



¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?

FLORENTINO FELGUEROSO

Estudios sobre la Economía Española 2024/10

Abril 2024

fedea

Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de Fedea.

¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos? (*)

Florentino Felgueroso
(Abril 2024)

Resumen

En este documento, se analizan primero las limitaciones de los indicadores sobre trabajadores fijos discontinuos (TFD) procedentes de las series de afiliados a la Seguridad Social y demandantes inscritos en las oficinas públicas de empleo, y los indicadores generados con los microdatos de la EPA. En segundo lugar, se realiza una propuesta alternativa de cuantificación del stock de trabajadores fijos discontinuos con los historiales laborales de afiliación a la Seguridad Social que intenta superar estas limitaciones.

La aplicación de esta propuesta a los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2022, indica que el uso masivo de CFD discontinuos generó rápidamente un stock considerable de TFD. En los 9 primeros meses de aplicación de la reforma, se estima que el stock de TFD pasó de 650 mil personas a 1,42 millones, repartidos casi por igual entre personas con CFD en actividad y en inactividad. Si excluimos las personas con emparejamientos inactivos que estaban en alta en otros empleos, el stock de TFD total resultante bajó hasta 1,25 millones de personas a finales de diciembre de 2022, con 730 mil personas en actividad y 518 mil en inactividad.

Este fenómeno ha sido compatible con tasas crecientes de terminación o interrupción de las relaciones laborales con CFD, esencialmente por abandonos voluntarios y, en menor medida, por despidos, y vino acompañado por una importante proporción de TFD pluriempleados.

Destaca también el rejuvenecimiento del stock de TFD. La proporción de jóvenes de 16-24 años se triplicó a lo largo del año 2022, llegando al 22% del stock de TFD. Este colectivo de TFD se caracteriza por tener altas tasas de TFD en inactividad y mayores tasas de ruptura de los contratos por abandono voluntario.

Durante el año 2023, el aumento de los afiliados con CFD fue menos sensible a la contratación que en el año 2022. En los últimos meses los afiliados se han mantenido muy estables y las tasas de baja por pase a la inactividad han seguido creciendo. Por este motivo es muy probable que el número TFD en inactividad también haya crecido desde finales de 2022.

(*) Este documento se enriqueció con los comentarios y sugerencias aportados por Ángel de la Fuente, Marcel Jansen y Sergi Jiménez.

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Los fijos discontinuos: identificación, situación laboral e indicadores en las fuentes disponibles.....	5
2.1. Los fijos discontinuos en la EPA.....	6
2.2. Los fijos discontinuos en las series de afiliados a la Seguridad Social.....	9
2.3. Los fijos discontinuos en las series de demandantes de las oficinas de empleo públicas.....	13
2.4. Los fijos discontinuos la Estadística de Empresas de Trabajo Temporal.....	16
3. Fijos discontinuos en período de actividad: EPA vs afiliación.....	17
4. Fijos discontinuos en período de inactividad: EPA vs demandantes de las oficinas de empleo públicas.....	21
5. Cálculo del stock de TFD con la Muestra Continua de Vidas Laborales 2022.....	22
5.1. Conceptos.....	22
5.2. Emparejamientos vs personas con CFD en el año 2022.....	24
5.3. TFD en actividad y en inactividad.....	25
5.4. Pluriempleo.....	26
TFD activos en pluriactividad.....	27
TFD en inactividad empleados.....	28
5.5. Stock de TFD.....	29
5.6. Bajas en emparejamientos con CFD: pases a situaciones de inactividad vs rupturas o interrupciones.....	31
5.7. Resultados por grupos de edad.....	32
6. Conclusiones.....	34

1. Introducción

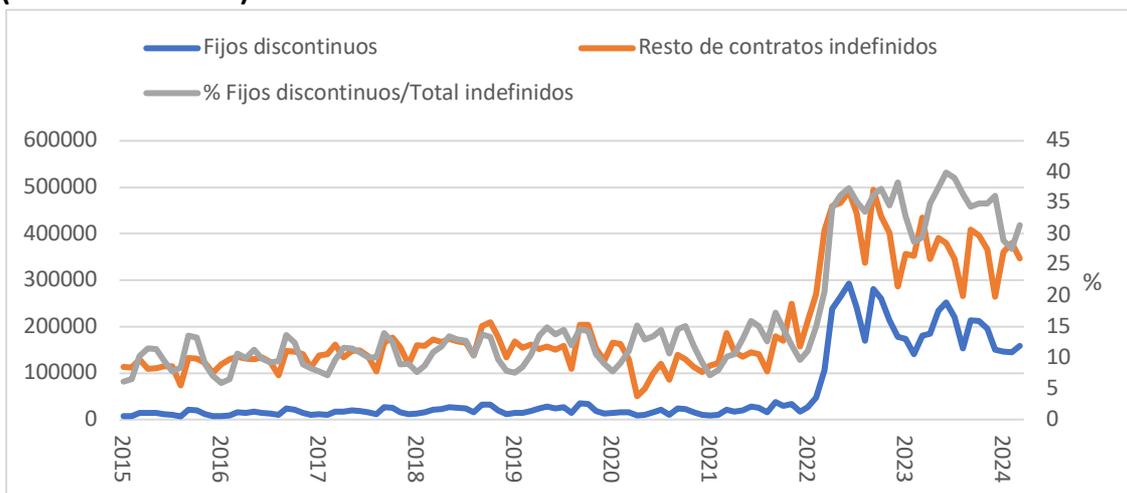
Uno de los objetivos de la Reforma Laboral de 2021 (RL21) fue reducir el uso de la contratación temporal desincentivando e imponiendo límites a una práctica habitual en el mercado de trabajo español: el encadenamiento de contratos temporales para la realización de trabajos estables de naturaleza estacional o de prestación intermitente en una misma empresa.

Con este propósito, se produjeron varios cambios normativos dirigidos a incentivar el uso de los contratos fijos discontinuos (CFD). En primer lugar, se amplió su ámbito de aplicación para cubrir una mayor gama de trabajos de este tipo que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, incluyendo en este ámbito las prestaciones de servicios de las contratas, las relaciones estables de las ETT con los trabajadores cedidos a otras empresas y determinados trabajos del sector público. Además, se suprimió la modalidad de contratos de obras o servicio y se limitaron las posibilidades de concatenación de contratos temporales. Finalmente, se elevó la penalización por uso de los contratos temporales de corta duración (menores de 30 días) mediante el aumento de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Estos cambios normativos se completaron con otras medidas dirigidas a aumentar la protección del trabajador con CFD: la ampliación del subsidio de desempleo para trabajadores mayores de 52 años a los trabajadores con CFD y el cambio del concepto de cálculo de antigüedad en la empresa que pasó de ser el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, en lugar del tiempo trabajado al

Estas medidas impulsaron el uso masivo de los CFD, un tipo de contrato que tenía una presencia marginal en el mercado de trabajo español. Desde abril de 2022 hasta marzo de 2024, se han registrado unos 5 millones de CFD, unos dos millones más que en los 20 años anteriores. Representan el 34% de los contratos indefinidos que se han registrado en este mismo período, mientras que en los dos años anteriores a la pandemia solo representaron en promedio el 12%.

GRÁFICO 1: Evolución mensual de los CFD y del resto de contratos indefinidos (2015M1-2024M3)



Fuente: MITES

El nuevo uso masivo de un contrato ya existente con anterioridad para un tipo de trabajo atípico, pero con una presencia creciente en nuestro mercado de trabajo desde el inicio de la Gran Recesión¹, ha generado un interés especial por conocer cuántas personas tienen CFD vigentes y cuántos de ellos están en período de actividad y de inactividad. Es decir, están en alta laboral, (re)incorporado a la empresa después de un llamamiento, o de baja por falta de actividad, aunque siguen manteniendo el empleo. Este interés surge por varios motivos.

En primer lugar, porque la RL21 dio una mayor visibilidad al trabajo intermitente en una empresa. Antes de la reforma, se realizaba habitualmente con una sucesión de contratos temporales de corta duración. Con la reforma pasó a cubrirse con un CFD para varios períodos de actividad en la misma empresa. De esta forma, este tipo de trabajo tiene identidad estadística propia y se puede estudiar aisladamente, algo que no era posible cuando se diluía en las estadísticas laborales, mezclado con el resto de trabajos con contratos temporales.

En segundo lugar, disponer de una cuantificación del stock de trabajadores con CFD (TFD), es decir, no sólo los TFD en períodos de actividad, sino también los que están en períodos de inactividad es esencial para evaluar los efectos reales de la reforma laboral y para conocer qué tipo de mejoras de la RL21 o qué medidas complementarias se pueden implementar. Una vez cumplido el objetivo de reducir sustancialmente la temporalidad contractual, se trata de evaluar su impacto en la temporalidad real. En el caso de los trabajos estacionales o intermitentes, es preciso analizar quiénes son los trabajadores con CFD y qué impacto tiene esta modalidad contractual en el tiempo total trabajado y en la duración de las relaciones laborales, en comparación con la situación previa de contratos temporales sucesivos.

El uso masivo de CFD también ha puesto en evidencia problemas estadísticos de diversa índole relacionados con las siguientes preguntas: ¿Cómo identificar a los trabajadores fijos discontinuos que se encuentran en período de inactividad en una empresa? y ¿cómo definir la situación laboral en la que se encuentran estos trabajadores?

El tercer motivo del interés que genera disponer de información sobre el stock de TFD es que es esencial para entender los efectos de la reforma sobre macromagnitudes del mercado de trabajo, como el paro registrado o la tasa de temporalidad, que se generan con fuentes administrativas (los registros de demandantes de las oficinas de empleo públicas (SEPE) y las afiliaciones a la Seguridad Social (TGSS)). Estos indicadores son útiles porque se publican con periodicidad mensual, y suele utilizarse como indicadores del mercado de trabajo en un tiempo más cercano al real que otras fuentes como la EPA (INE). El hecho es que las series de indicadores sobre TFD que ofrecen estas tres fuentes han comenzado a diferir notablemente a raíz de la RL21.

El motivo de estas divergencias es que los indicadores que cuantifican el stock de TFD y los clasifican en función de su situación laboral son muy sensibles a los criterios elegidos

1 Felgueroso, García-Pérez, Jansen y Troncoso-Ponce (2018): "The Surge in Short-Duration Contracts in Spain", *De Economist*, vol. 166, issue 4, No 6, 503-534.

para identificarlos y clasificarlos y para construir estos indicadores. Dado el carácter estacional o intermitente de este tipo de trabajo, los valores sus indicadores varían sustancialmente en función de la unidad de medida (personas o emparejamientos empresa-trabajador), la unidad de tiempo (un período más o menos largo o una fecha determinada) y el tipo de medida estadística (frecuencias o medias).

Las tres fuentes disponibles respondieron tradicionalmente a estas cuestiones de forma diferente, con criterios propios de la gestión administrativa o impuestos por Eurostat. En este documento, se analizan primero las limitaciones de los indicadores generados con estas fuentes para tratar de cuantificar el stock de TFD y se identifica el origen de sus divergencias a raíz de la aplicación de la RL21. En segundo lugar, se realiza una propuesta de cuantificación del stock de TFD con microdatos de historiales laborales de afiliación a la Seguridad Social. Esta propuesta pretende superar las limitaciones documentados en la primera parte y generar una serie de indicadores complementarios sobre pluriempleo de los TFD y terminación de los emparejamientos con CFD.

En la sección 2, se explican los criterios de identificación y clasificación de los FD, y los tipos de indicadores en cada fuente. En la sección 3, se comparan las series de fijos discontinuos en períodos de actividad procedentes de la EPA y de la afiliación a la Seguridad Social. En la sección 4, se comparan los datos de TFD en períodos de inactividad usando los datos de la EPA y de demandantes y prestaciones del SEPE. En la sección 5, se presentan los resultados de indicadores de actividad, inactividad y stock de los TFD que se pueden generar con los historiales de afiliación a la Seguridad Social a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2022 (MCVL 2022). Finalmente, en la sección 6, se ofrecen las conclusiones principales de este estudio.

2. Los fijos discontinuos: identificación, situación laboral e indicadores en las fuentes disponibles

La naturaleza estacional o el carácter intermitente de los tipos de trabajo cubiertos con los CFD y el hecho de que la relación laboral no finalice explícitamente cuando finaliza un período de actividad como en los contratos temporales, están en el origen de los problemas estadísticos que ha generado esta reforma laboral.

Las tres fuentes estadísticas disponibles para calcular los macro-indicadores de paro o empleo, los registros administrativos del SEPE y de la TGSS, y la Encuesta de Población Activa, del INE, se han puesto a prueba con el registro masivo de CFD. Este fenómeno pone de relieve los problemas de identificación de los trabajadores fijos discontinuos y de la situación en la que se encuentran, en actividad o inactividad laboral. El segundo problema es cómo clasificar la situación laboral en la que se encuentran cuando están en período de inactividad, es decir, si siguen ocupados o, por el contrario, pasan a ser desempleados o inactivos. Las tres fuentes estadísticas utilizan criterios propios no coincidentes para realizar esta clasificación.

CUADRO 1: Resumen de los criterios de identificación, clasificación y construcción y limitaciones de los indicadores, en las tres fuentes de datos públicas sobre TFD

	Microdatos EPA (INE)	Serie de afiliaciones al Régimen General (TGSS)	Serie de demandantes pendientes de intermediación (SEPE)
Identificación	Encuesta	Registros afiliaciones, criterios gestión administrativa propios	Registros de demanda, criterios gestión administrativa propios
TFD en actividad	Trabajó en semana de referencia con CFD	Afiliados en alta laboral	-
TFD en inactividad	No trabajó en semana de referencia por baja actividad FD/ estacional	-	Demandantes FD en período de inactividad
Situación laboral	Ocupados-Parados-Inactivos, criterios Eurostat	Afiliados en alta laboral	Demandantes no parados: demandantes con relación laboral
Unidad de medida	Personas	Afiliados (Emparejamientos empresa-trabajador)	Personas
Unidad de tiempo	Semana previa a la entrevista	Día	Día
Indicador estadístico	Media trimestral de las situaciones en semana anterior a la encuesta (no ponderada por días trabajados)	Media mensual (días laborales) de los afiliados en alta laboral diarios, o último día laboral del mes.	Demandantes: último día de mes. Beneficiarios prestaciones: último día del mes o media mensual
Otros indicadores	- Los propios de la EPA - Transiciones entre situaciones laborales (EPA de flujos)	Altas y Bajas de los afiliados con CFD, Bajas por pase a situación de inactividad FD.	Beneficiarios de prestaciones, con causa de derecho: pase a situación de inactividad FD.
Limitaciones:	- Solo empleos principales - Información que dispone y percepción del informante. - TFD en inactividad, no solo asalariados	- Solo emparejamientos en actividad - Múltiple contabilización de personas con CFD. - Solo antiguo Régimen General.	- Sólo TFD en inactividad que estén registrados en oficinas de empleo - No se publica desagregación a nivel de demandante FD.

2.1. Los fijos discontinuos en la EPA

La identificación de los fijos discontinuos, y la situación de actividad en la que se encuentran, se puede obtener en la EPA a partir de siguiente información:

- **El tipo de contrato:** Si la relación laboral en el empleo principal tiene carácter permanente o es discontinua (para las personas cuya situación profesional

respecto del empleo principal es la de asalariado con contrato o relación laboral indefinidos).

