

Un ano de reforma laboral. Balance e propostas



comisións obreiras
Secretarías de Acción Sindical e Emprego

ÍNDICE

I. Presentación.....	5
II. A contratación rexistrada.....	5
Análise por sexos.....	6
Análise por modalidade de contratación.....	7
III. Evolución de afiliación á Seguridade Social.....	7
Análise por sexos.....	9
IV. Evolución do emprego asalariado.....	10
Análise por sexos.....	12
V. Conclusións	13
VI. Propostas para a negociación colectiva	14

I. INTRODUCCIÓN

Este informe ofrece unha análise do primeiro ano de impacto do Real decreto lei 32/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo; é dicir, un balance do primeiro ano de aplicación da reforma laboral acordada entre o Goberno e os axentes sociais.

Para iso estudamos os anos 2019 e 2022; descartamos 2020 e 2021 polos efectos sen precedentes que deixou a pandemia no mercado de traballo. Abordamos a análise a partir de tres fontes de información que axudan a coñecer a evolución do mercado de traballo de forma complementaria. Estas fontes son a contratación rexistrada que ofrecen o SEPE e o Instituto Galego de Estatística, a afiliación media da base de datos da Tesouraría Xeral da Seguridade Social e a Enquisa de poboación activa (EPA) do IGE.

II. A CONTRATACIÓN REXISTRADA

En primeiro lugar, un dos elementos que máis nos interesa analizar é a evolución da contratación en función da súa modalidade, é dicir, se se trata de contratación indefinida ou temporal. Na seguinte táboa comparamos a contratación de 2019 e de 2022, diferenciando entre indefinida e temporal.

Cadro 1: CONTRATACIÓN INDEFINIDA E TEMPORAL

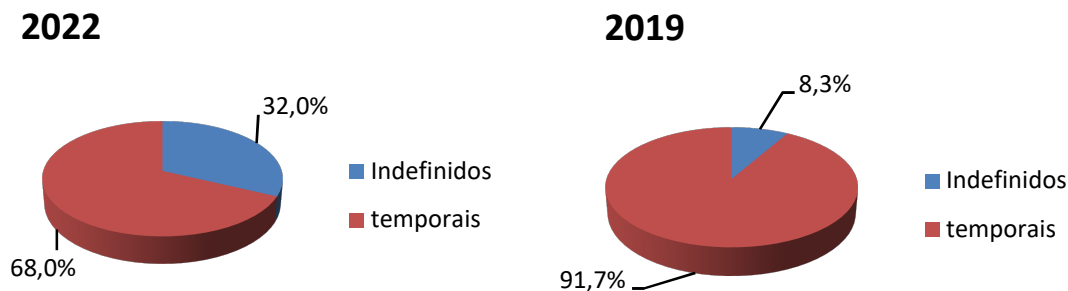
	2022	2019	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA
INDEFINIDOS	270.520	90.455	180.065	199,1%
TEMPORAIS	574.723	995.777	-421.054	-42,3%
TOTAL	845.243	1.086.232	-240.989	-22,2%

FONTE: Elaboración propia sobre datos da Estatística de Contratos. SEPE

En 2019 existía un gran volume de contratación temporal, que era once veces superior á indefinida. En concreto, nese ano rexistráronse 90 455 contratos de carácter indefinido, mentres que os temporais ascendían a 995 777. En cambio, no 2022 a situación é moi diferente e atopámonos con que o número de contratos temporais se reduce de maneira significativa e o de indefinidos medra da mesma forma: hai 270 520 indefinidos e 574 723 temporais. En termos relativos, hai que destacar que a variación foi dun 199,1 % para os contratos indefinidos e dun -42,3 % para os temporais. Constatamos, por tanto, que a contratación indefinida case se triplicou, mentres que a temporal case se reduce á metade.

Cómpre tamén comparar as proporcións de contratos temporais e indefinidos sobre o total para analizar as variacións; nos seguintes gráficos apréciase con claridade esa variación. En concreto, en 2019 os contratos temporais representaban o 91,7 % da contratación, mentres que en 2022 supoñían o 68,0 %. Canto á contratación indefinida, era do 8,3 % en 2019 e alcanzou o 32,0 % en 2022.

