

CLAVES DE LA 'NUEVA' CONTRATACIÓN

525,9

Es el incremento porcentual de la firma de contratos fijos discontinuos en el último año. Suponen ya un tercio de la firma de indefinidos.

45

Son los días de duración media del contrato indefinido, la menor en los últimos quince años. Cae un 15% tras el despliegue de la reforma.

900

Es el porcentaje de aumento de los despidos dentro del periodo de prueba de seis meses de los empleados con contrato fijo.

Un año de reforma laboral: la temporalidad, camuflada y sin control

► Los juristas ven un cambio cultural en las empresas a favor de contratos con más garantías aunque no revierten la estacionalidad del empleo en España

GONZALO D. VELARDE
MADRID

Un año después de la aprobación de la reforma laboral la instantánea que arroja el mercado de trabajo más bien se parece a un buen ejercicio de edición gráfica para pulir las máculas que han jalonado el historial del empleo en España que a un verdadero cambio de modelo estructural. Nada más lejos. Aunque la composición de la contratación ha cambiado radicalmente en 2022, con un desplome de la temporalidad en las nuevas firmas, la dualidad del mercado laboral persiste a lomos de una estacionalidad que marca el ritmo de creación de puestos de trabajo y que seguirá gobernando las decisiones de los empresarios pese a la implantación de la nueva normativa.

Una de las primeras conclusiones que se extraen de la prolija estadística que ha generado la reforma laboral, cuyo despliegue completo no se produjo hasta el mes de marzo, es que las empresas han buscado fórmulas para conservar la flexibilidad interna pese a las rigideces que impone la reforma al haber agravado la firma de contratos temporales y con la eliminación de los contrato por obra y servicio. Acudiendo ahora al contrato fijo parcial y fijo discontinuo para cubrir las necesidades de contratación temporal o intermitente, que persisten.

No en vano, estas figuras son ciertamente más estables y garantes de derechos para el trabajador que los contratos temporales o por obra y servicio. De hecho, uno de los puntos que valoran los juristas al margen de la estadística es el cambio de ciertas prácticas negativas. «Más allá de otro tipo de valoraciones los contratos fijos discontinuos computan a efectos estadísticos, como no

puede ser de otra manera, como indefinidos y lo cierto y verdad es que la reforma laboral en materia de contratación ha conseguido corregir ciertos comportamientos que creo son positivos», señala Alfredo Aspra, abogado laboralista y socio de Labormatters Abogados. «La reforma laboral ha supuesto una importante transformación del mercado de trabajo dentro del sector privado», apunta en la misma línea el abogado y redactor del Área Social de Lefebvre, Ángel Berrocal, asegurando que existe una marcada tendencia de cambio cultural por parte de las empresas a la hora de contratar. «Dando prioridad a la contratación fija frente a la temporal, que dibuja una marcada caída a favor de contratación indefinida flexible».

En busca de la flexibilidad

Es precisamente la aparición de estos conceptos de flexibilidad asociados a los contratos indefinidos los que abonan la discrepancia en el análisis sobre los efectos de la nueva normativa.

Para poner en contexto, conviene aproximar las principales cifras que dan cuenta de esta doble realidad: un fuerte desplome de la temporalidad por un crecimiento desmedido de las modalidades de contratos fijos que distan mucho del habitual contrato a 40 horas semanales que solía acompañar las firmas de indefinidos. Ya no es así.

Por un lado, tal y como arrojan las cifras oficiales de Estadística y de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social la tasa de temporalidad se ha desplomado hasta el mínimo de los últimos 15 años, pasando del 24 al 20% a finales del tercer trimestre del año.

En el mes de noviembre, el número total de contratos registrados durante el mes de noviembre ha sido de 1.424.283. De ellos, 615.236 contratos

Alfredo Aspra

Abogado laboralista y socio de Labormatters Abogados

«La reforma laboral en materia de contratación ha conseguido corregir ciertos comportamientos»

Eva Hernández

Socia responsable del dpto. de Derecho Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados

«La temporalidad que se identifica con precariedad es una realidad que no parece que haya cambiado»

Ángel Berrocal

Abogado y redactor del Área Social de Lefebvre

«El contrato temporal dibuja una marcada caída a favor de la contratación indefinida flexible»

Rita Fernández-Figares

Socia Everfive Abogados

«El mercado laboral ha tenido que buscar fórmulas para mantener la flexibilidad»

eran de carácter indefinido (un 42% del total). Los 809.047 temporales firmados son un 2,125% menos que en el mes anterior y un 53,4% menos que hace un año.