- **La razón por la que una persona que tenía un empleo no trabajó** en la semana de referencia. En la lista de razones posibles se encuentra “Fijo discontinuo o trabajador estacional en la época de menor actividad” (opción 8).
- **La vinculación con el empleo** para las personas que no trabajaron en la semana de referencia, aunque tuvieran un empleo. En relación con los fijos discontinuos o trabajadores estacionales en período de menor actividad se distingue entre:
 - Los que realizan regularmente alguna tarea relacionada con el empleo (opción 4, denominada aquí “vinculación tipo 1”)
 - Los que no realizan regularmente ninguna tarea relacionada con el empleo estacional (opción 8, denominada aquí “vinculación tipo 2”).

Con esta información, se pueden generar dos indicadores:

- **Asalariados fijos discontinuos en actividad:** los que tienen un CFD en su empleo principal, y han trabajado en la semana de referencia.
- **Trabajadores fijos discontinuos en inactividad:** aquellos que tienen un empleo fijo discontinuo o estacional en el que no trabajaron en la semana de referencia por estar en época de menor actividad. **Si tienen un grado de vinculación del tipo 1, se clasifican como ocupados, y si la vinculación es del tipo 2, se clasifican como parados o inactivos**, en función de que cumplan los criterios exigidos por Eurostat para ser clasificados como tales, igual que el resto de personas que no tienen un CFD.

Es importante entender que los conceptos de “TFD en actividad” y “TFD en inactividad” se refieren en exclusiva a los períodos de actividad e inactividad que se van alternando **en una empresa** en función de sus necesidades y de que el trabajador se haya incluido o no en un llamamiento de TFD. Por el contrario, la situación laboral de “activo” (“ocupado” o “parado”) o “inactivo” es aquella en la que se clasifica a **una persona** en la EPA siguiendo los criterios estadísticos definidos por Eurostat (independientemente del tipo de contrato y situación profesional del trabajador en su empleo principal).

De esta forma, **un TFD en inactividad en una empresa, puede ser clasificada como ocupada o parada, es decir, activa, o como inactiva en la EPA**, según cumpla con los criterios de vínculo, búsqueda activa de empleo y disponibilidad. Es decir, **ambos conceptos de actividad (inactividad) no son asimilables**.

Limitaciones de los indicadores de TFD de la EPA

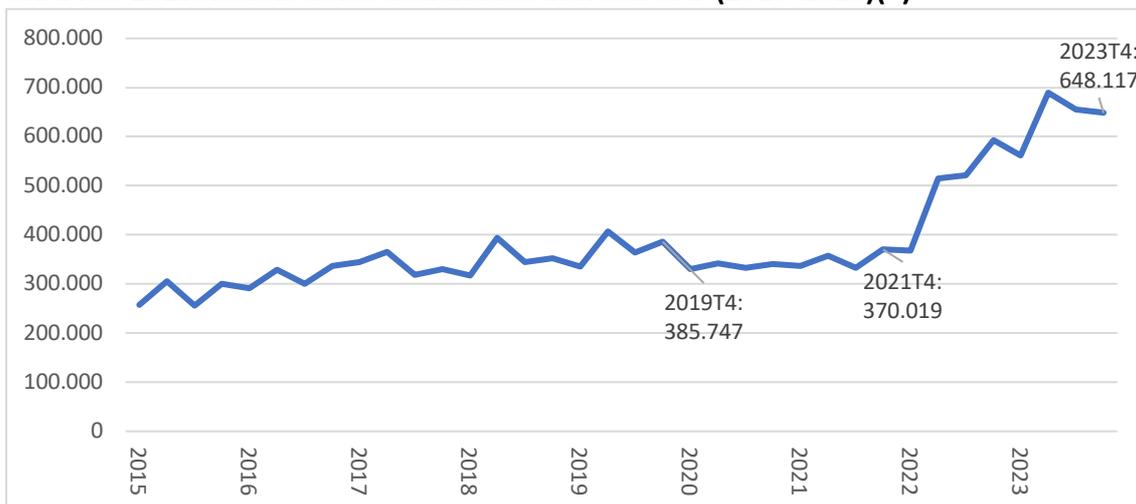
- Aunque la EPA proporciona información sobre un segundo empleo, **solo se conoce el tipo de contrato en el empleo principal**. Puede ocurrir, por lo tanto, que una persona no tenga un CFD en el empleo principal, pero si en el

secundario, sin que podamos identificarlo como TFD, ya sea en actividad o inactividad.

- **El indicador sobre TFD en inactividad que se puede construir con datos de la EPA no se refiere en exclusiva a los asalariados con CFD.** Las preguntas sobre las razones para no haber trabajado en la semana de referencia no se limitan a los asalariados y para los no ocupados no conocemos ni la situación profesional, ni el tipo de contrato en el empleo que dicen tener. Es decir, si la persona se clasifica como parado o inactivo no podemos distinguir si es un autónomo, una ayuda familiar, el miembro de una cooperativa o un asalariado.

El número de asalariados con CFD en la EPA creció en 270 mil entre 2021T4 y 2023T4, el triple de lo que creció en los 5 años previos a la pandemia. En 2023T4, este indicador se situó en 650 mil personas.

GRÁFICO 2: Evolución de los asalariados EPA con CFD (2015-2023)(*)



(*) Asalariados con contrato FD, excepto los que no han trabajado en la semana de referencia por período de menor actividad.

Fuente: EPA (INE) y TGSS.

En el Cuadro 2, se muestra la evolución de los TFD en inactividad en la EPA, por situación laboral. De las casi 124 mil personas con un trabajo estacional o fijo que no han trabajado ni una hora a la semana por ser trabajadores fijos discontinuos estacionales en épocas de menor actividad en 2023T4, 4 mil se clasificaron como ocupadas (3 mil como asalariados con CFD), algo más de 64 mil como parados y 55.300 como inactivas. El número de fijos discontinuos en inactividad solo habría crecido en 50 mil personas entre 2021T1 y 2023T4.

La EPA de flujos permite analizar las transiciones de los TFD en actividad hacia la inactividad o hacia otras situaciones distintas de TFD entre dos trimestres sucesivos. Como se muestra en el Gráfico 3, no parecen haberse producido cambios en las tasas de transición con la aplicación de RL21. Entre 60% y 80% permanecen como TFD en actividad, entre 7 y 13% transitan a TFD en inactividad y entre 20 y 30% dejan de tener un CFD en su empleo principal. Es decir, la proporción de rupturas o conversiones de los contratos de los TFD es mayor que la de transiciones a un período de inactividad.

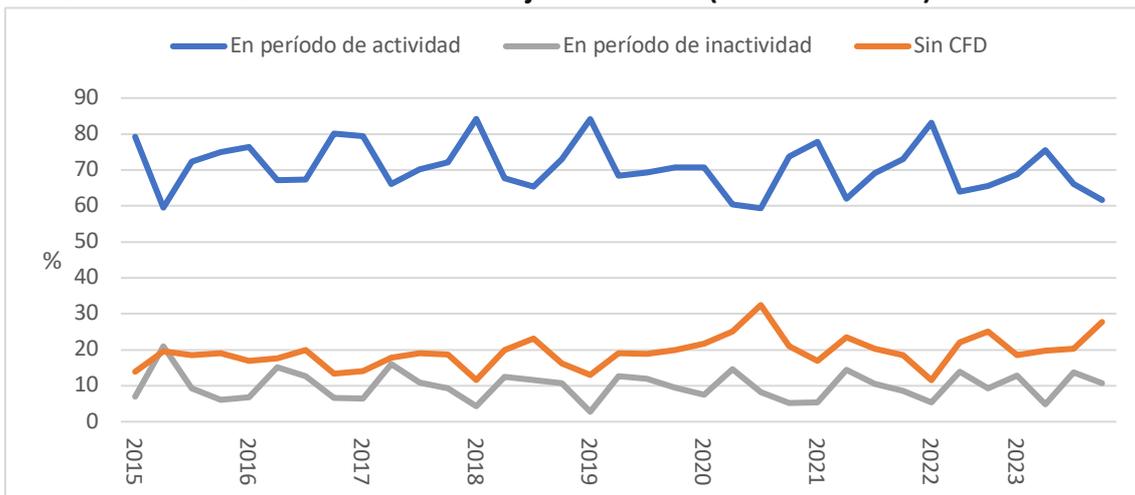
CUADRO 2: Trabajadores fijos discontinuos en período de inactividad (2021T1-2023T4)

	ASALARIADOS CON CFD (A)	OCUPADOS (B)	PARADOS (C)	INACTIVOS (D)	TOTAL (B)+(C)+(D)
2021T1	-	2.004	31.322	21.714	55.040
2021T2	2.454	2.505	35.688	15.844	54.037
2021T3	1.768	4.287	67.617	24.789	96.693
2021T4	3.339	7.625	30.875	34.573	73.072
2022T1	621	2.156	59.104	25.973	87.233
2022T2	1.971	2.735	25.970	16.107	44.812
2022T3	3.329	6.023	83.782	36.057	125.862
2022T4	1.794	2.232	45.507	59.998	107.736
2023T1	4.521	8.807	115.412	57.690	181.910
2023T2	5.913	8.153	46.489	21.908	76.550
2023T3	4.016	8.659	103.164	47.355	159.179
2023T4	3.432	4.404	64.065	55.290	123.759

Notas: (A) Ocupados con contrato CFD que no han trabajado en la semana de referencia por período de menor actividad; (B),(C) y (D) son fijos discontinuos que no han trabajado en la semana de referencia por período de menor actividad independientemente su situación profesional y tipo de contrato.

Fuente: elaboración propia con los microdatos de la EPA (INE)

GRÁFICO 3: Transiciones trimestrales desde la situación de TFD en actividad en el trimestre t a TFD en inactividad o trabajador sin CFD (2015T1-2023T3)



Fuente: elaboración propia con los microdatos de la EPA de flujos (INE)

2.2. Los fijos discontinuos en las series de afiliados a la Seguridad Social

La TGSS publica las series de afiliados en alta laboral. Estas afiliaciones no se refieren a una persona, como la EPA, sino a una relación laboral o emparejamiento entre una

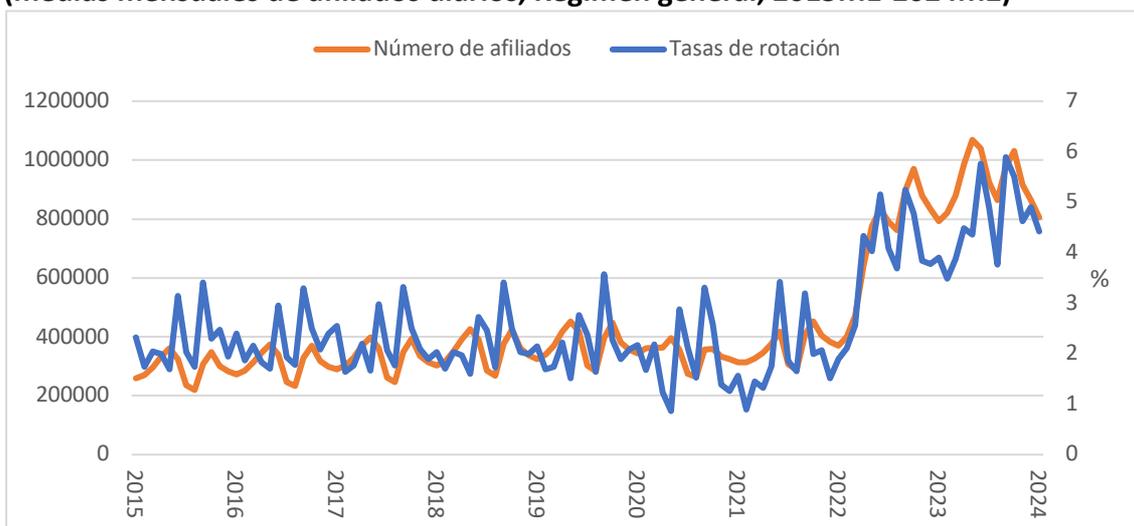
empresa (o cuenta de cotización) y un trabajador. En el caso de los fijos discontinuos se trata de los emparejamientos que están en período de actividad.

Las empresas han de comunicar a la TGSS las altas o bajas que se producen cuando se inicia o finaliza el período para el que los TFD discontinuos fueron llamados para realizar la actividad. Las bajas han de comunicarse tantas veces como finalicen los períodos de llamamientos realizados por la empresa dentro de la relación laboral establecida.

Limitaciones del indicador de TFD en actividad con los datos de afiliados de la TGSS

- Un TFD en actividad puede ser contabilizado tantas veces como emparejamientos con CFD tenga en alta laboral ².
- Las series de afiliados se refieren solo al Régimen General, exceptuando los antiguos Regímenes especiales agrarios y de empleados del hogar.

GRÁFICO 4: Evolución del número de afiliados con CFD y de sus tasas de rotación (medias mensuales de afiliados diarios, Régimen general, 2015M1-2024M2)



(*) Nota: tasas de rotación = (Altas + Bajas)/Afiliados

Fuente: TGSS

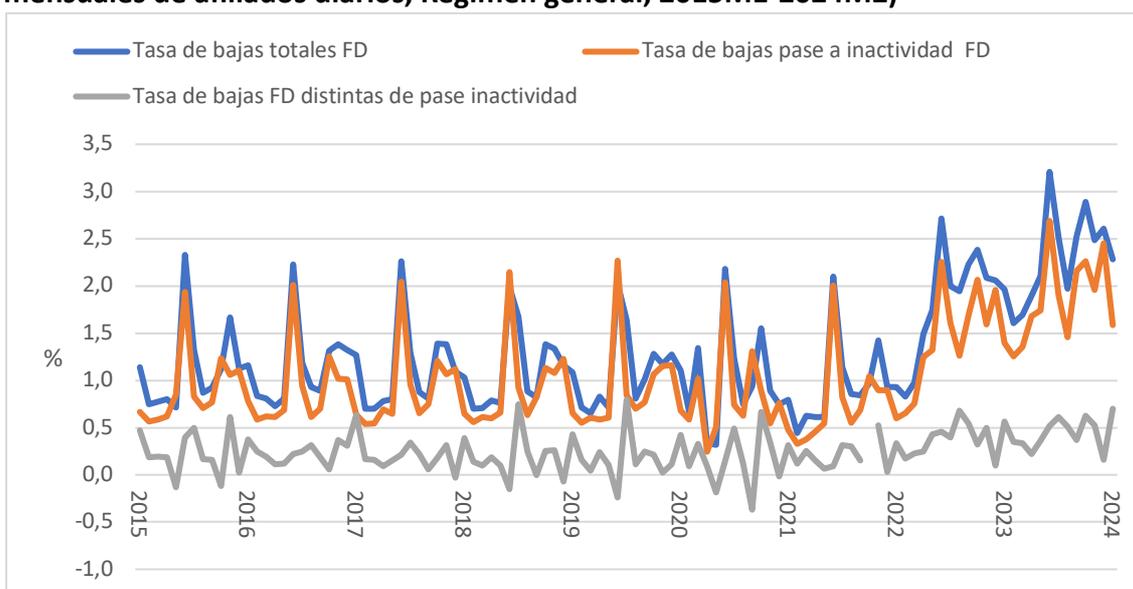
Pasados los primeros meses de aplicación de la reforma y los intensos procesos de conversión de contratos temporales existentes en indefinidos ordinarios o en fijos discontinuos, el número medio trabajadores con CFD en actividad se ha mantenido muy estable a pesar de que el ritmo de contratación nueva de fijos discontinuos también se haya mantenido alto. Tanto en 2022 como en 2023, se registraron 2,3 millones de CFD, no obstante, mientras que en 2022 el cociente contratos/variación del empleo promedio

² “El número de afiliados no se corresponde necesariamente con el de trabajadores, sino con el de situaciones que generan obligación de cotizar; es decir, la misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización tenga, ya sea porque tiene varias actividades laborales en un mismo régimen o en varios.” (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (AFI) Fuentes y notas explicativas. <https://expinterweb.mites.gob.es/series/pdf/60-FyN.pdf>)

fue 6,5, en 2023 subió hasta 10,5. En ambos años, este ratio fue de 4-4,5 para el resto de los contratos indefinidos.

