fedea

Enero 2010
v.140110

Propuesta para la reactivación laboral en España

Coordinadores:
Juan José Dolado (U. Carlos III) y Florentino Felgueroso (U. Oviedo y Fedea)

Libro electrónico

PROPUESTA PARA LA REACTIVACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Coordinadores:
Juan José Dolado (U. Carlos III)
Florentino Felgueroso (U. de Oviedo y Fedea)

Co-autores:
Mario Alloza (Fedea)
Javier Andrés (U. de Valencia)
Alfonso Arellano (Fedea)
Samuel Bentolila (Cemfi)
Sara de la Rica (U. del País Vasco y Fedea)
Rafael Doménech (U. de Valencia &
Servicio de Estudios Económicos del BBVA)
Daniel Fernández Kranz (IE Business School)
Jesús Fernández Villaverde (U. of Pennsylvania & FEDEA)
Daniel Fernández Kranz (IE Business School)
José Ignacio García Pérez (U. Pablo de Olavide, FCEA y FEDEA)
Luis Garicano (London School of Economics & Fedea)
Maia Güell (U. of Edinburgh & U. Pompeu Fabra)
Marcel Jansen (U. Autónoma de Madrid)
Sergi Jiménez (U. Pompeu Fabra y Fedea)
Nuria Rodríguez-Planas (U. Autónoma de Barcelona)
Raquel Vegas (Fedea)

Presentación, Juan José Dolado y Florentino Felgueroso

fedea

Presentación
Juan J. Dolado y Florentino Felgueroso 4

I CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO Y REFORMA LABORAL

1 Cambio de modelo productivo y creación de empleo en España: ¿Podemos permitirnos no reformar el mercado laboral?
Javier Andrés & Rafael Doménech 8

2 Crecimiento sostenible y reforma laboral. ¿Qué va antes? ¿El huevo o la gallina?
Florentino Felgueroso y Sergi Jiménez 16

II LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

3 La penalización salarial de la temporalidad: ¿Cómo afecta a las decisiones familiares?
Sara de la Rica 20

4 ¿Qué efectos tiene la temporalidad sobre la duración del desempleo?
Maia Güell 26

5 ¿Tienen las subvenciones a la contratación los efectos deseados sobre la estabilidad de los empleos?
Sara de la Rica 30

III EL CONTRATO ÚNICO

6 ¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?
José Ignacio García Pérez 34

7 La viabilidad jurídica del contrato único
Samuel Bentolila y Marcel Jansen 42

IV LAS PROPUESTAS ALTERNATIVAS

8 ¿Qué papel deben tener los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?
Jesús Fernández Villaverde y Luis Garicano 47

9 ¿Por qué no es posible flexibilizar el mercado laboral español a través del contrato a tiempo parcial?
Daniel Fernández Kranz y Nuria Rodríguez-Planas 54

V LA ECONOMÍA POLÍTICA DE LA PROPUESTA

10 ¿Por qué existe tanta resistencia a las reformas laborales en España?
Juan José Dolado, Florentino Felgueroso y Marcel Jansen 58

11 La percepción de seguridad del empleo y la demanda de flexibilidad en España
Juan José Dolado, Florentino Felgueroso y Marcel Jansen 60

12 ¿Quien son los isniders en España?
Juan José Dolado, Florentino Felgueroso y Marcel Jansen 68

Presentación

Juan J. Dolado
Universidad Carlos III y CEPR
Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo y FEDEA

Presentación

"Propuesta para la Reactivación Laboral en España"

Ante la intensidad de la destrucción de empleo y aumento del paro que está teniendo lugar en España desde 2008, mucho más intenso que en el resto de la UE, la necesidad de una reforma laboral, su contenido y el momento más oportuno para llevarla a cabo han generado un amplio debate social a lo largo de los últimos meses. Parte de este debate ha sido impulsado por la denominada Propuesta por la Reactivación Laboral en España, documento firmado por cien destacados economistas académicos, bautizado por los medios de comunicación como el "Manifiesto de los 100"[1]. Esta propuesta, publicada en abril del 2009, exponía la necesidad urgente de llevar a cabo reformas de calado en algunas de las instituciones mas importantes del mercado de trabajo español. En concreto, se centraba en cuatro líneas básicas de actuación: la supresión de la dualidad entre trabajadores fijos y temporales mediante la creación de un único contrato laboral; la mejora del sistema de protección por desempleo; la modernización del sistema de negociación colectiva; y la promoción de políticas activas eficaces.

El mercado de trabajo español ha experimentado transformaciones sustanciales durante las últimas décadas. Sin embargo, los avances conseguidos con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el aumento del stock de capital humano y la llegada masiva de inmigrantes no se han visto acompañados por cambios sustanciales en aquellas instituciones que rigen el funcionamiento del mercado laboral, muchas de las cuales se crearon en otros tiempos muy diferentes de los actuales. Aunque útiles en su momento, las reformas del sistema de protección al empleo que han tenido lugar durante las últimas décadas han resultado ser parciales, no resolviendo definitivamente uno de los mayores problemas que generaron los cambios legislativos de mediados de los ochenta: la dualidad o segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Por lo que respecta al sistema vigente de negociación colectiva y, en particular, su estructura sectorial-provincial, tampoco se aleja demasiado del que funcionaba hace 25 años. De la misma forma que, en su momento, el diseño de nuestras instituciones laborales se inspiró en las prácticas habituales de las economías de nuestro entorno, de nuevo puede ser especialmente útil extraer lecciones de las recientes experiencias exitosas en materia de reforma laboral que han tenido lugar en otros países. Las más conocidas - como las acordadas en Austria, Dinamarca y Holanda- han supuesto cambios realmente sustanciales en términos de regulación contractual y/o los sistemas de protección por desempleo sin que, por ello, se haya producido ningún trauma social.

Todos los países de la UE han venido experimentando cambios relevantes en sus mercados de trabajo como consecuencia de fenómenos como el avance del progreso técnico y de la globalización. Sin embargo, no todos se están enfrentando a dichos retos con las mismas condiciones de partida. En concreto, al igual que otros países del sur de

Europa, España tiene el lastre del retraso en la acumulación del capital humano originada a lo largo del siglo XX, retraso que ha generado importantes brechas generacionales (una vida laboral dura una media de 40 años y nuestra sociedad sólo lleva unos 20 años de cambios reales). Por ello, cohabitan dos generaciones que se enfrentan de modo distinto a los nuevos retos que plantean dichos fenómenos globales. Quizás sea ésta una de las mayores dificultades a la que se enfrenta el denominado "cambio del modelo productivo", del que tanto se habla en los últimos meses. Este cambio, difícilmente se producirá a "golpe de talonario", ni "por decreto" si no se cambian las regulaciones que rigen las decisiones en el mercado de trabajo, además de mejorar los graves problemas del sistema educativo. El solapamiento de estas dos generaciones tan diferentes es seguramente uno de los factores principales que explican tal grado de resistencia a una reforma laboral integral. Prueba de ello, es que los países en los que no existen diferencias generacionales tan pronunciadas, ya han implementado cambios sustanciales en sus políticas de empleo y/o nuevos diseños de sus instituciones laborales a lo largo de la última década.

El objetivo de la Propuesta no es otro que tratar de conseguir una combinación de políticas de empleo y un funcionamiento de las instituciones laborales que se adecue al entorno socio-económico actual, rescatándolas de su anclaje en contextos obsoletos. Se trata de facilitar, en vez de obstaculizar, la salida de la presente crisis intensa de la economía española, promover la creación de empleo en un contexto un crecimiento más sostenible que en la fase anterior y permitir hacer frente a los retos planteados por el progreso técnico y la globalización cuyo impacto, junto con el del envejecimiento demográfico, se verá intensificado en el futuro.

No ha sido hasta ahora habitual en nuestra sociedad que investigadores en Economía hayan tomado iniciativas similares a la Propuesta, intentando promover un debate abierto desde el mundo académico sobre posibles reformas socio-económicas. Probablemente por su novedad y por la gravedad de la crisis, la Propuesta ha tenido un importante impacto social, dando lugar a múltiples reacciones, de apoyo y rechazo, desde partidos políticos, agentes sociales, artículos de opinión en prensa y, hasta un contra-manifiesto.[2] Sin embargo, en nuestra opinión, los resultados de este debate no pueden considerarse como fructíferos. Por una parte, los argumentos expuestos se han radicalizado, llevando con frecuencia al ámbito de la mera ideología política una propuesta de reforma basada en la amplia evidencia empírica disponible en Economía Laboral sobre los efectos de diferentes instituciones en el funcionamiento del mercado de trabajo. Así, se han generado dos posturas extremas: una que considera que la reforma laboral no es prioritaria y que incluso solo serviría para agudizar la recesión, y otra que argumenta que, sin una reforma laboral integral, no se producirá el deseado cambio de modelo productivo conducente a una fase de crecimiento sostenible. Por otro lado, las discusiones se han centrado casi exclusivamente en una de las líneas de actuación de la Propuesta: la supresión de los contratos temporales y la instauración del contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad, generando una cierta confusión sobre su funcionamiento, su viabilidad jurídica y los efectos que tendría sobre la protección de los trabajadores frente a situaciones de riesgo laboral. Así se ha venido asociando erróneamente dicho contrato con el contrato de crisis propuesto por la patronal que si reduciría la protección de la mayoría de los trabajadores en comparación con la situación actual. El contrato único de la Propuesta parte del principio de que es posible diseñar un perfil de indemnizaciones por antigüedad que, sin generar costes adicionales para las empresas, beneficie a la gran mayoría de los trabajadores, generando una mayor estabilidad en el empleo y aumentando la cobertura frente al riesgo de perder el puesto de trabajo en futuras recesiones. Finalmente, han surgido otras propuestas, esencialmente desde esferas gubernamentales. Estas líneas de actuación alternativas no parecen enfocadas a reducir el problema de la dualidad que tanto daña a la economía española, manteniendo en definitiva la línea continuista de recurrir una vez mas a las subvenciones a la contratación indefinida sin alterar las dos principales causas del funcionamiento tan ineficiente de nuestro mercado de trabajo: la regulación contractual y la negociación colectiva. No ocultamos nuestro temor de que la reforma gubernamental sea descafeinada y, por tanto, escasamente efectiva para hacer frente a la dramática situación actual del mercado de trabajo, tanto en términos de tasa de paro como de precariedad.

En el momento de presentar este libro electrónico, se espera que en breve se reinicie el dialogo social y que el gobierno realice una propuesta concreta de reforma laboral en base a medidas que ha ido anticipando a lo largo de los últimos meses. Al igual que ocurrió con la Propuesta inicial, nuestro objetivo primordial en esta segunda entrega no es otro que el de enriquecer y fomentar de nuevo el debate respecto a los cambios necesarios en nuestro mercado laboral, aportando nueva evidencia empírica y dotando de mayor grado de concreción a las líneas de actuación básicas señaladas en el documento original. Esperamos con ello contribuir a que Gobierno y agentes sociales acuerden las medidas adecuadas para sacar a la economía española de su grave situación actual.

El libro electrónico consta de 12 artículos y se estructura en cinco bloques.

El primer bloque de artículos (1 y 2) y trata sobre la relación existente entre cambio de modelo productivo y reforma laboral. En concreto, aborda dos cuestiones clave: ¿es posible cambiar de modelo productivo sin una reforma laboral previa? y ¿cuáles serían los costes en términos de empleo si no se produjera la reforma laboral ?.

El segundo bloque (3-5) aborda la segmentación del mercado de trabajo, tratando de responder a las siguientes preguntas: ¿qué relación existe entre la flexibilidad laboral y la segmentación del mercado de trabajo impuesto por la regulación contractual?, ¿Qué evidencia tenemos sobre los efectos, tanto macro como micro-económicos, de la dualidad laboral entre trabajadores fijos y temporales?, ¿En qué medida la flexibilidad interna y externas son conceptos sustitutivos o complementarios?, y ¿Son eficaces las actuales políticas de subvenciones dirigidas a fomentar el empleo estable?

En el tercer bloque (7-9) se discuten en detalle las principales líneas de actuación de la Propuesta destinadas a suprimir la dualidad entre trabajadores fijos y temporales en España. Se explica el funcionamiento del contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad y se evalúa su impacto sobre las indemnizaciones por despido, haciendo balance que cuántos trabajadores saldrían ganando y perdiendo con su implantación. A continuación, se analizan los cambios legales que entrañarían dicho tipo de contrato, así como su viabilidad jurídica. Finalmente se analizan los posibles efectos de la fijación de un sistema de bonus malus que permitiera penalizar la temporalidad y premiar las buenas prácticas empresariales con el objetivo de minimizar el coste social que genera el uso excesivo de la rotación laboral.

