

La lógica de la reforma. Un análisis sistemático de las reformas emprendidas. Aciertos, lagunas y errores

The basis of the labour law reform. A systematic analysis of the reforms launched. Guesses, gaps and errors

Icíar Alzaga Ruiz

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*

ORCID ID: 0000-0002-8643-1092

Recibido: 28/12/2022

Aceptado: 9/1/2023

doi: 10.20318/labos.2023.7643

1. Planteamiento de la cuestión

El Real Decreto-Ley 32/2021 es fruto del diálogo social, que ha permitido lograr un acuerdo tripartito entre el Gobierno de coalición y los agentes sociales. Ha sido una reforma de consenso y esto es fundamental para entender la lógica de la reforma, los temas abordados y también cuáles se han preferido dejar para futuras reformas. El hecho de que la reforma sea fruto de un acuerdo explica muchos de los aspectos de la misma como veremos seguidamente.

La reforma tiene, en esencia, cuatro objetivos: *a)* Reducir la temporalidad; *b)* Ajustar algunos problemas salariales derivados de la reforma de 2012; *c)* Apostar por la formación de los trabajadores jóvenes; y, *d)* Dotar a nuestro ordenamiento jurídico de mecanismos de estabilidad en caso de crisis empresarial, mecanismos orientados a evitar la extinción del contrato de trabajo.

El principal objetivo de la Reforma de 2021 ha sido reducir el número de contratos temporales en nuestro país. Este propósito, unido a que ha sido una reforma fruto de un acuerdo social, explican otros fundamentos de la reforma, como mantener la regulación del despido que se aprobó en la Reforma de 2012 y no derogar gran parte del contenido de dicha reforma, en especial por lo que se refiere a las herramientas de flexibilidad empresarial, que han sido hasta la fecha muy útiles.

*Este trabajo se corresponde con mi intervención en la Jornada: “La reforma laboral de 2021: balance tras un año de vigencia”, dirigida por el Prof. Pablo Gimeno Díaz de Atauri y celebrada en la Universidad Carlos III el 15 de diciembre de 2022.

La apuesta por reducir la temporalidad va unida a un aumento de la flexibilidad en modalidades contractuales como la del contrato fijo-discontinuo y a intensificar los mecanismos de reducción de jornada y suspensión de contratos, que son adecuados en plantillas fijas. Al mismo tiempo, ello conecta con otro de los objetivos de la reforma, que es integrar en mayor medida que hasta la fecha la formación de los trabajadores en la relación laboral.

Se ve en perspectiva un modelo laboral inspirado en reformas anteriores, que introdujeron buenas dosis de flexibilidad en nuestro mercado laboral. Se vislumbra un modelo laboral con menos precariedad y con una mayor relevancia de la formación y productividad de las empresas.

2. La reforma de la contratación laboral temporal

Triplicamos la media europea de temporalidad en todos los sectores de actividad. Es un problema preocupante y detectado desde hace décadas. Estaba pendiente una reforma en profundidad de las modalidades contractuales temporales, que afrontara la solución a este problema, como venían indicando desde hace tiempo las instituciones europeas, que están detrás de esta reforma.

Los problemas detectado en materia de contratación temporal eran, en esencia, los siguientes: *a)* Excesiva flexibilidad de ciertos contratos por tiempo determinado; *b)* Abuso en la rotación de los trabajadores; y, *c)* Escasa contundencia en la lucha contra el fraude. Esos tres elementos son los que se afrontan de manera consensuada entre empresarios y sindicatos con la reforma de los arts. 15 y 16 ET.

Por un lado, se cambian los contratos; por otro, se fijan nuevos límites al encadenamiento de contratos temporales y medidas anti rotación; y, finalmente, se establece un encarecimiento de las sanciones en la lucha contra el fraude en la contratación temporal.