Adicionalmente, la tasa de rotación de los afiliados con CFD, la suma de las altas y bajas medias mensuales divide por la afiliación media mensual, no ha cesado de crecer desde el inicio de la aplicación de la RL21. En 2023, se situó en 4,6%, el doble que en el período prepandemia.

GRÁFICO 5: Evolución de las tasas de bajas totales, de bajas por causa de pase a situación de inactividad y de bajas por otras causas (%), afiliados con CFD, medias mensuales de afiliados diarios, Régimen general, 2015M1-2024M2)



(*) Nota: tasas de bajas = Bajas/Afiliados

Fuente: TGSS

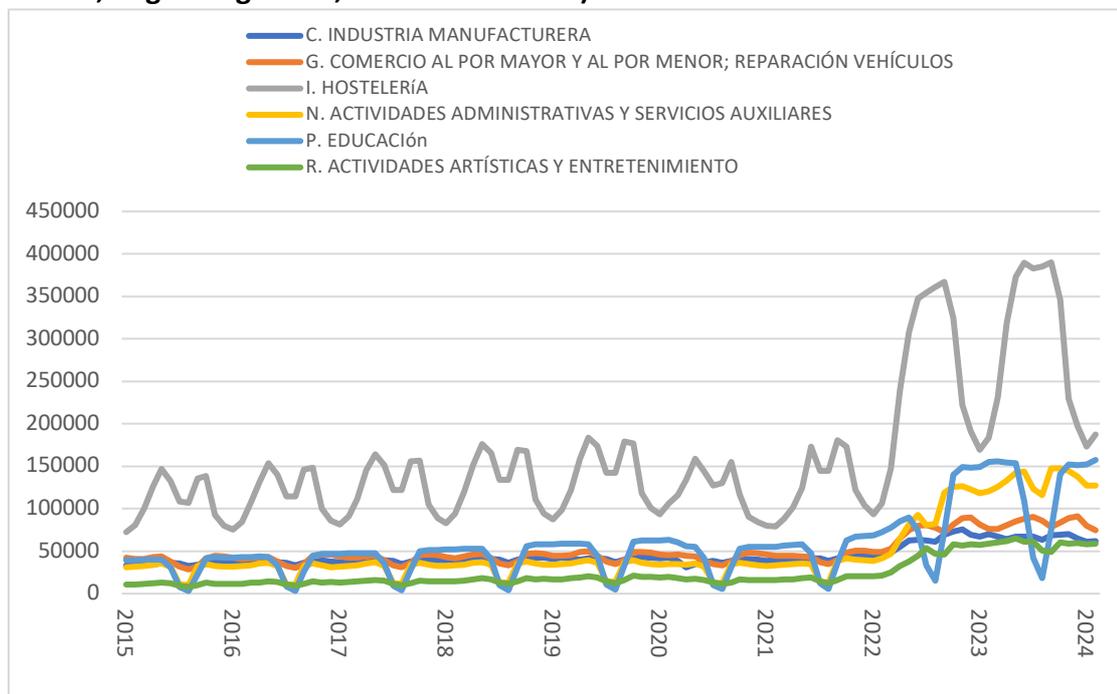
La TGSS no publica datos sobre afiliados con CFD en períodos de inactividad. Sin embargo, las series sobre bajas totales indican que se ha producido un aumento notable de las mismas, tanto en el caso de las bajas por pase a una situación de inactividad como en el de las bajas por otras causas: en 2023 fueron 2,5 veces las del período 2017-2019. Por este motivo, se espera que el stock de fijos discontinuos en períodos de inactividad haya crecido sustancialmente, al igual que las rupturas e interrupciones de los emparejamientos por otras causas como el despido o el abandono voluntario.^{3,45}

³ La TGSS no publica las bajas por tipo de causa de los fijos discontinuos. Publica las altas y bajas de los fijos discontinuos y las causas para el total de indefinidos (incluyendo la causa 94, es decir, los pases a la inactividad de fijos discontinuo).

⁴ Nótese que las tasas de bajas de afiliados son en porcentaje sobre el número de emparejamientos diaria medios, mientras que las de transición desde una situación de actividad de la EPA presentadas en el Gráfico 3 son porcentajes de personas que eran TFD en actividad en una semana de un trimestre y que han permanecido en esta situación (aunque sea en otra empresa) o han transitado a otras situaciones, en otra semana del trimestre siguiente.

⁵ La menor duración de los episodios de empleo en los nuevos emparejamientos con CFD ha sido documentada en Conde-Ruiz, J.I, M. García, L. A. Puch y J. Ruiz (2023): Reforming Dual Labor Markets: “Empirical” or “Contractual” Temporary Rates? Estudios sobre la Economía Española 2023/36

GRÁFICO 6: Evolución del número de afiliados con CFD por secciones de actividad (6 secciones con mayor número de afiliados. medias mensuales de afiliados diarios, Régimen general, 2015M1-2024M2)



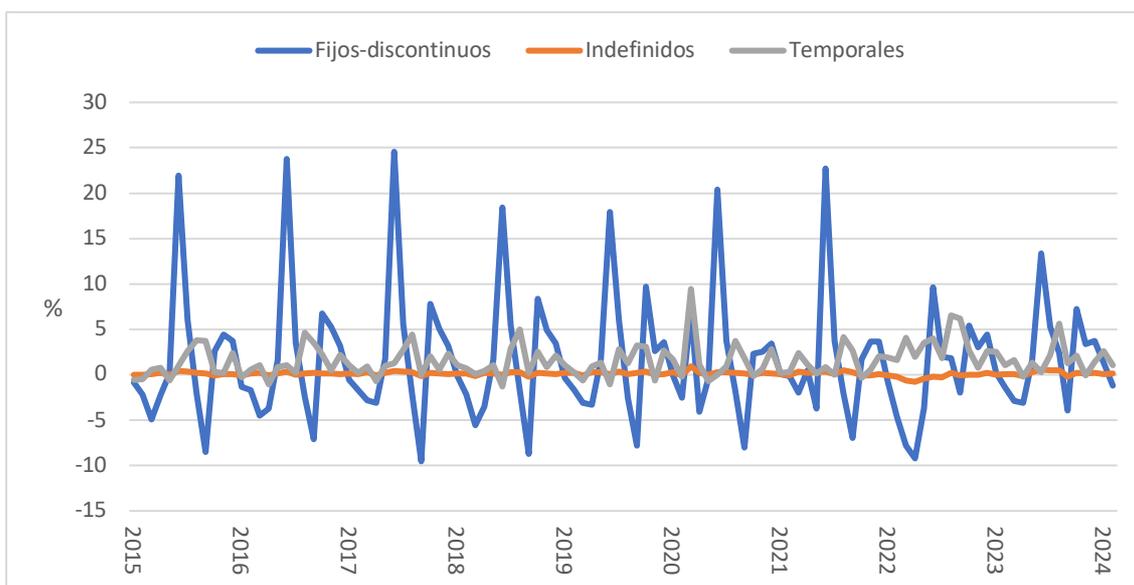
Fuente: TGSS

La evolución de los afiliados con CFD por secciones de actividad indica que seis secciones sumaban el 82% de las afiliaciones con CFD en promedio 2023 (el 86% en 2021). Las dos secciones de actividad con mayor volumen de afiliados con CFD son la Hostelería y la Educación. También son las que más han crecido en afiliaciones CFD con la reforma (con las Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares). Son además dos secciones con mayor estacionalidad de las seis, con la particularidad de que Hostelería está más activa (inactiva) cuando la Educación está inactiva (activa). Las altas y bajas que provocan ambas secciones de actividad generan las mayores variaciones mensuales de afiliados CFD en actividad en los meses de principios y finales de verano.

Entre mayo y agosto de 2023, los afiliados medios en alta laboral en la educación se redujeron en 130 mil. En la hostelería, entre el máximo de septiembre 2023 y el mínimo en enero 2024 se redujo en 217 mil. El mayor número de TFD en actividad se alcanza cuando coinciden los períodos de actividad de ambos sectores, abril-junio

Las variaciones de los afiliados en ambos sectores también proporcionan la explicación principal de las diferencias entre los afiliados medidos en media diaria y a fin de mes. En los meses indicados anteriormente, estas diferencias son incluso mayores que las de los afiliados con contratos temporales.

GRÁFICO 7: Evolución de las diferencias mensuales entre la media mensual de los afiliados diarios y los afiliados a fin de mes (% , 2015M1-2024M2)



Fuente: TGSS

Los dos últimos gráficos indican que existen importantes diferencias estacionales en los TFD en períodos de actividad y de inactividad debido a ambos sectores, y que también se pueden producir diferencias importantes entre los afiliados medios en actividad (que se han de usar para compararse con los datos de la EPA) y los afiliados en inactividad a fin de mes (que se deberían usar para la compararse con los datos de demandantes de las oficinas de empleo públicas).

2.3. Los fijos discontinuos en las series de demandantes de las oficinas de empleo públicas

Los registros de demandantes en las oficinas de empleo públicas también incluyen a los trabajadores fijos discontinuos que pueden estar o no en período de inactividad. Incluso estando en período de actividad, pueden registrarse como demandantes porque busquen otro empleo.

Limitaciones del indicador de TFD en inactividad con los datos sobre demandantes del SEPE

Estos datos no ofrecen información sobre todos los TFD en inactividad, solo de los que están registrados como demandantes. No todos los TFD en inactividad tienen incentivos para registrarse, especialmente si no tienen derecho a una prestación o no requieren la intermediación u otros servicios ofrecidos por los servicios públicos de empleo.

En cualquier caso, **la condición de fijo discontinuo excluye al trabajador de su clasificación como parado y los incluye en grupos de demandantes no parados.**

Por otra parte, hay problemas jerárquicos para clasificar a los TFD el grupo de demandantes adecuado. Por ejemplo, en los casos del pluriempleo, en los que el trabajador tenga otro empleo que no sea fijo discontinuo. Otro ejemplo es cuando, aun siendo fijos discontinuos en período de inactividad, el motivo para registrar su demanda puede ser para mejorar su empleo o para compatibilizarlo con el que ya tiene, algo que debería ser recurrente entre los fijos discontinuos. En estos casos, dependiendo del criterio de jerarquía establecido, podría clasificarse como demandante con relación laboral por estar en período de inactividad o como demandante ocupado para mejorar de empleo.

Para comprobar si el trabajador sigue empleado en la empresa con un CFD o si sigue en período de inactividad, existen dos posibilidades: el cruce con los datos de afiliación en alta laboral y los datos sobre llamamientos que las empresas comunican al SEPE cuando los demandantes vuelven a la situación de actividad.

No tenemos información sobre cuáles son los criterios técnicos que se usan para resolver este tipo de problemas, ni si se han tenido que adaptar para hacer frente al aumento masivo de CFD. Además, las estadísticas publicadas por el SEPE incluyen a los demandantes fijos discontinuos en período de inactividad en el subgrupo de **“demandantes con relación laboral” (DRL)**, en el que aparecen conjuntamente con los demandantes en ERTE, y los demandantes perceptores de prestaciones adscritos a trabajos de colaboración social.

La evolución mensual de este grupo publicada por el SEPE muestra que ha superado las 700 mil personas en los dos primeros meses del 2024 mil. En marzo 2024, se registraron 375 mil DRL más que en marzo de 2022, es decir, antes de que se iniciará la vigencia plena de la RL21. No obstante, en ese mes, el número de trabajadores en ERTE seguía cayendo, pero ya en verano alcanzó su mínimo desde finales de la pandemia. En el año 2023 se registraron en promedio 372 mil demandantes con relación laboral más que en 2019. Desconocemos el número de demandantes subsidiados adscritos al sistema de colaboración social, pero hasta donde sabemos, no se han aprobado nuevos programas que hagan esperar un crecimiento sustancial de este subgrupo de demandantes. En consecuencia, es bastante probable que el aumento en el número de demandantes con relación laboral que se produce a partir de 2022 se deba a los demandantes fijos discontinuos en período de inactividad. Esta hipótesis se confirma si nos fijamos en los datos sobre demandantes fijos discontinuos en situación en período de inactividad del 2022 que se hicieron públicos en el Senado⁶. Como se puede observar en el Gráfico 8, tanto la estacionalidad como la tendencia al crecimiento de estos datos se reproducen en la serie de DRL.

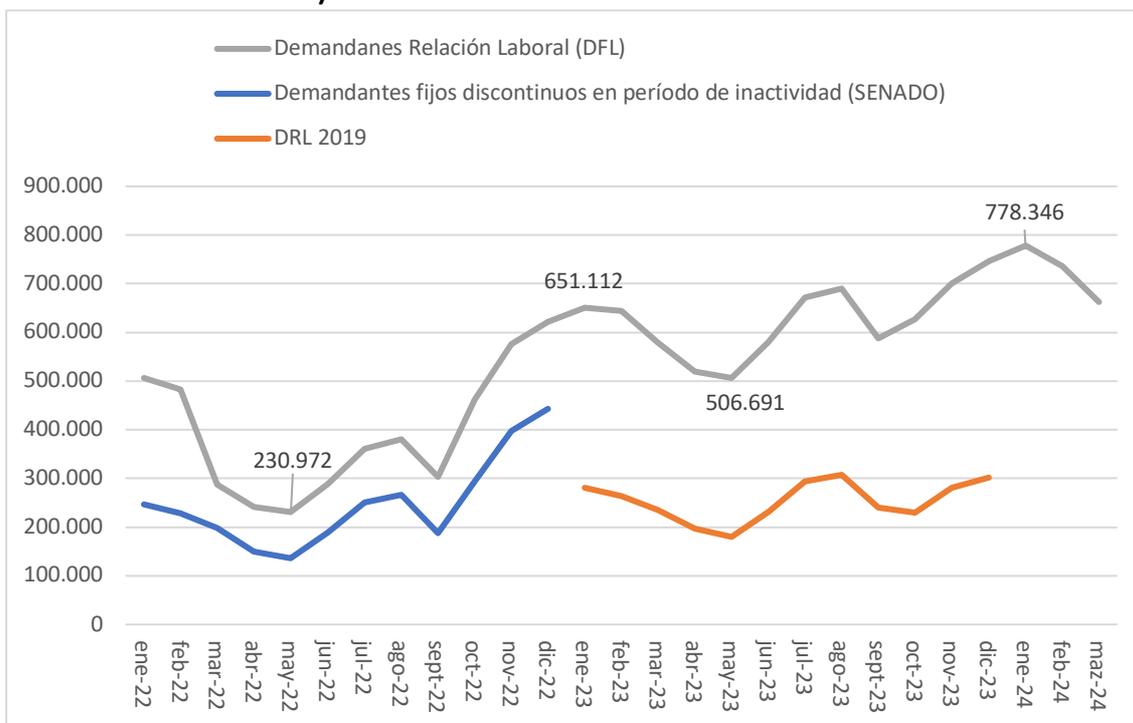
En este sentido, la decisión de apartar en su momento (no tan lejano como 1985⁷) a los demandantes fijos discontinuos en inactividad del paro registrado fue criterio propio de

⁶ Respuesta del Gobierno a Pregunta Escrita Senado, 684/61141, Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Asuntos Constitucionales, 27/02/2023.

