

# Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo

*Instituto EY-Sagardoy de Talento e Innovación, BBVA Research y FEDEA*

**Boletín no. 1, Junio de 2022**

Florentino Felgueroso (FEDEA) y Rafael Doménech (BBVA Research), coordinadores\*

Alfonso Arellano (BBVA Research)

Angel de la Fuente (FEDEA e IAE-CSIC)

Juan Ramón García (BBVA Research)

Marcel Jansen (UAM y FEDEA)

Analía Viola (FEDEA)

## **Es pronto para sacar conclusiones sobre el impacto estructural de la Reforma Laboral**

En esta segunda edición del OTML, analizamos la evolución del mercado de trabajo en los cuatro primeros meses del año 2022. El informe consta de dos partes. En la primera se hace un balance de la evolución de los principales indicadores agregados (Bloque A, Empleo, paro y actividad económica) mientras que la segunda se centra en aquellos indicadores que permiten realizar un seguimiento de la última reforma laboral.

### *Continúa la recuperación*

En términos generales, se puede concluir que tanto el empleo como el paro han seguido una evolución muy favorable en este inicio del año 2022. Tanto la ocupación de la EPA, como la de la Contabilidad Nacional Trimestral (CNTR) y la afiliación a la Seguridad Social superan ya los niveles registrados en el primer trimestre del 2019. Los afiliados alcanzaron, además, su máximo histórico en un primer trimestre, aunque aún faltan algo más de 500 mil ocupados en la EPA para llegar al máximo alcanzado antes de la Gran Recesión (2008T1) y la CNTR sitúa la diferencia con este trimestre en más de 1 millón de personas. No obstante, ni el empleo efectivo EPA, ni las horas de trabajo de la EPA, ni las de la CNTR han recuperado aún los valores de 2019T1.

El producto por trabajador siguió creciendo a buen ritmo en 2022, debido tanto al crecimiento del PIB por hora trabajada como al del número de horas trabajadas por persona ocupada. Por el momento, el impacto de los altos precios energéticos parece limitado, aunque sí observamos menores crecimientos del empleo en las actividades para las que la

---

\* Agradecemos los comentarios y sugerencias de Juan Pablo Riesgo, socio de EY.

energía tiene un mayor peso en sus costes, principalmente las actividades de transporte, la pesca, la siderometalurgia y las industrias extractivas.

En el caso de las tasas de empleo se produce un patrón similar. Las tasas de empleo de la población de 25 a 64 años alcanzaron en 2022T1 su máximo histórico en un primer trimestre. Sin embargo, cuando se ponderan por jornada de trabajo, aún no han recuperado los niveles de 2019T1. La tasa de empleo ponderada por jornada normal aún se sitúa 5 pp por debajo de la registrada en 2008T1.

*... aunque con algunas sombras,*

Otros indicadores como la tasa de subempleo y la proporción de parados de larga duración muestran una evolución menos favorable por el momento. La incidencia del tiempo parcial se ha mantenido estable durante la pandemia, pero las tasas de subempleo (proporción de los ocupados a tiempo parcial involuntario sobre ocupados a tiempo parcial) han dejado de caer desde el inicio de la pandemia, situándose aún 20 p.p. por encima de las registradas al inicio de la Gran Recesión. Asimismo, el paro ha recuperado sus niveles pre-pandemia, pero la proporción de parados de larga duración, que creció notablemente durante la pandemia, sigue siendo especialmente alta y estable.

*y se mantiene por el momento la moderación salarial*

Por último, en cuanto a los salarios, cabe destacar que continúa la moderación salarial a pesar de los altos niveles de inflación. El aumento de las remuneraciones medias por puesto de trabajo de la CNTR en el primer trimestre sigue por debajo del aumento de los salarios pactados en los convenios colectivos para el 2022. Las estadísticas de convenios colectivos también están mostrando que se ha apostado, de momento, por la moderación salarial, en la negociación colectiva. Los salarios revisados del 2021 solo se desviaron en 0,2 pp de los salarios inicialmente pactados. No obstante, en estos primeros meses, ha aumentado significativamente el porcentaje de asalariados cubiertos por convenios que tienen cláusula de garantía salarial en comparación con el año 2021.

*El impacto de la reforma: un claro descenso de la temporalidad que hay que valorar*

Una de las cuestiones a las que más atención hemos dedicado en esta segunda edición del Observatorio Trimestral del Mercado Laboral son las consecuencias de la reforma laboral aprobada a finales de 2021 mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Aunque sólo tenemos datos de empleo y contratación posteriores a la reforma para cuatro meses, y una única observación de la EPA que cubre el primer trimestre del año en curso, esta información ha recibido una enorme atención y se ha presentado en ocasiones como evidencia incontrovertible del indudable éxito de la reciente reforma para combatir la precariedad en el empleo. Nuestro análisis apunta, sin embargo, a la necesidad de una mayor prudencia y de series más largas a la hora de valorar los efectos de la nueva normativa. Al contrario de reformas anteriores, esta reforma laboral se aprueba en un momento de reactivación económica y del empleo, en el que los datos de los dos años anteriores no son comparables con este inicio del 2022, y en el que se recuperan tendencias en el crecimiento del empleo que se abandonaron temporalmente durante la pandemia.