En relación a la reforma de las modalidades contractuales, la medida más relevante ha sido la desaparición del contrato para obra o servicio determinado. Era un contrato que llevaba décadas en nuestro ordenamiento jurídico. Provenía de los años setenta y multiplicaba la temporalidad con duraciones contractuales elevadas, de hasta tres o cuatro años por convenio colectivo. Este contrato había sido cuestionado por la más reciente jurisprudencia y también por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹ en relación a los fijos de obra de la construcción y eso allanó el camino hacia su desaparición. Su derogación no es una medida baladí o de escasa importancia. En 2021, se firmaron en nuestro país en torno a 4,5 millones de contrato de obra o servicio determinado. En el momento en que entró en vigor la reforma, estamos hablando de una canalización a través de otras modalidades contractuales de entre 4.5 y 5 millones de contratos temporales, que pasaron a ser o bien por circunstancias de la producción o bien indefinidos.

¹ Por todos, Asunto C-550/19, EV y Obras y Servicios Públicos, S. A. y Acciona Agua, S. A., de 24 de junio de 2021.

Eliminado el contrato para obra o servicio determinado, lo que se ha hecho es abrir dos causas de contratación temporal, que se asemejan en gran medida a lo que era el contrato eventual y el contrato de interinidad. En este sentido el nuevo art. 15 ET, partiendo de la base de que el “contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido” distingue dos modalidades: el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución. Añade además que para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. No es suficiente con que se establezca una remisión a lo dispuesto en el art. 15 ET, ni una redacción genérica que no concrete la causa. Al mismo tiempo, lo que se hace es potenciar la figura del contrato fijo-discontinuo como alternativa a la desaparición del contrato para obra o servicio determinado. La intención del legislador ha sido realizar una transición hacia un nuevo modelo de contratación laboral, poniendo en el centro de la contratación el contrato fijo-discontinuo. Las anteriores reformas intentaron también reducir la temporalidad pero y esto es fundamental, mediante la adopción de medidas de escaso impacto que perseguían minimizar daños y que no supusieron un cambio en la cultura empresarial en materia de contratación. En nuestra opinión, la Reforma de 2021 es más ambiciosa y va más allá al pretender un verdadero cambio en el modelo de contratación laboral. Ha obligado a las empresas a repensar su modelo interno de contratación al desaparecer gran parte de las modalidades contractuales existentes hasta la fecha y potenciar la figura del contrato fijo-discontinuo, como alternativa de contratación. Estamos ante un cambio cultural ambicioso, que, a nuestro modo de ver, ha funcionado, como veremos seguidamente, porque se han mantenido también las herramientas de flexibilidad empresarial introducidas en la Reforma de 2012.

Se ha recuperado la presunción, que había desaparecido, de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido y se ha precisado algo que se venía repitiendo desde antiguo: que es necesario que el contrato especifique la causa de la contratación, debiendo haber una correspondencia entre la temporalidad del trabajo a realizar y la temporalidad el vínculo contractual y que dicha causa se concrete en el contrato de trabajo.

3. La reforma de los contratos formativos

Tenemos dos modalidades contractuales: la formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Con la reforma se pretende elevar el nivel o la categorización de esta modalidad contractual. Se intenta convertirla en una modalidad contractual útil a la hora de dotar de una formación a estos trabajadores. Al tradicional planteamiento de la formación en alternancia se une algo más: que en el contrato de formación en alternancia, el aspecto formativo se integre dentro de los estudios que está desarrollando el trabajador. Se refuerza el objetivo estrictamente formativo de este contrato. Se establece un doble juego de tutores (un tutor académico y un tutor formativo). Cada trabajador va a tener su propio plan formativo. Se pretende superar esa

situación de trabajadores puramente precarios, que eran recibidos por las empresas para que se les enseñaran los rudimentos de alguna actividad.

En cuanto al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (antiguo contrato en prácticas) se han introducido modificaciones, pero la estructura o núcleo central sigue siendo en esencia el mismo. Se mantiene como un mecanismo de inserción laboral para las personas que ya han terminado sus estudios. Se han reducido los límites temporales dentro de los que puede suscribirse esta modalidad contractual, porque, todo hay que decirlo, esos límites eran muy amplios (a 3 años), también se reduce la duración del contrato (mínimo 6 meses, máximo 1 año).

