



NOVIEMBRE DE 2022

# EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN MALAGA

LEONOR GÁLVEZ FORTES  
SECRETARIA EMPLEO Y FORMACION  
UNION PROVINCIAL UGT MALAGA

## ÍNDICE

|   |        |
|---|--------|
| 1. Introducción.....                                | Pág.2  |
| 2. Objetivos y contextos.....                       | Pág.4  |
| 3. Contratación indefinida.....                     | Pág.6  |
| 3.1 Tipo de jornada.....                            | Pág.8  |
| 3.2 Distribución por sexo.....                      | Pág.11 |
| 4. Contratación temporal.....                       | Pág.12 |
| 4.1 Modalidades en la<br>contratación temporal..... | Pág.13 |
| 4.2 Distribución por sexos.....                     | Pág.14 |
| 5. Contratos formativos.....                        | Pág.16 |
| 6. Negociación Colectiva.....                       | Pág.18 |
| 7. Conclusiones.....                                | Pág.19 |

## **1. INTRODUCCIÓN**

Aunque la reforma laboral establecida en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, tiene una vigencia de apenas 11 meses y además, la modificación de los tipos de contratos entró en vigor 3 meses después, a partir del mes de abril, puede parecer muy aventurado hacer una valoración sobre cómo la reforma está afectando al mercado laboral, no sólo a nivel nacional sino a nivel de la provincia de Málaga, aun así hay datos que nos animan a realizar este estudio ya que es significativo en algunos casos y en otros nos da una visión de cómo puede evolucionar el mercado laboral a corto y medio plazo.

Es importante no perder de vista la situación de la que partíamos para poder ser objetivos a la hora de realizar el análisis, sólo de esta forma podremos saber la afectación real de la aplicación de la reforma laboral.

Aunque hay pocos datos, éstos son valiosos y dejan entrever un impacto positivo en las variables esenciales del mercado de trabajo y es una prueba irrefutable de que el diálogo social da sus frutos. Esta reforma está permitiendo elevar la estabilidad del empleo y reducir la precariedad que en el caso de nuestra provincia parte de una situación muy compleja por la estacionalidad del empleo ligado al turismo.

Por ello en este documento vamos a desgranar la situación actual comparando con los datos de 2019 como año de referencia, ya que los años posteriores con la pandemia el dato se desvirtúa y no permite un análisis real.

El análisis de los resultados en estos meses nos pondrá en el punto de partida hacia la tan necesaria recuperación económica, pero esta debe ser justa, inclusiva, sostenida y sostenible.

Para UGT, el empleo digno, de calidad que permita a los trabajadores y trabajadoras estabilidad y un poder adquisitivo suficiente, siguen siendo nuestros retos prioritarios, el devolver los derechos laborales tan maltrechos en la última década es nuestro objetivo.

Si algo tenemos claro desde UGT es que esta reforma laboral era necesaria para establecer un marco legal que diera solidez a un mercado de trabajo en España y en concreto en nuestra provincia, muy castigado por la precariedad basada en una temporalidad excesiva y por la alta dependencia del turismo que genera un empleo estacional y de baja calidad.

Era por lo tanto muy necesario abordar esta reforma para conseguir bajar la tasa de desempleo persistente en nuestro país y que además se encontraba por encima de la media europea, lo que ha llevado a las instituciones de la Unión Europea a llamar la atención sobre la política económica de nuestro país en la materia.

Todos los ítems necesarios para alcanzar un objetivo tan importante como es la modernización del mercado laboral tienen que ir acompañados del fortalecimiento del diálogo social y la implementación de la negociación colectiva, ya que la modernización no significa dejar a nadie atrás, por lo tanto, es importante un cambio sostenible y sostenido para que de verdad se consigan los objetivos marcados.

