

UNA MIRADA A LA REFORMA LABORAL.*

Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021

A LOOK AT LABOR REFORM.

Lights and Shadows of Royal Decree-Law 32/2021

Gloria Montes Adalid

Investigadora Predoctoral

Universidad de Málaga

gloriamontes@uma.es ORCID ID [0000-0001-9178-7029](https://orcid.org/0000-0001-9178-7029)

Recepción de trabajo: 16-02-2022 - Aceptación: 11-03-2022

Páginas: 383-392

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. LOS CONTRATOS EN LA NUEVA REFORMA LABORAL. 2.1. Los contratos de duración determinada. 2.2. Los contratos fijos discontinuos. 2.3. El contrato indefinido adscrito a obra. 2.4. Los contratos formativos. ■ 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REAL DECRETO-LEY 32/2021. ■ 4. LOS ERTES A LA LUZ DE LA NUEVA REFORMA LABORAL Y EL NOVEDOSO MECANISMO RED. ■ 5. ALGUNAS NOTAS A MODO DE CONCLUSIÓN. ■ 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

* Este artículo se enmarca dentro del proyecto de investigación vinculado con las Ayudas del I Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga.

RESUMEN

Tras el anuncio del acuerdo para la reforma laboral, el BOE publica la nueva reforma laboral de 2022, texto articulado que pretende reducir la precariedad y temporalidad en el empleo y que ha entrado definitivamente en vigor dentro de nuestro ordenamiento jurídico en fecha de 4 de febrero de 2022. Supone una serie de modificaciones que tienen un gran impacto en distintos ámbitos del mercado laboral, como las modificaciones en las modalidades contractuales, nuevos mecanismos de flexibilidad y retomar la ultraactividad de los convenios colectivos. Por ende, hay algunos aspectos que merecen ser objeto de reflexión y síntesis del sonado RDL 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. El siguiente documento es, por tanto, una aproximación a los aspectos más destacables en materia de cambio en esta esperada y debatida Reforma Laboral, destacando las nuevas modalidades contractuales (duración determinada, fijos discontinuos, contrato indefinido adscrito a obra, formativos), el carácter de la negociación colectiva, los ERTes y el Mecanismo Red, así como unas breves notas personales a modo de conclusión.

PALABRAS CLAVE: Reforma Laboral, Contratos, ERTes, Negociación Colectiva, Mecanismo Red.

ABSTRACT

After the announcement of the agreement for the labor reform, the BOE publishes the new labor reform of 2022, an articulated text that aims to reduce precariousness and temporary employment and that has definitively entered into force within our legal system on February 4 of 2022. It involves a series of modifications that have a great impact in different areas of the labor market, such as changes in contractual modalities, new flexibility mechanisms and retaking the ultra-activity of collective agreements. Therefore, there are some aspects that deserve to be the object of reflection and synthesis of the well-known RDL 32/2021, of December 28, of urgent measures for labor reform, the guarantee of employment stability and the transformation of the labor market. The following document is, therefore, an approximation to the most notable aspects in terms of change in this long-awaited and debated Labor Reform, highlighting the new contractual modalities (determined duration, discontinuous fixed, indefinite contract attached to work, training), the nature of collective bargaining, ERTes and the Red Mechanism, as well as some brief personal notes by way of conclusion.

KEYWORDS: Labor Reform, Contracts, ERTes, Collective Bargaining, Network Mechanism.

1. INTRODUCCIÓN

Entre pensiones, reforma laboral, presupuesto e interinos en el empleo público, ha habido numerosas novedades en materia laboral en los últimos tiempos. Pero, sin duda, la reforma laboral ha sido el foco central de los debates más recientes.

Tras el anuncio del acuerdo para la reforma laboral, el BOE publica la nueva reforma laboral de 2022, texto articulado que pretende reducir la precariedad y temporalidad en el empleo y que ha entrado definitivamente en vigor dentro de nuestro ordenamiento jurídico en fecha de 4 de febrero de 2022.

Supone una serie de modificaciones que tienen un gran impacto en distintos ámbitos del mercado laboral, como las modificaciones en las modalidades contractuales, nuevos mecanismos de flexibilidad y retomar la ultraactividad de los convenios colectivos. Por ende, hay algunos aspectos que merecen ser objeto de reflexión y síntesis del sonado RDL 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. En concreto, la reforma en materia de contratos, negociación colectiva y ERTes.

