

LA REFORMA LABORAL DE LA CONTRATACIÓN 2021 EN LAS FUENTES ESTADÍSTICAS OFICIALES: PRIMER AVANCE

Pablo Gimeno Díaz de Atauri

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid

Orcid: 0000-0002-3484-3968

1. Una justificación y un descargo

El 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 es hoy lo que coloquialmente conocemos como “la Reforma Laboral”, que muta una vez más su contenido, hasta hace pocos meses “llenado” por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Las reformas laborales (utilizado como nombre común o categoría general, en este caso) son, desde los años 70 del siglo pasado, mucho más que una norma: sus efectos principales con frecuencia no se miden tanto desde la perspectiva de su impacto jurídico sino desde los indicadores más propios de economistas o incluso sociólogos. Como sin pudor se reconoce en las primeras palabras de la exposición de motivos del RD-L 32/2021, “Hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad”

La importancia de este argumento no es menor, pues influye de forma notable en la configuración de nuestro derecho del trabajo; a menudo el legislador –o más propiamente el Gobierno de la Nación, pues rara vez se sigue en esta materia el procedimiento legislativo ordinario– no está tan preocupado por lograr una mejor regulación como por producir un efecto medible en el mercado de trabajo. Es decir, no es tanto el equilibrio en el marco de la relación empresario-trabajador lo que se quiere modificar como el impacto agregado en la economía que ese equilibrio tiene. Evidentemente, la “justicia” de la relación -sea lo que sea que ese término signifique en cada momento para el gobierno elegido– está presente de forma implícita en el ánimo de la ley, pero siempre de forma subordinada a nociones como productividad, competitividad o como mucho la “estabilidad en el empleo” o ambiguas declaraciones sobre la “mejora de condiciones laborales”.

En este contexto, no puede extrañar que el valor de las reformas laborales se mida, en gran medida, por sus resultados cuantitativos, lo que conduce, de forma inevitable, a la batalla por el “discurso”, por la interpretación de los datos más favorable a los intereses de cada parte. La tortura de las fuentes estadísticas hasta que confiesen lo que más conviene a quien

los flagela no es, desde luego, exclusiva del ámbito de lo laboral, pero no es nuestro campo ajeno a este fenómeno.

A pesar de ello, los juristas no podemos ignorar el carácter instrumental de las normas que estudiamos. Resulta imprescindible, en los tiempos que corren, conocer el impacto que tienen de hecho las normas, y no quedarnos en los -sin duda imprescindibles- análisis de la redacción de la norma y sus problemas interpretativos.

En nuestros días es inevitable, por tanto, que los *iuslaboralistas* tengamos siempre un ojo puesto, o al menos echemos miradas ocasionales, a las fuentes de datos, que nos den una pista sobre cómo está funcionando lo que en nuestro análisis preliminar dijimos que estaba abocado al fracaso o tenía garantizado el éxito. En cierto modo, nos hemos generado una necesidad de tener datos inmediatos, tal vez con la esperanza de justificar nuestras expectativas o simplemente de resolver las dudas que la norma recién publicada nos generó.