Empezando por las cifras, en los meses que han seguido a la reforma, los datos de contratación en nuestro país muestran un rápido incremento de la contratación indefinida y una fuerte reducción de la contratación temporal que han llevado a mínimos históricos el peso de los contratos temporales en el flujo total de nuevos contratos registrados cada mes. Este indicador se ha reducido en 38 puntos durante los cuatro primeros meses de vigencia de la RL, pasando desde el 90% de diciembre de 2021 hasta el 52% de abril 2022. Durante el primer trimestre de 2022, el número total de asalariados con contratos indefinidos ha alcanzado los 12,8 millones, su máximo histórico hasta el momento, y el peso de los trabajadores con contratos indefinidos en el total de asalariados ha subido en algo más de un punto en el primer trimestre, hasta el 76%.

En términos absolutos, comparando el primer cuatrimestre de 2022 con el mismo período de 2019, el número registrado de nuevos contratos indefinidos ha aumentado en algo más de un millón, mientras que el de contratos temporales se ha reducido en 1,8 millones. Como cabría esperar, la reducción de los contratos temporales se ha concentrado en los de muy corta duración (que ahora se penalizan con cotizaciones más elevadas) y en los de obra y servicio, que desaparecen por imperativo legal.

Las cifras son realmente espectaculares, aunque en términos de creación de empleo indefinido neto, son similares o incluso menores que en otros trimestres de las dos últimas décadas. Por otra parte, durante los períodos iniciales de reformas laborales anteriores también se han producido reducciones de la tasa de temporalidad de los nuevos contratos que resultaron ser transitorias, aunque nunca de la magnitud observada en esta ocasión. Con todo, cabe pensar que no estamos ante cambios puramente cosméticos. La transformación del empleo temporal en fijo conlleva una mejora en la protección de los trabajadores y un aumento en la duración esperada de las relaciones laborales, algo que cambia los incentivos y puede generar aumentos en la productividad.

*... pero que hay que interpretar con precaución a la espera de más datos*

No obstante, hay que ser prudente a la hora de sacar conclusiones de las primeras cifras. Un primer aspecto a tomar en consideración es el carácter transitorio de una parte del aumento en el número de contratos indefinidos observado en estos meses, debido a la imposibilidad de renovar muchos de los contratos temporales existentes antes de la reforma. Aunque la reforma ya está plenamente vigente - el periodo de transición terminó a finales de marzo-, este proceso de normalización continuará inflando los flujos de la contratación indefinida hasta que se hayan extinguido por completo los contratos de obra y servicio. Por otra parte, cabe esperar que se producirá un aumento en la tasa de rotación de los contratos indefinidos, especialmente durante los primeros años. Muchos de los puestos que se van a cubrir con contratos indefinidos a partir de ahora son intrínsecamente menos estables o rentables que los trabajos indefinidos existentes.

*porque comporta una mayor rigidez que podría reducir el ritmo de creación de empleo*

En segundo lugar, aunque no haya indicios de ello por el momento, la reforma laboral podría afectar negativamente el ritmo de crecimiento del empleo.

Según los indicadores del grado de protección legal del empleo que construye la OCDE, España no destacaba en 2019 por una especial rigidez en los despidos de trabajadores con contratos indefinidos, sino por las limitaciones impuestas a la contratación temporal, si bien la teórica exigencia de causalidad de nuestra normativa ha tendido a ignorarse en la práctica. Las nuevas limitaciones impuestas a la contratación temporal, incluyendo la desaparición del contrato por obra y servicio y el drástico reforzamiento de las sanciones por su incumplimiento, sin la contrapartida de una mayor flexibilidad de los contratos indefinidos (ordinarios), aumentarán la rigidez de la contratación que las empresas podrían tender a repercutir sobre los trabajadores, generando efectos indirectos no deseados sobre el empleo y los salarios.

*y no garantiza una mejora proporcional en la calidad del empleo*

Así pues, aunque la reforma claramente está consiguiendo que el peso de los contratos temporales se reduzca, penalizando o prohibiendo su uso, esto no garantiza necesariamente un aumento en la calidad real del empleo al nivel del contrato indefinido a tiempo completo y podría tener un coste significativo en términos de un menor crecimiento de la ocupación. Dado que la incertidumbre jurídica y el coste de extinción de los contratos indefinidos, tanto ordinarios como fijos-discontinuos, continúan siendo mayores que las de los temporales, es posible que una parte de las conversiones no tengan lugar y que algunos contratos nunca se celebren

En tercer lugar, se observa un notable cambio en la composición de los contratos indefinidos cuando se compara el flujo de nuevos contratos con el stock de contratos indefinidos existentes. En concreto, los contratos indefinidos que más aumentaron en términos relativos son los llamados fijos-discontinuos, con períodos de actividad intermitentes, seguidos por los indefinidos a tiempo parcial. De hecho, la suma de los contratos fijos-discontinuos y a tiempo parcial alcanzó en abril el 60% de los contratos indefinidos formalizados durante el mes. En ambos casos, los trabajadores acumulan menos horas de trabajo que en un contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

En el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, el margen de flexibilidad interna que ofrece la contratación a tiempo parcial puede ser una vía que utilicen las empresas para compensar la pérdida de flexibilidad externa tras la reforma o para reducir el coste de la contratación indefinida, posiblemente de manera fraudulenta.