El siguiente documento es, por tanto, una aproximación a los aspectos más destacables en materia de cambio en esta esperada y debatida Reforma Laboral, destacando las nuevas modalidades contractuales (duración determinada, fijos discontinuos, contrato indefinido adscrito a obra, formativos), el carácter de la negociación colectiva, los ERTes y el Mecanismo Red, así como unas breves notas personales a modo de conclusión.

2. LOS CONTRATOS EN LA NUEVA REFORMA LABORAL

En primera instancia, nos surge la siguiente cuestión: ¿cuándo entran en vigor las nuevas normas de contratación? Es de gran relevancia conocer cómo y cuándo se va a aplicar esta reforma, así como el régimen transitorio (junto a lo que se prevé en cuanto a la derogación normativa, vid. DT 1 a 5; DD única y DF 8^a).¹

A partir del 30 de marzo de 2022 será de aplicación la nueva regulación de los contratos temporales, formativo y fijo discontinuo, en términos de causas, régimen jurídico aplicable y definición de los mismos (arts. 11, 15 y 16 ET en su nueva redacción y, en conexión, la nueva DA 43^a LGSS en materia de cotizaciones de contrato formativo), tomando en consideración el régimen transitorio que les compete. En síntesis, la normativa anterior se aplica a todos los contratos formalizados antes de 31 de

¹ Vila Tierno, F., *Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)*, Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento, 2022.

diciembre de 2021. Hasta el día 30 de marzo de 2022 es posible contratar trabajadores de conformidad a la normativa previa, pero con algunas particularidades: los de obra o servicio y los eventuales no pueden exceder una duración de 6 meses.

Cabe destacar que en materia de encadenamiento de contratos, el art. 15.5 ET solo será de aplicación para los contratos formalizados desde la entrada en vigor de este RDL. Para los celebrados previamente, a los efectos de cómputo de número de contratos, período y plazo, solo se tendrá en cuenta el contrato vigente a la entrada en vigor de esta norma.²

Los cambios más significativos han sido los relativos a la contratación de duración determinada, contratos fijos discontinuos y contrato fijo de obra del sector de la construcción.³

2.1. Los contratos de duración determinada

La relación laboral, a diferencia de otras de diferente naturaleza, nace para prolongarse durante cierto tiempo o por tiempo indefinido, por lo que las condiciones particulares de los sujetos tienen una absoluta relevancia para su continuidad y permanencia en las empresas.⁴ Con el fin de evitar la temporalidad de los contratos, la última reforma laboral introduce el carácter prioritario del contrato indefinido. También se ha producido una eliminación del contrato de obra o servicio determinado, tan usual en nuestra realidad laboral, en favor del fijo discontinuo. También el contrato eventual y el de interinidad se sustituyen por otras nuevas fórmulas.

Es destacable el régimen formal asociado a los contratos de duración determinada, exigiéndose la precisa especificación de la causa, las circunstancias concretas que la justifican y su vínculo con la duración prevista. Cuando exista defecto formal, el contrato será fijo sin posibilidad de probar el carácter temporal y con un aumento de la sanción ligada a este defecto formal, y queda limitado el periodo de referencia para encadenar contratos y pasar a ser indefinido, siendo este de 24 meses, con un máximo de 18. A su vez, se introducen una serie de obligaciones formales de las empresas con mayor relevancia de la Representación Legal de los Trabajadores y se penaliza el uso de la contratación temporal con incremento en las cotizaciones —excepto en los de sustitución— y de las sanciones (multa de hasta 10.000 euros por cada uno de los contratos, según lo dispuesto en los art. 7.2 y 40.1 g) de la LISOS).

En lo concerniente al contrato por circunstancias de la producción hay dos opciones:

- Alegar un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, que ocasionen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, aunque se considere acti-

2 Vila Tierno, F., *Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)*, Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento, 2022.

3 Wolters Kluwer TAA España, *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave*, Wolters Kluwer, 2022.

4 De Val Tena, A.L., "La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 2, 2021, pág. 58.

vidad normal de la empresa (lo que puede llegar a provocar debate como máximo 6 meses, ampliable a un año por convenio colectivo sectorial).