Gráfico 1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA E TEMPORAL



FONTE: elaboración propia sobre datos da Estatística de Contratos. SEPE

Análise por sexos

Outra variable que nos interesa analizar é a do sexo, para comprobar se hai diferenzas significativas entre o tipo de contratación e o sexo da persoa.

Cadro 2. CONTRATACIÓN POR TIPO DE CONTRATO E POR SEXO

	2022		2019		VARIACIÓN ABSOLUTA		VARIACIÓN RELATIVA	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
INDEFINIDOS	141.768	128.752	49.533	40.922	92.235	87.830	186,2%	214,6%
TEMPORAIS	289.365	285.358	516.975	478.802	-	-	-44,0%	-40,4%

FONTE: Elaboración propia sobre datos da Estatística de Contratos. SEPE

No apartado anterior comprobamos que a contratación indefinida se incrementa de forma moi importante no 2022; agora observamos que non existen diferenzas significativas entre sexos e que, en termos relativos, aumenta de maneira similar en mulleres e homes. En concreto, a contratación indefinida nos homes increméntase un 186,2 % e nas mulleres faino nunha porcentaxe do 214,6 %.

Na contratación temporal hai aínda menos diferenzas por razón de sexo. A contratación temporal masculina redúcese un 44,0 % e entre as mulleres, un 40,4 %. A pesar de que a variación é similar en homes e mulleres, non podemos obviar que as mulleres parten dunha situación peor.

Polo tanto, da análise por sexos podemos concluír que tanto os homes como as mulleres se vi-ron beneficiados de xeito similar polo aumento da contratación indefinida e a redución da contratación temporal.

Análise por modalidade de contratación

Se atendemos á evolución das diferentes modalidades de contratación, aprécianse os cambios tras a reforma laboral:

Cadro 3: EVOLUCIÓN DAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

	2022	2019	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA
Total de contratos rexistrados	845.243	1.086.121	-240.878	-22,2%
Total de contratos iniciais	772.978	1.042.935	-269957	-25,9%
Indefinido ordinario e fomento do emprego	201.029	46.644	154.385	331,0%
De obra ou servizo	41.670	334.995	-293.325	-87,6%
Eventual por circunstancias da produción	422.704	549.978	-127.274	-23,1%
Substitución	80.940	92.944	-12.004	-12,9%
Prácticas	3.985	5.056	-1.071	-21,2%
Formación	2.974	2.474	500	20,2%
Outros	19.676	10.844	8.832	81,4%
Conversións a indefinidos	68.181	43.186	24.995	57,9%

FONTE: elaboración propia sobre datos da Estatística de Contratos. Instituto Galego de Estatística

Os contratos de obra ou servizo determinado redúcense de maneira drástica (un 87,6 %) xa que non se poden formalizar novos contratos desde marzo de 2022. Nesa mesma data, os contratos eventuais por circunstancias da produción pasan a ter unha nova regulación máis restrictiva (que leva a que caian un 23,1 %) e os contratos de interinidade son substituídos polos de substitución (redúcense un 12,9 % no período analizado).

A reforma laboral redefine os contratos formativos, reducíndoos a dúas tipoloxías: formación en alternancia e obtención da práctica profesional, que seguen unha evolución desigual no período analizado: os de prácticas redúcense un 21,2 % mentres que os de formación medran un 20,2 %.

Os contratos englobados na epígrafe «outros» experimentan un destacado incremento dun 81,4 % (ver o cadro 3) que se debe, probablemente, ao desenvolvemento de dúas novas modalidades de contratación temporal relacionadas cos fondos europeos e cos contratos de mellora da ocupabilidade e a inserción laboral.

III. EVOLUCIÓN DA AFILIACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL

A media de persoas afiliadas ao réxime xeral da Seguridade Social en Galicia aumentou un 3,8 % entre 2019 e 2022. Isto quere dicir que no ano 2022 había 28 864 persoas afiliadas máis, o que sitúa o volume total de afiliación nesa data en 783 954 persoas.

