

Reforma laboral: seis meses después

5 de julio de 2022

Mensajes principales

- La reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021) simplifica el sistema de contratación, modifica la estructura de la negociación colectiva y redefine los ERTE como instrumentos de flexibilidad interna. La regulación de la flexibilidad externa y de una parte de la interna apenas cambian.
- Tras la entrada en vigor de la reforma, la contratación indefinida ha aumentado un 209% hasta junio con respecto a los registros prepandemia y la temporal ha caído un 37%, lo que sitúa la ratio de temporalidad en mínimos desde 1985.
- Los contratos de obra y servicio (por imperativo legal) y los de corta duración (por su mayor coste) han concentrado la reducción de la temporalidad. Entre los indefinidos, sobresale el incremento de los fijos discontinuos (700%), que ya representan más de un tercio de la contratación indefinida. Su peso aumentará cuando se permita a las ETT suscribirlos para cubrir necesidades fijas discontinuas.
- La estabilidad en el empleo de los nuevos contratos indefinidos es algo menor: crece la rotación laboral y la incidencia de la parcialidad. ¿La mayor flexibilidad interna en la contratación indefinida es la responsable?
- Todavía es pronto para evaluar con precisión los efectos de la reforma y, en particular, qué repercusiones son temporales y cuáles permanentes. El periodo transitorio de aplicación y el momento del ciclo dificultan el análisis.
- El éxito de la reforma dependerá, en buena medida, de su efecto sobre la intensidad en el empleo. Al respecto, la evidencia disponible indica que los fijos discontinuos trabajan menos horas que el resto de asalariados con independencia del tipo de jornada. Solo una parte se explica por un efecto composición.
- La reforma incrementa la rigidez en la contratación temporal, lo que podría dificultar la transición al empleo (y/o a un contrato indefinido) de los colectivos para los que la temporalidad era un trampolín.

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

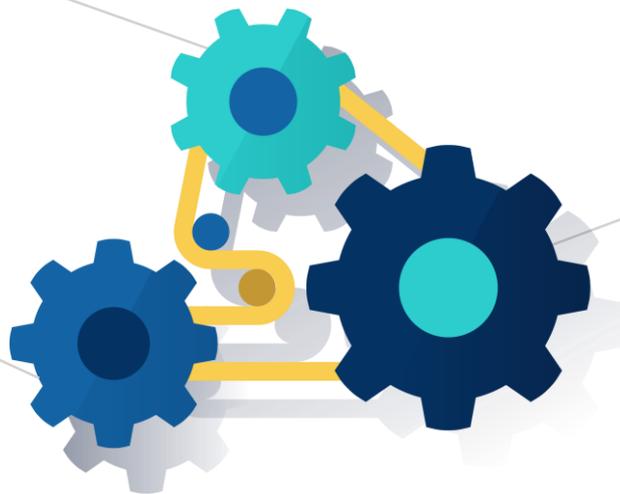
Tres ámbitos principales de actuación:

1. Contratación

Simplifica las modalidades de contratación temporal, restringe su utilización y flexibiliza la contratación indefinida

3. Flexibilidad interna

Redefine los ERTE como instrumentos de flexibilidad interna a partir de la experiencia de los ERTE COVID



2. Negociación colectiva

Reequilibra el poder negociador

Real Decreto-ley 32/2021

1. Contratación

- **El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.** El de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Desaparece, por tanto, el contrato de obra y servicio determinado, que representó el 36% de las contrataciones en 2021.
- **Se refuerza la causalidad del nuevo contrato temporal:** “[...] 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.”
- Con la intención de moderar la rotación laboral, **los contratos de duración determinada inferior a treinta días** –salvo excepciones– **tendrán una cotización adicional a cargo del empresario** (27,5 euros).
- Para desincentivar el uso fraudulento de las nuevas modalidades contractuales, **se estrecha la posibilidad de encadenamiento y se modifican y refuerzan las penalizaciones en materia de fraude en la contratación.** En particular, la sanción se individualiza (*i. e.*, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores contratados) y su cuantía aumenta hasta un máximo de 10.000 euros por afectado frente a los 8.000 euros por empresa anteriores.
- **Se flexibiliza el contrato fijo discontinuo con el objetivo de canalizar una parte de la contratación que tradicionalmente se ha realizado de forma temporal.** Podrá concertarse para: i) realización de trabajos de naturaleza estacional o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos; ii) prestación de servicios en el marco de contrata; 4) puesta a disposición de trabajadores por ETT *para cubrir necesidades temporales*.
- **Otros cambios:** nuevos contratos de formación en alternancia y formativo para la obtención de una práctica profesional; nuevo contrato indefinido adscrito a obra; ampliación del contrato de sustitución, etc.