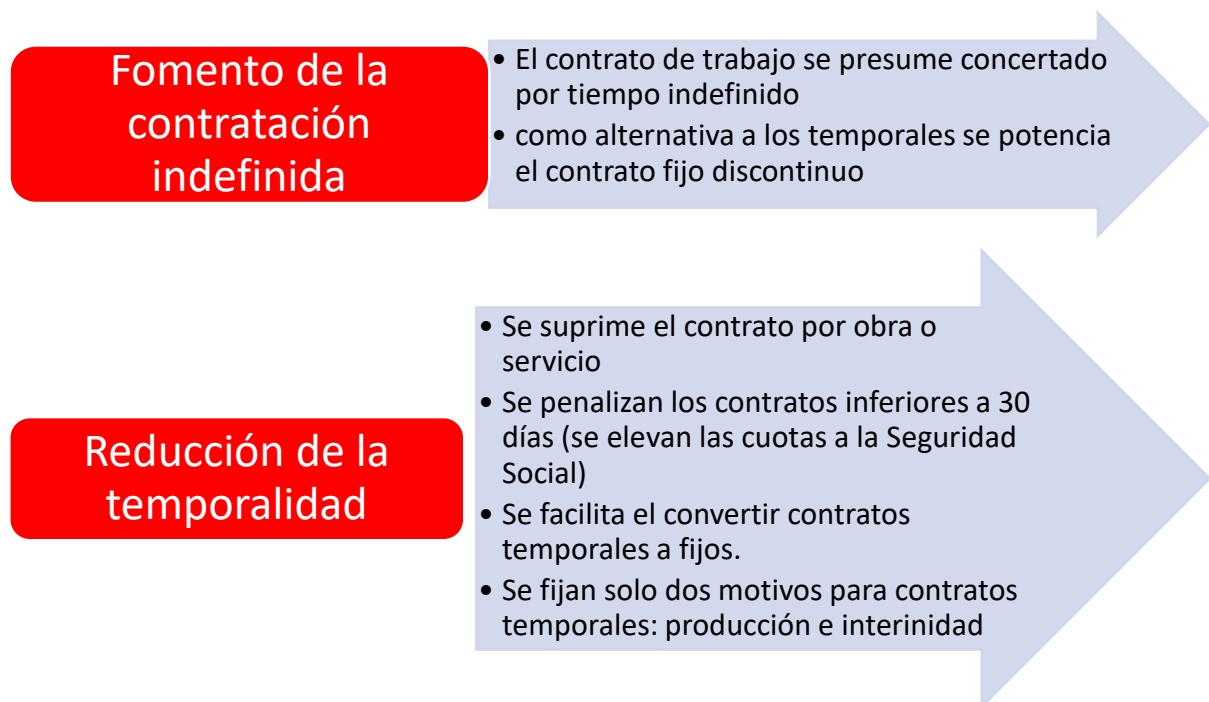
Este documento, se ha entregado como aportación en especie por parte de UGT Málaga a la fundación CIEDES, entidad con la que colaboramos.

## **2. OBJETIVOS Y CONTEXTO**

Los objetivos fundamentales de la reforma laboral se encuentran relacionados en la Exposición de Motivos del RDL 32/2021, en línea con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, y son los siguientes:

- 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.

Los cambios normativos sustanciales que introduce la reforma laboral para alcanzar dichos objetivos se recogen en este cuadro.



## 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
- Contrato de formación dual limitado a 30 años

## 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

Con esta información sobre los nuevos modelos podemos hacer una primera evaluación que vamos a centrar en nuestra provincia.

La situación de partida era en la provincia de Málaga de una temporalidad en las contrataciones de casi un 90%, con un mercado laboral marcado por la estacionalidad.

Con la reforma laboral esta situación ha cambiado de forma notoria, ahora el porcentaje de contratos temporales se sitúa en torno al 60%, por lo que ya solo así se aprecia la mejora que ha supuesto.

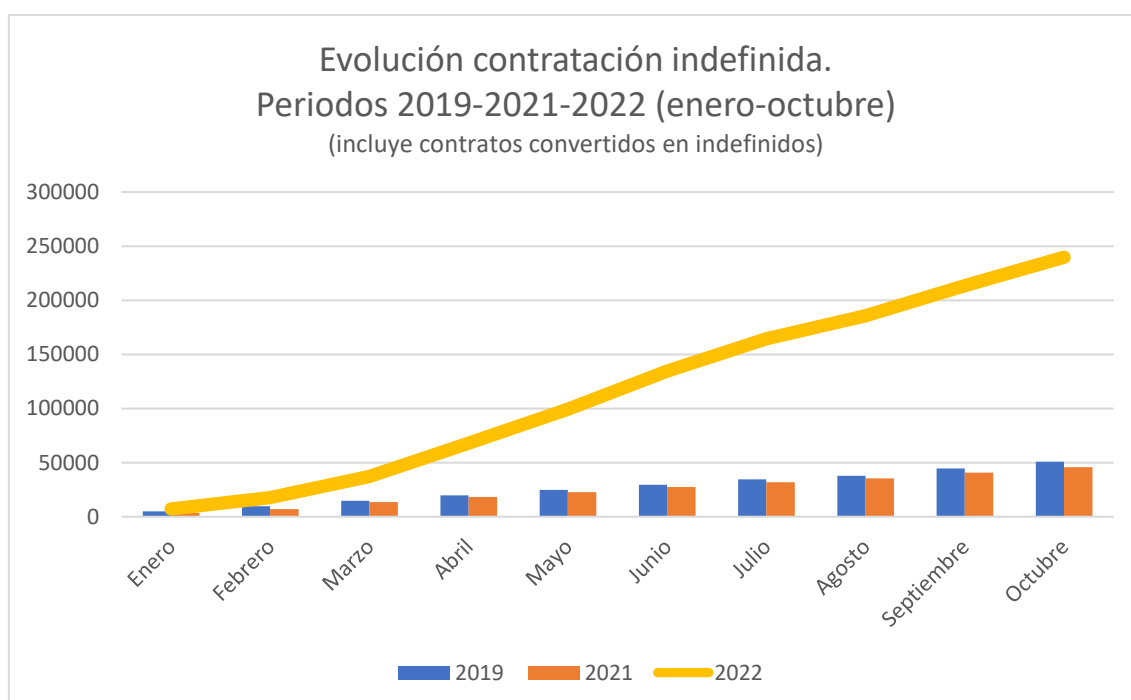
A continuación, veremos los cambios operados tras la reforma laboral en las distintas modalidades de contratación y en la negociación colectiva:

