esade

EsadeEcPol - Center for Economic Policy

¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación

EsadeEcPol Insight #35 Abril 2022

AUTORES

Ángel Martínez Jorge
EsadeEcPol

Carlos Victoria
EsadeEcPol

RESUMEN EJECUTIVO

→ La temporalidad es uno de los mayores problemas del mercado laboral español. Es elevada, está presente en todos los sectores, genera ineficiencias y problemas económicos, especialmente en algunos colectivos, y además suele ser involuntaria.

→ La Reforma Laboral de 2021 ha intentado atajar este problema a través de (i) la desaparición del contrato temporal por obra y servicio y (ii) la canalización de la temporalidad a través del contrato fijo-discontinuo.

→ Este trabajo realiza la primera evaluación del impacto de la reforma sobre la ocupación y el empleo indefinido y temporal utilizando los microdatos de la Encuesta de Población Activa.

→ La metodología que empleamos consiste en segmentar el mercado laboral en función de características observables de los trabajadores como el sector de actividad, la comunidad autónoma y el grupo de edad. Así, la diferencia en el porcentaje de ocupados con contratos temporales afectados por la reforma en cada segmento nos permite estimar el efecto sobre el empleo de una mayor exposición a esta.

→ Encontramos un efecto positivo de la Reforma Laboral de 2021 sobre la creación de empleo indefinido (unos 286.000 ocupados) y un efecto no significativo en el empleo temporal, tanto afectado como no afectado por la reforma. En términos agregados, no encontramos un efecto de la reforma sobre la ocupación total.

Línea de investigación:

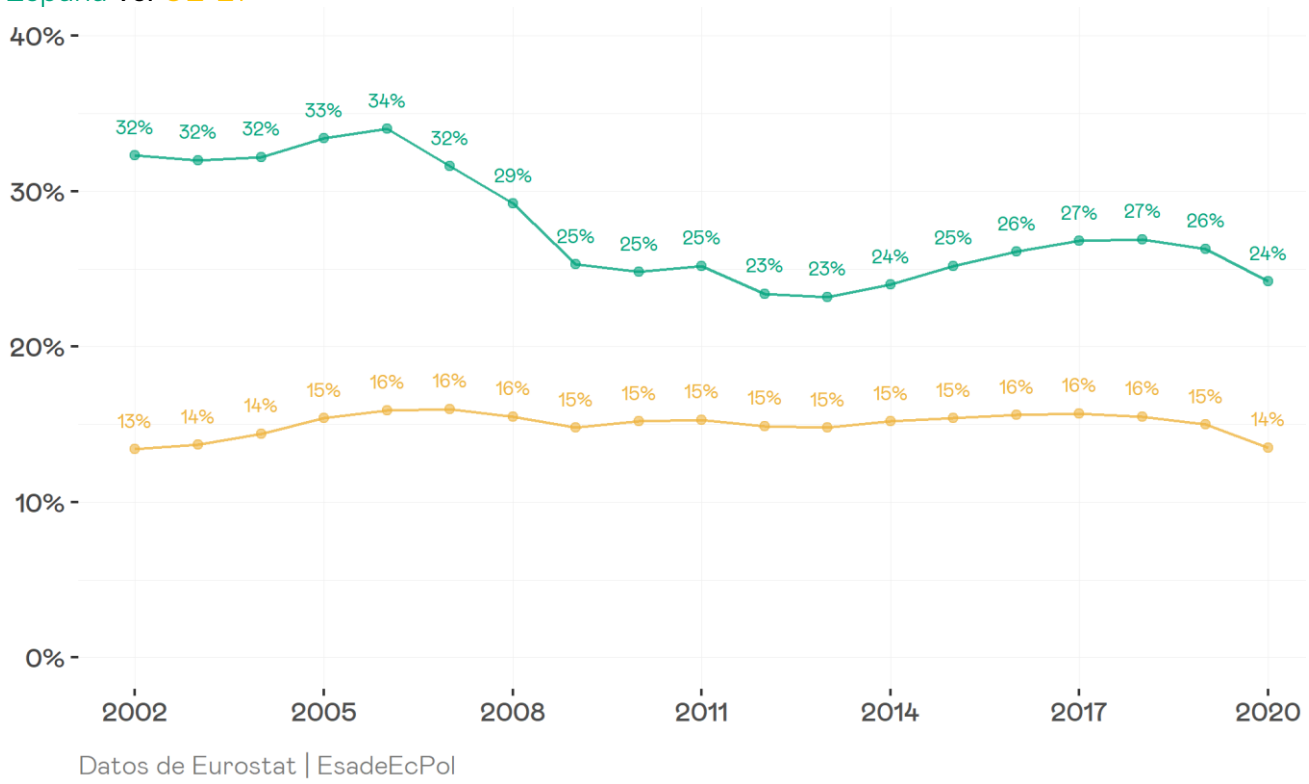
Mercado laboral

Dirigida por Manuel Hidalgo

El problema de la temporalidad

Uno de los mayores problemas a los que se ha venido enfrentando nuestro mercado laboral desde hace décadas es una elevadísima temporalidad. La proporción de contratos temporales sobre el total se encuentra, en España, muy por encima de la media de la Unión Europea (UE). Incluso tras la crisis financiera de 2008, cuando la tasa de temporalidad cayó en nuestro país hasta el entorno del 25%, ha continuado siendo, de manera sistemática, 10 puntos porcentuales superior a la media europea.