Real Decreto-ley 32/2021

2. Negociación colectiva

- Se limita la prioridad aplicativa de los convenios de empresa al dejar en manos de los sectoriales la capacidad para fijar la cuantía del salario base y de los complementos salariales.
- Se eleva el convenio sectorial a norma general de aplicación a las actividades que se prestan por las empresas contratistas o subcontratistas, excepto si cuentan con un convenio propio. En tal caso, se aplica la normativa de concurrencia del punto anterior: el convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa sobre el de ámbito superior, excepto en la cuantía salarial y, como en la normativa previa, en la jornada anual de trabajo.
- La vigencia de los convenios colectivos se prorrogará indefinidamente en ausencia de pacto para renovarlos. Se recupera, por tanto, la ultraactividad indefinida vigente hasta 2012.

Real Decreto-ley 32/2021

3. Flexibilidad interna

- A partir de la experiencia adquirida durante la crisis sanitaria y con la finalidad de impulsar los mecanismos de flexibilidad interna, **la reforma simplifica los procedimientos y plazos de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP) o de fuerza mayor.**
 - En línea con los ERTE COVID, establece exenciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social condicionadas a la formación y el mantenimiento en el empleo durante seis meses de los trabajadores afectados (entre el 20% para los ERTE ETOP y el 90% para los ERTE por causa de fuerza mayor). También incorpora algunas restricciones, como la prohibición de realizar horas extraordinarias (salvo excepciones), de establecer nuevas externalizaciones de actividad o de concertar nuevas contrataciones en el centro afectado.
- Se crea una nueva figura, **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tiene como objetivo mitigar la destrucción de empleo ante cambios coyunturales de medio plazo (modalidad cíclica) o de naturaleza estructural específicos de un sector o grupo de sectores (modalidad sectorial).**
 - La duración máxima será de un año para la modalidad cíclica y de un año prorrogable por otro para la sectorial.
 - La activación del Mecanismo RED se realizará a propuesta conjunta de tres ministerios, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo.
 - Se constituirá un Fondo RED de Sostenibilidad del Empleo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación del Mecanismo.

Real Decreto-ley 32/2021

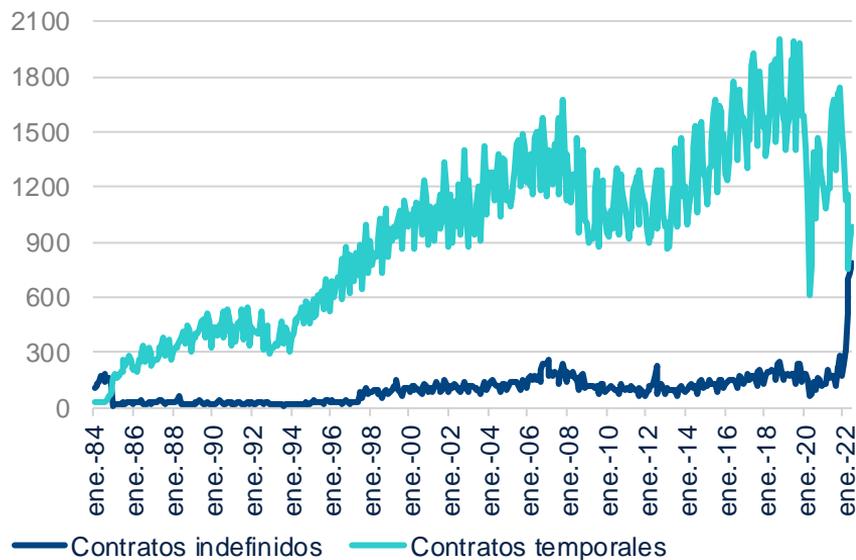
No deroga la reforma de 2012

- Buena parte de los cambios que introdujo la reforma de 2012 se mantienen (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Por ejemplo:
 - La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Los requisitos para la inaplicación del convenio colectivo.
 - La regulación de la movilidad geográfica y funcional.
 - La cuantía de las indemnizaciones por finalización del contrato de trabajo.
 - Los procedimientos de despido colectivo.
 - Etc.

