

DICIEMBRE 2023 - Nº 18

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

LÍNEAS DE FUGA EN EL MERCADO DE TRABAJO TRAS LA REFORMA LABORAL

GABINETE ECONÓMICO CONFEDERAL DE CGT



Con este número de diciembre, desde el Gabinete Económico del Confederal de CGT cerramos el primer año completo de esta nueva publicación del sindicato. Con ella hemos tratado de ofrecer estudios y reflexiones sobre múltiples cuestiones vinculadas a nuestra realidad sociolaboral, dando cabida a diferentes ópticas desde las que enfocar algunos de los principales problemas y retos a los que nos enfrentamos la clase trabajadora en los tiempos que nos está tocando vivir. Se trata de una publicación, La Brecha, que nació con la pretensión de ser útil para ayudar a comprender la realidad que nos rodea. También con el objetivo de formular y difundir análisis valiosos para la intervención sindical; en definitiva, para la transformación de dicha realidad.

En este último número del año 2023 analizamos cómo se está adaptando el capital a la última reforma laboral, tratando de identificar algunas líneas de fuga del reciente marco normativo que regula el mercado de trabajo. Como ya se adelantaba en este informe de marzo de 2023¹, la composición contractual del empleo ha cambiado sustancialmente tras la entrada en vigor de la última reforma laboral, que promocionaba la contratación indefinida en detrimento de la contratación temporal. Como muestran los datos de afiliación a

¿Cómo el sector privado está adecuando las relaciones laborales y la gestión del trabajo a sus necesidades de rentabilidad bajo el nuevo marco normativo laboral?

¹ Gabinete Confederal de Estudios y Formación de CGT (2023): "Informe de balance de la Reforma Laboral de 2021". Disponible aquí.

la Seguridad Social, desde diciembre de 2021 el porcentaje de personas contratadas temporalmente sobre el total en el Régimen General de la Seguridad Social se ha reducido a la mitad (del 27,2% al 12,9%); por el contrario, el porcentaje de personas con contratación indefinida se ha elevado del 63,9% hasta el 78,1% en octubre de 2023. La realidad contractual de buena parte de la población trabajadora es en la actualidad, por tanto, muy diferente a la que existía previamente al año 2022. Este cambio invita a recalibrar las coordenadas sobre las que analizar la precariedad en el mercado de trabajo. Sobre este incremento de la contratación indefinida cabe lanzar algunas hipótesis acerca de determinadas tendencias que estamos observando con relación a la precarización del empleo. Dicho de otro modo, nos preguntamos cómo el sector privado está adecuando las relaciones laborales y la gestión del trabajo a sus necesidades de rentabilidad bajo el nuevo marco normativo laboral.

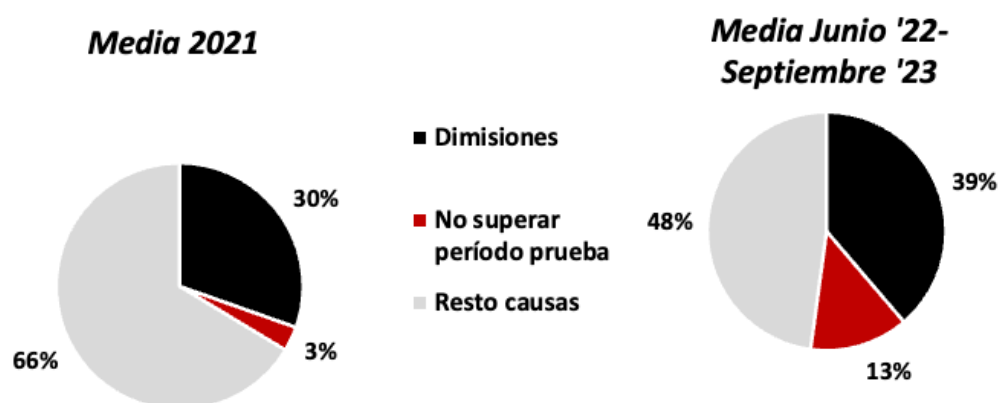


Líneas de fuga en la contratación indefinida

El trasvase de contratos temporales a contratación indefinida impulsado por la reforma laboral ha provocado que haya crecido significativamente el volumen de personas contratadas indefinidamente que acumulan poca antigüedad. Si bien antes de entrar en vigor la reforma laboral el porcentaje de personas contratadas indefinidas con menos de 1 año de antigüedad se situaba en el 11,6% (datos del cuarto trimestre de 2021), actualmente se sitúa en el 17,1% (datos del tercer trimestre de 2023). Anteriormente a la reforma laboral, el ajuste de plantillas descansaba principalmente sobre las personas contratadas temporalmente; ante un cambio en la coyuntura económica, o simplemente en la demanda de consumo, el capital regulaba sus necesidades de mano de obra acudiendo a esta figura contractual. En cambio, ahora cabe poner el foco en plantillas cuya composición contractual es eminentemente indefinida, que además pueden ir acumulando un creciente coste por despido para la empresa a medida que su antigüedad se prolonga. Todo ello pese a que el coste por despido no se haya modificado con la reforma laboral y en muchos casos no suponga un elemento disuasorio fuerte para el despido.