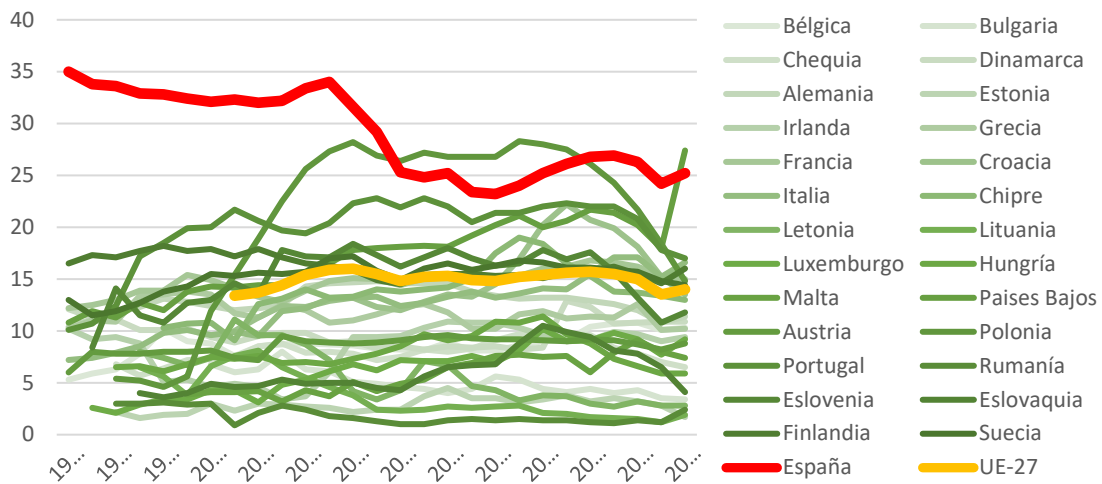
En estas páginas trato de hacer un primer análisis de datos -necesarios para conocer la realidad material sobre la que se aplican el derecho laboral- pero del que, como anunciaba en el título de este epígrafe, debo hacer una descarga de responsabilidad (*disclaimer*): los tiempos del mercado de trabajo no son siempre los que quisiera el investigador. Empresas y trabajadores, organizaciones empresariales y sindicales requieren a menudo de cierto lapso para interiorizar las nuevas regulaciones, al margen de las propias disposiciones transitorias que puedan contenerse. Por ello, el objetivo de este trabajo no es -no puede ser- dar un veredicto sobre la reforma laboral en materia de contratación, sino tan solo establecer algunos indicadores a los que, en mi opinión, debemos prestar atención en los próximos años. Debe tenerse en cuenta que sólo disponemos de datos de la Encuesta de Población Activa para el primer trimestre del año y en los datos de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal, apenas sobre cinco meses de este 2022.

Por último, debe recordarse una máxima básica en todo análisis de datos: la correlación no implica causalidad. Dicho en un lenguaje común y adaptado a este contexto, el hecho de que las cifras sobre contratos o personas contratadas muestre un determinado comportamiento positivo o negativo, no implica necesariamente que la reforma laboral sea lo que lo provoca. Eventos de muy diversa clase (la post-pandemia, la invasión de Ucrania, el convulso mercado energético, la disrupción digital...) están ocurriendo simultáneamente y tienen o pueden ser también causantes (normalmente parciales) de los cambios que se producen.

2. Temporalidad y estabilidad antes y después de la reforma

Si hubiera que definir el mercado de trabajo en España por sus dos principales rasgos, estos serían la altísima temporalidad y su fuerte tendencia cíclica (rápidas creaciones y destrucciones de empleo). Como se puede apreciar en la primera figura, la línea que muestra la temporalidad en nuestro país ha estado muy por encima de la mayoría de los países de nuestro entorno, y sólo ha sido superada, entre 2009 y 2016, por Polonia, al margen de Países Bajos que con el cambio metodológico introducido en 2021 lidera esta triste clasificación.

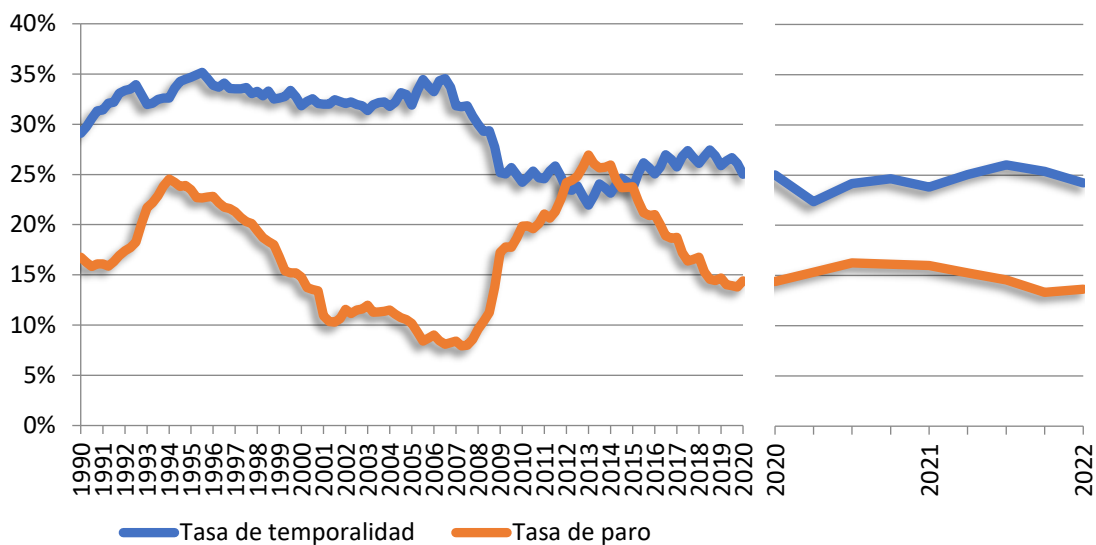
Figura 1: Tasa de temporalidad en Europa



Fuente de los datos: Eurostat. Comisión Europea.

