

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

Pablo Gimeno Díaz De Atauri
Profesor Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

1. Los datos y el derecho, para lo que valen y para lo que no

Hace seis meses analicé en este mismo espacio, con [un título casi idéntico](#), algunos datos de evolución de nuestro sistema de relaciones laborales tras la aprobación del 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.

Escribía entonces que “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 (...), sino tan solo establecer algunos indicadores a los que, en mi opinión, debemos prestar atención en los próximos años.” . Un año después, la salvedad sigue estando de plena vigencia. Aunque tenemos más información (y más análisis), aún es pronto para conocer todo el impacto que ha tenido o dejado de tener esta reforma.

A eso debe añadirse que los cambios que muestran las estadísticas tras una reforma (esta, las anteriores y las que vendrán) no pueden sin más atribuirse a esta. Como es sabido y es máxima habitual en análisis estadísticos, correlación no implica causalidad: que dos hechos se sucedan en el tiempo (o contemporáneos) no implica necesariamente que uno cause el otro. Ello es especialmente relevante en un contexto tan convulso como el actual, en el que se entrelazan la salida de la economía de un parón ocasionado por la pandemia, los cuellos de botella en las cadenas internacionales de suministro, el conflicto bélico por la invasión de Ucrania y otros fenómenos de naturaleza global o internacional (tensiones políticas, el impacto del Brexit) que necesariamente influyen en el desarrollo económico de todas las economías, y en consecuencia en los mercados de trabajo.

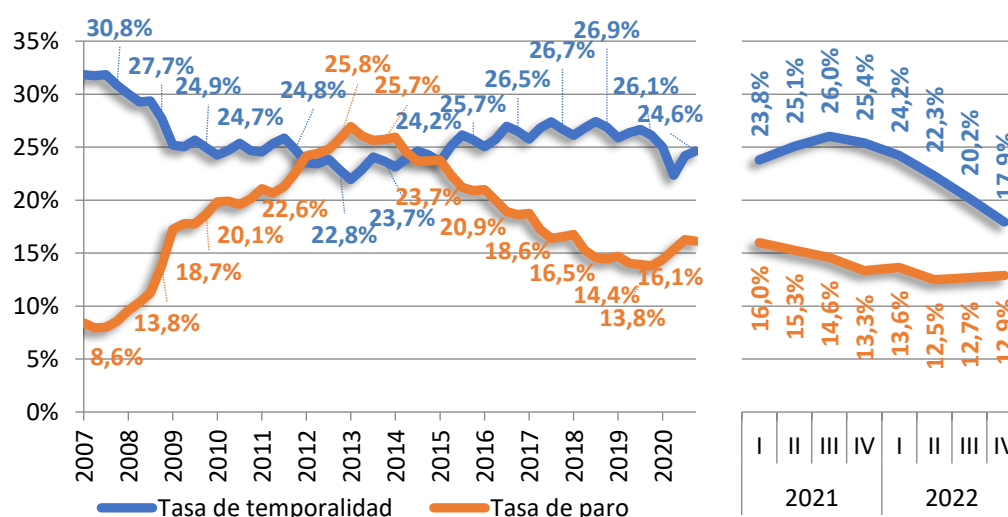
Dicho esto, y remitiéndome a la más extensa introducción que con igual título hice en mi anterior aportación a esta magnífica colección de *Briefs*, procedo a exponer y a analizar algunos de los indicadores que creo que pueden ser de utilidad para los que nos dedicamos a analizar los efectos jurídicos de la reforma laboral, centrándome en los mismos puntos que en el anterior análisis.

2. Temporalidad y estabilidad antes y después de la reforma

Las tasas de desempleo y de temporalidad de nuestro mercado de trabajo han sido en los últimos años espejo la una de la otra: cuando se reducía el desempleo, aumentaba la tasa de temporalidad; por el contrario, en los momentos en los que la tasa de paro crecía, era en gran medida a costa de quienes tenían un contrato temporal.

