

NOTAS METODOLÓGICAS

EXPLORACIÓN ESTADÍSTICA DEL REGISTRO DE CONTRATOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE MADRID

FUENTE: Área de Análisis y Estrategia, Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid

El registro administrativo de Contratos de Trabajo es de naturaleza es censal. El objetivo de la explotación estadística de este registro es ofrecer toda la información necesaria para el análisis del mercado laboral municipal, procedente de la información derivada de la gestión de los Servicios Públicos de Empleo (SPEs).

En virtud de la legislación vigente, la parte empleadora está obligada a comunicar a los SPEs, en el plazo de diez días hábiles siguientes, el contenido de los contratos de trabajo que se suscriban, remitiendo una copia básica de los mismos. La información es incorporada a las bases de datos por el correspondiente SPE.

En el caso de los contratos a personas Empleadas del Hogar, la parte empleadora no tiene obligación de registrarlos, pero la información de estos contratos de trabajo se incorpora igualmente a las bases de datos por comunicación con la Tesorería General de la Seguridad Social.

La explotación estadística relativa al presente epígrafe se publica con periodicidad semestral, aunque la información contenida en la misma es relativa a cada mes completo.

Los datos se publican en base a dos ámbitos geográficos: Por un lado, los contratos registrados con centro de trabajo situado en el municipio de Madrid y, por otro lado, los contratos de trabajo suscritos por personas residentes en el municipio de Madrid (siendo contratos relacionados con la Comunidad de Madrid). Los contratos objeto del análisis son los registrados a lo largo de los meses de referencia, con independencia de la fecha de inicio de los mismos.

El registro administrativo de Contratos de Trabajo no es de tipo acumulativo, es decir, un contrato que se registra en una fecha determinada, solo se computará en la estadística relativa a ese mes, pero no volverá a constar en el registro. Por lo tanto, esta explotación estadística puede aportar información sobre los nuevos contratos que se van suscribiendo, pero no sobre el stock de contratos de trabajo las personas que trabajan en nuestra Ciudad.

Este registro no permite aproximar una magnitud stock de personas con un contrato de trabajo a una fecha, dado que los contratos se registran cuando comienzan, pero no se registra el momento en el que terminan, por lo que únicamente se dispone de la duración prevista de los mismos.

En definitiva, el registro de Contratos de Trabajo solo permite el análisis de flujos y de tendencias del mercado laboral, pero no analizar magnitudes stock, como son la ocupación total en un momento determinado o la tipología y duración real de la totalidad de los contratos en vigor actualmente.

Es importante tener en consideración que esta estadística contabiliza el número total de contratos registrados y no el número de personas contratadas en el mes, magnitudes que difieren dado que una misma persona ha podido suscribir varios contratos de trabajo a lo largo de un periodo.

DEFINICIONES DE LAS VARIABLES EMPLEADAS EN LA PRESENTE EXPLOTACIÓN ESTADÍSTICA

1.- Edad.

Edad de la persona que suscribe el contrato de trabajo en la fecha de inicio del mismo. Aunque en España la edad legal mínima para trabajar es de 16 años, excepcionalmente personas menores de esa edad pueden suscribir contratos de trabajo (cine, teatro, etc.). No obstante, estos contratos de trabajo no constan en el registro.

2.- Nacionalidad.

Nacionalidad declarada por la persona contratada a partir del documento de identificación que presente (DNI, NIE o Pasaporte).

3.- Nivel de estudios del contrato.

Nivel de estudios registrado en el contrato de trabajo, previamente declarado por la persona contratada a la parte empleadora. No requiere su acreditación en los SPEs y la parte empleadora tampoco tiene la obligación de comprobar que ese nivel formativo declarado ha sido efectivamente alcanzado.

En el caso de que los SPEs tuvieran información previa sobre el nivel formativo de la persona cuyo contrato de trabajo se registra, bien porque hubiera sido demandante de empleo, o porque hubiera registrado algún contrato anterior, se mantendrá el nivel formativo que conste en el actual contrato de trabajo.

En el caso de los contratos a personas Empleadas del Hogar, que no son de registro obligatorio y que se incorporan al registro desde las altas procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social, no consta el nivel formativo.

4.- Discapacidad.

Esta variable se recoge sólo en el caso de que la modalidad del contrato que se registre sea relativa a personas con discapacidad. Para poder suscribir un contrato específico de discapacidad es necesario que ésta haya sido reconocida oficialmente y que se acredite mediante el documento oficial correspondiente.

Es importante tener en consideración que, aunque una persona con algún tipo de discapacidad reconocida oficialmente pueda tener una motivación para declarar su grado de discapacidad (para que el empleador pueda recibir una bonificación sobre el contrato de trabajo, o para beneficiarse de algún otro tipo de ayuda pública), la declaración sobre su grado de discapacidad es siempre voluntaria.

5.- Actividad económica.

Actividad económica que desarrolle la parte empleadora en la Cuenta de Cotización a la que el trabajador está adscrito, dentro del sistema de la Seguridad Social.

Esta variable se clasifica según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

6.- Ocupación.

Ocupación relativa al puesto de trabajo del contrato. Es una variable de declaración obligatoria por parte de la parte empleadora.

La variable se clasifica según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011).

7.- Tipo de contrato.

Los contratos de trabajo se clasifican, atendiendo a su duración, en Indefinidos y Temporales.

Los contratos indefinidos, atendiendo al inicio de la relación laboral, se subclasifican en Iniciales (aquellos que inician la relación laboral con duración indefinida) y Conversiones (aquellos que transforman otros contratos ya existentes de duración temporal en contratos indefinidos).

Los contratos temporales, a los efectos de la presente estadística, se clasifican a su vez en los siguientes grupos:

- Obra o Servicio: se conciernen para prestar servicios en una obra o en un servicio determinado, con una duración limitada y sin fecha de finalización.
- Eventual por Circunstancias de la Producción: previstos para situaciones en las que se produce un aumento de la actividad imprevisto y temporal para el que la plantilla habitual no es suficiente.
- Prácticas y Formación: destinados a completar la formación de personas con títulos universitarios o de formación profesional y los contratos de Formación y Aprendizaje, destinados a personas jóvenes para la adquisición de la cualificación necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo concreto.
- Otros contratos: contratos temporales no clasificables entre los anteriores, como los de Interinidad, Temporal para personas con discapacidad, de Relevo, Jubilación parcial, de sustitución por jubilación, etc.

8.- Tipo de jornada.

El tipo de jornada se clasifica en Jornada a tiempo completo, Jornada a tiempo parcial y Fijo Discontinuo.

Los contratos de tipo Fijo Discontinuo son contratos indefinidos que se conciernen para realizar trabajos que tengan carácter cíclico o discontinuo. Desde el punto de vista de la estadística, se contabilizan únicamente cuando se inician, y no es factible determinar su tipo de jornada.

9.- Duración del contrato.

Días transcurridos entre la fecha de inicio y la fecha prevista de finalización del contrato. Cuando no se conoce la fecha de finalización del mismo (contratos indefinidos, contratos temporales de Obra o Servicio, etc.) los contratos son agrupados bajo el epígrafe de "duración indeterminada".