

Primeros efectos de la reforma laboral 2021

51.41%

Golpe a la temporalidad y mejora de derechos

Julio 2022

(Nº 40)

SERVICIO DE ESTUDIOS
UGT

CONTENIDO

Introducción

- 1.** Objetivos y contexto
- 2.** Contratación
- 3.** Empleo: afiliación a la Seguridad Social
- 4.** Salarios
- 5.** Flexibilidad interna
- 6.** Conclusiones

Introducción

Se acaban de cumplir seis meses de vigencia de la reforma laboral aprobada por consenso en el diálogo social a finales de 2021¹, y resulta un buen momento para realizar una primera evaluación que permita valorar la incidencia que está teniendo sobre las principales variables del mercado laboral y, sobre todo, sobre los objetivos que pretendía alcanzar.

Hay que decir, en primer lugar, que es pronto para obtener resultados concluyentes, por dos razones. De un lado, porque, como se ha dicho, se aprobó hace tan solo seis meses; pero es que, además, algunas de las medidas más relevantes –como las que modificaron los tipos de contratos- entraron en vigor tres meses más tarde, el 1 de abril, reduciendo lógicamente su capacidad transformadora. Por otro lado, y relacionado con el escaso tiempo que lleva operativa, existen pocos datos oficiales que permitan un análisis detallado de muchas de las variables esenciales que se han visto afectadas, puesto que de las estadísticas que ofrecen información al respecto se publican con más o menor retraso².

Por ello, el presente análisis se realiza esencialmente con los datos que aportan las estadísticas mensuales de los Servicios Públicos de Empleo (contratación) y la Seguridad Social (personas ocupadas afiliadas). Desde UGT seguimos insistiendo en la necesidad de mejorar y agilizar la información estadística pública necesaria para analizar, con todo detalle y de manera continua, el impacto de la reforma, elevando el grado de participación de los interlocutores sociales en este proceso.

Pese a todo lo dicho, los datos existentes hasta el momento ofrecen ya valiosa información sobre la evolución de algunas variables esenciales del mercado de trabajo que permiten afirmar que **la reforma está teniendo un impacto muy positivo, aumentado la racionalidad y eficiencia del funcionamiento de las relaciones laborales, elevando la estabilidad del empleo y reduciendo la precariedad laboral.**

¹ [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.](#)

² La EPA solo dispone de los datos del primer trimestre del año que, como se ha mencionado, no recogen plenamente los cambios experimentados en la contratación, ni permite mucho análisis de las transiciones entre un tipo de contrato y otro. Hasta septiembre no se conocerán las cifras de la Contabilidad Nacional (para observar la evolución de algunas variables agregadas como las horas trabajadas, las rentas o la productividad). La *Muestra Continua de Vidas Laborales*, elaborada por la Seguridad Social, también ofrece sus resultados con prácticamente un año de retardo. Y, en materia salarial, la *Encuesta Trimestral de Costes Laborales*, que aporta datos coyunturales, ofrecerá los datos del segundo trimestre en septiembre, y las de carácter más estructural son anuales, publicándose las correspondientes a 2022, como pronto, a finales de 2023 (*Decil de salarios de la EPA*) o incluso a mediados de 2024 (*Índice de Precios del Trabajo y Encuesta de Estructura Salarial*).

1. Objetivos y contexto

Como en cualquier ámbito de actuación, la valoración de los resultados de la reciente reforma laboral deberá basarse en el grado de consecución que logre de los objetivos que se propone, y que deberá analizarse en función de una diversidad de indicadores. En este sentido, en la Exposición de Motivos del RDL 32/2021 se relacionan cuatro objetivos, en línea con los componentes y reformas contenidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España:

- a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad.
- b) Modernización de la negociación colectiva.
- c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas.
- d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

Para lograrlos, la reforma laboral introduce una serie de cambios normativos sustanciales³, que se resumen en el cuadro C1.

C1 - Resumen de cambios introducidos por la reforma laboral de 2021

Fomento de la contratación indefinida	El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido
	Potenciación del contrato fijo discontinuo como alternativa a los temporales
Limitación de la temporalidad	Supresión el contrato por obra o servicio determinado
	Se fijan solo dos causas de temporalidad: circunstancias de la producción e interinidad
	Se facilita la conversión de contratos temporales en indefinidos
	Penalización de los contratos inferiores a 30 días (aumentando cuotas SS)
Potenciación contratos formativos	Refuerzo de los medios de la Inspección de Trabajo e incremento de las sanciones
	Se establecen dos tipos de contratos: de formación en alternancia y de obtención de la práctica profesional
	Refuerzo de la definición y causalidad del contrato formativo
Fortalecimiento de la negociación colectiva	Contrato de formación dual limitado a 30 años
	Recuperación de la ultraactividad plena y refuerzo del convenio colectivo sectorial
Incentivo a la flexibilidad interna	Regulación de los ERTE ETOP, por FUERZA MAYOR y establecimiento del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

Fuente: SEC UGT a partir de RDL 32/2021.

³ Para una aproximación esquemática a los principales cambios se recomienda el [Cuadro comparativo](#) elaborado por el Servicio de Estudios de la Confederación (SEC) UGT: *Análisis y contextos* nº 32, febrero 2022.

Para una información más detallada se puede consultar la serie de documentos explicativos elaborados también por el SEC UGT, disponibles en su web: <https://servicioestudiosugt.com/archivo-apuntes/>
Para mayor detalle; ver: [La reforma laboral de 2021 y sus efectos en el mercado de trabajo](#). Revista Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, nº 13. 2022. Ed. Cinca.

De todos ellos, si hubiera que extraer un objetivo principal, este sería sin duda el de **reducir la temporalidad del empleo**. La Exposición de Motivos recoge en múltiples ocasiones referencias a ello:

*La reforma que contiene este real decreto-ley pretende **corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva**, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo (...). El recurso a la contratación temporal injustificada es una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que **genera ineficiencia e inestabilidad económica, además de una precariedad social inaceptable** (...) El elevado nivel de temporalidad **ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo**, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial que, por un lado, **deteriora el nivel de vida de las personas y, por otro, debilita la demanda interna y, por lo tanto, la capacidad de crecimiento económico de nuestro país.***

Es normal que sea así porque, efectivamente, **la elevada temporalidad del empleo es - junto a la persistencia de una tasa de paro también más alta que en la media europea- el problema estructural esencial de nuestro mercado laboral**, el que refleja un comportamiento más anómalo respecto de la norma en los países de nuestro entorno y, en consecuencia, sobre el que con más insistencia han llamado la atención las instituciones europeas en sus ciclos de revisión y control de la política económica de nuestro país⁴.

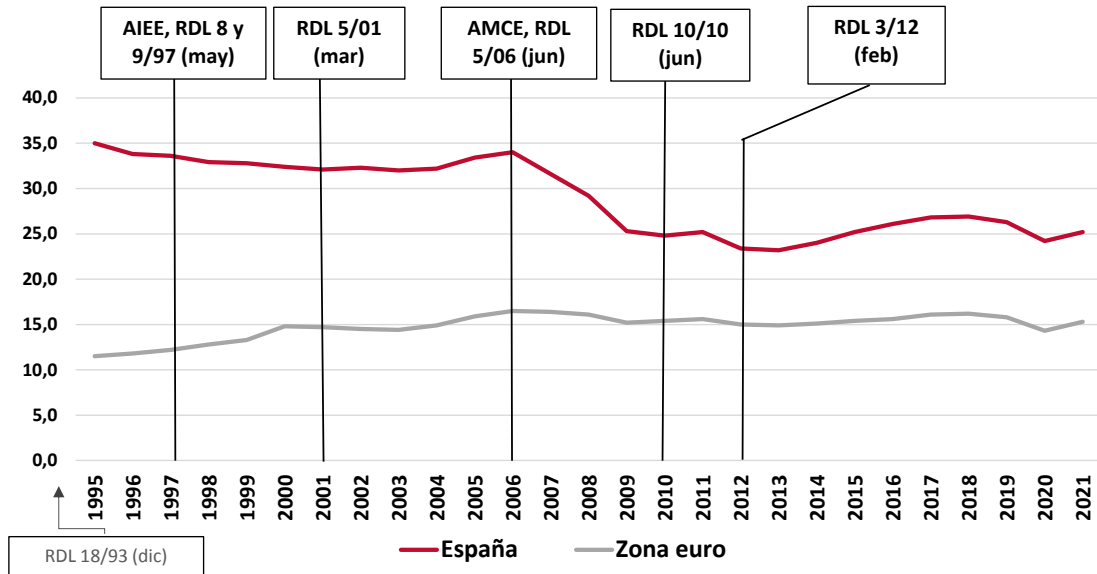
Se trata de una disfunción generalizada, en la medida que ese diferencial respecto a los datos europeos se observa prácticamente para todos los grupos y categorías del empleo, y sobre la que ninguna reforma laboral anterior ha obtenido un resultado positivo realmente destacable. En el gráfico G1 se representa la evolución de la tasa de temporalidad (estimada con los datos de la EPA) de 1995 a 2021 para España y para la zona euro⁵, y se señalan los años en los que implementaron alguna reforma laboral⁶, todas las cuales tuvieron entre sus objetivos declarados la reducción de la temporalidad. Se observa cómo **ninguna de estas iniciativas generó una reducción notable de la tasa de temporalidad, excepto la de 2006** (una de los dos consensuadas en el diálogo social); pero en este caso la irrupción de la Gran Recesión en el año 2008, que supuso una intensa destrucción del empleo temporal, pervirtió sus resultados, puesto que a partir de ese momento la caída de la temporalidad se debió a esa circunstancia, sin que se pueda saber qué hubiera pasado de haber continuado la etapa expansiva.