El cuarto bloque (10-11) evalúa la eficacia de dos las principales medidas propuestas recientemente por el Gobierno para hacer frente al dramático aumento del desempleo en nuestro país: el reparto del trabajo en línea con el sistema alemán del Kurzabeit, y un programa de incentivos a la contratación a tiempo parcial.

Finalmente, el quinto bloque (12) contiene un análisis, basado en las claves de la Economía Política, tratando de identificar los factores clave que explican la resistencia a las reformas laborales incluidas en la Propuesta.

---

1 www.crisis09.es/propuesta/

2 http://www.ugt.es/fflc/actividades/09-06-19-manifiesto/090619.htm

1 Cambio de modelo y creación de empleo en España: ¿Podemos permitirnos no reformar el mercado laboral?

Javier Andrés
Universidad de Valencia
Rafael Doménech
Servicio de Estudios Económicos BBVA

España tiene el doble reto de crear empleo productivo rápidamente y hacerlo de forma estable evitando la extraordinaria volatilidad de nuestra tasa de paro. Para ello, políticos y comentaristas abogan acertadamente por lo que se ha dado en llamar un cambio en el patrón de crecimiento de nuestra economía. El logro de ambos objetivos requiere acompañar las medidas de incentivo hacia una nueva economía de unas reformas laborales que aseguren un funcionamiento más eficiente del proceso de búsqueda de empleo, del emparejamiento, de la formación y del proceso de negociación salarial en España. Este artículo muestra que un crecimiento basado en la productividad puede facilitar una rápida y duradera reducción de la tasa de desempleo sí y sólo sí viene acompañado de las reformas laborales adecuadas. La disyuntiva que el debate político nos presenta frecuentemente entre "cambio de modelo productivo o reforma laboral" es falsa. Un cambio en las fuentes de nuestro crecimiento no hace la reforma laboral menos necesaria sino todo lo contrario, para que el desempleo pueda disminuir rápidamente en una economía con un empleo más estable y un crecimiento de la productividad más elevado.

Crecimiento, productividad y empleo

De 1994 a 2007 la economía española disfrutó de un prolongado período de crecimiento en el que el empleo creció un promedio de 3,15 puntos porcentuales mientras que esta cifra fue sólo el 0,41%, en Alemania, 0,80% en la UE-10 y 1,33% en Estados Unidos. Este periodo expansivo ha supuesto la creación de más de 7 millones de empleos netos, pasando de 13,3 a 20,6 millones de trabajadores empleados. A lo largo de estos años la población activa aumentó considerablemente debido, fundamentalmente, a la inmigración a pesar de lo cual la tasa de desempleo alcanzó el nivel promedio de la Unión Europea en 2007, un 8 por ciento, lo que desde 1994 supuso una reducción de unos 14 puntos porcentuales en 14 años.

Este rápido crecimiento del PIB, que en el periodo previo a la crisis económica actual alcanzó un promedio anual del 3% fue impulsado por una demanda interna pujante, en un contexto de tipos de interés históricamente bajos, pero no ha estado exento de desequilibrios. Estos desequilibrios son sobradamente conocidos: especialización en sectores de baja productividad, que llevó a que la productividad agregada del trabajo apenas creciera durante esos años, la persistencia de un elevado diferencial de inflación con nuestros competidores y un cuantioso déficit por cuenta corriente, que en 2007 equivalía al 10% del PIB. Además, pese al importante aumento del número de puestos de trabajo creados, el funcionamiento del mercado de trabajo español mostró muchos signos de debilidad, incluso en esos años dorados de expansión, como muestra la elevada tasa de paro, el bajo crecimiento de los salarios reales, la elevada temporalidad y el mal funcionamiento de las políticas activas de empleo.

Todas las previsiones apuntan a que la economía española saldrá de la recesión actual con una tasa de desempleo no inferior al 20%. Los retos de política económica que esta situación plantea son formidables pero pueden resumirse

en dos. Por una parte reducir la tasa de desempleo hasta alcanzar, como mínimo, el promedio de la Unión Europea y, además, crear empleo productivo, de calidad y estable, para reducir la excesiva volatilidad de la tasa de desempleo en España, en particular para prevenir una nueva destrucción masiva de puestos de trabajo en futuras recesiones. En el debate generado en la sociedad española en torno a cómo afrontar estos retos se ha popularizado la idea de que es necesario "cambiar el modelo productivo", lo que supone potenciar sectores con elevada productividad para mejorar nuestra competitividad exterior en detrimento de otros con menor creación de valor añadido, como la Construcción, que hasta la actualidad han tenido un peso en el empleo mucho mayor que en los países de nuestro entorno. Dejando al margen la cuestión, no trivial, de la rapidez con que este cambio podría hacerse efectivo, es difícil no estar de acuerdo con la deseabilidad de una reorientación de nuestro modelo de crecimiento en esta dirección hacia una economía más productiva y competitiva, con empleos de mayor calidad.

Además hay que hacer de la necesidad virtud, ya que será muy improbable y poco deseable que la economía española vuelva a encontrar las condiciones de demanda del pasado reciente que generaron los desequilibrios a los que ahora tiene que hacer frente, en un contexto en el que el acceso y el precio de la financiación de empresas y familias serán menos favorables y en el que las administraciones públicas deberán afrontar una drástica consolidación fiscal. Sin embargo, y esto es sin duda lo más sorprendente desde el punto de vista del debate de política económica, en algunos medios políticos y académicos el cambio en el modelo productivo se ha presentado como una alternativa que excluye explícitamente una reforma laboral de calado como la recogida en la Propuesta para la Reactivación Laboral en España (FEDEA, 2009, www.crisis09.es/propuesta) o en la propuesta del BBVA (2009).

La visión que excluye la reforma laboral en el cambio de modelo productivo se basa en un análisis que parece ignorar una abundadísima evidencia empírica según la cual el funcionamiento inadecuado del mercado de trabajo es un ingrediente fundamental para entender la situación del desempleo en España. Estas características son conocidas y han sido discutidas con profusión en este y otros documentos (este ebook y el anterior dirigido por Cabrales et al, 2009). Sin embargo, mirando al futuro, la principal limitación de esta estrategia de cambio de modelo productivo como alternativa a la reforma laboral es su inadecuación para lograr los dos objetivos antes mencionados: crear empleo estable y productivo, y hacerlo rápidamente.

La dificultad de lograr ambos objetivos simultáneamente, puede ilustrarse recurriendo a la Gráfico 1 que muestra la relación entre crecimiento del PIB y variación de la tasa de paro, también conocida como ley de Okun, en España comparada con la de la Unión Europea a 15 (EU15) para varios periodos. Las rectas (verde y azul) representan respectivamente esta relación para EU15 y España durante el periodo 1961-1982. Estas líneas son prácticamente paralelas lo que significa que durante este periodo y para una tasa de cre-cimiento dada la economía española era capaz de reducir el desempleo más lentamente (un punto porcentual por año) que en el resto de Europa. Sin embargo, puesto que las pendientes de ambas rectas son muy parecidas, ante variaciones de la tasa de crecimiento económico, las fluctuaciones del desempleo eran básicamente iguales, sin muestras de la volatilidad de la tasa de paro que encontramos en la economía española durante el segundo periodo (1983-2008).

Ley de Okun (España vs UE15) 1960-1982 Y 1983-2008

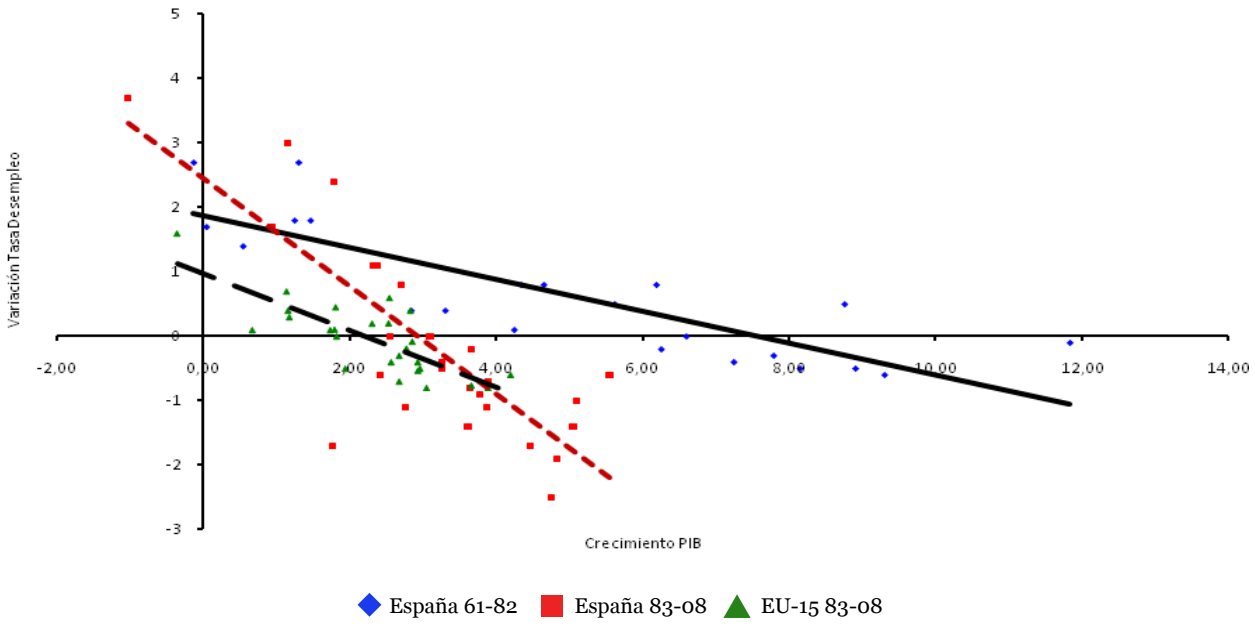


Gráfico 1: Relación entre crecimiento del PIB y variación de la tasa de desempleo

Mientras que la relación entre ambas variables ha permanecido bastante estable en Europa (no se incluye en el gráfico pero ha sufrido un ligero aumento de la pendiente), en España la ley de Okun se ha hecho mucho más inclinada desde 1983 (línea roja) lo que implica una extraordinaria capacidad para reducir el desempleo en las expansiones, muy superior a la de la economía Europea incluso en una época de fuerte crecimiento de la población activa. ¿Qué hay detrás de este cambio en la pendiente? Sin duda, la especialización en actividades con bajo valor añadido por hora trabajada, la extraordinaria afluencia de inmigrantes y la disponibilidad de un margen extremadamente flexible en el mercado de trabajo, como son los contratos temporales, están detrás de este cambio. Pero esta elevada pendiente tiene implicaciones no deseables para nuestra economía: una reducción moderada de la tasa de crecimiento del PIB tiene un efecto muy negativo sobre el empleo, como hemos podido comprobar en la recesión actual.

La estrategia de política económica necesaria para lograr los objetivos simultáneos de reducción del nivel y la volatilidad del desempleo pasa por aplicar las medidas que muevan la ley de Okun en nuestra economía en la dirección de la europea, es decir que la desplacen hacia el origen (permitiendo que cada punto de crecimiento de PIB reduzca más rápidamente el desempleo) y que la hagan menos inclinada (lo que reflejaría que el (des)empleo es menos volátil que el observado ahora en España). Es a la luz de este doble objetivo como deben juzgarse las distintas alternativas propuestas. Un cambio en el modelo de crecimiento en la dirección de potenciar actividades generadoras de valor añadido podría llevarnos en la dirección de hacer la curva más plana, pero partiendo de elevados niveles de desempleo eso simplemente supondría que el ritmo de creación de puestos de trabajo por cada punto de crecimiento del PIB sería similar al de Europa, es decir, inferior al que hemos disfrutado en los últimos años. Ciertamente este crecimiento del empleo, asociado a una mayor productividad sería más estable (favoreciendo una ganancia de competitividad que aliviaría nuestra restricción exterior) pero más lento lo que implicaría que la reducción del desempleo hasta tasas similares a las europeas requeriría incluso más de los catorce años que fueron necesarios para ello tras la recesión de los años noventa.

El modelo de crecimiento que queremos superar se basaba en un bajo crecimiento de la productividad en comparación con la del resto de Europa debido al excesivo peso en nuestra economía de la construcción y muchos servicios, y, en general, a un bajo crecimiento de la productividad en la mayoría de los sectores productivos. Entre 1994 y 2007 la productividad por ocupado creció en España a una tasa anual del 0,2%, frente al 1,4% en Alemania, el 1,8% de Estados Unidos y el 1,2% de la UE-10. Esto ha generado una divergencia muy acusada con el resto de la UE-10. Mientras que la productividad (en estándares de poder adquisitivo) era casi idéntica en 1991, en 2008 era un 15% menor en España que en UE-10.