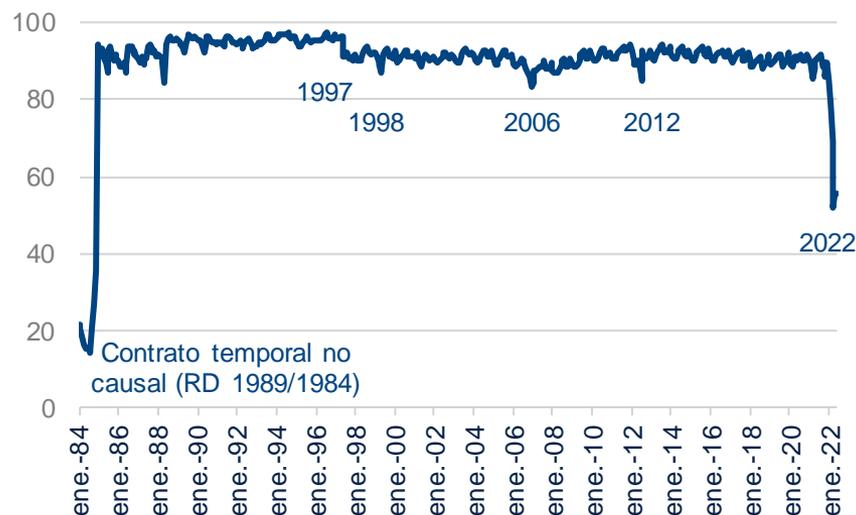
¿Qué ha cambiado desde la entrada en vigor de la reforma?

Más contratos indefinidos y menos temporales...

CONTRATOS POR MODALIDAD (MILES DE CONTRATOS MENSUALES)



RATIO DE TEMPORALIDAD (%)



Fuente: BBVA Research a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social y BdE

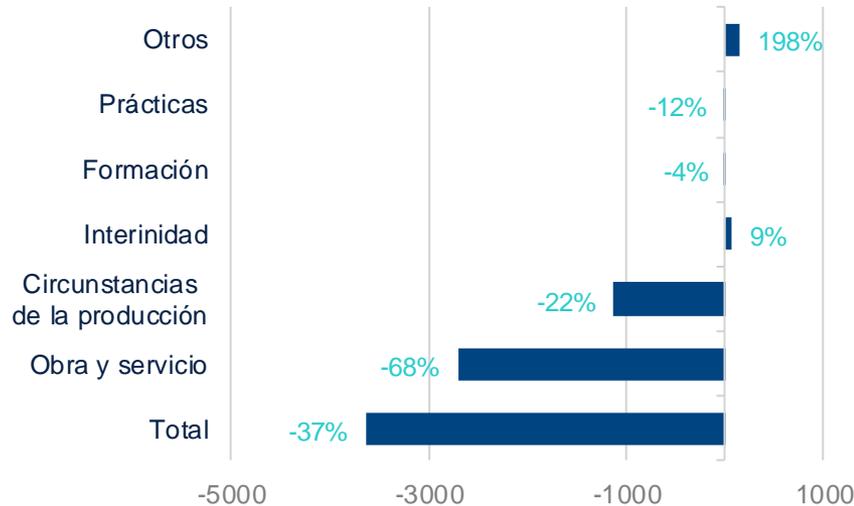
La contratación indefinida ha aumentado un 209% hasta junio con respecto al mismo periodo de 2019 (3,3 millones de contratos) y la temporal ha descendido un 37%. Como resultado, la ratio de temporalidad ha menguado más de 30 puntos hasta el 56% en jun-22, cifra inédita desde la creación del contrato temporal no causal a finales de 1984.

¿Qué ha cambiado desde la entrada en vigor de la reforma?

