

15ª edición

El Índice de dinamismo laboral y la evolución salarial

Noviembre del 2022

Cegid IDL

Datos actualizados al cuarto trimestre del 2022.

Equipo investigador

Marta Elvira
Stefano Visintin
(Universidad Camilo José Cela)

Equipo Cegid

M^a José Fraile
David Muñoz
Pedro Dávila
Guadalupe García-Soto

El equipo investigador del IESE Business School agradece a Cegid su patrocinio y colaboración en la elaboración del Índice de Dinamismo Laboral. Asimismo, la generosa contribución de las empresas que han facilitado los datos de forma anónima ha sido fundamental.

Todo el material, ya sea en el grueso del texto o en los anexos, es de elaboración propia a no ser que se indique lo contrario.

1. Resumen ejecutivo

Este informe presenta la evolución del índice de dinamismo laboral (Cegid IDL, en adelante, IDL) y de los tipos de contratos en el periodo comprendido entre enero del 2018 y septiembre del 2022, a partir de los datos de una media mensual de 80.540 trabajadores pertenecientes a 243 empresas españolas que operan en 17 grandes sectores.

En ese espacio de tiempo, la economía de nuestro país ha experimentado acontecimientos extraordinarios que inevitablemente han afectado a las dinámicas del mercado laboral, algunas de las cuales se pueden observar gracias al IDL. En informes anteriores, la atención se centró sobre las diferencias en el dinamismo en las etapas pre y pospandémica; en este, el protagonista es el Real Decreto Ley 32/2021¹, que regula distintos aspectos del mercado laboral.

El IDL se elabora, por un lado, para detectar cambios de tendencias que puedan relacionarse con la entrada en vigor de la citada nueva normativa: por otro, se utilizan datos detallados sobre las distintas modalidades de contratación previstas por el marco regulador con el fin de evidenciar su prevalencia en el periodo anterior y posterior a la reforma.

Siguiendo la misma metodología utilizada en los últimos informes publicados (el último, en abril del año en curso), el presente análisis se basa en datos de frecuencia mensual, lo cual ayuda a interpretar los resultados con inmediatez. La novedad es que, en esta ocasión, se incluye el análisis de microdatos de contratos de trabajadores pertenecientes a un total de 17 sectores de actividad, con el objetivo de evaluar si existe una relación entre las tipologías de contratos y el dinamismo laboral.

En cuanto al cálculo del IDL, este se realiza a partir de **dos componentes: el número de contratos que las empresas dan de alta o de baja y la evolución del tamaño de sus plantillas**. En concreto, mide las altas y las bajas que no son necesarias para cubrir las necesidades de ampliación o de reducción de plantilla, es decir, considera la rotación interna total de las compañías en la base de datos. Al respecto, es importante señalar que aquí presentamos datos desestacionalizados, esto es, controlando los efectos característicos de cada mes.

Al entrar en detalle, podemos apreciar que el IDL se mantiene más o menos constante desde mediados del 2018 hasta septiembre del 2019: alrededor del 6% de los trabajadores rotan de forma mensual. Sin embargo, en el último trimestre del 2019 comienza a descender hasta llegar a reducirse a un 2% mensual registrado entre abril y junio del 2020, momento en el que se inicia una lenta recuperación que se ha mantenido constante hasta abril del 2022, cuando se ha situado alrededor del 6%. A partir de entonces observamos una disminución que le lleva a registrar un valor del 4,5% en septiembre del 2022, que es el último dato disponible. En este punto, es importante destacar que la entrada en vigor de la reforma laboral coincide en el tiempo con algunos cambios en el cuadro macroeconómico nacional, entre los cuales cabe mencionar la aceleración de la inflación, las medidas antinflacionarias adoptadas por los bancos centrales y la incertidumbre provocada por la situación política internacional, que afectan el ciclo económico y, por tanto, al mercado de trabajo.

El IDL sugiere que, en septiembre del 2022, una empresa de 100 empleados firmaba y finalizaba un total de 6 contratos con sus trabajadores (altas y bajas). De ellos, solo 1,5 respondían a las necesidades de crecimiento o de reducción de plantilla; la mayoría, es decir, los 4,5 restantes, eran contratos firmados o finalizados debido a la rotación interna —o dinamismo laboral—.

Respecto a la variación en el tamaño de las empresas, los datos sugieren conclusiones interesantes. Si bien diversos acontecimientos que afectan al mercado laboral, como la pandemia o el cambio de normativa, no han tenido un efecto a medio plazo sobre el tamaño organizacional (si no se consideran los expedientes de regulación temporal de empleo [ERTE]), sí lo han tenido sobre la rotación de plantillas que mide el IDL. Este indicador reacciona de forma rápida a las variaciones del ciclo económico y del entorno en general.

¹ Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.



El acceso a datos detallados sobre los distintos tipos de contratos de trabajo permite profundizar en cuanto a su relación con la reforma laboral, cuyo ámbito de actuación principal es, justamente, el uso de las distintas modalidades contractuales. Para las empresas, estudiar la evolución del peso de los distintos tipos de contratos utilizados respecto del resto del mercado resulta esencial en la gestión del talento. Por ello, este informe presenta, de forma agregada, tanto la evolución de los contratos de tipo fijo y temporales de los trabajadores de las compañías incluidas en la muestra como el desglose en cinco categorías de contratos: fijos, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, temporales y temporales a tiempo parcial.

Nuestros resultados muestran que **el peso de los contratos temporales sobre el total ha descendido de forma repentina**, reduciéndose a más de la mitad en solo nueve meses. La razón es que se ha producido un cambio estructural importante en las nuevas contrataciones: si, desde principio del 2018 hasta finales del 2021, el 90% de los nuevos contratos firmados eran temporales, en septiembre del 2022 los nuevos contratos fijos representaban casi el 70% del total, y con tendencia creciente.

A su vez, el desglose detallado muestra que el empleo a través de contratos fijos y fijos a tiempo parcial ha aumentado de forma significativa durante el 2022 frente a una caída de los temporales y temporales a tiempo parcial. Por otro lado, los tipos de contratos terminados o finalizados también están cambiando: entre el 2018 y el 2021, las bajas de contratos temporales suponían el 75% de todas las terminaciones, mientras que, en septiembre del 2022, las extinciones afectaban en la misma medida a los contratos fijos y a los temporales. Por tanto, parece que la estabilidad de los contratos fijos, que antes de la reforma era minoritaria en las nuevas contrataciones —si bien también se cancelaban con menos frecuencia—, se ha reducido.

A su vez, el análisis de la composición de las altas y bajas según tipología de contrato evidencia una clara transición en la utilización de los temporales, que han disminuido de forma repentina, frente a un aumento del peso sobre el total tanto de los contratos fijos como de los fijos a tiempo parcial, sugiriendo la posibilidad que los fijos sean ahora los utilizados para contrataciones de corta duración. De hecho, el análisis de la antigüedad media según el tipo de contrato es compatible con la interpretación de que, durante el 2022, se hayan empezado a utilizar los fijos para empleo de corta duración, pues su antigüedad se ha reducido de una media de 10 a 8,6 años en el periodo comprendido entre enero y septiembre de este año.