Sin embargo, un cambio sustancial en nuestra estructura productiva aún siendo deseable no asegura por sí mismo una rápida absorción del desempleo. Un ejercicio sencillo de contabilidad permite poner un orden de magnitud a este efecto. En el Gráfico 2 se responde a la siguiente pregunta: ¿cuál habría sido el ritmo de creación de puestos de trabajo entre 1991 y 2008 de una economía que hubiera mantenido la tasa de crecimiento promedio de la economía española (3% anual) pero con una evolución de la productividad similar a la de UE-10? El ejercicio apunta que la creación de empleo hubiera sido la mitad de la disfrutada: 3,5 millones frente a los casi 7 millones creados en este periodo.

Empleo observado y simulado en España (referencia EU-10)

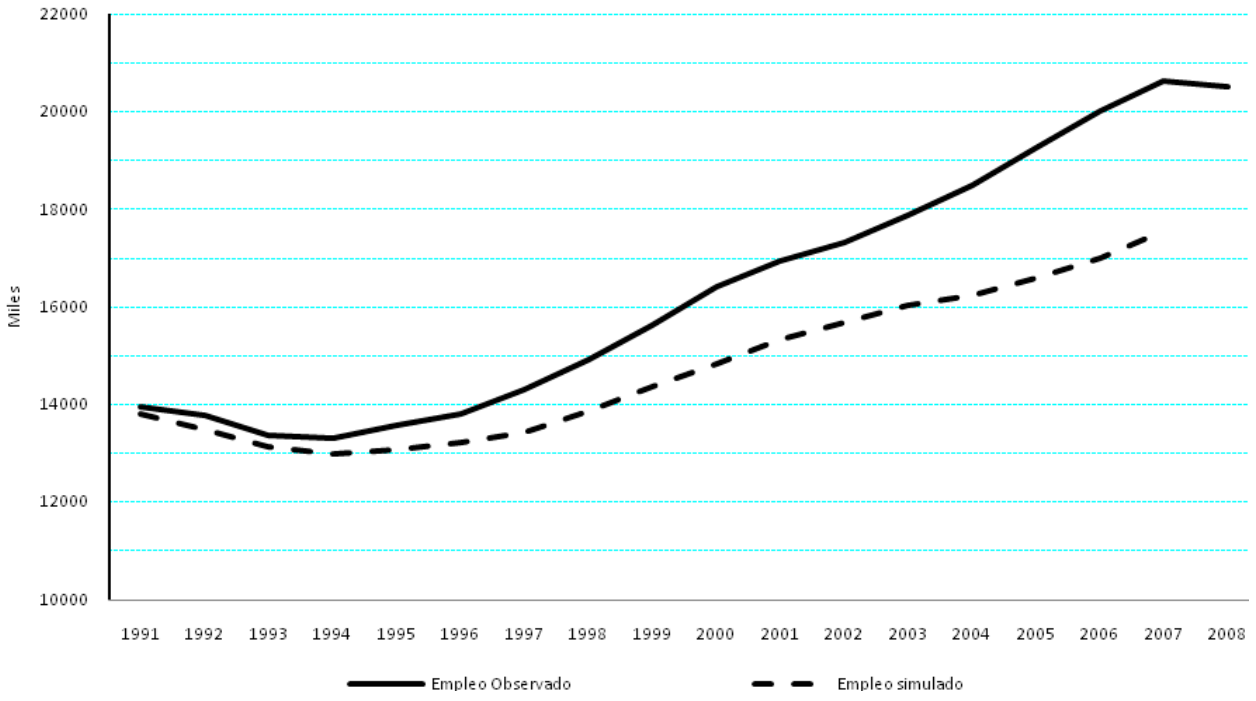


Gráfico 2: Creación de empleo observado y virtual

Junto a un proceso de creación de empleo menor, si el cambio de modelo productivo no se ve acompañado de otras medidas se produciría un incremento de la demanda de empleo cualificado y una absorción muy difícil de los parados de baja cualificación. Adicionalmente, la escasa correlación que se observa en muchas ocasiones entre crecimiento de la productividad y salarios como, por ejemplo, en el Gráfico 3, en un contexto de relocalización del empleo ante cambios sectoriales importantes, podría dar lugar a que los efectos del crecimiento sobre el empleo fueran aun menores que los estimados en el ejercicio anterior.

España: crecimiento de la productividad y del salario real (Tasa de variación interanual)

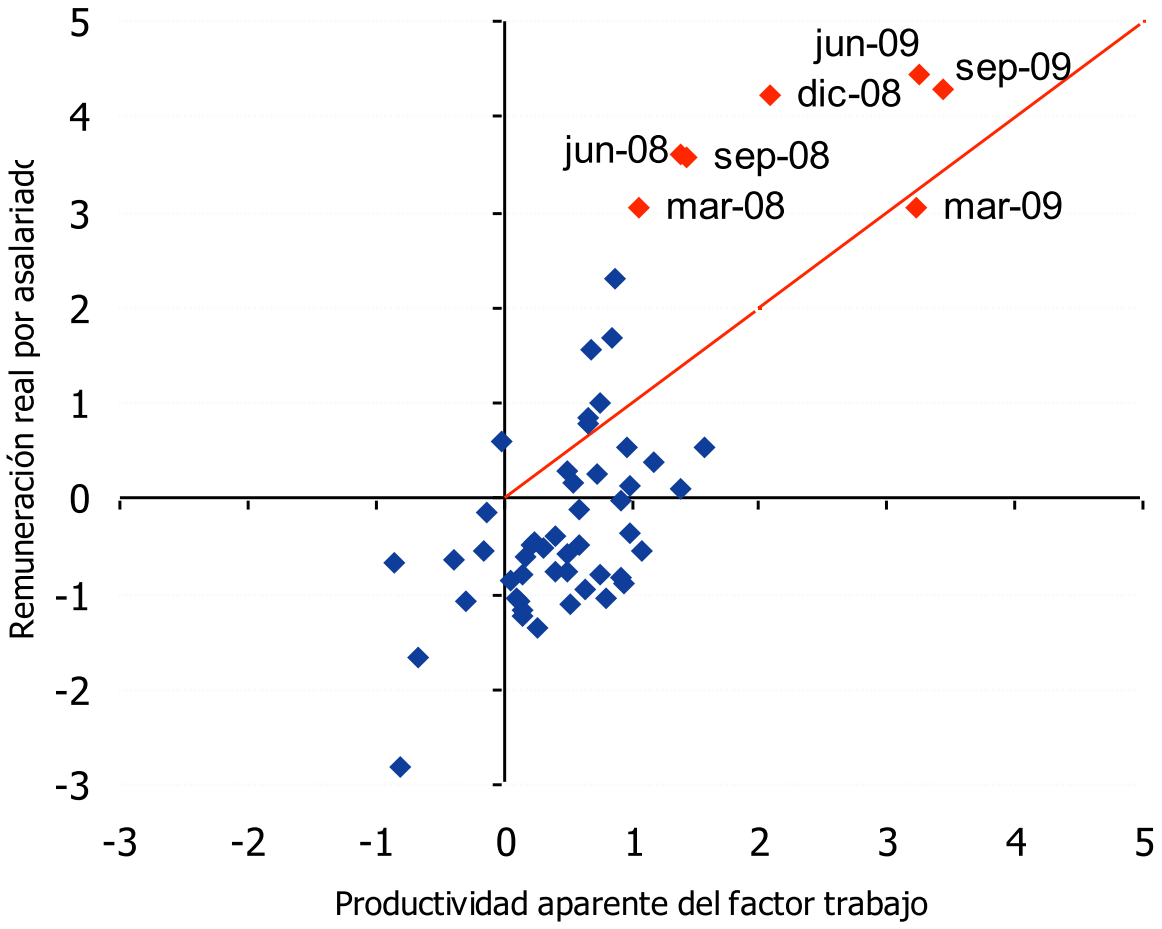


Gráfico 3: Crecimiento de la productividad y salario real

El efecto de las reformas laborales

¿Cuál es el papel de las reformas laborales en el contexto de un nuevo modelo de crecimiento? De la misma forma que la pendiente de la ley de Okun depende fundamentalmente de características tecnológicas que afectan a los requerimientos de trabajo por unidad de output (a mayor crecimiento de la productividad, menor pendiente) la distancia vertical al origen depende de variables relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo.

En un trabajo conjunto con los profesores J.E. Boscá y J. Ferri (Andrés, Boscá, Doménech y Ferri, 2009) hemos llevado a cabo una serie de ejercicios de simulación para distinguir el efecto que sobre la creación de empleo tienen las medidas orientadas a cambiar el patrón de crecimiento del efecto de las reformas laborales. En el Cuadro 1 se resumen los resultados sobre las principales variables económicas, que reflejan decisiones óptimas por parte de empresas y trabajadores. En todas las simulaciones se supone que la economía española parte de una tasa de desempleo del 20% y se evalúa el tiempo necesario para reducir esta tasa al 10% bajo diversos escenarios alternativos. Los resultados de la primera fila reflejan una situación equivalente a la observada en España entre 1995 y 2007: una tasa de crecimiento del 3% anual, impulsado por un fuerte shock de demanda consistente en una reducción sustancial del tipo de interés real, que permitiría reducir el desempleo en aproximadamente un 1% anual (diez años hasta llegar al 10%). En este proceso, como en nuestro pasado reciente, tanto la productividad como los salarios reales permanecen básicamente constantes.

En la segunda fila se simula un de cambio en el patrón de crecimiento, en el que el agotamiento del shock de demanda se compensa con un shock de productividad suficiente para mantener el ritmo de crecimiento anual en el 3%. En este caso tanto los salarios como la productividad crecen a un ritmo superior, de hecho esta última lo hace a un 1% anual, similar al observado en la economía Europea. El crecimiento del empleo en este caso es sustancialmente

más lento y la economía necesita el doble de tiempo para reducir la tasa de paro al 10%. Este resultado refleja simplemente el hecho de que la nueva fuente de crecimiento es menos intensiva en uso del factor trabajo y es consistente con los resultados observados en el Gráfico 2.

En las filas siguientes se reproduce este último ejercicio, pero en cada una de ellas aplicando además simultáneamente un cambio paramétrico que aproxima una reforma laboral centrada en un aspecto concreto del mercado de trabajo. Estas medidas pueden asimilarse a las contenidas en la Propuesta para la Reactivación Laboral en España (FEDEA, 2009, www.crisis09.es/propuesta), según la correspondencia descrita en las notas del Cuadro 1. En la fila tercera se simulan los efectos de un cambio en la tasa (exógena) de destrucción de puestos de trabajo, en la cuarta un aumento en la intensidad de búsqueda de los desempleados, en la quinta se supone que la descentralización de la negociación colectiva refuerza la correlación entre el salario y la productividad específicos de la empresa, en la sexta una reducción en el coste de las vacantes y en la séptima un aumento de la eficiencia de los mecanismos de emparejamiento en el mercado de trabajo.

En todos los casos la aplicación simultánea de una de estas medidas como complemento del cambio en el patrón de crecimiento tiene efectos inequívocamente beneficiosos en la creación de empleo. El tiempo necesario para reducir la tasa de desempleo del 20 al 10 por ciento cae hasta niveles similares a los correspondientes al periodo 1994-2007, aunque el crecimiento del empleo es ahora más estable y por ello menos vulnerable a los shocks de demanda. Además, debido a que el desempleo cae más rápidamente, las reformas laborales llevan asociadas en todos los casos un incremento de la productividad del trabajo y del salario real superiores a los observados en los escenarios en que estas reformas no tienen lugar. A modo de ejemplo de lo que una reforma de mayor calado puede suponer, en la última fila se simula una economía que crece movida por un aumento significativo de la productividad (nuevo modelo) en la que se aplican simultáneamente todas las reformas laborales analizadas en las filas anteriores. El resultado es una aceleración del proceso de reducción del desempleo que de este modo alcanzaría el 10% en un tiempo sustancialmente inferior a todos los casos anteriores, de manera que el crecimiento de la productividad y de los salarios sería también muy superior.

Cuadro 1: Simulación de los efectos macroeconómicos de "cambios en el modelo productivo" y de las reformas laborales

	%Δ Producti-vidad	%Δ PIB	%Δ Tasa de paro	%Δ Salario real	%Δ Horas por trabajador	Años para reducir el desempleo al 10%
1	--	3%	-1,00	--	--	10,00
2	1,07%	3%	-0,49	0,18%	-0,47	20,45
3	1,06%	3%	-0,66	0,16%	-0,87	15,06
4	1,11%	3%	-0,68	0,25%	-0,95	14,73
5	1,11%	3%	-0,70	0,27%	-1,01	14,27
6	1,11%	3%	-0,72	0,29%	-1,13	13,33
7	1,07%	3%	-0,75	0,17%	-1,00	13,96
8	1,17%	3%	-1,54	0,40%	-2,97	6,50

1 Crecimiento basado en la demanda (modelo de crecimiento de los 90/00).

2 Crecimiento basado en la productividad ("nuevo modelo de crecimiento).

3 (2) + Contrato único (reducción de un 5% en la tasa de destrucción de puestos de trabajo).