⁴ A este respecto, ver, por ejemplo, los *informes País* referidos a España de 2019 y 2020, las *Recomendaciones Específicas de País 2019* y la *Decisión del Consejo 2021*, sobre la aprobación del PRTR.

⁵ Hasta el año 2000, en que Eurostat comienza a recoger información para la zona euro, se consignan los datos de la UE-15.

⁶ Se recogen las fechas y nomenclatura de los Reales Decretos leyes que introdujeron cada una de las reformas, porque es a partir de ese momento cuando comenzaron a tener impacto sus medidas, aunque luego todas se convalidaron como leyes. También se señala la que tuvo lugar en 1993 (abajo a la izquierda en el gráfico). De todas, solo dos fueron fruto del acuerdo social, la de 1997 y la de 2006. AIEE: Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo; AMCE: Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo. Las demás fueron aprobadas de manera unilateral por el gobierno de turno.

G1 - Evolución de la tasa de temporalidad del empleo España y zona euro 1995-2021



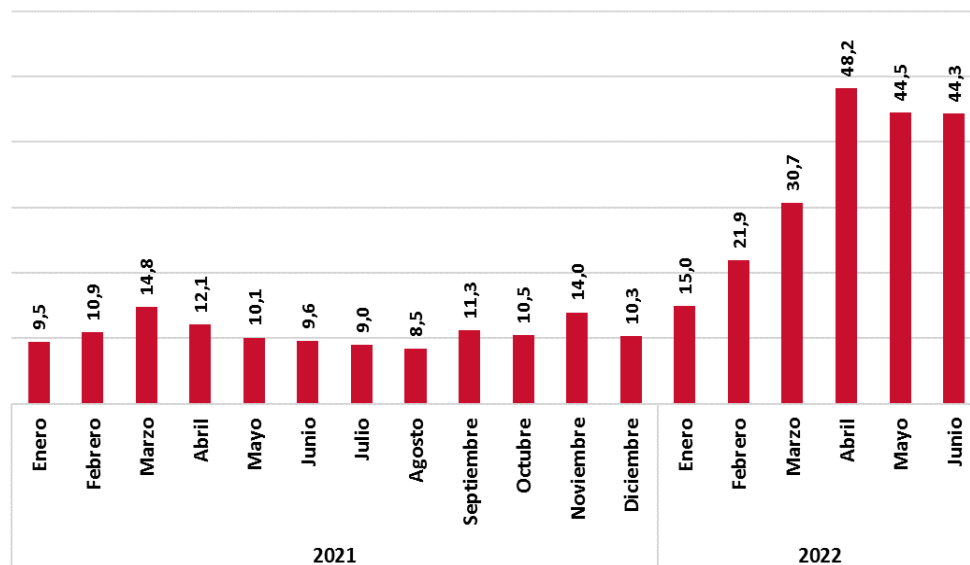
Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

2. Contratación

Espectacular aumento de peso de la contratación indefinida sobre el total

Los datos de contratación de los SPE reflejan el fuerte aumento de la contratación indefinida, incluso en mucha mayor medida de lo que en principio cabría esperar. Es, en este sentido, un resultado, hasta el momento, espectacular.

G2 - Evolución mensual del peso de los contratos indefinidos en 2021 y 2022 Porcentaje sobre el total

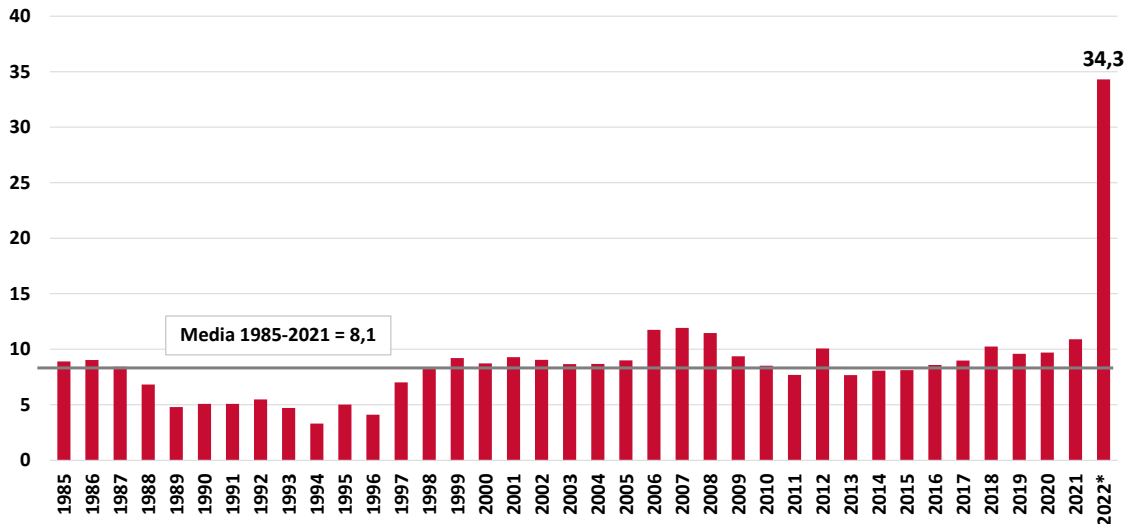


Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

De enero a junio se han realizado un total de 9.571.906 contratos, de los cuales 3.281.858 han sido indefinidos, es decir, **el 34,3%**. Pero, puesto que la nueva normativa sobre contratos no entró en vigor hasta el mes de abril, es oportuno comprobar el resultado en esos **tres meses de operatividad plena**. En ese período se hicieron un total de 4.859.676 contratos, de los cuales **2.212.668 fueron indefinidos, el 45,5%**. Es decir, que **casi la mitad de los contratos son indefinidos**. (Gráfico G2).

Si se pone en perspectiva histórica del peso que tradicionalmente han supuesto la contratación indefinida se aprecia en mejor medida la dimensión del resultado (gráfico G3). Mientras que **en lo que va de 2022 uno de cada tres contratos ha sido indefinido (casi uno de cada 2 si se tiene en cuenta el trimestre de abril a junio), la media anual de 1985 a 2021 fue tan solo del 8,1%**, y el año con el mayor porcentaje fue 2007, con tan solo un 11,9%. El peso de la contratación indefinida **se ha multiplicado por cinco**.

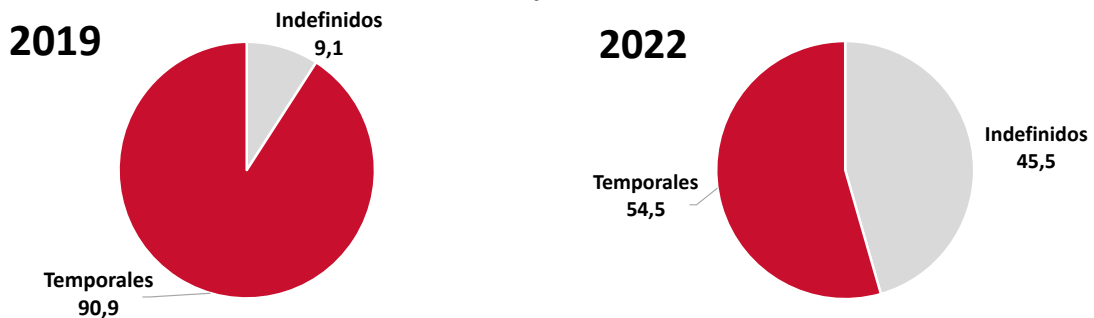
G3 - Evolución del peso de los contratos indefinidos 1985-2022
Porcentaje sobre el total



Para 2022, datos de enero a junio.
Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

De manera paralela, los indefinidos han pasado de suponer el 9,1% del total de contratos de abril a junio de 2019 al 45,5% en ese mismo período de 2022.

G4 - Peso de los contratos indefinidos y temporales sobre el total
Promedio abril-junio de cada año

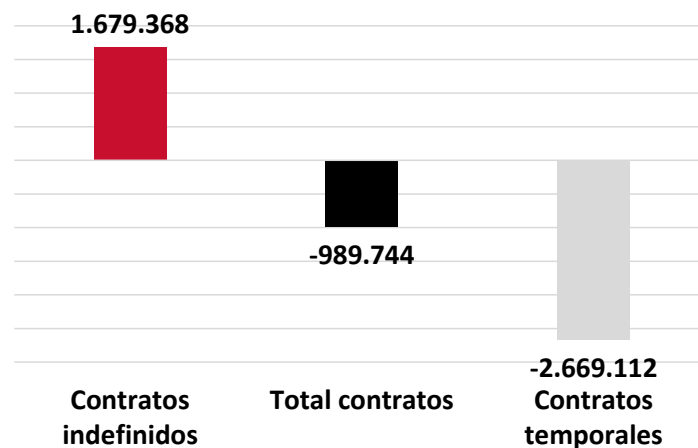


Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

Aumentan todos los tipos de indefinido y caen todos los temporales

La evolución desagregada por los principales tipos de contrato muestra bien cómo **aumentan los indefinidos y caen los temporales**. Comparando el período de abril a junio de 2022 con el mismo de 2019⁷, en términos absolutos se aprecia una caída de casi un millón de contratos totales, distribuida de muy desigual forma: mientras **los temporales caen en 2,7 millones**, **los indefinidos aumentan en 1,7 millones** (ver gráfico G5).