⁷ No se incluyó en la orden de 11 de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado.

nuestro país (dado que ni se ajusta a los criterios de Eurostat, ni se ha acordado una norma similar a nivel europeo para calcular el paro registrado).

GRÁFICO 8: Evolución del número de demandantes con relación laboral (fin de mes, abril 2023-febrero 2024)



Fuente: SEPE

No se han producido cambios en este criterio con la RL2021. Lo que si ha provocado esta reforma es el uso masivo CFD, de tal forma que un colectivo cuya inclusión o no en el paro registrado no preocupaba por ser residual, ha pasado a ser abundante, rompiendo así la serie de paro registrado, no por una modificación de su definición, ni por una mejora económica, sino por cambios en la legislación contractual.

Las cifras de paro registrado tienen poco interés en sí mismas desde una perspectiva estructural, pero sí que lo tienen como indicador coyuntural del mercado de trabajo, y por ende, de la actividad económica, en un período de tiempo más cercano al real que la EPA. También son especialmente relevantes desde el punto de vista de la gestión de las políticas activas. Trabajadores intermitentes que pueden seguir alternando episodios de empleo y no empleo, aunque hayan cambiado de tipo de contrato, pueden permanecer en situación de precariedad cuando los períodos de inactividad son largos y los períodos de actividad son escasos.

Por estos motivos, resulta interesante analizar cómo evoluciona lo que podríamos denominar “paro efectivo” cuando se suman los demandantes con relación laboral al paro registrado.^{8,9}

⁸ No es estarían violando los criterios de Eurostat más de los que lo hace ya la definición del paro registrado.

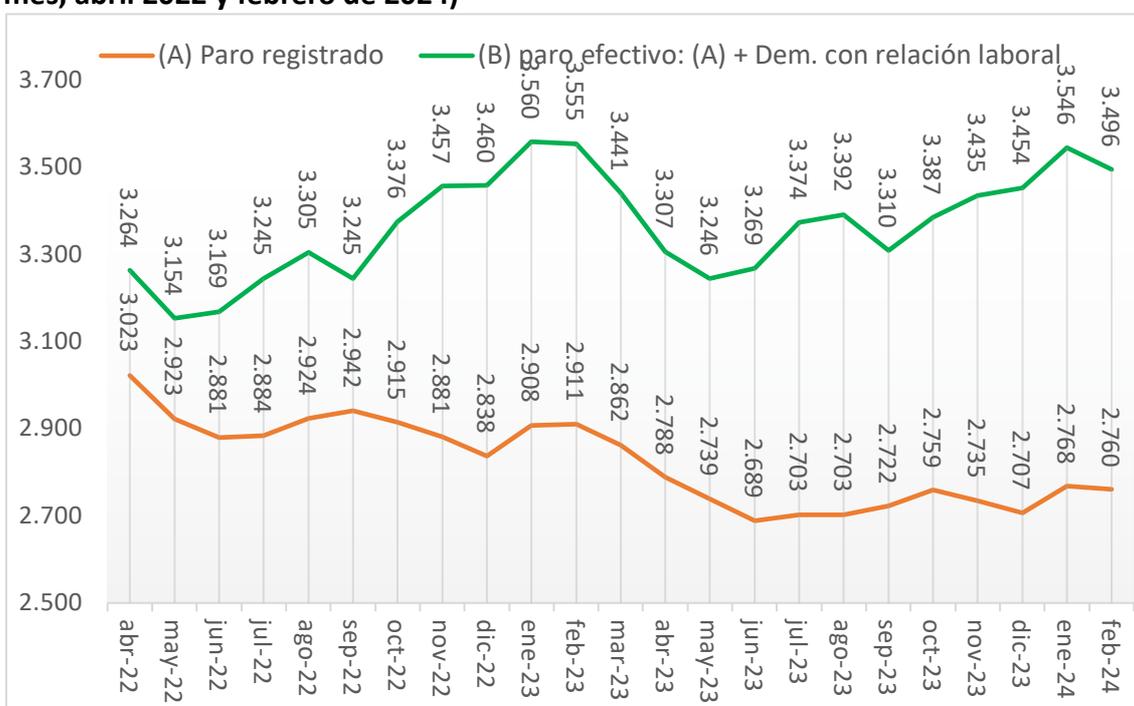
⁹ Dado que no se ofrece por separado el número de demandantes fijos discontinuos se ha optado por sumar el grupo de demandantes con relación laboral.

Se observa que mientras que el paro registrado cayó en 151 mil personas entre febrero de 2023 y febrero de 2024, el paro efectivo se redujo en 59 mil personas.

También se observa que el paro registrado ha perdido parte de su estacionalidad, que sigue manteniendo el paro efectivo, especialmente en la segunda parte del año. Excepto en septiembre, mes en el que vuelven a la actividad laboral los demandantes del sector educativo, el paro efectivo creció a lo largo del segundo semestre y hasta enero en los dos últimos años, tal como lo hacía el paro registrado antes de la RL2021.

Por lo tanto, el paro efectivo no es más que otro indicador del mercado de trabajo que tiene la virtud de reflejar la estacionalidad del paro que ya no aparece en la serie del paro registrado a partir de la RL21.

GRÁFICO 9: Evolución del paro registrado y del paro efectivo (miles de personas, fin de mes, abril 2022 y febrero de 2024)



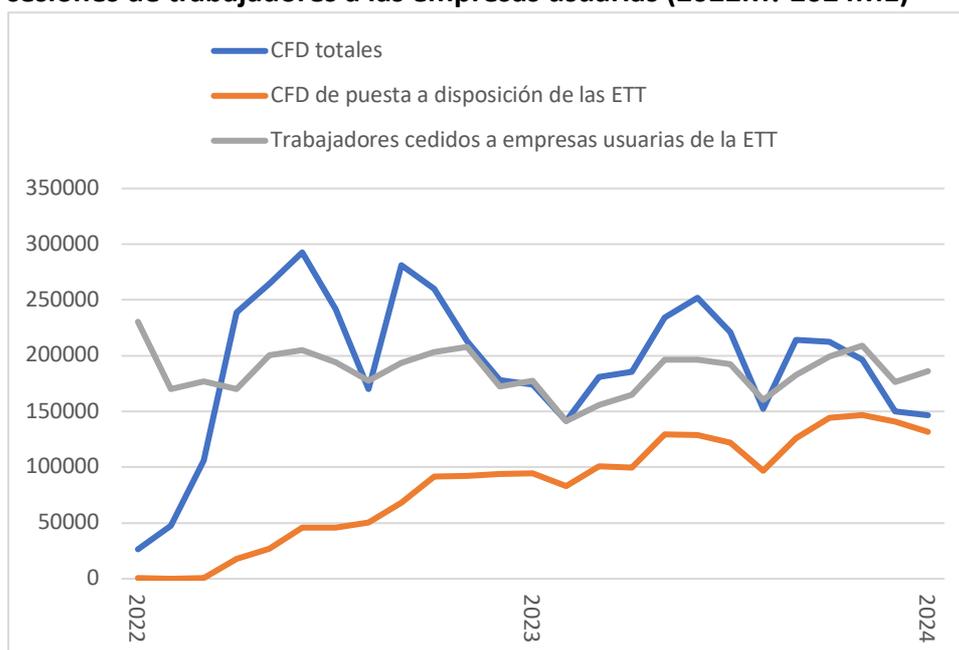
Fuente: elaboración propia con datos SEPE

2.4. Los fijos discontinuos en la Estadística de Empresas de Trabajo Temporal

La RL2021 amplió la cobertura de los CFD a las cesiones de trabajadores por parte de las ETT. La Estadísticas de ETT muestra que el número de CFD de puesta a disposición no han cesado de crecer desde abril de 2022. En diciembre 2023 y enero de 2024, su peso en el total de CFD registrados llegó a superar el 90%.

No obstante, no parece que el número de trabajadores cedidos a las empresas usuarias de las ETT haya sido sensible a estos cambios en la estructura de contratos de las ETT.

GRÁFICO 10: Contratos fijos discontinuos de puesta a disposición por las ETT y cesiones de trabajadores a las empresas usuarias (2022M1-2024M1)



Nota: Los datos sobre contratos de puesta a disposición y cesiones de trabajadores a las empresas usuarias son datos acumulados del mes.

Fuente: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal (MTES)

3. Fijos discontinuos en período de actividad: EPA vs afiliación

Las dos series de datos que informan sobre la evolución de los TFD en período de actividad son los asalariados de la EPA¹⁰ y la afiliación media al Régimen General por tipo de contrato.

Para poder comparar ambos indicadores, se tienen que excluir los asalariados en ocupaciones agrarias y empleos domésticos de la EPA¹¹ (en las que los CFD deben tener una presencia notable, dado la naturaleza estacional de la actividad agraria y la intermitencia en los empleos domésticos) y usar el promedio trimestral de las afiliaciones medias mensuales.

La afiliación media mensual es la suma de los afiliados diarios dividida por el número de días laborales del mes¹². Por contra, en la EPA, las personas no son ponderadas por los días trabajados. En este sentido, y al margen de otras diferencias metodológicas entre ambos indicadores, el número de TFD de la EPA debería ser mayor que el de afiliaciones con CFD cuando no trabajen todos los días de la semana laboral. El hecho de que los

¹⁰ Excepto los que no hayan trabajado en la semana de referencia por ser fijos discontinuos o trabajadores estacionales en la época de menor actividad

¹¹ CNO-2011 3D 611-641, 951-952 en CNAE-2009 2D 1-2 y CNO-2011 3D 500-599, 910 en CNAE-2009 2D 97, respectivamente.

¹² La identificación de los asalariados con CFD en situación de actividad en la EPA depende de que hayan trabajado al menos una hora en la semana de referencia. Si cumplen este requisito cada asalariado tiene el mismo valor en la serie independientemente del número de días que haya trabajado a la semana.

llamamientos no tienen por qué iniciarse a principios de mes, ni finalizarse a final de mes, y el empleo intermitente debería haber generado una desviación a favor de la EPA. Sin embargo, la evidencia muestra lo contrario.

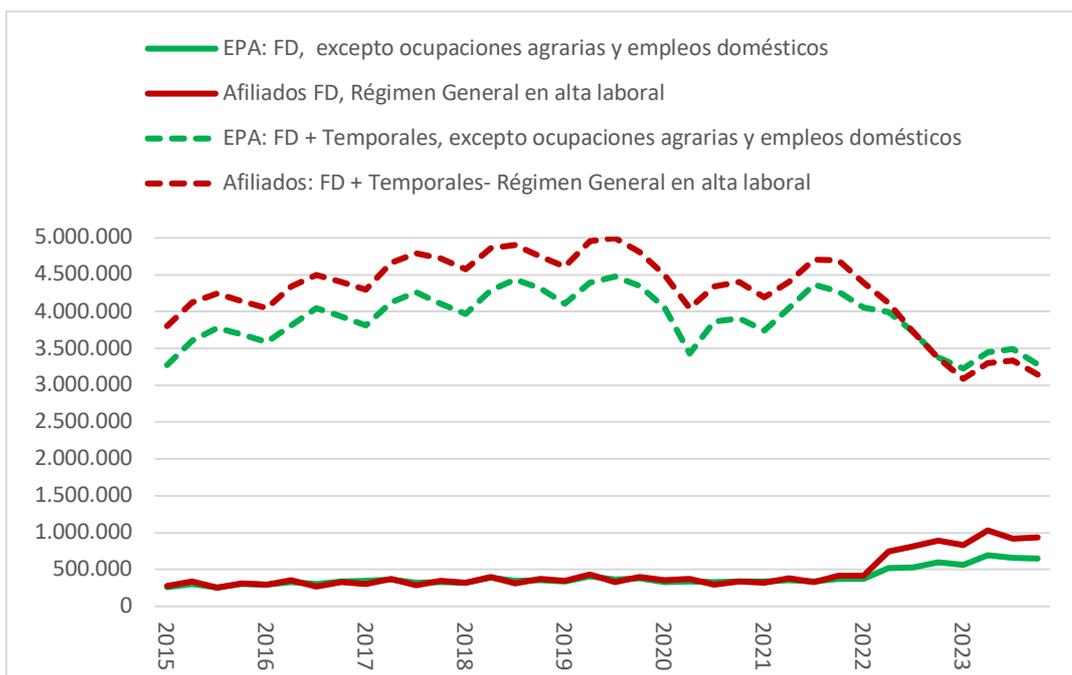
Como se puede ver en el Gráfico 11, antes de la aplicación de la RL21, el número de TFD en actividad de la EPA y los de afiliación media eran prácticamente idénticos. Por el contrario, las afiliaciones con contratos temporales superaban en 500 mil a los asalariados en actividad con este tipo de contrato en la EPA. Con la aplicación de la RL21, se ha generado una diferencia considerable entre los fijos discontinuos de afiliación y los de la EPA (350 mil -un 45%- en promedio en 2023), mientras la suma de ocupados con contratos temporales o fijos discontinuos ha ido convergiendo con la suma de afiliaciones con estos contratos. Estos datos parecen indicar que las diferencias iniciales entre ambas fuentes en la cuantificación de los trabajadores con contratos temporales se debían principalmente a los trabajos intermitentes que pasaron a cubrirse con CFD con la RL21.

En consecuencia, la medición del impacto de la RL21 sobre las tasas de temporalidad varía en función de que se usen datos de la EPA o de las series de afiliados. En el Gráfico 12, se muestra como los datos de la EPA presentan una menor caída de la tasa de temporalidad que los datos de afiliación. La tasa de temporalidad de la EPA que era inferior a la de afiliación, pasa a ser superior después de la RL21, pero si sumamos los asalariados y afiliados con contratos temporales y con CFD, ambas fuentes convergen.

Para explicar estos hechos, se pueden formular varias hipótesis. Una primera hipótesis es que las diferencias entre EPA (personas con CFD) y afiliación (emparejamientos con CFD) se explican por la contabilización múltiple de personas en la serie de afiliados fijos discontinuos cuando están pluriempleados con más de un CFD. Para que esta contabilización múltiple influya en la diferencia entre ambas fuentes, es necesario que el pluriempleo sea diario, por ejemplo, que los fijos discontinuos tengan un empleo por la mañana y otro por la tarde.¹³ No obstante, según la EPA, en 2023 sólo el 4% de los TFD en período de actividad (unas 27 mil personas) tenían un segundo empleo como asalariado en el que trabajaran en la semana de referencia.