4 (2) + Rediseño de las prestaciones por desempleo (aumento del 1% en la intensidad de búsqueda).

5 (2) + Descentralización de la negociación colectiva (aumento del 5% de la respuesta de los salarios a la evolución de la productividad de la empresa).

6 (2) + Mejora de la eficiencia de las políticas activas (reducción del 10% en el coste de las vacantes).

7 (2) + Mejora de la eficiencia de las políticas activas (aumento del 5% en el ritmo de emparejamientos).

8 (2) + todas las reformas simultáneamente.

Los cambios en productividad, salario real, horas por trabajador son relativos a los observados en el caso de la economía en (1). Simulaciones realizadas con el modelo REMS (Boscá et al, 2009).

¿Cuál es el efecto de estas reformas que facilita una más rápida absorción del desempleo? Hay que destacar que entre las reformas simuladas no hay ninguna que suponga explícitamente una reducción de los costes de despido (que en el modelo de referencia no se consideran) ni un reparto del trabajo, ni siquiera un incentivo a la contratación a tiempo parcial. Sin embargo, el crecimiento del número de empleos en los escenarios de reforma laboral, viene acompañado de una reducción del número de horas trabajadas por empleado. Esto se debe a que dichas reformas y el nuevo entorno económico facilitan la creación de nuevos puestos de trabajo favoreciendo la elección conjunta de empresas y trabajadores de un volumen inferior de horas trabajadas por empleado. Esta decisión, no es impuesta sino que es óptimamente elegida por ambas partes, con lo que la reforma actúa como un mecanismo que favorece ex-post un mejor reparto del trabajo.

El Gráfico 4, representa el movimiento en la ley de Okun que tiene lugar como consecuencia de todos estos cambios. La línea continua representa el intercambio entre crecimiento y variación del desempleo en el modelo productivo de los últimos años. La línea punteada que rota sobre la anterior es el resultado de una economía en la que ha tenido lugar un cambio en el motor del crecimiento, de una demanda pujante a una productividad creciente ("nuevo modelo productivo").

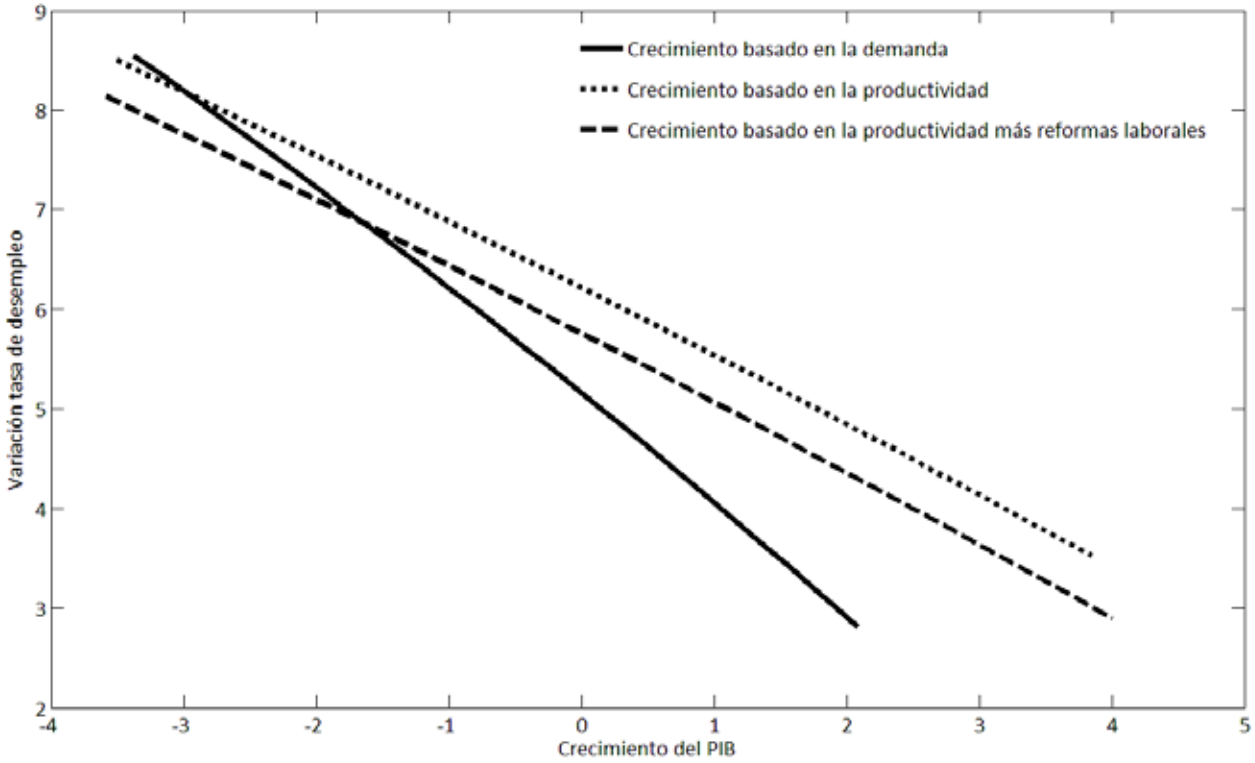


Gráfico 4: Movimientos de la ley de Okun. Cambio en el modelo productivo y reforma laboral

Como puede observarse esta rotación no hace más rápida la caída en el desempleo conforme la economía se recupere, sino que a cada tasa de crecimiento superior a la actual correspondería un ritmo de reducción del desempleo inferior al observado hasta el inicio de la crisis. Por último las simulaciones llevadas a cabo bajo el supuesto de la aplicación con éxito de reformas adecuadas en el mercado laboral desplazan la ley de Okun hacia abajo (línea discontinua) suponiendo una ganancia nada desdeñable en términos de reducción anual de la tasa de paro para cada valor de la tasa de crecimiento del PIB.

Consideraciones finales

Las causas de la fuerte destrucción de empleo en los últimos meses son sobradamente conocidas y no son sino el reverso de la moneda del proceso de acelerado crecimiento del empleo entre 1994 y 2007. La especialización en actividades de baja productividad y la disponibilidad de abundante mano de obra de baja cualificación pueden explicar esta pauta en buena medida, en una economía en la que el crecimiento ha sido impulsado por la convergencia de los tipos de interés hacía niveles históricamente reducidos. Sin embargo las deficiencias del marco jurídico de nuestras relaciones laborales han sido un factor determinante del enorme ajuste que sufre nuestro mercado laboral en la crisis económica actual. La escasa inversión en políticas activas del mercado de trabajo, el diseño ineficiente las políticas pasivas y de la negociación colectiva y, sobre todo, la proporción extraordinariamente elevada de trabajadores con contratos temporales son algunos ejemplos de este mal funcionamiento. Para salir de esta situación y hacerlo de forma duradera España tiene el doble reto de crear empleo productivo rápidamente y hacerlo de forma estable, evitando la extraordinaria volatilidad de nuestra tasa de paro.

El motor del crecimiento de los últimos quince años se ha agotado en buena medida, por ello nuestra economía debe, sin duda, buscar fuentes alternativas de desarrollo basadas en el incentivo a la inversión en actividades con mayor valor añadido y en el uso más intensivo de la mano de obra cualificada. Políticos y comentaristas abogan acertadamente por lo que se ha dado en llamar un cambio en el modelo productivo de nuestra economía. En este artículo sin embargo se señala un aspecto que con frecuencia se olvida en este debate. Incluso dando por supuesto que este cambio pueda surtir efectos rápidamente mediante la adopción de los incentivos adecuados, lo cual dista mucho de estar garantizado, con frecuencia se olvida que una economía basada en actividades con mayor valor añadido como ocurre, por ejemplo, en los países de la zona euro sería sin duda capaz de moderar las fluctuaciones en el desempleo pero no garantiza en absoluto la rápida creación de puestos de trabajo que nuestra economía necesita si no

queremos volver a tardar más de una década en volver a tasas de desempleo similares a las de nuestro entorno.

El logro de ambos objetivos simultáneamente (creación de empleo productivo rápida y estable) requiere acompañar cualquier medida de incentivo hacia una nueva economía de unas reformas laborales que aseguren un funcionamiento más eficiente del proceso de búsqueda de empleo, del emparejamiento, de la formación y del proceso de negociación salarial en España. Los ejercicios de análisis y simulación resumidos con anterioridad muestran que un crecimiento basado en la productividad puede facilitar una rápida y duradera reducción de la tasa de desempleo sí, y sólo sí, viene acompañado de las reformas laborales adecuadas. La disyuntiva que el debate político nos presenta frecuentemente entre "cambio de modelo productivo o reforma laboral" es falsa. Un cambio en las fuentes de nuestro crecimiento no hace la reforma laboral menos necesaria sino todo lo contrario, para que la tasa de desempleo pueda disminuir rápidamente en una economía con un empleo más estable y un crecimiento de la productividad más elevado.

Referencias

1 Andrés, J., Boscá, J.E., Doménech, R. y Ferri, J. (2009): Job Creation in Spain: Productivity Growth, Labour Market Reforms or both? Mimeo.

2 Andrés, J., S. Bentolila, A. Cabrales, S. de la Rica, J. J. Dolado, F. Felgueroso, J. I. García-Pérez, L. Garicano, M. Güell, M. Jansen, S. Jiménez, J. Messina y P. Vázquez (2009): Propuesta para la Reactivación Laboral en España. FEDEA (www.crisis09.es/propuesta).

3 BBVA (2009): "Tres Reformas Estructurales para el Mercado Laboral Español". Situación España. Marzo. (http://serviciodeestudios.bbva.com).

4 Boscá, J.E., A. Díaz, R. Doménech, J. Ferri, E. Pérez y L. Puch (2009): "A Rational Expectations Model for Simulation and Policy Evaluation of the Spanish Economy ". (De próxima publicación en Journal of the Spanish Economic Association, SERIEs).

5 Cabrales, A., J. J. Dolado, F. Felgueroso y P. Vázquez (2009): La Crisis de la Economía Española: Lecciones y Propuestas. FEDEA (www.crisis09.es/ebook).

2
Crecimiento sostenible y reforma laboral ¿Qué va antes? ¿El huevo o la gallina?

Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo y FEDEA
Sergi Jiménez
Universitat Pompeu Fabra y FEDEA

Los argumentos expuestos en este artículo se basan en Felgueroso y Jiménez (2009)

Si el objetivo del cambio del modelo productivo es aumentar la tasa de empleo y la productividad de nuestra economía, la comparación internacional muestra que el camino no está sólo en la adquisición de las nuevas tecnologías, sino también en su uso generalizado. Al ser estas complementarias de la educación y formación, este uso está condicionado por escaso stock capital humano de nuestra población en edad de trabajar. El retraso educativo y de la sociedad española, las altas tasas de abandono escolar registradas en las últimas décadas y el intenso envejecimiento demográfico han causado que España parta con una proporción de la población activa que no alcanza el nivel mínimo para un aprovechamiento productivo de la TICs (básicamente, un nivel educativo de grado medio). El reto es enorme y el cambio será especialmente costoso, pero sobre todo no se podrá llevar a cabo sin una reforma laboral que mejore los incentivos a la formación o que, al menos, corrija las ineficiencias en la adquisición de capital humano provocadas por nuestras instituciones laborales y por las políticas de empleo actuales.

Introducción

Después de un largo período de prosperidad, y en algo menos de dos años, la tasa de empleo española ha caído a niveles parecidos a los que se registraron en los años 70, y es actualmente similar a la de Grecia, por poner un ejemplo. Durante esta última etapa de prosperidad, los altos ritmos de crecimiento del empleo velaron los problemas más profundos de nuestra economía, problemas que se expresaban, por ejemplo, en la evolución negativa de la productividad de los factores. Existe ya un claro consenso de que requerimos de un cambio de modelo productivo. El objetivo de este cambio debería ser doble: recortar las diferencias en tasas empleo y productividad con los demás países de la UE15.

En el actual contexto se hace necesaria una reflexión sobre cual es el camino más correcto para que España deje de un lado, definitivamente, un modelo de baja productividad. Es evidente que la iniciativa gubernamental es necesaria para guiar este proceso, pero son los individuos y empresas, con su comportamiento, los agentes clave en el proceso. La regulación no hace sino proveer un marco para el tránsito de modelo productivo. Alguna de las iniciativas que se han incluido en el reciente anteproyecto de Ley de Economía Sostenible son ejemplos en la dirección correcta pero por si solas no creemos que sean capaces de resolver los problemas de la economía española y de conducirla por el camino correcto.