... sobre todo, de obra y servicio y de corta duración

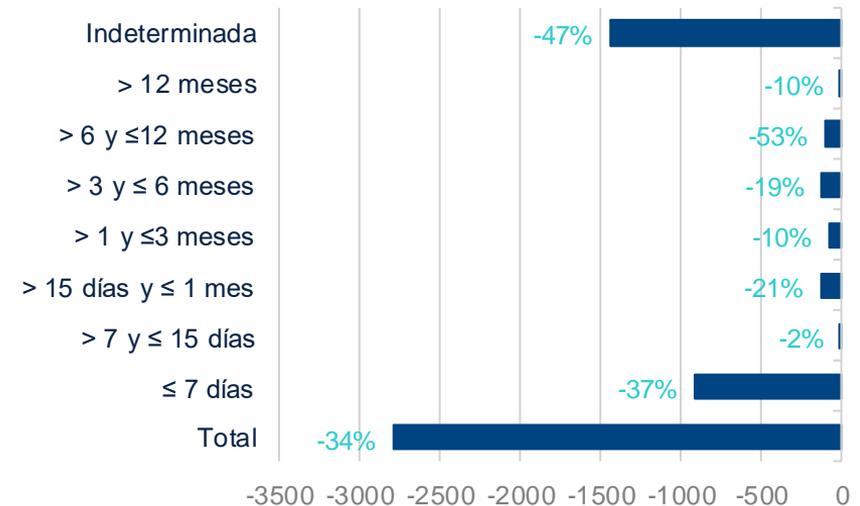
CONTRATOS TEMPORALES POR MODALIDAD

(VARIACIÓN 1S 2022 VS 1S 2019)



CONTRATOS TEMPORALES POR DURACIÓN

(VARIACIÓN ENE-MAY 2022 VS ENE-MAY 2019)



■ Variación en miles de contratos Variación en %

■ Variación en miles de contratos Variación en %

Fuente: BBVA Research a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social

La reducción de la temporalidad se ha concentrado, sobre todo, en los contratos de obra y servicio.
¿Flujos entre modalidades?

Los contratos de corta duración (7 días o menos), que representaban más de un 40% del total de temporales, y los de duración indeterminada son los que más han caído.

¿Qué ha cambiado desde la entrada en vigor de la reforma?

Los fijos discontinuos representan uno de cada tres contratos indefinidos

CONTRATOS INDEFINIDOS

(VARIACIÓN 1S 2022 VS 1S 2019)

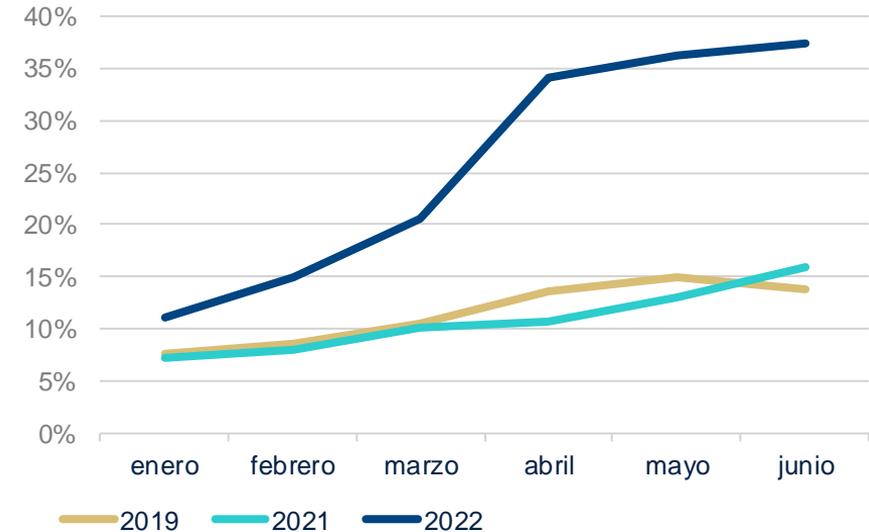


Fuente: BBVA Research a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social

PESO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS EN LA

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

(PRIMER SEMESTRE DE CADA AÑO)



Tanto los indefinidos iniciales como las conversiones han crecido a tasas de dos dígitos.

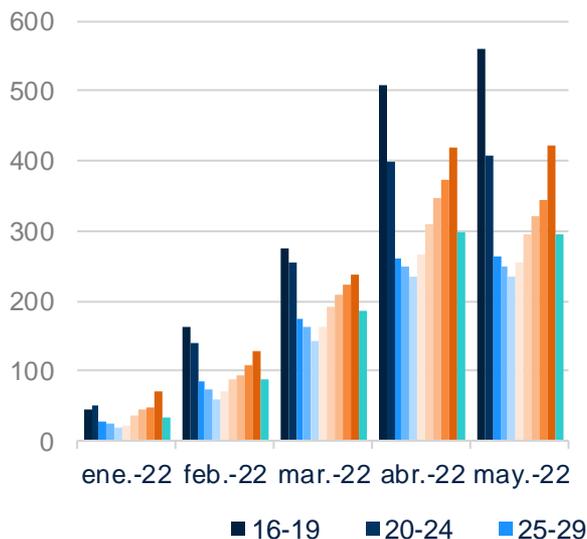
Sobresale el incremento de los fijos discontinuos, que han casi triplicado su peso en la contratación indefinida y ya representan el 5% de los afiliados al Régimen General.