Gráfico 1
Evolución de la tasa de temporalidad
España vs. UE-27

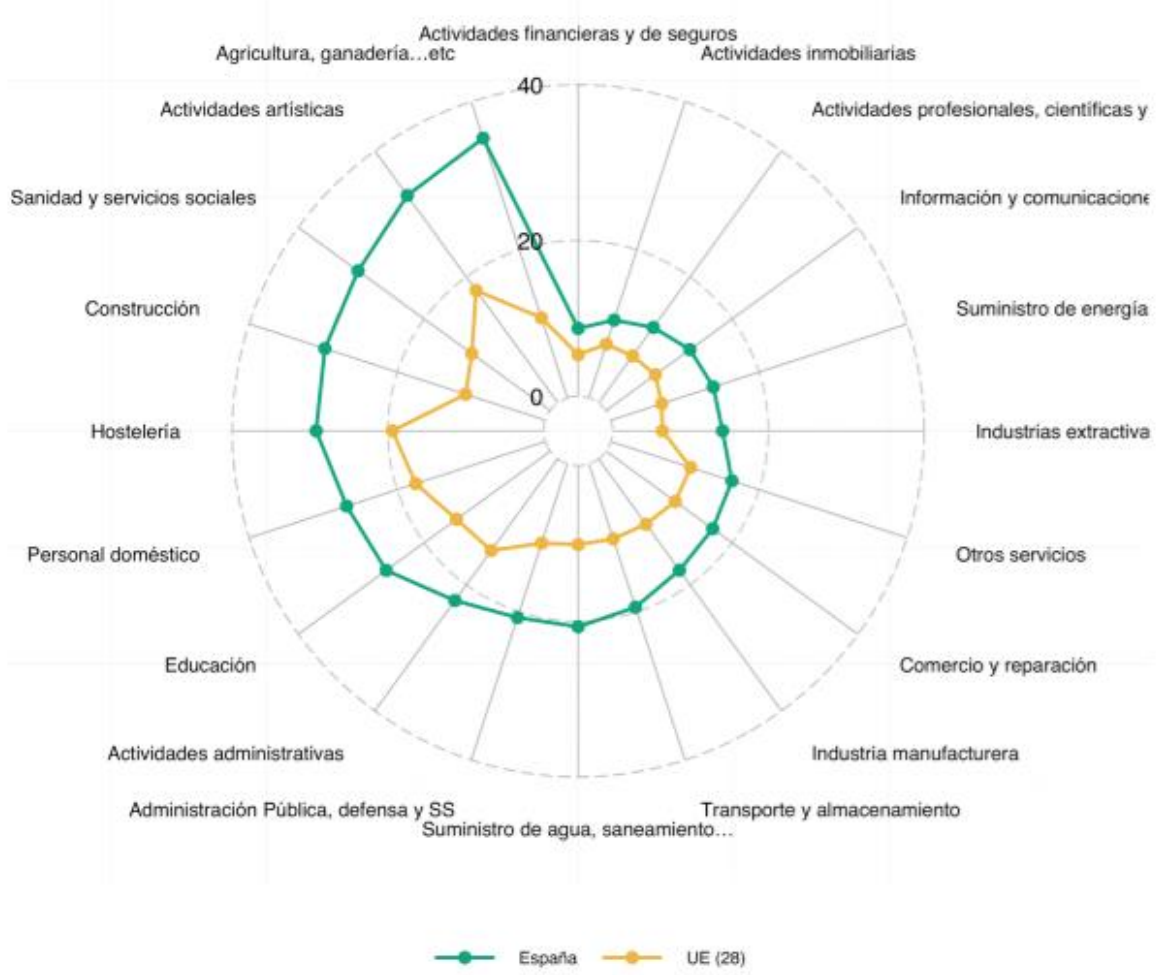


Datos de Eurostat | EsadeEcPol

Esta elevadísima temporalidad no se debe, ni si quiera principalmente, a la composición sectorial de nuestro sistema productivo o a la estacionalidad. La brecha de temporalidad con Europa se da en todos y cada uno de los sectores y ramas de actividad de nuestra economía, desde sectores tradicionalmente estacionales, como la agricultura y la ganadería, la construcción o las actividades artísticas, hasta otros como la educación, la sanidad y los servicios sociales o las actividades administrativas.

Los efectos de la temporalidad son dramáticos en términos laborales y sociales, tanto desde una perspectiva individual como agregada, generando importantes ineficiencias económicas. Debido a la excesiva rigidez de las relaciones laborales en nuestro país y a la escasa flexibilidad laboral interna de nuestras empresas (es decir, la baja capacidad para cambiar la organización interna del trabajo dentro de la propia empresa para responder a shocks de demanda y/o tecnológicos), esta última se ha alcanzado, tradicionalmente, a través del recurso a la contratación temporal. A nivel agregado, esto ha influido en el escaso crecimiento de la productividad y en la pérdida de competitividad de nuestra economía (Lahera y Conde-Ruiz, 2021b).

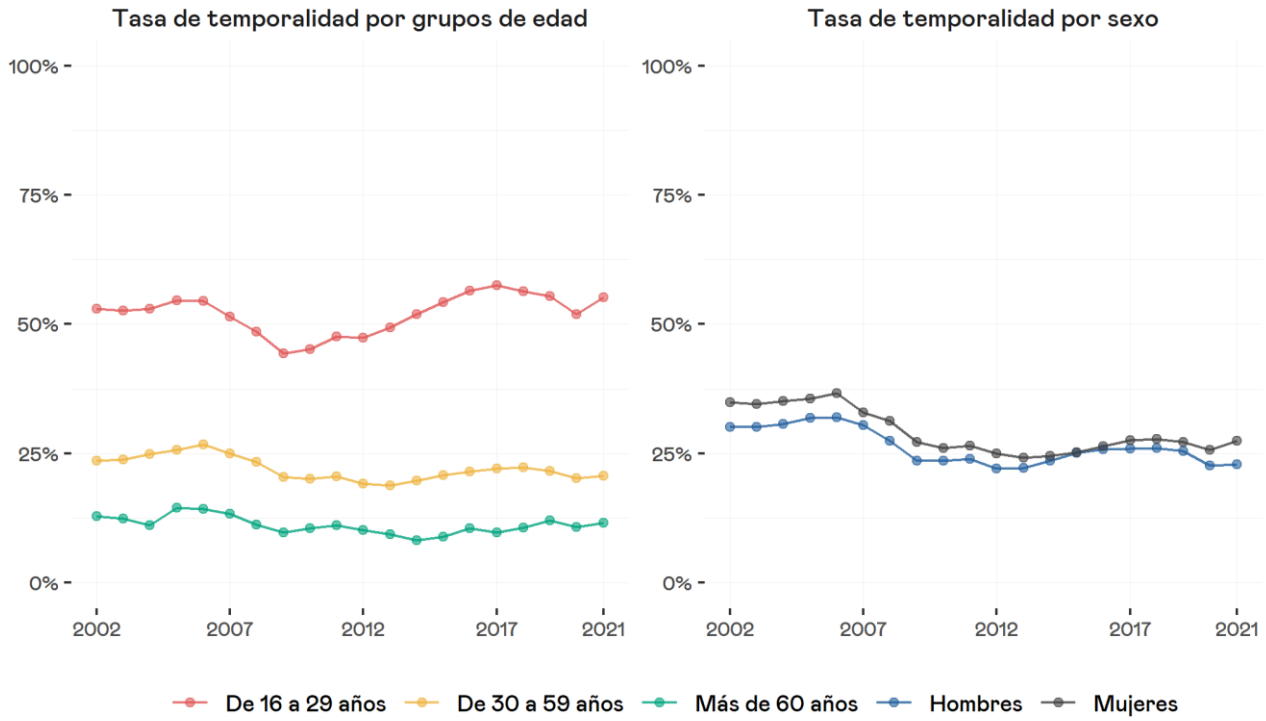
Gráfico 2
Tasa de temporalidad por sectores | 2019



A nivel individual, genera enormes perjuicios personales. Por ejemplo, desincentiva la acumulación de capital humano por parte de las personas y de las empresas (Cabrales et al., 2017), dificulta la emancipación e influye, de manera evidente, a la hora de tomar decisiones de fecundidad (Lahera y Conde-Ruiz, 2021a). Por otro lado, la temporalidad afecta, a través de este efecto sobre la acumulación de capital humano, a las trayectorias salariales de los trabajadores jóvenes en España, frenando el crecimiento salarial a lo largo de la carrera profesional hasta 15 años después de la entrada en el mercado laboral (Garcia-Louzao et al., 2022).