Los problemas

No sólo somos menos productivos que los demás por habernos especializado en sectores tradicionalmente denominados “menos productivos”, tales como el turismo y la construcción. Somos menos productivos en prácticamente todos los sectores y ello se debe, en gran parte, al retraso en la adopción de las nuevas tecnologías, especialmente el menor uso de ordenadores y de las tecnologías de la información y comunicación (TICs). En gran parte de los países de la UE15, estas tecnologías se utilizan, con mayor

o menor intensidad, en todos los sectores y prácticamente todas las ocupaciones, incluidas las manuales. Esto no ha ocurrido aún en España. También somos menos productivos y tenemos una menor tasa de empleo por el tamaño aún reducido de los sectores de servicios más intensivos en conocimiento, al que hemos de asociar, además, un enorme déficit de puestos de trabajo para técnicos y profesionales, a pesar de haber convergido ya con países como Suecia, Holanda o el Reino Unida, en la proporción de personas con nivel educativo superior. Por estas razones, parece evidente que el cambio de modelo productivo pasa principalmente por conseguir la adopción generalizada de las tecnologías y, ésta, como veremos, pasa por avances en educación y su aprovechamiento.

Las TICs son tecnologías complementarias a la educación y la formación. Los conocimientos requeridos para su uso se adquieren generalmente por los más jóvenes en el sistema educativo reglado y por la población de edad más avanzada (los que finalizaron la educación reglada antes de la llegada de las TICs) mediante procesos formativos a lo largo de su vida laboral. Pero, además, también requieren de un nivel educativo mínimo para que su uso permita un aumento real de la productividad, y este nivel se asocia en todos los países con una elevada proporción de personas que hayan alcanzado al menos un nivel educativo intermedio (que aquí correspondería con el bachillerato o la FP de grado medio). En este sentido, España, al igual que los demás países del sur de Europa, se han encontrado en franca desventaja con la llegada de las TICs, debido a las enormes brechas educativas por edades con los demás países. Al déficit educativo en la población de edad más avanzada, España ha sumado un lastre adicional a lo largo de esta última década: el franco retroceso en la lucha contra el abandono escolar y el menor nivel educativo de los inmigrantes más jóvenes. En consecuencia, la reducción de las brechas en los niveles educativos inferiores con los demás países (incluyendo Italia y Grecia) se ha detenido en las edades más jóvenes e intermedias (véase el Gráfico 1).

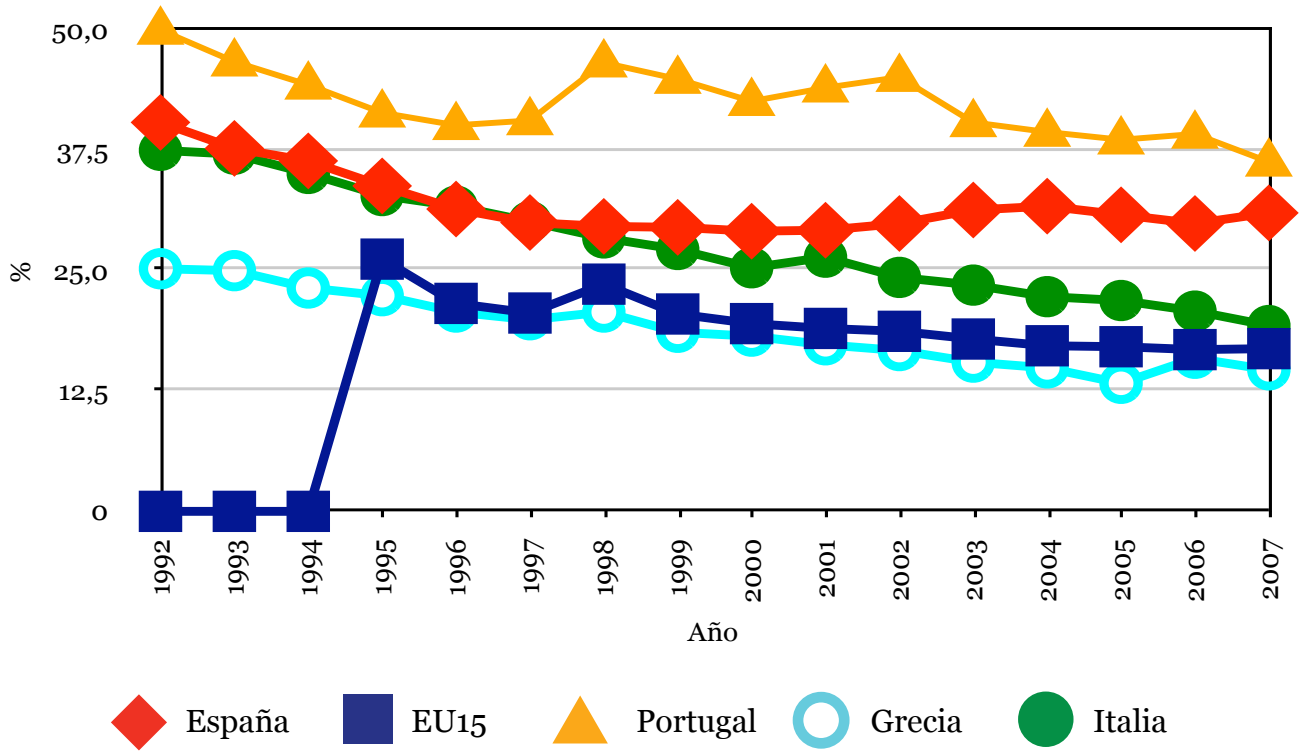


Gráfico 1: Porcentaje que no completan estudios secundarios en los países del Sur de Europa. 18-24 años, 1992-2008.

Por otro lado, gran parte de nuestros titulados universitarios han ido ocupando progresivamente los puestos de trabajo destinados a priori a una población con nivel intermedio (con cualificación suficiente para el uso de ordenadores), que se ha revelado demasiado escasa. Adicionalmente, también registramos una de las menores tasas de formación o aprendizaje a lo largo de la vida, tanto entre los empleados como entre los desempleados (véase el Cuadro 1).

Cuadro 1

A Empleados que participan en actividades formativas (%)
B Desempleados que participan en actividades formativas (%)
C Empleo en el sector educativo/Población de 15 a 64 años (%)

(A)			(B)			(C)	
Suecia	79.3		Suecia	58.6		UE-27	4.5
Reino Unido	56.6		Noruega	45.8		Suecia	8.0
R. Checa	47.6		Austria	41.4		Noruega	6.7
Portugal	31.5		Holanda	41.1		Reino Unido	6.5
Polonia	30.1		Finlandia	34.7		Lituania	6.0
Noruega	60.3		Bélgica	34.4		Dinamarca	6.0
Lituania	43.4		Reino Unido	33.5		Estonia	5.5
Letonia	40.1		Chipre	31.1		Bélgica	5.4
Italia	27.7		Alemania	29.3		Eslovenia	5.3
Hungría	12.1		Francia	28.6		Holanda	5.1
Holanda	52.7		Eslovenia	27.5		Chipre	5.0
Grecia	17.8		**España**	**25**		Letonia	4.9
Francia	42.3		EU27	24.5		Finlandia	4.7
Finlandia	62		Portugal	21		Hungria	4.6
EU27	43.4		Estonia	17.3		Irlanda	4.6
Estonia	49.2		Italia	16.9		Grecia	4.4
España	**35.9**		Lituania	16.7		Francia	4.4
Eslovenia	47.7		Letonia	16.3		Portugal	4.3
Eslovaquia	54		Eslovaquia	15.7		Polonia	4.2
Chipre	48		Polonia	13.9		Eslovaquia	4.2
Bulgaria	50.2		Grecia	13.2		Bulgaria	4.1
Bélgica	48.9		R. Checa	12.6		Alemania	4.1
Austria	48.3		Bulgaria	7.1		Italia	4.1
Alemania	53		Hungría	5.5		R. Checa	3.8
						Austria	3.8
						España	**3.6**

Fuente: Eurostat (datos para el año 2007)

Los factores que dificultan el cambio de modelo productivo

Nuestras altas tasas de abandono escolar (sólo superadas por Portugal) y de desajuste ocupacional en los niveles superiores (las mayores de la UE15, y la aún escasa formación recibida por empleados y desempleados, son indicadores claros que ayudan a entender los bajos niveles de productividad alcanzados por la economía española y la escasa formación en nuevas tecnologías.

Estos factores pueden ser explicados en gran parte por tres características de la población española, particularmente desfavorables para la adopción de las nuevas tecnologías: el envejecimiento (en especial, la dramática disminución de la población juvenil), los retrasos acumulados en la demanda educativa y el espectacular incremento observado en la participación laboral de la mujer (cuyo efecto para el conjunto de la economía ha sido innegablemente positivo, pero que ha tenido alguna incidencia sobre los problemas que hemos diagnosticado).

Estas características han tenido efectos perversos en el tamaño de las sucesivas cohortes de entrantes desde mediados de los años 90, cada vez menores, afectando la demanda educativa de los más jóvenes, que han visto aumentar sus oportunidades de empleo y salario, especialmente en puestos de trabajo no cualificados. También han afectado estos factores al ajuste ocupacional y, en consecuencia, al premio salarial, de los entrantes con titulaciones universitarias pertenecientes a las cohortes más abundantes. Las dependencias de las sendas educativas (la alta proporción de personas con bajo nivel educativo y la baja proporción de niveles intermedios) también han sido importantes para explicar ambos fenómenos. Finalmente, el rápido crecimiento de la actividad laboral de las mujeres (sólo comparable al ocurrido en Irlanda durante este mismo período) también ha contribuido al aumento de la demanda de servicios de baja intensidad en el uso de las TICs (debido a la rápida externalización de la producción doméstica) y ha favorecido, no sólo la llegada de inmigrantes, sino también el abandono escolar de jóvenes, especialmente hombres, nativos.

Los mismos factores que han frenado el cambio de modelo productivo durante el pasado reciente, persistirán en la próxima década. En particular, el envejecimiento demográfico, la disminución de las cohortes de jóvenes (incluso si aumenta la fracción de los que alcanzan la educación superior, ello no bastará, tal y como ilustra para impedir la disminución del número de egresados en el futuro) y la dependencia de las sendas educativas (que hace que el nivel de cualificación medio sea sustancialmente menor que el promedio europeo), seguirán actuando como frenos para que estas políticas sean eficaces.

¿Por qué es la reforma laboral tan imperativa?

Cómo acabamos de explicar, el retraso educativo y de la sociedad española, las altas tasas de abandono escolar registradas en las últimas décadas y el intenso envejecimiento demográfico han causado que España parta en esta nueva etapa con una importante desventaja relativa, por tener una proporción considerable de su población activa que no alcanza el nivel mínimo para un aprovechamiento productivo de la TICs (básicamente, un nivel educativo de grado medio). El reto es enorme y el cambio será especialmente costoso, pero sobre todo no se podrá llevar a cabo sin una reforma laboral que mejore los incentivos a la formación o que, al menos, corrija las ineficiencias en la adquisición de capital humano provocadas por nuestras instituciones laborales y por las políticas de empleo actuales.

Un primer factor clave consiste en modificar la regulación contractual para que sea más benigna con la formación adquirida en la empresa. Demasiada protección para los trabajadores con mayor antigüedad en las empresas desincentiva la adquisición de capital humano. Demasiada rotación para los entrantes, también impide que estos reciban formación en la empresa, lo que muchos compensan con un exceso de educación que alienta la sobre-cualificación.

La implantación de un contrato único con indemnizaciones crecientes constituye un paso decisivo para corregir estos problemas, pero no será suficiente. Por una parte, sigue siendo una reforma parcial que no afecta a los que más tiempo lleven en la empresa. Deben buscarse, por lo tanto, vía alternativas y complementarias como pueden ser la creación de cuentas de ahorro individuales vinculadas a la formación y la de una Agencia de Certificación de la formación profesional de las plantillas.