Esta anomalía se refleja bien en lo que en gráfica de expresión el profesor Dolado Lobregado ha calificado como bulimia del mercado de trabajo. La Figura 2 muestra distintas épocas en este sentido; mientras que en la crisis de los primeros años de los 90 se produjo un fuerte incremento y reducción posterior del desempleo con altísimas y constantes tasas de temporalidad, en la iniciada en 2008 sí que se produjo de forma clara una relación inversa entre temporalidad y desempleo: cuanto más paro hubo, menos temporalidad, y viceversa. En los últimos años (desde 2018) los movimientos en ambas variables resultan suaves, pero en todo caso, no puede apreciarse en el primer trimestre de 2022, único dato posterior a la reforma, un punto de inflexión claro. La favorable evolución de la tasa de desempleo actual (inferior a la existente en el primer trimestre de 2020, apenas afectada por la pandemia y la más baja para este periodo del año desde 2008), en cualquier caso, no está viéndose acompañada por un incremento de la temporalidad, pero tampoco de un descenso claro, al menos en la Encuesta de Población Activa. La actual tasa de temporalidad (24,2%) es, de hecho, superior a la que se registró un año antes (23,8% en el primer trimestre de 2021).

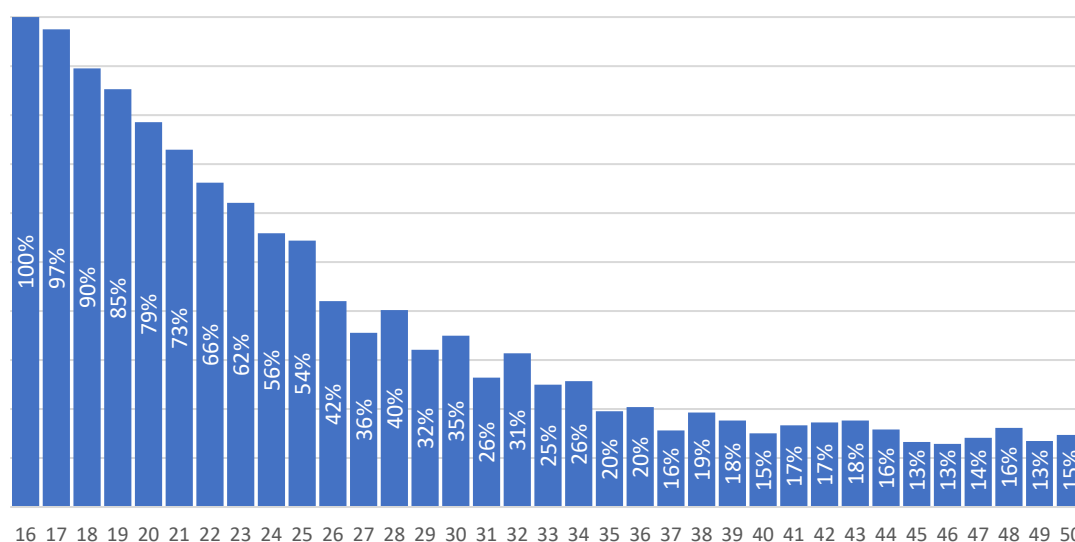
Figura 2: Evolución de la tasa de temporalidad y desempleo en España



Debe recordarse, en cualquier caso, que la Disposición Final Octava del RD-L 32/2021 estableció un periodo de *vacatio legis* de tres meses para la modificación del régimen jurídico de la contratación temporal, por lo que este (no) resultado de la reforma era lo esperable.

De hecho, a futuro, es importante atender a otros indicadores más relevantes que la temporalidad. El nuevo régimen jurídico en materia de contratación podría llevar, al menos en teoría, a una sustitución formal de contratos temporales por indefinidos sin afectar realmente a la estabilidad laboral. Es indudable que resulta más difícil, con la normativa actual, celebrar contratos temporales en fraude de ley, pero la empresa siempre podrá optar a otras vías (no superación de periodos de prueba, despidos) para mantener la misma inestabilidad. Por ello, habrá que atender a la duración efectiva de las relaciones laborales. La Figura 3 nos muestra que hasta los 25 años más de la mitad de las personas asalariadas han ingresado recientemente (menos de un año) en la empresa. El éxito de la reforma en materia de estabilidad no podrá medirse sólo por un descenso de las tasas de temporalidad, sino por un incremento de la duración efectiva de las relaciones de trabajo.