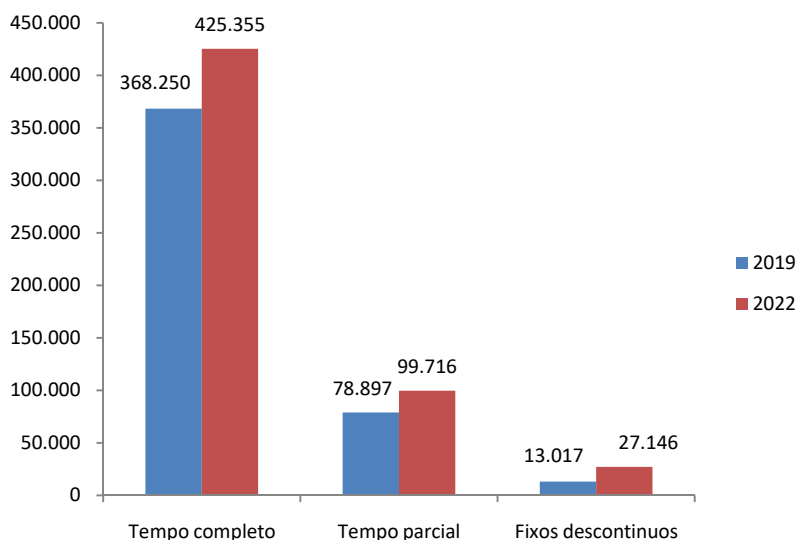
A afiliación indefinida incrementouse un 20,0 % para o mesmo período, feito que supón un aumento de 92 052 persoas afiliadas e, dentro desta, a afiliación a tempo completo creceu un

15,5 % respecto de 2019; a afiliación indefinida a tempo parcial fíxoo un 26,4 % e entre a fixa descontinua o aumento foi do 108,5 %. En termos absolutos, estaríamos a falar de que a afiliación que máis aumentou foi a indefinida a tempo completo (57 104 persoas afiliadas máis que en 2019), seguida da indefinida a tempo parcial (14 129 persoas afiliadas máis) e, por último, a fixa descontinua (108 500 persoas afiliadas máis).

Hai que ter presente que as persoas afiliadas con modalidade fixa descontinua representan un 3,5 % do total das afiliacións en 2022 (27 146 persoas afiliadas), mentres que a porcentaxe en 2019 era do 1,7 %. Polo tanto, segue sendo unha modalidade contractual residual.

No 2022, a contratación indefinida segue sendo maioritariamente a tempo completo (77,0 % do total), seguida dos contratos a tempo parcial (18,1 %), mentres que os fixos descontinuos supoñen só o 4,9 % do total. En comparación co ano 2019, a composición mantense bastante similar.

Gráfico 2: EVOLUCIÓN DA AFILIACIÓN INDEFINIDA SEGUNDO TIPO DE XORNADA

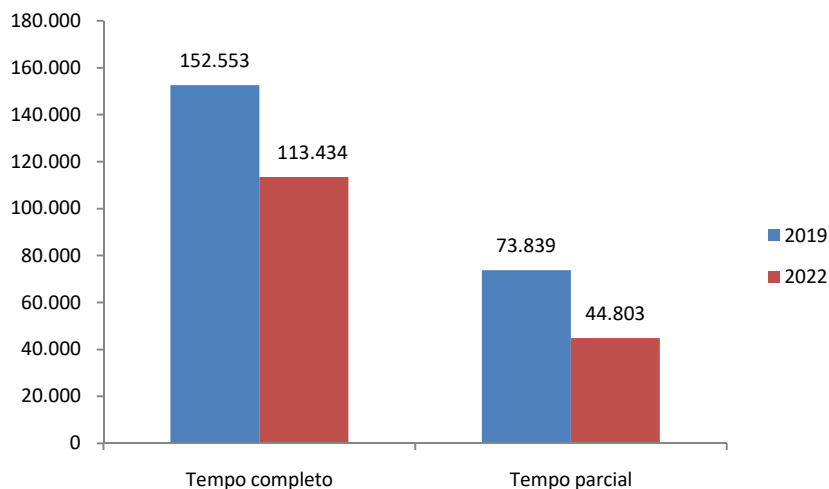


FONTE: elaboración propia sobre datos da Tesourería da Seguridade Social

A afiliación temporal ao réxime xeral da Seguridade Social rexistrou unha redución do 30,1 %, ao perder 68 154 persoas afiliadas entre 2019 e 2022. Neste caso, a afiliación temporal a tempo completo reduciuse un 25,6 % (39 118 persoas afiliadas menos), mentres que a afiliación temporal a tempo parcial fíxoo nun 39,3 % (29 036 persoas afiliadas menos).

