

**InfoJobs**

InfoJobs · Noviembre 2022

# REFORMA LABORAL: UN AÑO DE CAMINO

# Índice

<b>1. Los efectos de la reforma laboral</b>	<b>3</b>
<b>2. Impacto en el volumen de contratación</b>	<b>6</b>
<b>3. El imperio del contrato indefinido</b>	<b>8</b>
<b>4. Cambios en los perfiles de contratación</b>	<b>11</b>
<b>5. Oportunidades y amenazas de la reforma laboral</b>	<b>13</b>
<b>6. Nota metodológica</b>	<b>14</b>

***InfoJobs***

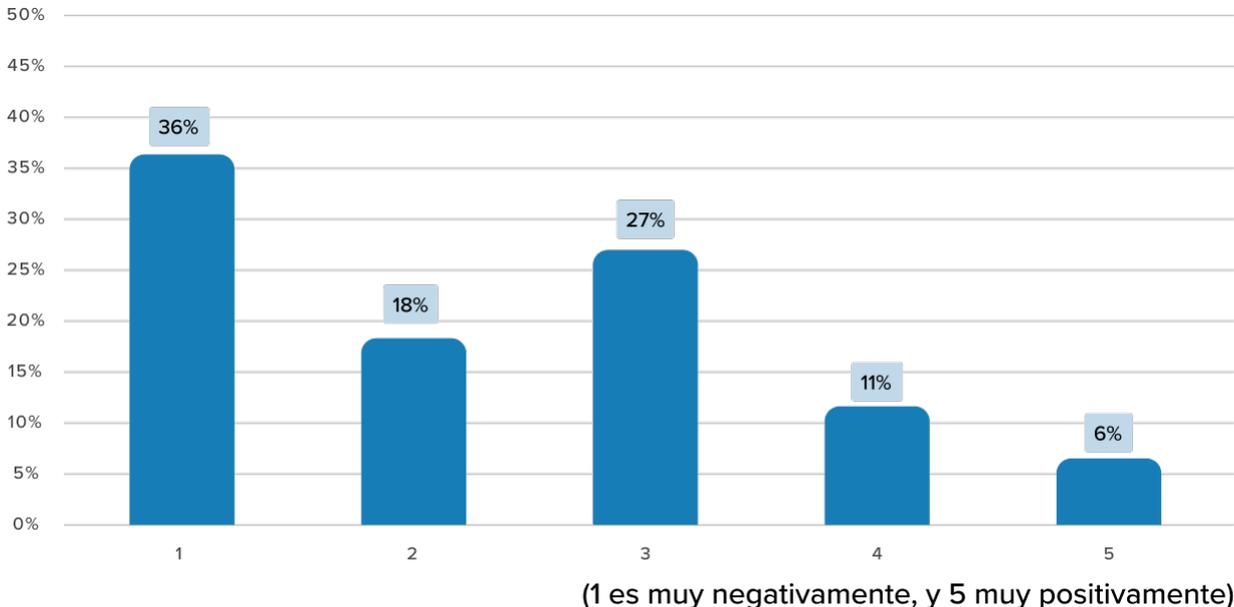
# 1. Los efectos de la reforma laboral

Hace ahora un año los agentes sociales y el Gobierno avanzaban en la negociación de la reforma laboral que, desde su entrada en vigor el pasado 1 de enero, ha transformado el modelo de contratación del mercado de trabajo. Ahora se prioriza la incorporación indefinida fija-discontinua frente a los contratos temporales, entre otros cambios. Tras un periodo de implantación de diez meses ya se han podido ver los resultados en las cifras oficiales, pero ¿qué percepción se tiene al respecto desde el ámbito empresarial?

A nivel general, más de la mitad de las empresas (54 %) valoran negativamente las consecuencias de la reforma en el mercado de trabajo. Un tercio, además, valoran su impacto muy negativamente. Por el contrario, el 17 % de las corporaciones creen que la nueva ley ha tenido un impacto positivo. Así lo señalan los datos obtenidos por InfoJobs a partir de una encuesta a 392 empresas realizada entre los meses de julio y agosto (ver Nota metodológica).