La reforma del sistema de prestaciones por desempleo debe ir orientada a favorecer la adquisición de la formación en general: tener una renta suficiente que soporte el momento

de reciclaje parece ser un elemento esencial en esta dirección. Por el contrario, la evidencia para otros países muestra que altas indemnizaciones por despido tener un efecto renta importante que desincentiva no sólo la actividad laboral, sino también la formación necesaria para el reciclaje. Por ello, todo avance hacia a un nuevo equilibrio entre la legislación sobre protección del empleo y los seguros de desempleo, debería también favorecer la inversión en formación y, especialmente, el reciclaje. Pero, de forma ineludible, este cambio debe venir apoyado por una reforma integral de la formación continua y ocupacional, ambas han dado muestras suficientes de un funcionamiento bastante ineficaz, aunque no será sencillo siempre que su gestión esté monopolizada por los agentes sociales y los servicios públicos de empleo, respectivamente

La supresión de la dualidad entre fijos y temporales debería facilitar el desarrollo de una mayor flexibilidad interna en las empresas, proporcionando tiempo para la formación, y para la conciliación de la vida laboral y familiar, lo cual permitiría prestar más atención a los hijos, mejorando sus resultados escolares y garantizando, por lo tanto, una mayor calidad del capital humano (Veáse en el Gráfico 2, inspirado en Cabrales, 2009). En definitiva, ¿qué viene antes? ¿La reforma laboral o el crecimiento sostenible basado en un cambio de modelo productivo?

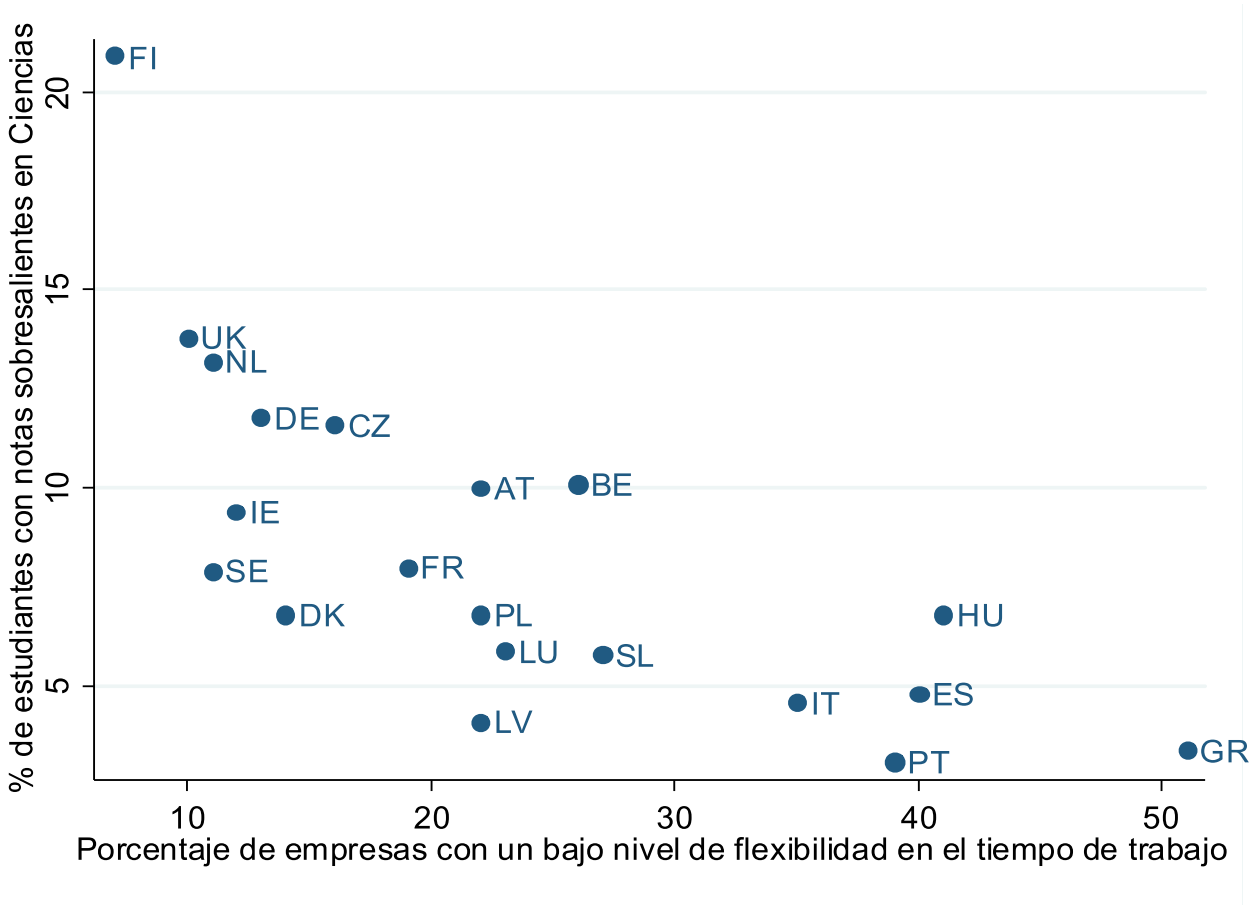


Gráfico 2: Porcentaje de empresas con un bajo nivel de flexibilidad en el tiempo de trabajo vs % de estudiantes con notas superiores a 633.33 en el test de Ciencias del informe de Pisa (niveles 5 y 6)

Referencias

1 Cabrales, A. (2009): "A España le falta varianza", (www.nadaesgratis.es)

2 Felgueroso, F. y S Jiménez-Martín (2009): "The New Economic Growth: How and With Whom?", en The 2009 FEDEA Annual Policy Conference, Madrid, 28-30 de octubre de 2009.

3 La penalización salarial de temporalidad: ¿Qué efectos tiene en las decisiones familiares?

Sara de la Rica
Universidad del País Vasco y Fedea

El excesivo uso de los contratos temporales, además de limitar las posibilidades de formación y promoción en el empleo, constituye un factor importante para explicar las desigualdades salariales en España. En este artículo, se cuantifica en primer lugar la penalización salarial por disponer de un contrato temporal en lugar de uno indefinido. Se muestra que esta penalización se debe, en primer lugar, a que los complementos por antigüedad que cobran los trabajadores con contrato temporal son mucho menores, y en segundo lugar, a que las retribuciones en base a otros componentes variables son de media casi un 20% inferior a la que ofrecen los contratos indefinidos. Los impactos sobre las decisiones individuales y familiares de estas diferencias son notables. Se ilustran aquí dos ejemplos: el impacto de la temporalidad en la decisión sobre el consumo de las familias, así como en la entrada a la maternidad.

Introducción

Uno de los elementos centrales de la Propuesta de Reactivación Laboral que un grupo de académicos hemos sacado a la luz recientemente consiste en tratar de acabar con la dualidad laboral que hoy impera en el mercado laboral español. Esta dualidad nace de la existencia de dos tipos de trabajadores - aquellos que tienen contratos temporales y aquellos que tienen contratos indefinidos. Desde el punto de vista macroeconómico, esta dualidad provoca una excesiva volatilidad en el empleo. En momentos de recesión, como el actual, esta volatilidad nos ha llevado a un aumento prácticamente 10 puntos porcentuales en la tasa de desempleo en el último año.

Además, desde el punto de vista de la mano de obra, esta dualidad provoca una clara segmentación: aquellos que tienen contratos indefinidos se enfrentan a “buenos trabajos”, con mayores salarios, mayor posibilidad de promoción en el empleo, así como de gran seguridad en el trabajo. Como contraposición a este grupo, se encuentra el colectivo de trabajadores temporales, que se enfrenta a “malos trabajos”, con menores salarios, nulas posibilidades de formación y promoción en la empresa y una total falta de seguridad en el empleo. Por si esto fuera poco, este colectivo está formado por la mano de obra joven, que son el futuro de nuestro mercado de trabajo y, por tanto, a quienes se debiera preparar de modo especial en las fases tempranas de su experiencia laboral para poder hacer frente a las exigentes condiciones laborales de un mundo globalizado y altamente competitivo.

El propósito de este breve artículo es doble. En primer lugar, se pretende documentar empíricamente con los datos más recientes de los que se disponen en España cuál es la penalización salarial a la que se enfrentan los trabajadores que tienen un contrato temporal frente a aquellos que, siendo observacionalmente equivalentes en términos de educación, región, antigüedad, tipo de empresa, sector y ocupación, disfrutan de un contrato indefinido. En segundo lugar, apoyados por la importante penalización salarial que se encuentra en la primera parte del artículo, se documenta empíricamente que la tenencia de contratos temporales en lugar de indefinidos provoca importantes consecuencias en la toma de decisiones individuales y familiares. En particu

lar, se muestra el impacto de la temporalidad en la decisión sobre el consumo de las familias, así como en la entrada a la maternidad.

Temporalidad y diferencias salariales

La Encuesta de Estructura Salarial - EES2006, nos ofrece información individualizada sobre más de 200.000 trabajadores pertenecientes a más de 18.000 establecimientos. Una de las grandes ventajas de esta base de datos es que además de las características demográficas y laborales típicas de cada trabajador, ofrece información no sólo del salario total recibido mensualmente, sino también sobre el componente del salario base - aquel que refleja la categoría ocupacional del trabajador, de los complementos salariales totales – que incluyen retribuciones por turnos, antigüedad, así como bonos y comisiones) y finalmente de los complementos salariales variables que los trabajadores reciben mensualmente (que excluyen los pagos por turnos y antigüedad e incluyen aquellos pagos que el trabajador recibe en forma de bonos y comisiones). Además, se dispone de información sobre horas semanales trabajadas (pactadas en convenio), lo cual nos permite obtener información sobre el salario hora (total, base y complementos totales y variables) que recibe cada trabajador. Finalmente, dado que cada establecimiento puede ser identificado, es posible comparar trabajadores dentro de la misma empresa que difieren por tipo de contrato, lo cual elimina una parte importante de la heterogeneidad no observada entre trabajadores.

Una rápida inspección del Cuadro 1 nos permite observar que en media, los trabajadores con contrato indefinido reciben un 12% más de salario (salario hora total) que los trabajadores con contrato temporal. Si miramos al salario base, que refleja la categoría ocupacional en la que cada individuo trabaja, la diferencia media asciende al 6%, mientras que los trabajadores con contrato indefinido obtienen unos complementos salariales que superan de media en un 51% a los recibidos por el colectivo de trabajadores temporales.

Sin embargo, la existencia de diferencias salariales medias entre estos dos colectivos puede deberse a numerosos factores, algunos de ellos relacionados con diferencias en las características de los trabajadores que pueden reflejar diferencias en productividad. De hecho, se observa que los trabajadores con contrato temporal son en media cinco años más jóvenes (y en consecuencia tienen menor experiencia laboral), están menos educados y trabajan en ocupaciones con un carácter más manual (menor capital humano). Además, la incidencia de extranjeros en contratación temporal es mucho mayor. Si nos referimos a las empresas donde estos dos colectivos de trabajadores trabajan, se observa que los trabajadores con contrato temporal están más concentrados en empresas más pequeñas, y en mayor medida en empresas cuya negociación colectiva se realiza a un nivel más centralizado que el nivel de empresa.

Cuadro 1: Variables descriptivas por tipo de contrato

Variables	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Media	Desviación Estándar	Media	Desviación Estándar
Ln Salario total hora	2,23	0,56	1,97	0,44
Ln Salario base hora	1,76	0,42	1,62	0,36
Ln Complementos salariales Total hora."1"	0,66	1,25	0,32	1,16
Ln complementos salariales variables hora."2"	0,21	1,23	0,03	1,12
Edad media	38,49	10,17	33,46	10,35
% Mujer	0,42	0,49	0,38	0,49
% Joven	0,21	0,4	0,41	0,49
% Entre 30 y 40 años	0,35	0,48	0,32	0,47
% Entre 40 y 50 años	0,27	0,44	0,19	0,4
% Entre 50 y 60 años	0,17	0,38	0,08	0,27
% Extranjero	0,06	0,24	0,16	0,36
% Empresa privada	0,94	0,24	0,9	0,3
% Estudios primarios (o menos)	0,17	0,38	0,23	0,42
% Secundarios	0,54	0,5	0,49	0,5
% Universitarios	0,23	0,42	0,18	0,38
Directivos	0,13	0,34	0,11	0,31
Técnicos	0,17	0,38	0,09	0,28
Administrativos	0,15	0,36	0,11	0,31
Servicios	0,16	0,36	0,13	0,34
Blue Collar cualificados	0,26	0,44	0,33	0,47
Blue Collar no cualificados	0,12	0,32	0,23	0,42
Por características de la Empresa				
% Negociación colectiva empresa	0,16	0,37	0,1	0,3
% Tamaño empresa 1 (10-49)	0,54	0,5	0,56	0,5
% Tamaño empresa 2 (20-199)	0,18	0,39	0,19	0,39
% Tamaño empresa 3 (>199)	0,28	0,45	0,25	0,43
Nº observaciones	163.302		58.572	

1 El número de trabajadores de la muestra que reciben complementos salariales son 141.517 con contrato indefinido y 45.866 con contrato temporal.

2 El número de trabajadores de la muestra que reciben complementos sa-lariales variables son 47.804 con contrato indefinido y 16.030 con contrato temporal.