Con datos de cuatro trimestres de la Encuesta de Población Activa, parece indiscutible que se ha producido un cambio. La parte derecha del gráfico 1 muestra, como la reducción del desempleo que tiene lugar durante el año 2021 –el previo a la reforma–, estuvo acompañada, como era habitual, de un incremento de la temporalidad, con la excepción del cuarto trimestre, en que es habitual en la serie que ésta se reduzca. A partir de 2022 se aprecia una caída sin precedentes de la proporción de asalariados con relaciones temporales, que no parece verse afectada por la ralentización de la reducción del paro. De hecho, desafiando la estacionalidad que dibuja los dientes de sierra en la figura, la tasa de temporalidad está reduciéndose trimestre tras trimestre. De hecho, debe señalarse que la reducción de la temporalidad en el ámbito natural de la reforma laboral –el sector privado– ha sido más intensa (hasta el 14,8%, cerca ya de la media comunitaria).

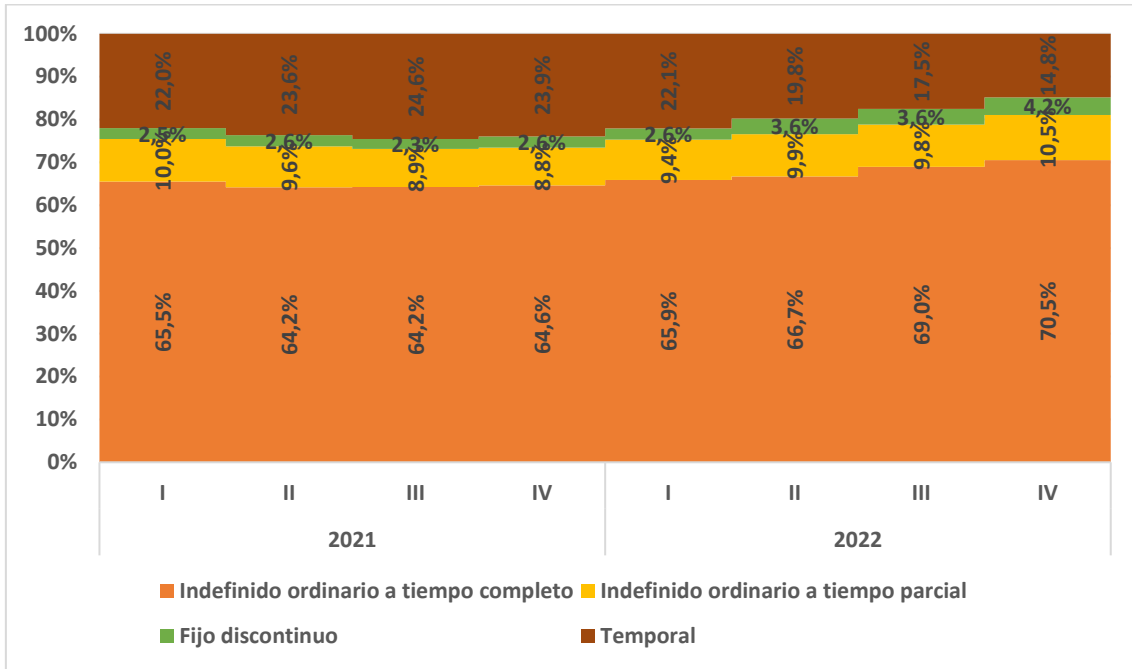
Gráfico 1: Tasas de temporalidad y desempleo



Fuente de los datos: Encuesta de Población Activa.

Esta evolución parece asentarse en relaciones laborales “canónicas” -empleo indefinido a tiempo completo y “permanente”- pues, pese al indudable crecimiento del contrato fijo discontinuo éste sigue teniendo un peso relativamente reducido. Entre los asalariados del sector privado, la comparación entre el último cuatrimestre de 2021 y 2022 es clara: habiendo aumentado en número (son 346 mil personas más las ocupadas en esta situación), el peso de los indefinidos a tiempo completo ha pasado de 64,6% al 70,5%; los indefinidos a tiempo parcial han crecido 1,7 puntos porcentuales (hasta el 10,5%) y los fijos discontinuos 1,6 puntos (hasta el 4,2%). En definitiva, por cada nuevo fijo discontinuo se han creado 4,6 puestos de trabajo cubiertos de forma indefinida y a tiempo completo.