- Contratación indefinida
- Contratación temporal
- Contratos formativos
- Negociación Colectiva

### **3. CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

Como se ha dicho anteriormente, uno de los objetivos de la reforma laboral es la reducción de la tasa de temporalidad en las relaciones laborales, lo cual tiene su contrapartida en el incremento de la contratación indefinida.

Por tanto, para valorar los efectos que la reforma laboral está teniendo en el mercado laboral en relación con la modalidad de los contratos, es necesario conocer las variaciones que ha sufrido en la provincia de Málaga la contratación indefinida.



Para este análisis tomaremos como referencia los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal referidos a Málaga de contratación indefinida (en el que se incluyen los contratos convertidos en indefinidos y que inicialmente eran temporales).

En primer lugar, analizando una serie temporal amplia (2019-2022), la característica esencial es que la contratación indefinida se mantenía a unos niveles muy bajos y con una evolución casi plana, hasta la llegada de la reforma laboral sobre todo a partir de abril de 2022, momento en el que comienza un aumento espectacular, que se mantiene a fecha de octubre, siendo 4 veces más las contrataciones indefinidas que en los meses de octubre de años anteriores.

Este hecho se aprecia con más detalle en la siguiente gráfica, donde se consignan los datos del año 2022, y sólo se compara con el año 2021, por ser los datos del año 2019 similares a este último.





### **3.1 TIPO DE JORNADA**

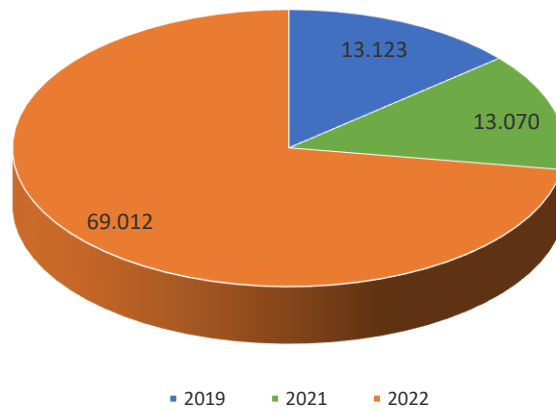
En función del tipo de jornada, podemos ver el crecimiento experimentado en los contratos indefinidos en la siguiente gráfica, que se corresponde con los meses de octubre de los años 2021 y 2022.



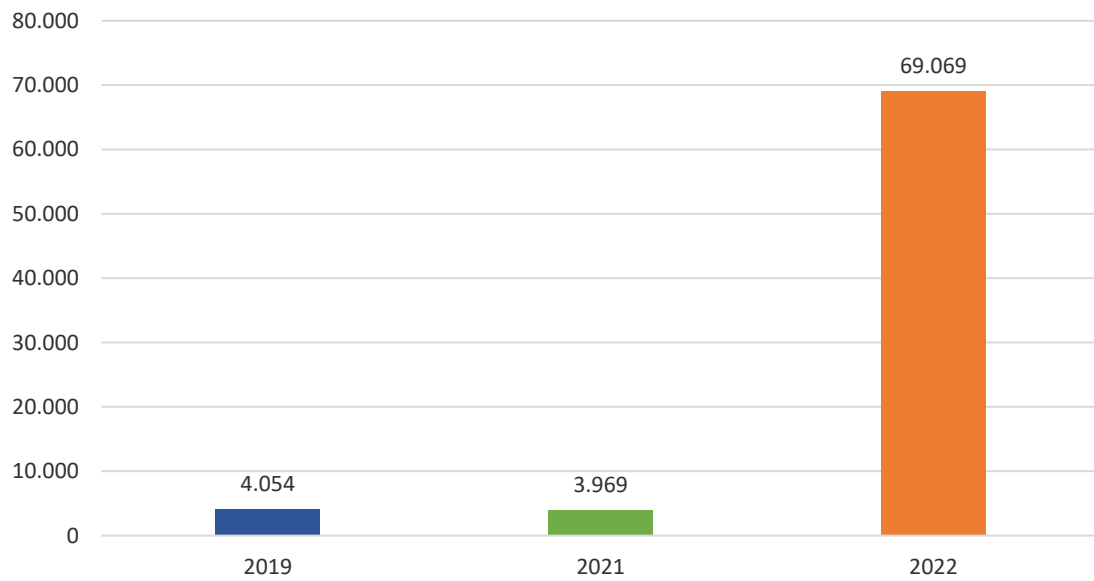
Se puede comprobar el aumento de la contratación indefinida en el mes de octubre del año 2022 en relación con el mismo mes del año anterior. En términos absolutos se aprecia cómo el mayor número de contratos indefinidos corresponde a los de jornada completa y los fijos discontinuos, que, hasta entonces apenas se usaban, y que con la reforma pasan a ser la alternativa a los contratos temporales y, en menor medida, los de jornada parcial.