¹³ TFD que tengan dos empleos en los que trabajan en distintos días de la semana tendrían la misma ponderación en afiliación que en la EPA, sin embargo, si trabajan en ambos empleos todos los días de la semana tendrían una mayor ponderación en afiliación que en la EPA.

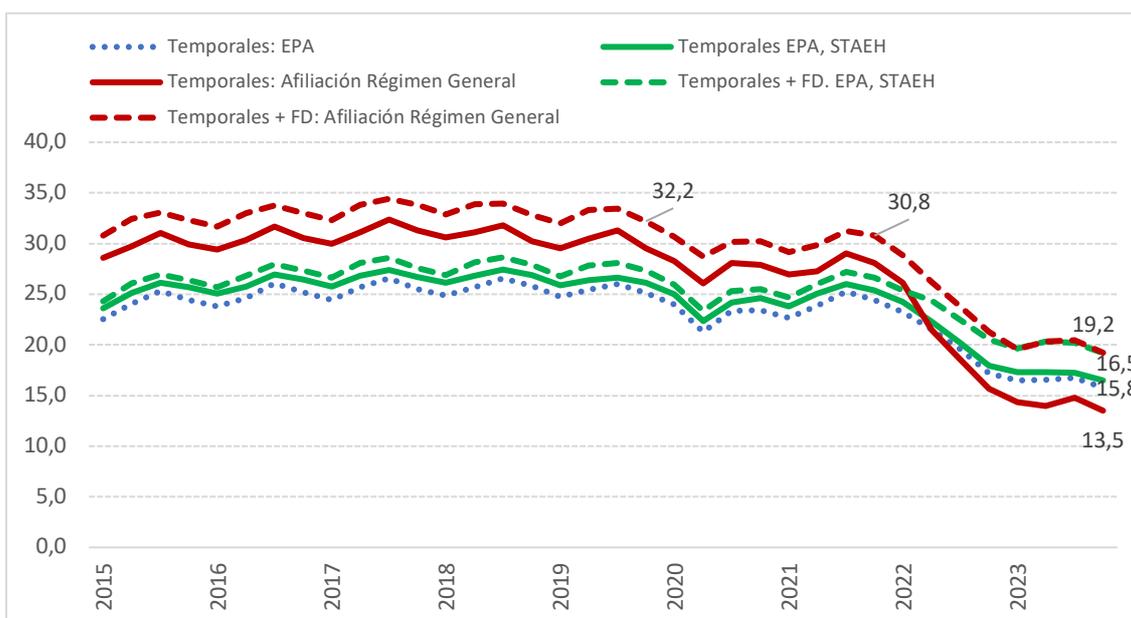
GRÁFICO 11: Evolución de los asalariados EPA y de los afiliados al Régimen General con CFD y contratos temporales (promedios trimestrales, 2015-2023)



Notas: EPA: los asalariados con contrato FD, excepto ocupaciones agrarias y empleos domésticos, y los que no han trabajado en la semana de referencia por período de menor actividad.

Fuentes: elaboración propia con los microdatos de la EPA (INE) y las series afiliados (TGSS).

GRÁFICO 12: Evolución de las tasas de temporalidad y de temporalidad con fijos discontinuos, según la EPA y las afiliaciones (% , promedios trimestrales, 2015-2023)



Nota: STAEH: excluyendo asalariados en ocupaciones agrarias y empleos domésticos

Fuentes: elaboración propia con los microdatos de la EPA (INE) y las series afiliados (TGSS).

La segunda hipótesis es que la EPA subestime los TFD en actividad por razones metodológicas. De hecho, prácticamente no reflejó el incremento masivo de contratos de muy corta duración que se produjo desde el inicio de la Gran Recesión hasta la llegada de la Pandemia.¹⁴ Existe la posibilidad de que una persona tenga un trabajo fijo discontinuo en su segundo empleo, pero no en el principal. Esta información no está disponible en la EPA, dado que no conocemos el tipo de contrato en el segundo empleo.

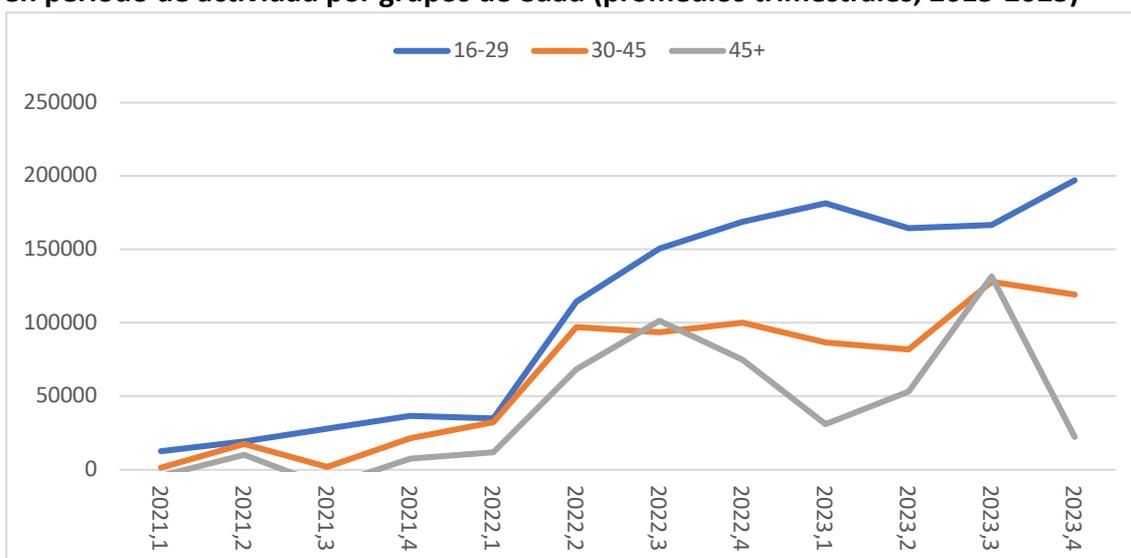
Otra hipótesis es que el informante que contesta a las preguntas dirigidas a miembros del hogar ausentes en el momento de la entrevista no esté bien informado sobre los contratos de los miembros del hogar y no diferencia un contrato temporal de un fijo discontinuo si el trabajo es intermitente. Por ejemplo, si el informante es el padre de un joven que trabaja con un contrato FD de forma esporádica puede tender a responder que no tenía un empleo en la semana de referencia o que el tipo de contrato es temporal. Esta última hipótesis solo explicaría la menor presencia de fijos discontinuos en la EPA a partir de 2022, y parece ser coherente con la evolución de las diferencias Afiliaciones-EPA por grupos de edad.

El grupo de edad 16-29 años contribuyó en 2023 el 50% de las diferencias totales de fijo discontinuos entre Afiliación y EPA. Las diferencias entre asalariados y afiliaciones con contratos temporales eran negativas, pero muy reducidas antes de la reforma y prácticamente nulas para los CFD, y se amplían considerablemente después de la reforma, lo que es coherente con el hecho de que las personas de referencia de la encuesta no informen correctamente sobre el tipo de contrato en trabajos fijos-discontinuos de los jóvenes con mayor probabilidad de ausencia en el momento de la entrevista. Para las personas de edad intermedia y avanzada, las diferencias en contratos temporales eran grandes y positivas antes de la RL21, y se han reducido, cambiando además de signo en el primer grupo o desapareciendo en el segundo grupo, con la RL21, mientras que las diferencias en TFD en actividad, muy reducidas antes de la RL21, han crecido con la RL21, especialmente para las personas de edades intermedias.

En definitiva, existen varias hipótesis que permiten explicar la evolución de las diferencias en los indicadores de fijos discontinuos en período de actividad entre los indicadores de afiliación y los de la EPA. Aunque todas ellas puedan contribuir a explicar parcialmente esta diferencia, la subestimación de TFD de la EPA por motivos metodológicos parece ser, de momento, la más consistente con la evidencia disponibles. En la sección 5, se profundiza en las distintas situaciones de pluriempleo de los TFD en períodos de actividad e inactividad con la MCVL 2022, para contrastar las dos primeras hipótesis (la de contabilización múltiple en afiliación y la de empleos secundarios con CFD en la EPA).

¹⁴ Florentino Felgueroso, José-Ignacio García-Pérez, Marcel Jansen and David Troncoso-Ponce (2018): "The Surge in Short-Duration Contracts in Spain. De Economist, 2018, vol. 166, issue 4, No 6, 503-534.

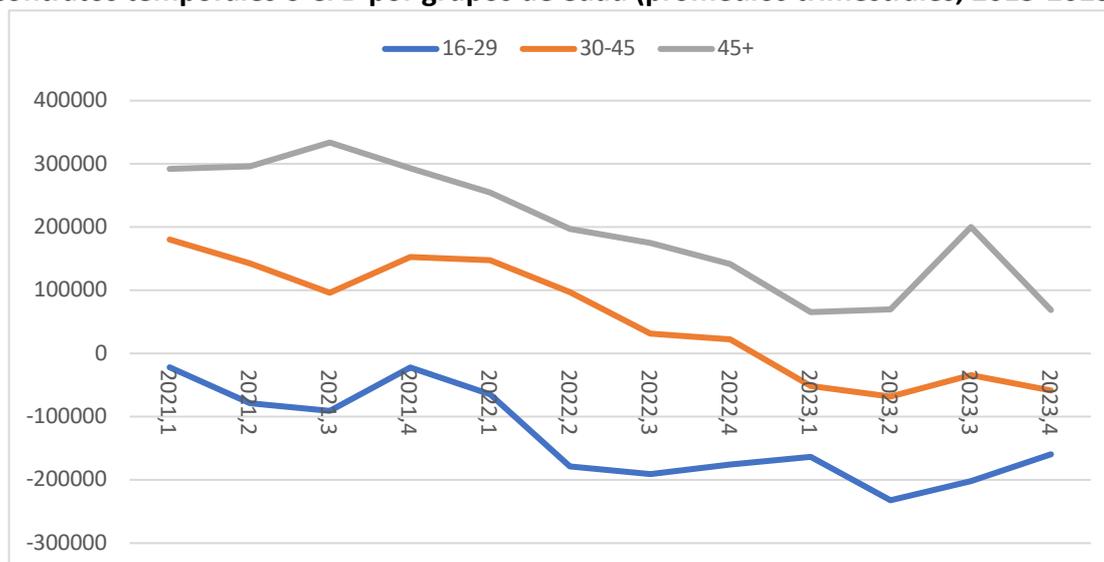
GRÁFICO 13: Evolución de las diferencias entre afiliación y asalariados EPA con CFD en período de actividad por grupos de edad (promedios trimestrales, 2015-2023)



(* EPA: los asalariados con contrato FD, excepto ocupaciones agrarias y empleos domésticos, y los que no han trabajado en la semana de referencia por período de menor actividad.

Fuente: EPA (INE) y TGSS.

GRÁFICO 14: Evolución de las diferencias entre afiliación y asalariados EPA con contratos temporales o CFD por grupos de edad (promedios trimestrales, 2015-2023)



(* EPA: los asalariados con contrato FD, excepto ocupaciones agrarias y empleos domésticos, y los que no han trabajado en la semana de referencia por período de menor actividad.

Fuente: EPA (INE) y TGSS.

4. Fijos discontinuos en período de inactividad: EPA vs demandantes de las oficinas de empleo públicas

La estimación del tamaño de TFD en inactividad con los datos de la EPA (124 mil en 2023T4, un trimestre de menor actividad en la Hostelería, y un aumento de solo 50 mil entre 2021T4 y 2023T4), no parece acorde con el registro masivo de CFD en el período

2022-2023 (4,6 millones), o con la evolución de los afiliados y de las tasas de bajas laborales de afiliados por pase a situación de inactividad. La explicación puede ser parecida a la ofrecida para la desviación entre la EPA y la afiliación media en períodos de actividad: que la EPA subestime el trabajo discontinuo por cuestiones metodológicas. En particular, el hecho de que la EPA no permita identificar CFD en empleos secundarios o el posible desconocimiento de la persona informante que responde a la encuesta por las personas ausentes. Este desconocimiento puede tener más peso aún en períodos de inactividad dado que es preciso responder que la persona en inactividad tiene un empleo al que puede que no se reincorpore en un largo período de tiempo.

Adicionalmente, si comparamos estas cifras con los escasos datos sobre prestaciones y demandantes que proporciona el SEPE concluimos también que la EPA subestima a los TFD en inactividad. Por ejemplo, según los Informes de prestaciones, en el cuarto trimestre de 2023, el promedio de demandantes que percibían una prestación contributiva causada por pase a situación de inactividad fue 122 mil personas. No son todos los demandantes fijos discontinuos, ni tan siquiera los que cobran prestaciones, dado que no tenemos información sobre cuantos reciben el subsidio entre los mayores de 52 años. Según la EPA del cuarto trimestre de 2023, 97.500 personas, el 78,6% de los trabajadores fijos discontinuos en período de inactividad estaban registrados como demandantes en una oficina de empleo pública, y solo 60.000 personas estaban percibiendo una prestación por desempleo, un 49,2% de los que cobraron prestaciones según el SEPE.

Finalmente, la evolución mensual del grupo de demandantes con relación laboral, en el que se incluyen los demandantes fijos discontinuos en períodos de inactividad, muestra que ha superado las 700 mil personas en los dos primeros meses del 2024, 500 mil más que en abril de 2022, mes en el que se inició el uso masivo de contrato fijos discontinuos. Como se explicó en la sección 2, es bastante probable que el aumento en el número de demandantes con relación laboral que se produce a partir de 2022 se deba a los demandantes fijos discontinuos en período de inactividad.

5. Cálculo del stock de TFD con la Muestra Continua de Vidas Laborales 2022

5.1. Conceptos

Aunque la TGSS no publica datos sobre TFD en inactividad, es posible generar indicadores de emparejamientos entre empresas y trabajadores y de personas con CFD, en fechas concretas a lo largo de un año, distinguir entre los que están en actividad e inactividad, a partir de los microdatos de los historiales de afiliación. También se pueden estudiar en detalle el pluriempleo (en función de la situación de actividad, y distinguiendo entre emparejamientos con o sin CFD, u otras situaciones profesionales sin contrato, así como los tipos de bajas distintas de los pases a situación de inactividad.

El interés de este ejercicio se encuentra también en intentar despejar algunas de las dudas presentadas en las secciones anteriores. En primer lugar, se trata de distinguir el

número de afiliados y de personas con CFD a lo largo de un año y contrastar las hipótesis establecidas en la sección 3 sobre el origen de las diferencias de TFD en actividad entre los datos de afiliaciones y los de la EPA. Además, también se trata de valorar hasta qué punto la EPA estima razonablemente el número de TFD en inactividad. Por otra parte, se debe analizar si las rupturas de emparejamientos con CFD son un fenómeno relevante, y cómo se producen con mayor frecuencia, con abandonos voluntarios o despidos.

Para contestar a otras preguntas como el posible efecto de la reforma laboral sobre estos indicadores, y otros como sobre el número de períodos de actividad y su duración, se debe disponer de un período más largo que el cubierto por la MCVL 2022. Dada la naturaleza estacional de parte de los trabajos con CFD es necesario disponer de un período de al menos un año desde el inicio de la vigencia plena de la RL21 (finales de marzo de 2022).¹⁵ Con datos referidos solo al año 2022, no es aún posible distinguir totalmente entre la evolución estacional a lo largo del año y los cambios generados por la RL21.