Neste caso é interesante subliñar que, así como o peso da afiliación a tempo completo era do 67,4 % do total en 2019, no ano 2022 esta modalidade pasa a significar o 71,7 % do total. Polo tanto, dentro da afiliación temporal gaña peso a modalidade a tempo completo en detrimento da parcial.

Gráfico 3: EVOLUCIÓN DA AFILIACIÓN TEMPORAL SEGUNDO TIPO DE XORNADA



FONTE: elaboración propia sobre datos da Tesourería da Seguridade Social

Análise por sexos

A afiliación feminina ao réxime xeral da Seguridade Social medra un 5,5 % entre 2019 e 2022 e faíno con maior intensidade que a masculina (2,2 %). En cifras absolutas, tamén crece en maior número a media de afiliadas que a de afiliados: 20 513 mulleres e 8351 homes máis.

A afiliación con contrato indefinido aumenta máis nas mulleres (+20,4 %) que entre os homes (+19,7 %). En cambio, en cifras absolutas, eles presentan 48 282 afiliados máis en 2022 con respecto a 2019, e elas, 43 770 afiliadas máis.

Se nos fixamos na evolución da afiliación indefinida a tempo completo, pode dicirse que este tipo de xornada aumentou un 16,1 % no caso dos homes e un 14,6 % nas mulleres: 35 570 e 21 535, respectivamente, desde 2019. Canto ás xornadas parciais indefinidas, o emprego feminino creceu un 24,9 % e 14 529 mulleres máis, mentres que o masculino fíxoo nun 30,3 % e 6290 homes máis.

Na afiliación fixa descontínua, o aumento máis notable preséntano os homes cun 161,2 % de crecemento, pero con só 6423 homes máis. En cambio, a porcentaxe de aumento nas mulleres foi dun 85,3 % e 7706 mulleres máis. As cifras absolutas permiten ver que o aumento foi bastante axustado entre sexos e que creceron máis os casos entre as mulleres que entre os homes. No entanto, hai que lembrar que o peso desta modalidade contractual respecto ao total de indefinidos mantense bastante baixa (3,4 % sobre o total).

Cadro 4. EVOLUCIÓN DA AFILIACIÓN INDEFINIDA POR SEXOS

	2022		2019		VARIACIÓN ABSOLUTA		VARIACIÓN RELATIVA	
	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
INDEFINIDO-T. completo	168.942	256.412	147.407	220.842	21.535	35.570	14,61%	16,11%
INDEFINIDO-T. parcial	72.679	27.038	58.150	20.748	14.529	6.290	24,99%	30,31%
INDEFINIDO-Fixos descontinuos	16.741	10.405	9.035	3.982	7.706	6.423	85,30%	161,29%

FONTE: elaboración propia sobre datos da Tesourería da Seguridade Social

Respecto da afiliación temporal, entre 2019 e 2022 os homes reducen a afiliación nun 36,8 % e 40 200 afiliados menos; as mulleres baixan un 23,8 % e 27 938 afiliadas menos.

Cadro 5: EVOLUCIÓN DA AFILIACIÓN TEMPORAL POR SEXOS

	2022		2019		VARIACIÓN ABSOLUTA		VARIACIÓN RELATIVA	
	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
TEMPORAL-T. completo	60.369	53.066	68.756	83.796	-8.388	-30.731	-12,20%	-36,67%
TEMPORAL-T. parcial	28.950	15.854	48.500	25.339	-19.551	-9.485	-40,31%	-37,43%

FONTE: elaboración propia sobre datos da Tesourería da Seguridade Social

A afiliación temporal mingua a súa presenza no mercado de traballo, tanto nas xornadas a tempo completo como nas de tempo parcial, pero estas últimas con maior intensidade que nas cifras absolutas. No caso das xornadas a tempo completo, nos homes redúcense con maior forza (36,6 %) que nas mulleres (12,2 %). E as xornadas a tempo parcial diminúen máis nas mulleres, tanto en valores relativos (40,3 %) como absolutos (19 551 afiliadas menos).