Nota: Las medias son ponderadas. Todas las variables salariales están medidas en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir de EES-2006.

Por ello, la cuantificación de la penalización salarial de los trabajadores temporales en relación con los trabajadores indefinidos requiere de estimaciones econométricas que revelen la magnitud de la desigualdad salarial a la que se enfrentan dos trabajadores similares en capital humano y en su situación laboral, pero que difieren en el tipo de contrato. Los resultados de estas estimaciones se presentan en el Cuadro 2.

El tener un contrato temporal en lugar de un indefinido disminuye, ceteris paribus, el salario hora total en un 15%. Además, esta diferencia salarial es debida principalmente a la diferencia en los complementos salariales, ya que las diferencias en el salario base entre ambos tipos de trabajadores no llegan al 6%. Si tenemos en cuenta el total de complementos salariales (que incluyen pagos por turno y por antigüedad), las diferencias ascienden al 22%. Si excluimos estos dos tipos de complemento – por turno y por antigüedad, y nos concentramos en los complementos variables (bonos y comisiones), los trabajadores con contrato

temporal reciben en media un 11 por ciento menos que sus homólogos con contrato indefinido.

Por otra parte, se observa que al comparar trabajadores de la misma empresa, las diferencias en el salario total y en el salario base por tipo de contrato son prácticamente idénticas a las obtenidas anteriormente – 15% y 6% respectivamente. Sin embargo, al estimar el impacto del tipo de contrato en los complementos salariales, éste aumenta hasta un 28% cuando se considera el total de los complementos salariales, y hasta un 18% cuando sólo se estima el impacto del tipo de contrato sobre los complementos salariales que incluyen únicamente bonos y comisiones.

Cuadro 2: Estimaciones Salariales - Salario Total, Salario Base y Complementos Salariales. Variable dependiente: Log salario hora.

Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales Totales		Complementos Salariales Variables	
	MCO	EFE	MCO	EFE	MCO	EFE	MCO	EFE
Contrato temporal	-0,152 (0,003)	-0,154 (0,002)	-0,058 (0,004)	-0,062 (0,002)	-0,224 (0,011)	-0,286 (0,006)	-0,111 (0,018)	-0,184 (0,010)
Nº obs.	221.874	221.874	221.874	221.874	187.383	187.383	63.834	63.834
Variables	Salario total		Salario base		Complementos salariales Totales		Complementos Salariales Variables	
	MCO	EFE	MCO	EFE	MCO	EFE	MCO	EFE

Nota: Se presentan dos tipos de estimaciones: Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y Estimaciones de Efectos Fijos de Empresa (EFE). Mediante la estimación de efectos fijos, podemos comparar el impacto del tipo de contrato entre los trabajadores con contrato temporal e indefinido que trabajan en la misma empresa, lo cual reduce en gran medida factores no observables que pudieran estar afectando a las diferencias salariales. Las estimaciones salariales por Mínimos Cuadrados Ordinarios incluyen, además del tipo de contrato, indicadores de género, edad, educación, ocupación, indicadores de región, tamaño, sector de actividad, tipo de negociación colectiva, tamaño de empresa, mercado al que se dirige la empresa. Las estimaciones por efectos fijos incluyen las mismas variables excepto aquellos que son comunes a nivel de empresa (sector, región, tipo de negociación, tamaño y tipo de mercado). Errores standard corregidos entre paréntesis.

Fuente: Elaboración propia a partir de y EES-2006.

Resumiendo, esta sección documenta que los contratos temporales, además de dotar de una nula posibilidad de continuidad y promoción en el empleo, ofrecen una retribución menor debido en primer lugar, a que los complementos por antigüedad que cobran los trabajadores con contrato temporal son mucho menores, y en segundo lugar, porque las retribuciones en base a otros componentes variables son de media casi un 20% inferior a la que ofrecen los contratos indefinidos.

Temporalidad y las decisiones de consumo de las familias

La penalización salarial derivada de la temporalidad implica que un segmento significativo de los hogares está expuesto a la eventualidad de pérdidas importantes de renta en caso de que el contrato del cabeza de familia no se renueve o convierta en indefinido.[1]

En caso de pérdida de un empleo por parte de un perceptor de renta, los hogares pueden recurrir a varias formas de mantener su nivel de vida (además de cobrar la correspondiente prestación por desempleo y/o indemnización por despido). La primera es recurrir al mercado de crédito para obtener los fondos que permitan sostener el consumo en espera de que el cabeza de familia encuentre un nuevo empleo. La segunda consiste en incrementar la participación laboral de otros miembros y la tercera es recurrir a la ayuda familiar. En general, se ha comprobado que éstos mecanismos no constituyen un seguro completo, ya que el nivel de consumo cae en media tras una pérdida de trabajo por parte del cabeza de familia, si bien hay diferencias entre países (Bentolila e Ichino, 2008).

En ausencia de mecanismos de aseguramiento, es de esperar que aquellos hogares cuyos miembros estén relativamente más expuestos a la probabilidad de perder el empleo reduzcan su nivel de consumo hoy y aumenten sus ahorros con el fin de poder tener un "colchón adicional de riqueza" en caso de pérdida del empleo. Éste ahorro tendría dos componentes: un componente refleja mera anticipación de pérdidas de renta (que, en principio, no afectaría al bienestar, ya que es una mera reasignación del consumo para mantenerlo constante a lo largo del ciclo) y otra parte que denominaríamos "ahorro por motivo de precaución". La última constituye una reducción del consumo y bienestar que surge porque los individuos tienen aversión a fluctuaciones de su renta. Si bien el "ahorro por motivo de precaución" es un comportamiento común en muchas economías,[2] lo específico del caso español es que, de existir, la reducción de su bienestar estaría generada por la legislación laboral. En otras palabras: hogares más expuestos al desempleo por meros motivos contractuales han de reducir su nivel de gasto presente por la aversión a la eventualidad de que un perceptor de renta pierda el empleo.

Barceló y Villanueva (2009) miden la existencia o no de ahorro por motivo de precaución en España comparando los niveles de riqueza entre hogares cuyos perceptores de renta principales tienen un contrato temporal y aquéllos que tienen contrato indefinido. Para efectuar una comparación que mantenga otras variables constantes, comparan en qué medida han disminuido su nivel de ahorro aquellos hogares que en 2002 y 2005 obtuvieron un contrato indefinido como consecuencia de las subvenciones regionales a la conversión de contrato temporal en indefinido en comparación con los hogares que, con características observables similares, vivían en regiones o pertenecían a grupos demográficos que no podían beneficiarse de la subvención a la conversión de contratos.

1 Alrededor de un 20% de los cabezas de familia tenía un contrato temporal en el último trimestre de 2005. Además, para este grupo de la población, la probabilidad de transitar al paro en el siguiente trimestre está en torno al 11 por ciento. Fuente: Encuesta Financiera de las Familias, 2005 y Encuesta de Población Activa, 2000-2002.

2 Sin ánimo de ser exhaustivos, Carroll, Dynan y Krane (2003) encuentran ahorro por tipo precaución ante la eventualidad de perder el empleo en EEUU, Fuchs-Schündeln y Schündlen (2005) lo documentan para Alemania y Benito (2006) para el Reino Unido.

Dichos autores documentan que los hogares que experimentaron una conversión de su contrato de temporal en indefinido por efecto de las subvenciones a la conversión de contratos mantenían entre 2002 y 2005 menores niveles de riqueza financiera en relación a su renta laboral que aquéllos que seguían manteniendo un contrato temporal. En aquéllos hogares en los cuáles o bien cabeza de familia o el segundo perceptor de renta tienen un contrato temporal dedican hasta un 30% de su renta laboral anual a acumular un grado de riqueza mayor que hogares comparables cuyos miembros tienen un contrato indefinido. Dicha magnitud es lo suficientemente grande como para inferir que refleja un componente de aversión al riesgo y un coste del bienestar. Finalmente, los autores encuentran que los hogares reaccionan ante el riesgo de perder el empleo posponiendo su consumo y, en especial, la compra de vivienda de residencia.

Contratos Temporales y la decisión sobre la entrada en la maternidad

El excesivo uso de la temporalidad en España, y la penalización salarial que conlleva, no sólo afecta a la demanda interna modificando las decisiones sobre el consumo familiar, sino también al crecimiento demográfico, al afectar también las decisiones sobre maternidad. De la Rica e Iza (2005) investigan el impacto de la temporalidad en los contratos sobre la decisión de entrada en la maternidad. Un hecho claramente observado es que en España asistimos a un retraso importante en la entrada en la maternidad durante la década de los noventa. Sin embargo, este retraso se produce tanto para las mujeres más educadas como para aquellas cuyo nivel educativo es menor, lo que descarta que el retraso observado se deba simplemente a un efecto composición por el incremento del nivel educacional de las mujeres durante este periodo.

Este retraso en la entrada en la maternidad se produce al mismo tiempo que se extiende el uso de contratos temporales en España, a los cuales las mujeres se ven particularmente expuestas. Por ello, las autoras tratan de analizar cuál es la relación empírica existente entre la entrada a la maternidad y la temporalidad en el empleo. En particular, tratan de contrastar si al comparar mujeres con contratos temporales con otras mujeres de similares características pero con contratos indefinidos, se observa que las primeras retrasan más su entrada a la maternidad que las segundas[3].

Una breve descripción empírica de los datos se presenta en el Gráfico 1. Este gráfico revela que la incidencia de la entrada en la maternidad es menor en todas las edades para aquellas mujeres que tienen un contrato temporal frente a uno indefinido.

3 Los datos que utilizan en este trabajo provienen del Panel de Hogares de la Unión Europea (1994-2001). La metodología utilizada consiste en la estimación de modelos de duración, por medio de los cuales se estima la probabilidad condicional de entrada en la maternidad tanto de mujeres como de hombres. Esto permite conocer cuáles son los factores que determinan que una mujer o un hombre que en el momento t no han tenido ningún hijo lo tengan en el momento t+1. detalles metodológicos pueden verse en De la Rica e Iza (2005).

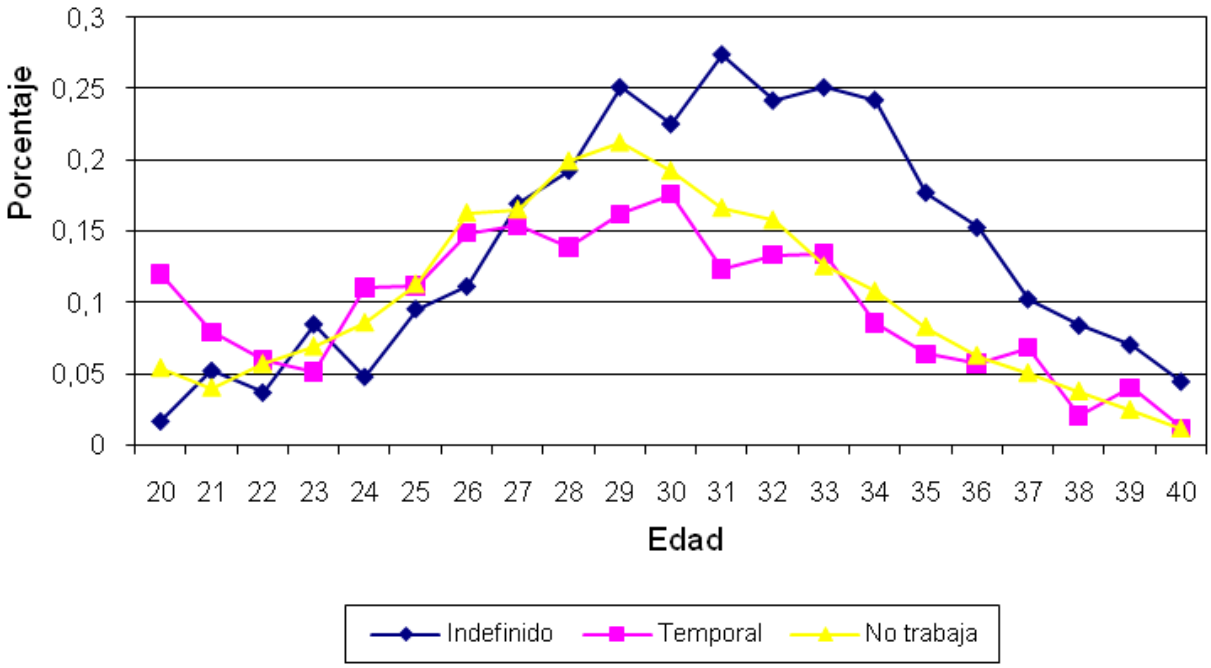


Gráfico 1: Porcentajes de Primeros Nacimientos a cada edad según tipo de contrato

Para obtener una idea precisa de la importancia de tener un contrato temporal frente a uno indefinido en la entrada en la maternidad, se requiere controlar por varios factores observables que pueden afectar la entrada en la maternidad, y poder así cuantificar la importancia del tipo de contrato en la entrada en la maternidad. Con este objetivo, estiman un modelo de duración por el cual se cuantifica cuál es la importancia de cada una de las características que potencialmente afectan a la entrada en la maternidad, una vez que todas las posibles variables se incluyen en la estimación. El Cuadro 4 de su artículo muestra esta estimación y los resultados son muy claros: Una vez que se controla por edad y educación, se encuentra que las mujeres que tienen un contrato temporal tienen una probabilidad de entrar en la maternidad mucho menor (a todas las edades) que aquellas que disfrutan de un contrato indefinido. El hecho de que este efecto se produzca para todas las edades indica además que el efecto desincentivador de los contratos temporales frente a los indefinidos es permanente. La alta inseguridad en el empleo así como sus inferiores salarios provoca que las mujeres que tienen este tipo de contratos decidan en menor medida entrar en la maternidad que aquellas que disfrutan de un contrato indefinido.