A mediados y finales de cada mes del año 2022, se clasifican los emparejamientos entre trabajadores y cuentas secundarias de cotización con un CFD que hayan tenido un período de actividad en 2022, en 3 grupos.

- Emparejamientos con un CFD en situación de actividad, es decir, en alta laboral en la fecha indicada.
- Emparejamientos con un CFD en situación de inactividad: emparejamientos que no están en actividad en la fecha indicada y cuya última baja ha tenido como causa el pase a una situación de inactividad de fijo discontinuo (causa de baja 94)
- Emparejamientos interrumpidos o finalizados con una baja por un motivo diferente del pase a inactividad hasta la fecha indicada: emparejamientos cuyo último episodio de empleo en 2022 finaliza por una causa diferente al pase a una situación de inactividad de fijo discontinuo (causa de baja distinta de 94) antes de la fecha indicada. Este indicador es acumulativo.

Además, también se proporcionan indicadores referidos a personas, en lugar de emparejamientos:

- TFD pluriempleados: personas con un CFD que tienen más de un emparejamiento (ya sea con otro CFD, otro tipo de contrato u otra actividad laboral) en la fecha indicada.
- TFD en actividad (inactividad): personas con al menos un emparejamiento en situación de actividad (inactividad) en la fecha indicada. Una persona puede encontrarse en situación de actividad en una o varias empresas, y en situación de inactividad con otra u otras empresas en la fecha indicada, es decir, puede incluirse tanto en TFD en actividad como en TFD en inactividad.

¹⁵ Aunque la extracción de la muestra se haya realizado en junio de 2023, y se ofrezcan registros de primeras bajas hasta esta fecha, no incluye las nuevas altas en ese año. En consecuencia, en el caso de los fijos discontinuos en trabajos intermitentes o estacionales, no se puede detectar si la persona ha tenido un nuevo llamamiento en la estación en 2023.

- Stock de TFD: personas con al menos un emparejamiento con CFD en actividad o inactividad en la fecha indicada. Cada persona interviene como máximo una vez en el cálculo de número total de personas con un emparejamiento con CFD, ya sea en situación de inactividad o actividad.
- Pluriactividad: TFD que tienen un emparejamiento con CFD en actividad y que también están en alta laboral en otro emparejamiento con otro CFD, con otro tipo de contrato o en situación profesional distinta, en una fecha determinada.
- TFD en inactividad empleados: personas en inactividad en un emparejamiento con CFD que tienen otros empleos en los que si se encuentran en alta laboral (ya sea con otro CFD, otro tipo de contrato u otra actividad laboral) en la fecha indicada.
- Stock de TFD excluyendo personas en inactividad que están en alta laboral en otro empleo: $\text{TFD en actividad} + \text{TFD en inactividad} - \text{TFD en inactividad empleados}$.

La MCVL 2022 proporciona los historiales laborales del 4% de las personas con una afiliación a la Seguridad Social en el año 2022. Para calcular el número de emparejamientos o personas se multiplica por 25 las frecuencias absolutas de la muestra. Por este motivo, y porque no reducimos el análisis al ámbito del antiguo Régimen General los resultados obtenidos aquí no coinciden con las series de afiliación publicadas por la TGSS.

Los resultados principales de este ejercicio son los siguientes:

5.2. Emparejamientos vs personas con CFD en el año 2022

- En 2022, se habrían registrado 2,21 millones de emparejamientos distintos con CFD, la mitad de los cuales se habrían iniciado en 2022.
- Representaron cerca de un 12,7% del total de emparejamientos iniciados en 2022 con asalariados independientemente del tipo de contrato.
- 1,82 millones de personas tuvieron al menos un emparejamiento con CFD.
- El 19,7% de las personas que iniciaron una relación laboral en 2022 tuvieron al menos un CFD en algún momento de ese año.

CUADRO 3: Emparejamiento entre cuentas de cotización secundaria y trabajadores y personas: total vs fijos discontinuos, 2022

Número de emparejamientos			
	Con un emparejamiento en actividad en 2022	Iniciados en 2022	% iniciados en 2022
Total	26.476.800	8.777.075	33,2
Fijos discontinuos	2.214.825	1.116.450	50,4
% fijos discontinuos	8,4	12,7	

Número de personas			
	Vigentes en 2022	Iniciados en 2022	% iniciados en 2022
Total	18.731.100	2.938.475	15,7
Fijos discontinuos	1.823.275	568.975	31,2
% fijos discontinuos	9,7	19,4	

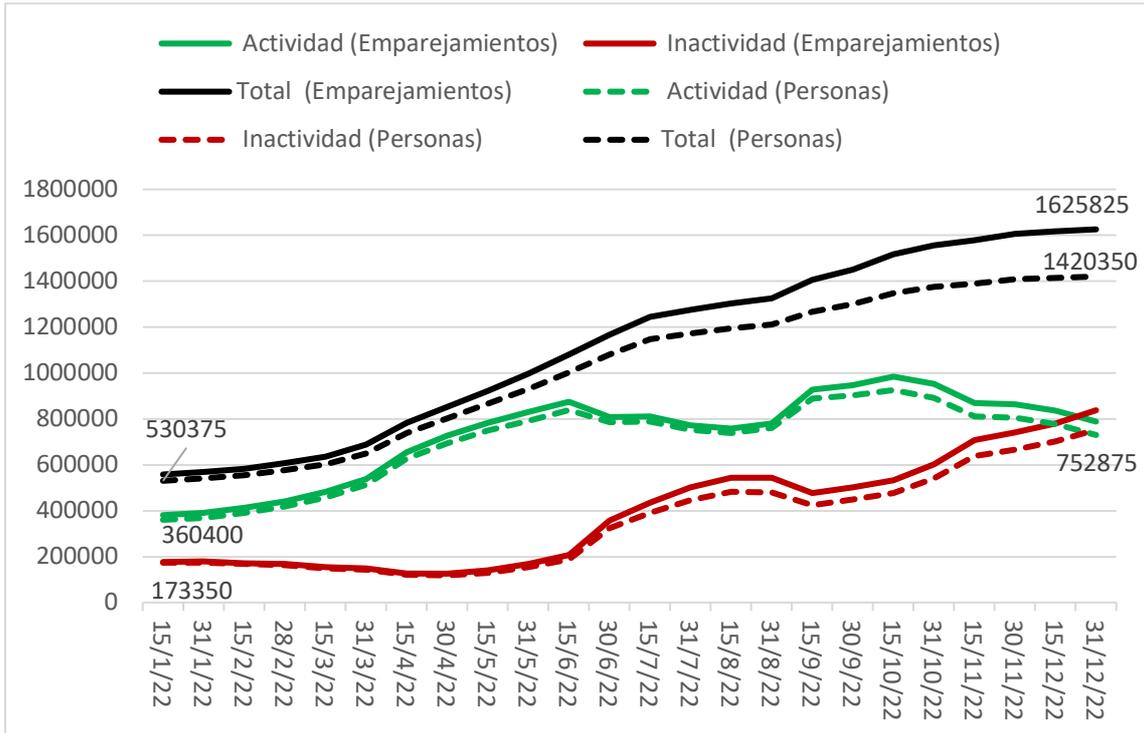
Nota: número de emparejamientos empresa (cuenta secundaria) y trabajador asalariado.

Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

5.3. TFD en actividad y en inactividad

- El número total de emparejamientos con CFD en actividad o inactividad pasó de 558 mil a mediados de enero a 1,63 millones a finales de diciembre.
- Hasta mediados de junio este crecimiento se debió al aumento de los emparejamientos en situación de actividad, que se mantuvieron estables hasta finales de años.
- A partir de mediados de junio, el crecimiento de los emparejamientos se debió a los que estuvieron en período de inactividad que pasaron de 206 mil a 837 mil.
- Las personas con emparejamientos con CFD siguieron una evolución similar partiendo de 530 mil en enero, 649 mil a finales de marzo, hasta 1,42 millones a finales de diciembre.
- **En diciembre del 2022, había, 731 mil personas en situación de actividad laboral de FD y 753 mil en inactividad laboral de FD (64 mil personas se encontraban simultáneamente en ambas situaciones).**

GRÁFICO 15: Stock de TFD y emparejamientos con CFD por situación de actividad (2022)

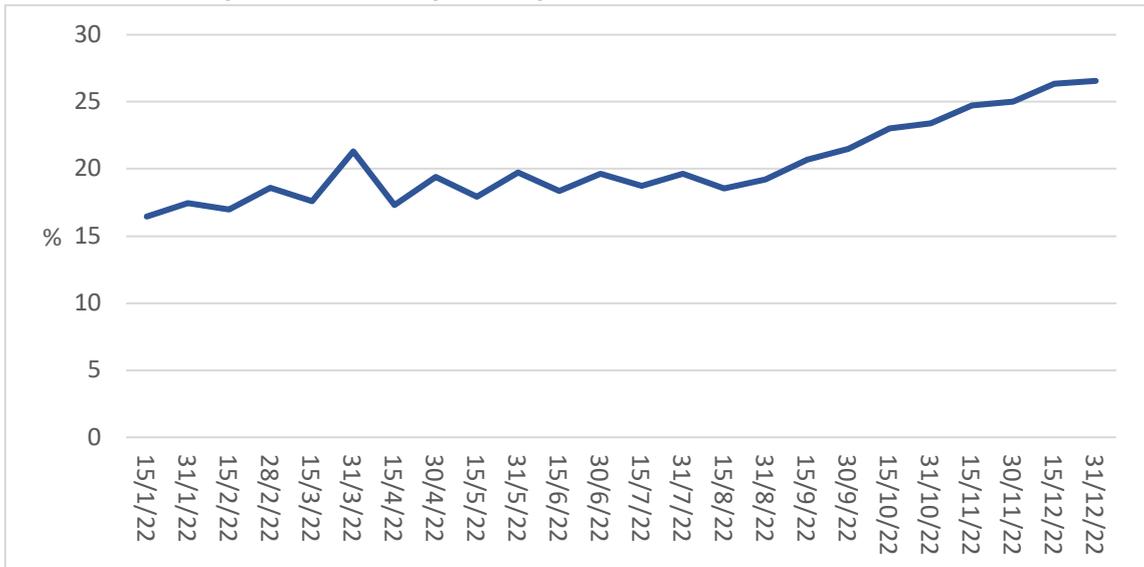


Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

5.4. Pluriempleo

El número de TFD pluriempleados se ha multiplicado por 4,3 entre enero y diciembre de 2022, llegando a las 377 mil personas en diciembre. No solo creció el número de trabajadores en esta situación, la proporción sobre el stock de TFD pasó del 16 al 27%, creciendo rápidamente desde mediados de septiembre.

GRÁFICO 16: Proporción de TFD pluriempleados



Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

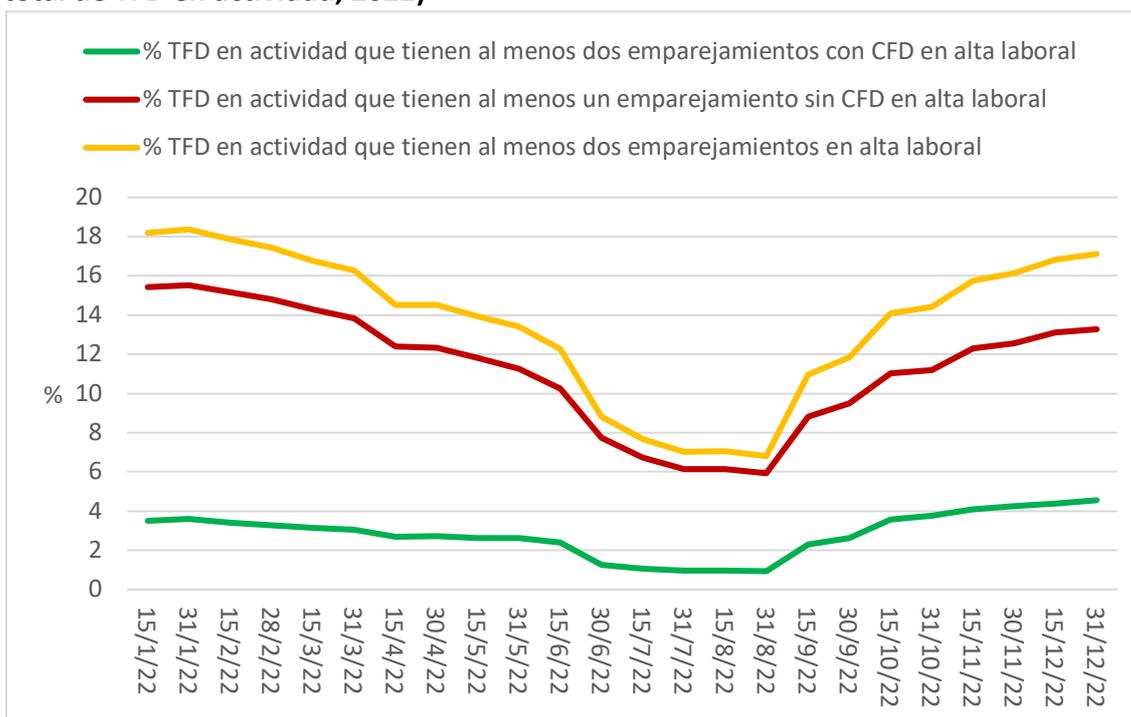
El análisis del pluriempleo con los datos de la MCVL nos ayuda a entender mejor las diferencias de trabajadores activos entre los datos de afiliación y la EPA y a valorar los datos de TFD inactivos de la EPA.

TFD activos en pluriactividad

Empezamos analizando las situaciones de personas que se encuentran en actividad laboral con un CFD y que también están en alta laboral con otro CFD o en un empleo de otro tipo (asalariados con otro tipo de contrato u en otra situación profesional) en una fecha determinada.

- El número de TFD en actividad que tienen al menos dos emparejamientos en alta laboral (con CFD o con otro tipo de contrato o situación profesional) pasó de 66 mil a más de 125 mil entre enero y diciembre de 2022. No obstante, en términos relativos alcanzó mínimos de 7-8% sobre el total de TFD en actividad en julio y agosto de 2022, y máximos de 17-18% en enero y diciembre de 2022. Es decir, la RL21 ha impulsado un crecimiento de la frecuencia absoluta de TFD en actividad pluriempleados, pero sin más observaciones que las de 2022, no se puede concluir que haya tenido efectos sobre la frecuencia relativa de TFD activos con varios emparejamientos en alta laboral.
- El número de TFD en pluriactividad de emparejamientos con CFD pasó de 12 mil en enero a 33 mil en diciembre, alcanzando máximos del 4-5% de los trabajadores activos en enero y diciembre 2022, y mínimos del 1% en junio-agosto. Es decir, **no parece que las diferencias entre los datos de TFD en actividad de afiliación y EPA proceda de la primera por un problema de múltiple contabilización de TFD en pluriactividad.**
- Entre el 77 y el 85% de la pluriactividad de los TFD en actividad se produce en emparejamientos que no tienen un CFD, es decir, con otro tipo de contrato o en una situación profesional distinta de la de asalariado. **Este hecho explicaría parte de la subestimación de los TFD discontinuos en la EPA si el empleo principal declarado es el que no tiene CFD.**
- **Pluriempleo de los TFD activos:** La proporción de TFD en actividad que tienen al menos dos emparejamientos, con otros CFD (en actividad o inactividad) u otros contratos o situaciones profesionales) se multiplicó por 3 a lo largo de 2022, pasando de 69 mil a 189 mil personas, esto es, del 19% al 26% de los TFD activos.

