

Tener un contrato fijo ya no es sinónimo de estabilidad

Los contratos fijos son más habituales, pero menos estables desde la última reforma laboral, según el Índice de Dinamismo Laboral del IESE de noviembre de 2022.



17 de noviembre de 2022

- **Mientras que, desde 2018 hasta 2021, el 90% de los nuevos contratos firmados eran temporales, en septiembre de 2022 los nuevos contratos fijos o fijos a tiempo parcial representaban casi el 70% del total y con una tendencia creciente.**

- **Si bien los contratos fijos son ahora más habituales, muestran una inestabilidad mayor a la de antes de la reforma laboral de diciembre de 2021.**
- **El indicador de Dinamismo Laboral del IESE registró un valor del 4,5% el pasado septiembre, lo que supone una disminución del 1,5% en apenas medio año.**

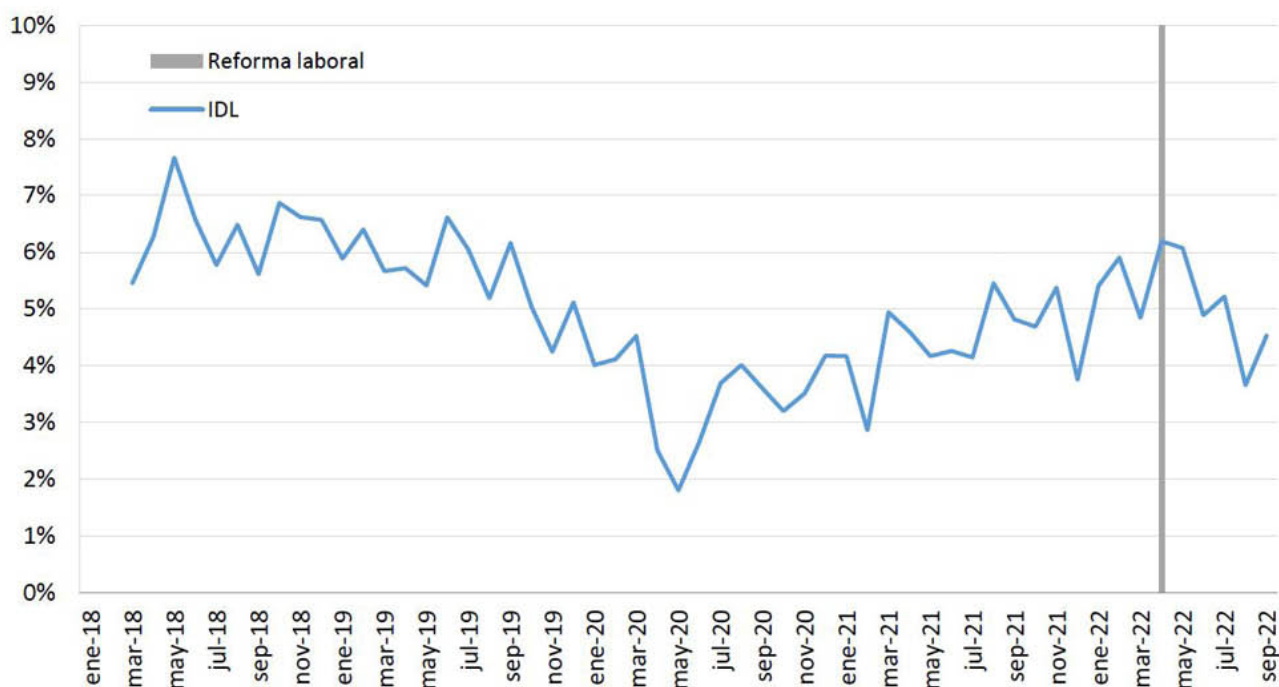
El 30 de marzo de 2022 entró en vigor la comúnmente conocida como “reforma laboral”, el Real Decreto-ley 32/2021, cuyos cambios más relevantes afectan a las tipologías de contratos. ¿Qué impacto ha tenido esta normativa en la movilidad de los trabajadores en España? La 15ª edición del nuevo Índice de Dinamismo Laboral (IDL), elaborado anualmente por el IESE y Cegid, se ha centrado en responder este interrogante.

Descenso en el Índice de Dinamismo Laboral

El indicador del IDL mide 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.

En septiembre de 2022, este indicador registró un valor del 4,5%, un porcentaje ligeramente inferior al del último periodo analizado, abril de 2022, cuando rondaba el 6% (ver la siguiente tabla).

Evolución del Índice de Dinamismo Laboral (noviembre de 2022)



Cambio de tendencia

¿A qué puede deberse esta tendencia a la baja del indicador? Según [Marta Elvira](#), profesora del IESE y directora del [Índice de Dinamismo Laboral](#), “el decrecimiento del dinamismo laboral coincide con la implementación de la reforma laboral, así como con un cambio en el cuadro macroeconómico nacional, entre los cuales cabe mencionar el aumento de la inflación, las medidas antinflacionarias adoptadas por los bancos centrales y la incertidumbre provocada por la situación política internacional. En conjunto, todo ello aumenta la incertidumbre, lo que puede reflejarse en un mercado de trabajo menos dinámico”.

¿Y cómo ha afectado este contexto al mercado laboral? “La reforma ha tenido efectos importantes sobre las tipologías de contratos laborales utilizados. Ahora, los contratos fijos y fijos a tiempo parcial son los más utilizados para las nuevas contrataciones”, explica Marta Elvira. Así lo refleja el nuevo estudio. Veamos en detalle sus principales conclusiones.

Mayor estabilidad en el mercado de trabajo. El empleo en contratos fijos y fijos a tiempo parcial ha aumentado significativamente este año, frente a una caída de los contratos temporales y temporales a tiempo parcial. Si bien desde principio de 2018 hasta finales de 2021, el 90% de los nuevos contratos firmados eran temporales, en septiembre de 2022 los

nuevos contratos fijos ya representaban casi el 70% del total y con una tendencia creciente.

Menor estabilidad de los contratos fijos. Sin embargo, los tipos de cese de contratos revelan un cambio de tendencia. Mientras que entre el periodo de 2018 y 2021, las bajas de contratos temporales suponían el 75% de todas las terminaciones, en septiembre de 2022, las extinciones afectan en la misma medida a contratos fijos y temporales. Por tanto, la estabilidad de los contratos fijos parece haberse reducido, lo que sugiere la posibilidad de que ahora estos sean utilizados para contrataciones de corta duración.

Más habituales, pero más cortos. El mayor porcentaje de terminaciones de contratos fijos y la menor duración de estos hace pensar que el cambio en la estructura contractual 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 2021.

¿Qué depara el futuro laboral?

Para determinar el alcance de estos cambios hay que seguir observando el comportamiento del dinamismo laboral posterior a la transición de los tipos contractuales, así como estudiar la evolución de los datos sobre su duración.

Para María José Fraile, directora de RRHH de Cegid Iberia y Latam, “lo que nuestros datos parecen apuntar es que, independientemente del modelo de contratación fijo/temporal, existe una tendencia a realizar contratos que, de una manera u otra, tienen una duración determinada y no de larga duración”.

Sobre el informe

El Índice de Dinamismo Laboral se elabora anualmente por el IESE y Cegid, un proveedor global de soluciones de gestión empresarial en la nube. Su 15ª edición se ha realizado a partir de los datos de 80.500 trabajadores pertenecientes a 243 empresas, desde enero de 2018 hasta septiembre de 2022. Como novedad, en esta ocasión 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.

+INFO

Descárgate la [15ª edición del informe del Índice de Dinamismo Laboral 2022](#).

www.iese.edu/es/insight