Además, la temporalidad afecta de manera especialmente intensa a determinados grupos sociodemográficos, como las mujeres, los jóvenes o las personas migrantes y, en general, de bajo nivel educativo. Por ello, en momentos de recesión, al producirse los ajustes de empleo mediante la destrucción de aquellos contratos más sencillos de finalizar (así sucedió durante la crisis de 2008 y durante la pandemia), estos colectivos soportan, de manera desproporcionada, los costes de las crisis.

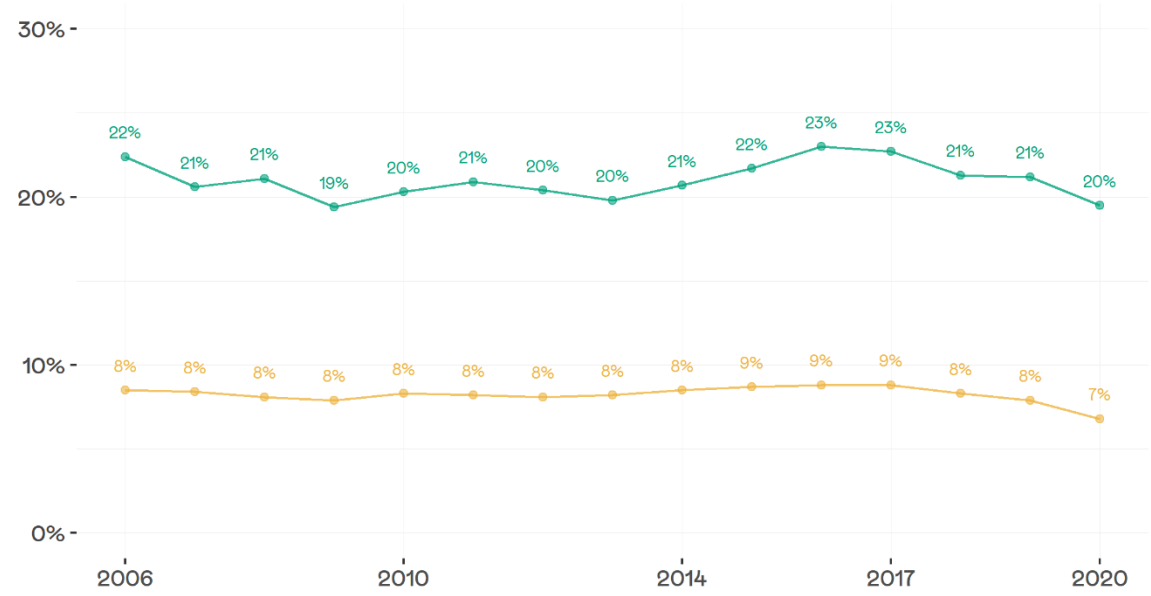
Gráfico 3
Evolución de la tasa de temporalidad en España por grupos sociodemográficos



Datos de la EPA | EsadeEcPol

Finalmente, al contrario de lo que sucede en países de nuestro entorno, en demasiadas ocasiones esta temporalidad es, lejos de una decisión deliberada, una situación involuntaria. Es decir, que, frente a lo que sucede en menos del 10% de casos en la media de la Unión Europea, la razón por la que más del 20% de las personas trabajadoras en España que tienen un contrato temporal lo tienen es el no poder encontrar uno indefinido.

Gráfico 4
Evolución del porcentaje de contratos temporales involuntarios sobre el total
España
vs. UE-27



Datos de Eurostat | EsadeEcPol

La reforma laboral de 2021

Hasta un total de siete reformas laborales han intentado, sin demasiado éxito, reducir la temporalidad de nuestro mercado laboral. Generalizar la contratación indefinida y evitar el elevado nivel de rotación laboral continúa siendo un objetivo prioritario de política económica.

Por ello, en el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que recoge el objetivo de simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad, el Gobierno aprobó, recientemente, 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.

Entre las numerosas medidas implementadas mediante esta norma, en relación con el objetivo de reducir la temporalidad destacan dos: por un lado, la modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la duración del contrato; por otra, la modificación del artículo 16 de esta misma ley, sobre el contrato fijo-discontinuo.

Así, antes de la reforma, los supuestos en los que podían celebrarse contratos de duración determinada o temporales eran tres: (i) para la realización de una obra o servicio determinado, (ii) por circunstancias de la producción o (iii) para la sustitución de trabajadores. Tras la reforma laboral, se ha reducido la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de duración determinada únicamente a dos supuestos (por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora), desapareciendo así la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado.

Por tanto, la reforma ha afectado de forma distinta a trabajadores que, antes de ella, se encontraban en los distintos supuestos de contratación temporal: así, los trabajadores con contratos por obra y servicio se han visto afectados por la reforma, mientras que aquellos con contratos temporales por circunstancias de la producción o de sustitución no se han visto afectados. En todo caso, según la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley ("Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021") estos resultan aplicables hasta su duración máxima, por lo que los efectos de la reforma deberían ir haciéndose visibles a lo largo del año 2022.

En cualquier caso, uno de los principales objetivos de la reforma es potenciar el uso del contrato fijo-discontinuo "para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados" (art. 16.1, nuevo). De hecho, como ha sido señalado, un indicador del éxito de la reforma en términos de reducción de la dualidad será el hecho de que "la contratación que tradicionalmente se ha realizado de forma temporal" se canalice "a través del contrato fijo-discontinuo, más estable, que no interrumpe el vínculo empresa-trabajador, permite acumular experiencia y evitar descensos de la productividad" (Doménech y García, 2022).

Los datos conocidos hasta ahora, que deben ser interpretados con cautela, apuntan a una evolución positiva de la contratación indefinida, un aumento de las conversiones de contratos (de temporal a indefinido), un fuerte aumento del número de contratos fijos-discontinuos y una reducción de la tasa de temporalidad en los primeros meses de 2022.

Sin embargo, este análisis basado en la evolución de las series estadísticas de contratación requiere de una mayor precisión y profundización. Como ha señalado Doménech (2022) es necesario comprobar, con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), cómo estos cambios en los flujos de contratación afectan a la tasa de temporalidad del total de asalariados, así como "qué parte de esta disminución de la contratación temporal se debe a la conversión a contratos-fijos discontinuos, a contratos por obra en el sector de la construcción que antes se clasificaban como temporales y ahora se consideran indefinidos, o a una disminución generalizada de la temporalidad".

El objetivo de este documento es, precisamente, este. Por un lado, analizamos el impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el empleo agregado y sobre el empleo indefinido. Por otra parte, analizamos su impacto sobre el empleo temporal distinto a los contratos por obra y servicio. Lo hacemos mediante un enfoque cuasiexperimental, teniendo en cuenta el hecho de que la reforma ha afectado de forma distinta a trabajadores que, antes de ella, tenían distintos tipos de contratos temporales.