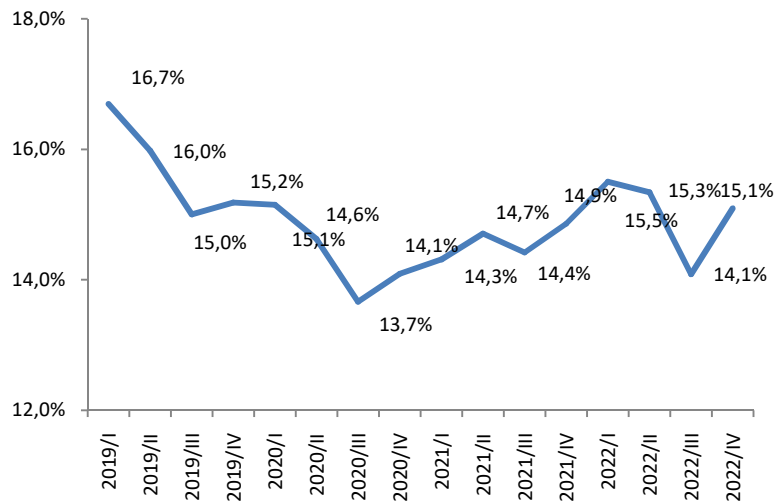
IV. EVOLUCIÓN DO EMPREGO ASALARIADO

A Enquisa de poboación activa (EPA) permite coñecer, entre outros aspectos do mercado de traballo, a situación da poboación asalariada respecto da súa estabilidade laboral e a xornada laboral que desempeñan.

En primeiro lugar, hai que sinalar que o emprego asalariado creceu nun 2,5 % entre 2019 e 2022; é dicir, 22 000 asalariados e asalariadas máis que supoñen un total de 900 375 persoas asalariadas en Galicia.

Respecto da xornada laboral, entre 2019 e 2022 a poboación asalariada que traballa a xornada completa creceu un 3,4%, o que supón preto de 24 950 persoas asalariadas máis. En cambio, a poboación asalariada a xornada parcial decreceu un 2,1 %, con 2875 persoas menos. Tendo en conta que a poboación asalariada global creceu un 2,5 %, a conversión de tempo parcial a completo é evidente.

Gráfico 4. EVOLUCIÓN DA TAXA DE PARCIALIDADE

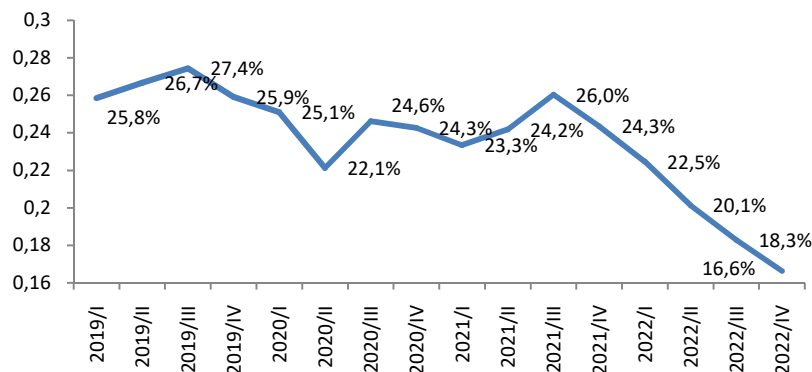


FONTE: elaboración propia sobre datos da EPA

Se nos fixamos agora na evolución das taxas de parcialidade, obsérvase como a poboación asalariada pasou dun 16,7 % de taxa de parcialidade a un 15,1 % no último trimestre de 2022; son 1,6 puntos porcentuais menos que no período anterior á crise sanitaria.

Neste sentido, pode afirmarse que a intensidade da parcialidade diminuíu no mercado de traballo e que as xornadas a tempo completo gañaron peso. Este dato é positivo pois sabemos que o traballo a xornada parcial non é unha opción elixida de forma voluntaria por case a metade da poboación asalariada. A involuntariedade está moi ligada ás condicións precarias derivadas dos contratos a tempo parcial que, ademais, recaen sobre todo nas mulleres e nos colectivos máis débiles, como a mocidade. Polo tanto, nun momento de crecemento do emprego asalariado, a redución da parcialidade é positiva.