En este contexto, nos preguntamos acerca de los resquicios mediante los que el sector privado está tratando de adaptarse a esta nueva realidad. La rotación laboral alude al número de personas empleadas que, en un determinado periodo, abandonan su empleo y son sustituidos por nuevas contrataciones. Atendiendo a la rotación laboral en la contratación indefinida, y según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, observamos que apenas se ha incrementado desde la entrada en vigor de la reforma laboral. Excluyendo al colectivo de indefinidos fijos discontinuos, el número de bajas en la contratación indefinida se ha incrementado en un 129% entre el primer semestre de 2021 (antes de la entrada en vigor de la reforma laboral) y el primer semestre de 2023 (ha pasado de 50.355 a 115.542 bajas). Sin embargo, en términos relativos la rotación en la contratación indefinida no parece sufrir grandes cambios, pues también se ha experimentado un incremento significativo de la afiliación mensual media de contrataciones indefinidas, que se ha elevado en un 26% desde el primer semestre de 2021 al primer semestre de 2023. Sí cabe prestar atención, no obstante, a cómo se están materializando el volumen importante de bajas (en términos absolutos) en la contratación indefinida.

Gráfico 1. Causas de bajas en contratación indefinida



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS

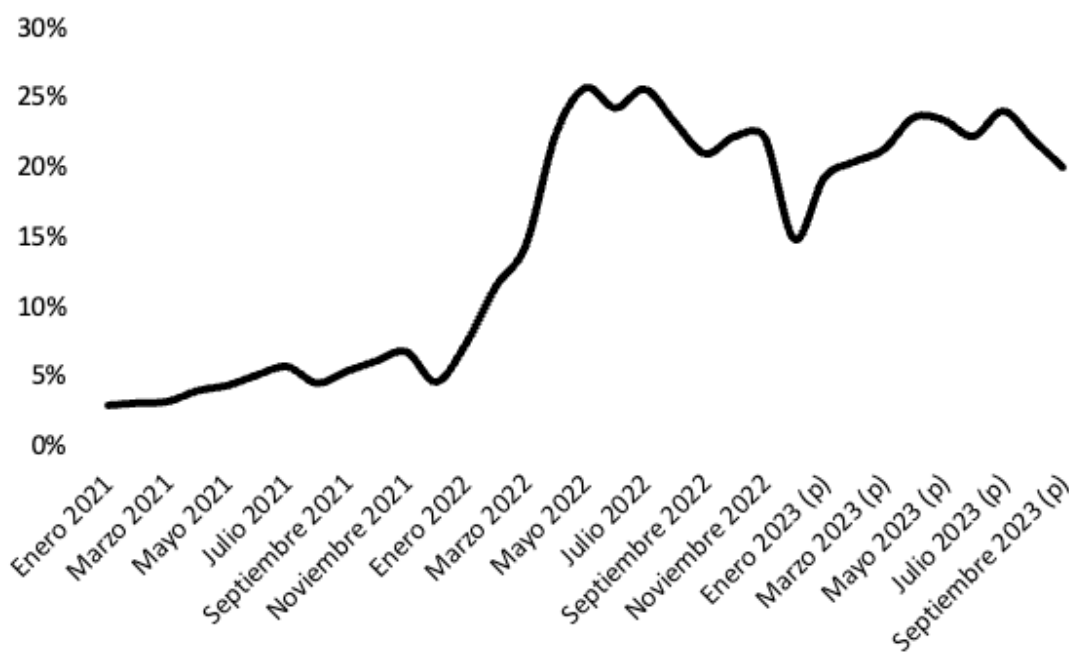
En el Gráfico 1 se expresa el porcentaje que representan las bajas voluntarias (dimisiones) y las bajas por no superar el período de prueba sobre el total de las bajas en la contratación indefinida. Las bajas voluntarias, o dimisiones, han pasado de representar el 30% del total de bajas a casi un 40% tras la entrada en vigor de la reforma. Asimismo, también han experimentado un incremento notable las bajas justificadas por no superar el período de prueba (cuyo máximo es de 6 meses). En suma, ambas causas están detrás de más de la mitad de las bajas en la contratación indefinida, y se trata de dos fórmulas en que las bajas no suponen coste de indemnización para la parte empresarial. Sobre el incremento tan abrupto de las bajas voluntarias, emerge la duda acerca del carácter de su voluntariedad. ¿Actúa la dimisión como condición que informalmente facilita una nueva contratación en la misma empresa, de modo que la persona en cuestión sigue permaneciendo contractualmente vinculada a la empresa sin acumular costes de despido por antigüedad? Aunque no se puede demostrar qué hay detrás de

este incremento en las dimisiones, el propio dato en sí es esclarecedor, pudiendo dar lugar a distintas interpretaciones.

