

Análisis de las características sociolaborales de la población ocupada en la Comunidad de Madrid,
en especial la **tipología y duración de los contratos,**
a partir de la **Muestra Continua de Vidas Laborales**



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Consejero de Economía, Empleo y Competitividad
Excmo. Sr. D. Manuel Giménez Rasero

Viceconsejera de Empleo

Ilma. Sra. Dña. Eva María Blázquez Agudo

Director General del Servicio Público de Empleo

Ilmo. Sr. D. Ignacio Niño Pérez



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Coordinación

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Teresa Fernández Huete

Equipo Técnico del Área de Análisis y Estrategia

Elaboración

José María Arranz Muñoz y Carlos García-Serrano (Universidad de Alcalá)

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad
© Comunidad de Madrid, 2019

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 11/2019

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES
DE LA POBLACION OCUPADA EN LA COMUNIDAD DE MADRID,
EN ESPECIAL LA TIPOLOGÍA Y DURACIÓN DE LOS CONTRATOS,
A PARTIR DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES
(MCVL)**

**Contrato de investigación financiado
por la Dirección General del Servicio Público de Empleo
de la Comunidad de Madrid**

Autores del estudio:

José María Arranz Muñoz y Carlos García-Serrano
(Universidad de Alcalá)

RESUMEN EJECUTIVO

11 de septiembre de 2019

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo general de este estudio ha consistido en realizar una explotación de los ficheros de la base de datos denominada Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para analizar las características sociolaborales de los trabajadores ocupados en la Comunidad de Madrid, haciendo hincapié en la duración de los contratos según su tipología y las trayectorias laborales de los trabajadores. La fuente estadística que se ha utilizado es la MCVL, base de datos administrativa que es el resultado de una gran operación estadística emprendida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, cuyo objetivo era sistematizar la enorme riqueza de información que existe en los registros informatizados de la Seguridad Social, no sólo desde el punto de vista de la afiliación durante los periodos activos, sino también en lo referente a las prestaciones sociales recibidas.

La investigación se ha realizado a partir de la explotación de los datos procedentes de los ficheros administrativos de la MCVL referidos a la población ocupada de la Comunidad de Madrid para el periodo 2013-2017. El análisis ha sido doble.

Por una parte, se ha realizado una explotación de tipo *transversal* (para los asalariados de cada año del periodo considerado), analizando los atributos personales y de los puestos de trabajo de los episodios de empleo asalariado que se crean (altas) y que se destruyen (bajas) y de los empleos existentes en un momento dado del tiempo (episodios vivos). Este análisis permite formarse una idea de qué tipo de características se encuentran asociadas tanto a los flujos brutos del empleo como al stock. De este modo, el trabajo muestra cuál es el número total y la duración de los contratos de empleo que comienzan cada año (flujo de altas), cuál es el número total y la duración de los contratos de empleo que finalizan cada año (flujo de bajas), y cuál es el número total y la duración de los contratos de empleo que están “vivos” cada año (stock). También se muestra cuál es el número, la distribución y la duración de los contratos iniciados, existentes y finalizados cada año desagregando este análisis por género, grupos de edad, nacionalidad, tipo de contrato, jornada laboral, grupo de cotización,

rama de actividad y tamaño de empresa en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Esto se hace en cada uno de los años que comprende el periodo 2013-2017.

Por otra parte, se llevado a cabo una explotación de tipo *longitudinal* (para los mismos individuos a lo largo del tiempo) centrada en el examen de las trayectorias laborales, para lo que se ha definido un periodo de referencia (anual) en el que se determina la situación laboral del individuo utilizando dos clasificaciones: una basada en las combinaciones de contratos indefinidos y temporales en el año y en la distinción de distintos tipos de contratos temporales; y otra basada en el tiempo que los trabajadores pasan con contratos indefinidos y temporales en el año. Esta estrategia ha permitido estudiar dónde se encuentran los trabajadores definidos según las categorías de las clasificaciones anteriores en un año determinado (2013 y 2015) al cabo de un periodo máximo de tres años (2015 y 2017, respectivamente), por un lado, y dónde se encuentran los trabajadores clasificados en un año (2013) al cabo de en un periodo máximo de cinco años (2017).

El análisis transversal ha dado lugar a los siguientes resultados:

- Las características personales y laborales que corresponden a las categorías mayoritarias de los contratos que empleo asalariado que comienzan y que terminan en un año determinado son las siguientes: tener entre 30 y 44 años, ser español nacido en España, tener un contrato temporal (sobre todo, de obra o servicio), trabajar a tiempo completo, trabajar en un puesto de trabajo no manual poco cualificado o manual de cualquier tipo, en una empresa de las ramas de actividad de 'Información y servicios profesionales' o 'Comercio y hostelería', y en una empresa muy pequeña (de 1 a 9 trabajadores) o mediana-grande (50 trabajadores o más).
- Por lo que respecta a los episodios de empleo asalariados que están vivos en un momento dado del tiempo (es decir, el volumen de empleo existente a una determinada fecha), los atributos personales y de los puestos predominantes son prácticamente los mismos que los anteriores,

con la excepción de que en el caso de los grupos de cotización son mayoritarios los empleos no manuales de cualificación alta y baja y en el caso del tamaño de la categoría correspondiente a las empresas grandes (250 trabajadores o más).