Un 54 % de las empresas valoran negativamente o muy negativamente el impacto de la reforma laboral

## ¿Cómo valoran las empresas el impacto de la reforma laboral?



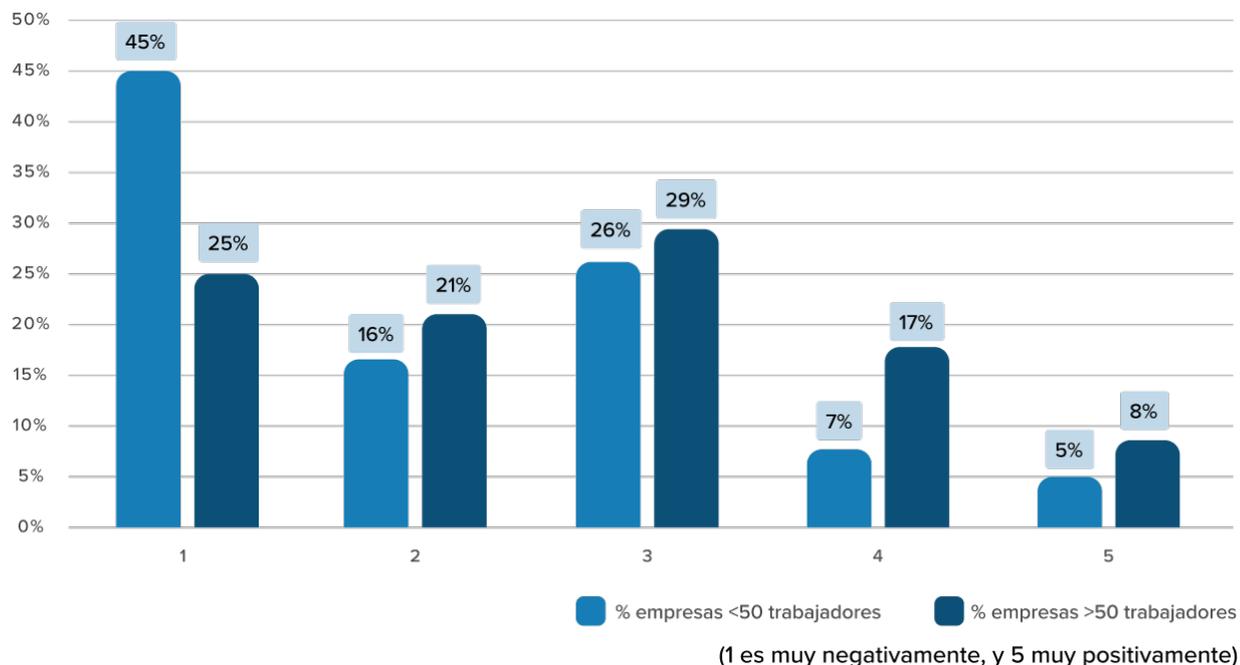
Datos: InfoJobs

Base: 392

Si atendemos al tamaño de la empresa, las entidades pequeñas son las que peor nota conceden a la reforma laboral: casi la mitad (45 %) de las empresas de menos de 50 trabajadores valoran muy negativamente la medida frente a la cuarta parte de las corporaciones grandes.

Por otro lado, el 25 % de las empresas de más de 50 trabajadores opinan que el impacto de la reforma laboral ha sido positivo mientras que solo el 12 % de las compañías pequeñas valoran positivamente la medida.