- Alegar situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, que también está sujeto a dudas relativas a la similitud con el fijo discontinuo. Todo dependerá de las circunstancias que justifican su celebración o la necesidad de plantilla. Con arreglo a dicha causa, se podrán celebrar un número indeterminado de contratos, pero tomando en consideración que la empresa solo dispone de 90 días al año natural para utilizar estos contratos.

Independientemente de que sean unas u otras causas, la indemnización es de 12 días de salario por año, como venía siendo con la normativa previa.

En lo relativo a la sustitución de una persona trabajadora:

Para sustituir a una persona con reserva de puesto de trabajo, o persona con reducción de jornada y para un proceso de selección, existe un cambio significativo relativo a este contrato, pudiendo el sustituto iniciar la prestación de servicios como máximo, durante 15 días previos a la sustitución para conocer sus funciones.⁵ También se limita la celebración del contrato a tiempo parcial.

2.2. Los contratos fijos discontinuos

Este tipo de contrato está orientado a los sectores que más uso han hecho de la contratación temporal, con el fin de sustituir al contrato por obra determinada, salvo en los supuestos admitidos de contratación temporal. Con esta nueva normativa para este contrato, los trabajadores poseen los mismos derechos que los indefinidos, incluida la indemnización por despido, a la vez que se incluyen los fijos periódicos.

A pesar del carácter indefinido, existen una serie de causas concretas que justifican los períodos de inactividad de los trabajadores:

- Trabajos estacionales o de temporada.
- Trabajos que exijan una prestación de servicios de forma intermitente en períodos ciertos.
- Para la cesión, por la ETT, en el marco de un contrato de puesta a disposición.
- Uso en contratas y subcontratas, siendo el período de inactividad el plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En cuanto a formalidades, los contratos han de estar celebrados por escrito y expresando los elementos esenciales de la actividad laboral (sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, que también debe recogerse por escrito).⁶

⁵ Wolters Kluwer TAA España, *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave*, Wolters Kluwer, 2022.

⁶ Vila Tierno, F., *Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)*, Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento, 2022.

En cuanto a la antigüedad, se debe tener en cuenta toda la relación laboral, pero no en cuanto a la consideración de la indemnización, donde solo se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente prestado.

Desaparecen, por ende, los contratos de obra y servicio determinado. No obstante, los celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se rigen por la normativa vigente y su periodo de duración no puede ser superior a los 6 meses.

2.3. El contrato indefinido adscrito a obra

A este respecto, en materia de contratación en la construcción (y tras la desaparición antes mencionada), aparece el contrato indefinido adscrito a obra.

Este tipo de contrato está orientado concretamente al sector de la construcción, por lo que su objeto se establece como el desarrollo de tareas o de servicios estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del Sector de la Construcción.

En cuanto a los aspectos extintivos (con causa en la inexistencia de obras o falta de cualificación en la provincia, así como el rechazo de la persona trabajadora para su recolocación), se establece la previsión de que a la finalización de la obra, la empresa tendrá la obligación de efectuar una propuesta (por escrito) al trabajador para su recolocación, con la consiguiente formación que se requiriera.

2.4. Los contratos formativos

En relación a los mismos, la nueva reforma laboral dispone dos posibilidades: contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación y contrato para la obtención de la práctica profesional.

En cuanto al contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación, tiene el fin de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos (cabe mencionar que se incorpora la posibilidad de compatibilizarlo con estudios universitarios). Su duración se ubica entre los 3 meses y los 2 años, no existiendo derecho a indemnización tras el fin del mismo.

Por otra parte, no se permite la realización de horas extraordinarias (salvo fuerza mayor), ni periodo de prueba o trabajos nocturnos (sí de manera excepcional), pero sí el contrato a tiempo parcial. Se modifica la distribución entre trabajo efectivo (65 % y 85 %) y formación durante la duración del contrato, y la retribución se fija por convenio, atendiendo a la limitación de no ser inferior al SMI (en proporción al trabajo efectivo) y no inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo. También se establecen límites para su utilización para confirmar su carácter formativo y requisitos formales.