Esta edición del IDL, que comprende desde enero del 2018 a septiembre del 2022, tiene como protagonista la entrada en vigor de la reforma laboral en marzo del año en curso.

2. Introducción

El IDL permite medir el dinamismo del mercado de trabajo. Los datos obtenidos gracias a este indicador se publicaron por primera vez en septiembre del 2014. El presente informe utiliza datos relativos al plazo comprendido entre enero del 2018 y septiembre del 2022, ambos incluidos, para estudiar el dinamismo registrado.

A su vez, la base de datos utilizada para calcular dicho indicador incluye empresas repartidas por toda la geografía española y contiene información de un total de 243 pertenecientes a 42 grupos empresariales que operan en 17 grandes sectores y emplean a un total de 80.540 trabajadores. Dado que esta última cifra ha variado durante el periodo de observación, hacemos notar que, en septiembre del 2022, la base de datos llegó a contener información de más de 82.600 trabajadores.

El IDL cuantifica el nivel el dinamismo laboral mensual, midiendo la renovación interna de las empresas cada mes. Su cálculo se efectúa a partir del flujo total de trabajadores (a partir de las altas y bajas de contratos registradas por las empresas), así como de la creación y destrucción de empleo por parte de las compañías. Este indicador permite medir el porcentaje de empleados y de puestos de trabajo que han experimentado algún cambio en su estatus (alta o baja), sin que este se deba a la expansión o la reducción del empleo en la empresa, sino que sea fruto de la sustitución de personal; es decir, que no se derive de la expansión o reducción del empleo total de la economía, sino de las diferentes formas de movilidad. Esta es, por encima de su creación o destrucción, la principal causa de cambios en los puestos de trabajo².

Al igual que en informes anteriores, la información expuesta en esta edición recoge, en primer lugar, los flujos de empleados (altas y bajas) y de puestos de trabajo (creación y destrucción) en las empresas estudiadas; a continuación, la atención se centra en el IDL.

Los datos analizados cubren desde enero del 2018 hasta septiembre del 2022, lo cual permite observar la evolución de los indicadores del comportamiento del mercado laboral mencionados anteriormente (flujos de empleados y de puestos de trabajo e IDL) durante un **periodo muy particular, caracterizado por un profundo cambio normativo en materia laboral.**

El 30 de diciembre del 2021 se publicó en el *Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, comúnmente conocido como **reforma laboral**. Los cambios más relevantes introducidos por la reforma laboral afectan a las tipologías de contratos. Las nuevas normas de contratación prevén el uso prioritario de contratos de tipo indefinido, o fijos, especificando una serie de situaciones limitadas que justifiquen los contratos de duración determinada, o temporales: de forma específica, la sustitución de un trabajador (por ejemplo, debido a una baja) y un aumento imprevisible de la actividad productiva en la empresa.

La fecha fijada para la entrada en vigor de la nueva normativa relativa a la contratación fue el 30 de marzo del 2022, y es la utilizada en la representación gráfica de nuestros análisis.

Tal como denota el propio nombre del decreto ley, el objetivo de la reforma es aumentar el nivel de estabilidad en el empleo. Por tanto, en la primera parte de este informe investigamos, a través del IDL y sus componentes, si se han producido cambios en el dinamismo laboral, a partir de la entrada en vigor de la reforma, que reflejen estabilidad en el empleo. En particular, analizamos si ha habido alguna variación del IDL.

Además de las perspectivas pre y posreforma laboral sobre el dinamismo de los contratos, el informe profundiza en la evolución de sus diferentes tipologías a raíz de la entrada en vigor de la nueva normativa.

² La metodología seguida para el cómputo del IDL se basa en Steven Davis y John Haltiwanger, "Gross Job Creation and Destruction: Microeconomic Evidence and Macroeconomic Implications", *Macroeconomics Annual*, 5 (1990): 123-168; Steven Davis y John Haltiwanger, "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation", *Quarterly Journal of Economics*, 107 (1992): 819-863; así como en Simon Burgess, Julia Lane y David Stevens, "Job Flows, Worker Flows, and Churning", *Journal of Labor Economics*, 18(3) (2000): 473-502.



Por ello, en la segunda parte del presente trabajo abordamos en detalle la evolución de los distintos tipos contractuales durante el periodo comprendido entre enero del 2018 y septiembre del 2022, con especial atención a la etapa inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la reforma.

Para ello, se utilizan los datos obtenidos de las distintas modalidades de contratación previstas por el marco regulador de forma agrupada, con el fin de distinguir entre contratos fijos y temporales. A su vez, cada una de esas dos categorías se desglosa, según corresponda, para observar por separado el comportamiento de los cinco tipos de contratos: fijos, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, temporales y temporales a tiempo parcial.

El objetivo de la segunda parte del informe es mostrar la relación entre la entrada en vigor de la reforma laboral y la composición de los contratos vigentes según tipología y observar, además, cuál ha sido la evolución, a lo largo del tiempo, de su estabilidad (aproximada por la antigüedad media).

La base de datos utilizada para el análisis del dinamismo laboral está integrada por 243 empresas españolas pertenecientes a 42 grupos empresariales que operan en 17 grandes sectores y emplean mensualmente a un total de 80.540 trabajadores de media.

3. Dinamismo laboral: flujos de empleados y puestos de trabajo

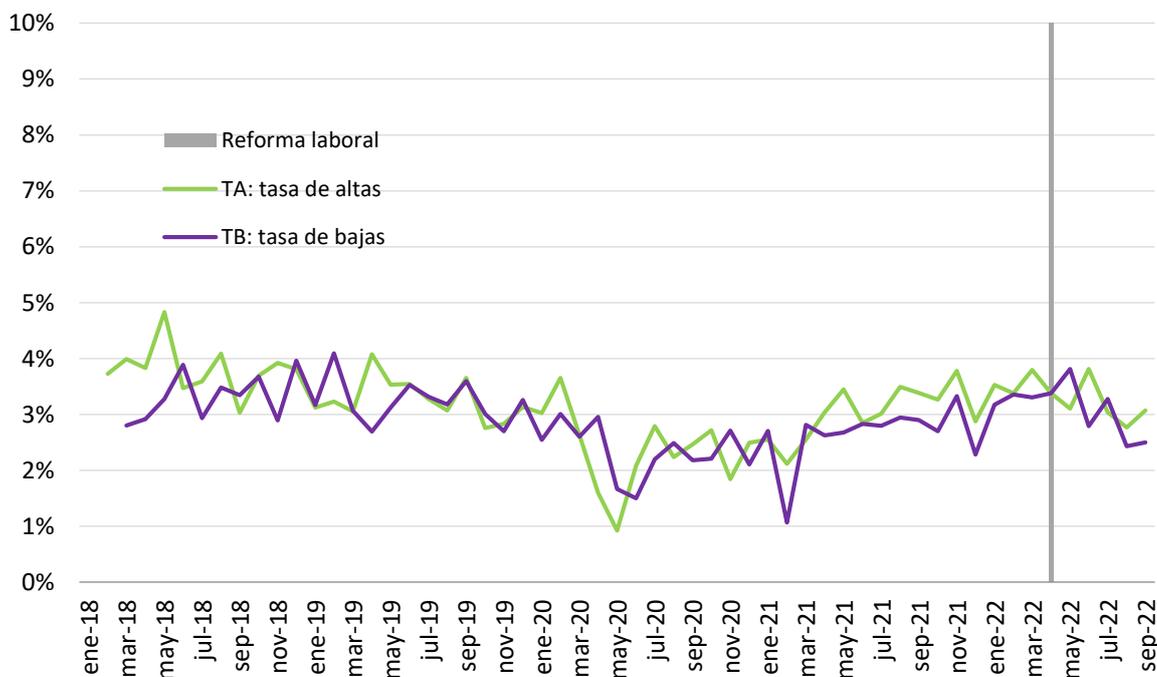
La contratación —medida con la tasa de altas (TA)— y el cese —medido con la tasa de bajas (TB)— ofrecen una aproximación inicial al dinamismo de las empresas incluidas en la base de datos. Al respecto, es importante tener en cuenta que los datos aquí presentados están desestacionalizados.

En el periodo anterior a la crisis sanitaria, es decir, entre enero del 2018 y febrero del 2020, tanto la TA como la TB muestran una ligera tendencia decreciente. De media, el valor de ambas es similar en dicha etapa: el 4,3% y el 4% mensuales, respectivamente. Esto significa que, antes de esa crisis, las empresas de la base de datos, por cada 100 empleados, firmaron un promedio de 4,3 nuevos contratos al mes, mientras que las terminaciones de relaciones laborales se situaron en torno a 4. Dichos valores experimentan cierta volatilidad debido a necesidades esporádicas de las compañías, que hacen que ambas tasas varíen entre el 4% y el 6% mensual. La **Figura 1** muestra cómo estos efectos puntuales influyen más en la TB que en la TA durante el espacio de tiempo observado³.

En ella, es posible ver con claridad los efectos de la pandemia y de sus medidas de contención, entre febrero y julio del 2020, que tuvieron como consecuencia una clara reducción puntual tanto de las contrataciones como de los ceses. A partir de julio del 2020, los niveles de contratación y de cese empezaron a recuperarse y siguieron creciendo hasta principios del 2022, si bien se mantuvieron por debajo de los valores registrados antes de la pandemia.

Las dos tasas observadas tocan techo entre mayo y junio del 2022, al poco de entrar en vigor la reforma laboral, cuando cada empresa contrataba 3,8 trabajadores al mes y terminaba relación con el mismo número de empleados. A su vez, es posible notar que, a lo largo del verano del 2022, se registró una disminución de estos flujos que puso fin a la tendencia de crecimiento iniciada a finales del 2020. Así, en septiembre del 2022, por cada 100 puestos, la TA muestra un valor de 3 nuevos contratos y la TB, de 2,5 terminaciones.

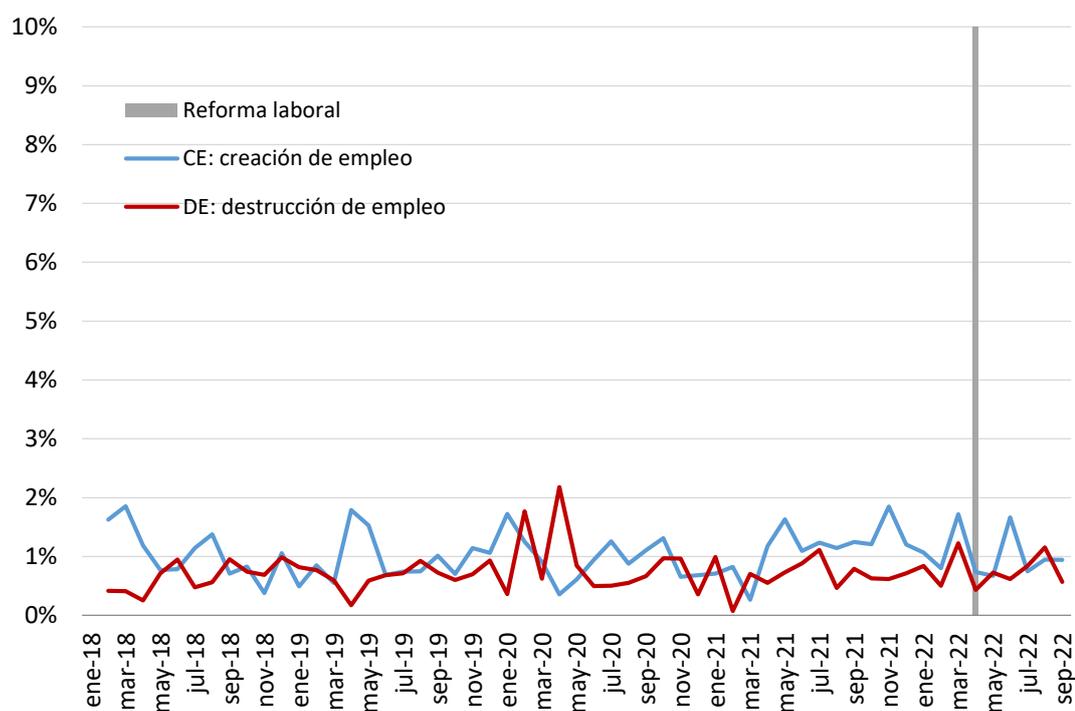
Figura 1. Flujos de empleados: TA y TB (valores mensuales desestacionalizados)



³ La información utilizada para redactar el presente informe empezó a recabarse en enero del 2018. Sin embargo, los flujos elaborados a partir de la información que tienen en cuenta el efecto de las bajas comienzan su serie en marzo.

En general, se tiende a pensar que las entradas de trabajadores se corresponden con el crecimiento de las empresas y que las salidas tienen que ver con las reducciones de plantilla. Si bien esto es cierto, lo es solo en parte. Al respecto, podemos observar, desde la perspectiva de las compañías, que parte de las contrataciones cubren las necesidades de aumento de la plantilla (empresas en fase de expansión) y que parte de las terminaciones persiguen reducirla (empresas en fase de reducción de personal); todos los meses hay compañías en alguna de estas fases. En la **Figura 2** se muestra este fenómeno de crecimiento y destrucción simultáneos de puestos de trabajo reflejado en la creación de empleo (CE) y en la destrucción de empleo (DE), respectivamente.

Figura 2. Flujos de puestos de trabajo: CE y DE (valores mensuales desestacionalizados)



En esta figura es posible observar que, de media, las empresas en fase de expansión suman un crecimiento del empleo del 1% mensual (línea azul) y que las que lo restan, al reducir su plantilla, desde principios del 2018 hasta septiembre del 2022, contribuyen a la destrucción de un 0,73% de los puestos de trabajo (línea roja). A su vez, al analizar la evolución temporal de la CE y la DE, puede verse con claridad el alto nivel de destrucción y el bajo de creación de puestos de trabajo en abril del 2020, con un retorno hacia cifras similares a las de periodos anteriores a partir de junio del mismo año.

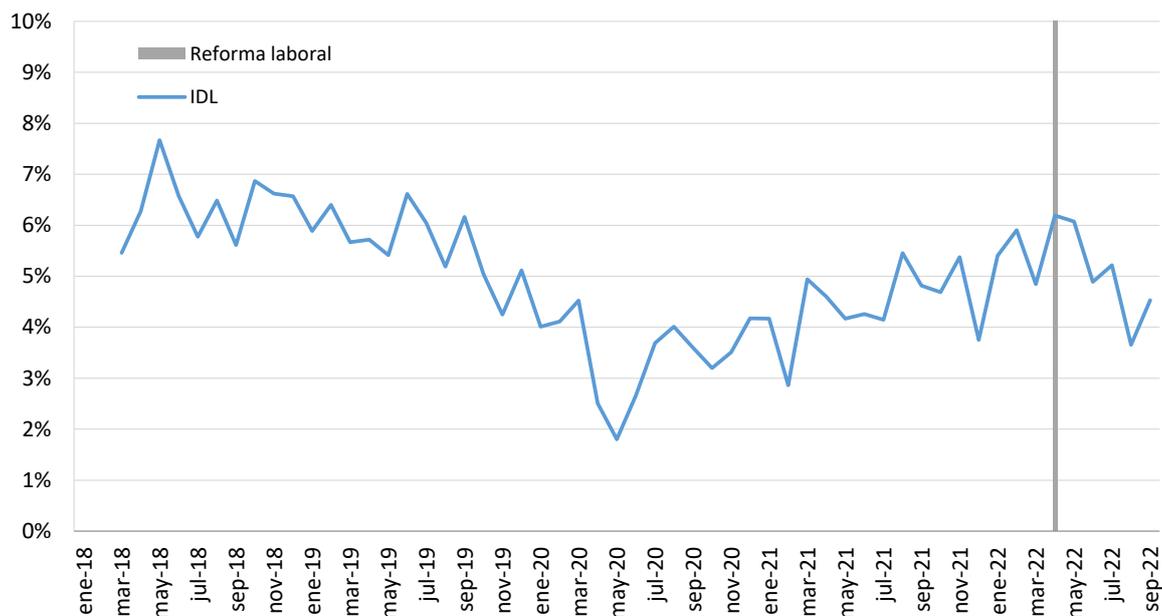
A su vez, al comparar el periodo anterior a la reforma laboral con el posterior, no se perciben cambios relevantes en los patrones de crecimiento y reducción de plantillas de las empresas, aunque sí puede observarse que el periodo previo a la reforma fue de creación neta de puestos de trabajo. Sin embargo, no se puede afirmar que la nueva normativa haya tenido efectos a medio plazo sobre los procesos de expansión y reducción de plantilla de las empresas analizadas.

Los efectos de las medidas restrictivas sociales adoptadas durante los meses críticos de la pandemia se reflejan en una reducción tanto de contrataciones como de ceses.

Por otra parte, al estudiar las figuras relativas a las altas y bajas en las que se muestran la CE y la DE, se advierte que sus volúmenes superan los que se requerirían para llevar a cabo el crecimiento y la reducción de plantillas debido a la rotación interna de trabajadores que las empresas experimentan. La mayoría de las altas y de las bajas no responden a las necesidades de ampliación o reducción de plantillas, sino a razones de (1) cambio estructural interno (nuevos puestos que nacen, a la vez que desaparecen otros), (2) simple sustitución del trabajador (tanto por voluntad propia como de la empresa) y (3) demográficas (trabajadores que se jubilan y son reemplazados).

El IDL mide, precisamente, el alcance de la rotación interna de las plantillas de las empresas; se muestra en la **Figura 3**.

Figura 3. IDL (valores mensuales desestacionalizados)



En abril del 2022, una empresa de 100 empleados firmaba y terminaba 7,3 contratos con sus trabajadores (altas y bajas). De ellos, solo 1 se debía a las necesidades de ampliación o reducción de plantilla. La mayoría —esto es, los más de 6 restantes— eran contratos que se firmaban o finalizaban a raíz de la rotación interna, fruto del dinamismo laboral. Desde el punto de vista de los puestos de trabajo, el reemplazo mensual fue de 3 de cada 100 por alguna de las razones indicadas anteriormente⁴.

Entre abril y septiembre del 2022, estos valores se vieron reducidos de 6 a 4,5 contratos, correspondientes a poco más de 2 puestos de trabajos por cada 100, lo que implica una reducción relevante del dinamismo.

En el periodo prepandémico, los valores del IDL se mantuvieron relativamente constantes desde el 2018 hasta septiembre del 2019: en torno al 5,8% mensual. Es decir, cerca de 6 de cada 100 trabajadores habrían sido parte de un cambio o una sustitución. Los niveles del indicador tocaron mínimos durante los meses con mayor nivel de restricciones del 2020 (llegando a un 1,8% en mayo del 2020). Durante esos meses, de promedio, tan solo llegó a reemplazarse 1 puesto de cada 100 en alguna de las empresas.

Los datos recopilados muestran que, en el espacio de tiempo comprendido entre julio del 2020 y abril del 2022, se produce una lenta pero constante recuperación del dinamismo en el mercado laboral. La creación de puestos de trabajo fue acompañada por unos niveles ligeramente crecientes de rotación de las plantillas. Sin embargo, partir de abril del 2022, su valor ha empezado a reducirse.

⁴ Un valor del 2% significa que 2 trabajadores de cada 100 se han visto afectados por la rotación, lo que se corresponde con 1 puesto de trabajo que experimenta cambio.



El cambio de tendencia del indicador que tiene lugar en abril del 2022 puede deberse a distintas causas, cuya identificación va más allá de los objetivos de este estudio, pese a lo cual merecen ser mencionadas. Por un lado, es posible que la reducción en el uso contratos de tipo temporal impuesta por el cambio normativo haya influido efectivamente sobre la rotación de las plantillas medidas por el IDL. También cabe la posibilidad que esta reducción sea fruto de otros factores como la ralentización del crecimiento económico iniciada en la primavera del 2022. De hecho, los datos de CE y DE reflejados en la **Figura 2** muestran que, en dichas fechas, terminó un periodo de creación neta de empleo que, posiblemente, iba asociada a mayores niveles de dinamismo.

Asimismo, es interesante notar que las pautas de CE y DE se mantienen, en general, estables de manera relativa en el tiempo, mientras que las rotaciones, medidas por el IDL, parecen reflejar los movimientos del ciclo económico. Esto sugiere que, posiblemente, las aceleraciones y desaceleraciones de la coyuntura tienen un efecto mayor sobre las rotaciones que sobre la efectiva CE y DE.

En resumen, nuestros datos indican que, coincidiendo con la entrada en vigor de la reforma laboral, el dinamismo medido por el IDL presenta un cambio de tendencia, interrumpiendo su senda creciente y empezando a decrecer. Como es lógico, a la entrada en vigor de la nueva normativa no corresponden cambios en las pautas de expansión y reducción de las empresas. Tras la reforma, sí observamos unos volúmenes inferiores de contrataciones y ceses reflejados en la bajada del IDL. Al respecto, es importante destacar que la entrada en vigor de la reforma laboral coincide en el tiempo con el cambio en el cuadro macroeconómico nacional, donde cabe mencionar la aceleración de la inflación, las medidas antinflacionarias de los bancos centrales y la incertidumbre provocada por la situación política internacional, que afectan el ciclo económico y, por tanto, al mercado de trabajo. Va más allá del alcance de este informe determinar en qué medida la evolución de la tendencia del IDL se debe a la nueva normativa y en qué medida a un cambio de fase en el ciclo económico.

Si bien es cierto que desde la entrada en vigor de la reforma laboral se observa una reducción del número de nuevas contrataciones y de bajas, también lo es que esta coincide en el tiempo con cambios a nivel macroeconómico que afectan al mercado de trabajo.

4. Evolución del empleo según los tipos de contratos tras la reforma laboral

La información de las empresas recogida en la base de datos permite observar la evolución del peso de los diferentes tipos de contratos de sus trabajadores durante el periodo comprendido entre enero del 2018 y septiembre del 2022 y, así, examinar posibles cambios de tendencias.

Tipos de contratos

Durante el periodo mencionado, se comprueba la existencia de una notable variedad de tipos de contratos laborales en vigor, clasificados bajo las 47 modalidades previstas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Estas 47 categorías se pueden agrupar por tipologías. En este informe utilizamos dos niveles de desglose: dos y cinco categorías, respectivamente. El primer nivel distingue dos grandes categorías de contratos: fijos y temporales, que se corresponden, respectivamente, con los contratos con claves de la 100 a la 389 y de la 401 a la 552 de la clasificación del SEPE. El segundo nivel identifica cinco subgrupos: fijos, fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial, temporales y temporales a tiempo parcial. Estas cinco categorías se corresponden, respectivamente, con los contratos con claves 100 y sucesivas, 200 y sucesivas, 300 y sucesivas, 401 y sucesivas, y 501 y sucesivas.

4.1. Evolución del peso de los distintos tipos de contratos sobre el total

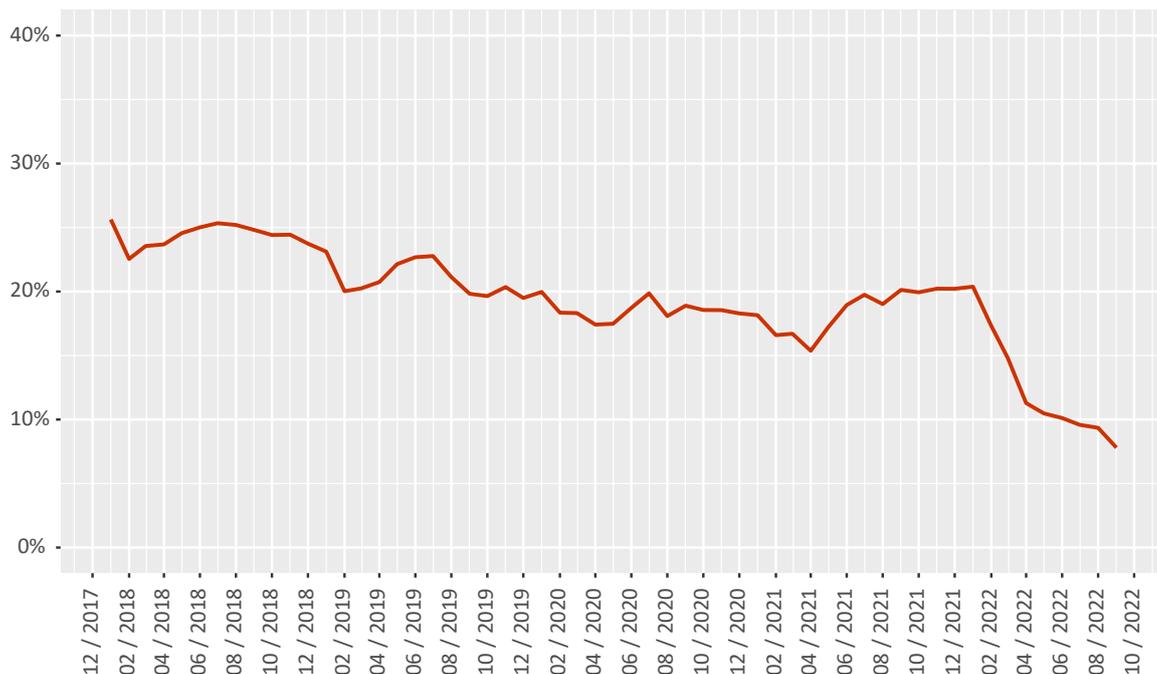
Desde su introducción a finales de 1984, los contratos temporales se han relacionado con la inestabilidad laboral. A diferencia de los fijos, pueden suscribirse por periodos cortos y rescindirse al vencimiento con bajos costes para la empresa. El elevado peso de esta modalidad contractual sobre el total de los contratos laborales en vigor en España⁵ ha sido asociado con el rapidísimo crecimiento de la tasa de desempleo durante las fases recesivas del ciclo económico, la alta precariedad que se refleja en baja formación y productividad, y hasta con reducidos niveles de fertilidad en la franja de población donde mayor incidencia tienen este tipo de contratos, es decir, los jóvenes.

La **Figura 4** muestra la evolución del peso de los **contratos temporales** sobre el total en la base analizada. Tal como puede observarse, representaban el 20% del total entre el 2018 y el 2021, ambos incluidos, con una ligera tendencia a la baja. A partir de enero del 2022, sin embargo, esta proporción ha caído reduciéndose a menos de la mitad, **pasando del 20% de enero al 8% de septiembre del 2022**.

El análisis de los contratos laborales parte de una agrupación de los 47 tipos previstos por el SEPE en 5 categorías —fijos, fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial, temporales y temporales a tiempo parcial—, englobadas a su vez en otras dos: fijos y temporales.