## ¿Cómo valoran las empresas el impacto de la reforma laboral?



Base empresas < 50 trabajadores : 219 / Base empresas 50 o más trabajadores: 173

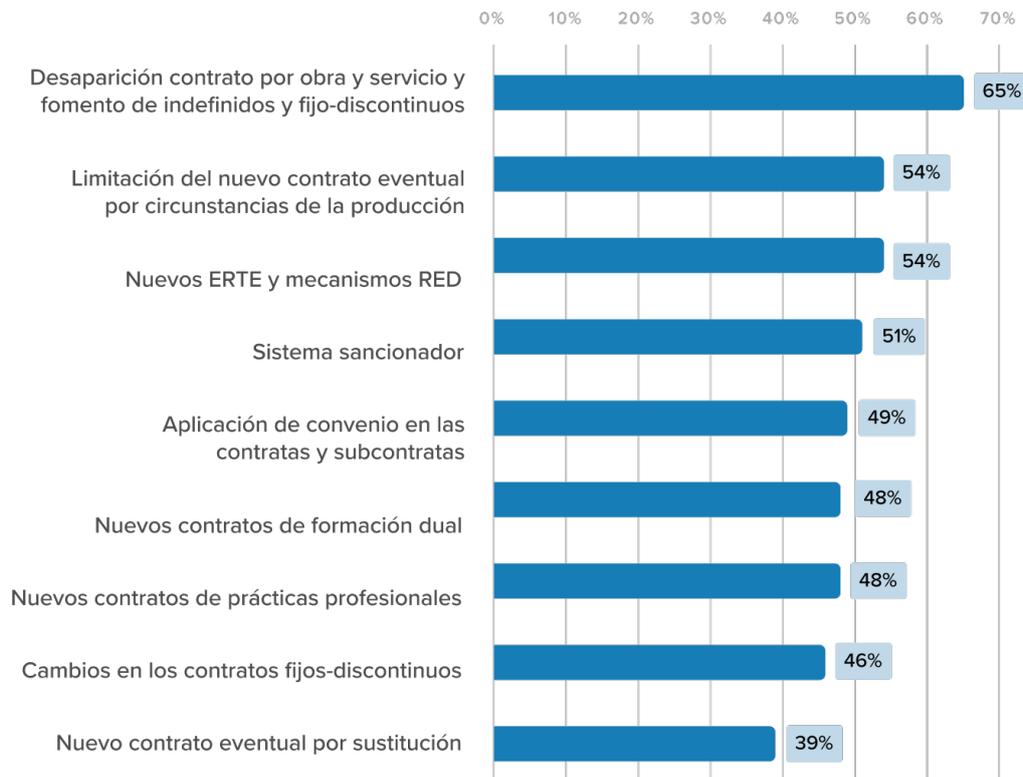
Datos: InfoJobs  
Base: 392

Hasta un 65 % de las empresas se han visto afectadas por la desaparición del contrato de obra y servicio y el fomento del contrato indefinido y del fijo-discontinuo

Si analizamos el impacto de las diferentes medidas, aquellas que mayor efecto están teniendo en las empresas son las relativas a la contratación. Así, la desaparición del contrato de obra y servicio, y el fomento del contrato indefinido y del fijo-discontinuo es el cambio que mayor impacto está teniendo, con dos tercios de las empresas (65 %) afectadas. Entre las empresas pequeñas (de menos de 50 trabajadores) la incidencia de este cambio normativo es ligeramente más alta y alcanza el 68 %.

Por otro lado, también es destacable la repercusión que tiene la limitación del nuevo contrato eventual por circunstancias de la producción. La mitad de las empresas (54 %) aseguran haberse visto afectadas por esta medida. Idéntico porcentaje (54 % de empresas afectadas) registran los cambios en la regulación temporal: la incidencia de los nuevos ERTE y el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo está siendo importante, sobre todo para las empresas medianas y grandes (60 %).

## Impacto de las diferentes medidas de la reforma laboral sobre las empresas (en porcentaje del total de empresas)



Datos: InfoJobs

Base: 392

Otro aspecto que las empresas reseñan son el sistema sancionador y los cambios en la contratación de fijo-discontinuos. El primero es señalado por la mitad (51%) de las empresas como una medida que tendrá un alto impacto. En cuanto a las contrataciones, el 48 % se ven expuestas a los cambios en la formación dual y en los nuevos contratos de prácticas, mientras que el 46 % afirman que les afectarán los cambios en la figura de fijos-discontinuos.