En cuanto al contrato para la obtención de la práctica profesional, está orientado para las personas que están en posesión del título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional. Se incluye como novedad a los que hayan obtenido una titulación de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo y se reduce a tres años desde la finalización de estudios (5 para personas con discapacidad) para poder formalizar el contrato.⁷

⁷ Vila Tierno, F., *Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)*, Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento, 2022.

La duración del contrato no puede ser inferior a los 6 meses ni mayor a 1 año, con un período de prueba general de 1 mes, modificable por negociación colectiva. La retribución queda fijada por el convenio/grupo profesional y nivel retributivo de acuerdo a las funciones de la persona trabajadora, sin referencias a porcentajes concretos, no pudiendo ser inferior al SMI.

En ambas modalidades, se excluye la utilización de estos trabajadores como sustitución de personas afectas por ERTE o mecanismo RED. Tampoco es posible acordar un nuevo período de prueba si continúa en la empresa y se recuperará la regulación reglamentaria sobre el número máximo de contratos.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REAL DECRETO-LEY 32/2021

Una de las cuestiones más relevantes de la nueva normativa laboral es la nueva dimensión que adquiere el convenio colectivo.⁸ A este respecto, varios aspectos son subrayables:

- Ya no es posible la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial. Esto no quiere decir que se modifique la regla general de concurrencia de convenios del art. 84.1 ET, o la posibilidad de inaplicación del convenio o descuelgue convencional (art. 82.3 ET). Tampoco hay ninguna modificación en materia de modificaciones sustanciales de trabajo.
- Se produce una modificación el régimen convencional en el caso de las contratadas y subcontratadas, aplicándose el de la empresa principal contratista o subcontratista si es más antiguo (incluyendo materia salarial), y con prioridad aplicativa de aquellas materias que contempla el art. 84.2 ET, o el convenio sectorial de acuerdo a la tarea que desarrollan las personas trabajadoras.

En cuanto a la ultraactividad, se le otorga un mayor protagonismo. Con la anterior normativa, si la negociación del convenio superaba los 12 meses, las condiciones del mismo quedaban invalidadas. Después de la aprobación de la reforma laboral 2022, el convenio seguirá vigente durante el tiempo que sea necesario hasta que se pacte uno nuevo y se llegue a un acuerdo, de manera indefinida (art. 86 ET). Primeramente, se estará a lo que pacten las partes sobre la duración y régimen de la ultraactividad y, si no hay acuerdo expreso al respecto, será de aplicación el régimen dispuesto en los arts. 86.3 y 4 ET, supletoriamente. Es decir, el convenio denunciado será de aplicación hasta que el proceso de negociación no haya fracasado totalmente, momento en el que se acudiría al convenio colectivo de ámbito superior en caso de existir.⁹

⁸ Wolters Kluwer TAA España, *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave*, Wolters Kluwer, 2022.

⁹ Vila Tierno, F., *Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)*, Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento, 2022.

4. LOS ERTES A LA LUZ DE LA NUEVA REFORMA LABORAL Y EL NOVEDOSO MECANISMO RED

En cuanto a los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP) y por fuerza mayor, se introducen nuevas previsiones en el artículo 47 del ET. Básicamente, lo que pretende la reforma en esta materia es simplificar los procedimientos para que las empresas puedan acogerse a los ERTE.

En cuanto a los ERTE por fuerza mayor temporal, se regulan de forma más detallada. Es destacable, entre otros aspectos, la incorporación del impedimento del desarrollo de la actividad empresarial por decisiones derivadas de la autoridad pública competente dentro de la consideración de los ERTE por fuerza mayor.

En lo relativo a los ERTE ETOP, subrayar que el período de consultas tendrá una duración máxima de quince días (o siete días, si la empresa cuenta con una plantilla inferior a cincuenta empleados). Está prevista, a su vez, la posibilidad de prorrogar los ERTE tras un período de consultas fijado con los representantes legales de los trabajadores, que no será superior a cinco días.¹⁰

Se establecen, de igual manera, unas reglas del juego comunes a los ETOP y a los ERTes por fuerza mayor, que se pueden sintetizar de la siguiente forma:

- Priorización de la reducción de jornada sobre la suspensión.
- La reducción de jornada fluctuará entre 10 % como mínimo y 70 % como máximo.
- La empresa habrá de indicar: el período dentro del cual se va a aplicar la medida, quiénes son los afectados y el tipo de medida a aplicar a cada uno. Durante la aplicación de la medida se podrá incluir o excluir trabajadores.
- Mientras la medida esté vigente, prohibición de realizar: horas extraordinarias, contrataciones laborales o externalizaciones de actividad, excepto si los trabajadores afectados no tuviesen la formación/capacitación suficiente para desarrollar las funciones encomendadas.
- Regulación de la afectación a lo largo del ERTE.
- Hay exoneraciones de cotización vinculadas a los ERTE, que estarán condicionadas al mantenimiento de empleo y al desarrollo de acciones formativas.
- Durante la aplicación de las medidas, las empresas tendrán la posibilidad de llevar a cabo

¹⁰ J&A Garrigues, S.L.P., *Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, Comentario: Laboral España, 2022.

acciones formativas para los trabajadores afectados para mejorar las competencias profesionales y empleabilidad, con un derecho a un incremento de crédito para que las empresas financien para las acciones formativas.

- Reducción de las tramitaciones administrativas mediante procedimiento único de comunicación.¹¹

En adición a lo anterior, se crea una nueva figura, el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (regulado en el nuevo artículo 47 bis del ET). Este tiene el fin de permitir que las empresas soliciten medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en supuestos concretos. A este respecto, se han establecido dos posibles contextos:

- Causas cíclicas: derivadas de una coyuntura macroeconómica general en la que se recomienda la adopción de instrumentos adicionales de estabilización con una duración máxima de un año.
- Causas sectoriales: cuando en un determinado sector/es de actividad se aprecien modificaciones que exijan la recualificación y transición profesional, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.¹²

Para ambos contextos, se han determinado las mismas prohibiciones de horas extras, contrataciones y externalización productiva que en los ERTES, así como la posibilidad de las empresas de llevar a cabo acciones formativas. Nace el derecho de los trabajadores afectados a una prestación específica del Mecanismo RED y se conforma un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo con el fin de cubrir las necesidades futuras de financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y los costes de formación.

5. ALGUNAS NOTAS A MODO DE CONCLUSIÓN

En definitiva, es constatable que existen diversos puntos de mejora en esta reforma, como la recuperación de la ultraactividad de los convenios, prevalencia del convenio sectorial, pero solo en materia salarial, aumento las sanciones a las empresas por contratos en fraude de Ley y la conversión de contratos temporales a indefinidos, entre otras cuestiones.

¹¹ Wolters Kluwer TAA España, *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave*, Wolters Kluwer, 2022.

¹² J&A Garrigues, S.L.P., *Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, Comentario: Laboral España, 2022, pág. 9.

No obstante, como toda redacción normativa, plantea problemas de interpretación, omisiones o defectos técnicos. Particularmente, esta nueva reforma laboral incluye una enorme cantidad de conceptos jurídicos indeterminados, que ocasionarán un sinnúmero de conflictos, relativos aspectos como la delgada línea entre los contratos por circunstancias de la producción y los fijos discontinuos o la incertidumbre ante el fracaso definitivo de un proceso de negociación de un convenio colectivo y su afectación en la ultraactividad. No obstante, y a título personal, la reforma planteada dista mucho de ser una derogación de la Reforma Laboral del 2012 y de la de 2010, ya que su alcance no supone dicha derogación de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores introducidas por los gobiernos anteriores, aunque hay sido una decisión que respeta el diálogo social y el acuerdo trabajado entre empresarios y sindicatos y esto, sin duda, es positivo.

Estaremos al tanto de los efectos reales de la misma en la tasa de temporalidad general y por sectores con la evaluación de los resultados obtenidos por el Gobierno en el año 2025, así como la consideración que se brindará a algunas peticiones que quedaron sin resolver, como el endurecimiento de los despidos.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

De Val Tena, A.L., "La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 2, 2021.

J&A Garrigues, S.L.P., "Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo", *Comentario: Laboral España*, 2022.

SEPE, "El BOE publica las medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo", 2021.

Vila Tierno, F., "Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)", *Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, 2022.

Wolters Kluwer TAA España, "Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave", Wolters Kluwer, 2022.