¿Qué ha cambiado desde la entrada en vigor de la reforma?

Los jóvenes, principales beneficiados del aumento de la contratación indefinida

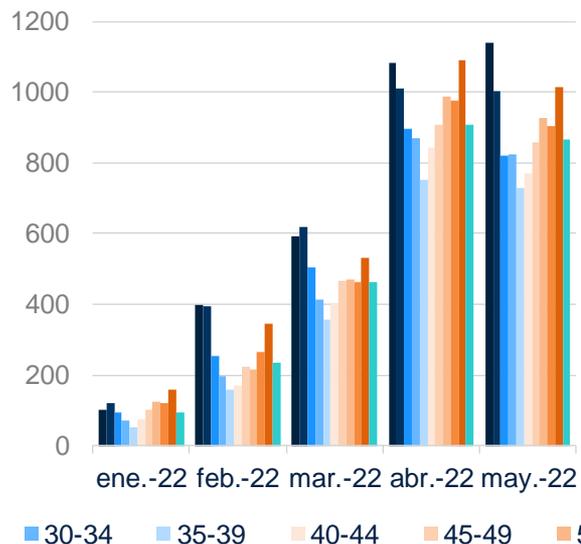
CONTRATOS INDEFINIDOS

(2022 VS 2019, %)



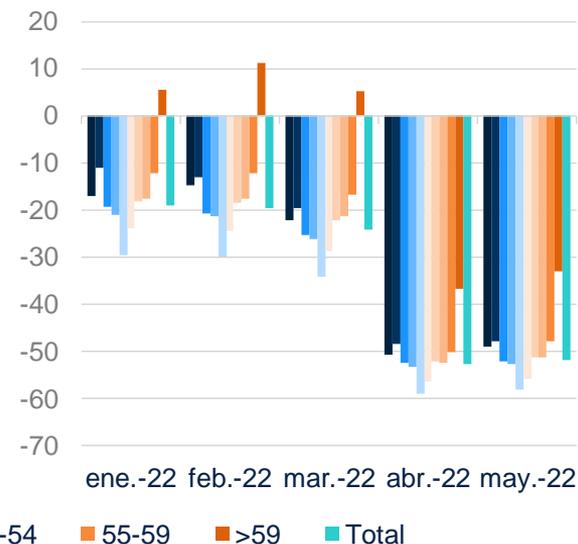
CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

(2022 VS 2019, %)



CONTRATOS TEMPORALES

(2022 VS 2019, %)



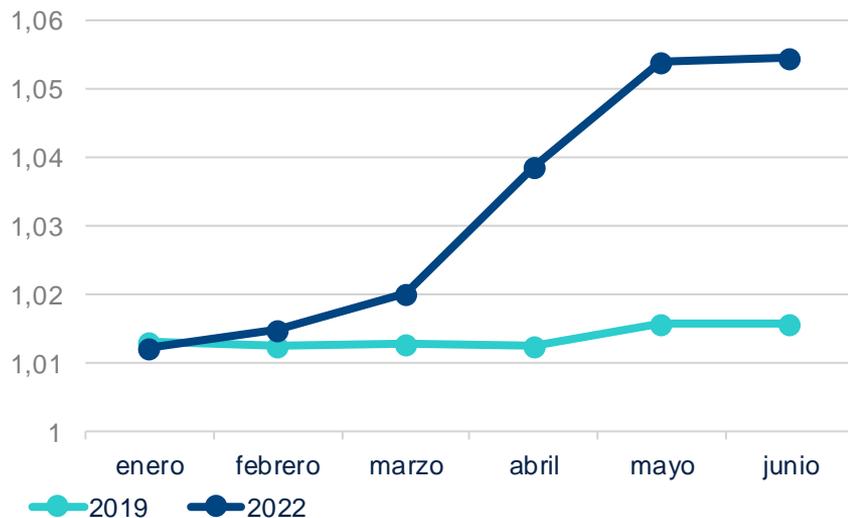
Fuente: BBVA Research a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social

El crecimiento de los contratos indefinidos ha sido más acusado entre los menores de 25 años y los mayores de 59.
El descenso de los temporales ha sido mayor en los grupos intermedios (35-44 años).

¿Qué ha cambiado desde la entrada en vigor de la reforma?