Es cuestionable quizá que el legislador se invente nuevas denominaciones para intentar evitar antiguas denominaciones que han fracasado, pero en el fondo se siguen refiriendo a las mismas modalidades contractuales -contratos en prácticas y para la formación-, pues las diferencias no son sustanciales. La modificación constante de la denominación de estas modalidades contractuales dificulta, en nuestra opinión, su conocimiento por parte de las empresas y, en consecuencia, el que se haga un mayor uso de ellas como pretende el legislador.

4. Supuestos de estabilidad en situaciones de crisis

Junto a la reforma de la contratación temporal ésta es, a mi modo de ver, la principal novedad de la reforma. El art. 47 ET regula los expedientes de regulación temporal de empleo, los ERTes, que consisten en una suspensión del contrato o una reducción de la jornada. La nueva regulación prefiere la reducción de jornada, porque el coste para el Estado es menor. En líneas generales, la regulación es la misma que la anterior. La única novedad es que dentro de la fuerza mayor se incluye un supuesto de fuerza mayor por decisión de la autoridad pública con lo que se resuelve el problema con el que nos habíamos encontrado en relación al art. 20 del RD 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Ese artículo regulaba los ERTes por fuerza mayor por COVID. Pues bien, el COVID no puede calificarse como causa de fuerza mayor. Para poder hablar de fuerza mayor se exige un acontecimiento extraordinario que se desata desde el exterior, imprevisible e inevitable aun aplicando la mayor diligencia. El COVID fue un acontecimiento extraordinario e inevitable, pero imprevisible es más discutible porque cuatro meses antes de que se declara la pandemia ya se sabía que había surgido una epidemia, que avanzaba de país en país, por lo que no se cumplían los requisitos de lo que se entiende por fuerza mayor. En este contexto, la jurisprudencia se inclinó por entender que el Gobierno había creado un supuesto especial de fuerza mayor, que no estaba bajo el concepto general de fuerza mayor.

Lo que ha hecho el legislador en la reforma es incluir un supuesto específico de fuerza mayor por decisión de la autoridad pública, de manera que no habrá que preocuparse más de esta cuestión en el futuro. Si se presenta una situación parecida, estaremos dentro del ámbito de la fuerza mayor. Las causas son las mismas, el procedimiento es

el mismo. Lo que ha sucedido es que se ha introducido en la norma legal lo que antes estaba en la normativa de carácter reglamentario.

Las diferencias se encuentran en el art. 47 BIS y el sistema RED. El sistema RED es un mecanismo de suspensión o de reducción de jornada de trabajo ante una situación de crisis. Mientras que el art. 47 ET se refiere a una crisis de una empresa concreta, el mecanismo RED del art. 47 BIS ET contempla una situación de crisis general de la economía o una situación de crisis de un determinado sector (como ya se ha declarado en relación al sector de las agencias de viajes -Orden PCM/250/2022-). Lo que se ha hecho es trasladar la experiencia del COVID al Estatuto de los Trabajadores. Se tiene que activar la situación RED de crisis por el Consejo de Ministros. Y lo que se hace es simplificar enormemente el procedimiento de suspensión o de reducción de jornada. Es prácticamente el mismo procedimiento del art. 47 ET cuando hay fuerza mayor y de otro lado se aplican ciertas reglas generales de control: las empresas no van a poder acudir a la externalización de servicios, ni van a poder realizar nuevas contrataciones. Se establecen también otro tipo de medidas como las medidas formativas, beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social, etc.

5. La reforma de la negociación colectiva

La reforma de la negociación colectiva ha sido de escaso calado. Se ha modificado mínimamente la prioridad aplicativa del convenio de empresa de manera que dentro de las materias en que el convenio de empresa tiene carácter prioritario ya no se encuentra la regulación del salario de los trabajadores.