GRÁFICO 17: Evolución de la pluriactividad (proporción de TFD en actividad que tienen al menos dos emparejamientos en alta laboral en la fecha indicada, % sobre el total de TFD en actividad, 2022)

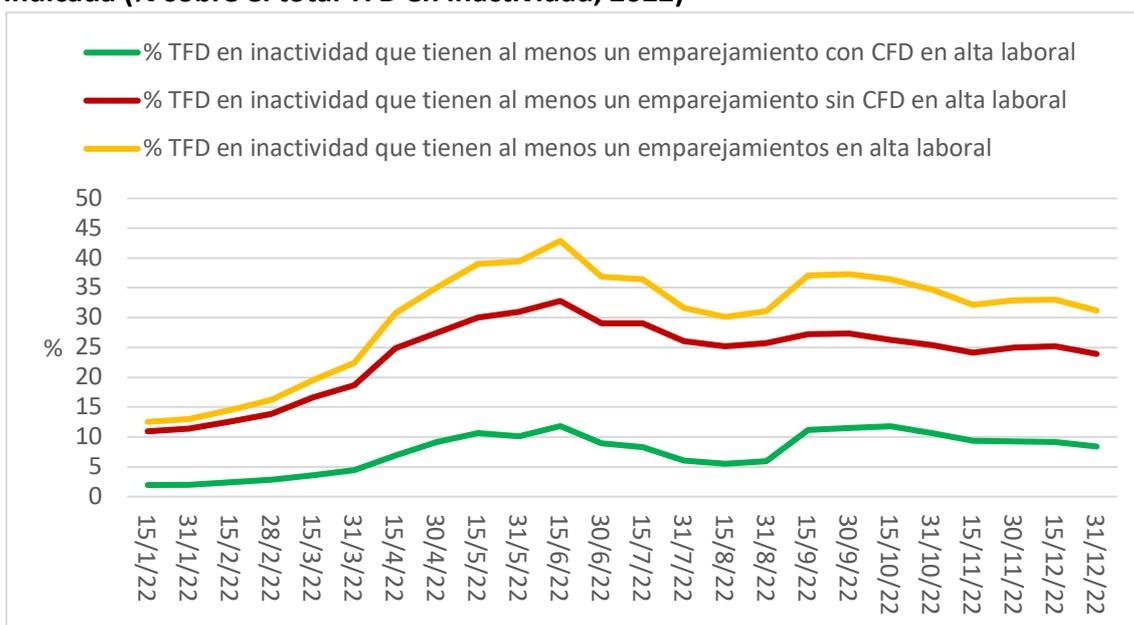


Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

TFD en inactividad empleados

- Los TFD en situación de inactividad en un emparejamiento con CFD que tienen otros empleos en los que si se encuentran en alta laboral (ya sea con otro CFD, otro tipo de contrato u otra actividad laboral) también han aumentado de forma considerable, y su proporción sobre el total de TFD en inactividad ha crecido con la reforma laboral. En concreto, el número de personas en esta situación se multiplicó por 11 entre enero y diciembre de 2022, superando las 235 mil personas, y la proporción sobre TFD en inactividad creció del 13% en enero al 31% en diciembre, con un máximo del 43% a mediados de junio.
- La mayor parte de este incremento se debió a la actividad laboral en empleos sin CFD (entre 72 y 88% de la proporción de TFD inactivos en un emparejamiento con CFD inactivo). **Una proporción tan elevada de personas en situación de inactividad en su emparejamiento con CFD pero en alta laboral en otros empleos también puede explicar el número poco significativo de TFD en inactividad en la EPA, dado que las preguntas sobre las razones por las que no trabajó en la semana de referencia se refieren al empleo principal que probablemente sea un empleo sin CFD.**

GRÁFICO 18: Evolución de la proporción de TFD en inactividad pluriempleados indicada (% sobre el total TFD en inactividad, 2022)



Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

5.5. Stock de TFD

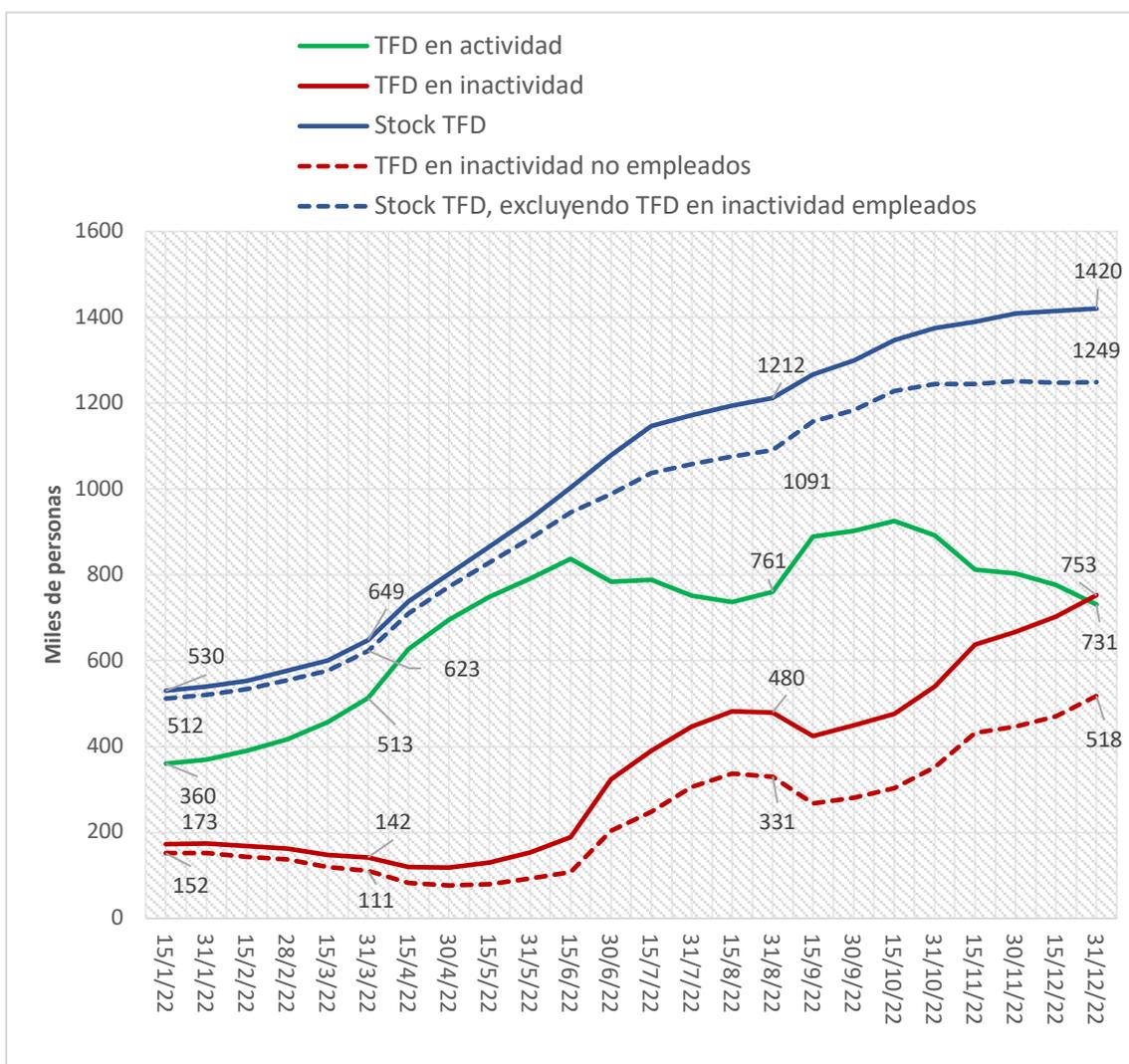
Esta información sobre pluriempleo permite obtener un indicador del stock de TFD en el que se excluyen de los TFD aquellos en inactividad con al menos otro emparejamiento en alta laboral.

De esta forma, obtenemos que el stock total de TFD pasó de 518 mil el 15 de enero, a 623 mil el 31 de marzo de 2022, y, a 1, 25 millones a 31 de diciembre de 2022.

Por otra parte, estos datos se acercan bastante a los comunicados por el Gobierno en respuesta a una pregunta en el Senado sobre la situación laboral de los TFD. En concreto, en esta respuesta, se estableció que a finales de diciembre de 2022, el número de demandantes de empleo excluidos del paro registrado por causa “Trabajador fijo discontinuo en período de inactividad” fueron 443.078 personas, entre los que 268.402 percibían prestaciones.¹⁶ Si al número de TFD en inactividad desempleados de la MCVL 2022 en esa fecha (518.175) le aplicamos las tasas de TFD en inactividad de la EPA 2022T4 que son demandantes de empleo inscritos en las oficinas de empleo públicas (79,8%) y los que son perceptores de prestaciones (51,9%), obtenemos cifras muy similares a los comunicados en el senado: 413.332 demandantes y 269.124 beneficiarios de prestaciones.

¹⁶ Respuesta del Gobierno a Pregunta Escrita Senado, 684/61141, Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Asuntos Constitucionales, 27/02/2023.

GRÁFICO 19: Evolución del stock de TFD (miles de personas, 2022).



Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

5.6. Bajas en emparejamientos con CFD: pases a situaciones de inactividad vs rupturas o interrupciones

A continuación, nos detenemos en los casos de rupturas o interrupciones de emparejamientos con CFD con algún período de actividad en 2022 por causas de bajas distintas de la causa 94 (pase a situación de inactividad de los FD).

- El número de rupturas o interrupciones del último episodio de empleo vigente en 2022 por causas de baja distintas de la causa 94 sumó 505 mil, un 22,4% de los de emparejamientos con CFD totales con algún período de actividad en 2022.
- El 49,7% de estas rupturas o finalizaciones se debieron a abandonos voluntarios o dimisiones (causa 51), el 32,5% por despido (causas 77, 91-92) y a causas no voluntarias (causa 54).

- Un 4,2% de los emparejamientos cambio de tipo de contrato cambió de contrato, dejando de ser CFD, el 37,8% se encontraba en inactividad, y el resto, 35,6% en actividad.

CUADRO 4: Distribución de rupturas o interrupciones de emparejamientos con CFD por causas de bajas distintas de la causa 94 (% sobre emparejamientos en su último episodio vigente en 2022)

	% sobre total causas distintas 94 en último episodio en alta en 2022	% sobre emparejamientos FD con actividad en 2022
51 DIMISIÓN/BAJA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR	49.7	11.1
54 BAJA NO VOLUNTARIA	11.0	2.5
55 BAJA POR FUSIÓN O ABSORCIÓN DE EMPRESA	0.9	0.2
56 BAJA POR FALLECIMIENTO	0.1	0.0
58 BAJA POR PASE A LA SITUACIÓN DE PENSIONISTA	0.9	0.2
60 BAJA DE OFICIO, REVISION, A INICIATIVA DE LA ADM.	0.1	0.0
65 BAJA DEBIDA A IT Y A AGOTAMIENTO IT	0.2	0.1
68 BAJA EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS	0.2	0.0
73 BAJA EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES	0.1	0.0
74 BAJA POR SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	2.3	0.5
77 BAJA POR DESPIDO COLECTIVO	0.1	0.0
91 BAJA. CAUSAS OBJ.EMPRESA Y OTRAS RELAT.EMPRESA	2.5	0.6
92. BAJA CAUSAS OBJ.TRABAJADOR Y OTRAS RELAT.TRAB.	29.8	6.7
99 OTRAS CAUSAS	2.2	0.5
Total causas distintas de "94 baja pase a inactividad de fijos discontinuos"	100.0	22.4
Emparejamientos FD en situación de actividad a 31/12/2022		35.6
Emparejamientos FD en situación de inactividad a a 31/12/2022		37.8
Cambios CFD a otro tipo de contrato en 2022		4.2
TOTAL EMPAREJAMIENTOS VIGENTES 2022		100.0

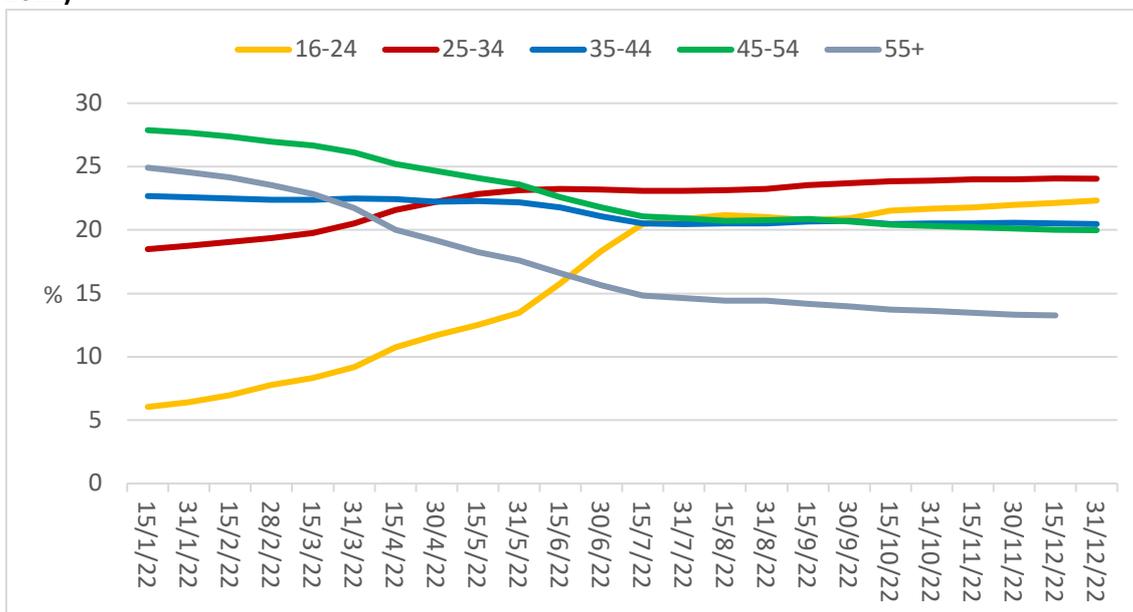
Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

5.7. Resultados por grupos de edad

Durante el año 2022 se produjo un rejuvenecimiento del stock de TFD. Los jóvenes (16-24 años) pasaron a representar el 22% de los TFD en diciembre, cuando eran solo el 6% en enero. También creció el peso de los TFD de 25-34, mientras se fue reduciendo el de los mayores de 45 años. Estos cambios se produjeron esencialmente hasta mediados de julio. A partir de entonces la distribución por edades se mantuvo estable hasta finales de año.