Hasta aquí, las cifras respaldan el análisis mensual del Ejecutivo que ensalza el cambio de tendencia, apoyado en cifras. Y a partir de aquí, aparecen, o desaparecen, las estadísticas que aproximan aún más la realidad de este cambio de rumbo. Del más de medio millón de indefinidos, el 24,3% eran a tiempo parcial y el 34,6% eran fijos disconti-



Trabajador de una compañía de reparto en Ronda (Málaga) // ABC

nuos. Es decir, seis de cada diez firmas de indefinidos están impregnados por elementos de temporalidad. El acumulado del año resulta mucho más revelador: el fijo parcial ha crecido un 104,5% en los últimos doce meses y un 525,9% el fijo discontinuo.

Y dos factores más que desempeñan la realidad del nuevo contrato indefinido, la duración de los mismos. Aunque se han realizado 6.563.008 de contratos por tiempo indefinido hasta noviembre de 2022, representando un ascenso de 4.623.451 (238,38%) sobre el mismo periodo del año 2021, la duración de los mismos es la más baja de los últimos 15 años. Solo en 2022 la media de duración del fijo ha caído de 52 a 45 días. Y, por otro lado, se ha incrementado en más de un 900% la extinción de contratos fijos durante el periodo de prueba.

«Descontrol» estadístico

Con este plantel de datos, cabe desgranar el papel del contrato fijo discontinuo y su naturaleza. La dificultades para concretar las condiciones del contrato temporal por circunstancias de la producción y ante la ausencia del obra y servicio las empresas «se han decidido directamente por emplear fijos discontinuos que se ha convertido, sin duda, en el contrato estrella de la reforma», señala para ABC la socia responsable del departamento de Derecho Laboral en Escalona & De Fuentes Abogados, Eva Hernández. Sin embargo, vistas las cifras, reconoce que «las necesidades del mercado laboral no han cambiado en un año». «Cuando hablamos de temporalidad, muchas veces se identifica con precariedad, y esta realidad no

me parece que haya cambiado», subraya Eva Hernández.

La experta laboralista señala que si bien es cierto que la contratación temporal «se ha reducido sustancialmente», cabe destacar que «las estadísticas están descontroladas». Advierte de que existen actualmente trabajadores fijos que no están a jornada completa y que buscan trabajo en otra empresa para esta pluriempleados «y llegar a fin de mes». «Estos no constan como desempleados registrados, sin embargo si son demandantes de empleo», apunta.

En la misma línea, Rita Fernández-Figares, socia de Everfive Abogados, explica a este medio que, en la práctica, «la restricción legal no ha acabado con la temporalidad en el empleo» y que «el mercado laboral ha tenido que buscar fórmulas para mantener la flexibilidad según sus necesidades». La experta jurista incide en la idea de que cuando finaliza la causa o el tiempo de la contratación fija discontinua y se prescinde temporalmente del trabajador este pasa al desempleo.

Así, la experta argumenta, aunque los datos de temporalidad han caído en las estadísticas, que «se sigue manteniendo la misma precariedad laboral que ante de la reforma».

Sobre esta distorsión, Alfredo Aspra señala que, en efecto, las contrataciones temporales como tal no están desapareciendo, «sino que la modalidad de indefinido fijo discontinuo no refleja esa temporalidad que otras modalidades de contratos temporales si llevaban inmersa en su nomenclatura».

Miremos al futuro con generosidad

ANÁLISIS

LORENZO AMOR



El contexto no era sencillo, ni lo fue la negociación. Pero el espíritu de consenso debía reinar sobre cualquier particularidad. Finalmente, se aprobó 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 decir, con debate y reflexión Gobierno, patronal y sindicatos acordaron una reforma laboral muy necesaria. Con una situación de postpandemia que mantenía la reactivación de la economía en una línea excesivamente suave, con un nivel de endeudamiento importante y desgraciadamente una deuda pública también preocupante, había que sentarse, hablar, negociar y buscar acuerdos y consensos de país. Y se hizo.