Para ello, lo ideal sería analizar las trayectorias de trabajadores con distintos tipos de contrato (por obra y servicio frente a sustitución o por circunstancias de la producción) antes y después de la reforma. Sin embargo, esto requeriría poder observar al mismo trabajador antes y después de la reforma. Estos datos, que podrían ser proporcionados por la Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA) son publicados con un considerable retraso (actualmente solo están disponibles hasta el primer trimestre de 2021), lo que hace imposible un análisis de este tipo.

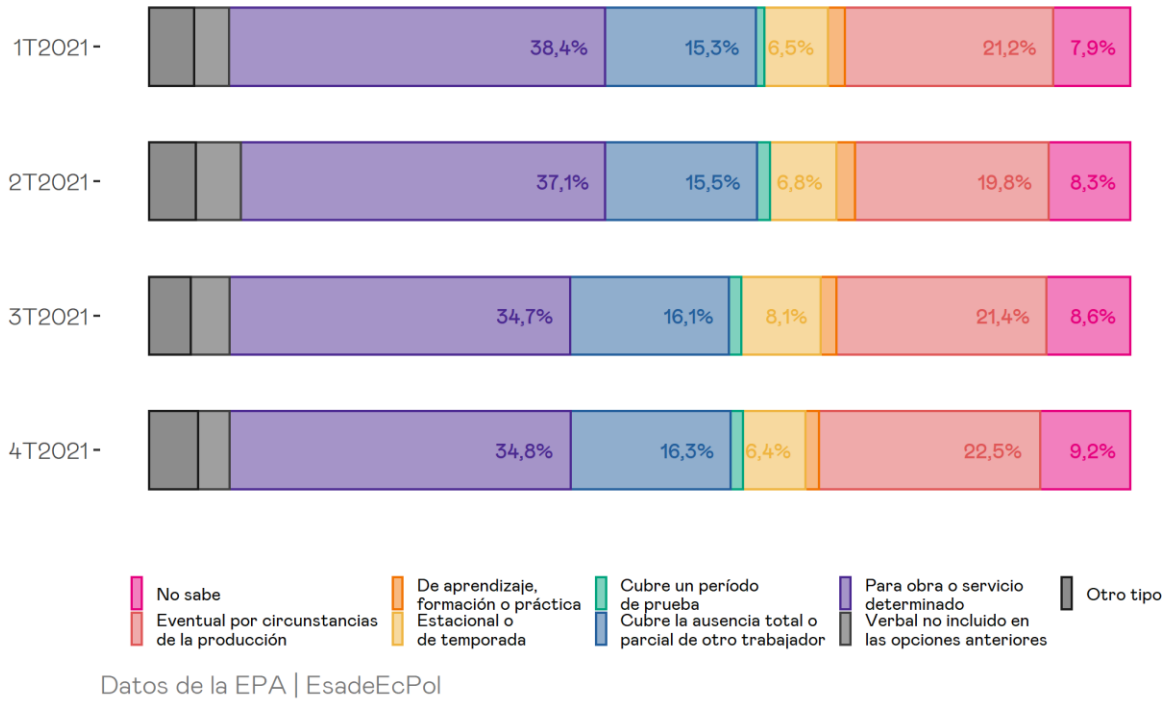
Por tanto, optamos por utilizar los datos transversales de la EPA recién publicados, empleando para su análisis la metodología que utilizó la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) para analizar el impacto sobre el empleo de la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) a 900 euros mensuales (AIReF, 2020). En este sentido, merece destacar la importancia que en todo este proceso presenta el acceso a redes e infraestructuras digitales.

Los datos antes de la reforma

En primer lugar, empleamos los microdatos de la EPA para estudiar, como paso previo a la evaluación, el peso de los contratos temporales por obra y servicio en España antes de la aprobación de la reforma laboral y del comienzo de su periodo transitorio de aplicación (es decir, durante el año 2021). Este primer paso es importante, ya que seleccionar las variables que nos ofrecen mayor heterogeneidad entre grupos de trabajadores respecto a su posible afectación por la reforma es clave de cara a la evaluación.

El peso de los contratos temporales por obra y servicio era, en los trimestres previos a la reforma laboral, muy relevante dentro de los asalariados con contrato temporal. Concretamente, en 2021, entre un 35% y un 37% de los empleados con contrato temporal estaban en régimen de obra y servicio, dependiendo del trimestre que se escoja. Merece destacarse que este tipo de contratos temporales son los que tienen un mayor peso sobre total, seguidos por los contratos temporales por circunstancias de la producción y los temporales por sustitución de otro trabajador. De hecho, la suma de estas tres categorías de contratos temporales concentraba tres de cada cuatro contratos de este tipo.