Por otro lado, al incremento de las bajas por no superar el período de prueba también conviene prestarle atención, sobre todo tras el incremento reciente en el volumen de personas contratadas indefinidas con menos de 1 año de antigüedad. Dentro de las bajas no voluntarias, el crecimiento relativo de las ba-

jas por no superar el periodo de prueba se ha disparado, pasando de representar alrededor de un 5% antes de la reforma laboral, a representar un 20-25% desde su entrada en vigor. Por el momento la rotación laboral no está aumentando de manera significativa, pero podría ser un mecanismo a partir del cual las empresas consigan no acumular personas trabajadoras con una antigüedad creciente

Gráfico 2. Porcentaje de bajas por no superar el período de prueba sobre el total de bajas involuntarias en contratación indefinida



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS

Líneas de fuga en la contratación fija-discontinua

La figura del contrato fijo discontinuo ha tomado una relevancia notable a raíz de la reforma laboral. De manera previa, trabajos cuya naturaleza era estacional y debían suplirse con esta figura, se cubrían de manera masiva con contratación temporal, lo que permitía a las empresas, entre otras cuestiones, no acumular costes por antigüedad y ajustar de manera más flexible sus plantillas. No obstante, a partir de la reforma laboral, este tipo de trabajos ha comenzado a cubrirse con la figura del contrato fijo discontinuo. Desde la aprobación de la reforma laboral, casi un 50% del incremento de la afiliación media con este tipo de contrato se ha concentrado principalmente en el sector de la hostelería, y en menor medida en otro tipo de actividades como comercio al por menor, o en actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, con cierto componente estacional en parte de su actividad. Por tanto, parece atisbarse una cierta «regularización» en una contratación que anteriormente se realizaba con contratación temporal, cuando la figura adecuada era la de fijo discontinuo.

En términos absolutos, con datos de octubre de 2023 la composición de la afiliación de personas trabajadoras bajo esta modalidad de contratación se concentraba en hostelería (33,6%), en educación (8%) en actividades comerciales (8%), y en menor medida en otros subsectores y actividades. En definitiva, un tipo de actividad con un fuerte componente estacional, lo que permite desechar la hipótesis que a lo largo de este último año y medio se ha lanzado en múltiples ocasiones acerca de una utilización generalizada de esta modalidad de contratación en fraude de ley para actividades cuya naturaleza no es estacional.

No obstante, observamos dos elementos a los que cabría hacer seguimiento. Por un lado, identificamos un incremento de la inestabilidad en la actividad laboral en aquellas personas empleadas bajo esta figura contractual; por otro lado, también observamos un crecimiento relevante de la contratación de personas fijas discontinuas en agencias de colocación y empresas de trabajo temporal (ETTs).

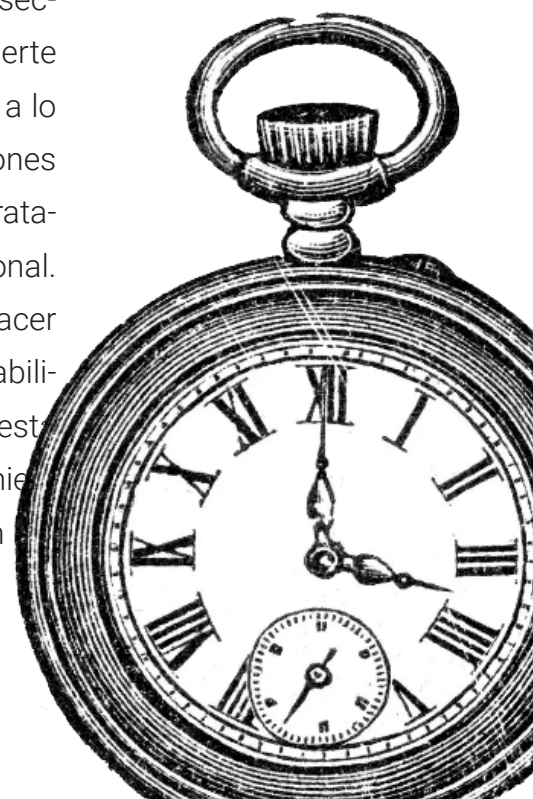
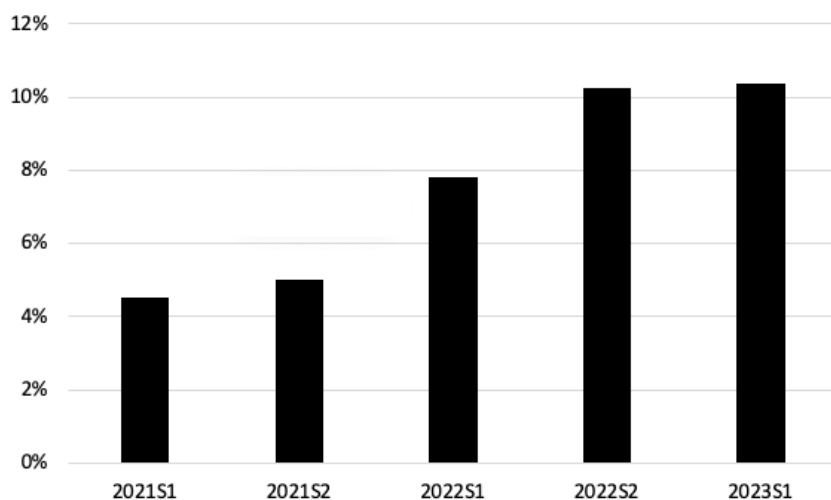