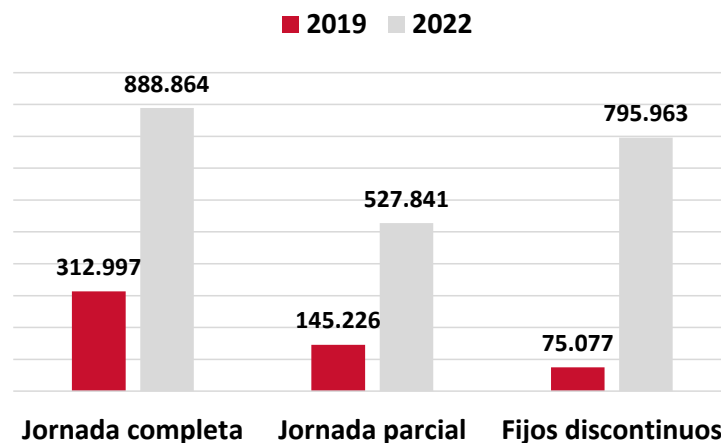
G5 - Variación absoluta por tipo de contrato
Diferencia total entre los contratos realizados de abril a junio de 2022 y 2019



Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

Poniendo el foco en la contratación indefinida, en términos absolutos se aprecia cómo **el mayor número de contratos indefinidos corresponde a los de jornada completa, seguido de los fijos discontinuos y, en menor medida, los de jornada parcial**.

G6 - Contratos indefinidos por tipo de jornada
Acumulado abril-junio de cada año

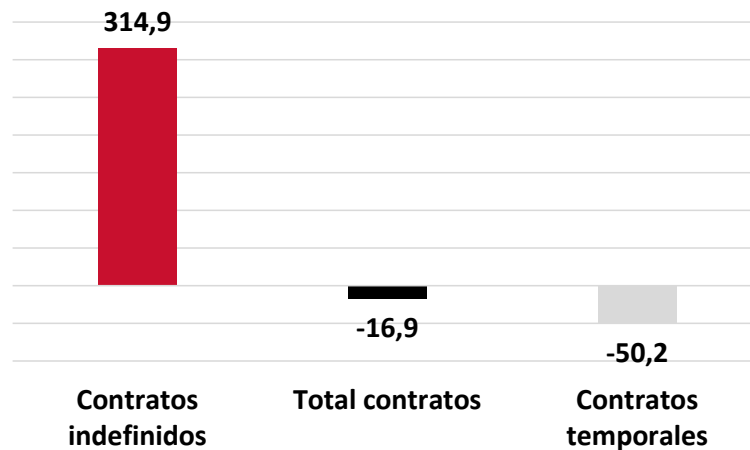


Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

⁷ Se toma la comparación con 2019 en lugar de 2021 porque se considera que son años con un comportamiento más homogéneo, salvando así el grueso del impacto de la pandemia, que trastocó notablemente la tendencia normal de las estadísticas.

Este comportamiento (aumento de todos los indefinidos, disminución de los temporales) se ve también en términos porcentuales, apreciándose incluso mejor el **fuerte aumento relativo de los de carácter estable**.

G7 - Variación porcentual por tipo de contrato
Diferencia porcentual entre los contratos realizados de abril a junio de 2022 y 2019

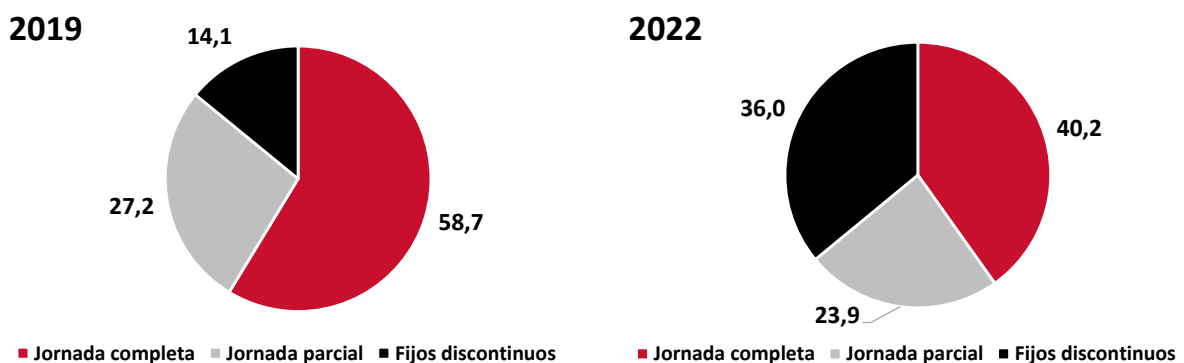


Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

El contrato fijo discontinuo gana protagonismo, generando estabilidad y derechos sobre los anteriores temporales

Si se tiene en cuenta el porcentaje que suponen cada uno de los tipos de contrato indefinido sobre el total de éstos, **los fijos discontinuos han pasado de suponer en 2019 el 14,1% del total al 36% en 2022**; mientras que los de jornada completa y jornada parcial caen, los primeros del 58,7% al 40,2%, y los segundos del 27,2% al 23,9%.

G8 – Estructura porcentual de los contratos indefinidos
Peso porcentual de los realizados entre abril y junio de cada año



Fuente: SEC UGT a partir de SEPE.

Como se ha visto, **el contrato fijo discontinuo (art. 16 ET) cobra protagonismo** en el volumen total de contratación por dos vías: de un lado, cumpliendo de mejor forma su cometido original como modelo adecuado para cubrir las actividades estacionales, que se repiten de manera cierta cada cierto tiempo, al desaparecer el contrato de obra o servicio, que se usaba de manera impropia y fraudulenta para estos casos; de otro lado, ampliando

las causas que lo habilitan, para recoger también los casos que daban lugar a muchos contratos de obra que, sin embargo, suponen una relación estable con la empresa contratante.

En concreto, el nuevo contrato fijo discontinuo se utiliza para:

- Cubrir necesidades **estacionales o cíclicas**, pero **estables o permanentes**; dicho de otro modo, para cubrir actividades **discontinuas a lo largo del año, pero de ejecución cierta**.
- Ejecución de **contratas** mercantiles o administrativas que formen parte de la **actividad normal de la empresa**. En este caso hay que destacar que la **prestación de servicios será ininterrumpida, sin interrupciones, durante el tiempo que dure la contrata** – sea un año, tres o diez- justificándose la discontinuidad cuando al finalizar aquella – la contrata- la empresa tiene la obligación de buscar una nueva en el plazo de tres meses.
- *Contratos de puesta a disposición* entre **ETT y empresas usuarias**. Aquí también existe una mejora al pasar de un contrato temporal que se extinguía cuando acababa la puesta a disposición a un contrato estable

Por tanto:

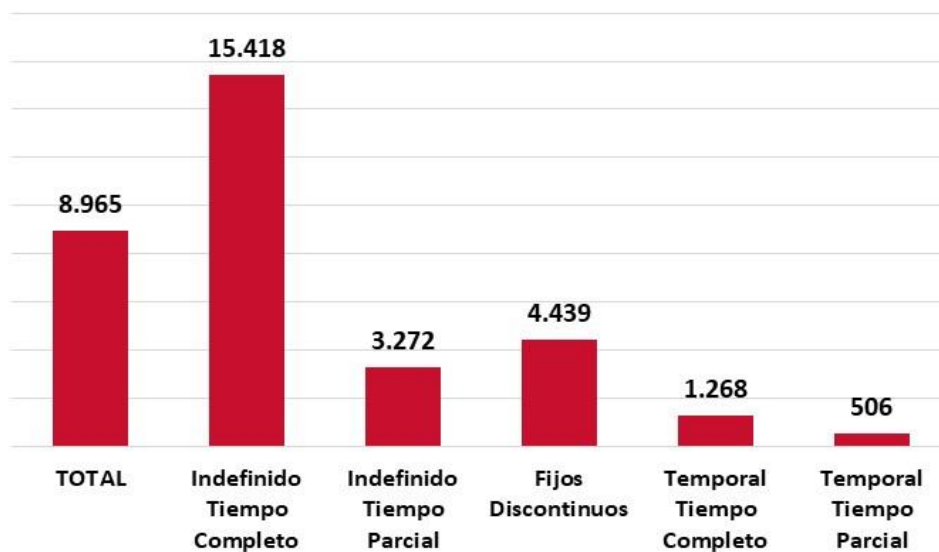
- Ratifica su papel como **contrato estable estacional**.
- Y añade la de sustituir la función del de **obra o servicio** (utilizado antes en *fraude de ley*).

Hay que subrayar que **se trata de un resultado buscado por la reforma, y como tal hay que valorarlo positivamente**, puesto que **supone una mejora indudable de derechos frente a los temporales**, en muchos ámbitos:

- Al tratarse de un contrato estable, que implica un llamamiento seguro cuando se produce la necesidad de las empresas, **permite a las personas trabajadoras acceder a contratos de alquiler de vivienda o a créditos**, vedados en general para quienes tienen uno temporal.
- **Facilita el reconocimiento de la antigüedad** en la empresa.
- **Incentiva la formación y la promoción profesional** dentro de la empresa, al continuar el mismo trabajador ligado a esta, reduciendo la continua rotación habitual con los temporales.
- **Mejora sustancialmente la indemnización en caso de despido**, que pasa a ser, como para cualquier indefinido, de 33 días por año trabajado, frente a los 12 días por año de los temporales cuando finaliza el contrato. **Con datos de 2020, el contrato fijo discontinuo registró una indemnización media de 4.439 euros, 3.171 euros más que el contrato temporal a tiempo completo.** (Ver gráfico G9).

En conclusión, **la ganancia de peso que se observa en los contratos fijos discontinuos, lejos de constituir un resultado anómalo de la reforma, es un efecto lógico y deseado**, puesto que están recogiendo buena parte de los contratos de obra o servicio que ahora han desaparecido, que se realizaban en fraude de ley, y que se utilizaban para cubrir puestos de trabajo estacionales (que ya deberían haber sido cubiertos entonces con fijos discontinuos), además de recoger ahora todos aquellos habilitados por las nuevas causas que le dan contenido (actividades discontinuas pero de ejecución cierta, contrata y subcontratas y contratos de puesta a disposición de ETTs). En cualquier caso, **se trata, sin duda, de una ganancia de estabilidad y derechos para las personas trabajadoras.**

G9 - Coste por despido: cantidad media indemnizada
 Datos de 2020, últimos disponibles, en euros

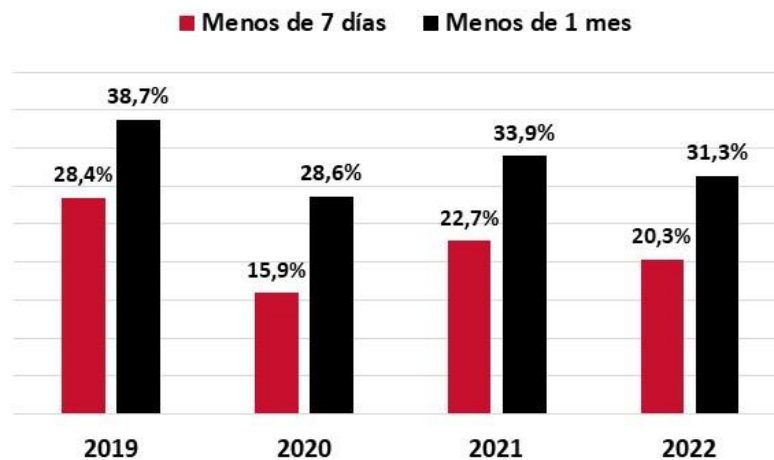


Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Los contratos de corta duración pierden peso

Otro efecto importante que se aprecia es que **el peso de los contratos de menos de un mes de duración se reduce de manera notable, 7,4 puntos porcentuales respecto a la etapa prepandemia.** Por su parte, **los inferiores a 7 días caen 8,1 puntos.**

G10 - Contratos de corta duración Porcentaje sobre el total de contratos en junio



Fuente: SEC UGT a partir de EPA.

3. Empleo: afiliación a la Seguridad Social

El análisis de lo sucedido con la contratación ofrece una primera perspectiva de los resultados logrados en estos primeros meses de aplicación de la nueva normativa laboral, pero es bueno completarla con la observación de **la traslación que ha tenido este flujo de contratos al empleo efectivo**, es decir, a la composición de la ocupación, que se puede extraer de los datos de la **afiliación a la Seguridad Social**⁸.

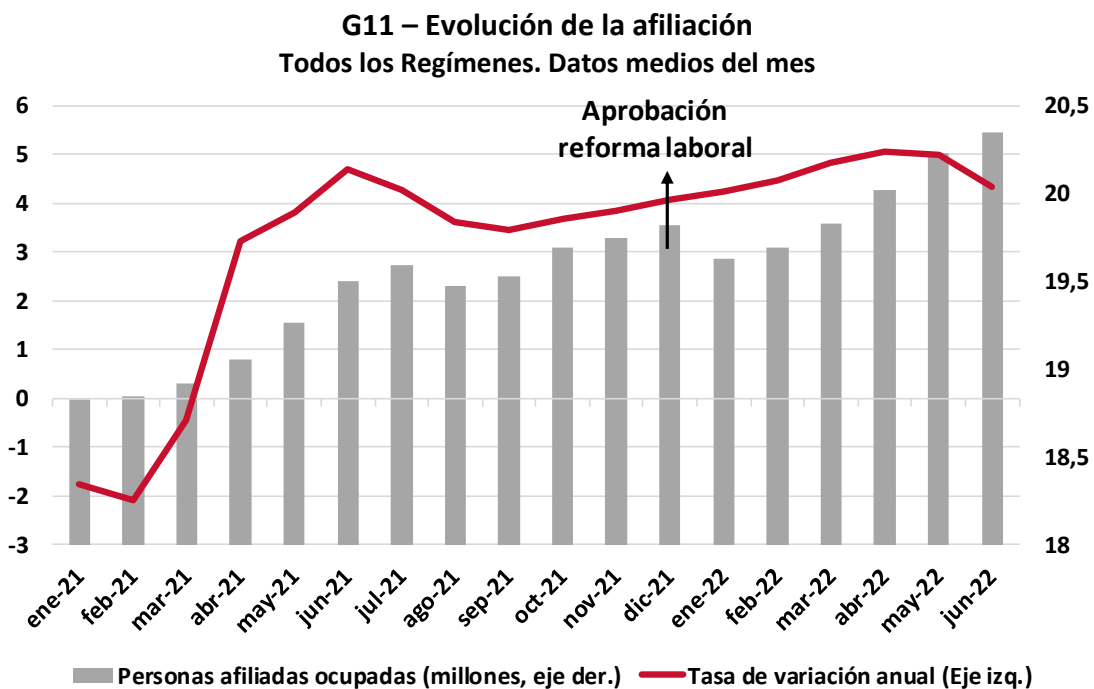
En esencia, **los resultados muestran una tendencia similar**, aunque varíen algunas de las intensidades de variación, al tratarse el empleo de una variable que comporta cambios menos bruscos que los contratos.

El empleo sigue creciendo con fuerza

Antes de comprobar lo sucedido con la calidad del empleo es preciso destacar que en el período de aplicación de la reforma **no sólo no ha frenado la creación de empleo, sino que incluso se ha consolidado, superando los 20 millones de personas ocupadas** a partir del mes de abril (de mayo si se toman los datos desestacionalizados).

⁸ Se toman en esta parte del análisis, salvo indicación en contrario, los resultados de la afiliación al **Régimen General de la Seguridad Social**, que es el más directamente afectado por las medidas de la reforma laboral. No se contemplan, pues, los datos de los Regímenes Especiales de Autónomos, del Mar y de la Minería del Carbón. Igualmente, todos los datos se realizan con los datos de **afiliados medios de cada mes**, salvo nota en contrario. Además, mientras en el apartado referido a la contratación se hace hincapié en los resultados de abril a junio de 2022 comparados con el mismo período de otros años, aquí se prefiere observar lo sucedido **en el conjunto de los seis primeros meses del año**, porque entendemos que la variable empleo muestra menor variabilidad que los contratos y mayor dependencia del contexto económico, considerando por ello que puede ser más adecuado contemplar todo el período de vigencia de la reforma. De este modo, además, se ofrece esta perspectiva temporal más amplia, que complementa la aportada para los contratos.

La tasa de crecimiento del empleo afiliado continuó acelerándose de diciembre a abril, para moderarse algo en los dos últimos meses debido al impacto de la guerra en Ucrania y, sobre todo, de la elevada inflación, que ya está teniendo consecuencias sobre el consumo de los hogares debido a la pérdida de poder de compra que están registrando los salarios (el aumento salarial de convenio se sitúa en mayo en el 2,4%, mientras la inflación media en lo que va de año es del 8,1%). No obstante, **continúa siendo muy elevada, del 4,3% en junio** (gráfico G11), alcanzando la cifra **total de 20.348.330 personas**, 848.053 más que hace un año y récord absoluto de la serie.

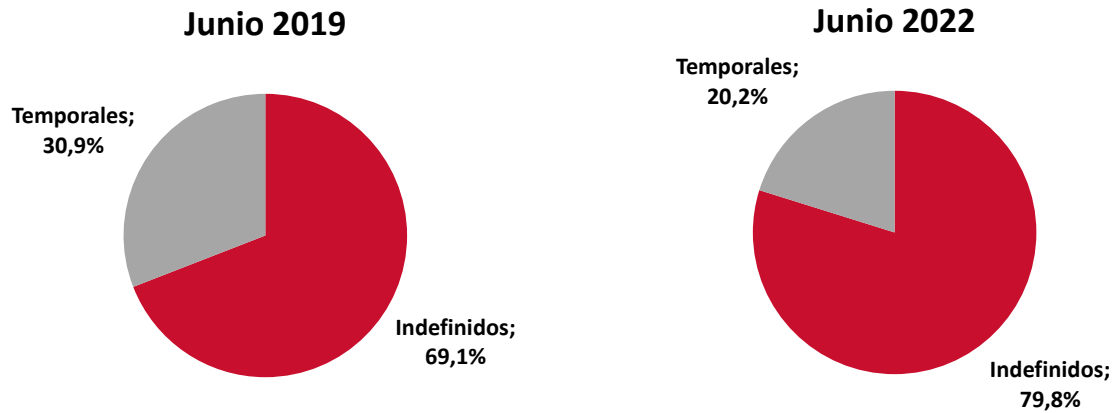


Fuente: SEC UGT a partir de Seguridad Social.

La tasa de temporalidad cae a su nivel más bajo o, lo que es lo mismo, los indefinidos ganan peso

Si el gran objetivo de la reforma es reducir la temporalidad y aumentar la estabilidad del empleo, la evolución de la **tasa de temporalidad** (porcentaje de personas asalariadas con contrato temporal sobre el total) es el primer indicador agregado que cabe observar para ver su impacto. En este sentido, la caída de la tasa ha sido constante desde inicios de año, hasta alcanzar **en el mes de junio su nivel más bajo, el 20,2%. Un descenso de esta magnitud es, sin duda, un magnífico resultado, por mucho que se trate de una incidencia temporal aún escasa.**

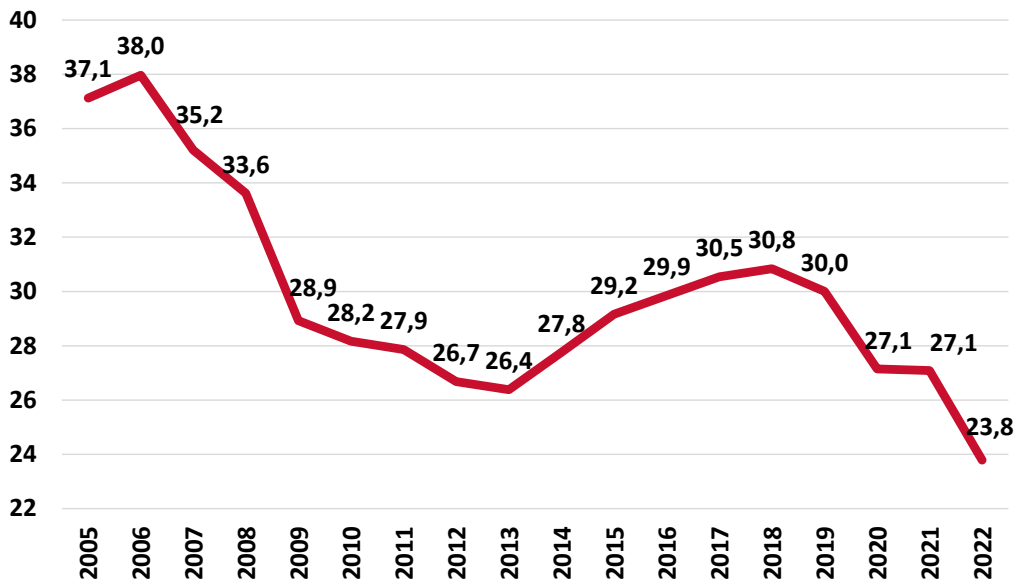
G12 - Estructura de la afiliación por tipo de contrato
 Porcentaje del total, meses de junio de cada año



Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En los seis meses del año la tasa media es del 23,8%, también el mínimo anual desde el comienzo de la serie, en 2005.

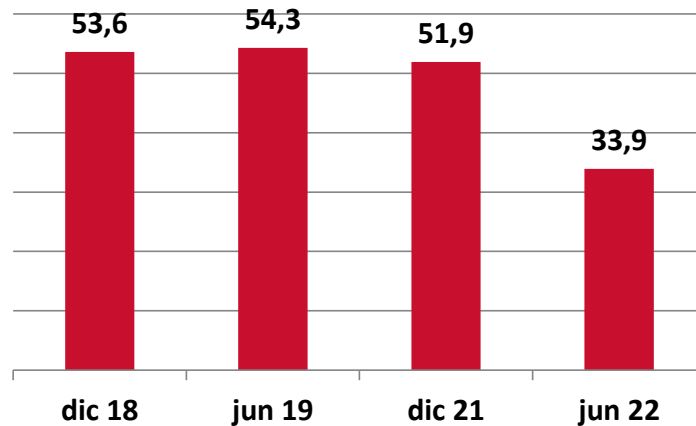
G13 - Tasa de temporalidad
 Promedio de los 6 primeros meses de cada año



Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Hay que destacar especialmente la **fuerte reducción de la tasa de temporalidad entre las personas jóvenes (menores de 29 años): ha bajado 18 puntos desde diciembre, pasando de un 51,9% a un 33,9%. A su vez, el dato registrado en junio de 2022 (33,9%) mejora en 20,4 puntos a la temporalidad existente en junio de 2019 (54,3%).**

**G14 - Tasa de temporalidad de las personas jóvenes
Menores de 29 años**



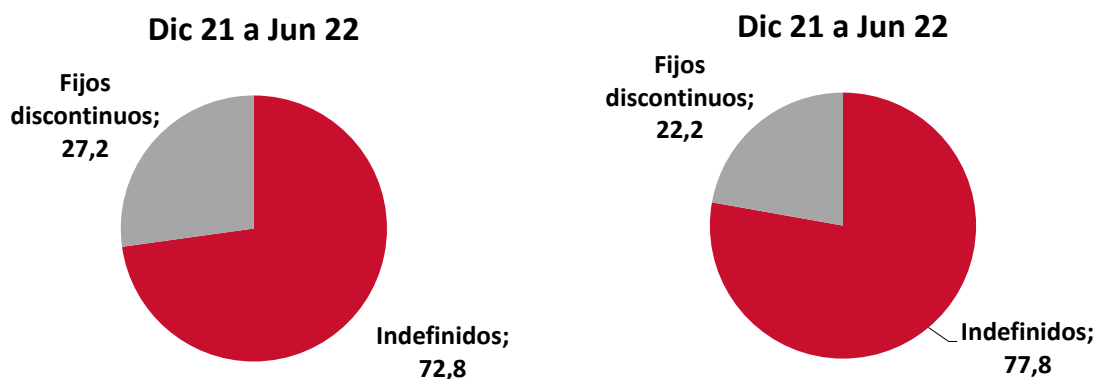
Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La afiliación indefinida crece (y no esencialmente por el fijo discontinuo) y la temporal cae

Los resultados en la tasa de temporalidad son consecuencia de una evolución coherente de las cifras de empleo por tipo de contrato, registrándose **un importante aumento del empleo indefinido y un descenso del temporal**.

El número de afiliados indefinidos total (incluyendo los fijos discontinuos) ha aumentado en **2,037 millones desde diciembre de 2021 (un 20%)**. Es importante destacar que este tirón del empleo estable no se debe de manera prioritaria al auge de los fijos discontinuos, como a veces se intenta hacer ver. Del incremento total, **452 mil han sido fijos discontinuos, solo un 22,2% del total**. Dicho de otra forma, del crecimiento total de los indefinidos en los últimos 6 meses, **un 77,8% no se explica por el aumento de los fijos discontinuos**.

**G15 - Estructura de la creación del empleo indefinido
Porcentaje del aumento total**



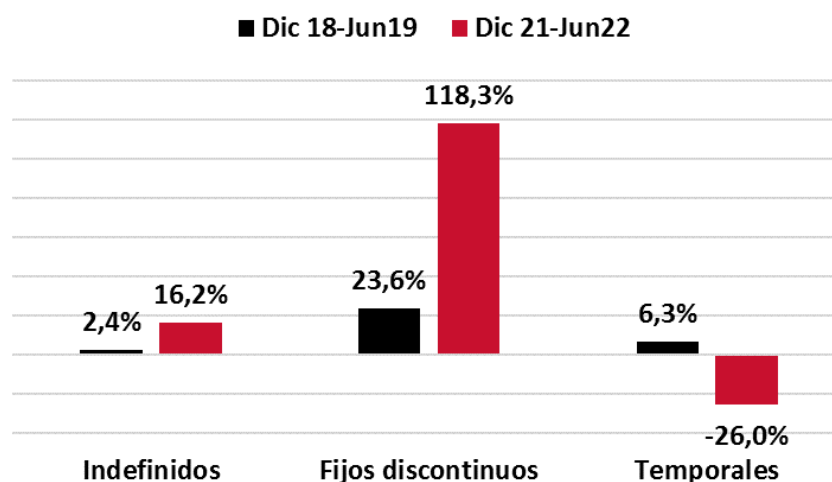
Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Además, aunque es cierto que el aumento relativo de este tipo de empleo ha sido muy importante (del 118%), su peso sobre la creación de empleo indefinido ha sido en estos seis meses inferior al que tuvo en el período homogéneo de la etapa prepandemia (dic 2018-junio 2019), cuando representaron el 27,2% del total del aumento del empleo estable. Por tanto, **no es cierto que la contratación indefinida se esté apoyando más en la modalidad de fijos-discontinuos respecto a la etapa prepandemia.**

Con todo, sí ha aumentado el peso que suponen los fijos discontinuos sobre la cifra total de afiliados, pasando del 4,3% en junio de 2019 al 6,8% en 2022. Pero una vez más hay que decir que **es un efecto coherente con los objetivos de la reforma**, puesto que se produce de manera simultánea a una caída del empleo temporal, parte del cual recoge, aumentando la estabilidad global del empleo. Así **el empleo temporal cayó en los seis primeros meses del año en casi un millón de personas (969 mil)**, un 23,3%, mientras que en la etapa homogénea de 2019 aumentó un 6,3%.

En cualquier caso, no se debe perder la perspectiva de que **el empleo fijo discontinuo**, pese a su notable incremento, **supone menos del 7% del total del empleo de carácter estable (6,8%).**

G16 - Variación de afiliación por tipo de contrato
Variación porcentual



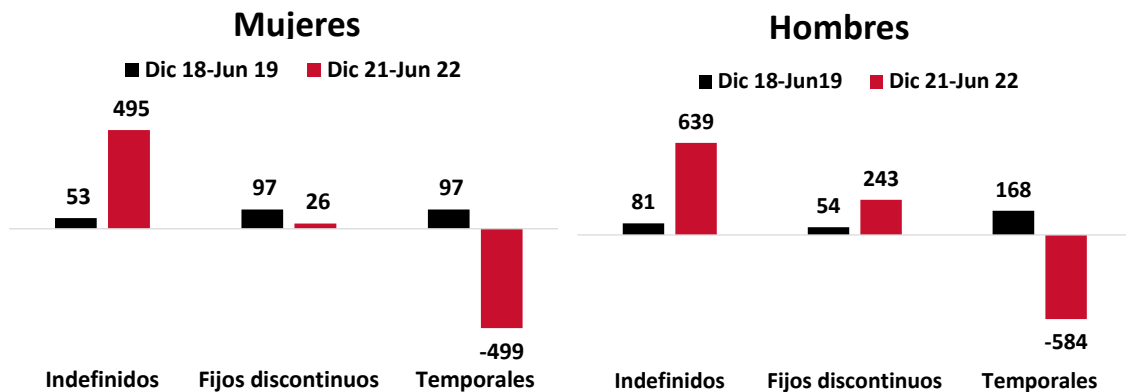
Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Hay que destacar que, en un contexto de alto crecimiento del empleo como el actual, **el volumen de personas afiliadas temporales a tiempo parcial –la modalidad más precaria– ha disminuido un 35% (-528 mil menos) desde que entró en vigor la reforma laboral;** mientras que en el mismo periodo de la etapa prepandemia (diciembre 18- junio 2019) los afiliados bajo este tipo de contrato crecieron un 0,1% (5.418 más). Igualmente, **los trabajadores totales a tiempo parcial, incluyendo tanto indefinidos como temporales, han disminuido un 3,8% desde diciembre de 2021 (120 afiliados parciales menos);** en contraste con el 0,1% de aumento (+2.338) registrado en la etapa prepandemia. **Por contra, los afiliados a tiempo completo (indefinidos y temporales) han crecido en 171 mil personas (1,7%).**

La afiliación indefinida crece en ambos sexos, pero algo más en los hombres

De diciembre a junio de 2022 se han registrado **521 mil mujeres con contrato indefinido más** y **882 mil más en el caso de los hombres**. Paralelamente, se han reducido 499 mil empleos de mujeres con contrato temporal 584 mil de hombres.

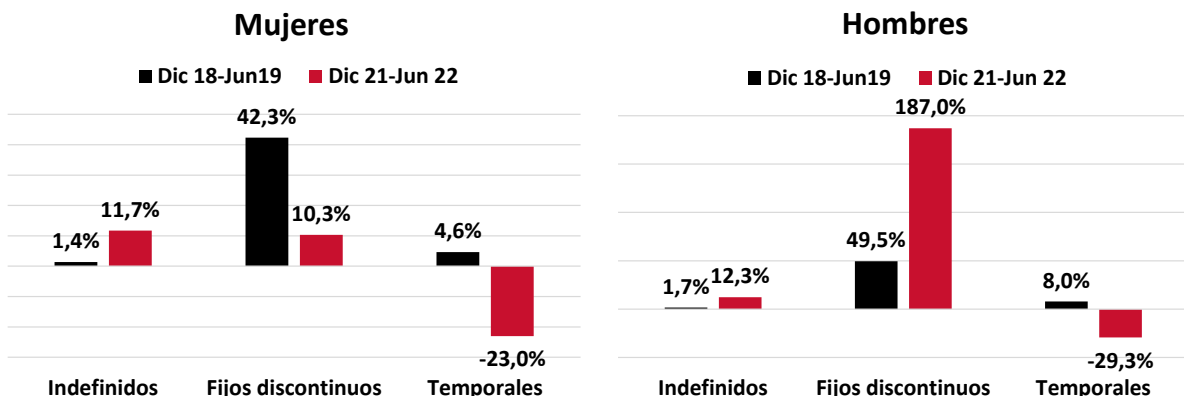
G17- Variación de afiliación por tipo de contrato y sexo
Miles de personas



Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Un dato destacable es que **los hombres afiliados con un contrato fijo discontinuo están ganando peso sobre el total de afiliados bajo esta modalidad**. En junio de 2022 los hombres representaban un 44% del total de fijos discontinuos, 10,7 puntos más que hace 6 meses y 5,8 más que en junio de 2019. Este se debe al crecimiento experimentado desde diciembre de 2021, donde los hombres afiliados con contrato fijos discontinuo han crecido un 187%, mientras que en el caso de las mujeres se registra un aumento también importante, pero inferior, del 83%. De los nuevos 452 mil personas afiliadas fijas discontinuas, 243 mil son hombres (un 53,8%).

G18 - Variación de afiliación por tipo de contrato y sexo
Variación porcentual



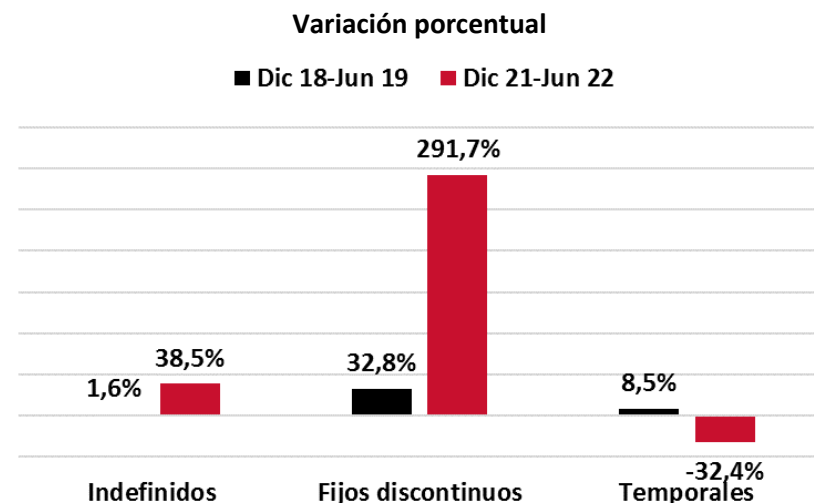
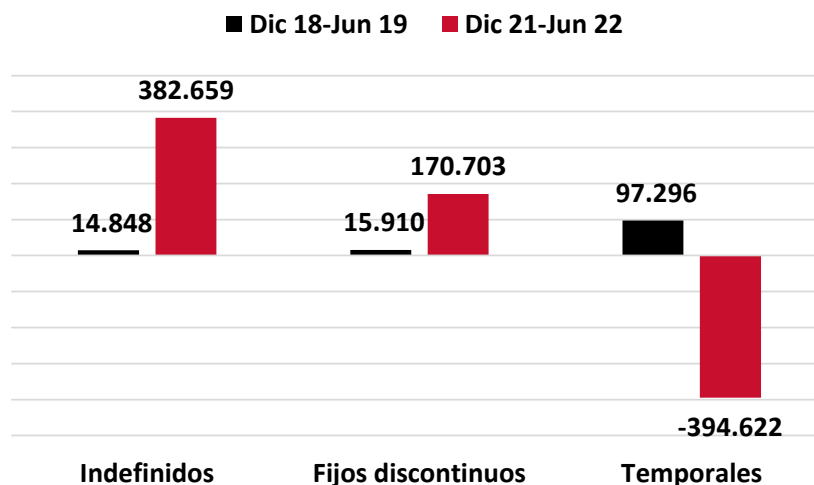
Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Este resultado puede estar reflejando la incorporación bajo esta modalidad contractual de empleo que anteriormente se cubría con contratos de obra o servicio, y cuya composición estuviera masculinizada. En todo caso, es una tendencia que habrá que comprobar más adelante cuando haya más información disponible.

Las personas jóvenes se benefician especialmente del aumento de indefinidos

El aumento de la afiliación indefinida (incluyendo los fijos discontinuos) ha sido especialmente intenso entre las personas jóvenes, de **un 52,6% desde diciembre de 2021** (553 mil personas), mientras que la temporal ha caído un 32,4% (395 mil). Del aumento de los indefinidos, solo tres de cada diez han sido fijos discontinuos, que, no obstante, supone multiplicar casi por cuatro los que había en diciembre de 2021. El porcentaje de personas afiliadas menores de 30 años con este contrato fue en junio del 14,2%, cuando en el mismo mes del año anterior era del 6,4%.

G19 - Variación de afiliación por tipo de contrato en menores de 29 años
Número de personas



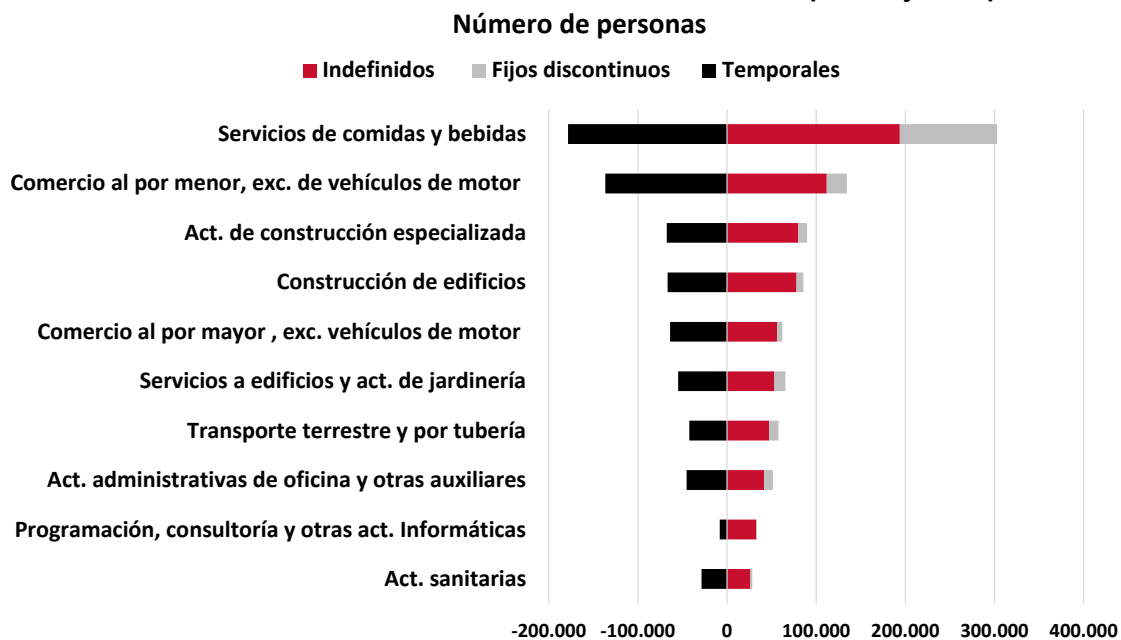
Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Crece más los indefinidos en las ramas más castigadas por la temporalidad

En los próximos meses, superados el primer impacto y algunas circunstancias estacionales del primer semestre, se podrá analizar mejor la incidencia de la nueva regulación sobre las diferentes ramas productivas. De una primera observación se aprecia que, como era esperable, **se produce un mayor impacto cuantitativo en aquellas actividades que en las que tradicionalmente se emplean más temporales**, como la **hostelería, el comercio o la construcción**.

En ellas, el trasvase entre contratos temporales (presumiblemente, de obra o servicio de manera mayoritaria), indefinidos *estándar* y fijos discontinuos está siendo más intenso, en función de las particularidades de cada sector. Así, sumando las tres actividades mencionadas antes el incremento de indefinidos (no fijos discontinuos) desde diciembre del pasado año es casi igual a la reducción que experimentan en los temporales (subida de 519 mil y caída de 513 mil, respectivamente), a lo que se suma el aumento de 155 mil fijos discontinuos.