Gráfico 5
Composición del total de contratos temporales por tipos | 2021

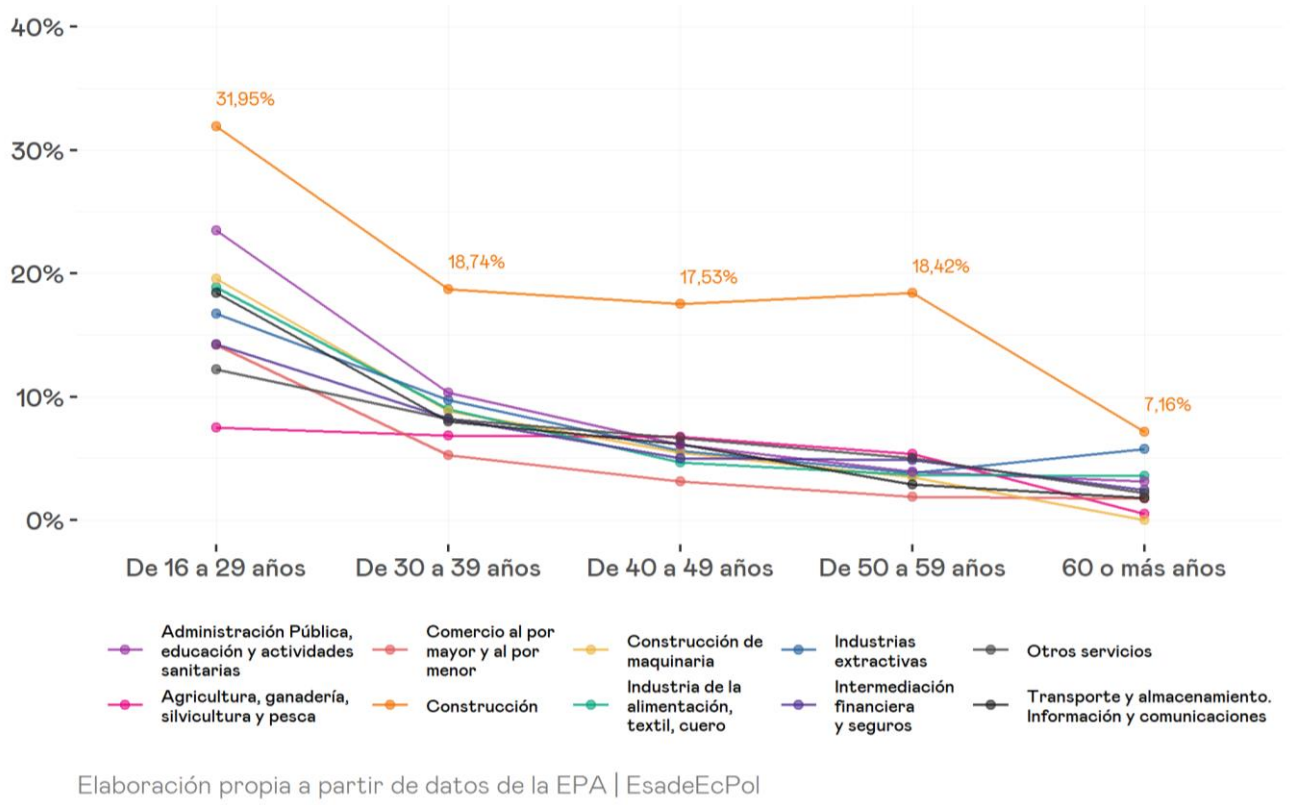


Datos de la EPA | EsadeEcPol

La gran importancia de los contratos por obra o servicio dentro de la contratación temporal es un primer requisito necesario para poder realizar la evaluación con los datos disponibles, ya que nos permite realizar la evaluación con una muestra razonable. Adicionalmente, la estrategia empírica requiere que exista un grado de heterogeneidad considerable en el peso de este tipo de contratación afectada por la reforma entre diferentes categorías de trabajadores temporales en función de su edad, su sexo, el sector de actividad al que pertenecen, etc.

Los datos muestran que, efectivamente, existe una considerable heterogeneidad en el peso de los trabajadores con contratos por obra y servicio sobre el total de ocupados entre sectores de actividad y grupos de edad. En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de ocupados de entre cada sector de actividad según tramos de edad de sus trabajadores.

Gráfico 6
Porcentaje de trabajadores con contrato de obra o servicio por sector



Elaboración propia a partir de datos de la EPA | EsadeEcPol

Respecto a estas características, cabe destacar dos hechos. En primer lugar, todos los sectores muestran una relación positiva con la edad: es decir, dentro de cada sector, los trabajadores jóvenes son más propensos a tener contratos temporales por obra y servicio que aquellos trabajadores de más edad que trabajan en el mismo sector de actividad. En segundo lugar, el sector de la construcción destaca sobre todos los demás en el uso de los contratos por obra y servicio, independientemente del tramo de edad que se considere. En términos agregados, un 20% de los ocupados en el sector de la construcción tenían un contrato por obra o servicio a finales de 2021 frente a un 7% en el resto de los sectores.

Además, también existe una gran variación entre comunidades autónomas. En las tablas de la página siguiente mostramos porcentaje de ocupados dentro de cada región y sector/grupo de edad que tenían contratos temporales por obra y servicio en el trimestre anterior a la reforma laboral.

Hay determinadas regiones que, en los mismos tramos de edad, tienen un porcentaje sustancialmente mayor de ocupados con contratos por obra o servicio. Concretamente, merece destacarse el caso de La Rioja, Extremadura y Galicia, que, entre los trabadores más jóvenes, muestran tasas que rondan, o incluso superan en algún caso, el 25%. En cuanto a la heterogeneidad regional por sectores, también existe y es relevante. Por ejemplo, dentro del sector con una mayor tasa de contratos por obra o servicio (la construcción), las diferentes comunidades autónomas tienen tasas, en ocasiones, extremadamente diferentes: entre las regiones con menor intensidad dentro de este sector se cuentan Cataluña o Valencia (inferior al 9%), frente a Extremadura o Andalucía, que encabezan la lista con tasas cercanas al 30%

Tabla 1

Porcentaje de ocupados con contratos por obra y servicio | 2021

Por edad →

	De 16 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años	60 o más años
Andalucía	16.0 %	9.9 %	8.1 %	6.7 %	5.7 %
Aragón	13.0 %	7.4 %	4.4 %	2.3 %	2.1 %
Asturias	9.0 %	7.1 %	7.9 %	2.1 %	3.7 %
Baleares	8.1 %	8.8 %	7.2 %	1.9 %	2.2 %
Canarias	9.0 %	5.8 %	3.2 %	3.2 %	4.6 %
Cantabria	7.5 %	10.5 %	3.8 %	4.4 %	1.0 %
Castilla y León	17.9 %	9.9 %	5.5 %	4.5 %	3.4 %
Castilla-La Mancha	17.8 %	10.0 %	7.7 %	5.7 %	4.7 %
Cataluña	15.4 %	7.4 %	4.5 %	2.9 %	2.5 %
Com. Valenciana	13.9 %	8.2 %	5.5 %	5.6 %	2.3 %
Extremadura	23.4 %	12.1 %	10.1 %	9.4 %	7.8 %
Galicia	23.8 %	11.5 %	6.7 %	5.4 %	2.8 %
Madrid	19.0 %	8.6 %	5.7 %	3.1 %	2.7 %
Murcia	12.9 %	5.7 %	5.8 %	5.6 %	3.2 %
Navarra	13.7 %	7.0 %	5.3 %	0.6 %	5.1 %
País Vasco	14.9 %	6.3 %	3.8 %	2.1 %	1.5 %
La Rioja	28.1 %	5.2 %	7.3 %	4.4 %	3.5 %