Gráfico 3. Crecimiento de la inestabilidad en la actividad del empleo fijo discontinuo



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS

En este Gráfico 3 se muestra el volumen total de bajas por pase a inactividad (la persona contratada deja de trabajar, aunque no rompe su vínculo contractual con la empresa) sobre el volumen de afiliación media. Como se observa, el crecimiento del empleo fijo discontinuo ha venido acompañado de un aumento de la inestabilidad en el período de actividad del mismo. Dicho de otro modo, se incrementa la intermitencia en su actividad laboral. Es reseñable esta cuestión en tanto que el crecimiento de este empleo fijo discontinuo se ha concretado en actividades (como la hostelería) en las que ya se venía concentrando de manera general, como se apuntaba anteriormente. ¿Si no ha cambiado la naturaleza del trabajo cubierto por esta figura contractual, por qué sí lo ha hecho su estabilidad? Cabría profundizar sobre las causas, pero los datos ya constatan un incremento de la inestabilidad reseñable en la actividad de las personas contratadas fijas discontinuas.

En segundo lugar, desde diciembre de 2021 hasta octubre de 2023 ha crecido un 8,3% (53.665 personas) el volumen medio de personas afiliadas bajo contrato fijo discontinuo en el subsector de actividades relacionadas con el empleo (agencias de colocación y ETTs).

«La forma que adopta el mercado de trabajo se encuentra fuertemente determinada por el resultado de la pugna negociadora entre el capital y el trabajo»

Es llamativo este incremento, y a la luz de los datos sobre composición de los contratos de puesta a disposición en las ETTs para el año 2023, estos trabajadores en ETTs se dirigen a sectores como el agrícola/ganadero, la hostelería, actividades comerciales o a actividades vinculadas al transporte, entre otros. Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla, apunta a que el número de actas de infracción levantadas por la Inspección de Trabajo en las ETTs está

s i e n -
do impor-
tante² En este
sentido, se estaría
utilizando por parte
de las ETTs a personas
fijas discontinuas para aten-
der necesidades de cualquier tipo
de contratación temporal en distintas
empresas, lo que supondría una suerte de
bolsa de trabajo de las ETTs con personas tra-
bajadoras fijas discontinuas que se comprometen

² Cruz Villalón (2023): ¿Qué sabemos sobre los fijos discontinuos?: https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/que-fijos-discontinuos-jesus-cruz-villalon_1100562_102.html

a realizar trabajos temporales en diversas empresas usuarias de manera continuada.

En definitiva, la forma que adopta el mercado de trabajo se encuentra fuertemente determinada por el resultado de la pugna negociadora entre el capital y el trabajo. Esta pugna se desenvuelve a través de distintas formas, agentes e instituciones, desde el conflicto directo en el centro de trabajo hasta la disputa por codificar legalmente los avances y retrocesos para ambas partes. La reforma laboral de 2021, negociada en el ámbito del diálogo social entre las centrales sindicales mayoritarias, la patronal y el gobierno, y auspiciada por Bruselas, se justificó en la necesi-

dad de luchar contra la temporalidad laboral, si bien dejó fuera muchas de las reivindicaciones principales de sindicatos como la CGT. No obstante, incluso las modificaciones en el marco normativo que a priori pueden representar una mejora de las condiciones de trabajo para la parte social a menudo quedan parcialmente lastradas por la forma en que el capital consigue adaptarse a las nuevas disposiciones legales, tratando de erosionar y agrietar cualquier resquicio del marco normativo, cuando no burlándolo. Estas líneas de fuga que identificamos tras la última reforma laboral parecen responder a esta lógica, por lo que conviene prestar especial atención a su evolución.



LA BRECHA

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual del Gabinete Económico confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