Se modifica también y, en este caso en profundidad, la ultraactividad, aunque este tema, en la práctica ya estaba resuelto: la ultraactividad suponía que una vez denunciado el convenio, éste entraba en fase de ultraactividad durante un plazo máximo de un año. Transcurrido ese año, las partes se veían obligadas a acudir a los mecanismos de mediación o arbitraje y en caso de no conseguirse un acuerdo, transcurrido el año, la ultraactividad desaparecía. Seguía en aplicación el convenio colectivo de ámbito superior, en su caso. La jurisprudencia dio como solución que se contractualizasen las condiciones establecidas en convenio colectivo, pero en todo caso el legislador había previsto que perdía totalmente vigencia el convenio colectivo, salvo que las partes acordasen lo contrario. ¿Qué es lo que sucedía? Las partes negociadoras del convenio colectivo pactaban lo contrario, por lo que en la práctica la ultraactividad se venía conservando pese a lo establecido en el art. 86 ET. Lo cierto es que salvo en el momento inicial de aprobación de la anterior reforma en que se produjo un cierto nerviosismo y rechazo, en la práctica no hubo grandes problemas a lo largo del tiempo en materia de ultraactividad. La última reforma laboral ha vuelto al sistema de ultraactividad previo a la reforma de 2012: el convenio colectivo entra en fase de ultraactividad, que se mantiene hasta que se apruebe un nuevo convenio sin someterlo a ningún plazo. Es una vuelta a la anterior regulación pero sobre una materia que, como hemos visto, en la práctica ya estaba resuelta.

6. Balance de la reforma

6.1. Aciertos de la reforma:

Entre los aciertos cabe señalar los siguientes:

- Se trata de una reforma en la que se ha retomado el diálogo social, roto desde hacía años, lo que es sin duda una buena noticia.
- Se observa una preocupación por modernizar el Derecho del Trabajo y dar respuesta a los nuevos retos de los sistemas productivos.
- Se pretende fomentar la estabilidad en el empleo, sobre todo limitar la flexibilizar de entrada y también la de salida, aunque sin tocar su núcleo central. Esto es algo a lo que venía obligado el Gobierno de coalición por los compromisos asumidos con la Unión Europea. Uno de los problemas endémicos de nuestro mercado de trabajo es la elevada tasa de temporalidad, con las implicaciones que ello supone para las personas trabajadoras. La reforma laboral de 2012 provocó unos niveles de precariedad laboral elevados, que esta reforma ha pretendido corregir. Se ha atacado directamente la temporalidad por una doble vía: al derogar el contrato para obra o servicio determinado y al presentar el contrato fijo-discontinuo como la opción natural a la que deben reconducir los contratos temporales las empresas. Es decir, se ha intentado, creo que con éxito, cambiar la cultura empresarial de acudir a la temporalidad como medida de ajuste de plantillas. Se ha obligado a las empresas a sentarse para repensar su modelo interno de contratación ante la derogación de la modalidad contractual temporal más utilizada en nuestro país.
- En materia de contratación para la formación el legislador ha acertado en cuál debe ser la dirección a seguir. Nosotros teníamos una contratación en prácticas y para la formación, que era una contratación dirigida a favorecer la contratación de personas en situación precaria y la reforma intenta corregir esa situación poniendo en valor esta modalidad contractual.
- Otra de las medidas positivas de la reforma ha sido la relacionada con dotar de mecanismos que favorezcan la estabilidad en el empleo en los casos de crisis empresarial. Se ha aprovechado la experiencia de la pandemia para configurar unos mecanismos útiles de flexibilidad y de estabilidad en tiempos de crisis.

6.2. Lagunas de la reforma o desaciertos

Pero la reforma presenta también carencias, como entre otras, las siguientes:

- En relación a la corrección de la excesiva temporalidad, el problema es doble:
 - a) Por una parte, no se han detectado a tiempo las consecuencias de la deroga-