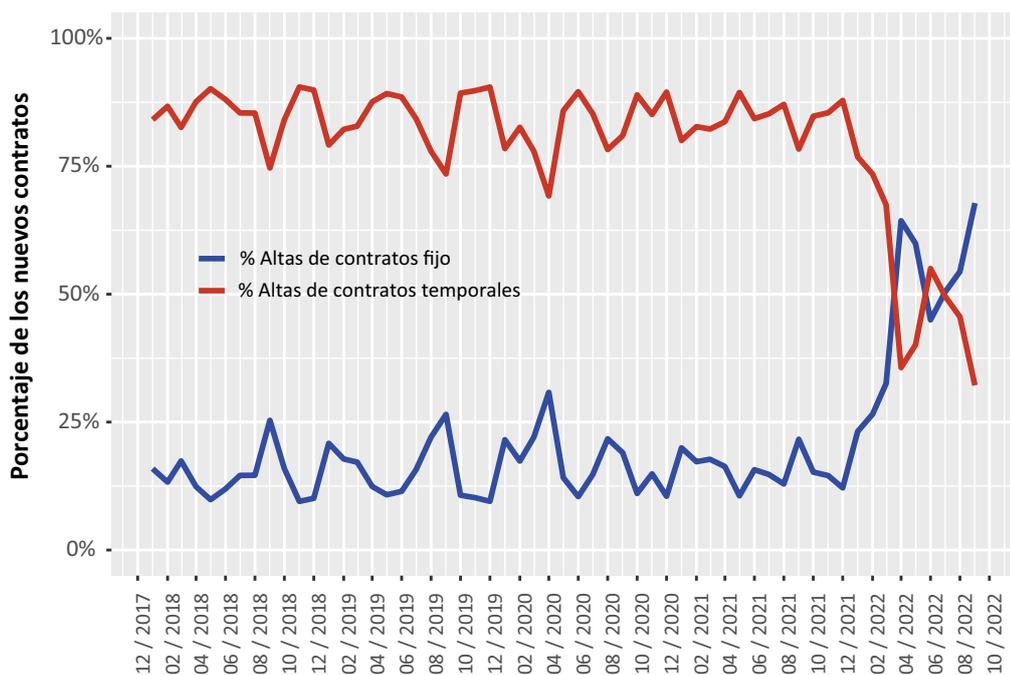
⁵ Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el 2021, en España, el 25,1% de los contratos eran temporales, frente a un valor medio de la Unión Europea (27 países) del 14% y una media de los países de la OCDE del 11,8%.

Figura 4. Peso de los contratos temporales sobre el total de contratos laborales (valores mensuales)



El cambio de tendencia es aún más evidente entre los nuevos contratos registrados cada mes. Tal como se observa en la Figura 5, hasta el 2021 alrededor del 90% de los nuevos contratos firmados eran temporales. A partir de enero del 2021, hay una clara inversión de tendencia y, en el arco de nueve meses, los contratos fijos pasan a ser mayoría: casi el 70% en septiembre del 2022. En la figura se puede ver también que este cambio se había invertido de forma breve durante los meses de junio y julio, debido probablemente a la contratación registrada en sectores como la hostelería y la agricultura, que han podido firmar contratos temporales porque la normativa prevé su uso para esos casos particulares.

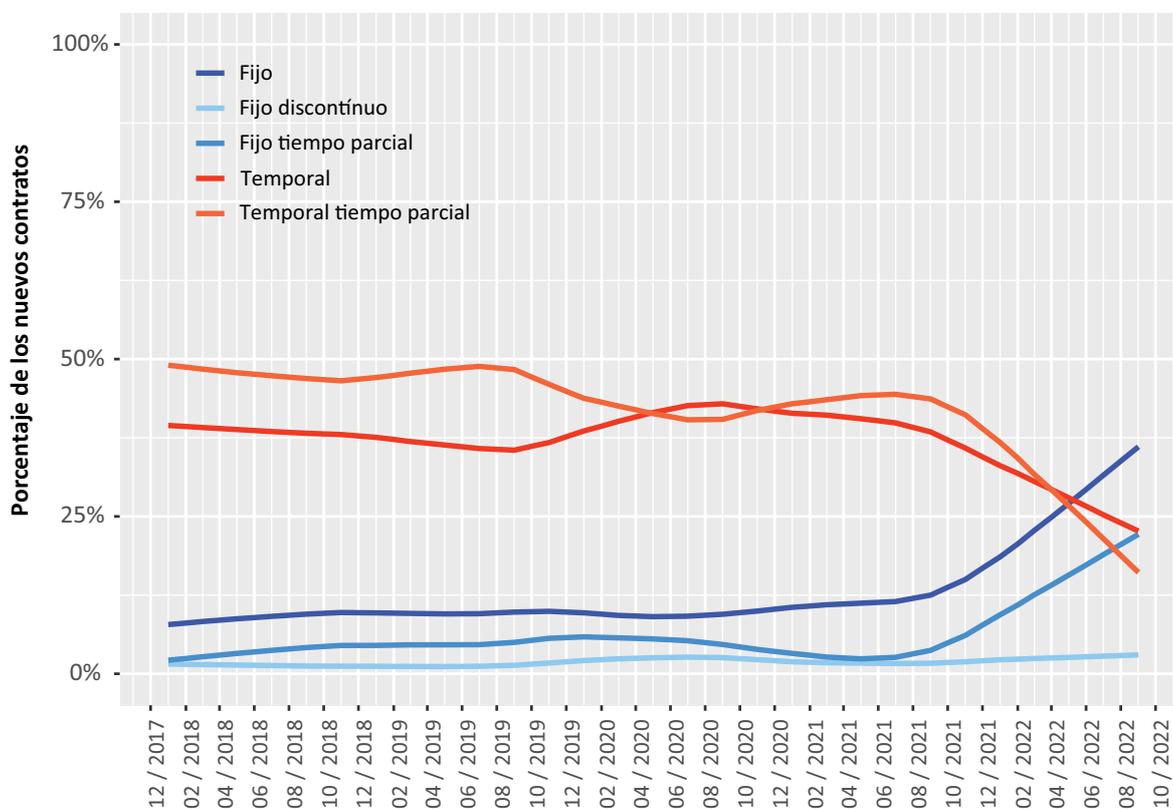
Figura 5. Nuevos contratos sobre el total de las altas por tipo: fijos y temporales (valores mensuales)



Enfocándonos en los nuevos contratos firmados, distinguimos aquí entre las cinco categorías ya mencionadas —fijos, fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial, temporales y temporales a tiempo parcial—, con el fin de mostrar la evolución antes y después de la reforma laboral. Así, en la **Figura 6** se refleja el peso de estas cinco categorías tras un proceso de desestacionalización dirigido a eliminar el ruido causado por los efectos estacionales y los shocks puntuales, y evidenciar las tendencias.

Desde el 2018 y hasta el 2021, el peso de cada categoría contractual ha sido estable: los contratos temporales a tiempo parcial eran la tipología más utilizada en casi todo el periodo anterior a la reforma; los firmados a tiempo completo eran la mayor parte de los fijos. A partir del 2022, el cambio de tendencia es evidente: la proporción de nuevos contratos temporales a tiempo completo disminuye, y lo hace a mayor velocidad en el caso de los temporales a tiempo parcial. Así pues, empresas y trabajadores pasan a firmar contratos de tipo fijo a tiempo completo y tiempo parcial. Los fijos discontinuos, por su parte, han sido y siguen siendo una parte muy minoritaria de las nuevas contrataciones y, aunque tras la entrada en vigor de la reforma laboral su proporción ha aumentado, pasando del 0,2% al 0,5% de las altas registradas entre enero y septiembre del 2022, no son habituales.

