



Ya son cinco años consecutivos en los que la duración media de los contratos de julio ronda los 45 días. Antes de 2022, año en que la duración media de los contratos de julio fue de 45,85 días, este indicador

► Para Fedea, la mejora en la calidad formal del contrato «no se ha trasladado con la misma intensidad a los resultados laborales». Así lo señala en un reciente estudio, centrado en los jóvenes, que constata que los efectos sobre la duración del empleo y los ingresos son positivos, pero «más modestos de los esperado». De este modo, estima que la reforma redujo aproximadamente un 40% la brecha previa en la duración del primer empleo, un 32% la brecha en la probabilidad de que el primer empleo durase al menos seis meses y un 14% la brecha en los ingresos acumulados durante ese primer empleo. Cuando se considera el conjunto del primer año de contrato, los efectos siguen siendo favorables, aunque «de una magnitud demasiado limitada» y con una duración en reducción.



presentaba cifras superiores, con alguna excepción dentro de la serie, como la de 2019 (47,05 días), que varía muy poco en relación al dato de este año. Pese a la reforma laboral, la duración media de los contratos de julio no sube de los 53 días desde 2013 y está muy lejos del

máximo alcanzado en 2006, con 73,82 días de media.

Esta caída drástica de la duración contractual se produce pese al hecho de que la reforma laboral de 2021 introdujo penalizaciones a los contratos de muy corta duración y estableció oficialmente el contrato

indefinido como ordinario. En concreto, la reforma laboral contempla una cotización adicional a pagar por los empresarios a la finalización de los contratos temporales de menos de 30 días que, actualmente, está fijada en 33,62 euros, un 3,1% más que en 2025. Esta pe-

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, impulsora de la reforma laboral

nalización fue concebida como una forma de desincentivar a las empresas a hacer contratos muy cortos, de días o que llegasen apenas a cuatro semanas.

Pero tras cinco años de reforma laboral, la conclusión es que el mercado de trabajo español sigue instalado en la temporalidad, marcado por un sector servicios que tiene una espacio-tiempo contractual muy limitado. Pese a ello, el Ministerio de Trabajo defiende su reforma y aduce que la desaparición del contrato de obra y servicio establecida en la reforma laboral de 2021 ha hecho que los datos de los últimos años «no sean estrictamente comparables con los más antiguos recogidos en la serie del SEPE». Por eso creen que la explicación tiene que ver con que el con-

trato por obra y servicio, que antes de la reforma laboral suponía cerca del 40% de la contratación en España y podía durar meses o años, «afectando, por tanto, a los datos de duración media». Al salir ese contrato de la estadística –que Trabajo suprimió por considerar que se utilizaba a menudo para cubrir trabajos que tenían carácter indefinido– se ha producido un recorte en la duración media de los contratos y «se refleja en mayor medida qué duración real tiene la contratación temporal que se hace en España».

Fuentes ministeriales han mostrado en diferentes ocasiones su «preocupación creciente» por esta situación, y hacen culpables a los empresarios, pero no asumen res-

ponsabilidades por no haber funcionado su sistema de penalización para las empresas, ya que estas han tenido que recurrir a contratos indefinidos y ordinarios de muy corta duración para poder cubrir sus bajas o sus necesidades.

El «think tank» Fedea recuerda que aunque se ha bajado la tasa de temporalidad a la media europea, simplemente «se ha replicado casi exactamente la situación anterior en términos de temporalidad, estabilidad laboral y precariedad para los trabajadores pero con un tipo de relación contractual indefinida». Sus analistas «no encuentran grandes diferencias estadísticas entre ellos, excepto por una disminución de la destrucción de empleo a final de mes, que se ha reducido mínimamente». Por ello, la conversión de trabajadores tem-

porales en indefinidos ha elevado la «mortalidad» de los indefinidos ordinarios.

Para este «think tank», poner restricciones a la contracción temporal como hizo la re-

forma laboral de 2021 «era necesario, pero no suficiente». Por ello, Fedea considera que si estos patrones se consolidan en el tiempo, será necesario contemplar nuevas medidas, entre ellas la implantación de un sistema «bonus-malus» para penalizar la «rotación excesiva» que afecta a muchos trabajadores que ahora tienen contratos indefinidos y premiar a aquellas empresas que, por el contrario, rotan poco. Fedea cree que la reforma laboral ha generado una auténtica «transformación de la contratación» en España, aunque avisa de que la duración media de los contratos indefinidos ordinarios se ha reducido en unos 100 días con respecto a antes de la reforma, «algo preocupante».