Gráfico 5. EVOLUCIÓN DA TAXA DE TEMPORALIDADE

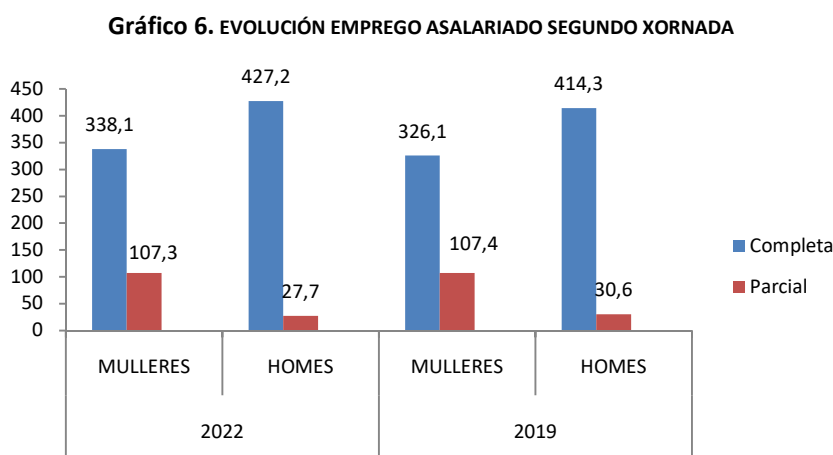


FONTE: elaboración propia sobre datos da EPA

O tipo de contrato que asina a poboación asalariada tamén presenta cambios entre 2019 e 2022. A taxa de temporalidade reduciuse de forma notable nese período, pero cómpre destacar a evolución durante o 2022, cunha caída de 5,9 puntos porcentuais, ao pasar dun 22,5 % a un 16,6 % nun ano. O relevante é que a redución da contratación temporal (25,5 % e 51 100 persoas menos) produciuse simultaneamente ao aumento da contratación indefinida (8,3 % de incremento e 57 100 persoas). Daquela, este resultado é positivo pois amosa unha mellora na estabilidade laboral.

Análise por sexos

O emprego asalariado creceu un 2,5 % entre 2019 e 2022: un 2,2 % entre os homes e un 2,7 % entre as mulleres.



FONTE: elaboración propia sobre datos da EPA

Entre 2019 e 2022, a poboación asalariada que traballaba a tempo parcial reduciuse nos homes (-9,5 %) e mantívose nas mulleres (-0,1 %). En cifras absolutas, hai 2900 homes e 100 mulleres menos traballando a xornada parcial. En cambio, a poboación asalariada a xornada completa aumentou tanto entre os homes (+3,1 %) como entre as mulleres (+3,7 %). A redución da parcialidade, acompañada dun incremento de xornadas completas, é positiva pois o saldo final é de crecemento de poboación asalariada e, en concreto, a xornada completa.

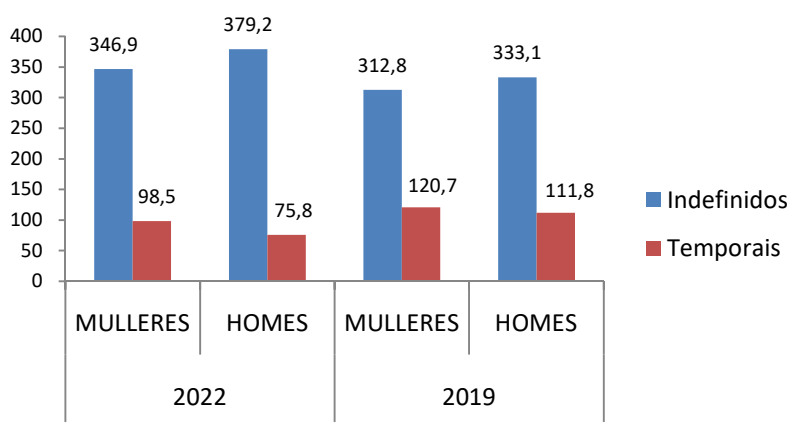
E, por iso, a taxa de parcialidade reduciuse do 15,7 % ao 15,0 %. Para as mulleres só baixou do 24,8 % ao 24,1 %, e para os homes pasou do 6,9 % ao 6,1 %.

Entre o mesmo período de 2019 e 2022, a estabilidade laboral gañou peso no mercado de traballo: reduciuse poboación asalariada con contrato temporal ao tempo que aumentaba a poboación asalariada con contrato indefinido, o que dá un saldo positivo en emprego asalariado. E isto produciuse tanto entre os homes como entre as mulleres, pero con intensidades distintas. Nos homes mingou con intensidade a temporalidade (dun 25,1 % a un 16,7 % e 36 000 menos) e incrementouse tamén con forza a contratación indefinida (46 100 máis). Pola súa

banda, as mulleres diminuíron na contratación temporal dun 28,8 % a un 22,1 % e 22 200 mulleres menos, e aumentaron na contratación indefinida de 34 100 mulleres máis entre 2019 e 2022.