Figura 3: Porcentaje de personas asalariadas en el sector privado que llevan un año o menos en la empresa, por edad (años cumplidos). Primer trimestre de 2022



El cambio estructural en el mercado de trabajo, como se ha explicado tardará en llegar; sin embargo, disponemos de información sobre los contratos que se firman y registran cada mes, lo que permite comprobar de forma mucho más ágil cómo están cambiando las estrategias o al menos las empresariales.

3. Nuevos contratos registrados

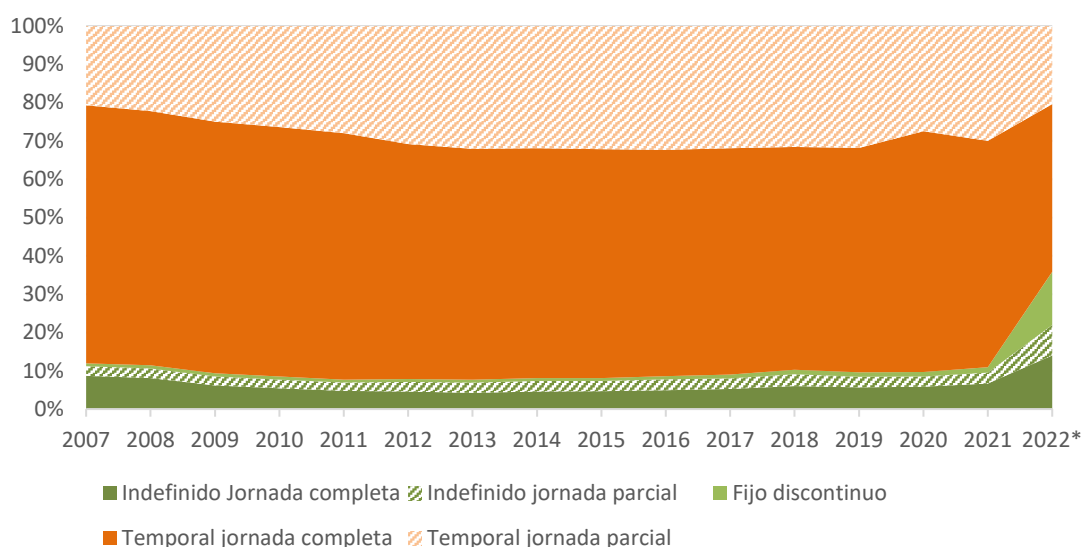
Asumiré en estas páginas que el lector está bien informado sobre el contenido de la reforma y no entraré a analizar cada uno de los cambios normativos, remitiéndome a quienes han publicado antes en este mismo espacio que nos brinda la AEDTSS sobre dichas cuestiones.

El incremento del uso del fijo discontinuo, al margen de ser mucho más que un “mero efecto estadístico” no puede ocultarnos el resto de los cambios que se están produciendo en materia de contratación, y en particular el detalle de cómo se están produciendo. Atendiendo a esta figura que, teniendo una larga tradición en nuestro ordenamiento, ha sido ahora revitalizada, es cierto que su crecimiento ha sido muy notable. Es cierto que desde el año 2007 venía produciéndose un incremento lento pero constante en su uso, tanto en números absolutos como relativos; así, si en el año 2007 se firmaron 122.504, en los años 2019 y 2021 se superaron los 200.000; en términos relativos, aunque también se produce un incremento notable, se trataba sin embargo de una modalidad relativamente poco usada, pues pasó de suponer el 0,7% al 1,1% del total de contratos iniciales (sin contar los temporales convertidos en indefinidos) registrados en el mismo lapso. El incremento en los primeros meses de 2022 es innegable: de enero a mayo se han registrado 598.021 contratos iniciales de este tipo, lo que supone multiplicar por siete el mejor registro en esos meses; si nos fijamos sólo en los meses en los que entra plenamente en vigor la reforma en materia de contratación (abril y mayo), se han firmado en 2022 diez veces más contratos fijos discontinuos que en el mejor registro existente en el periodo analizado (43.992 en el año 2019).