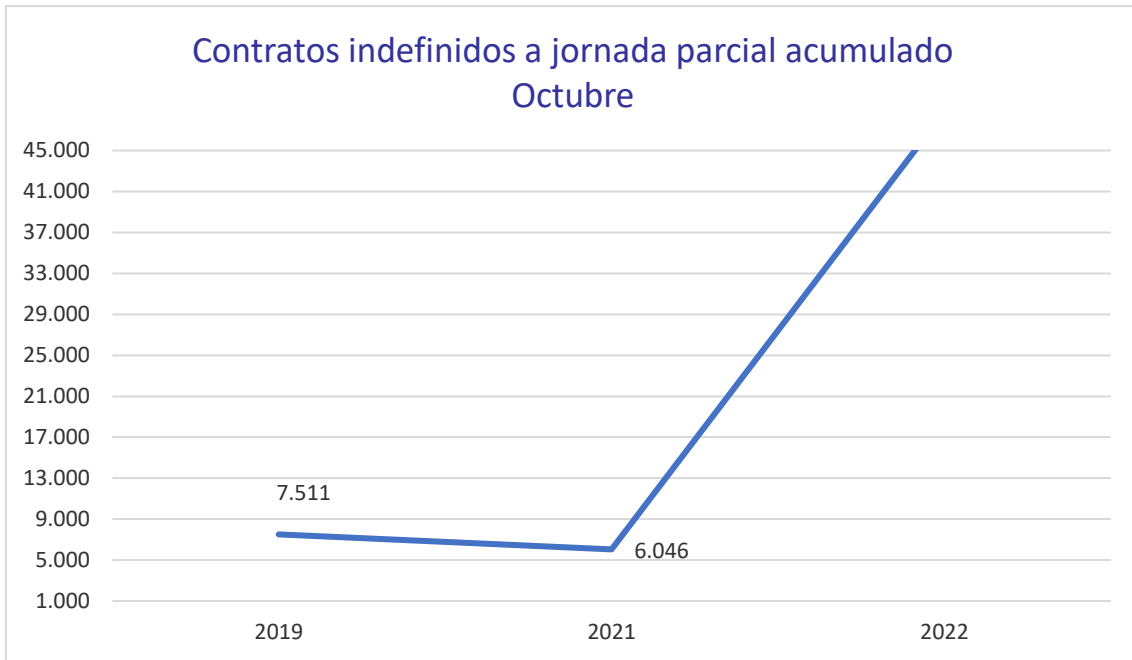
El incremento de los contratos fijos discontinuos y los contratos a jornada parcial, requerirá en los próximos meses de un seguimiento exhaustivo para estudiar el comportamiento de los mismos y su afectación en el mercado laboral de nuestra provincia.

### Contratos indefinidos a jornada completa acumulados Octubre

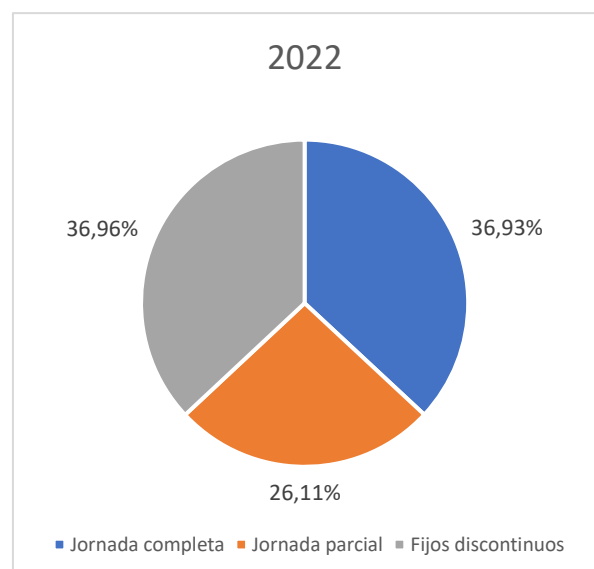
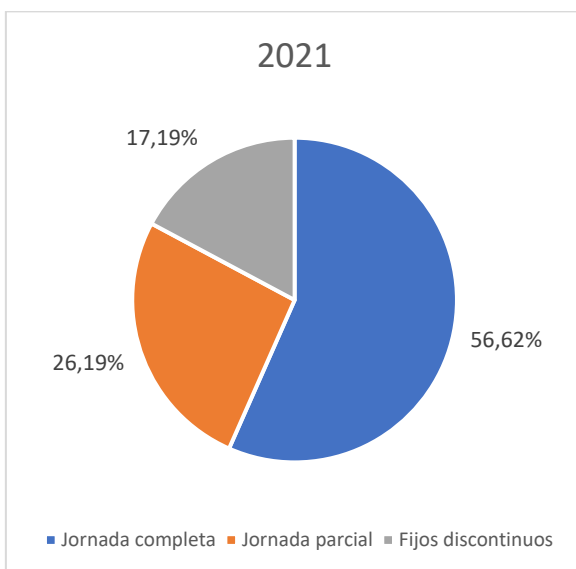


