Las causas de la salida del empleo

Como ya comentamos en un Focus anterior,[1] la estabilidad del empleo en España ha mejorado en los últimos años, lo que se refleja en la intensa corrección de la tasa de temporalidad y en los menores flujos de entrada y salida del mercado laboral. Aunque la rotación ha aumentado en todos los tipos de contrato, la tasa de rotación agregada (suma de altas y bajas de la Seguridad Social como porcentaje del volumen total de afiliados inscritos en el Régimen General) se ha reducido, ya que ha dominado un efecto composición al ganar peso los contratos indefinidos, que se caracterizan por su menor rotación. En este artículo entramos más en detalle en uno de los determinantes de la rotación, a saber, las salidas del mercado laboral y analizamos los cambios que han experimentado los flujos de salida del mercado laboral, afectados, en gran medida, por la entrada en vigor de la última reforma laboral, aprobada en diciembre de 2021.

Son varios los factores que influyen en las salidas de los trabajadores del empleo. Entre otros, destacan: (i) la transformación digital, que provoca cambios en la demanda de ciertas profesiones y habilidades; (ii) la temporalidad y la externalización de servicios, que contribuyen a la inestabilidad del empleo; (iii) las crisis, recesiones o eventos inesperados como la pandemia, que conducen a destrucciones de empleo, y (iv) el envejecimiento de la población, dado que la evidencia empírica demuestra que la movilidad laboral se reduce a medida que aumenta la edad de los trabajadores.[2]

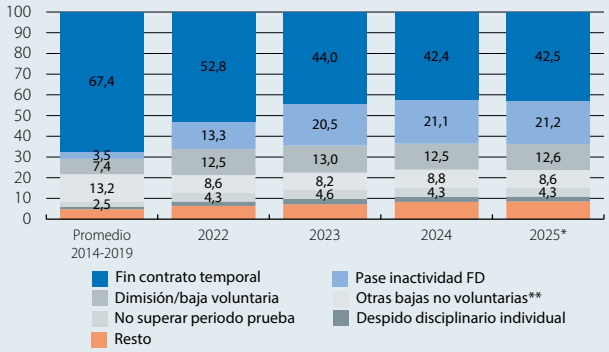
A la vista de los datos proporcionados por la Tesorería General de la Seguridad Social, la principal causa de baja de los afiliados (véase el primer gráfico) sigue siendo la finalización de un contrato temporal, si bien este tipo de extinciones de empleo se han reducido de forma considerable, en línea con el menor número de contratos temporales que se firman, a raíz de la reforma laboral. En este sentido, si en 2014-2019 dos de cada tres bajas (casi 686.000 en promedio anual) se producían por este motivo, en 2025 (con datos anualizados hasta abril) esa cifra se ha reducido más de un 30% hasta situarse por debajo de las 477.000, el 42,5% del total.

Por el contrario, han aumentado las bajas por pase a la inactividad de los trabajadores con contrato fijo discontinuo,[3] una modalidad contractual que ha ganado protagonismo con la reforma laboral. Así, estas bajas han pasado de menos de 36.000 en el promedio anual de 2014-2019, apenas el 3,5% del total, a superar las 237.000 en el acumulado de los últimos 12 meses hasta abril, el 21,2%, convirtiéndose en la segunda causa de baja.

No obstante, lo que más llama la atención es el fuerte aumento de las bajas por otras dos causas: las bajas voluntarias y las de no haber superado el periodo de prueba. Las bajas voluntarias o dimisiones casi se han duplicado en el periodo analizado hasta superar las 141.000, el 12,6% del total, 5 puntos más que antes de la pandemia, si bien no llegan al nivel de EE. UU., donde son la primera causa de extinción del empleo. Esto podría estar relacionado con la recuperación de la actividad y, por tanto, de la creación de empleo: los trabajadores tienen más incentivos para dejar sus puestos de trabajo si las posibilidades de encontrar mejores condiciones laborales son altas. Dentro de este tipo de bajas, se observa un cambio importante en su composición (véase el segundo gráfico): antes de la

España: bajas de afiliados a la Seguridad Social por causas

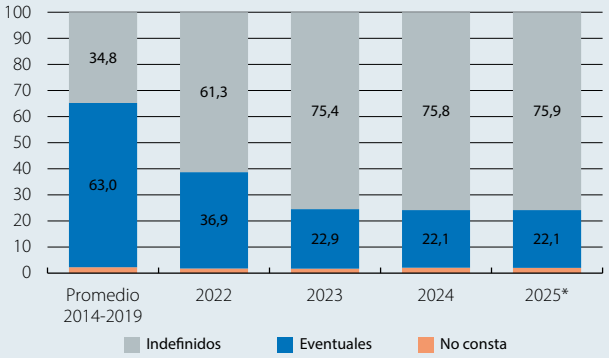
(% sobre el total)