En el caso de los contratos fijos-discontinuos, la principal incógnita es si la transformación de temporales en indefinidos conseguirá o no aumentar el tiempo efectivo de trabajo. En particular, para las actividades de carácter intermitente, no está claro *ex ante* si los periodos de actividad tenderán a ser mayores, menores o iguales que los que se hubieran producido con la concatenación de contratos temporales antes de la reforma. Si la actividad subyacente no varía, podría presumirse que tampoco tendrían por qué hacerlo las horas de actividad, pero las características de los nuevos contratos, o una negociación colectiva más equilibrada, podrían facilitar que las empresas absorban una parte mayor del riesgo de operación, en vez de ajustar las contrataciones al minuto a la duración de tareas específicas, lo que también

podría comportar unos mejores incentivos para formar a los trabajadores de forma que puedan realizar tareas inesperadas.

### *¿Cómo medir el éxito de la reforma?*

Otras cosas iguales, el éxito de la reforma exigiría, en primer lugar, un aumento en las horas o días de actividad de los trabajadores que repercute sobre sus ingresos y/o en la duración real de las relaciones laborales. En segundo lugar, que la mayor rigidez de la contratación temporal no dificulte la convergencia de la tasa de empleo de España con los niveles más elevados de las economías europeas que nos deben servir de referencia. Tendremos que esperar a ver cómo evolucionan estas variables durante los próximos trimestres o años antes de poder extraer conclusiones firmes. Y puesto que otras cosas no están siendo iguales, también será necesario realizar un análisis cuidadoso que permita aislar los efectos de la reforma de los de la recuperación en curso tras la intensa recesión debida a la pandemia y de posibles tendencias ya en marcha antes de la reforma. Por el momento, los datos disponibles no muestran evidencia clara de que la reforma haya tenido un impacto significativo sobre las probabilidades de transición entre paro y empleo. Y también habrá que evaluar por cuánto tiempo disminuye la temporalidad, ya que la evidencia de anteriores expansiones económicas contiene episodios transitorios de fuerte creación de empleo indefinido con una intensidad comparable a la actual que, lamentablemente, no tuvieron la suficiente continuidad en el tiempo.

### *Ojo a los datos y a su interpretación*

En definitiva, solo una evaluación rigurosa de la reforma laboral puede esclarecer todas estas incógnitas. Es objetivo de este Observatorio contribuir a esta tarea, algo que será más fácil si las autoridades competentes hacen un esfuerzo para adaptar las estadísticas disponibles a la nueva realidad como ya hicieron durante la pandemia, entre otras cosas, ofreciendo con prontitud datos más detallados sobre el desglose de los demandantes con relación laboral, así como más información sobre los flujos que se producen entre situaciones laborales, tipos de contratos y tipos de jornada, lo que permitiría obtener mejores indicadores de rotación laboral y duración de los empleos.

Por nuestra parte, los analistas habremos de tener en cuenta que algunos de los indicadores habituales, como la tasa de temporalidad o el peso de los contratos temporales sobre el flujo total de nuevos contratos celebrados, no son demasiado informativos a la hora de valorar el éxito de una reforma que en buena medida consiste en una “reclasificación” forzada de ciertos contratos. Otros indicadores, como la duración de las relaciones laborales, los flujos entre situaciones laborales, las horas trabajadas y los salarios, habrán de ser analizados para determinar hasta qué punto se producen cambios reales en el funcionamiento de las relaciones de empleo. Ha de tenerse en cuenta también que la reforma laboral produce cambios en los registros administrativos que afectan a algunos indicadores agregados del mercado de trabajo de una forma que puede llevar a interpretaciones equivocadas de los efectos de la reforma o de la evolución de la actividad económica. Por ejemplo, las personas que, antes de la reforma, acumulaban contratos temporales de corta duración, alternando sucesivos períodos de empleo y paro, tendrán ahora una mayor probabilidad de disponer de

un contrato fijo discontinuo, alternando períodos de empleo con período de inactividad. Durante estos períodos de inactividad ya no se contabilizarán como parados en las estadísticas del SEPE, sino como demandantes con relación laboral, junto con los trabajadores en ERTE. La caída del paro no debería interpretarse, por tanto, necesariamente como una mejora de la actividad económica si va acompañada de un aumento en el número de trabajadores que en la práctica no están trabajando. También se pueden producir efectos similares en el empleo estimado por la EPA, al considerar como ocupados a algunos fijos discontinuos, aunque no hayan trabajado en la semana de referencia.