G20 - Variación de las personas afiliadas por tipo de contrato en las 10 ramas de actividad donde más han crecido los indefinidos (dic 21-jun 22)



Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La de 2021 es, con diferencia, la reforma que más aumenta los indefinidos y la que más reduce la tasa de temporalidad

Resulta muy destacable que **los resultados en materia de crecimiento del empleo indefinido** (cuyo análisis se realiza más adelante) **y de caída de la tasa de temporalidad del empleo son, con mucha diferencia, los mejores al menos de las últimas cuatro reformas laborales**, para las cuales existen datos de afiliación que permiten realizar los cálculos (ver cuadro C2).

C2 - Evolución de la tasa de temporalidad y del empleo indefinido tras seis meses de aplicación de las últimas cuatro reformas laborales (2006-2022)

	Puntos porcentuales que cae (-) o sube (+) la tasa de temporalidad	Porcentaje de variación indefinidos (al sexto mes desde su aprobación)	Promedio tasa de temporalidad
Reforma Laboral 2006: Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo (AMCE)	-2,4	5,0%	37,6%
Reforma Laboral 2010	-0,5	-0,7%	29,0%
Reforma Laboral 2012	1,6	-2,6%	27,2%
Reforma Laboral 2021	-7,8	14,7%	24,2%

Fuente: SEC UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Teniendo en cuenta lo sucedido en los seis primeros meses de vigencia de cada reforma laboral se observa que **esta de 2021 es la que más ha aumentado los indefinidos (14,7%) y reducido la tasa de temporalidad (-7,8 puntos)**, a una notable distancia en ambas cuestiones de la de 2006 (la otra de las cuatro que fue fruto del acuerdo social), cuyos resultados fueron un 5% y 2,4 puntos porcentuales, respectivamente. La de 2010 apenas redujo la temporalidad medio punto porcentual, y además vio cómo se reducían los indefinidos un 0,7%. Por último, **la de 2012 fue la que peores registros obtuvo, puesto que aumentó la tasa de temporalidad** (la única en la que esto sucede) **un 1,6% a la vez que cayeron los afiliados con contrato estable un 2,6%.**

4. Salarios

En materia salarial, es pronto para comprobar el efecto de la reforma, puesto que los cambios que ha introducido tienen que ver sobre todo con los equilibrios de fuerzas en la negociación colectiva y su eficiencia (prioridad del convenio de sector sobre el de empresa y ultraactividad), y resultan más difíciles de verificar, además de que **se trasladarán, sin duda, de manera más progresiva**. En los momentos actuales, la negociación colectiva posee dificultades para avanzar, debido a la negativa de la patronal a alcanzar un acuerdo marco que contenga una garantía de evolución salarial coherente con la inflación.

En todo caso, uno de los cambios de la reforma supone que **las empresas multiservicios tendrán que aplicar a sus trabajadores y trabajadoras las condiciones laborales de los convenios sectoriales** que correspondan a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata en la que realizan sus tareas, y **esto implica, en muchos casos, el aumento**

de salarios de muchas de estas personas. Hay que tener en cuenta que muchos de los convenios de empresas multiservicios establecen para el denominado “personal operativo” un salario igual o en el entorno al salario mínimo interprofesional. Puesto que los salarios de los convenios sectoriales suelen ser superiores a éste, las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras de las multiservicios crecerán automáticamente hasta ese nivel sectorial.

En el cuadro C3 se muestra la diferencia entre los salarios base de los convenios sectoriales a los que pertenecen algunas de las actividades que se suelen externalizar habitualmente y con mayor frecuencia y las referencias al salario mínimo del año correspondiente, aproximando el incremento máximo que podría lograrse en esos casos.

C3 – Aproximación a las diferencias salariales de algunos convenios de empresas multiservicios y los correspondientes sectoriales

CONVENIOS SECTORIALES	SALARIO BASE DE LOS CONVENIOS SECTORIALES	SALARIO DE LOS CONVENIOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS	DIFERENCIA SALARIAL
Limpieza de edificios y locales de Madrid (limpiador/a)	15.984,15	13.510	2.474,15
Limpieza de edificios y locales de Cataluña (limpiador/a)	15.941,74	13.510	2.431,74
Limpieza de edificios y locales de Baleares (limpiador/a)	15.920,85	13.510	2.410,85
Hostelería de Madrid (camarero/a y cocinero/a)	14.749,70	13.510	1.239,70
Hostelería de Barcelona (camarero/a y cocinero/a)	18.861,46	13.510	5.351,46
Hostelería de Baleares (camarero/a y cocinero/a)	20.670,72	13.510	7.160,72
Transportes mercancías carreteras (mozo)	14.750,40	13.510	1.240,40
Logística y paquetería de Madrid (mozo)	15.762,60	13.510	2.252,60
Aparcamientos y garajes de Madrid (auxiliar)	15.398,25	13.510	1.888,25
Transportes mercancías carreteras Barcelona (peón)	21.043,25	13.510	7.533,25
Oficinas y despachos Madrid (administrativo/a)	14.431,01	13.510	921,01
Oficinas y despachos de Cataluña (encuestadores/as, entrevistadores/as)	17.514,74	13.510	4.004,74
Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos-Handling (servicios auxiliares) 2019	14.775,90	12.600	2.175,90
Servicios de prevención ajenos (Personal técnico PRL) 2020	18.625,36	13.300	5.325,36
Empresas de jardinería (jardinero/a) 2020	17.133,30	13.300	3.833,30
Contact Center (teleoperador/a) 2019	13.916,97	12.600	1.316,97
Empresas de consultoría y estudios de mercado (Analista programador/a- diseño páginas web) 2019	24.640,37	12.600	12.040,37

Fuente: Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC) de UGT.

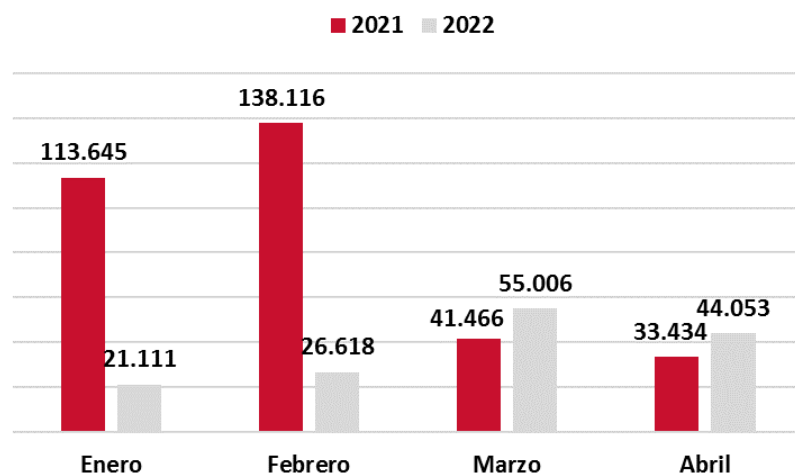
Como se puede observar en esta muestra, **el incremento salarial que podría suponer la aplicación de la reforma se sitúa entre los 1.000 y 7.000 euros anuales**, dependiendo de la actividad y del ámbito territorial del convenio colectivo sectorial de aplicación, aunque en algunos casos podría alcanzar los 12.000 euros.

5. Flexibilidad interna

Tras la efectividad mostrada por los ERTE durante la crisis del coronavirus, la nueva normativa laboral incentiva su uso como un **mecanismo de flexibilidad interna** para las empresas, para consolidarlo como **una alternativa real y permanente a la utilización del despido colectivo** vía ERE.

Como en otros ámbitos, es pronto para poder realizar un análisis riguroso sobre el impacto directo que tiene la nueva regulación sobre el uso de los distintos instrumentos de ajuste del empleo ante dificultades económicas. Con los datos de regulación empleo disponibles en estos primeros meses del año (en este caso, llegan sólo hasta abril) tan solo se puede decir que **parece que caminan en el sentido pretendido**. Así, si se analiza el número de trabajadores afectados por los distintos tipos de expediente de regulación del empleo (despido y suspensión o reducción de jornada), es posible apreciar dos tendencias contrapuestas: en los primeros meses de 2022 y, sobre todo, en marzo y abril (cuando más se han dejado sentir los efectos para la economía mundial de la guerra rusa en Ucrania, con una escalada histórica en los precios de los productos energéticos, entre otras dificultades), se da **un incremento del uso de los ERTE en detrimento del recurso de las empresas al despido colectivo**.

G21 - Trabajadores afectados por medidas de suspensión de empleo o reducción de la jornada



Fuente: MITES.

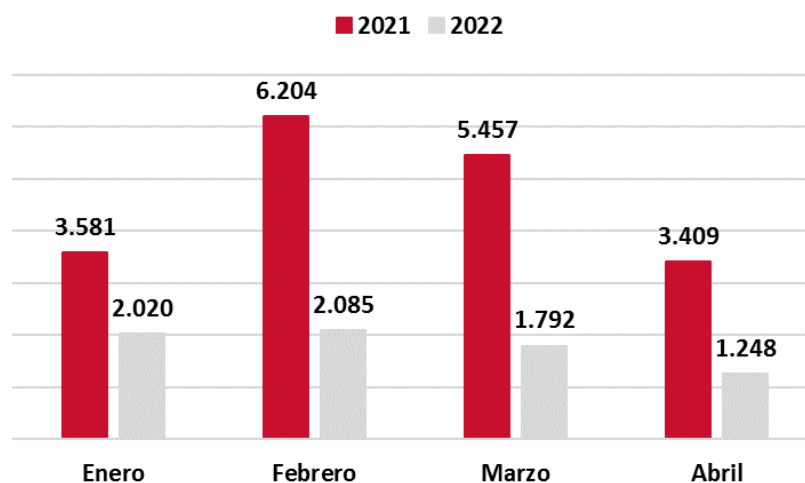
De tal forma, **los datos disponibles muestran cómo se incrementa la utilización de ERTE por parte de las empresas a partir de marzo de 2022**, hasta el punto de llegar a superar incluso a los trabajadores acogidos a estos expedientes de regulación temporal de empleo el año anterior. No obstante, las personas trabajadoras afectadas por el nuevo

mecanismo RED son tan sólo 1.965, un 4,5% del total de afectadas por medidas paliativas (44.053).