- ción del contrato para obra o servicio determinado en determinados sectores (como el cultural o el de los centros de investigación). Ello ha provocado un rechazo y nerviosismo en dichos sectores al encontrarse ante una laguna de regulación por lo que se ha procedido a regular, con posterioridad a la reforma laboral, contratos temporales específicos para dichos colectivos, que permiten inaplicar la reforma laboral en materia de contratación temporal en base a sus peculiaridades; y, *b*) Por otra parte, hay todo un conjunto de elementos interpretativos que no están claros lo que va a provocar problemas aplicativos del nuevo art. 15 ET y sobre todo en relación con el nuevo contrato fijo-discontinuo del art. 16 ET. Hay un problema de delimitación entre el contrato fijo-discontinuo y el contrato por circunstancias de la producción, así como un problema de interpretación de conceptos jurídicos indeterminados. El número de conceptos jurídicos indeterminados es tan elevado en la regulación de los nuevos contratos por tiempo determinado (entre otros: “incremento ocasional”; “incremento imprevisible”; “actividad normal”; “desajuste temporal”; “empleo estable disponible”; “empleo que se requiere”), que se hace difícil pensar que la aplicación de esta modalidad contractual temporal pueda ser pacífica, sin correr el riesgo de que el contrato sea calificado de indefinido.
- El legislador considera que no es previsible el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas, pues lo incardina entre los supuestos de incrementos imprevisibles de actividad -art. 15.2 ET-, cuando el disfrute de las vacaciones dentro de una empresa es previsible y se conoce con antelación. Es importante tener en cuenta que la norma establece que el concepto de “oscilación” es extensible a las variaciones provocadas por las “vacaciones anuales”. El legislador, por consiguiente, habilita una opción que había quedado cerrada por el Tribunal Supremo -STS de 10 de noviembre de 2020-, al entender que la ausencia de un trabajador por su disfrute de las vacaciones y la consiguiente sobrecarga de trabajo que producía su ausencia para el resto de los trabajadores no se ajustaba a un contrato eventual por no poder configurarse como una causa ocasional, sino ordinaria y permanente de la empresa, además de previsible. Tampoco ahora parece que las vacaciones puedan calificarse como una circunstancia imprevisible, puesto que en nuestro ordenamiento jurídico y según lo dispuesto en el art. 38.3 ET, se deben conocer con al menos dos meses de antelación. La razón del porqué se incluyen entre los incrementos imprevisibles de la actividad y no en el contrato por sustitución, se encuentra, a nuestro juicio, en que, no lo olvidemos, la reforma es de consenso y el contrato de interinidad por sustitución no tiene indemnización -a diferencia del contrato por circunstancias de la producción-, por lo que los sindicatos defendieron durante la negociación de la reforma que las vacaciones no se incluyesen en esa modalidad contractual y sí en el art. 15.2 ET, como así sucedió finalmente.
 - Otro problema interpretativo que se observa en la redacción del art. 15.2 ET es el relativo al contrato por circunstancias de la producción, cuando se refiere

al período de 90 días. Se trata de la posibilidad de las empresas de abrir un período anual de 90 días en los que utilizar los contratos por circunstancias de la producción, de tal manera que puedan cubrir situaciones ocasionales, previsibles, repetidas en el tiempo y delimitadas en el propio tiempo, que exigen necesidades de trabajo temporal. El precepto se refiere a situaciones “previsibles” con lo cual parece que entramos en el terreno del art. 16 ET, que se refiere a los contratos fijos-discontinuos. Se trata de campañas de producción breves, previsibles y repetidas en el tiempo. Serían supuestos tales como el de las rebajas en el comercio o las temporadas altas en el turismo, campañas breves que podrían ser cubiertas por este contrato de circunstancias de la producción. También este supuesto genera dudas interpretativas, pues parece la vía por la que se trata de dar cabida al hoy derogado contrato para obra o servicio determinado, pero sin una gran exigencia causal, frente al anterior contrato para obra y servicio que exigía sustantividad propia de la causa temporal a cubrir, poniendo el énfasis tan sólo en la temporalidad de la necesidad. La dificultad aplicativa va a estar en los supuestos en los que se produzca una repetición en el tiempo de la necesidad a cubrir. Una interpretación meramente literal del precepto permite la entrada de numerosos supuestos temporales antes no permitidos, siempre que su duración sea reducida y limitada (inferior a 90 días). Con ello parece que se acepta la idea de que la empresa en ocasiones tiene necesidades temporales delimitadas, puntuales, que no necesariamente responden a un “pico” de producción de la actividad normal de la empresa, sino a actividades de la empresa ocasionales, de escasa duración para las que no puede obligarse a una contratación permanente. Puede parecer poco 90 días en un período anual, pero lo cierto es que es la cuarta parte de un año. La última palabra la tendrán nuestros tribunales.