Como consecuencia, a taxa de temporalidade, que se reduciu desde 2019 en 7 puntos porcentuais ata situarse no 16,6% no último trimestre de 2022, evidencia que as mulleres seguen soportando con maior intensidade a secuela da inestabilidade laboral. A taxa de temporalidade feminina pasa do 27,8 % ao 22,1 %, mentres que a masculina baixa do 25,1 % ao 16,7 %, máis de 8 puntos porcentuais de redución por case 6 a feminina. Polo tanto, as mulleres mantéñense nunha alta temporalidade, a pesar da redución.

Gráfico 7. POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO



FONTE: elaboración propia sobre datos da EPA

V. CONCLUSIONES

Cos datos analizados podemos concluír que a reforma laboral tivo efectos positivos no mercado de traballo no ano 2022, pero deberemos esperar a que transcorra máis tempo para saber se realmente produce cambios estruturais reais como desexamos.

O primeiro dato incuestionable é o crecemento da contratación indefinida e a caída da temporal, poñendo freo ao abuso da temporalidade, como ocorría ata o ano 2022. A contratación temporal pasa de supoñer o 91,7 % do total ao 68 % en tres anos, debido a que a contratación indefinida case se triplica á vez que a temporal se reduce case á metade. Polo tanto, as incorporacións ao mercado de traballo son máis estables e as temporais, menos frecuentes.

Constatamos que a media de persoas afiliadas ao réxime xeral da Seguridade Social entre 2019 e 2022 creceu e, neste caso, só o fixo a modalidade indefinida en máis de 92 052 persoas afiliadas de media, xa que a temporal se reduciu en case un 30 % e 68 154 persoas. A este bo resultado débese engadir que, da afiliación indefinida, a que numericamente experimentou un

maior crecemento segue sendo a afiliación a xornada completa, a pesar de que tanto a parcial como a fixa discontinua tamén presentan unha tendencia crecente.

Os datos sobre poboación asalariada que obtivemos a partir da Enquisa de poboación activa (EPA) permítenos falar dunha mellora en estabilidade laboral e redución tanto da precariedade como da parcialidade, que, como é sabido, son maioritariamente femininas e en moitos casos asumidas de forma involuntaria. Así, observamos a conversión da contratación temporal por indefinida e o incremento nas xornadas a tempo completo.

Por tanto, si podemos falar de máis e mellor emprego asalariado porque, ademais de gañar en estabilidade e reducir a parcialidade, tamén aumenta a poboación asalariada indefinida a xornada completa, concretamente en 24 950 traballadores e traballadoras entre 2019 e 2022. Son case 25 000 postos de traballo asalariado máis, de mellor calidade.

Na análise por sexos comprobamos que, aínda que tanto homes como mulleres ven melloras en termos de estabilidade, menos parcialidade, máis contratación indefinida e máis emprego a xornada completa, elas fano sempre a un ritmo inferior ao dos homes. Hai que ter presente que o escenario é moi diferente entre sexos, pois as mulleres sofren maior inestabilidade laboral, a parcialidade recae marcadamente sobre elas e, en consecuencia, as melloras non lles afectan do mesmo xeito porque o punto de partida é diferente.

Á vista do exposto, podemos concluír que a reforma laboral está a demostrar ser un bo instrumento para afrontar o cambio da cultura da temporalidade que imperaba no noso mercado de traballo e que deberemos seguir traballando para que esta mellora se consolide e falar dun cambio real do mercado de traballo.

VI. PROPOSTAS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

As medidas relacionadas coa contratación laboral son unha das materias que a reforma laboral de 2021 deixou para ser desenvolvidas na negociación colectiva, que se converte na mellor vía para seguir traballando na consecución do cambio estrutural no mercado de traballo.

Seguindo o criterio confederal, o primeiro que debemos ter en conta á hora abordar as materias relacionadas coa contratación é o obxectivo que o sindicato se fixou para acometer esta reforma: reducir drasticamente a temporalidade para mellorar a calidade do emprego e, con iso, as condicións de vida das traballadoras e traballadores.