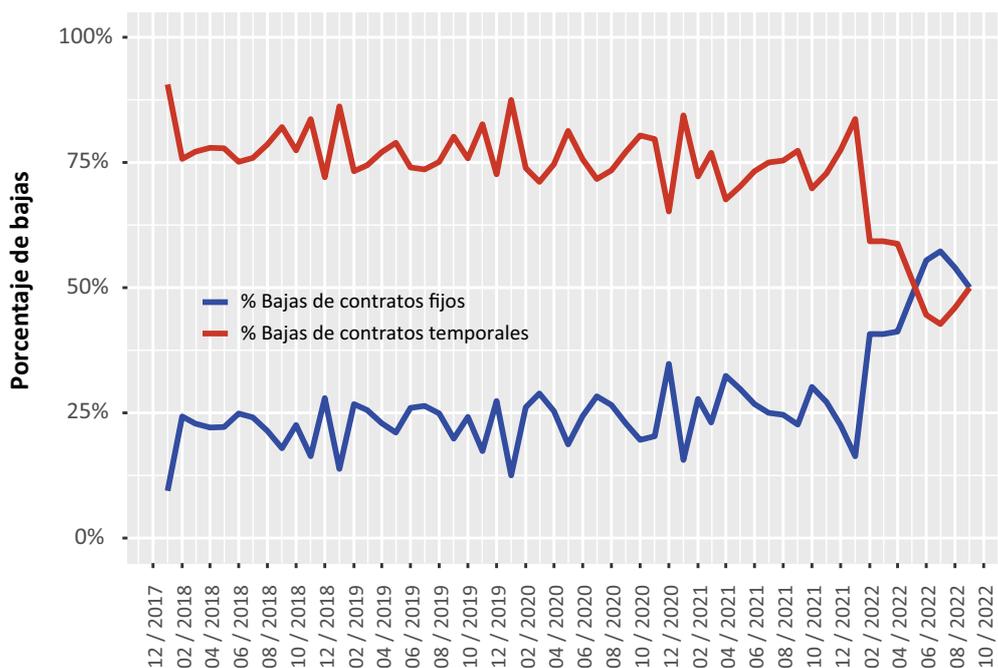
Figura 6. Nuevos contratos sobre el total de las altas por tipo, de acuerdo con cinco categorías (valores mensuales desestacionalizados)



Los contratos temporales suponían el 20% del total en el periodo 2018-2021. A partir de enero del 2022 este porcentaje ha ido reduciéndose hasta el 8% registrado en septiembre del 2022.

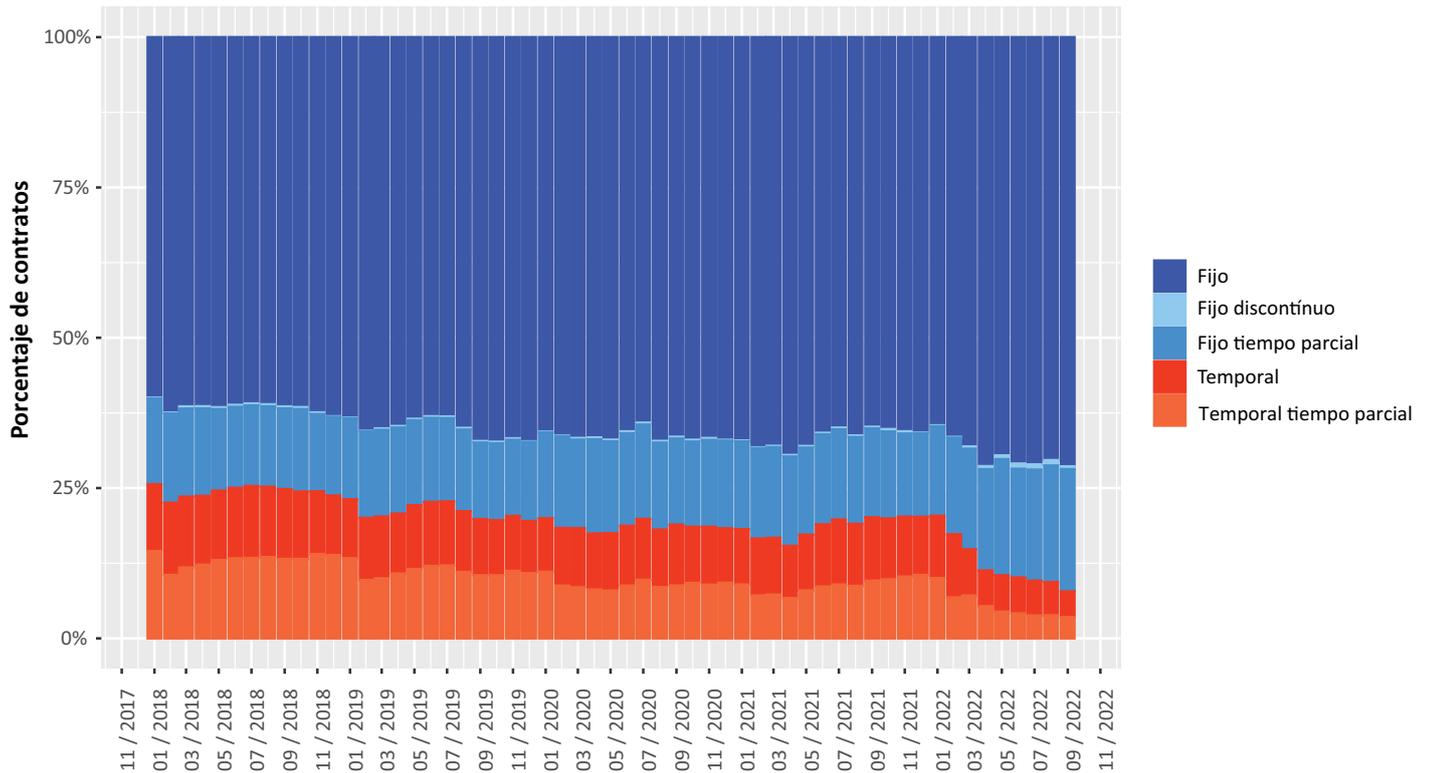
Además de los cambios producidos en el tipo de nuevas contrataciones, podemos observar variaciones en el comportamiento de los ceses de contratos o bajas similares a las registradas por las altas o nuevas contrataciones. Hasta diciembre del 2021, la mayoría de las bajas —alrededor del 75% del total— eran ceses de contratos temporales, y este valor se mantenía constante en el tiempo. La inversión de tendencia tiene lugar en el 2022: en septiembre de este año, las bajas se dividen de forma proporcional entre contratos fijos y temporales. Sin embargo, la tendencia a que los **ceses contractuales sean mayoritariamente de contratos fijos** es clara (el valor de septiembre se debe, probablemente, al fin de la temporada estival). Este dato sugiere que la estabilidad de los contratos fijos se ha reducido: si bien antes de la reforma eran minoría en las nuevas contrataciones, también se daban de baja con mayor dificultad.

Figura 7. Terminaciones de contratos sobre el total de las bajas por tipo: fijos y temporales (valores mensuales)



Los cambios en los patrones de altas y de bajas se reflejan sobre el total de los contratos en vigor. Aunque los efectos de la modificación en las tendencias de unas y otras se pueden compensar y necesitan, lógicamente, un arco temporal amplio para surtir efectos sobre el total de los contratos, en la **Figura 8** se puede observar ya un cambio de los pesos relativos durante los primeros nueve meses del 2022: **los contratos fijos han pasado de representar el 66%, en diciembre del 2021, al 71% en septiembre del 2022**. A su vez, los contratos fijos a tiempo parcial experimentan un crecimiento similar, ya que incrementan su peso sobre el total en 6 puntos porcentuales. Estos incrementos contrastan con la caída de los temporales y temporales a tiempo parcial, que pasan del 10% del total al 4%, aproximadamente, de forma respectiva.