### Fijos discontinuos acumulado Octubre





Considerando el peso que suponen cada uno de los tipos de contrato indefinido sobre el total de éstos, los fijos discontinuos crecen, pasando de suponer en 2021 el 17,19 % del total al 36,96 % en 2022; mientras que los de jornada completa descienden del 56,62 % al 36,93 %, y los de tiempo parcial se mantienen prácticamente del 26,19 % al 26,11 %.



El incremento del contrato fijo discontinuo es un efecto lógico y deseado de la reforma laboral, puesto que recoge gran parte de los contratos de obra o servicio que han desaparecido, que se realizaban en fraude de ley, y que cubrían puestos de trabajo estacionales, además de que tras la reforma recogen todos los que han sido habilitados por las nuevas causas que le dan contenido (actividades discontinuas pero de ejecución cierta, contrata y subcontrata y contratos de puesta a disposición de ETTs).

Esta nueva modalidad de contratación, da estabilidad al mercado laboral de la provincia de Málaga siempre marcado por la estacionalidad, su evolución y efectos marcarán los próximos meses.

### **3.2 DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

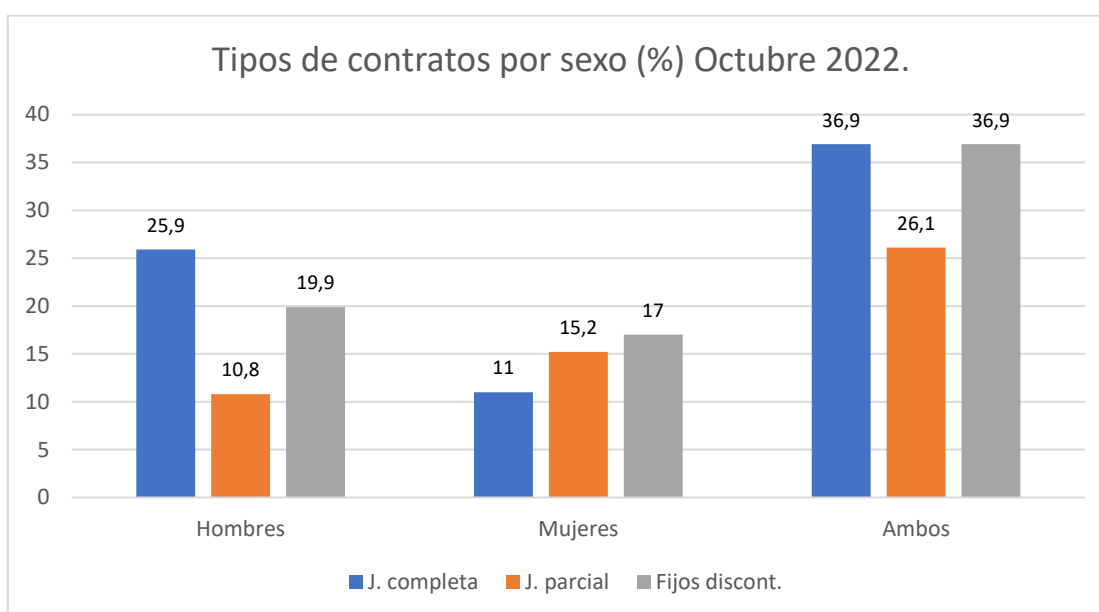
En el año anterior la diferencia en los contratos indefinidos entre hombres y mujeres era cerca del 10%, sin embargo en 2022 esta diferencia disminuye situándose entorno al 8%



Analizando según modalidades de contrato, lo más llamativo es que los hombres dominan en la jornada completa y secundariamente en fijos discontinuos, mientras que las mujeres son mayoritarias en la jornada parcial.

Se sigue poniendo de manifiesto que las mujeres son preferentemente las que se ocupan de la conciliación familiar, del cuidado de menores, enfermos y mayores, lo que aumenta la brecha salarial de género y afecta no solo a los ingresos de las mujeres, sino también a su futuro, ya que afecta directamente a sus pensiones.

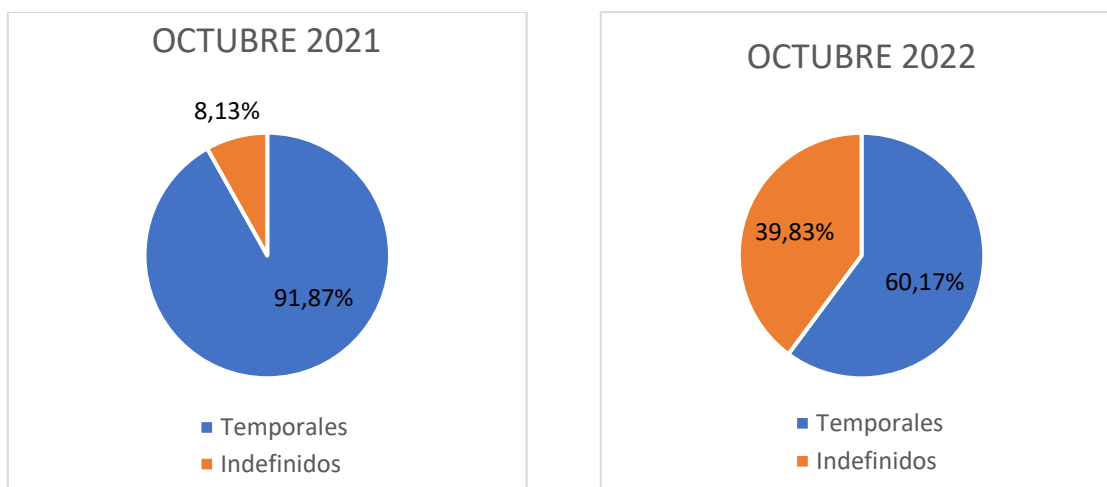
Más del 14% de las mujeres eligen esta modalidad como recurso para poder hacer frente a la conciliación.



#### **4. CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Si comparamos el peso que la contratación indefinida tiene con respecto a los contratos temporales en el total de contratación laboral (datos acumulados), podemos comprobar el incremento que experimentan los contratos indefinidos con la consiguiente disminución de los contratos temporales, y así vemos en el siguiente gráfico que en el mes de octubre del año 2021 el porcentaje de temporales era del 91,87 % con respecto al total de

los contratos, y baja al 60,17 % en el mes de octubre del año 2022, y el de indefinidos, que era del 8,13 % en el 2021, asciende al 39,83 % en el año 2022.

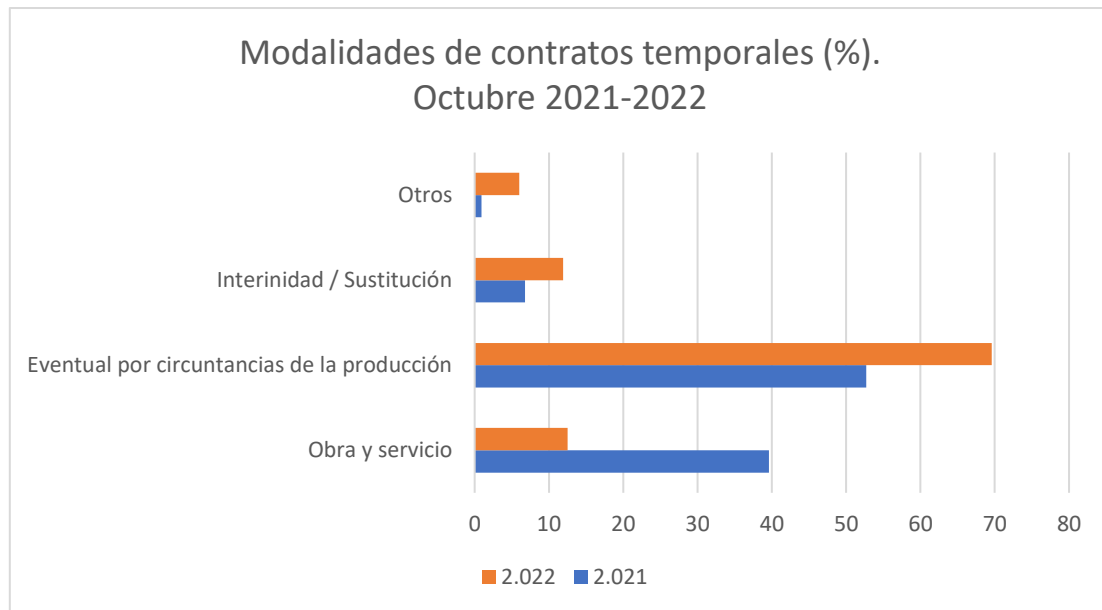


En el año 2019 los contratos temporales realizados en Málaga eran más de 830.000, de los cuales casi 250.000 eran de obra y servicio. Hoy en día las cifras de la temporalidad se han reducido drásticamente a un total de 362.280 en 2022.

En este descenso tan destacable está influyendo la normativa legal, que entre otras medidas se encuentra tanto la penalización en el caso de los contratos inferiores a 30 días, como de incentivación en el caso de pasar contratos de temporales a fijos. Además, se ha suprimido el contrato por obra y servicio, que en muchos casos se realizaban en fraude de ley y que se utilizaba para cubrir trabajos estacionales.