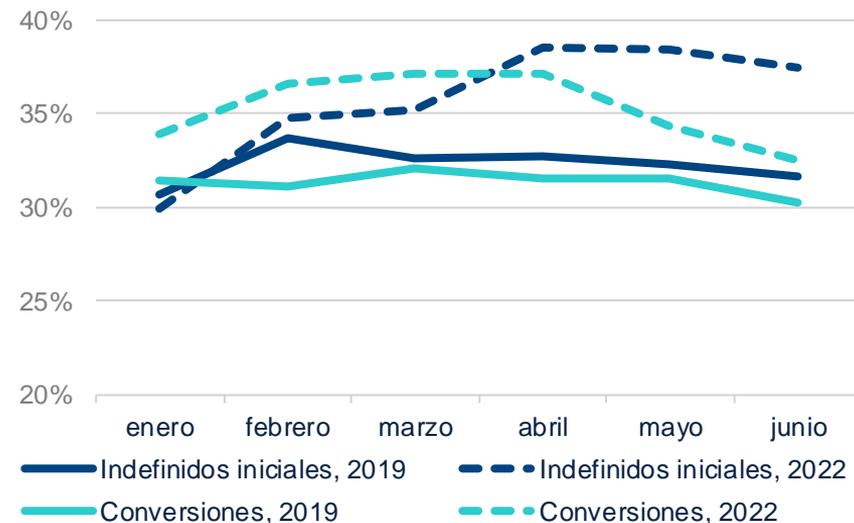
Mayor rotación laboral y parcialidad de los trabajadores indefinidos

ÍNDICE DE ROTACIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS (CONTRATOS INDEFINIDOS / CONTRATADOS INDEFINIDOS)



Fuente: BBVA Research a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social

PESO DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS A JORNADA PARCIAL (% DE CONTRATOS INDEFINIDOS ORDINARIOS)

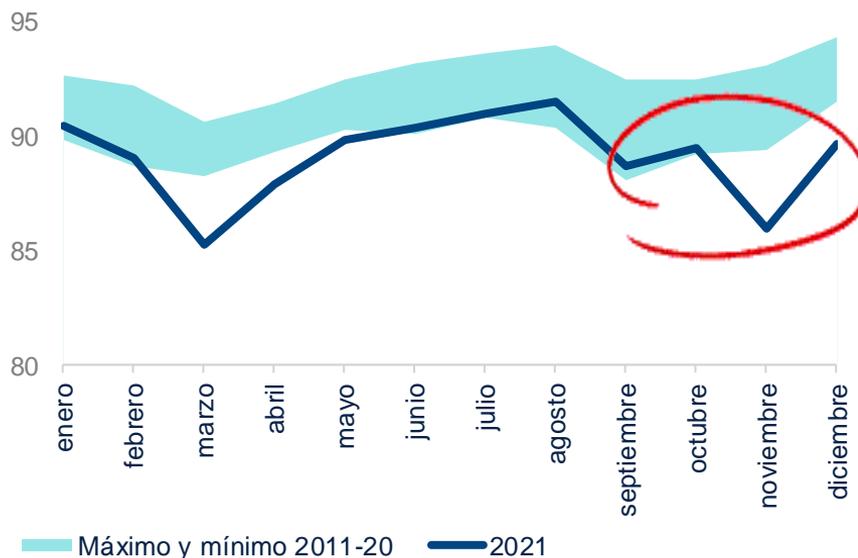


Ha aumentado la importancia de la jornada parcial en la contratación indefinida. ¿Aumenta el riesgo de parcialidad involuntaria?

La rotación laboral de los contratos indefinidos ha repuntado ligeramente en 2022: 1,05 contratos indefinidos por persona contratada en el 1S 2022 vs 1,02 en el 1S 2019.

¿Qué parte de los cambios se deben exclusivamente a la reforma? ¿Cuánto es transitorio y cuánto permanente?

RATIO DE TEMPORALIDAD (% DE CONTRATOS TEMPORALES)



