

# LOS PRIMEROS 100 DÍAS DE LA OCTAVA REFORMA LABORAL

Desde 1980 el mercado laboral español ha tenido ocho reformas laborales enfocadas a conseguir un doble objetivo: disminuir el número de parados y minimizar el uso de los contratos temporales.

Después de los primeros 100 días en los que se ha aplicado la última reforma laboral en España, los resultados son los esperados: los contratos indefinidos han crecido en un año un 1.273%, pasando de los 17.391 en abril de 2021 a los 238.760 doce meses después.

Pero esta cifra tiene un matiz: los contratos fijos discontinuos se contabilizan como indefinidos cuando realmente no lo son. No caigamos en el triunfalismo cuando el Ministerio de Trabajo nos diga que el porcentaje de parados ha disminuido al terminar la campaña de verano en el sector turístico: no contabiliza como parados a los contratados como fijos discontinuos cuando dejan de trabajar.

Partimos de una serie de datos objetivos sobre el tejido empresarial español: el 97% de nuestras empresas son pymes (hasta 250 trabajadores). De esta cifra, el 94,5% son microempresas con menos de 10 trabajadores. Esto nos lleva a contabilizar unos 3,5 millones de empresas con estas características tan peculiares.

Las dificultades con que se encuentran las micropymes están en los salarios de cada empresa, más que en el sector de actividad. Y cada sector tiene sus particularidades. Por ello, dejar esta cuestión al convenio de sector, como propone la octava reforma laboral no parece la mejor de las ideas.

Esta pretende cambiar el rumbo respecto a la temporalidad y la precariedad de nuestros contratos, pero su alcance es limitado. Desde una perspectiva del empresario, la reforma más aplaudida fue la de 2012, pero se redactó para reconstruir nuestro tejido empresarial que estaba destrozado por la crisis de 2008.

Imaginemos una pirámide. En lo más alto están las grandes empresas (el 3% en España), más abajo las Pymes (el 97% restante), después los autónomos y, en la base, los trabajadores.

Todas las crisis pueden tratarse de dos maneras, según se impulse el crecimiento desde arriba o desde abajo. Si se hace desde arriba, repercutirá a largo plazo en los de abajo mediante la creación de puestos de trabajo y proyectos para autónomos (Reforma de 2012). Si, por el contrario, se impulsa desde abajo, se incrementa el consumo y la creación de nuevos negocios (Reforma de 2021).

Nuestra última reforma se compone de tres piezas: una vuelta a la reforma de 2012 sobre negociación colectiva, un paquete de medidas contra la temporalidad y un nuevo ERTE denominado RED.

En cuanto a este último, su aplicación parte de la buena experiencia durante la pandemia. Pero recordemos que, en esos meses nos encontrábamos en una profunda recesión económica, con un apoyo público total. No está clara su utilidad si sufrimos una caída estructural de la demanda y el trabajador se vea obligado a salir de la empresa.

Por otro lado, podría interactuar con los salarios en ciertos sectores: los agentes sociales pueden dejar de ser razonables porque existe un mecanismo de subvención que termina asumiendo parte del coste en caso de excesos salariales. Y sobre todo, puede suponer un coste fiscal elevado ante la delicada situación española y su incierta situación a medio plazo por el escenario que presentan las pensiones. Comprobaremos a final de año si ha sido una buena idea.

La octava reforma laboral incorpora numerosos aspectos para limitar la temporalidad a los supuestos donde tiene sentido económico. En conjunto, se trata de aplicar medidas razonables que por sí solas deberían desincentivar el uso del contrato temporal en sectores como el turístico.

En España, el abuso de los contratos temporales tiene que ver con los menores costes de



## “ La temporalidad en el mercado laboral español se transforma pero no se destruye.

despido respecto al indefinido y con la costumbre. Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), los datos de contratos fijos discontinuos aumentaron durante los primeros cuatro meses de 2022.

En diciembre de 2021 suponían el 9,6% de los indefinidos, en enero de 2022 el 11,2%, en febrero el 15%, en marzo el 20,6% y en abril el 34,17%. En un año han crecido un 1.273%, pasando de los 17.391 contratos mensuales de abril de 2021 a los 238.760 un año más tarde.

Supone un importante avance pero no debemos caer en el engaño: existe una parte de temporalidad entre los nuevos contratos indefinidos (fijos discontinuos). Del mismo modo que sucedió con los más de tres millones de personas acogidos en ERTes durante la pandemia. El trabajador dejará de acudir a la empresa pero no constará como parado en las estadísticas

del Ministerio de Trabajo, figurando como demandante de empleo.

El hecho de que el contrato indefinido se haya establecido como norma frente al temporal no significa que todos los nuevos empleos sean para siempre y a tiempo completo. De hecho, la mayoría serán a tiempo parcial o fijos discontinuos. En conjunto y como media durarán menos que antes de la reforma laboral.

Resulta preocupante la velocidad con la que estamos diseñando un sector público basado en países del norte de Europa (ingreso mínimo vital, ERTes generalizados, pensiones y salarios públicos indexados, empleados públicos interinos que se convierten en fijos, amplias ofertas de empleo público...) pero con nuestro sistema fiscal (bases imponibles reducidas, mecanismos de pensión inadecuados, déficit público estructural cercano al 120% del PIB).

Diseñar los mecanismos citados son útiles social y económicamente, pero financiarlos no resulta tan sencillo. Según los datos publicados el pasado 17 de mayo por el Banco de España, desde marzo de 2021 la deuda pública se ha incrementado en 60.875 millones, un 4,4%. No debemos sobrealegrarnos porque a fecha 1 de enero de 2022, se había reducido al 119% la deuda pública española sobre el PIB. En cualquier caso, la Autoridad Fiscal ha advertido al Gobierno de la situación vulnerable en la que deja las cuentas públicas por no fijar una estrategia presupuestaria a medio plazo.

Mucho se ha escrito acerca de los supuestos vicios de la reforma de 2012, pero la cuestión es que la séptima reforma laboral española se ha legitimado por los hechos: sus líneas maestras se mantienen porque han sido útiles para el mercado laboral español durante la última década.

Concluyendo, podemos afirmar que la temporalidad en el mercado laboral español se transforma pero no se destruye. ■

**Andrés Mínguez Vela**

Autor del libro *Las ocho reformas laborales en España*, de ESIC Editorial.

