

ECONOMÍA Y TRABAJO

La duración de los contratos no mejora pese a la reforma laboral

La elevada rotación en el empleo continúa aunque ha disminuido la temporalidad

ANTONIO MAQUEDA. Madrid
La reforma laboral de 2021 ha sido un éxito a la hora de reducir el uso de los contratos temporales. La utilización del indefinido ordinario a tiempo completo, la fórmula contractual que representa una mayor calidad del empleo, ha aumentado de forma intensa. Hasta el punto de que esta reforma se está siguiendo con atención en otros países que presentan elevadas tasas de temporalidad como Italia. Sin embargo, todavía faltaba analizar el impacto sobre la llamada mortalidad de los contratos y, por tanto, el grado de rotación existente en los puestos de trabajo, el mal endémico que precisamente se quiere atajar. Usando los datos diarios de afiliación a la Seguridad Social, un grupo de investigadores del centro de estudios Fedea ha examinado este punto: "La duración del empleo no muestra los cambios que a priori se anticiparían como resultado de la disminución del trabajo temporal", señala el estudio.

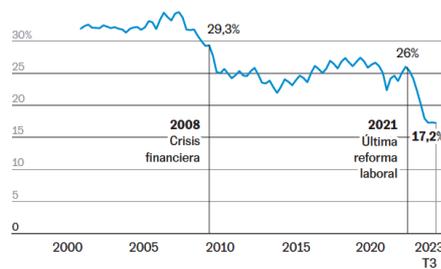
La reforma laboral de 2021 fue aprobada por el Gobierno de coalición y respaldada por la patronal y los sindicatos. Esta restringe mucho el contrato temporal y ha logrado que el porcentaje de temporales descienda de manera muy importante. Pero los patrones diarios de creación y destrucción de empleo apenas han cambiado. A pesar de que tras la reforma ha aumentado la conversión de trabajadores en indefinidos, los datos de afiliación diaria muestran que ha habido a la vez un incremento significativo de la mortalidad de los contratos indefinidos ordinarios. O lo que es lo mismo: el fijo ordinario se usa más, pero su duración ha caído.

En estos registros de la Seguridad Social se observa también que el fijo discontinuo, el contrato que ahora se ha fomentado como alternativa al eventual, se está utilizando con la misma intermitencia que se usaba el temporal de corta duración. "A pesar de ser etiquetados como indefinidos, estos contratos no ofrecen a los trabajadores la misma seguridad laboral que los indefinidos tradicionales", advierte el estudio. Y el contrato de la construcción, aunque ahora se considera fijo porque se ha introducido una causa específica de despido, sigue terminando con el fin de la obra igual que antes.

Estos tres factores implican que los cambios originados por la reforma no han sido tan contundentes como cabría esperar. Han cambiado los nombres de los contratos sin haberse modificado la realidad económica y laboral que subyace. "La reforma ha sido muy eficaz en la reducción de la tasa de temporalidad contractual, pero no parece ha-

Temporalidad

En porcentaje



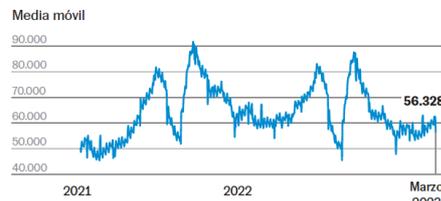
Duración media de los empleos destruidos

En días



Altas diarias

Media móvil



Fuente: EPA

EL PAÍS

ber sido tan eficaz en la mitigación de la precariedad o de la inestabilidad laboral", concluye el documento, titulado *Reformando Mercados Laborales Duales: Temporalidad Contractual o Empírica*. Por más que la temporalidad contractual retroceda, la empírica o factual no lo hace. Según los autores, esta se caracteriza además por la combinación de una alta rotación, bajos salarios y más probabilidades de acabar en el desempleo.

Con todos los datos diarios de afiliación, que el Ministerio de Seguridad Social ha facilitado a los investigadores dando un ejemplo de transparencia, el estudio examina desde 2017 la duración, la creación y la destrucción de empleo. Y concluye que las pautas siguen siendo casi iguales: se continúa contratando mucho los lunes para extinguirlos los viernes; contratando los sábados para terminarlos los domingos, y contratando los

días 1 para liquidarlos el 31. Solo se detecta una leve mejora en la destrucción que se produce a final de mes. Esta es ahora algo menor, apunta la investigación de José Ignacio Conde-Ruiz (Fedea y Universidad Complutense de Madrid, UCM), Manu García (Washington University y Federal Reserve Bank of St. Louis), Luis Puch (UCM e ICAE) y Jesús Ruiz (UCM e ICAE).