Por su parte, los datos disponibles en materia de despidos colectivos complementan la anterior información para mostrar lo que podría interpretarse ser un **indicio de una nueva realidad laboral: las preferencias de las empresas por los ERTE como mecanismo de ajuste y de flexibilidad interna ante las adversidades productivas derivadas del contexto económico.**

Así, es posible apreciar una **gran caída en el uso del ERE en 2022 en comparación a los mismos meses de 2021.** Una reducción que tiene aún mayor importancia si nos fijamos en los dos últimos meses de marzo y abril, cuando las empresas comenzaron a afrontar serias dificultades derivadas de la escalada de los costes energéticos. A pesar del escenario, por tanto, en estos meses, sigue cayendo el uso de los ERE, a la vez que se incrementa, como vimos anteriormente, el recurso de las empresas a ERTE.

G22 - Trabajadores afectados por despidos colectivos



Fuente: MITES

En resumen, aún es pronto para sacar conclusiones o establecer causalidades referentes al posible éxito de la reforma laboral modificando los incentivos que puedan hacer a las empresas decantarse por una u otra modalidad de ajuste del empleo. No obstante, sí hay algunas cuestiones que parecen mostrar los datos estadísticos por ahora disponibles: por un lado, la **caída de importancia de los despidos colectivos**, que en los cuatro primeros meses de 2022 se redujeron un 61,7% con respecto al año anterior, y, por otro lado, la **preferencia de las empresas por la utilización de los ERTE** en los dos últimos meses para los que hay datos (marzo y abril), en un escenario marcado por la desaceleración económica y la incertidumbre en el contexto internacional.

6. Conclusiones

La reforma laboral aprobada por consenso en diciembre de 2021 apenas lleva seis meses de vigencia, y algunas de sus medidas más importantes –como las que afectan a la contratación, que determinan la temporalidad del empleo- sólo tres meses, porque entraron en vigor plenamente en abril. Eso quiere decir que es pronto para obtener resultados concluyentes, teniendo en cuenta, además, que aún se han publicado pocas estadísticas que aporten información para ello.

Por tanto, es pronto para determinar el éxito o no de la reforma, cuyos logros se irán constatando de manera progresiva, lo que exige realizar su seguimiento y evaluación de manera continua. Por eso, **desde UGT pedimos que mejoren y completen las estadísticas para poder realizar mejor su análisis comparado, que se agilice la aportación de información fiable sobre ello y que se aumente la participación de los interlocutores sociales en estas tareas, como partes firmantes del acuerdo que sustenta la reforma.**

Pero, con la prudencia mencionada, lo cierto es que **la información estadística disponible permite extraer unas primeras conclusiones**, esencialmente en materia de **temporalidad y estabilidad del empleo**, sobre las que existe un amplio consenso entre los principales analistas en señalar que **son muy positivas, mejores incluso que los inicialmente esperados.**

- **Se produce un fuerte aumento de la contratación indefinida y una caída simultánea de los temporales, reduciéndose así de manera muy importante la tasa de temporalidad y elevándose el peso del empleo estable, y beneficiando más a algunos de los grupos poblacionales y ramas de actividad que tradicionalmente tenían condiciones contractuales más precarias.**
 - **En lo que va de 2022, uno de cada tres contratos ha sido indefinido (casi uno de cada 2 si se tiene en cuenta el trimestre de abril a junio), mientras que la media anual de 1985 a 2021 fue tan solo del 8,1%, y el año con el mayor porcentaje fue 2007, con tan solo un 11,9%. El peso de la contratación indefinida se ha multiplicado por cinco.**
 - **La tasa de temporalidad cae a su nivel más bajo o, lo que es lo mismo, el empleo indefinido gana peso.** La caída de la tasa ha sido constante desde inicios de año, hasta alcanzar **en el mes de junio su nivel más bajo, el 20,2%.** En los seis meses del año la tasa media es del 23,8%, también el mínimo anual desde el comienzo de la serie, en 2005.
 - **Esta incidencia positiva es aún mayor en el caso de las personas jóvenes (menores de 29 años), cuya tasa de temporalidad en junio de 2022 (33,9%) ha bajado 18 puntos desde diciembre de 2021, y 20,4 puntos respecto de la existente en junio de 2019.**

- Mientras aumentan las personas ocupadas con contrato indefinido, **destaca el descenso de las temporales a tiempo parcial –la modalidad de contratación más precaria- que caído un 35% (-528 mil menos) desde que entró en vigor la reforma laboral.**
- Como era esperable, **se produce un mayor impacto cuantitativo en aquellas actividades que en las que tradicionalmente se emplean más temporales, como la hostelería, el comercio o la construcción.**
- **Es, con diferencia, la reforma que ha tenido mejores resultados en los seis primeros meses de las últimas cuatro (2006, 2010, 2012 y 2021).** Los indefinidos aumentan un 14,7% y se reduce la tasa de temporalidad 7,8 puntos, **en contraste con la peor de las cuatro, la de 2012,** tras la cual la tasa de temporalidad aumentó un 1,6% a la vez que cayeron los afiliados con contrato estable un 2,6%.
- **El contrato fijo discontinuo gana protagonismo, generando estabilidad y derechos sobre los anteriores temporales.** Esta figura contractual crece en el volumen total de contratación por dos vías: de un lado, cumpliendo de mejor forma su cometido para cubrir las actividades estacionales; de otro lado, recogiendo los casos que daban lugar a muchos contratos de obra. Hay que subrayar en este sentido dos cuestiones:
 - Primero, que **se trata de un resultado buscado por la reforma,** y que **es positivo,** porque **aumenta la estabilidad del empleo y supone una mejora indudable de derechos frente a los temporales** (acceso a créditos y alquiler de vivienda, antigüedad, formación y promoción profesional o indemnizaciones por despido).
 - Segundo, que, aunque su crecimiento porcentual es muy importante (un 118% desde diciembre de 2021), **las personas afiliadas con contrato fijo discontinuo sólo suponen el 6,8% del total de quienes poseen un contrato indefinido, y el 5,3% del total de personas afiliadas en el Régimen General.**
- **Los contratos de corta duración pierden peso.** Los de menos de un mes de duración se reducen 7,1 puntos porcentuales respecto a la etapa prepandemia, y los inferiores a 7 días caen 8 puntos.
- En cuanto a la **flexibilidad interna,** parece apuntarse -de manera aún incipiente- **una preferencia de las empresas por los ERTE como mecanismo de ajuste y de flexibilidad interna, en sustitución de los despidos.** En un escenario marcado por la desaceleración económica y la incertidumbre en el contexto internacional **los despidos colectivos caen en los cuatro primeros meses de 2022 un 61,7%** con respecto al año anterior, mientras que **desde que entró en vigor el nuevo mecanismo RED (17 de marzo) se aprecia un cierto aumento de la utilización de los ERTE.**
- En **materia salarial,** la reforma **ya ha mejorado las condiciones de muchas personas trabajadoras de empresas multiservicios.** Estas empresas **tendrán que aplicar ahora las condiciones salariales de los convenios sectoriales** que correspondan a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata en la que realizan sus tareas, mayores en

general a los de las multiservicios, referenciadas en muchos casos al salario mínimo. Este **incremento salarial podría situarse entre los 1.000 y 7.000 euros anuales**, según el convenio de que se trate.

En definitiva, y aun teniendo en cuenta el poco tiempo de vigencia de la nueva normativa y la escasa e imperfecta información disponible, existe información suficiente para afirmar que **la reforma laboral acordada en diciembre de 2021 está teniendo un impacto muy positivo en la reducción de la temporalidad y el aumento de la estabilidad del empleo, incluso mayor del esperado.**

La información estadística de los próximos meses deberá permitir observar si la positiva tendencia actual se consolida, virando nuestro modelo de contratación de manera estructural hacia una mayor estabilidad formal y efectiva. También será preciso analizar, entre otras cuestiones relevantes, la utilización efectiva del contrato fijo discontinuo, el impacto del nuevo contrato *fijo de obra* de la construcción, la evolución de las horas totales trabajadas -y, en general, del subempleo- o la evolución de la duración de los contratos y su efecto sobre la rotación laboral.

Sin duda, queda mucho camino por recorrer para apuntalar los cambios realizados, y años para afianzarlos. En todo caso, la evidencia muestra que **las críticas que han venido señalando que los cambios son cosméticos resultan infundadas e improcedentes.** No es así. Cosmética fue, por ejemplo, la introducción con la reforma laboral de 2012 del llamado contrato *“de apoyo a emprendedores”*, supuestamente indefinido, pero que tenía un año de prueba sin indemnización por despido, y que provocó que más de la mitad de ellos no superaban ese año de prueba. Es decir, un contrato que computaba estadísticamente como indefinido, pero que actuaba realmente como el temporal más precario⁹. Por contra, **los cambios efectuados por el RDL 32/2021 son reales y están suponiendo una mejora de la estabilidad del empleo, de la calidad de vida de la población trabajadora y de la eficiencia general del sistema de relaciones laborales que esperemos que se confirme en los meses venideros.**

⁹ Se eliminó en enero de 2019, al caer la tasa de paro por debajo del 15%, como preveía la norma

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.– que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica a fin de servir a la mayoría

51.41%

UGT