Por sector CNAE ↓

	Agricultura, ganadería, pesca, silvicultura	Industria de alimentación, textil, cuero, madera y papel	Industrias extractivas, energía, agua y residuos	Maquinaria, equipo y material de transporte	Construcción	Comercio, hostelería, reparación de automóviles	Transporte, almacenes, comunicación	Servicios profesionales, financieros y empresariales	Administración, educación y actividades sanitarias	Otros servicios
Andalucía	8.4 %	6.6 %	12.4 %	11.9 %	29.2 %	6.2 %	8.4 %	8.5 %	6.9 %	8.3 %
Aragón	0.4 %	9.0 %	8.2 %	4.8 %	12.9 %	3.5 %	4.7 %	4.8 %	5.2 %	5.2 %
Asturias	1.8 %	3.9 %	8.6 %	4.1 %	15.0 %	3.6 %	8.1 %	7.9 %	3.8 %	6.7 %
Baleares	9.4 %	0.0 %	3.4 %	0.0 %	26.2 %	2.7 %	6.1 %	2.0 %	5.4 %	3.9 %
Canarias	4.4 %	1.3 %	5.9 %	7.3 %	20.6 %	1.9 %	4.1 %	4.7 %	4.9 %	4.2 %
Cantabria	3.0 %	7.1 %	10.0 %	7.0 %	9.1 %	2.2 %	5.5 %	9.6 %	4.6 %	2.0 %
Castilla y León	1.2 %	7.8 %	6.4 %	2.5 %	16.9 %	5.4 %	9.0 %	7.0 %	8.4 %	7.0 %
Castilla-La Mancha	9.7 %	9.2 %	7.5 %	5.6 %	18.4 %	6.5 %	11.3 %	8.3 %	8.4 %	4.9 %
Cataluña	6.1 %	6.5 %	4.5 %	4.1 %	8.8 %	5.6 %	8.7 %	6.5 %	6.4 %	5.0 %
Com. Valenciana	1.3 %	4.7 %	7.5 %	7.3 %	14.9 %	5.8 %	7.4 %	8.2 %	5.3 %	8.9 %
Extremadura	9.5 %	11.6 %	14.8 %	22.0 %	29.6 %	8.1 %	7.8 %	7.2 %	10.9 %	15.7 %
Galicia	6.1 %	14.8 %	11.6 %	10.6 %	14.8 %	7.5 %	8.6 %	7.3 %	7.0 %	9.9 %
Madrid	5.2 %	5.8 %	5.5 %	7.0 %	16.4 %	7.4 %	6.7 %	6.5 %	7.3 %	6.5 %
Murcia	9.7 %	3.6 %	9.8 %	13.3 %	17.2 %	4.5 %	5.2 %	8.0 %	3.7 %	6.3 %
Navarra	0.0 %	5.8 %	7.1 %	3.5 %	20.0 %	2.4 %	3.4 %	8.9 %	4.8 %	4.3 %
País Vasco	6.1 %	4.0 %	4.6 %	2.7 %	8.2 %	3.5 %	7.5 %	6.4 %	4.7 %	7.1 %
La Rioja	3.4 %	6.9 %	4.9 %	3.7 %	14.3 %	4.6 %	10.0 %	7.0 %	10.4 %	21.0 %

Datos de la Encuesta de Población Activa | EsadeEcPol

Metodología

La evaluación de los efectos de la reciente reforma laboral puede abarcar numerosos ámbitos sobre gran multitud de mercados y sobre muchas áreas concretas del mercado laboral español. En este caso, nuestra evaluación solo pretende aproximar sus efectos sobre el empleo, diferenciando por tipos de contrato, ya sean indefinidos o temporales afectados/no afectados por la reforma.

Como se ha expuesto en la primera sección, lo ideal sería con contar con microdatos que permitieran seguir al mismo trabajador en el tiempo para observar, de manera individualizada, el efecto de la reforma laboral. Dado el retardo en la publicación de los flujos de la EFPA (o de la Muestra Continua de Vidas Laborales, MCVL) realizaremos una primera aproximación a partir de los microdatos transversales de la EPA.

Esta aproximación, que sigue la estrategia utilizada por Bailey et al. (2021) y empleada por la AIReF (2020) para estudiar el efecto de la subida del SMI a 900 euros mensuales, consiste en crear grupos de trabajadores (que agrupamos en "segmentos") en función de diferentes características observables relevantes en la probabilidad de tener contrato parcial como la edad, el sector de actividad y la región del trabajador.

Una vez segmentados los ocupados en función de esas características durante varios periodos de tiempo, se calcula una medida del grado de impacto que tendrá la reforma en cada uno de esos segmentos. En este caso, esta medida será el porcentaje de ocupados con un contrato temporal por obra o servicio, que servirá como una medida de tratamiento (expresado como una variable continua) de la reforma laboral. De este modo, podremos ver qué segmentos de ocupados estaban más expuestos a la reforma y compararlos con otros segmentos semejantes (mismo tramo de edad, región o sector de actividad) con un menor grado de exposición a la reforma.

Con esta base de datos proponemos el siguiente modelo:

$$Y_{i,t} = \alpha \cdot Intensisdad_i + \beta \cdot Reforma \cdot Intensidad_i + \gamma \cdot X_i + \delta \cdot t + \varepsilon_i$$

Donde la variable Y es el logaritmo del número de ocupados en el trimestre t en cada segmento i, Intensidad es el porcentaje de ellos con contrato por obra o servicio y Reforma es una variable binaria que tomará un valor igual a uno en el primer trimestre de 2022 y cero en caso contrario. Por último, introduciremos un conjunto de controles Xi entre los que se encuentran el tramo de edad, el sector y la región que definen el segmento, que será nuestra unidad de análisis.

Nuestra principal variable de interés será la interacción entre la variable asociada a la reforma y la intensidad de exposición a la misma: esto nos mostrará el efecto sobre el número de ocupados de la reforma laboral (en el primer trimestre de 2022) en función del grado de intensidad de exposición a la reforma.

El efecto de la reforma sobre los trabajadores con contratos por obra y servicio (trabajadores afectados por la reforma) ha podido ser triple:

→ Un primer escenario es que los trabajadores afectados hayan pasado a estar contratados mediante un contrato fijo-discontinuo, que es la principal opción que ofrece la reforma para reconvertir los contratos temporales por obra y servicio.

→ Una segunda posibilidad es que estos trabajadores simplemente permanezcan como temporales, pero bajo una tipología de contrato distinta, ya sea por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

→ Por último, es posible que algunos de los trabajadores afectados hayan perdido su empleo debido a que sus empresas hayan considerado que no es factible transformar sus contratos en indefinidos o temporales con otra causa.

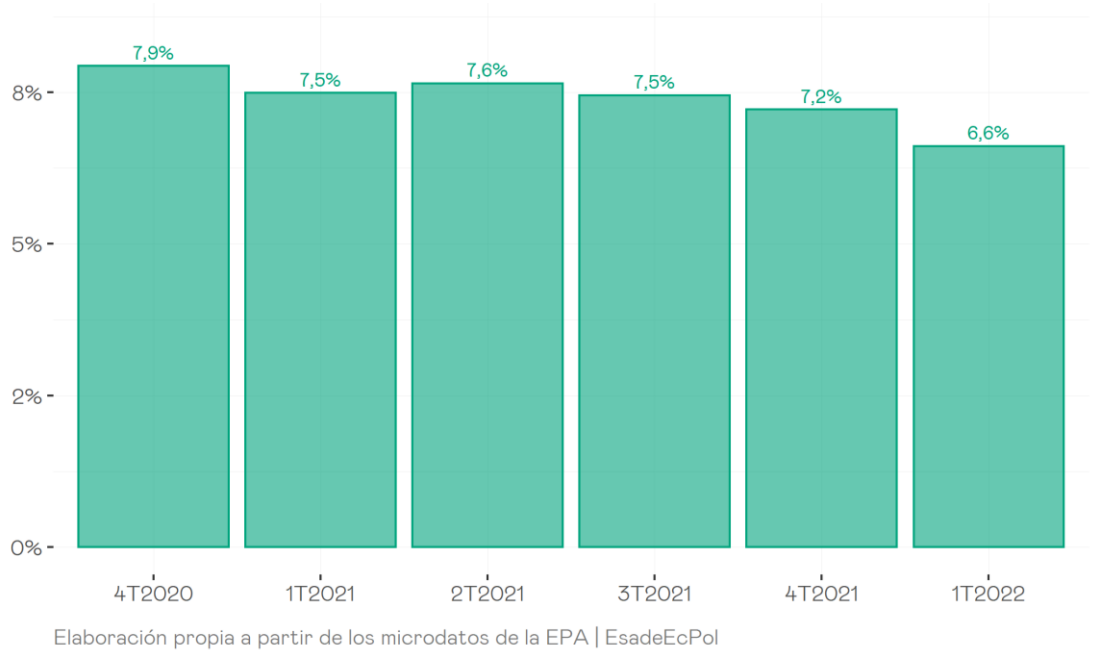
Considerando estos tres escenarios, estimaremos tres modelos diferentes con tres variables dependientes: por un lado, estudiaremos el efecto de la reforma sobre el empleo agregado y, a continuación, se estudiará el impacto sobre el empleo indefinido y el empleo temporal por causas ajenas a los contratos por obra y servicio. De este modo, se pretende cuantificar qué porcentaje del empleo temporal por obra y servicio que se ha destruido ha ido a parar a cada una de las tres opciones.