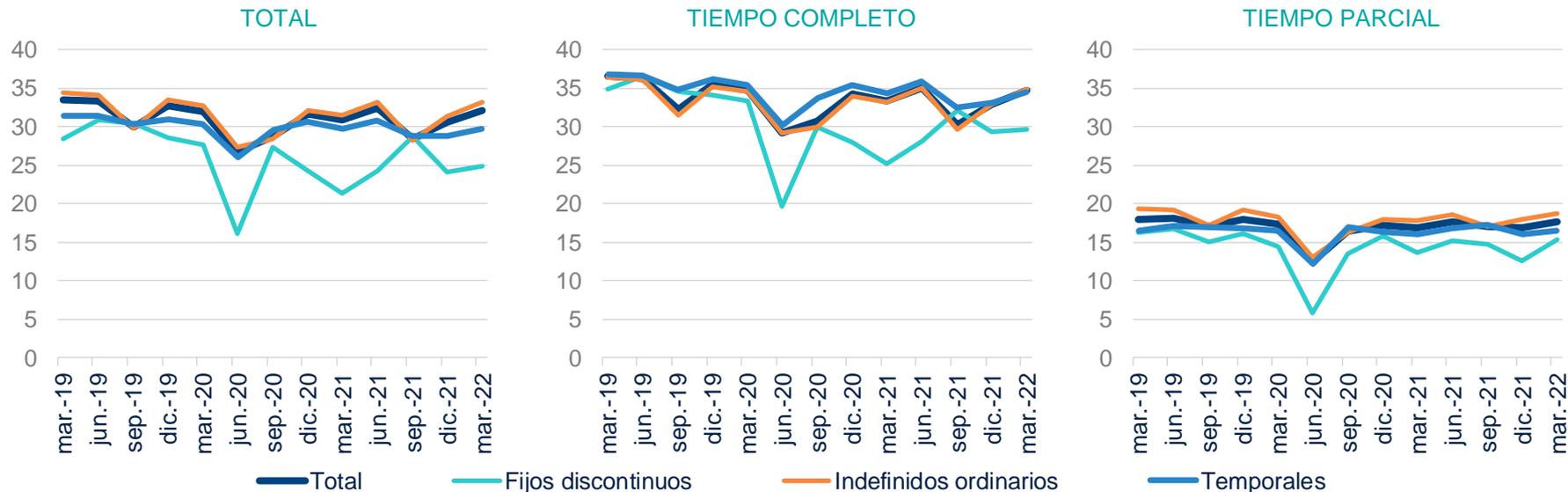
■ Valorar adecuadamente las repercusiones de la reforma requiere tiempo y datos:

- Algunas medidas (o su orientación) fueron difundidas antes de su aprobación ► **efecto anticipación.**
- Las empresas contaron con un periodo de transición de tres meses para adaptarse al nuevo sistema de contratación ► tan solo **dos meses de vigencia plena.**
- A diferencia de la gran mayoría de las reformas laborales precedentes, la actual entró en vigor durante una fase expansiva ► necesidad de considerar el **efecto del ciclo económico.**

El éxito de la reforma se medirá por su efectos sobre la intensidad en el empleo...

HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS SEMANALES

(NÚMERO DE HORAS)



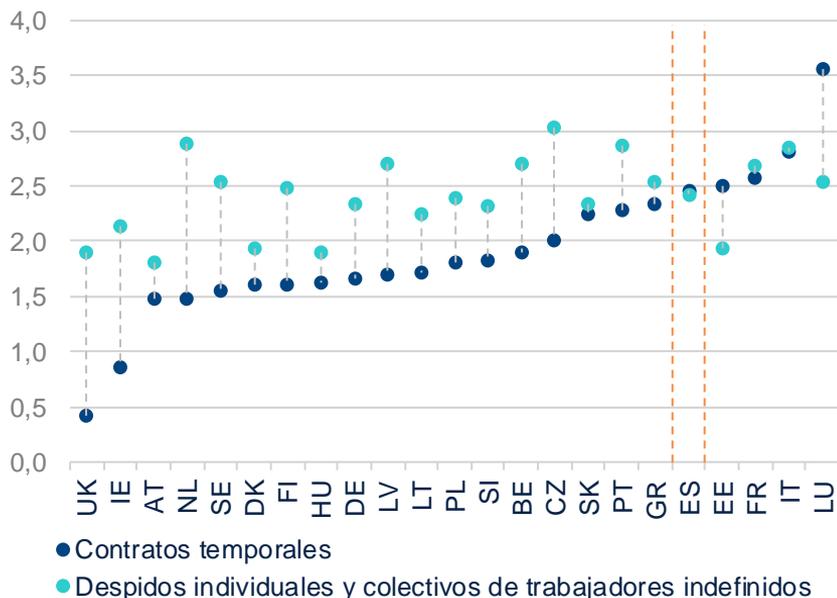
Fuente: BBVA Research a partir de INE (EPA)

Los fijos discontinuos trabajan menos horas que el resto de asalariados con independencia del tipo de jornada (-12% 07-22). Aunque buena parte de la diferencia es efecto composición, el aumento de las transiciones desde el empleo temporal al indefinido (fijo discontinuo) no debería hacerse a costa de una reducción de la jornada laboral. ¿Periodos de inactividad?