Notas: *Afiliados medios mensuales al Régimen General que causan baja. * Acumulado de 12 meses hasta abril. ** Fin de contrato en situación de IT, cierre legal de la empresa, despido por muerte o jubilación del empresario, etc.*
Fuente: *CaixaBank Research, a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.*

España: bajas voluntarias de afiliados a la Seguridad Social por tipo de contrato

(% sobre el total)



Notas: *Afiliados medios mensuales al Régimen General. * Acumulado de 12 meses hasta abril.*
Fuente: *CaixaBank Research, a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.*

1. Véase el Focus «La estabilidad del empleo mejora en España», en el IM02/2025.
2. Véase Banco de España (2024). «El impacto del envejecimiento poblacional en los flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo español», Boletín Económico, 2024/T3.
3. En estos periodos de inactividad el trabajador no cobra ni cotiza, pero su contrato sigue vigente.

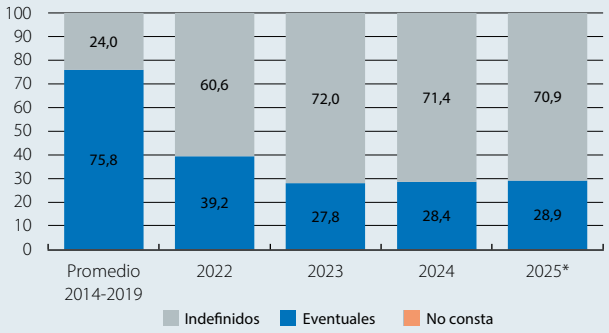
pandemia la mayor parte de los trabajadores que dimitían (el 63,0% en promedio de 2014-2019) eran temporales (normalmente con empleos más precarios); en cambio, en 2025 (datos anualizados hasta abril) tres de cada cuatro son indefinidos. Seguramente este aumento se ha concentrado en indefinidos con poca antigüedad, aunque, en general, un empleado indefinido estará ahora más dispuesto que antes a perder su antigüedad porque le será más fácil encontrar otro empleo con contrato indefinido: el 41,2% de todos los contratos firmados desde enero de 2022 son indefinidos, en contraste con el 9,0% de 2014-2019.

Aunque los datos de la Seguridad Social no desglosan estas bajas por sectores de actividad ni categoría profesional, es lógico pensar que los indefinidos que causan baja de forma voluntaria se concentren en aquellas actividades donde las tasas de temporalidad eran más elevadas antes de la reforma, como la construcción o la hostelería, y entre los trabajadores con menor antigüedad acumulada, ya que en estos casos la pérdida por dejar el trabajo es menor: según datos de la EPA, en el 1T 2025 más del 70% de los asalariados con contrato indefinido llevan trabajando en el empleo actual más de tres años; es decir, desde antes de la reforma.

Por último, otras bajas que han experimentado un fuerte repunte en los últimos años son las que se producen por no superar el periodo de prueba;[4] si bien siguen siendo minoritarias (solo representan el 4,3% del total), prácticamente se han duplicado desde el periodo prepandemia

España: bajas de afiliados a la Seguridad Social por no superar el periodo de prueba por tipo de contrato

(% sobre el total)



Notas: *Afiliados medios mensuales al Régimen General. * Acumulado de 12 meses hasta abril.*
Fuente: *CaixaBank Research, a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.*

hasta rozar las 48.000. En este tipo de bajas también se observa ahora un mayor protagonismo de los contratos indefinidos (véase el tercer gráfico): en 2025 (datos acumulados de 12 meses hasta abril), casi el 71,0% afectó a estos trabajadores, frente al 24,0% del promedio de 2014-2019. Aunque esta situación puede haber levantado suspicacias de que las empresas podrían estar utilizando el periodo de prueba para cubrir puestos de corta duración con trabajadores indefinidos, lo más probable es que la explicación esté en que los contratos indefinidos ahora están tirando del empleo con más intensidad de lo que lo hacían en otras fases cíclicas similares.

Sergio Díaz Valverde

4. El periodo de prueba se tiene que pactar expresamente en el contrato de trabajo y no podrá superar la duración máxima indicada en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 14) o en el convenio colectivo vigente. En caso de que el convenio no lo establezca, el periodo de prueba máximo será: para contratos temporales un mes; para contratos indefinidos seis meses para técnicos titulados y dos meses para el resto de los trabajadores, con la posibilidad de que sea de tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores.