

**XL JORNADAS UNIVERSITARIAS  
ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y  
RELACIONES LABORALES: “40 años de propuestas  
jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de  
conflictos laborales en Andalucía.”**

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo

Autónomo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Álvaro Sánchez López, doctorando de la Universidad de Granada.

Programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas: Derecho de la protección social pública y políticas sociales del Estado del Bienestar, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Tesis doctoral: “*Las políticas de empleo y de protección social de los jóvenes.*”

Directora de tesis: Dra. D<sup>a</sup>. Manuela Durán Bernardino

Ponencia específica: “*La Reforma Laboral de 2021 y su Efecto en la Estabilidad Laboral Juvenil: Un Análisis del Contrato Fijo-Discontinuo.*”

Primer panel. Ponencias generales: *DERECHO DEL EMPLEO.*

# ÍNDICE

## **1. Introducción**

1.1 Justificación del estudio

1.2 Contextualización de la Reforma Laboral de 2021

## **2. BASES Y ESTUDIO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021**

2.1 Principios y objetivos de la Reforma Laboral de 2021

2.2 Impacto y Retos de la Reforma Laboral de 2021

2.3 Cambios clave introducidos

2.3.1 Modificaciones relacionadas con el contrato fijo-discontinuo

2.3.2 Un nuevo prisma del contrato fijo discontinuo

2.3.2.1 Antecedentes y evolución del contrato fijo-discontinuo

2.3.2.2 Análisis y situación del contrato fijo-discontinuo post-reforma

## **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

3.1 Comparación con el periodo pre-reforma

3.2 Efectos observados de la reforma en la estabilidad laboral juvenil

3.3 Panorama del empleo andaluz tras la reforma

3.4 Reflexiones sobre la eficacia y eficiencia de la reforma

## **RESUMEN**

Desde el pasado diciembre de 2021 con la promulgación de la última Reforma Laboral (RDL 32/2021), que entró en vigor el 31 de marzo del año siguiente, una vez transcurridos los tres meses de plazo transitorio para que las empresas se adaptaran a la nueva normativa, en un contexto de cambiantes políticas laborales y de protección social en España, surge el interés de analizar el impacto de estas reformas en términos generales y concretamente en uno de los colectivos más vulnerables, los jóvenes.

En este contexto y a un año y medio vista desde la entrada en vigor de la nueva normativa, el objetivo del presente trabajo es analizar si realmente hay una mejora real en la calidad del empleo, con especial atención a la potenciación del contrato fijo-discontinuo y sus posibles efectos sobre la calidad y estabilidad del empleo juvenil.

A tal fin, en primer lugar, se analizará el marco legislativo y las medidas propuestas en esta reforma. Posteriormente, se examinará empíricamente si el impacto de esta Reforma Laboral ha contribuido a mejorar la calidad del empleo, o si, por el contrario, la situación laboral es similar o incluso se ha incrementado la precariedad laboral entre los jóvenes. Los hallazgos derivados de este estudio proporcionarán una contribución a la discusión en curso sobre la eficacia de las políticas de empleo juvenil en España.

**PALABRAS CLAVE:** contrato fijo-discontinuo, empleo juvenil, Reforma Laboral de 2021.

## **ABSTRACT**

Since the enactment of the latest Labor Reform (RDL 32/2021) in December 2021, which came into effect on March 31 of the following year after a transitional period of three months for companies to adapt to the new regulations, there has been an interest in analyzing the impact of these changes in a context of evolving labor and social protection policies in Spain, especially on one of the most vulnerable groups, the youth.

In this context and a year and a half after the implementation of the new regulations, the objective of this work is to analyze whether there has been a real improvement in the quality of employment, with special attention to the enhancement of the fixed-discontinuous contract and its possible effects on the quality and stability of youth employment.

To this end, first, the legislative framework and the measures proposed in this reform will be analyzed. Subsequently, the impact of this Labor Reform will be empirically examined to understand whether it has contributed to improving the quality of employment, or if on the contrary, the labor situation is similar or has even increased job insecurity among young people. The findings derived from this study will provide a contribution to the ongoing discussion on the effectiveness of youth employment policies in Spain.

**KEYWORDS:** fixed-discontinuous contract, youth employment, Labour Reform 2021.

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Justificación del estudio

Aunque ya se ha hecho referencia en el resumen inicial, aclarar que, ante un marco renovado por la Reforma Laboral de 2021, este trabajo se torna imperativo para desentrañar las complejidades y sutilezas del contrato fijo discontinuo en la España contemporánea. Dentro de este contexto, el presente trabajo busca explorar en profundidad el rol y la normativa del contrato fijo discontinuo en la realidad laboral española post-reforma. Se hará un especial énfasis en analizar las ramificaciones prácticas y teóricas de este tipo de contrato, su relación con la precariedad laboral y su contribución a la configuración del mercado laboral español, haciendo especial énfasis en la situación tanto de los jóvenes como en Andalucía.

## 1.2 Contextualización de la Reforma Laboral de 2021

La Reforma Laboral de 2021 a veces mencionada como de 2022, debido a la fecha de su entrada en vigor, es el nombre que se le da al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores en España.

El panorama laboral en España ha sido objeto de múltiples transformaciones en la última década. La reforma laboral de 2021, al igual que sus antecesoras, nace con el propósito de responder a desafíos económicos, sociales y políticos. Sin embargo, uno de los grupos demográficos más afectados por los cambios normativos ha sido el de los jóvenes. Con tasas de desempleo significativamente altas y un incremento en la contratación temporal, la estabilidad laboral de este segmento de la población ha sido una preocupación constante. Este trabajo busca analizar los efectos de la mencionada reforma en la estabilidad laboral juvenil, poniendo especial énfasis en la región de Andalucía.

Como ya hemos mencionado, la estructura del mercado laboral en España ha atravesado diversas modificaciones en las últimas décadas. Estas modificaciones se han visto intensificadas por la implementación de la Reforma Laboral de 2021, la cual ha supuesto un punto de inflexión en la narrativa laboral del país, afectando significativamente a la tipología y la naturaleza de los contratos laborales<sup>1</sup>. Según algunos autores<sup>2</sup>, la reforma se inserta en un contexto más amplio de respuesta a la postpandemia, sirviendo como instrumento de adaptación a las nuevas realidades del trabajo y buscando alcanzar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad para los trabajadores.

---

<sup>1</sup> BALLESTER PASTOR, M.A.: *“La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica”*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.

<sup>2</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: *“Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la postpandemia”*, Revista Temas Laborales, n. 161, 2022.

Antes de comenzar con la evaluación de los efectos posteriores a la implementación de la Reforma Laboral, es necesario ofrecer los datos de desempleo previos al año 2022 para ver en que marco estadístico nos encontrábamos a nivel de empleo. A nivel nacional la tasa de paro en el año 2021 fue del 14,8%, un valor inferior a la tasa de paro del año 2020 que fue del 15,5% mientras que en Andalucía era del 21,7%. En cuanto a los jóvenes a nivel nacional teníamos una tasa en el segundo trimestre de 2021 de 39,6% y en el último trimestre de ese año 30,7%<sup>3</sup>.

Centrándonos en la realidad jurídico-laboral “post-reforma”, se evidencia una renovada relevancia del contrato fijo discontinuo en el marco de la contratación temporal, sirviendo como pilar en la gestión de la temporalidad y la estacionalidad laboral. Esto puede observarse claramente en los datos, en el transcurso del año 2022 se formalizaron 2.3 millones de contratos fijos discontinuos, lo que representa un aumento de diez veces en comparación con los 262,911 contratos registrados en 2021<sup>4</sup>. Esto significa que, de ser una opción contractual sin relevancia que representaba solo el 1% de las contrataciones en nuestro país, ascendió a más del 10%. Este aumento en la prominencia de los contratos fijos discontinuos pone de relieve la necesidad de examinar a fondo su naturaleza, régimen jurídico y el impacto sobre la estabilidad laboral.

Baylos Grau<sup>5</sup> destaca que las primeras impresiones post-reforma indican una significativa repercusión en la dinámica de contratación, con el contrato fijo discontinuo ganando protagonismo en sectores caracterizados por su estacionalidad, como el turismo y la agricultura. Este tipo de contrato, que permite a los empleadores ajustarse a las fluctuaciones en la demanda sin necesidad de contratar permanentemente, ha cobrado relevancia como un instrumento para gestionar la inestabilidad inherente a dichos sectores.

Este mismo autor, nos señala que, si bien el contrato fijo discontinuo proporciona una respuesta a las necesidades fluctuantes de mano de obra, también suscita preocupaciones en cuanto a la seguridad y estabilidad del empleo. A menudo, los trabajadores bajo este tipo de contrato enfrentan periodos de incertidumbre e inestabilidad económica, y se plantea la pregunta de si las salvaguardias actuales proporcionan un equilibrio adecuado entre flexibilidad para el empleador y seguridad para el empleado con ese concepto en el que se tanto se han centrado las directrices de la Unión Europea de la “flexiseguridad laboral”<sup>6</sup>. En este contexto, el papel del estado y de las políticas públicas, así como las negociaciones colectivas, se torna fundamental para garantizar que este modelo contractual no derive en formas de precarización laboral.

---

<sup>3</sup> INE - Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa (EPA): Indicadores de calidad de vida, Trabajo, Tasa de paro, 2021.

<sup>4</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): Estadísticas, Resumen datos estadísticos.

<sup>5</sup> BAYLOS GRAU, A. P: “*La reforma laboral en España: primeras impresiones*”, Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e información social, n. 284, 2021.

<sup>6</sup> EC (European Commission) - Comisión Europea: “*Hacia unos principios comunes de flexiseguridad: Más y mejores empleos mediante flexibilidad y seguridad (COM(2007) 359 final)*.”, 2007.

## **2. BASES Y ESTUDIO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021**

### **2.1 Principios y objetivos de la Reforma Laboral de 2021**

La Reforma Laboral de 2021 se configura como un punto de inflexión en la legislación laboral española, aspirando a adaptar y modernizar el mercado laboral en consonancia con los nuevos desafíos y realidades que enfrenta el mundo del trabajo en el siglo XXI. Este ajuste normativo fue enfocado en proporcionar respuestas a las debilidades y desafíos emergentes del mercado laboral, con especial atención a las problemáticas relativas a la temporalidad y precariedad laboral.

La reforma se fundamentó en diversos principios clave, que buscaron la creación de un marco laboral más justo y equitativo. Según la Exposición de Motivos de la propia Reforma Laboral de 2021, los principios que la sustentan incluyen:

1. Reducción de la Temporalidad: Este principio se centró en la necesidad de reducir la elevada temporalidad que caracteriza al mercado laboral español, buscando fortalecer la estabilidad en el empleo y mitigar la segmentación laboral.
2. Fomento del Empleo Joven: Con un enfoque hacia las nuevas generaciones, se buscó crear oportunidades y mejorar las condiciones para los jóvenes, quienes suelen enfrentar dificultades para insertarse de manera estable en el mercado laboral.
3. Protección de los Derechos de los Trabajadores: Potenciar la seguridad y los derechos de los trabajadores, garantizando que los cambios en el mercado laboral no conlleven pérdidas significativas en términos de derechos y protección social.

Y en cuanto a sus objetivos, se pueden sintetizar de la siguiente manera:

1. Combatir la Precariedad Laboral: A través de la implementación de políticas que limitan el uso de contratos temporales y promueven la estabilidad en el empleo.
2. Promover la Igualdad de Género: Implementando medidas que buscan reducir la brecha de género existente en el mercado laboral, proporcionando más oportunidades y derechos equitativos para todas las personas, independientemente de su género.
3. Adaptación a la Nueva Realidad Laboral: Buscando adecuar las normativas y condiciones laborales a los cambios y desafíos emergentes del mundo del trabajo, incluyendo el auge del teletrabajo y la digitalización.

## 2.2 Impacto y Retos de la Reforma Laboral de 2021

La Reforma Laboral de 2021, al confrontar una realidad laboral compleja y diversa, insta una serie de medidas y políticas cuyos impactos y desafíos merecen una evaluación profunda. En principio, la intención de desincentivar la contratación temporal y promover la estabilidad en el empleo ha sido recibida con un optimismo cauteloso en diversos sectores. No obstante, su implementación real y el impacto tangible sobre las cifras de empleo temporal y precariedad laboral serán claves para valorar su eficacia. El éxito y capacidad de una reforma laboral deberán ser evaluados a través del análisis constante de sus impactos y resultados en el empleo, los trabajadores y el mercado laboral en general<sup>7</sup>.

Además, la reforma trae consigo el reto de equilibrar las necesidades y expectativas de los empleadores y los empleados. Mientras que, por un lado, se busca proteger los derechos laborales y promover la estabilidad del empleo, por otro, es crucial no entorpecer la capacidad de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, de adaptarse a las fluctuaciones del mercado y mantener su viabilidad económica.

El desafío subyacente recae, por lo tanto, en cómo esta reforma puede, en la práctica, transitar entre la necesidad de un mercado laboral flexible y adaptable, y la de proveer condiciones de trabajo justas y estables para los trabajadores. La tarea pendiente es monitorizar y, si es necesario, ajustar las políticas implementadas para asegurar que logren sus objetivos sin generar consecuencias no deseadas o impactos negativos sobre la economía.

Aunque la reforma propone una serie de medidas y ajustes normativos que, en teoría, deberían propiciar un marco laboral más justo y estable, la evaluación de su impacto y eficacia ha sido objeto de análisis y debate. Un ejemplo de ello es que algunos autores<sup>8</sup> plantean que, si bien las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral han sido una constante, su aplicación práctica y concreción en mejoras palpables para los trabajadores y el mercado laboral en general todavía está por ver.

En un contexto similar, otros autores<sup>9</sup> destacan la necesidad de equilibrar las reformas en busca de la competitividad empresarial, sin descuidar la cohesión social y la protección de los derechos de los trabajadores, un desafío que la Reforma Laboral de 2021 también busca abordar, aunque sus resultados y efectividad están aún sujetos a evaluación y observación continuada.

## 2.3 Cambios clave introducidos

---

<sup>7</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: *“La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales”*, Laborum, Murcia, 2019.

<sup>8</sup> ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: *“Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”*, Temas Laborales, n. 161, 2022.

<sup>9</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A. y Mercader Uguina, J. R.: *“Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social”*, 2019.



Como ya hemos mencionado La Reforma Laboral de 2021, con sus múltiples facetas y complejidades, buscó reinventar el paisaje contractual de España, apostando por estrategias que se alinearan con las necesidades emergentes del mercado laboral y los derechos de los trabajadores. Con un horizonte que busca consolidar políticas laborales más justas y adaptadas a las nuevas realidades socioeconómicas, esta reforma enfatiza una regulación más precisa de las modalidades contractuales y un esfuerzo por restringir la precariedad laboral. Este apartado busca explorar las claves de dichos cambios, indagando tanto en modificaciones generales como en aquellas específicamente vinculadas al contrato fijo-discontinuo, proporcionando un panorama que permita entender las implicancias que estos ajustes normativos presentan.

Dentro de la rica historia del contrato fijo-discontinuo, siempre se ha perfilado como una figura esencial para la gestión de las necesidades laborales de sectores estacionales<sup>10</sup>. No obstante, la Reforma Laboral de 2021 introduce una serie de cambios que, sin duda, redefinen el carácter y la operativa de esta modalidad contractual, introduciendo un nuevo paradigma que busca reequilibrar la flexibilidad operativa de las empresas con una mayor protección y estabilidad para los trabajadores.

### *2.3.1 Modificaciones Relacionadas con el Contrato Fijo-Discontinuo*

La Reforma Laboral de 2021 ha instaurado diversos cambios que buscan adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral y procurar mayor estabilidad y calidad en el empleo. Entre las modificaciones no directamente relacionadas con el contrato fijo-discontinuo, se destacan la revisión de los contratos temporales, buscando limitar su uso y promoviendo la conversión de estos a indefinidos cuando la temporalidad no esté justificada. Asimismo, se han introducido cambios en la subcontratación laboral, procurando mayor transparencia y garantías para los trabajadores, y se han ajustado normativas referentes a la formación y capacitación continua, procurando así responder a las demandas de un mercado laboral en constante evolución.

Una de las alteraciones legislativas más prominentes es la supresión del contrato para obra o servicio determinado. Esta supresión, integrada mediante el Real Decreto-ley 32/2021, eliminó una figura contractual que, según los criterios legales anteriores, permitía la contratación de trabajadores para tareas específicas y temporales, pero que había sido empleada en muchos casos para circunstancias que excedían su objetivo inicial<sup>11</sup>. La Reforma impone, por ende, una restricción legal que persigue la minimización de contrataciones temporales no justificadas, propulsando al contrato fijo-discontinuo hacia un papel de mayor relevancia y versatilidad.

---

<sup>10</sup> CASAS BAAMONDE M. E y VALDÉS DAL-RE, F. (Coords.): *“El trabajo fijo discontinuo, modalidades de contrato a tiempo parcial”*, en AA.VV., Los contratos de trabajo a tiempo parcial, Lex Nova, Valladolid, 2000.

<sup>11</sup> CALVO GALLEGOS, F. J.: *“La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”*, Monográfico Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2022.

La perspectiva de algunos académicos<sup>12</sup> apunta a que la supresión del contrato para obra o servicio determinado ha conducido a una inevitable reevaluación del papel del contrato fijo-discontinuo, que ahora se ve llamado a desempeñar un papel central en la gestión de las necesidades de contratación temporal en sectores como la construcción, servicios, y manufactura, donde previamente se abusaba extensamente de la figura del contrato por obra o servicio. Este vacío legal provocado por la supresión plantea, indudablemente, una serie de cuestionamientos y retos sobre cómo garantizar la adecuada cobertura de necesidades laborales temporales sin incurrir en formas precarizadas de empleo.

Así, nos encontramos frente a un panorama donde las modificaciones normativas han reorganizado las estructuras contractuales disponibles, y donde las empresas y los trabajadores deben navegar por un marco renovado, que busca equilibrar la necesidad de flexibilidad y adaptabilidad con un compromiso robusto hacia la mejora de las condiciones laborales y la reducción de la precariedad.

### *2.3.2 Un Nuevo Prisma del Contrato Fijo Discontinuo*

Con los años y las diversas reformas laborales, el contrato fijo-discontinuo ha sufrido cambios y adaptaciones que han buscado ajustarlo a las nuevas realidades y necesidades del mercado laboral. Ante los retos contemporáneos del trabajo, como la precariedad laboral y la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad empresarial y derechos de los trabajadores, la Reforma Laboral de 2021 introdujo cambios significativos en esta figura contractual.

El contrato fijo-discontinuo, tradicionalmente concebido como una herramienta flexible ante las demandas estacionales de ciertos sectores, entra en una nueva fase tras la última Reforma Laboral. Este cambio normativo propone una revisión y reconfiguración de este tipo de contrato, buscando salvaguardar los derechos de los trabajadores y limitar las posibilidades de un uso inadecuado del mismo por parte de las empresas. En este entorno, es imprescindible profundizar en la trayectoria histórica de este contrato y examinar los cambios introducidos por la reforma, con el propósito de evaluar y entender las nuevas dinámicas y desafíos que estos plantean en el panorama laboral español.

#### *2.3.2.1 Antecedentes y evolución del contrato fijo-discontinuo*

El contrato fijo-discontinuo ha sido un instrumento utilizado históricamente para proporcionar una estructura contractual que se ajuste a las necesidades de sectores con demandas laborales estacionales, tales como el turismo y la agricultura. Este tipo de contrato permite que los trabajadores sean llamados a prestar sus servicios en momentos de alta demanda, garantizando cierta estabilidad laboral y derechos que no están presentes en contratos temporales tradicionales.

Este contrato ha experimentado una evolución destacada a lo largo de los años, siendo objeto de diversos estudios y análisis jurisprudenciales. Algunos de ellos<sup>13</sup> nos han ofrecido un análisis sobre su figura jurídica desde una perspectiva jurisprudencial,

---

<sup>12</sup> VICENTE-PALACIO, A., “La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contrataciones”, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum, no 2, 2022.

ahondando en sus particularidades, la interpretación de los tribunales y los retos que presentaba desde su instauración y regulación. En sus orígenes como ya hemos descrito, este tipo de contrato buscaba ofrecer una estructura legal para empleos que, si bien eran recurrentes y previsibles, no demandaban una prestación laboral continua a lo largo del año. Dicho marco contractual permitía combinar la necesidad de flexibilidad por parte de las empresas con una cierta estabilidad y previsibilidad para los trabajadores.

Sin embargo, en los años previos a la Reforma Laboral de 2021, se identificó una tendencia problemática relacionada con el uso extensivo e inapropiado de este tipo de contratos, lo que generó inestabilidad y precariedad para los trabajadores. En ciertos casos, los contratos fijo-discontinuos se utilizaban para encubrir relaciones laborales que, en la práctica, no se alineaban con los principios y objetivos para los que este formato contractual fue concebido.

Desde la óptica de determinados expertos<sup>14</sup> se pone de manifiesto que la reforma laboral de 2021 ha buscado una revitalización y reconfiguración del contrato fijo-discontinuo, enfocándolo como un instrumento robusto para gestionar las necesidades temporales de las empresas sin caer en la trampa de la temporalidad injustificada y abusiva. En este sentido, la figura del contrato fijo discontinuo pasa de ser una herramienta para gestionar empleos estacionales a una estructura que permite incorporar trabajadores de una manera más estable y continua, aunque la prestación del servicio no sea regular a lo largo del año.

En consonancia, parte de la doctrina científica nos aportan perspectivas complementarias sobre la transición que experimenta el contrato fijo-discontinuo en la era post-reforma. Bajo su criterio<sup>15</sup>, se subraya que tras la implementación del RDL 32/2021, el contrato fijo-discontinuo no solo se erige como una respuesta a necesidades estacionales, sino que también se consolida como una respuesta a necesidades estructurales de las empresas. Este cambio en la normativa, al eliminar alternativas contractuales que favorecían la temporalidad, como el contrato por obra y servicio, ubica al contrato fijo-discontinuo como una opción privilegiada para cubrir necesidades de empleo que son permanentes pero discontinuas a lo largo del año.

A lo largo de su existencia, el contrato fijo-discontinuo ha navegado por diversas modalidades que se han adaptado a las cambiantes necesidades del mercado laboral y a las distintas dinámicas de diversos sectores económicos. Este tipo de contrato, originariamente diseñado para abordar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, ha evolucionado para englobar una gama más amplia de aplicaciones, incluyendo trabajos no estacionales de prestación intermitente y empleo en el marco de contrataciones y empresas de trabajo temporal (ETT).

---

<sup>13</sup> TÁRRAGA POVEDA, J.: *“El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Bomarzo, Albacete, 2004.

<sup>14</sup> ROJO TORRECILLA, E.: *“Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”*, en Blog: El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 7 de enero de 2021.

<sup>15</sup> GARCÍA ORTEGA, J.: *“El contrato fijo discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral”*, Asociación Española de Salud y Seguridad Social, 2022.

La reformulación del régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo, especialmente a través del RDL 32/2021, ha introducido modificaciones sustanciales en aspectos como la forma y el contenido del contrato, el proceso de llamamiento, y la integración del trabajo a tiempo parcial, situando a la negociación colectiva como herramienta esencial en la regulación del contrato. Paralelamente, los derechos de las personas fijas-discontinuas también han sido objeto de atención, buscando asegurar el ejercicio de derechos de conciliación, antigüedad, y acceso a iniciativas de formación profesional, esbozando un marco que intenta equilibrar flexibilidad operativa para los empleadores con la protección y seguridad para los trabajadores.

Como se ha puesto de manifiesto<sup>16</sup>, la ampliación y solidificación del contrato fijo-discontinuo se percibe como un esfuerzo legislativo para proporcionar una mayor estabilidad laboral a los trabajadores en sectores caracterizados por una demanda de empleo irregular, y simultáneamente, otorgar a las empresas un mecanismo que les permita adaptarse a las fluctuaciones en las necesidades laborales sin recurrir a formas de contratación temporal. Esta evolución, desde su conceptualización hasta las recientes modificaciones, refleja un intento por parte del legislador de adaptar las estructuras contractuales a las necesidades reales del mercado laboral.

En definitiva, a grandes rasgos, podemos afirmar que: "...debe entenderse que con el contrato fijo-discontinuo que nace del RDL 32/2021 se va más allá del concepto clásico y tradicional de trabajo fijo-discontinuo. La reforma expande jurídicamente este modelo de contrato permitiendo que resulte aplicable a realidades productivas en las que no vamos a encontrar los elementos definitorios del trabajo de temporada, estacional, intermitente y con ciclos de producción limitados y definidos con o sin certeza. Por otra parte, además del importante cambio referido al ámbito de aplicación del nuevo contrato, el art. 16 ET también introduce modificaciones en el régimen jurídico aplicable al mismo, revisando, la forma del contrato; el papel de la negociación colectiva, que como es sabido ha sido esencial por lo que a esta modalidad contractual se refiere; y, en fin, los derechos de las personas trabajadoras fijas-discontinuas."<sup>17</sup>.

### **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **3.1 Comparación con el periodo pre-reforma**

La evaluación de la Reforma Laboral de 2021 obliga a un riguroso análisis que contraste los panoramas previos y posteriores a su implementación. Previo a la reforma, los trabajadores temporales y, en particular, aquellos vinculados a contratos fijo-discontinuos, navegaban en un marco que oscilaba entre la precariedad y la flexibilidad laboral. Delinear el impacto directo de la reforma sobre variables como la estabilidad laboral, remuneración y condiciones de empleo, y cotejar estos con los escenarios

---

<sup>16</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "*Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RD Ley 32/2021)*", Blog de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Una mirada crítica a las relaciones laborales. Puede consultarse en <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#32fj1>. Consultado el 25 de septiembre de 2023).

<sup>17</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.: "El nuevo contrato fijo-discontinuo", *Revista jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, Vol. 13, no. 1, 2023.

previos a la implementación legislativa, brinda un enfoque a través del cual se puede valorar tanto su alcance como sus limitaciones.

Explorar la dualidad del mercado laboral español a través de las tasas de temporalidad y paro pre y post-reforma desvela los contornos de los efectos inmediatos de la Reforma Laboral de 2021. En el año 2021, un 25,1% de asalariados tenían contrato de trabajo temporal, esto contrasta de manera palpable con la tasa de temporalidad del último trimestre de 2022 donde se había reducido en más de 7 puntos respecto al año anterior y situándose en el mínimo del 17,9%, cifra que nos acercó a la media europea, dato muy similar al actual encontrándose en el 17,32% en el segundo trimestre de 2023<sup>18</sup>. Esto de forma clara, pone en relieve transiciones en la naturaleza contractual del trabajo en España.

Similarmente, el análisis de las tasas de paro, situando en el foco las variaciones observadas desde 2021 y por tanto de la aplicación de la Reforma, con el dato que ofrecimos al inicio de este trabajo de una tasa nacional de desempleo en el año 2021 del 14,8%, a cerrar el año 2022 con una tasa de desempleo del 12,92% y del 11,6% en el segundo trimestre, refleja los desplazamientos en los niveles de empleabilidad y, por ende, en la absorción de la mano de obra en el mercado. La fuente de estos datos también es el Instituto Nacional de Estadística mediante su Encuesta de Población Activa realizadas desde 2021 hasta 2023.

Recordar otro dato ya aportado que nos ayuda en la radiografía de los tipos de contrato, previo y posterior a la reforma, que nos permite desglosar no solo los cambios cuantitativos sino también los matices cualitativos del empleo. La distribución pre-reforma de los contratos, con 262,911 contratos fijos-discontinuos registrados en 2021 mientras que en el transcurso del año 2022 se formalizaron 2.3 millones de contratos fijos discontinuos y 1.068.780 contratos a finales de mayo de 2023, ilustra los recalibramientos estructurales en las formas de contratación que, ineludiblemente, han afectado tanto a los empleadores como a los empleados en sus estrategias y expectativas laborales respectivamente.

### **3.2 Efectos Observados de la Reforma en la Estabilidad Laboral Juvenil**

La juventud, ya previamente enredada en las telarañas de una estabilidad laboral esquivada, se presenta como un barómetro sensible a las variaciones normativas introducidas por la reforma. El incremento o decremento en las cifras de empleo juvenil, los cambios en las modalidades contractuales y la emergencia de nuevas oportunidades o barreras profesionales en este grupo demográfico se erige como un termómetro de la eficacia de las nuevas medidas laborales. El rastreo de estos indicadores proporcionará un retrato del impacto real de la reforma en los albores de la carrera profesional de los jóvenes.

---

<sup>18</sup> INE: Indicadores de calidad de vida, Trabajo, Trabajo Temporal. Puede consultarse en:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicio/s%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202021%2C%20un,ten%C3%ADan%20contrato%20de%20trabajo%20temporal.](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicio/s%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202021%2C%20un,ten%C3%ADan%20contrato%20de%20trabajo%20temporal.)  
(Consultado el 26 de septiembre de 2023).

El análisis de la tasa de empleo juvenil pre y post-reforma ofrece una mirada directa a los éxitos y desafíos del nuevo marco legislativo en la facilitación del acceso de los jóvenes al mercado laboral. Si aplicamos una mirada retrospectiva, en cuanto a los jóvenes a nivel nacional teníamos una tasa de desempleo en el último trimestre de 2021 del 30,7%, las cifras posteriores nos dan que la tasa de paro en España en 2022 de los hombres menores de 25 años (28,9) es la más alta de todos los países de la UE-27 y casi superior al doble de la media de UE-27 (14,6)<sup>19</sup>.

En junio de 2023, España continúa hallándose en una posición alarmante en comparación con otros estados europeos, mostrando una alarmante tasa de desempleo juvenil que la coloca en la parte inferior de la lista europea. Durante dicho mes, la tasa de desempleo juvenil alcanza el 27.4%, lo que pone en relieve la ardua coyuntura que experimentan los jóvenes en el sector laboral. Esta cifra supera significativamente el promedio de la Unión Europea, que, en ese mismo período, presentó un índice de desempleo juvenil del 14.1%<sup>20</sup>.

A pesar de las intenciones estratégicas detrás de la Reforma Laboral de 2021, es palpable que los efectos deseados en la mejora de la empleabilidad y la estabilidad en el empleo para los jóvenes no se han materializado de manera pronunciada. Si bien las modificaciones legislativas buscaron proporcionar un marco laboral más seguro y flexible, los jóvenes continúan enfrentándose a una amalgama de obstáculos que frenan su inmersión y progresión en el mercado laboral. La persistente precariedad y la transitoriedad de los puestos de trabajo ofertados a este sector de la población sugieren que, a pesar de los esfuerzos reformistas, la absorción y retención de los jóvenes en el tejido laboral sigue siendo una meta distante. Esta realidad invita a una revisión crítica y un reajuste de las estrategias políticas y legislativas, con un enfoque especial en abordar las raíces de la inestabilidad laboral juvenil y esbozar caminos más efectivos hacia su mitigación y resolución.

### **3.3 Panorama del Empleo Andaluz Tras la Reforma**

La economía andaluza, con sus características únicas, es especialmente sensible a los cambios en la legislación laboral. Analizar las repercusiones de la reforma laboral en Andalucía implica sumergirse en las singularidades de una región que contiene diversos sectores, como la agricultura y el turismo, que son intensivos en la utilización de contratos fijo-discontinuos. Discernir los efectos de la reforma en esta región no solo proporciona una fotografía de su impacto en el empleo a nivel micro-regional, sino que, además, permite establecer paralelismos o disparidades con otras áreas geográficas, desenredando así los efectos generales de aquellos que están condicionados por las peculiaridades andaluzas.

La Reforma Laboral de 2021 generó expectativas en múltiples regiones de España, incluida Andalucía, en cuanto a las fluctuaciones en las tasas de empleo y

---

<sup>19</sup> INE. Encuesta de Población Activa (2021-2023). Puede consultarse en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

<sup>20</sup> Eurostat – Euro Indicators: “Euro area unemployment at 6.4%.”. 2023.

desempleo. Anterior a la reforma, Andalucía presentaba unas tasas del 21,7%, tras la instauración de las nuevas medidas, las cifras revelan que el número de ocupados aumentó un 3,1% respecto al mismo trimestre de 2022 y aumentó un 1,6% respecto al trimestre anterior. La tasa de paro en Andalucía se situó en el 18,1%, disminuyendo 0,3 puntos respecto al trimestre anterior y disminuyendo 0,6 puntos respecto al mismo trimestre del año anterior, evidenciando un cambio no muy grande pero considerablemente positivo a nivel de cifras de empleo<sup>21</sup>. A pesar de ello, Andalucía continúa teniendo la peor cifra de desempleo de España, sin tener en cuenta a Ceuta y Melilla, por Comunidades Autónomas.

Respecto al desempleo juvenil en Andalucía, las cifras persisten siendo realmente preocupantes a fecha de junio 2023 con un paro del 38,9% en menores de 25 años, llegando en el caso de las mujeres dentro de ese rango de edad al 41,3% siendo Andalucía solamente superada por Ceuta en cifras de paro de todas las Comunidades Autónomas.

En lo concerniente a la distribución sectorial del empleo en Andalucía, es esencial detallar que los sectores Servicios con un 73,5% de los ocupados, mientras que el sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca representa el 11,9% antes de la Reforma Laboral de 2021<sup>22</sup>, han sido históricamente predominantes en la región. Y desde la entrada en vigor de la Reforma estos datos apenas han cambiado, aunque esta no se centraba especialmente en esto, y más en otros factores como la precariedad pero que al fin y al cabo se encuentran indirectamente relacionados.

Finalmente, abordando la estabilidad contractual, la evolución en conjunto (indefinidos tradicionales y fijos discontinuos) se resume en un dato: en abril de 2021 se habían firmado en lo que iba del año 36.029 contratos de este tipo, este año en cambio 448.066 contratos indefinidos han sido firmados entre enero y abril de 2023, 244.698 son fijos discontinuos, el 54,61%, más de la mitad, según la estadística del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

### **3.4 Reflexiones sobre la eficacia y eficiencia de la reforma**

La Reforma Laboral de 2021 ha proyectado sus efectos sobre el panorama laboral español de manera tangible, esculpiendo una nueva configuración en la estructura contractual y en las cifras de empleabilidad, especialmente en el ámbito del empleo juvenil y en contextos regionales como el de Andalucía. Aunque la reforma ha presentado un notable impacto positivo, en términos de reducción de la tasa de temporalidad y mejora de la calidad del empleo generado, existen diversas aristas que ameritan un análisis crítico y ponderado.

En base a lo planteado a lo largo del trabajo, con los datos ofrecidos y las opiniones académicas de algunos autores vamos a establecer una serie de deducciones acerca de la eficacia y eficiencia de la reforma, centrándonos especialmente en los aspectos que este trabajo interesa. Antes de ello, destacar de manera positiva

---

<sup>21</sup> Junta de Andalucía – Instituto de Estadística y Cartografía: Estadística. Mercado de Trabajo. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de 2023.

<sup>22</sup> Junta de Andalucía – Instituto de Estadística y Cartografía: Estadística. Empresas. Directorio de Empresas con Actividad Económica en Andalucía. 1 de enero de 2022.

previamente que esta Reforma Laboral de 2021 se distingue históricamente si buscamos una analogía con el resto de reformas en dos aspectos notables. En primer lugar, se destaca como la primera reforma consensuada entre el Gobierno y los representantes de los actores sociales<sup>23</sup>. En segundo lugar, se erige como la primera reforma laboral que, de alguna manera, restaura derechos y se orienta eficazmente hacia la reducción de la temporalidad injustificada que históricamente caracterizaba a nuestro mercado laboral.

Una vez hecho esta aclaración relacionada con la negociación colectiva y el espíritu de la Reforma Laboral de 2021. A modo de cierre del estudio técnico-jurídico realizado, se presentan en lo que sigue un conjunto de conclusiones, con el objeto de destacar las ideas y consideraciones más significativas del trabajo investigador realizado relacionadas con la temática del mismo:

PRIMERA. – Sin duda podemos hablar de una reducción de la temporalidad. La disminución significativa en las tasas de temporalidad es una consecuencia directa de la reforma, cuya incidencia ha generado un incremento sustancial en la suscripción de contratos indefinidos. Esta dinámica desvela una situación previa donde la contratación temporal, en muchas ocasiones, ocultaba prácticas fraudulentas, utilizando contratos por obra o servicio sin una causa temporal legítima.

Adicionalmente, este cambio significativo en las cifras de temporalidad laboral insta un interrogante crítico sobre la genuinidad de la estabilidad en el empleo actual. Si bien los contratos indefinidos han experimentado un incremento, es crucial indagar sobre la calidad y condiciones de estos puestos. El análisis debe profundizar en si los trabajadores están efectivamente experimentando una mejora en sus condiciones y si estas posiciones indefinidas son genuinamente estables y de calidad, o si, por el contrario, se están utilizando mecanismos legales para mantener una flexibilidad laboral.

SEGUNDA. - Igualmente podemos confirmar que ha habido una mejoría en las tasas de desempleo en términos generales, anteriormente indicadas. La reforma ha desembocado en la creación de empleo, con una mejora perceptible en la calidad de los puestos generados. No obstante, es imperativo señalar que la clasificación de los trabajadores fijos discontinuos puede maquillar ciertas estadísticas, al no considerarlos desempleados durante sus periodos de inactividad, lo que podría generar una percepción optimista y posiblemente sesgada de la real estabilidad laboral.

Este punto conlleva una reflexión más allá de las cifras, analizando la calidad y sostenibilidad del empleo generado. La ponderación de la reforma requiere una mirada crítica que evalúe si los puestos creados satisfacen las necesidades y expectativas de los empleados y si estos permiten el desarrollo y crecimiento profesional. Además, es vital entender cómo esta creación de empleo se distribuye entre diferentes sectores y geografías, y si es inclusiva y accesible para todas las demografías laborales.

TERCERA. – Se ha hecho un buen trabajo jurídico y a nivel de empleabilidad con la última reforma, pero aún quedan aspectos pendientes de la Reforma Laboral de 2012 que sería interesante valorar su modificación. Tales como cuestiones vinculadas al despido colectivo, donde la indemnización y las causas detrás de los despidos siguen

---

<sup>23</sup> UGT (Unión General de Trabajadores): *“La Reforma Laboral un año después: Balance de situación.”*, 2022.



siendo un terreno en el que se puede progresar en la mejora de los derechos laborales y sociales.