Pero, como señalaba anteriormente, aun cuando se pretendiera quitar importancia a esta mejora de la contratación indefinida por sus periodos de inactividad, lo cierto es que la contratación indefinida “clásica” también está creciendo de forma indudable. Así, los 773.522 contratos indefinidos a tiempo completo registrados en los meses de enero a mayo suponen un crecimiento del 187%, es decir casi se han triplicado respecto a 2021 y mejoran ampliamente cualquier dato de la serie; en mayor medida aún crecen los contratos indefinidos a tiempo parcial, que alcanzan la cifra de 441.547, cuatro veces más que en los mismos meses de 2021.

En definitiva, como se aprecia en la Figura 4 hay un crecimiento sin precedentes en la contratación indefinida, que en contratos iniciales alcanza ya el 40% de los registrados. Para entender bien la magnitud del fenómeno, en estos cinco meses de 2022 -con sólo dos de vigencia plena de la reforma- ya se han firmado más contratos indefinidos que en cualquiera de los años analizados; si se acota la suma a los dos últimos meses, en este año se han registrado más indefinidos que en la suma de los cinco anteriores.

Figura 4: Peso de cada tipo de contrato en el total de contratos registrados



**Los datos para 2022 sólo cubren el periodo de enero a mayo.*

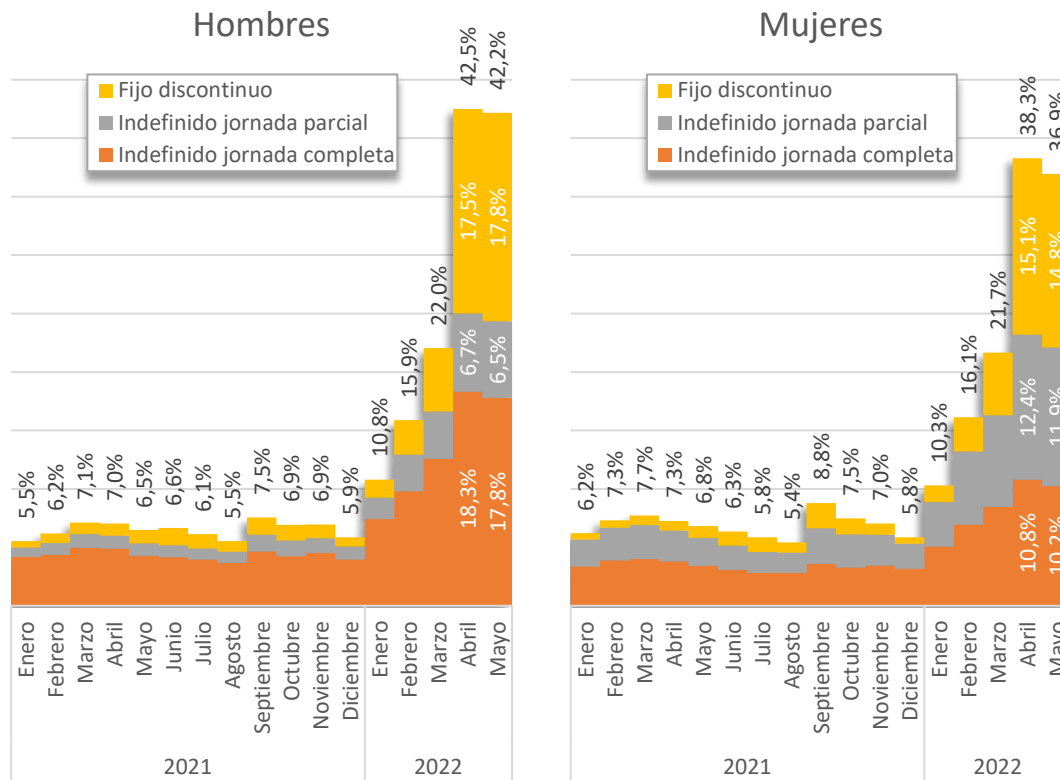
Fuente de los datos: Servicio Público de Empleo Estatal.

Junto a estos datos de contratación inicial, deben tenerse en cuenta las conversiones de contratos temporales en indefinidos, donde se aprecia también una importante transformación: desde enero, 685.000 relaciones temporales se han transformado en vínculos estables (al menos formalmente), de los que sólo un 12,4% son fijos discontinuos.

Mirando hacia el futuro, una vez alcanzado un nuevo equilibrio, el éxito de la reforma se podrá medir en una reducción del número total de contratos, pues la transformación de puestos de trabajo tradicionalmente cubiertos por contratos de duración determinada debe reducir la rotación: un contrato indefinido, si logra la estabilidad, sustituirá a varios temporales (según los casos, hasta decenas de ellos, en empresas que seguían prácticas de contrataciones frecuentes de muy corta duración). Lógicamente, una fuerte caída de la temporalidad implicará una reducción igualmente drástica de las conversiones de contratos. De hecho, el pico de conversiones parece haberse alcanzado ya en el mes de marzo (189.609 contratos convertidos en indefinidos), y aunque se mantienen en niveles elevados, han descendido levemente en los meses de abril (185.679) y más claramente en mayo (129.033).

Desde una perspectiva de género, la reforma en materia de contratación parece estar beneficiando tanto a hombres como mujeres, siendo pronto para sacar conclusiones de las diferencias que aparecen en los datos. Es cierto que se consagran una muy superior tasa de contratación indefinida a tiempo parcial en el caso de las mujeres, que en hombres se compensa con una mayor incidencia del fijo discontinuo y sobre todo de indefinidos a tiempo completo. En conjunto, en los meses de vigencia plena de la reforma en materia de contratación el porcentaje de contratos indefinidos en mujeres es algo inferior al de los hombres.

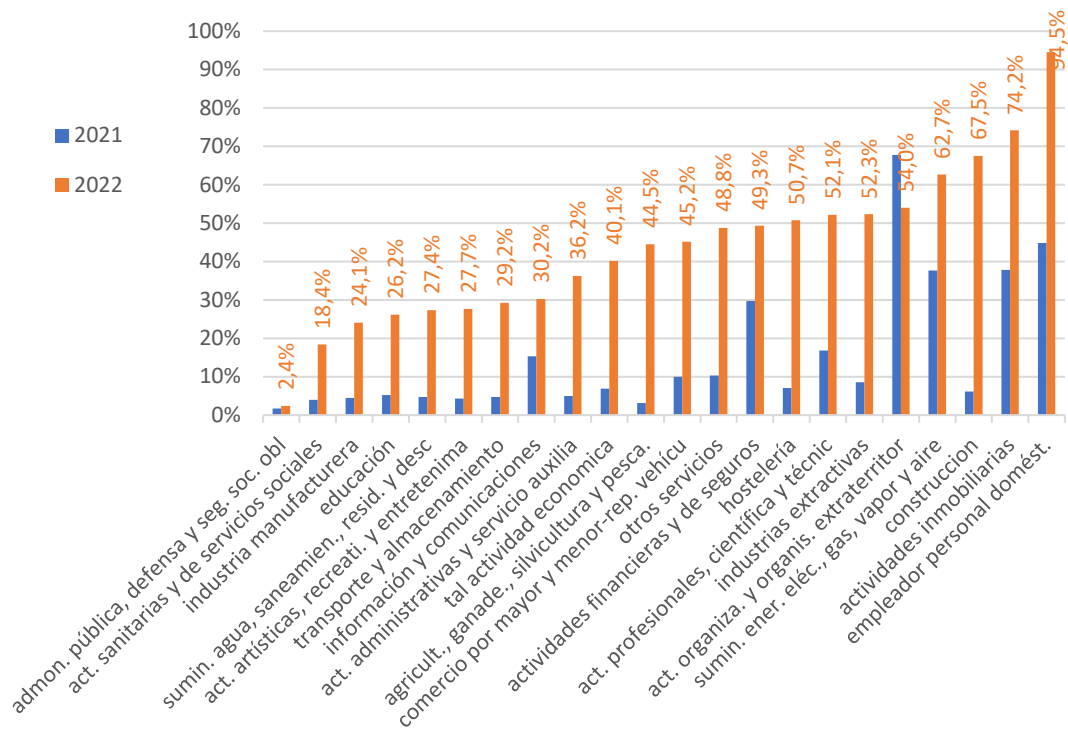
Figura 5: Porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos iniciales registrados, por sexos.



Fuente de los datos: Servicio Público de Empleo Estatal.

Analizando a la composición sectorial de la economía, en todas las grandes ramas se produce una mejora de la contratación indefinida, si bien en los ámbitos de mayor intervención del sector público (las categorías de Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales) el impacto es más moderado. Al margen de éstas, el porcentaje de contratos indefinidos ha crecido (tomando como referencia abril y mayo) en todas las actividades, aunque de forma dispar. Así, el crecimiento más moderado aparece en el sector de información y comunicaciones (que partía de un relativamente buen nivel) ha sido de 15 puntos porcentuales (hasta llegar a un 30,2 % de contratos indefinidos); en el extremo opuesto, al margen del sector de la construcción que recoge el efecto del nuevo contrato “**indefinido adscrito a obra**” sustituyendo al previo fijo de obra -este cambio sí algo más cosmético (ARAGÓN GÓMEZ), que lleva a una tasa del 67% de contratos indefinidos entre los registrados- y el siempre particular ámbito de los hogares como empleadores (95% de indefinidos tras la reforma), puede destacarse la mejora en los sectores de hostelería e industrias extractivas, donde la estabilidad ha sido la opción mayoritaria en la contratación.

Figura 6: Porcentaje de contratos iniciales registrados que son indefinidos (meses de abril y mayo)

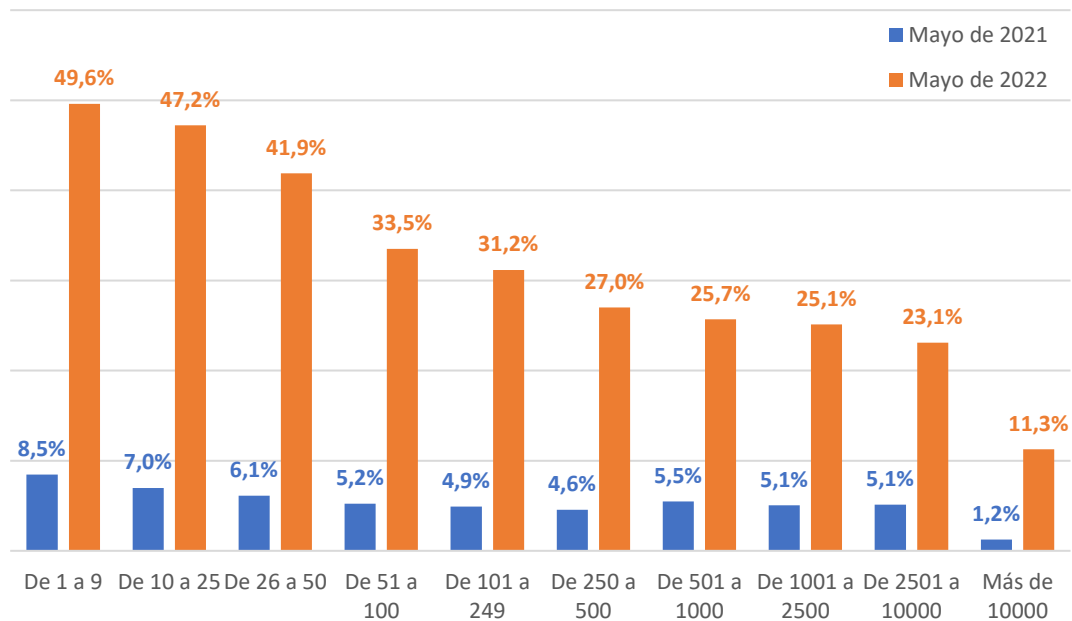


Fuente de los datos: Servicio Público de Empleo Estatal.

Desde una perspectiva generacional puede señalarse que la contratación indefinida ha mejorado en mayor medida para las personas más jóvenes: tomando como referencia el dato de 2019 (para evitar el efecto de la pandemia) en el mes de mayo se multiplicaron por ocho los contratos indefinidos entre los 20 y 24 años, y por siete entre los 25 y los 29 años), “sólo” por cuatro en la franja de 40 a 45 años. Las conversiones desde contratos temporales se han incrementado de forma mucho más homogénea, con crecimientos en el mes de abril entre el 150 y el 300%.

Atendiendo al tamaño de la empresa, el impacto de la reforma parece estar siendo mucho más intenso en las que ocupan a menor número de trabajadores, como muestra con claridad la Figura 7. Mientras que en las microempresas (menos de 10 trabajadores) prácticamente uno de cada dos contratos registrados en mayo ha sido indefinido, en las empresas de más de 10.000 personas empleadas casi nueve de cada 10 contratos siguen siendo temporales.