... pero también, por la ausencia de repercusiones negativas sobre la participación laboral de ciertos colectivos

INDICADORES DE LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN AL EMPLEO (EPL) EN 2019

(PAÍSES DE LA UE)



- En términos agregados, la temporalidad tiene repercusiones negativas sobre la estabilidad en el empleo, la productividad, el salario, la carrera laboral, la desigualdad, etc. (Bentolila, Dolado y Jimeno, 2019).
- Antes de la reforma, España destacaba en Europa por las restricciones impuestas a la contratación temporal (OCDE, 2021).
- La reforma incrementa la rigidez en la contratación temporal, lo que podría dificultar la transición al empleo (y/o a un contrato indefinido) de los colectivos para los que la temporalidad era un trampolín (Booth, Francesconi y Frank, 2002; Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación, BBVA Research y FEDEA, 2022; Güell y Petrongolo, 2007; García-Pérez y Muñoz-Bullón, 2011; Rebollo-Sanz, 2011; Filomena y Picchio, 2021, etc.)

*Un valor del indicador de EPL más elevado representa una regulación más estricta o rígida.

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE

Mensajes principales

- La reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021) simplifica el sistema de contratación, modifica la estructura de la negociación colectiva y redefine los ERTE como instrumentos de flexibilidad interna. La regulación de la flexibilidad externa y de una parte de la interna apenas cambian.
- Tras la entrada en vigor de la reforma, la contratación indefinida ha aumentado un 209% hasta junio con respecto a los registros prepandemia y la temporal ha caído un 37%, lo que sitúa la ratio de temporalidad en mínimos desde 1985.
- Los contratos de obra y servicio (por imperativo legal) y los de corta duración (por su mayor coste) han concentrado la reducción de la temporalidad. Entre los indefinidos, sobresale el incremento de los fijos discontinuos (700%), que ya representan más de un tercio de la contratación indefinida. Su peso aumentará cuando se permita a las ETT suscribirlos para cubrir necesidades fijas discontinuas.
- La estabilidad en el empleo de los nuevos contratos indefinidos es algo menor: crece la rotación laboral y la incidencia de la parcialidad. ¿La mayor flexibilidad interna en la contratación indefinida es la responsable?
- Todavía es pronto para evaluar con precisión los efectos de la reforma y, en particular, qué repercusiones son temporales y cuáles permanentes. El periodo transitorio de aplicación y el momento del ciclo dificultan el análisis.
- El éxito de la reforma dependerá, en buena medida, de su efecto sobre la intensidad en el empleo. Al respecto, la evidencia disponible indica que los fijos discontinuos trabajan menos horas que el resto de asalariados con independencia del tipo de jornada. Solo una parte se explica por un efecto composición.
- La reforma incrementa la rigidez en la contratación temporal, lo que podría dificultar la transición al empleo (y/o a un contrato indefinido) de los colectivos para los que la temporalidad era un trampolín.

Reforma laboral: seis meses después

5 de julio de 2022

Bibliografía

- Bentolila, S., Dolado, J. y Jimeno, J. F. (2019): “Dual Labour Markets Revisited”, [Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance](#), 3, 1-34.
- Booth, A. L., Francesconi, M. y Frank, J. (2002): “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?”, [The Economic Journal](#), 112 (480), F189-F213.
- Filomena, M. y Picchio, M. (2021): “Are Temporary Jobs Stepping Stones or Dead Ends? A Meta-Analytical Review of the Literature”, [IZA Discussion Paper N° 14367](#).
- García-Pérez, J. I. y Muñoz-Bullón, F. (2011): “Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers”, [British Journal of Industrial Relations](#), 49 (1), 103-143.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007): “How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain”, [Labour Economics](#), 14 (2), 153-183.
- Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación, BBVA Research y FEDEA (2022): “Observatorio trimestral del mercado de trabajo”. [Boletín N° 1](#).
- OCDE (2021): “The New OECD Employment Protection Legislation Indicators for Temporary Contracts”. [OCDE](#).
- Rebollo-Sanz, Y. (2011): “Landing a permanent contract in Spain: do job interruptions and employer diversification matter?”, [The Manchester School](#), 79 (6), 1197-1236.
- [*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.*](#)