## 2. Impacto en el volumen de contratación



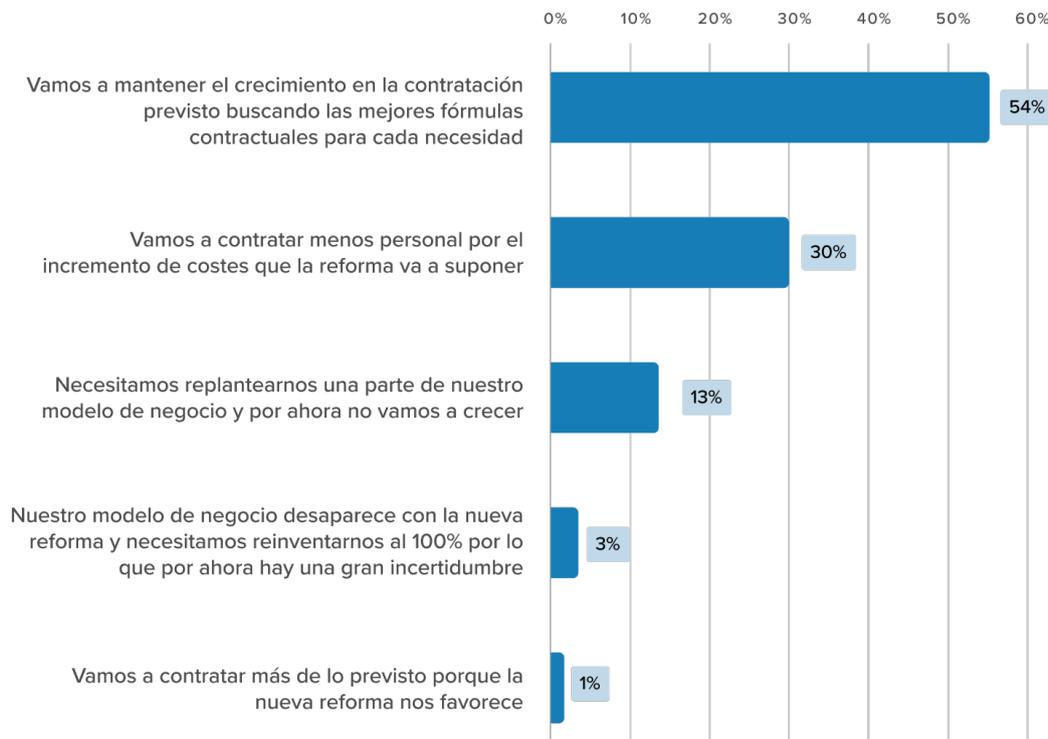
Más de la mitad de las empresas (54 %) piensan mantener el crecimiento de la contratación previsto. En el caso de las compañías de más de 50 trabajadores, el porcentaje aumenta hasta suponer los dos tercios (65 %) de las entidades medianas y grandes con previsiones de seguir aumentando la plantilla.

No obstante, el 30 % de las empresas señalan que contratarán menos personal debido al impacto de la reforma laboral, por el incremento de los costes que supone aplicar el nuevo modelo de contratación. Pero este dato tiene significativas diferencias en función del tamaño de la empresa: entre las que tienen menos de 50 trabajadores hay un porcentaje más alto (36 %) que han reducido sus perspectivas de contratación; mientras que en las medianas y grandes (50 o más trabajadores) solo el 22 % prevén incorporar menos personal.

**Un 54 % de las empresas pretenden seguir aumentando su plantilla como tenían previsto. Otro 30 % aseguran que contratarán menos por el aumento de los costes**

Por otro lado, un 16 % de las compañías señalan que tienen que transformar su modelo de negocio y reinventarse total o parcialmente antes de plantearse nuevas contrataciones. Apenas hay empresas (un 1 %) que vayan a aumentar su contratación beneficiadas por la legislación de la reforma laboral.