En la buena dirección

"La reforma va en la buena dirección y mejora algo lo que había, porque el fijo discontinuo tiene algo más de derechos y hay más indefinidos aunque tengan más mortalidad. Pero no es tan buena como indica la tasa de temporalidad", explica Conde-Ruiz. Y añade que habrá que cambiar la forma de medir la precariedad: "Ya no sirve solo la temporalidad, sino que también se tendrá que mirar la duración y la rotación".

Un informe sostiene que el cambio legal no ha mitigado la precariedad

Se mantienen los patrones de creación y destrucción de puestos

"Hace falta ir más allá", asegura uno de los autores del documento

En España se favoreció en 1984 la eventualidad para impulsar la actividad

económicas complicadas, se permitió en 1984 el uso generalizado del temporal con tal de impulsar el empleo. Aunque el preámbulo de la ley decía que solo se haría mientras esas condiciones perduraran, nunca se llegó a cambiar. En buena parte de Europa se ha prologado el uso del temporal para no tener que tocar los derechos de los trabajadores indefinidos, generando mercados laborales duales. Son vasos comunicantes, explica Conde-Ruiz. La rigidez de los contratos indefinidos se resolvía permitiendo un temporal más flexible y barato y que favorece la competitividad de las empresas en un contexto global, sostiene el documento. Y desde 1984 España ha sido uno de los países con más temporalidad de la OCDE. Antes de la de 2021 se aprobaron hasta seis reformas laborales que no lograron domeñar la dualidad (1994, 1997, 2001, 2006, 2010 y 2012).

De hecho, en la reforma de 2021 se ha intentado preservar la flexibilidad con la generalización del fijo discontinuo. Y se está dando tanta flexibilidad a esta figura que, si se permite en la negociación colectiva, podría llegar a asemejarse al contrato de cero horas de Reino Unido y Holanda, donde se trabaja a demanda, sugieren los autores.

"La mayoría de las altas son para contrarrestar las bajas, lo que se despiden el viernes o el 31 se tiene que contratar el lunes o el día 1, por eso decimos que hace falta ir más allá", dice Manu García. Los autores defienden que es necesario acompañar la reforma de 2021 con una mayor flexibilidad del contrato indefinido ordinario, por ejemplo clarificando las causas del despido para que no haya tanta judicialización como se hizo con la construcción. "Acabar con la temporalidad empírica precisa de una reforma más ambiciosa para acabar con la dualidad", remacha el papel.

Sin indemnización

Mirando solo 2021 y 2022, las altas y bajas siguen patrones muy similares con un crecimiento igual del PIB. La abundancia de contratos de corta duración es evidente. Solo en 2022 hubo más de 19 millones de individuos empleados, y para ello se crearon 24 millones de empleos y se destruyeron 21,5 millones. En todo caso, los investigadores recuerdan que hará falta más tiempo para una evaluación más completa y ver si estas tendencias se consolidan. Y apuntan que todavía hay que examinar cuestiones como si el fijo discontinuo está perdiendo parte de sus derechos porque al acumular muchos contratos intermitentes, una porción importante de estos termina de forma voluntaria al haberse ido el trabajador a otra parte y, por tanto, no cobra la indemnización.

"La incertidumbre en torno a la llamada para volver a trabajar puede tener esos efectos. A priori lo bueno de un indefinido es la estabilidad, pero si haces fijos a los trabajadores de corta duración, no les das el tiempo suficiente como para acumular derechos y disfrutar de esa estabilidad", observa Manu García.

En Estados Unidos, muchos estudios identifican diversos grados de calidad en el empleo. Algo más de la mitad de los trabajadores presenta una alta probabilidad de aguantar en la misma empresa más de dos años y, si pierde el empleo, encuentra normalmente otro en un trimestre. En el otro extremo, hay un grupo que supone más del 15% y tiene una baja probabilidad de seguir en el mismo puesto más de dos años y una alta probabilidad de estar parado durante más de un año. A pesar de no haber contrato temporal en EE UU, la temporalidad empírica existe y allí se mide con otros parámetros, apuntan como ejemplo los investigadores de Fedea.

Los mercados laborales duales, en los que se traza una división entre los trabajadores fijos y los temporales, son característicos de Europa. En España, en medio de unas circunstancias