#### **4.1 MODALIDADES EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Como se puede apreciar, en el año 2.022, a pesar de que el contrato de obra y servicio se ha suprimido, aún quedan los contratos que se encuentran en vigor antes de que operara la reforma laboral.



Aumentan los contratos por circunstancias de la producción, posiblemente debido a que, además de los que se encuentran en vigor conforme a la anterior normativa legal, esta modalidad temporal es la que se mantiene tras la reforma, junto con el contrato de sustitución. Sin embargo, lo previsible y deseable es que bajen en número, debido a que la tendencia es que se conviertan muchos en indefinidos, en tanto que la modalidad temporal es residual y que la reforma laboral remite a que en los convenios colectivos se establezcan planes de reducción de la temporalidad, y se fijen criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

#### **4.2 DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

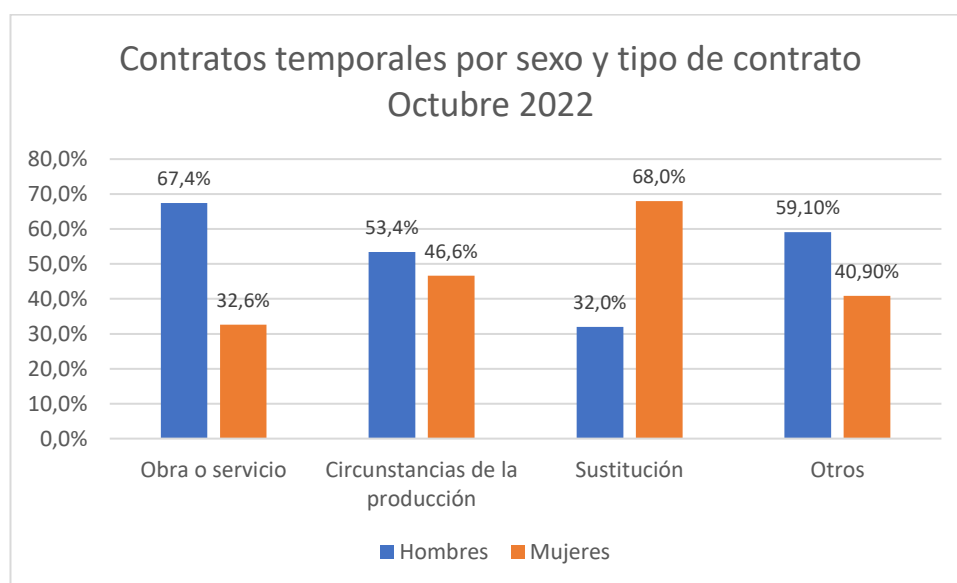
En la siguiente gráfica se representa el porcentaje de contratos temporales en función del sexo, y así vemos que predominan levemente este tipo de contratos en hombres, y además se observa que la brecha se va acortando. En el año 2021, la brecha

era de un 10 % aproximadamente, mientras que hoy se ha reducido a algo más de la mitad.



La brecha de género en la contratación temporal es similar a la indefinida, lo que demuestra que el papel de la mujer en el mercado laboral es cada vez más significativo.

A continuación, observamos que, en función de los tipos de contrato, la mujer únicamente encabeza los contratos de sustitución en un alto porcentaje (36 %), mientras que los hombres están por encima en el resto, destacando sobre todo en los contratos de obra o servicio.