O seu desenvolvemento no ámbito convencional debe manter o mesmo obxectivo que a regulación normativa; polo tanto, debemos ser especialmente esixentes e precisos á hora de regular estas materias, tendo en conta a situación obxectiva e as necesidades de cada sector.

Baixo estes parámetros, presentamos unha serie de reflexións e propostas para ter en conta na negociación colectiva:

1. Pactar frecuencia, formato, etc. de entrega de información en materia de contratación (copias básicas, información —art. 15.7— se non corresponde copia básica, censos fixos descontinuos, etc.)
2. Desenvolvemento do art. 15.8 en convenio colectivo:
 8. Os convenios colectivos poderán establecer plans de redución da temporalidade, así como fixar criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume da contratación de carácter temporal e o persoal total da empresa, criterios obxectivos de conversión dos contratos de duración determinada ou temporais en indefinidos, así como fixar porcentaxes máximas de temporalidade e as consecuencias derivadas do seu incumprimento.
Así mesmo, os convenios colectivos poderán establecer criterios de preferencia entre as persoas con contratos de duración determinada ou temporais, incluídas as persoas postas a disposición.
Os convenios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo destas persoas traballadoras ás accións incluídas no sistema de formación profesional para o emprego, co fin de mellorar a súa cualificación e favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.
3. O convenio colectivo sectorial pode recoller a obriga de que as empresas sen RLPT faciliten ás comisións paritarias (ou ás organizacións sindicais presentes nelas) a información que as partes determinen en materia de contratación. Cobra especial relevancia que se puidese establecer, desde o convenio colectivo sectorial, a obriga de informar, mediante modelo normalizado, da previsión de uso dos contratos por causa produtiva dos 90 días non continuados como máximo (art. 15.3 ET) ou a previsión de chamamento anual de fixos descontinuos (art. 16.3 ET).
4. Aínda que é común a todos os aspectos da negociación colectiva, especialmente no caso da contratación temporal hai que acometela desde unha perspectiva de xénero, analizando tanto as diferenzas entre mulleres e homes na realidade do ámbito de que trate o convenio como o impacto que as medidas que se acorden poida ter por sexo. Debemos procurar que a regulación que realicemos en convenio colectivo non só non afonde nas discriminacións existentes, senón que axude a superalas, especialmente nos criterios de contratación, conversión en contratación indefinida, mellora do tempo parcial, etc.
5. En liña co anterior, haberá que coordinar as medidas e propostas que se estean establecendo nos plans de igualdade coas que se promovan para os convenios colectivos, sendo esta materia de aplicación directa nos convenios colectivos de empresa.
6. Hai moitos elementos importantes na negociación colectiva en materia de contratación, pero hai tres nos que só o acordo no convenio colectivo sectorial pode adaptar: a posibilidade de ampliación da duración máxima de seis meses do novo contrato por circunstancias da produción, a posibilidade de formalización do contrato fixo descontinuo a tempo parcial naqueles sectores produtivos que o xustifiquen e a posibilidade de ampliación do período máximo de inactividade dos contratos fixos descontinuos de contratas e subcontratas (tres meses). Pois ben, calquera posibilidade de acordo en

calquera deses tres puntos debe basearse nunha estrita xustificación, abordarse de forma limitada e acoutada, ademais de introducindo equilibrios e contraprestacións especialmente centrados na regulación, garantía de ocupación e limitación de uso do contrato fixo discontinuo, así como en incidir na mellora global do tempo parcial naqueles sectores produtivos con maiores porcentaxes de parcialidade —porcentaxe mínima de xornada, consolidación horas complementarias, etc.—.

7. Por último, pero non menos importante, debemos lembrar que tanto os contratos formativos como os do artigo 15 son novos contratos, por suprimirse antigos contratos temporais. Por tanto, as regulacións que existisen nos convenios colectivos referidas aos antigos contratos formativos ou aos antigos contratos eventuais, de obra ou servizo ou interinidade non manteñen vixencia ningunha nin poden ser asimilados aos novos contratos (salvo, quizá, algún matiz en relación cos contratos de interinidade —agora de substitución—). Pola contra, si segue en vigor a regulación que se pactou con relación aos contratos fixos discontinuos, máis aló da posible adaptación necesaria á nova norma legal.

Santiago de Compostela, 23 de marzo de 2023