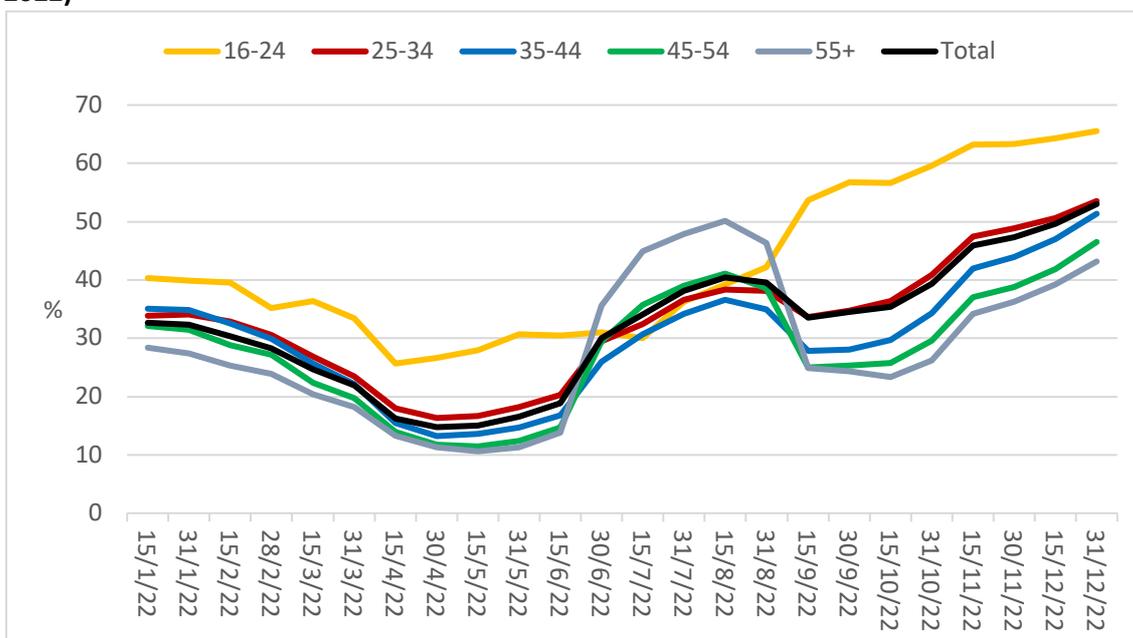
Excepto en los meses estivales, se produce una relación positiva entre la edad y las tasas de inactividad de los TFD. En el caso de los jóvenes, estas tasas crecieron desde abril a diciembre de tal forma que cerca del 66% de los TFD de 16 a 24 años estaban inactivos a 31 de diciembre.

GRÁFICO 20: Distribución del stock de TFD por grupos de edad (% en la fecha indicada, 2022)



Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS).

GRÁFICO 21: Tasas de inactividad de los TFD por grupos de edad (*) (% en la fecha indicada, 2022)

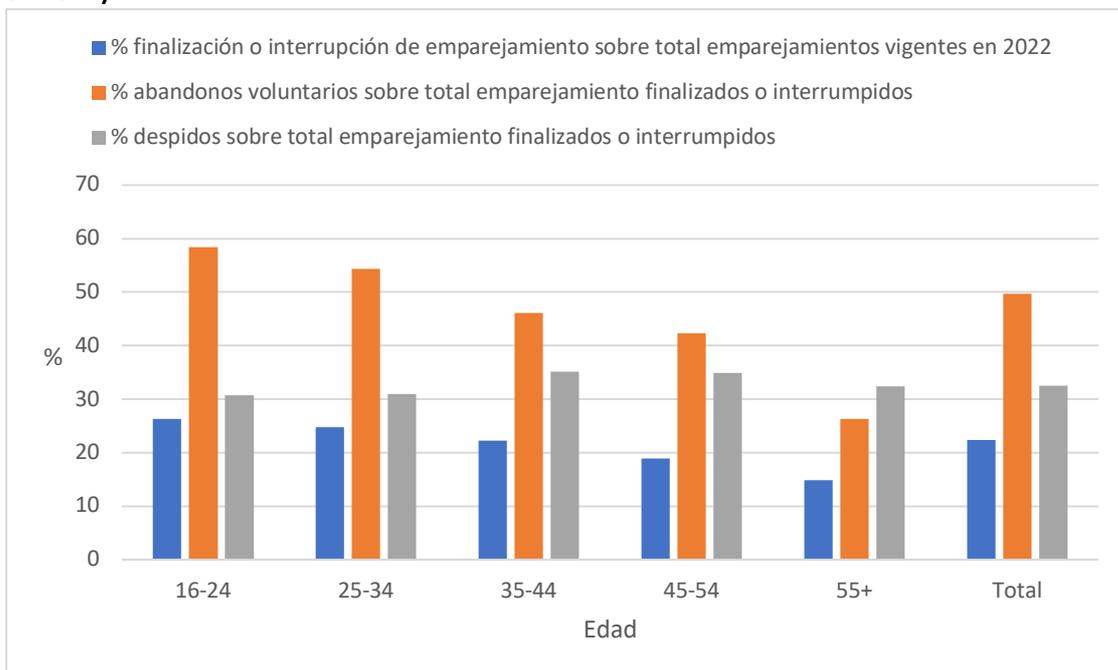


(*) % de TFD en inactividad sobre stock de TFD para cada grupo de edad en la fecha indicada

Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

Se observa también una relación negativa entre la edad y la tasa de finalización o interrupción de los emparejamientos. En el caso de los jóvenes esta tasa fue del 26%, en 2022, mientras que para los mayores de 55 años fue de 22%. Finalmente, esta relación negativa se reproduce entre la edad y la proporción de emparejamientos finalizados o interrumpidos por abandono voluntario o dimisión del trabajador, que se acercó al 60% entre los jóvenes y al 50% entre la población de edad más avanzada. Por el contrario, la proporción de despidos fue menor entre los jóvenes que para los demás grupos de edad. En cualquier caso, el peso de los despidos fue significativamente inferior al de los abandonos voluntarios para todos los grupos de edad

GRÁFICO 22: Proporción de emparejamientos con CFD finalizados o interrumpidos y causas de la finalización para cada grupo de edad (% emparejamientos con un período de actividad en 2022)



Notas: finalización o interrupción en 2022 del último episodio de empleo de los emparejamientos con CFD con alguna actividad en 2022 por causa diferente del pase a inactividad FD (94))

Fuente: elaboración propia con la MCVL 2022 (TGSS)

6. Conclusiones

En este documento, se evaluaron los indicadores disponibles para cuantificar el stock de TFD y analizar su evolución a raíz del nuevo uso masivo de CFD impulsado por la RL21. Las fuentes disponibles difieren en los criterios de identificación de los TFD, en su clasificación y en el tipo de indicadores ofrecidos. El hecho es que las series generadas por estos indicadores han comenzado a divergir a raíz de la aplicación de la reforma laboral. En estas páginas se documentaron estas divergencias, intentando contrastar distintas hipótesis sobre sus posibles causas.

Las series de afiliación a la Seguridad Social publicadas por la TGSS solo ofrecen una parte del stock de TFD: el número de afiliados, o emparejamientos entre empresas y trabajadores, en actividad laboral. Una vez transcurridos los primeros meses de aplicación de la reforma y los procesos de conversión de los contratos temporales

existentes en indefinidos (permanentes) o CFD, el crecimiento de la afiliación con CFD se ha frenado y, en los últimos meses, parece haber alcanzado máximos que varían con la estacionalidad propia de este tipo de trabajos, situándose entre 800 mil y un millón de afiliados al antiguo Régimen General (es decir sin incluir los Regímenes especiales agrario y de empleados del hogar, en los que prepondera el trabajo estacional e intermitente, respectivamente).

El ritmo de la nueva contratación de CFD se ha mantenido alto de tal forma que en 2023 se firmaron tantos CFD como en 2022 (2,3 millones). En consecuencia, mientras que, en 2022, la ratio contratos/variación de la afiliación media fue 6,5, en 2023 subió hasta 10,5. Adicionalmente, la tasa de rotación de este tipo de afiliados no ha cesado de crecer. En 2023, fue el doble que en los tres años anteriores a la pandemia. Han crecido notablemente las tasas de bajas por causa de pase a situación de inactividad de fijos discontinuos (en 2023 fueron 2,5 veces la del período 2017-2019). Por estos motivos, aunque la tasa de finalización o interrupción de los emparejamientos con CFD se incrementó con la aplicación de la RL21, la parte del stock de TFD fijos discontinuos en períodos de inactividad ha tenido que crecer también sustancialmente.

Las series del SEPE sobre demandantes registrados en oficinas de empleo públicas no ofrece una desagregación suficiente para conocer el número exacto de demandantes con CFD en inactividad. Se incluyen en un grupo de demandantes con relación laboral, con los demandantes en ERTE y los adscritos al sistema de colaboración social. No obstante, este grupo ha crecido en 500 mil personas desde el inicio de la aplicación de la reforma laboral, crecimiento que no parece achacable al resto de demandantes del grupo. En cualquier caso, los demandantes fijos discontinuos en inactividad solo constituyen una parte del stock de TFD en inactividad, aquellos que se han registrado en las oficinas.

Los microdatos de la EPA permiten generar indicadores del stock total de TFD, tanto en actividad como en inactividad. En este documento se aporta evidencia consistente con el hecho de que EPA subestima significativamente ambos tipos de TFD, en especial, los que están en períodos de inactividad, por motivos metodológicos. No capta tan bien como las fuentes basadas en registros administrativos los empleos con trabajos esporádicos y los fijos discontinuos en empleos secundarios.

La propuesta que se realiza aquí es usar los historiales de afiliación para generar indicadores que compensen las deficiencias de las fuentes anteriores. A modo de ejercicio, se calculan estos indicadores con los microdatos de la Muestra continua de vidas laborales de 2022, para todos los asalariados, independientemente del Régimen de Cotización. Los principales resultados obtenidos indican que:

- En 2022, se habrían registrado 2,2 millones de emparejamientos empresa-trabajador con CFD con algún período de actividad en ese año, en los que estuvieron implicadas 1,8 millones de personas.
- El stock de TFD, es decir, las personas con emparejamientos con CFD, pasaron de 530 mil personas a 15 de enero, a 649 mil a finales de marzo, y hasta 1,42

millones a finales de diciembre, repartidas casi por igual entre TFD en actividad y TFD en inactividad.

- El número de TFD, ya estén en período de actividad y/o inactividad, que tienen más de un empleo se ha multiplicado por 4,3 entre enero y diciembre de 2022, llegando a las 377 mil personas (un 27% del stock total de TFD).
- La mayor parte de las situaciones de pluriempleo proceden de TFD en inactividad. Si excluimos de los TFD en inactividad aquellos que tengan al menos otro emparejamiento en alta laboral, ya sea con o sin CFD, el stock de TFD ascendía a 1,25 millones de personas a 31 de diciembre de 2022 (con 730 personas en actividad y 518 mil en inactividad)
- El número de rupturas o interrupciones del último episodio de empleo vigente en 2022 de los emparejamientos con CFD habría sumado unos 505 mil emparejamientos (un 22,4% de los de emparejamientos que tuvieron algún período de actividad en 2022). El 49,7% de estas rupturas o finalizaciones se debieron a abandonos voluntarios o dimisiones y el 32.5% se produjo por despido.
- Durante el año 2022 se observa un intenso rejuvenecimiento del stock de TFD. Los jóvenes (16-24 años) pasaron a representar el 22% de los TFD en diciembre, cuando eran solo el 6% en enero.
- El rejuvenecimiento de los TFD se caracteriza no solo por un crecimiento notable de la presencia de jóvenes en el stock de TFD, sino también porque estos jóvenes tienen tasas de inactividad muy altas y tasas de rupturas de emparejamientos, en especial, por motivos de abandono voluntario, mayores que los demás grupos de edad.

En conclusión, **el uso masivo de CFD discontinuos generó rápidamente un stock considerable de TFD, en el que los trabajadores en inactividad no empleados ya representaban el 41% al cabo de 9 meses de aplicación de la reforma, según los registros de afiliación a la Seguridad Social.** Este fenómeno ha sido compatible con proporciones significativa de rupturas de las relaciones laborales con CFD, esencialmente por abandonaron voluntario de los trabajadores, pero también por despido. Adicionalmente, el aumento del stock de TFD también ha sido compatible con una alta proporción de trabajadores pluriempleados, especialmente los que están inactivos en un emparejamiento con CFD.

Esta propuesta de indicadores del stock total de TFD, en función de la actividad/inactividad de los emparejamientos con CFD y de la situación laboral de las personas (empleados/no empleados) con los datos de historiales afiliación deberá aplicarse a una muestra de historiales más amplia y a un período más extenso que los 9 meses del año 2022 en los que la RL21 tuvo plena vigencia.

Ello nos permitirá analizar cómo ha evolucionado el stock en años sucesivos, especialmente la parte de TFD en inactividad que creció de forma sustancial en la segunda parte de 2022. Durante el año 2023, la ratio contratos/variación del empleo ha crecido notablemente y las tasas de baja por pase a la inactividad no han cesado de aumentar, lo que nos hace sospechar que el número de TFD en inactividad también puede haber crecido significativamente desde finales de 2022.

Por otra parte, es necesario ampliar el período de estudio para analizar los efectos de la reforma laboral, aislando los efectos estacionales del mercado de trabajo, y estudiar el número de episodios de actividad, su duración y el tiempo total de trabajo e inactividad de las personas con CFD, teniendo en cuenta todos sus emparejamientos, incluso los que no son con CFD.

Teniendo en cuenta estos primeros resultados, se pueden hacer algunas reflexiones sobre posibles mejoras de la reforma laboral y otras medidas complementarias.

En caso de que el stock de TFD en inactividad siga creciendo, con escasos llamamientos de corta duración y un tiempo de trabajo total por persona reducido, convendría analizar qué tipo de medidas implementar para aumentar la frecuencia y duración de los llamamientos, con medidas como un *bonus-malus* o una remuneración mínima en los períodos de inactividad.

Por otra parte, convendría analizar qué aporta el hecho de que los trabajos intermitentes tengan contratos indefinidos, en comparación con la situación anterior caracterizada por una sucesión de contratos temporales. En principio, al ser un contrato indefinido, el trabajador debería sentirse más protegido, y tener una posición de negociación más fuerte que un trabajador con contrato temporal. Sin embargo, si las rupturas de las relaciones laborales con CFD siguen creciendo, y su causa principal es el abandono voluntario de los trabajadores, habrían dejado de percibir la indemnización por cese del contrato temporal.

El aumento de la proporción de jóvenes en el stock de TFD, con una alta tasa de inactividad y de abandono voluntario del empleo con CFD, también requiere más información y seguimiento, para responder a la pregunta sobre si los CFD pueden facilitar y mejorar su incorporación al mercado de trabajo o son simplemente trabajos temporales con contrato indefinido para evitar pagar mayores cuotas a la Seguridad Social con contratos temporales de corta duración, o para superar el nuevo límite máximo impuesto a los contratos temporales.

En caso de abandono, el ahorro de las empresas es doble: no pagan las indemnizaciones por ceses de contrato temporal, ni mayores cuotas de cotización. En caso de despido, el ahorro en cotizaciones compensaría el pago de la indemnización. Para evitar la pérdida causada a los trabajadores, se debería reflexionar sobre la conveniencia de recuperar la indemnización por cese en forma de indemnización por fin de llamamiento. Si la relación laboral termina en despido, los trabajadores percibirían la indemnización correspondiente descontando las indemnizaciones por llamamiento percibidas durante la relación laboral.