Por último, merece la pena poner de manifiesto el carácter provisional de estas estimaciones por dos motivos. En primer lugar, como ya se ha dicho, no se dispone de los datos idóneos para analizar el efecto de la reforma. En segundo lugar, únicamente se está analizando el efecto de la reforma en su periodo transitorio, es decir, un periodo en el que las empresas no tenían obligación de ajustarse a la nueva regulación, que entra formalmente en vigor al finalizar el trimestre.

Una primera evaluación de resultados de la reforma

Antes de comentar las estimaciones descritas en la sección anterior, es relevante observar la evolución de la ocupación con contratos por obra y servicio durante el último año y medio. Como se observa en el siguiente gráfico, el porcentaje de ocupados bajo esta modalidad de contratación encadena cuatro trimestres de caída, que se ha visto acentuada durante este primer trimestre de 2022. En concreto, entre el último trimestre de 2021 y el primero de 2022, este porcentaje disminuyó en 0,6 puntos porcentuales.

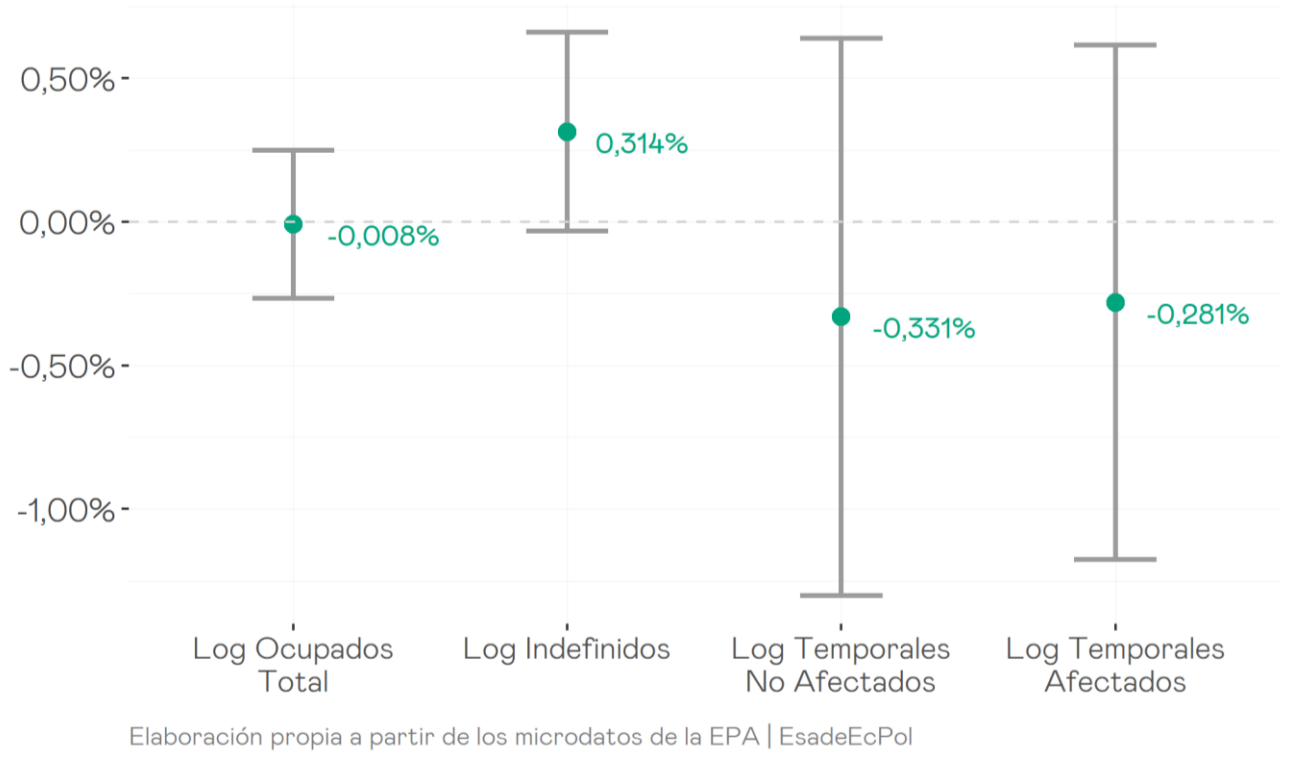
Gráfico 7
Porcentaje de ocupados con contrato de obra o servicio



Tras analizar los datos del primer trimestre de 2022, no encontramos un efecto de la reforma en aquellos sectores más expuestos a ella (es decir, en los que el porcentaje de ocupados con un contrato temporal por obra o servicio es mayor) en términos de ocupación total. Este

resultado, que contrasta, a priori, con el dato proporcionado con el Instituto Nacional de Estadística (INE) de una disminución en el número de ocupados de 100.200 personas en el primer trimestre respecto al trimestre anterior, se explica por el hecho de que en nuestro análisis tenemos en cuenta que el efecto sobre la ocupación puede ser distinto entre sectores, comunidades autónomas o grupos de edad, en función de su grado de exposición a la reforma.

