



Fedea sostiene que la reforma laboral apenas ha mejorado la estabilidad del empleo

La fundación dice que el cambio de 2021 modificó la tipología contractual

Y concluye que impactó con menos intensidad en la calidad del empleo

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO
MADRID

La Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) distribuyó ayer el estudio *¿Limitar el trabajo temporal mejora la estabilidad del empleo? Evidencia para los trabajadores jóvenes en España*. En él, los especialistas de este equipo de estudios examinan si la reforma laboral de 2021, además de recortar la temporalidad de los contratos mediante la eliminación del de obra y servicio, también contribuyó a mejorar la calidad del empleo. Al contrario que otros estudios, como el elaborado recientemente por Iseak, y lo que sostiene el propio Gobierno, Fedea llega a la conclusión de que esa mejora es muy modesta.

El centro de análisis, en cuyo patronato se encuentran algunas de las mayores compañías del Ibex 35,

concluye que la reforma, aprobada a finales de 2021 y fruto del acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, los sindicatos y la patronal, “generó una auténtica transformación en los patrones de contratación”. Antes de la reforma, el 25% de los asalariados tenían un contrato temporal, frente al 15% de 2025. A la vez, Fedea observa “mejoras más bien modestas en los resultados laborales de los nuevos trabajadores que se incorporan al mercado laboral”. Es decir, aunque los contratos hayan cambiado de nombre, la estabilidad laboral apenas avanza, en opinión de estos expertos.

Esto se concreta con los siguientes datos. Según el análisis, el acceso a contratos indefinidos de los jóvenes fue 6,4 puntos porcentuales mayor en las provincias con exceso de temporalidad que en los territorios de baja incidencia, lo que eliminó el 87% de la brecha previa a la reforma.

Si la estabilidad contractual se hubiera reflejado con la misma intensidad en la estabilidad laboral, la brecha se habría contraído con la misma intensidad en otras variables como la permanencia en el empleo o los

ingresos, pero Fedea no capta ese fenómeno.

“Observamos que la reforma redujo en un 40% la brecha en la duración media del primer episodio laboral y en un 32% la diferencia en la probabilidad de que un empleo durara más de seis meses”, dice el estudio. “El efecto diferencial sobre los ingresos acumulados durante el primer empleo de los nuevos trabajadores equivale al 14% de la brecha correspondiente antes de la reforma”, agrega. Y esos porcentajes resultan insuficientes para los expertos de Fedea: “En los tres casos, los efectos son reducidos en términos absolutos”.

Duración media

En análisis explica que “las mejoras más limitadas en los resultados laborales se explican por la disminución de la duración media de los contratos firmados tras la reforma”. “En el caso de los contratos indefinidos ordinarios, la duración media cayó”, destacan los autores del estudio, quienes conceden que la disminución de la duración de las relaciones indefinidas es una “consecuencia lógica” por la primacía de esos contratos fijos: “Bajo las



nuevas reglas, los contratos indefinidos se extienden a empleos intrínsecamente más inestables que aquellos que antes estaban cubiertos por contratos permanentes”.

Fedea también considera que “cabría esperar una disminución de la calidad media de los emparejamientos laborales, ya que las empresas ya no pueden ser tan selectivas al conceder contratos indefinidos como lo eran antes de la reforma”.

“Desde una perspectiva de política pública”, continúa Fedea, “la evidencia sugiere que, aunque las reformas legales destinadas a reducir la temporalidad son necesarias, no son suficientes para garantizar una mejora sustancial en la estabilidad del empleo”. La Fundación

Un empleado de hostelería en una terraza de Sevilla, el pasado mes de marzo.

PACO PUENTES

Antes de la reforma, el 25% de los asalariados tenía un contrato temporal

En el ejercicio de 2025 ese porcentaje se ha reducido al 15%

propone “diseñar mecanismos que obliguen a las empresas a internalizar los costes sociales asociados a altos niveles de rotación laboral”, y considera que una vía para conseguirlo sin aumentar las indemnizaciones por despedido ni endurecer las normas sobre despidos procedentes “sería implantar un sistema de bonus-malus que vincule las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social con indicadores de rotación laboral excesiva a nivel de empresa”. Es decir, que las empresas con mayor rotación paguen cotizaciones más altas.

El estudio ha sido elaborado por Florentino Felgueroso, José Ignacio García-Pérez, Marcel Jansen, Sergi Jiménez-Martín y Daniel Pérez-Gutiérrez.