Figura 8. Peso de los cinco tipos de contratos laborales sobre el total (valores mensuales)



La entrada en vigor de la reforma laboral en abril de este año coincide con cambios significativos en los patrones de altas, bajas y composición de los contratos en vigor en nuestra base de datos, y tales cambios parecen modificar tendencias existentes antes de la pandemia. Así, los contratos temporales han dejado de ser el mayor recurso a la hora de emplear a nuevos trabajadores y, por su parte, los contratos fijos, a pesar de representar —a la hora de escribir estas líneas— al menos la mitad de las cesaciones, han aumentado significativamente su peso sobre el total a lo largo del 2022. Toda la estructura de los contratos parece estar en una fase de cambio que podría no haber terminado todavía.

Los contratos fijos han pasado de representar el 66% en diciembre del 2021 al 71% en septiembre del 2022.

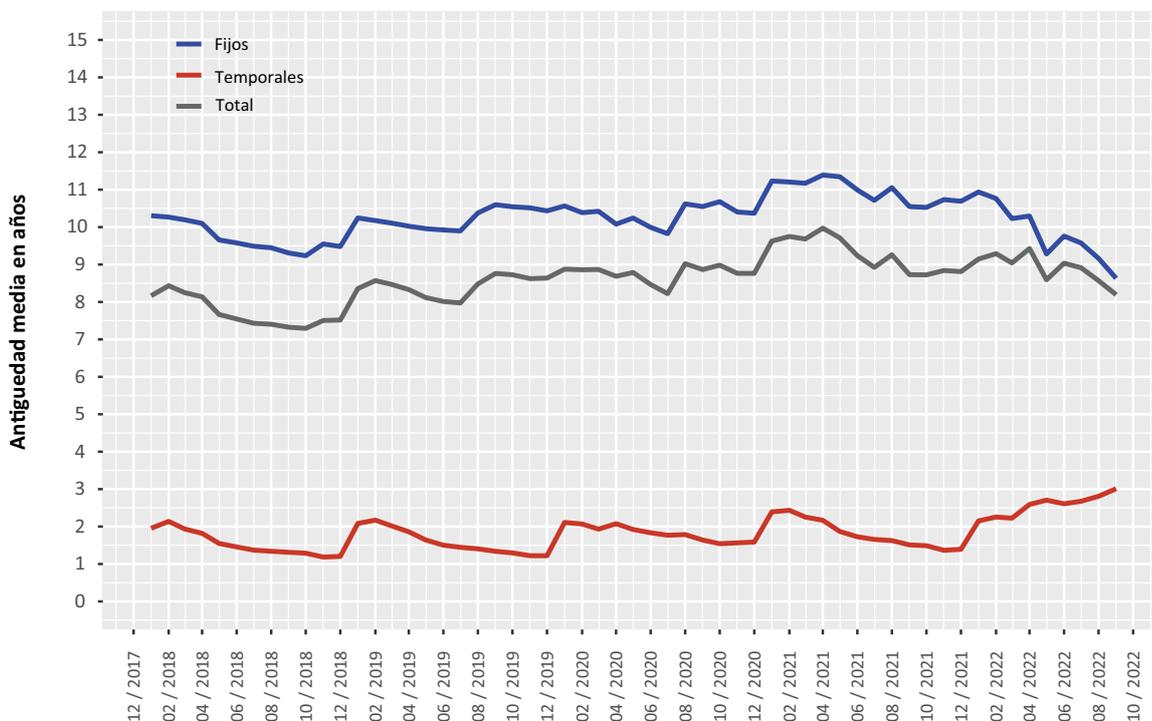
4.2. Antigüedad de los trabajadores

Tal como el propio nombre del decreto ley indica, **el objetivo de la reforma laboral es aumentar el nivel de estabilidad en el empleo**. Si bien es cierto que los cambios en las modalidades de contratos que observamos en la base son notables, cabe preguntarse si estos cambios se corresponden con un nivel de estabilidad diverso. Para ello, una forma de medirla es analizando la antigüedad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Gracias a que nuestra base de datos nos permite medir, de forma aproximada, la antigüedad media de los contratos en vigor, podemos observar su comportamiento a lo largo del tiempo para evaluar eventuales cambios de estabilidad del empleo.

En la sección anterior hemos visto que la composición de las altas y bajas según el tipo de contrato evidencia claramente el cambio hacia un mayor uso de los fijos, si bien parece que ahora se están utilizando para contrataciones de corta duración.

Figura 9. Antigüedad media en años por tipo de contrato: fijos y temporales (valores mensuales)



Las medias de antigüedad de los trabajadores en la base de datos que presentamos en la **Figura 9** indican ligeros cambios de tendencia a lo largo del año 2022. En el caso de los trabajadores con contratos fijos, la antigüedad se mantenía estable alrededor del valor de 10 años entre el 2018 y finales del 2021. Durante el 2022, sin embargo, se ha reducido hasta una media de 8,6 años en el mes de septiembre. Por otro lado, en el caso de los contratos temporales, la antigüedad ha roto un patrón anual desde el 2018 para crecer desde una media de 1,8 años (periodo 2018-2021) hasta los 3 años (septiembre del 2022).

Los cambios en el valor medio de antigüedad de los contratos fijos podrían deberse a que, en el 2022, se hayan empezado a utilizar para contrataciones de corta duración. En el caso de los contratos temporales, los cambios en su valor medio pueden deberse a su menor uso, tal como hemos indicado en la sección anterior y que, por ello, los que quedan en vigor sean los más antiguos.

Entre el 2018 y finales del 2021, la antigüedad de los contratos fijos se mantenía estable alrededor de 10 años; durante el 2022 se ha reducido hasta 8,6 años de media en septiembre.

5. Conclusión

Los resultados de este informe muestran que, en el 2022 se ha producido un descenso en el IDL (es decir, un menor movimiento de trabajadores entre puestos de trabajo), a la par que un cambio de tendencia en la estructura contractual hacia un mayor uso de los contratos fijos. Estos datos sugieren un mercado de trabajo más estable en general. Sin embargo, por otro lado, el mayor porcentaje de terminaciones de contratos fijos y la menor duración de estos hacen pensar que el cambio no está convirtiendo relaciones laborales que eran temporales en fijas, con las características de estabilidad inherentes a estas últimas. Es decir, parece que los contratos fijos son ahora más habituales pero menos estables que antes de la reforma laboral de diciembre del 2021. Para determinar el alcance de estos cambios, seguiremos observando el comportamiento del dinamismo laboral posterior a la transición de los tipos contractuales y estudiaremos la evolución de los datos sobre antigüedad, a partir de información mensual sobre la duración de los contratos.

www.iese.edu

Barcelona
Madrid
Munich
New York
São Paulo



A Way to **Learn** . A Mark to **Make** . A World to **Change** .