Ahora se cumple un año y la conclusión es que tenemos un mercado laboral más resiliente. 12 meses para una parte y 9 meses para el cómputo total de la Ley, sin embargo, es poco tiempo para ver con perspectiva los efectos de esta reforma. Los datos permiten augurar un cambio cultural de gran envergadura

por la reducción de la temporalidad que impulsa la estabilidad en el empleo de los colectivos más vulnerables. La reforma laboral tenía y tiene dos principales objetivos: añadir calidad y empleo estable con la necesaria flexibilidad para las empresas que facilite la supervivencia de las mismas. Objetivos que ya adelanto que se han cumplido.

Pese a que la reforma de la contratación ha resultado algo traumática para las empresas, como lo son muchos cambios, tras 9 meses de completa puesta en marcha el balance es positivo. Se ha matizado uno de los males endémicos del mercado de trabajo español como era la temporalidad ya que creábamos empleo a la misma velocidad que lo destruíamos.

Por otro lado, aunque tenemos la tasa de desempleo más alta de la OCDE, éste no ha crecido ni en los meses en los que tradicionalmente España destruía empleo. Y mantenemos la tasa de afiliación más alta desde 2008, siempre por encima de los 20 millones de personas ocupadas. Los datos de afiliación de autónomos se han ralentizado, aunque se mantienen en positivo.

La brecha de la temporalidad con la UE se ha reducido hasta 8 puntos y desde abril la temporalidad del sector privado ha bajado 5 puntos práctica-

mente. Casi 1 de cada 2 contratos que se realizan ahora mismo son fijos, mientras que hace un año no llegaban a 1 de cada 4. Y quiero hacer especial hincapié en que se ha favorecido tanto el empleo juvenil como el femenino.

Como conclusión, a la vista de estos datos podemos afirmar que la dirección es la correcta, que hace un año iniciamos un rumbo que era necesario. Con consenso se han corregido problemas en la normativa laboral como la clarificación del convenio aplicable a las contratas y subcontratas y la prohibición de devaluar el salario por debajo de las condiciones del convenio sectorial. Avances ambos que están incidiendo en la mejora de la calidad del empleo.

El resultado es que hemos conseguido transitar esta crisis motivada por el coste de la energía, el gas y los conflictos geopolíticos, recién salidos de la pandemia, y sin destrucción de empleo. Un ejemplo del evidente cambio es que justo antes de la declaración del estado de alarma, cuando las primeras consecuencias de la paralización de los mercados llegaban a España, se destruyeron más 800.000 puestos de trabajo. Catástrofe que no se ha repetido en esta ocasión. Digamos bien alto que se ha conseguido evitar que se llegue a la crisis social durante o tras una crisis económica al facilitar una mayor flexibilidad en las empresas y a la vez proteger el empleo.

Entre estas medidas destaca el contrato fijo discontinuo que vino a sustituir al contrato por obra y servicio. La flexibilidad para las empresas adicionales a la ya existentes en el Estatuto de los Trabajadores añadía a la vez más estabilidad y más protección social para el trabajador. Los buenos resultados anuncian una transición cultural en las contrataciones en España. Quedan aun algunos resortes interesantes en el Estatuto de los Trabajadores, a nivel de flexibilidad interna, para afrontar el contexto adverso en 2023 como es el mecanismo RED, ahora mismo en una prueba piloto en el sector de las agencias, o principalmente con los ERTE. Tenemos en cuenta que hay 22.763 personas en ERTE ahora mismo. Es un milagro que significa que si las cosas vienen mal podemos volver a esta figura y evitaremos la destrucción de empleo.

Unos ERTE muchos más flexibles, dinámicos y adaptados a las necesidades de las empresas como ya se ha demostrado durante la pandemia y que protegen al trabajador que se pusieron negro sobre blanco en el articulado de la Reforma.

Es importante mantener ese espíritu de la reforma acordada y el equilibrio de los acuerdos alcanzados. De ello dependerá que sea una norma estable en el tiempo y estable sea nuestro empleo. Miremos con generosidad al futuro y pongamos en valor el esfuerzo realizado.

LORENZO AMOR ES PRESIDENTE DE ATA