

Análisis Regional España

Reforma laboral y temporalidad

Expansión (España)

Rafael Doménech / Juan Ramón García

Una vez aprobada la reforma laboral, lo relevante es comenzar a evaluar sus efectos, aunque su mayor parte sean solo perceptibles a medio y largo plazo. Al igual que en las anteriores, habrá que analizar su alcance para aumentar las tasas de empleo y de participación en el mercado de trabajo, mejorar su calidad, reducir el paro y ampliar la capacidad de la economía para incrementar su competitividad y productividad, con relaciones laborales más flexibles, seguras y eficientes.

Aunque la reforma del 2012 puso el énfasis en el aumento de la flexibilidad interna para atenuar el impacto sobre el empleo de la crisis y acelerar su recuperación, también redujo la brecha entre los costes de extinción de los contratos indefinidos y los temporales. Si bien resulta complejo diferenciar las repercusiones de aquella reforma respecto a otros determinantes, la evidencia muestra que la tasa de temporalidad entre 2014 y 2019 se situó, en promedio, 7 puntos por debajo respecto a la recuperación anterior (entre 1995 y 2007). Cuando se descompone la disminución de la temporalidad entre la provocada por las variaciones en la composición sectorial y la atribuida a otros factores, se constata la existencia de un determinante similar en todos los sectores. Pese a las enormes diferencias de temporalidad entre actividades (del 54% en el sector primario al 8% en el financiero), los cambios en los pesos de las distintas ramas productivas apenas explicaron unas décimas. De hecho, salvo en educación, salud y administraciones públicas, la tasa de temporalidad cayó de forma generalizada. Entre 1995 y 2020, disminuyó 6,7 puntos en el sector primario, 7,3 en los servicios, 13,5 en la industria manufacturera y 27,8 en la construcción.

A diferencia de la precedente, la reforma de 2021 ha optado, sobre todo, por endurecer las condiciones de la contratación temporal. Además de establecer que todo contrato se presume indefinido, el RDL 32/2021 refuerza la causalidad de los contratos temporales, establece limitaciones a su duración y penalizaciones a su encadenamiento. Las consecuencias de la reforma sobre la dualidad laboral no serán inmediatas. En primer lugar, porque las empresas podrán seguir recurriendo a las antiguas modalidades de contratación temporal hasta el 30 de marzo de 2022. En segundo lugar, porque los contratos de duración determinada firmados antes del 31 de diciembre de 2021 podrán agotar su vigencia máxima.

Buena parte del éxito de la reforma para reducir la dualidad dependerá de si la contratación que tradicionalmente se ha realizado de forma temporal se canaliza a través del contrato fijo-discontinuo, más estable, que no interrumpe el vínculo empresa-trabajador, permite acumular experiencia y evitar descensos de la productividad. Al respecto, el número de contratos fijos-discontinuos se triplicó en enero con respecto al mismo periodo de 2021, a pesar de que algunas de las modificaciones del sistema de contratación no han entrado en vigor. También aumentaron los contratos indefinidos iniciales, que se multiplicaron por 2,2, y las conversiones de contratos temporales en indefinidos, que crecieron un 53%, favorecidas por el plan de choque contra la temporalidad en los meses finales de 2021.

Es probable que el descenso del número de contratos con una duración inferior a un mes, que representaron el 40% del total de temporales en el pasado año, sea comparativamente elevado. El recargo de 26 euros por contrato de corta duración encarecerá su utilización, lo que debería incrementar la duración media, que en 2021 apenas superó los 53 días.

Por último, además de monitorizar la evolución de la contratación y garantizar el cumplimiento de la nueva normativa, las autoridades deberán velar por evitar que la caída de la temporalidad sea a costa de un menor crecimiento del empleo. Es más, habrá que seguir tomando medidas para aumentar nuestra baja tasa de empleo, como las

propuestas por [BBVA Research](#) y Fundación Sagardoy. Dado que la incertidumbre jurídica y el coste de extinción de los contratos indefinidos, tanto ordinarios como fijos-discontinuos, continúan siendo mayores que las asociadas a las de los temporales, es posible que una parte de las conversiones no tengan lugar y que algunos contratos nunca se celebren. Si acabar con la temporalidad mediante su prohibición no resultase costoso en términos de empleo, ya la habríamos erradicado hace décadas.

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web www.bbvarsearch.com.

INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).
Tel: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25
bbvarsearch@bbva.com www.bbvarsearch.com