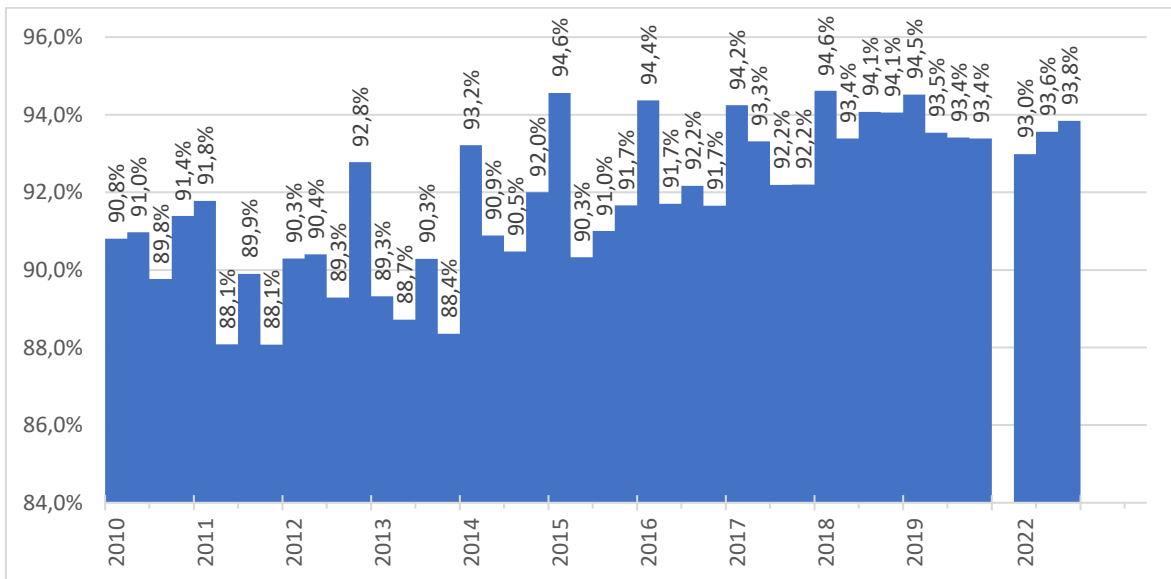
Gráfico 2: Distribución del empleo asalariado en el sector privado, por tipo de contrato



Fuente de los datos: Microdatos de la Encuesta de Población Activa.

El siguiente punto del análisis, descartado que simplemente se haya variado la forma del contrato para sustituir relaciones estacionales por indefinidos fijos discontinuos es comprobar la estabilidad en el empleo que se ha generado con el nuevo marco legal. Para ello, aunque será conveniente analizar un horizonte más extenso, puede analizarse la EPA de flujos, que aprovecha que la entrevista se realiza durante varios trimestres consecutivos al mismo hogar, para así analizar cambios. Conforme a esta fuente, se ha comprobado cuál era la situación en el trimestre siguiente de quienes habían accedido al empleo indefinido en los 12 meses anteriores.

Gráfico 3: Porcentaje de los asalariados indefinidos que, llevando menos de un año en la empresa, siguen estando ocupados el trimestre siguiente.



Fuente de los datos: Microdatos de la Encuesta de Población Activa. Se omiten los años 2020 y 2021 para evitar distorsiones innecesarias derivadas de la pandemia.