### ¿Hasta qué punto la nueva reforma ha modificado el volumen de contratación que tenías previsto para tu empresa?

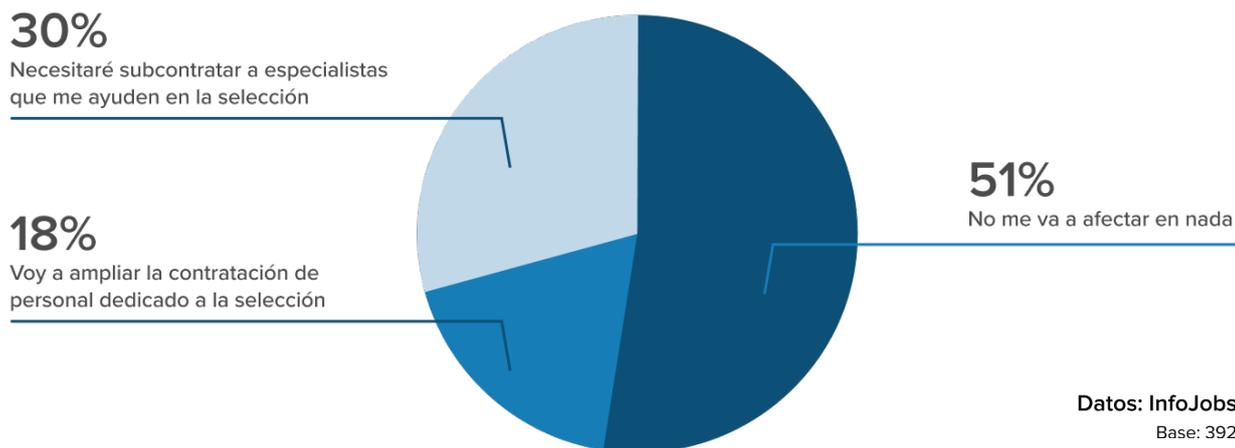


Datos: InfoJobs  
Base: 392

Los cambios no solo tienen que ver con el volumen de contratación: también los procesos de selección pueden verse afectados. Así, el 30 % subcontratarán a especialistas que les ayuden en la selección, la cual se espera más exigente que antes. Esta tendencia aumenta hasta el 34 % de las empresas medianas y grandes (las de 50 o más trabajadores). Por otro lado, el 18 % de las empresas ampliarán la contratación de personal dedicado a la selección.

Sin embargo, la tónica general es seguir como hasta ahora: la mitad (51 %) de las empresas encuestadas señalan que la reforma laboral no les va a afectar en su proceso de contratación, cifra que aumenta hasta el 55 % en las empresas de 50 o más trabajadores.

### **Incidencia de la reforma laboral sobre el modo de realizar los procesos de selección por parte de las empresas**



# 3. El imperio del contrato indefinido



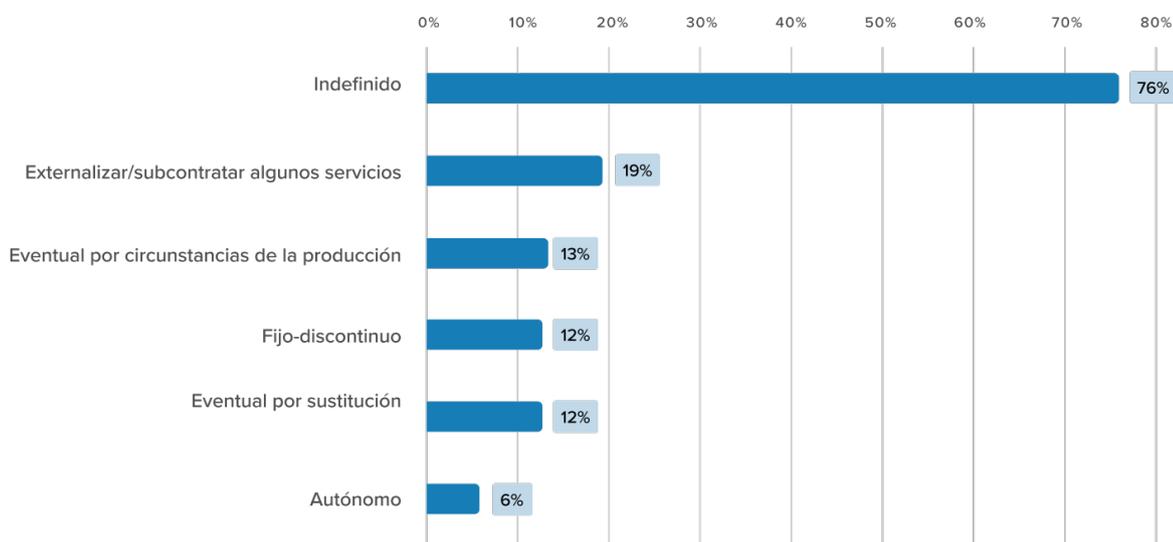
Durante 2021, se firmaron 19,4 millones de contratos, de los cuales solo el 11 % eran indefinidos (sumando conversiones y contratos iniciales), según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Uno de los objetivos declarados del Gobierno con la reforma laboral ha sido combatir el peso que tenía la contratación temporal en el mercado de trabajo, limitando mucho las posibilidades de uso de los contratos temporales y eliminando completamente la tipología de obra y servicio.

Ante la desaparición de los contratos de obra y servicio y las limitaciones de los temporales, tres de cada cuatro empresas (76 %) han optado por la contratación indefinida para cubrir sus vacantes

El resultado está claro: el 76 % de las empresas han optado por la contratación indefinida para cubrir sus necesidades de personal en lugar de los contratos de obra y servicio y los temporales.

y el 12 % afirman que utilizarán el contrato de fijo-discontinuo. El 6 % sustituirán a los temporales por autónomos. El peso de los nuevos contratos temporales será residual: el 12 % de las compañías usarán el nuevo contrato eventual por sustitución y el 13 % el contrato eventual por circunstancias de la producción.

## ¿Qué solución contractual aplican las empresas para sus vacantes en vez de los contratos de obra y servicio y los temporales?



Datos: InfoJobs  
Base: 392

Pero estos usos de las diferentes modalidades contractuales también cambian en función del puesto que necesite cubrir la empresa. Así, aunque las contrataciones indefinidas aplican a todo tipo de puestos, se focalizarán en el ámbito comercial, en el sector de informática y telecomunicaciones (IT), en puestos de especialistas como programadores, ingenieros o técnicos, y en el sector hostelero, que lo utilizará para contratar camareros o cocineros.

Los servicios externalizados o subcontratados son los relativos a la gestión, la producción, la limpieza o el transporte. En cuanto a las contrataciones de fijo-discontinuo, destacan operarios, profesores, mozos de almacén y conductores como principales perfiles, los cuales destacan por ser sensibles a periodos estacionales. Finalmente, los autónomos se contratarán para perfiles técnicos y programadores.

## ¿Qué tipo de perfiles van a contratar como indefinidos?



Comerciales



Programadores/as



Ingenieros/as



Técnicos/as



Camareros/as



Operarios/as



Teleoperadores/as



Consultores/as



Cocineros/as



Administrativos/as

## ¿Qué tipo de servicios van a externalizar/subcontratar?



Gestores/as



Instaladores/as



Productores/as



Personal de  
limpieza



Montadores/as



Contables



Diseñadores/as



Transportistas



Vigilantes

## ¿Qué tipo de perfiles van a contratar como fijos-discontinuos?



Operarios/as



Monitores/as



Administrativos/as



Peones/as



Profesores/as



Electricistas



Productores/as



Mozos/as almacén



Comerciales



Conductores/as

## ¿Qué tipo de servicios van a contratar como autónomos?



Técnicos/as



Programadores/as



Operarios/as



Comerciales



Estilistas



Consultores/as



Profesores/as

Datos: InfoJobs

Base: 392

# 4. Cambios en los perfiles de contratación



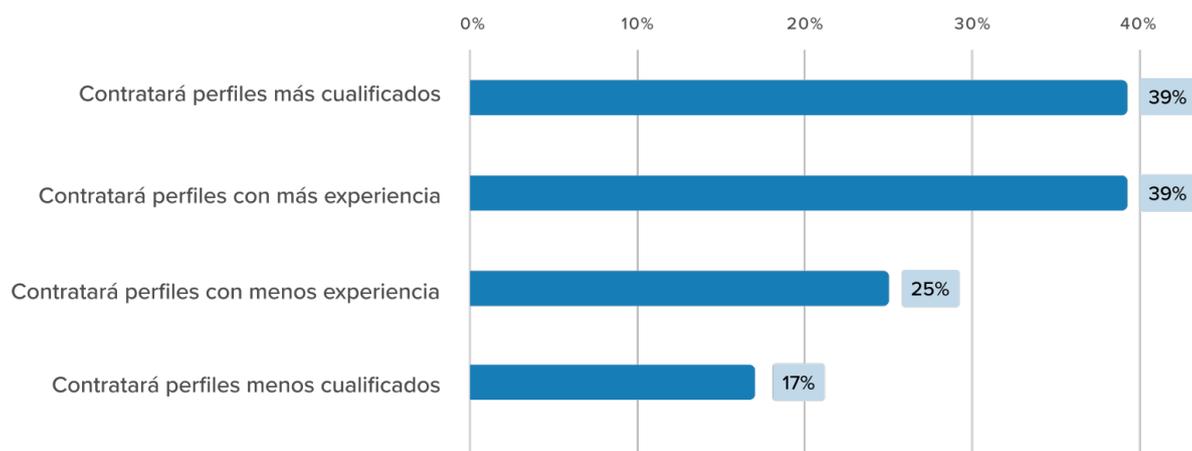
Además de los cambios en los modelos contractuales, la nueva filosofía de contratación puede favorecer que aumenten las incorporaciones de ciertos colectivos como los jóvenes, lo que beneficiaría la reducción del paro de esos segmentos de población.

En concreto, los datos apuntan a que, al apostar por la contratación indefinida, las empresas optarán por arriesgar menos y buscarán personas que les ofrezcan más garantías: un 39 % incorporarán en sus plantillas perfiles más cualificados y otro 39 % se decantarán por perfiles con más experiencia.

**Un 39 % de las empresas contratarán perfiles más cualificados.  
Otro 39 % incorporarán personal con más años de experiencia**

Los porcentajes de las compañías que contratarán perfiles más jóvenes o con menos experiencia (25 %) o menos cualificados (17 %) son sensiblemente más bajos, lo que confirma esa apuesta conservadora en la captación de personal.