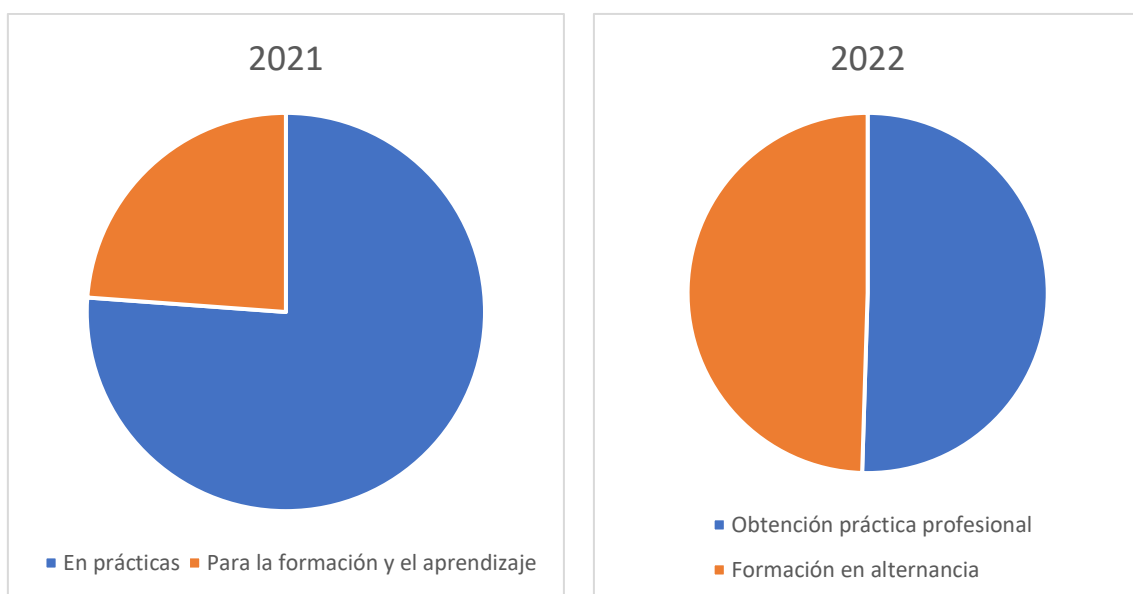


## 5. CONTRATOS FORMATIVOS

Con la reforma laboral cambia la regulación en lo referente a los contratos formativos, existiendo antes de la reforma el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato dual para la formación universitaria.

Tras la reforma se suprimen los anteriores y se crea un nuevo contrato formativo que tiene 2 modalidades: el **contrato de formación en alternancia**, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, y viene a ser una fusión entre el anterior contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación universitaria dual; y el **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios**, que se puede corresponder con el anterior contrato en prácticas.

En el año 2021 el total de contratos de trabajo iniciales según tipo de contrato formativo era de 2.177, mientras que en el año 2022 el total asciende a 2.634, lo que supone un incremento del 21 %.



El efecto de la reforma laboral se observa en el incremento del nuevo contrato de la formación en alternancia, que nace para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, incentivando la formación y la promoción profesional dentro de la empresa, al continuar el mismo trabajador ligado a la misma, lo que reduce la continua rotación habitual con los temporales.

En el contrato de la formación en alternancia se amplía el rango de edad desde 16 a 30 años, con respecto al anterior contrato de formación, que era hasta los 25 años, tiene una duración desde los 3 meses hasta un máximo de 2 años, el tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación, no tienen periodo de prueba y su retribución será la establecida en el convenio, y en su defecto, no puede ser inferior al 65% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo, y en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

## **6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La reforma laboral supone el fortalecimiento de la negociación colectiva, en un triple aspecto:

- Facilita la consolidación de los derechos de los trabajadores, al recuperarse la ultraactividad plena de los convenios, que se prorrogan hasta que sean sustituidos por otros nuevos.
- Refuerza el papel del Convenio Colectivo Sectorial, que prevalece sobre el convenio de empresa. El convenio de empresa podrá regular la elección entre abono o compensación de horas extras, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, la adaptación de la clasificación profesional y las medidas de conciliación familiar. En los aspectos salariales, retribuciones y jornada prevalece el convenio sectorial.
- Regulación de la subcontratación. Se aplica el convenio del sector de la actividad realizada en las contratadas y subcontratadas, y se protege a las personas trabajadoras en las subcontratadas.

En la provincia de Málaga, según el Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía, con datos cerrados a 31/10/2022, publicado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), el número de Convenios Colectivos Vigentes es de 100, que afectan a 47.918 empresas y 152.393 trabajadores. De los 100 Convenios Colectivos que se encuentran en vigor, 9 se corresponden con Convenios de Sector, afectando a 47.827 empresas y 140.538 trabajadores; y los 91 restantes son Convenios de Empresa, que afectan al mismo número de empresas (91) y 11.855 trabajadores. A su vez, 32 Convenios colectivos son originarios, es decir, nuevos convenios firmados, frente a 68 que son Convenios colectivos que han sido revisados de años anteriores.

Aunque es clara la supremacía numérica de los convenios de empresa, sin embargo, en el grado de afectación personal es patente la supremacía de los convenios de sector.

## **7. CONCLUSIONES**

La reforma laboral operada en diciembre de 2021, aunque tiene una corta vida, sin embargo, sus efectos ya son constatables en nuestro mercado laboral, así, hemos podido comprobar con los datos ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal referidos a Málaga que se ha producido un fuerte aumento de la contratación indefinida con una consiguiente bajada de la tasa de temporalidad, que eleva el peso del empleo estable.

El contrato fijo discontinuo ha ganado protagonismo, generando estabilidad y derechos sobre los anteriores temporales, y ha crecido, por un lado, porque cubre las actividades estacionales, y por otro, porque recoge los casos que daban lugar a muchos contratos de obra. Es un resultado positivo de la reforma porque aumenta la estabilidad del empleo y es una mejora de derechos frente a los contratos temporales.

Desde UGT valoramos positivamente esta reforma y sus efectos en la provincia de Málaga, aún así queda mucho recorrido, hay que seguir mejorando el mercado laboral, actualizándonos a los nuevos empleos que surgen en otros campos como la logística, la robótica, la digitalización, con más formación, con mejores salarios, con más seguridad laboral, en definitiva estar atentos a las demandas y necesidades de los trabajadores y trabajadoras, tanto los que están, como los que llegarán en el futuro.