Dichos aspectos remanentes plantean el cuestionamiento sobre la equidad y justicia dentro del mercado laboral, donde las garantías para los trabajadores ante situaciones de despidos colectivos o reestructuraciones empresariales deben estar fundamentadas en un marco legal sólido y justo. Una revisión y, si es necesario, una nueva reforma que aborde estas cuestiones pendientes, se proyecta como una necesidad imperante en un futuro a medio y a largo plazo para seguir progresando hacia un mercado laboral más justo y equitativo.

CUARTA. – A nivel juvenil, las cifras de empleo han registrado una mejoría post-reforma, pero, aun así, España y particularmente Andalucía sigue lidiando con cifras de desempleo juvenil elevadas, especialmente si se las compara con otros contextos nacionales e internacionales. Esta mejora, si bien es un paso positivo, subraya la necesidad de políticas adicionales y específicas dirigidas a este segmento poblacional.

Estas cifras no sólo son susceptibles a las reformas laborales, sino también a las fluctuaciones económicas y a cambios en los patrones de empleabilidad. La necesidad de estrategias que faciliten la incorporación de jóvenes al mercado laboral y que a la vez les provean de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional se perfila como una necesidad primordial para asegurar un futuro laboral próspero para las nuevas generaciones.

QUINTA. – Aunque Andalucía ha experimentado una mejoría en sus cifras de desempleo, las mismas continúan siendo adversas en comparación con otras comunidades autónomas. Este hecho resalta la importancia de explorar estrategias y políticas laborales que aborden las particularidades y desafíos propios de esta región. es crucial identificar y comprender las particularidades del mercado laboral andaluz, que puedan estar influyendo en su rendimiento frente a otras comunidades autónomas. La aplicación de políticas y estrategias que tengan en cuenta la diversidad sectorial, demográfica y socioeconómica de Andalucía se configura como un elemento clave para avanzar hacia una recuperación y consolidación más robusta y sostenible del empleo en la región.

SEXTA Y DEFINITIVA. - La Reforma Laboral de 2021 ha trazado un camino hacia la estabilización del empleo y la reducción de la precariedad laboral en ciertas dimensiones. Sin embargo, también pone de manifiesto que aún existen desafíos y espacios para futuras intervenciones y reformas que afiancen aún más los derechos de los trabajadores y fortalezcan la estabilidad y calidad del empleo, particularmente entre los jóvenes y en regiones como Andalucía donde el desempleo sigue siendo una cuestión crítica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLESTER PASTOR, M.A.: *“La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica”*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.

CRUZ VILLALÓN, J.: *“Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia”*, Revista Temas Laborales, n. 161, 2022.

BAYLOS GRAU A. P.: *“La reforma laboral en España: primeras impresiones”*, Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e información social, n. 284, 2021.

EC (European Commission) - Comisión Europea: *“Hacia unos principios comunes de flexiseguridad: Más y mejores empleos mediante flexibilidad y seguridad (COM(2007) 359 final).”*, 2007.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *“La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales”*, Laborum, Murcia, 2019.

ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: *“Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”*, Temas Laborales, n. 161, 2022.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. y Mercader Uguina, J. R.: *“Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social.”*, 2019.

CASAS BAAMONDE M. E y VALDÉS DAL-RE, F. (Coords.): *“El trabajo fijo discontinuo, modalidades de contrato a tiempo parcial”*, en AA.VV., Los contratos de trabajo a tiempo parcial, Lex Nova, Valladolid, 2000.

CALVO GALLEGO, F. J.: *“La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”*, Monográfico Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2022.

VICENTE-PALACIO, A., *“La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contrataciones”*, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum, no 2, 2022.

TÁRRAGA POVEDA, J.: *“El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial”*, Bomarzo, Albacete, 2004.

ROJO TORRECILLA, E.: *“Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”*, en Blog: El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 7 de enero de 2021.

GARCÍA ORTEGA, J.: *“El contrato fijo discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral.”*, Asociación Española de Salud y Seguridad Social, 2022.

BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I.: *“Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RD Ley 32/2021)”*, Blog de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Una mirada crítica a las relaciones laborales. Puede consultarse en <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#32fj1>. Consultado el 25 de septiembre de 2023).

LÓPEZ BALAGUER, M.: *“El nuevo contrato fijo-discontinuo”*, Revista jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social, Vol. 13, no. 1, 2023.

## **OTRAS FUENTES CONSULTADAS**

INE - Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa (EPA): Indicadores de calidad de vida, Trabajo, Tasa de paro, 2021.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): Estadísticas, Resumen datos estadísticos.

INE: Indicadores de calidad de vida, Trabajo, Trabajo Temporal. Puede consultarse en:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202021%2C%20un%2C%20ten%C3%ADan%20contrato%20de%20trabajo%20temporal.](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202021%2C%20un%2C%20ten%C3%ADan%20contrato%20de%20trabajo%20temporal.) (Consultado el 26 de septiembre de 2023).

INE. Encuesta de Población Activa (2021-2023). Puede consultarse en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

Eurostat – Euro Indicators: “*Euro area unemployment at 6.4%*.”, 2023.

Junta de Andalucía – Instituto de Estadística y Cartografía: Estadística. Mercado de Trabajo. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de 2023.

Junta de Andalucía – Instituto de Estadística y Cartografía: Estadística. Empresas. Directorio de Empresas con Actividad Económica en Andalucía. 1 de enero de 2022.

UGT (Unión General de Trabajadores): “*La Reforma Laboral un año después: Balance de situación.*”, 2022.