Figura 7: Porcentaje de contratos indefinidos registrados en el mes de mayo antes y después de la reforma

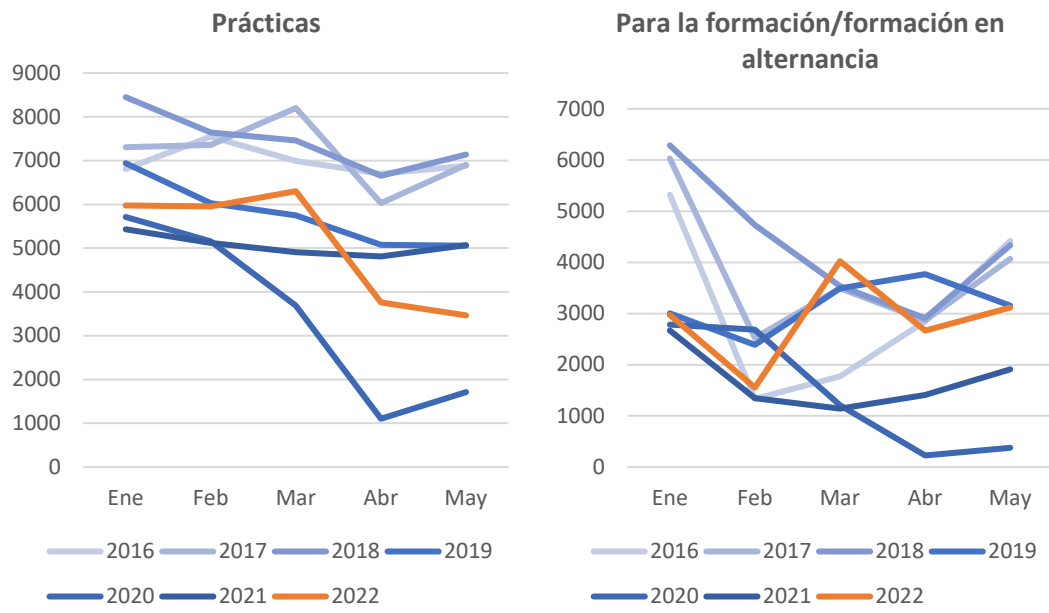


Fuente de los datos: Servicio Público de Empleo Estatal.

En este panorama general de la contratación tras la reforma sólo queda prestar atención a las figuras de inserción vinculadas teóricamente al acceso del mercado de trabajo, del **contrato formativo** en sus dos modalidades –tal y como ha querido calificarlo el legislador–. Lo cierto es que la reforma no parece haber supuesto un cambio radical en el uso de estas modalidades, como muestra la última figura que acompaña a este trabajo. En el caso del contrato de formación en alternancia –siempre con las cautelas del escaso tiempo transcurrido–, parece haberse recuperado el nivel de contratación previo a la pandemia, pues se había reducido el uso de esta figura en los años 2020 y 2021. En el contrato en prácticas, sin embargo, el uso ha decrecido, especialmente en los meses de abril y mayo, en los que han sido menos de 4.000 los contratos mensuales de esta clase los registrados, muy por debajo de los 5.000 inscritos en 2019 y 2021.

En cualquier caso, se trata de una modalidad que nunca ha gozado de particular protagonismo en nuestro mercado de trabajo. Incluso acotando a las personas más jóvenes, supone una figura marginal; entre quienes no alcanzan los 20 años, ninguna de las dos figuras ha superado nunca el 1% de los contratos registrados: en la franja de 20 a 24 años se alcanzó un máximo de 2016 (1,5% del total fueron contratos en prácticas) y el contrato para la formación, desde que en 2016 se reforzara el control del uso fraudulento del contrato para la formación y el aprendizaje ha oscilado entre el 0,3% y el 0,4% de los contratos de las personas en la franja de edad. Entre 25 y 29 años los resultados fueron muy similares. En definitiva, más del 98% de los contratos con jóvenes menores de 30 años se formaliza -antes y después de la reforma- por modalidades distintas a las formativas, con lo que su capacidad efectiva de inserción parece que sigue siendo muy limitada.

Figura 8: Contratos formativos en los meses de enero a mayo



Fuente de los datos: Servicio Público de Empleo Estatal.