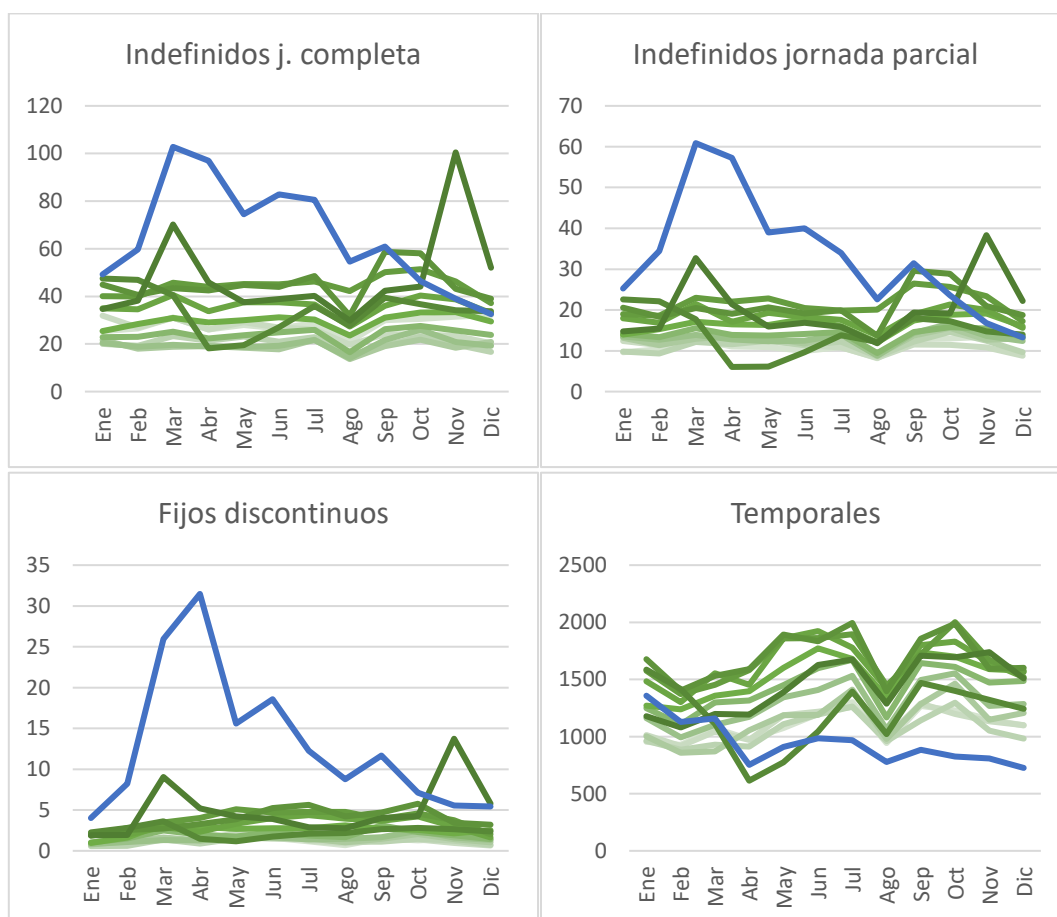
El Gráfico 3 muestra que, de forma similar a lo que había venido sucediendo desde 2018, más del 93% de estos nuevos indefinidos seguían ocupados en el trimestre siguiente, lo que parece descartar un uso fraudulento generalizado del periodo de prueba para eludir la –ahora sí–, regla general de que el empleo asalariado es indefinido, y sólo por causas realmente tasadas temporal.

3. Nuevos contratos registrados

La necesidad de datos ágiles lleva a menudo a mirar el número de contratos registrados; a diferencia de la EPA, esto no nos dice mucho sobre la estabilidad del empleo, pues realmente es intrascendente si el contrato es formalmente temporal o indefinido si su duración es escasa (incluso en términos indemnizatorios, la diferencia no cambiará sustancialmente la protección de la persona trabajadora, aunque sí puede, en términos agregados, afectar a la competitividad de las empresas).

Sin embargo, sí que nos sirve para tener una imagen instantánea de la velocidad a la que cambian sus políticas de recursos humanos las empresas de nuestro país. Ya se anticipó en el anterior análisis en este foro el fuerte crecimiento de los contratos indefinidos; en el conjunto de 2022 han supuesto el 33,5% de los registrados, frente a niveles que nunca antes superaron el 8%. En este momento, resulta quizá de interés atender a la evolución mensual.

Gráfico 4: Evolución del número de contratos



Cada línea representa un año, en verde de más claro a más oscuro, desde 2010 a 2021. En azul 2022.

Fuente de los datos: Servicio público de Empleo Estatal

Como muestra el gráfico 4, tras el ímpetu inicial, como era de esperar, el número de contratos registrados cada mes se ha reducido notablemente. Esto no implica un peor comportamiento del mercado de trabajo, sino simplemente que nos acercamos a un nuevo equilibrio, con las nuevas reglas de juego. Como puede verse, en los últimos meses se han registrado menos contratos indefinidos que en los últimos años, pero también menos temporales, a pesar de que el empleo agregado no ha tenido un comportamiento negativo. De hecho, el número de contratos firmados en el último trimestre del año es el más bajo de desde 2011, pero se firmaron y registraron casi tantos contratos indefinidos como en la suma del último lustro.

Debe tenerse en cuenta que un contrato indefinido, si realmente da lugar a un vínculo estable, puede “sustituir” a las varias decenas o centenas de contratos que una persona trabajadora sometida a contratos temporales habría firmado en el mismo periodo.

La extensión de este formato no permite realizar un análisis más exhaustivo de los cambios, que incorporen variables muy relevantes para entender los efectos de la reforma (sectoriales, de género, de edad...) y que puedan orientarnos a los iuslaboralistas a una mejor comprensión de los problemas jurídicos. Habrá otras ocasiones, en este u otros foros, para analizarlo.