Gráfico 8
Efecto de la reforma laboral por cada punto porcentual de ocupados con contrato de obra y servicio



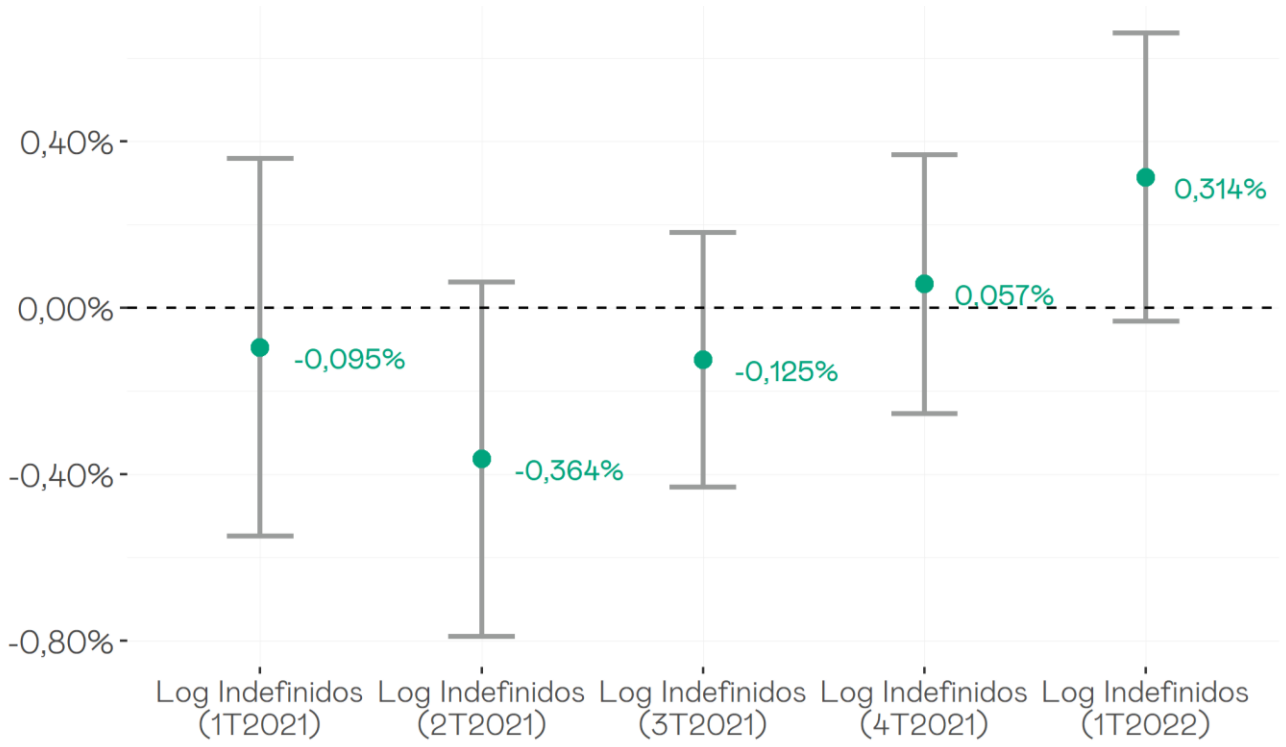
Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | EsadeEcPol

Por otro lado, sí encontramos un efecto en el empleo indefinido: cuanto mayor era la proporción de contratos de obra y servicio en el trimestre anterior a la reforma, mayor ha sido la creación de empleo indefinido. Concretamente, por cada punto adicional de intensidad de contratos temporales afectados por la reforma, el empleo indefinido ha crecido en un 0,31%. En términos agregados, considerando que, en el último trimestre de 2021 el peso agregado de los contratos por obra y servicio era de un 7,2%, el efecto agregado de la reforma sobre el empleo indefinido ha sido positivo y equivalente a un crecimiento del 2,3% (unos 286.000 empleos indefinidos).

Finalmente, encontramos un efecto negativo, aunque no significativo, en el empleo temporal, tanto afectado como no afectado por la reforma. En concreto, por cada punto adicional de intensidad, se ha reducido el número de ocupados con contratos por circunstancias de la producción y para sustitución de trabajadores en un 0,33%; por su parte, los temporales con contratos por obra y servicio se han reducido en 0,28%.

La validez interna de nuestros cálculos se ve reforzada por el hecho de que la evolución del número de ocupados con contrato indefinido en aquellos segmentos con una mayor proporción de trabajadores afectados por la reforma ha sido similar a la de aquellos segmentos menos afectados a lo largo de los cuatro trimestres anteriores a la reforma, como puede observarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 9
Test de placebo



Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | EsadeEcPol

Conclusiones

Los resultados de nuestro análisis muestran un efecto positivo y significativo de la Reforma Laboral de 2021 sobre la creación de empleo indefinido. La reforma parece haber cambiado las expectativas de las empresas, impulsando la contratación indefinida.

Sin embargo, los resultados sobre el empleo temporal apuntan a que, probablemente, no haya transcurrido suficiente tiempo para que esta esté desplegando sus efectos a medio y a largo plazo. Recordemos que todavía nos encontramos en un régimen transitorio, en el que los contratos temporales celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 son aplicables hasta su duración máxima. Así, los contratos temporales existentes antes de la aprobación de la reforma continúan vigentes. Por tanto, parece razonable considerar que no se ha producido un efecto sustitución desde los contratos por obra y servicio hacia aquellos que, tras el cambio legislativo, han quedado como las únicas opciones de contratación temporal. En cualquier caso, el refuerzo de la causalidad en la contratación temporal podría dificultar este hipotético efecto sustitución entre tipologías de trabajadores temporales.

En los próximos trimestres, a medida que finalicen los contratos celebrados antes de la aprobación de la reforma y se desplieguen sus efectos de forma plena, se podrán analizar, de manera más completa, sus efectos de medio y largo plazo. En particular, sus potenciales efectos sobre la creación de empleo y sobre la composición de la contratación temporal. Además, se dispondrá de aquellas bases de datos (EFPA y MCVL) que permitirán un análisis a nivel individual con datos de panel.

Referencias

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. (2020). *Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales.*

Bailey, M. J., DiNardo, J. y Stuart, B. A. (2021). The Economic Impact of a High National Minimum Wage: Evidence from the 1966 Fair Labor Standards Act. *Journal of Labor Economics, 39(S2), S329- S367.*

Cabrales, A., Dolado, J. J. y Mora, R. (2017). Dual employment protection and (lack of) on-the-job training: PIAAC evidence for Spain and other European countries. *SERIEs, 8(4), 345-371.*

Conde-Ruiz, J. I. y Lahera, J. (2021a). Contra la Dualidad Laboral. *Fedea Policy Papers - 2021/07.*

Conde-Ruiz, J. I. y Lahera, J. (2021b). Mejorar la reforma laboral: una propuesta viable. *EsadeEcPol Policy Brief #7.*

Doménech, R. (2022). La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar. *Cuadernos de Información Económica, N.º 287 (marzo-abril 2022).*

Doménech, R. y García, J. R. (2022). Reforma laboral y temporalidad. *BBVA Research.*

García-Louzao, J., Hospido, L. y Ruggieri, A. (2022). Dual returns to experience. *Banco de España, Documentos de Trabajo N.º 2211.*

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. Boletín Oficial del Estado, 313, de 30 de diciembre de 2021.