## ¿Crees que la reforma laboral puede generar algún cambio en el perfil de contratación de la empresa?

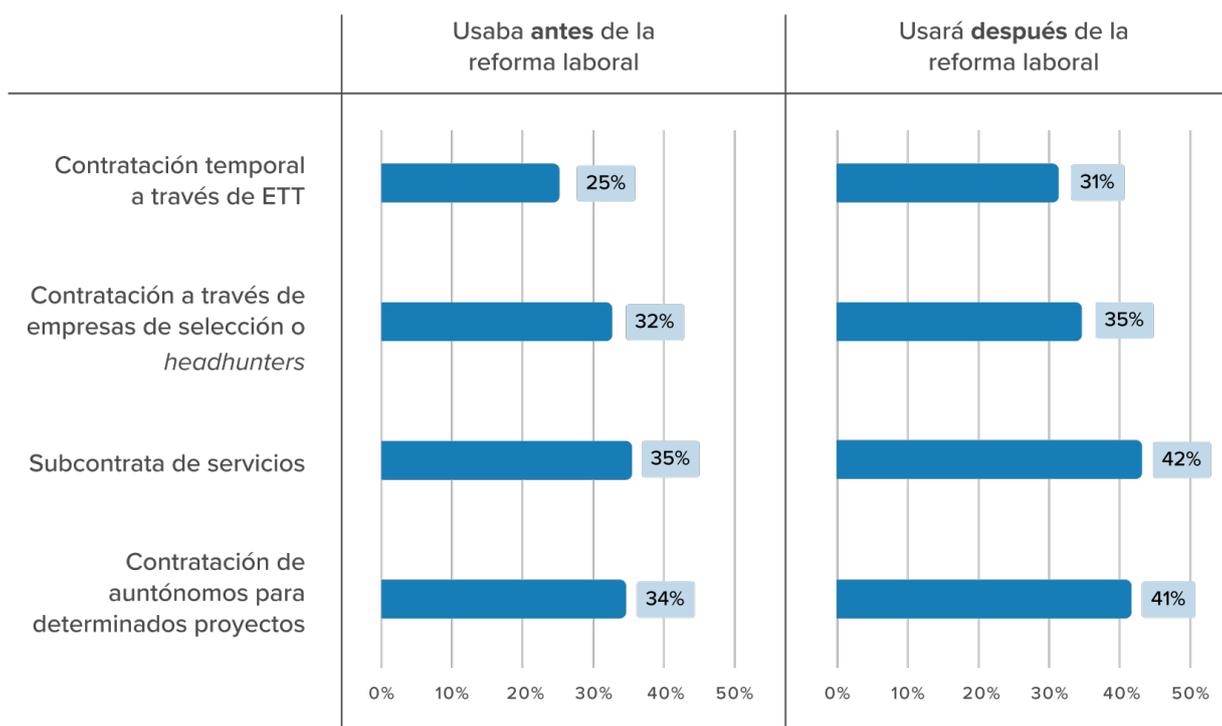


Datos: InfoJobs  
Base: 392

A la hora de contratar, las empresas pueden utilizar distintas vías: ETT, empresas de selección, *headhunter*... Tras la reforma laboral, hay dos figuras que han crecido: la subcontratación, que la usaban el 35 % de las empresas y ahora es el 42 % de las compañías, y los autónomos, que pasan del 34 % al 41 %.

Si estudiamos por tamaño de empresa, las entidades con menos de 50 trabajadores son más activas en estas vías de selección de personal. Así, la subcontratación crece del 31 % al 43 %, la de autónomos aumenta del 33 % al 43 % y la contratación a través de ETT se incrementa del 16 % al 25 %. En cambio, las empresas medianas y grandes no presentan grandes diferencias con respecto a la media general.

## ¿Cuáles de estos servicios usabas antes de la nueva reforma laboral y cuáles vas a usar tras la implantación de la reforma?



Datos: InfoJobs  
Base: 392

# 5. Oportunidades y amenazas de la reforma laboral



La mayoría de las compañías mantienen una visión desconfiada de la reforma laboral. Más de la mitad (56 %) no contemplan que la reforma ofrezca ninguna ventaja. Las empresas pequeñas son más pesimistas (67 %) que las medianas y grandes (33 %).

Un 9 % creen que puede suponer una mayor estabilidad para los trabajadores y una reducción de la rotación. En el caso de las empresas medianas y grandes, esta opinión sube hasta el 20 % y baja hasta el 3 % en las de menos de 50 trabajadores.

**Un 56 % de las empresas no creen que la reforma laboral aporte ninguna ventaja.  
Un 30 % creen que tampoco conlleva ninguna amenaza**

Sin embargo, las amenazas lastran las opiniones del tejido empresarial. Una de cada seis (16 %) cree que puede suponer un reto el incremento de costes laborales. El 10 % creen que se puede reducir la contratación (14 % en las empresas pequeñas).

El 7 % señalan que la reforma implica una menor flexibilidad en la contratación y otro 4 % consideran que obliga a afinar la contratación. Finalmente, un 30 % no detectan ninguna amenaza concreta que haya traído la reforma laboral.

# 6. Nota metodológica



**Muestra:** 392 empresas de toda España

**Fecha:** salida a campo entre el 29 de junio y el 20 de agosto de 2022

**Ámbito:** España

**Error muestral:** para un nivel de confianza del 95 % y  $P=Q=0,5$ , el error muestral de  $\pm 4,9$  %; en el caso de  $P=Q=0,9$ , el error muestral es de  $\pm 3$  %.

**Procedimiento de muestreo:** sistema de encuestas autoadministradas (CAWI) mediante un panel con un cuestionario estructurado

## CRÉDITOS

### Informe realizado por InfoJobs

**InfoJobs Business Analysis**

**Equipo:** Neus Margalló, David Rojo y Àngels García

**Coordinación:** Mónica Pérez Callejo

**Contacto:** prensa@infojobs.net

**Fecha de publicación:** noviembre 2022

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, ni su tratamiento informático, ni por transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro y otros métodos, sin permiso previo y por escrito de los titulares, excepto citas, siempre que se mencione su procedencia

## REDES SOCIALES

#MercadoLaboral  
@InfoJobs





REFORMA LABORAL: UN AÑO DE CAMINO 2022

**InfoJobs**