- En materia de reforma de la contratación para la formación el principal problema que nos vamos a encontrar es que falta una mayor implicación de los poderes públicos para hacer atractiva esta modalidad contractual para las empresas. Nuestro país se caracteriza por un tejido industrial formado por pequeñas y medianas empresas. Hacer un planteamiento en base al cual esas pequeñas y medianas empresas van a tener que desarrollar una serie de actividades para favorecer esta contratación sin apoyo público, es el problema. Nos podemos encontrar en una situación en que las empresas no hagan uso de esta modalidad de contratación por las dificultades aplicativas que entraña. Sería conveniente o deseable una mayor implicación de los poderes públicos en este sentido.
- En cuanto a la modernización de la negociación colectiva, no hay una reforma en profundidad de esta materia. Se han dado unas pinceladas respecto de cuestiones que ya estaban resueltas, derogando la reforma de 2012 en materia de ultraactividad, cuestión que en la práctica no planteaba excesivos problemas.

7. Datos estadísticos, primeras valoraciones y conclusiones

Recientemente, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), el Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación y BBVA Research han publicado su informe trimestral -noviembre de 2022- sobre el mercado de trabajo. Sus principales conclusiones han sido las siguientes: La contratación indefinida ha experimentado un crecimiento histórico. En los diez primeros meses del año se han registrado 3,1 veces más contratos indefinidos y un 43% menos contratos temporales que en el mismo período de 2019. El peso de los contratos temporales en el conjunto total de contratos registrados ha alcanzado nuevos mínimos tras la reforma. Según la Encuesta de Población Activa, la tasa de temporalidad ha descendido 6.5 puntos entre 2019 y 2022. La mejora de la tasa de temporalidad proviene en esencia del sector privado, mientras que en el sector público, la tasa de temporalidad ha seguido creciendo debido al uso extensivo de los contratos de sustitución. Al mismo tiempo, durante el tercer trimestre se mantuvo el crecimiento de los contratos fijos discontinuos, especialmente en sectores como la hostelería. Entre enero y octubre del 2022, se han registrado cerca de dos millones de contratos fijos-discontinuos, ocho veces más que en el mismo período de 2019, lo que ha elevado su peso en el total de contratos registrados del 1,2% al 13%².

Pero la Reforma de 2021 ha introducido también lo que los economista llaman “ruido” en las estadísticas de empleo. Los problemas surgen como resultado de los cambios registrados en las modalidades de contratos y, en especial, con los contratos fijos-discontinuos, antes unos contratos marginales, ahora de obligado uso por parte de las empresas, ante la derogación del contrato para obra o servicio determinado y la reforma de las otras modalidades contractuales temporales³. Sería aconsejable una revisión de los criterios estadísticos empleados por el SEPE, que tomara en consideración esta nueva realidad.

En conclusión, creo que la reforma ha sido prudente y moderada en el contenido y en el procedimiento. Que sea fruto de un acuerdo tripartido, permite entender mejor la lógica de la reforma. La valoración ha de ser positiva, sobre todo en lo que se refiere al cambio de modelo en la contratación temporal, que ha supuesto un revulsivo en la cultura empresarial de ingreso al trabajo mediante la puesta en valor del contrato fijo-discontinuo. Es una reforma que ha mejorado la contratación pese a las incidencias estadísticas antes mencionadas. La figura de los fijos-discontinuos, más flexible y con mayor protección para el trabajador, está pensada para evitar una destrucción de empleo en situaciones adversas y de incertidumbre y, de hecho, podría estar sirviendo a ese fin. Esto no impide la necesidad de un tratamiento estadístico más transparente y también preguntarse si esa disminución de la tasa de temporalidad mediante la puesta en valor del contrato fijo-discontinuo conlleva la creación de empleos de calidad o quizá en ocasiones la creación de lo que en otros países de nuestro entorno se denomina *minijobs*. Pero este es otro debate para el que no tenemos tiempo de adentrarnos en esta ocasión.

² En extenso, cfr. Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación, BBVA Research y FEDEA: *Observatorio trimestral del mercado de trabajo*, Boletín nº 3, noviembre 2022, págs. 2 y ss.

³ En extenso, cfr. Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación, BBVA Research y FEDEA: *Observatorio trimestral del mercado de trabajo*, cit., pág. 3.