- La duración total media de los contratos de empleo que finalizan se situó ligeramente por encima de los 12 meses en el año 2013 y se redujo a algo más de 8 meses en 2017. Ello se debe a que la mayor parte de los episodios de empleo que comienzan y que finalizan tienen una duración de un año o menos, y además estos han crecido durante el periodo de estudio. Las duraciones medias tienden a ser más elevadas en el caso de los varones, las personas de 55 o más años, los españoles nacidos en España, los asalariados con contrato indefinido, quienes trabajan a tiempo completo y en un puesto de trabajo no manual de cualificación alta o media, en una empresa de las ramas de actividad de 'Servicios financieros', 'Metal', 'Otras industrias' o 'Minería y suministros', y en una empresa muy pequeña (de 1 a 9 trabajadores) o grande (250 trabajadores o más).
- En cuanto a la duración de los empleos existentes en un momento dado, lo que se mide realmente es la antigüedad del empleo (es decir, cuánto ha durado desde que se creó hasta el momento en que se observa). Esta se sitúa casi en los 5,5 años. Las características asociadas a las duraciones más prolongadas son prácticamente las mismas que antes, con la matización de que en el caso de las ramas de actividad los trabajadores que presentan las duraciones más largas son los que están empleados en 'Metal' u 'Otras industrias' y en el caso del tamaño los asalariados de las empresas grandes (250 trabajadores o más).

El análisis longitudinal ha dado lugar a los siguientes resultados:

- Utilizando las dos clasificaciones propuestas, se obtiene que en cualquier momento del tiempo en torno al 70% de los trabajadores asalariados tienen solo contratos permanentes en el año, mientras que alrededor de un 23% solo trabajan con contratos temporales en el año, y el resto (un

- 7% de los asalariados) con diferentes combinaciones de tipos de contrato (indefinidos y temporales) a lo largo de un mismo año.
- Cuando se sigue a los mismos trabajadores asalariados y se les observa dos-tres años más tarde (los de 2013 en 2015 y los de 2015 en 2017) o cuatro-cinco años más tarde (los de 2013 en 2017), se produce un aumento del peso y del número de quienes solo tienen contratos indefinidos en el año: en el primer sub-periodo esta categoría pasa de agrupar un 71,3% de los asalariados a un 74,2%; en el segundo sub-periodo pasa de un 68,4% a un 73,7%; y en el periodo total, pasa de un 70,9% a un 76,9%.
 - Lo anterior implica que debe haber un cierto porcentaje de trabajadores temporales que consiguen acceder a empleos con contratos permanentes. Ambas clasificaciones permiten cuantificar este tipo de transiciones hacia la estabilidad contractual: en torno a un 25% de los trabajadores con contratos temporales en un momento del tiempo consiguen acceder a puestos con contratos indefinidos en un periodo de dos-tres años y alrededor de un 40% en un periodo más largo de cuatro-cinco años. Estas cifras corresponden principalmente a los contratos de obra o servicio y eventuales; los trabajadores con otros tipos de contratos temporales (de sustitución) tienden a mostrar transiciones “de éxito” más reducidas.
 - Al tiempo que se producen las transiciones hacia el empleo permanente, también es necesario subrayar que la persistencia de la temporalidad es relativamente elevada: los porcentajes de permanencia en el año final de cada colectivo observado en el año inicial tienden a situarse en torno al 50% en el caso de los asalariados que trabajan solo con contratos de obra o servicio, o eventuales, en el año; y alrededor del 65% en el caso de los asalariados que trabajan solo con otros contratos temporales en el año, cuando se considera un periodo de dos-tres años (del 36% y del 56%, respectivamente en un periodo de cuatro-cinco años).



El objetivo general de este estudio consiste en analizar las características sociolaborales de los trabajadores ocupados en la Comunidad de Madrid para el período 2013-2017, haciendo hincapié en la duración de los contratos según su tipología y las trayectorias laborales. La investigación se ha realizado a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) referidos a la población ocupada en la Comunidad de Madrid.

Los resultados del estudio tienen un interés económico y social, al poner de relieve la evolución de los contratos y su duración, con el fin de constituir un elemento de apoyo para el diseño de medidas dirigidas a la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la estabilidad en el empleo.