Referencias

1 Barceló, Cristina y Ernesto Villanueva (2009) The Response of Household Wealth to the Risk of Losing the Job: Evidence from Firing costs Presentado en la conferencia "Household Finance and Macroeconomics"
Banco de España: http://www.bde.es/webbde/Secciones/SobreBanco/Conferencias/Ponencias/Household/presentation/Fich/10-Presentacion_Barcelo.pdf

2 Benito, Andrew (2006) Does Job Insecurity Affect Household Consumption? Oxford Economic Papers vol. 58(1): 157-181

3 Bentolila, Samuel y Andrea Ichino (2008) "Unemployment and Consumption Near and Far Away from the Mediterranean" Journal of Population Economics 21:255-280

4 Carroll, Christopher, Karen Dynan y Spencer Krane (2003) "Unemployment Risk and Precautionary Wealth: Evidence from Household's Balance Sheets", Review of Economics and Statistics 85(3): 586–604

5 De la Rica, Sara & Amaia, Iza (2005): "Career planning in Spain: Do fixed-term contracts delay marriage and parenthood?", Review of the Economics of the Household, 3, pp: 49-73, 2005

6 Fuchs-Schündeln, Nicola and Matthias Schündeln (2005) "Precautionary Savings and Self-Selection: Evidence from the German Reunification "Experiment" Quarterly Journal of Economics August 1085-1120

4
¿Qué efectos tiene la temporalidad sobre duración del desempleo?

Maia Güell
University of Edinburgh & Universitat Pompeu Fabra

Las instituciones del mercado de trabajo, en concreto los contratos temporales, juegan un papel importante en la determinación de la duración del paro y en cómo se distribuye entre los trabajadores. En este articulo, se argumenta que los trabajadores que tienen más dificultades para abandonar el desempleo son los más propensos a salir perdiendo del uso excesivo de la temporalidad, como es el caso de España. Así, la distribución de la duración del paro se vuelve más desigual, acentuándose la diferencia entre parados de corta y larga duración. Otra desigualdad laboral más, esta vez entre trabajadores desempleados, que ha de sumarse a cuenta de las injusticias generadas por nuestra regulación laboral.

La "Propuesta para la reactivación laboral en España" enfatiza la importancia de la desaparición de los contratos temporales y la introducción de un contrato único.1 En demasiadas ocasiones desde mediados de los años 80 se han introducido diferentes tipos de contratos temporales como medida para paliar el paro en España. El resultado es la convivencia de contratos temporales y permanentes, con una tasa de temporalidad de un tercio, la más alta de Europa. Un primer motivo para acabar con los contratos temporales es finalizar con la injusta desigualdad entre trabajadores fijos y temporales en el empleo, que se concreta en penalizaciones salariales y en menores posibilidades de formación, por ejemplo.2 Pero hay más motivos. La presencia de contratos temporales genera además otra desigualdad, menos esperada, pero igualmente injusta: mientras algunos parados mejoran (aunque no mucho), otros parados empeoran. Los primeros son trabajadores que consiguen salir del paro pero como su contrato es temporal pasan una parte sustancial de su vida laboral rotando entre el paro y el empleo. Los segundos son parados que no consiguen un trabajo temporal y, en este contexto, sus posibilidades de conseguir un trabajo empeoran. Mientras unos parados pasan menos tiempo desempleados, los otros pasan más tiempo del que hubieran pasado en ausencia de contratos temporales. En este artículo analizo este efecto de los contratos temporales y también argumento que los trabajadores que tienen más dificultades de salir del paro son los más propensos a salir perdiendo. Es decir, los contratos temporales generan una mayor desigualdad entre trabajadores desempleados.

El periodo estudiado abarca desde 1980-cuando se aprobó el Estatuto de los Trabajadores- hasta 1994, ya que es un excelente marco para examinar los efectos de los contratos temporales. La posibilidad de utilizar el contrato temporal para cualquier tipo de trabajo y actividad, no necesariamente estacional, se introdujo en España en el año 1984 de un modo mucho más extremo que en cualquier país Europeo con la intención de disminuir el desempleo. Diez años más tarde, cuando un tercio de los trabajadores eran temporales, se iniciaron una serie de reformas para abordar la alta tasa de temporalidad 3. Así, el periodo 1980-1994 es útil para ver de pleno los efectos de los contratos tempo-

1 Ver el Capítulo 8 en este libro electrónico, por Ignacio García Pérez, para un análisis más detallado de dicho contrato.

2 Ver el Capítulo 5 en este libro electrónico, por Sara de la Rica, para un análisis detallado de la desigualdad entre dichos trabajadores.

3 ver Bentolila et al. 2008 para más detalles

rales. De hecho, el caso español es tan extremo que ha inspirado muchos trabajos de investigación (ver por ejemplo, Dolado et al., 2002). Vale la pena mencionar que desde 1994 la diversidad de contratos disponibles en España es muy grande, mucho más que en cualquier otro país, resultado de ir poniendo parches aquí y allá cada vez que se intenta alguna reforma. Esto hace que el marco legal del mercado de trabajo español sea muy difícil de entender y resulte poco transparente, un inconveniente no menor para los propios trabajadores. La propuesta de un contrato único pretende también acabar con esta confusión. No hacer nada, no hacer ninguna reforma que suprima los contratos temporales y la complejidad administrativa del sistema es hacer perdurar esta situación. Dado lo que sabemos acerca los efectos de los contratos temporales, no hacer nada sería irresponsable.

Es bien sabido que cuanto más tiempo lleva un trabajador en el paro, más difícil es encontrar trabajo (ver por ejemplo, Machin y Manning, 1999). Los parados que sufren el infortunio de pasar mucho tiempo parados se convierten en los denominados parados de larga duración. Un parado de larga duración no sólo ha sufrido durante más tiempo el desempleo que un trabajador que lleva poco tiempo parado, sino que además tiene menos posibilidades de encontrar empleo en el futuro inmediato. La duración del desempleo tiene este efecto perverso: si caes ahí, te quedas atrapado. Diferentes motivos podrían estar detrás de este efecto negativo de la duración del desempleo, como por ejemplo que los parados a lo largo del tiempo van perdiendo su capital humano mientras no encuentran trabajo. Las instituciones del mercado de trabajo, en concreto los contratos temporales, juegan un papel importante en la determinación de la duración del paro y en cómo se distribuye entre los trabajadores.[4]

La introducción de contratos temporales en una economía en la que el contrato por defecto es un contrato permanente implica un incremento de los flujos del mercado de trabajo: más trabajadores van del paro al empleo y más trabajadores van del empleo al paro. Este hecho es bien sabido y no tiene mucho secreto dado que los contratos temporales son más baratos que los contratos permanentes, al menos en términos de la indemnización de despido. Así, la inmensa mayoría de trabajadores salen del paro con un contrato temporal (en España, entre 1987-1998, un 94% de los parados que encuentran empleo). Los flujos en sentido opuesto, del empleo al paro, son consecuencia del bajísimo porcentaje de contratos temporales que se renuevan a permanentes, alrededor del 8% (ver Güell y Petrongolo, 2007). De nuevo, este hecho no tiene mucho secreto dada la brecha de costes de despido entre contratos temporales y permanentes. Así, en España entre 1987-1994, la gran mayoría de los trabajadores (el 75%) que perdieron su trabajo fue consecuencia del final de su contrato temporal. Estos hechos responden a las preferencias de los trabajadores: en este periodo casi todos los trabajadores temporales (el 90%) dijeron que tenían este tipo de contrato porque no pudieron encontrar un contrato permanente.

4 Ver Güell (2006) y Güell y Hu (2006) para un análisis más detallado.

Mayores flujos en el mercado de trabajo no implican que el número de parados sea menor. Sin embargo, dada la tasa de desempleo, una mayor tasa de salida del paro implica una menor proporción de parados de larga duración (ver Machin y Manning, 1999). Si las empresas contratan más un parado tiene menos posibilidades de pasar mucho tiempo desempleado. En este sentido, los contratos temporales, al implicar un incremento en las contrataciones, disminuirían la probabilidad de que un trabajador no encuentre trabajo. De hecho, tenemos cierta evidencia en esta dirección: mirando dos años antes y después de la introducción de los contratos temporales que sean lo más similares en cuanto a tasa de paro, tenemos que en 1983 y 1992, la tasa de paro era alrededor del 18%, mientras que la tasa de salida del paro en 1992 era 3 veces mayor que en 1983 y el porcentaje de parados que llevaban más de 1 año parados pasó del 52% al 47% en este periodo. Estas son buenas noticias excepto que no nos dicen qué les pasa a los "pocos" (47% no está mal, tanto en términos absolutos como comparado con otros países Europeos) que tienen la desgracia de no encontrar trabajo en mucho tiempo.

Para pensar en ello, empecemos considerando que todos los trabajadores parados son idénticos y por lo tanto a priori con las mismas posibilidades de encontrar trabajo. Cuando las empresas contratan, unos consiguen trabajo y otros no. Los que se quedan parados van perdiendo su capital humano al no utilizarlo. Los que han conseguido trabajo no sólo no pierden su capital humano sino que posiblemente aprenderán más cosas en el trabajo. Cuanto más tiempo se pasa desempleado, más capital humano se pierde y mayor es la diferencia entre los parados y los que tuvieron la suerte de encontrar un trabajo. Cada día que pasa la diferencia es mayor y mayor. Inicialmente, eran trabajadores idénticos pero las fortunas y desgracias de la vida les hace cada vez más distintos. Esta diferencia se retroalimenta porque cuanto más distintos son más atractivos se hacen los primeros en comparación con los segundos. Cuando alguno de los afortunados con empleo pierde su trabajo, siempre serán los parados de más corta duración y por lo tanto con mayores posibilidades de encontrar trabajo de nuevo. Hasta aquí no he mencionado el marco institucional. Considerémoslo ahora.

Si las empresas pueden contratar utilizando contratos temporales, entonces ocurrirán dos efectos en comparación con una economía en la que sólo pueden utilizar contratos permanentes: (i) como hemos visto, serán muchos más los trabajadores que consigan trabajo y también serán muchos más los que lo pierdan, es decir habrá más parados de corta duración; (ii) dado que los trabajadores consiguen y pierden trabajo muy frecuentemente, su estancia en el paro será más corta que en una economía con sólo contrato permanente. Así, para un nivel de paro dado, los parados de larga duración estarán relativamente peor para salir del paro en presencia de contratos temporales porque habrá más parados atractivos (de corta duración) y estos serán más atractivos (duración más corta) que en una economía con sólo contratos permanentes. No conseguir un trabajo cuando hay muchas contrataciones afecta la posición relativa de estos trabajadores de cara a encontrar trabajo de nuevo. Es decir, la diferencia entre trabajadores desempleados de corta y larga duración es mayor cuando hay contratos

temporales. Ser un trabajador parado de larga duración es peor en una economía con contratos temporales, hace que la duración sea aún mayor y que los desafortunados que caen en él tengan menores posibilidades de salir.

El siguiente gráfico ilustra este efecto para el mercado de trabajo español. El gráfico representa la probabilidad de salir del paro en función de la duración en el paro. Como hemos visto anteriormente, es de esperar que esta sea una función decreciente: cuanto más tiempo se pasa en el paro, más cuesta salir de éste. La línea con círculos representa la probabilidad de salir del paro antes de la introducción de los contratos temporales (entre 1980 y 1984) mientras que la línea con triángulos representa la probabilidad de salir del paro después de la introducción de los contratos temporales (entre 1985-1994). Como se puede observar, la probabilidad de salir del paro es más alta para los trabajadores de corta duración después de la introducción de los contratos temporales, pero ocurre lo contrario para los trabajadores con más de 6 meses de duración en el desempleo.

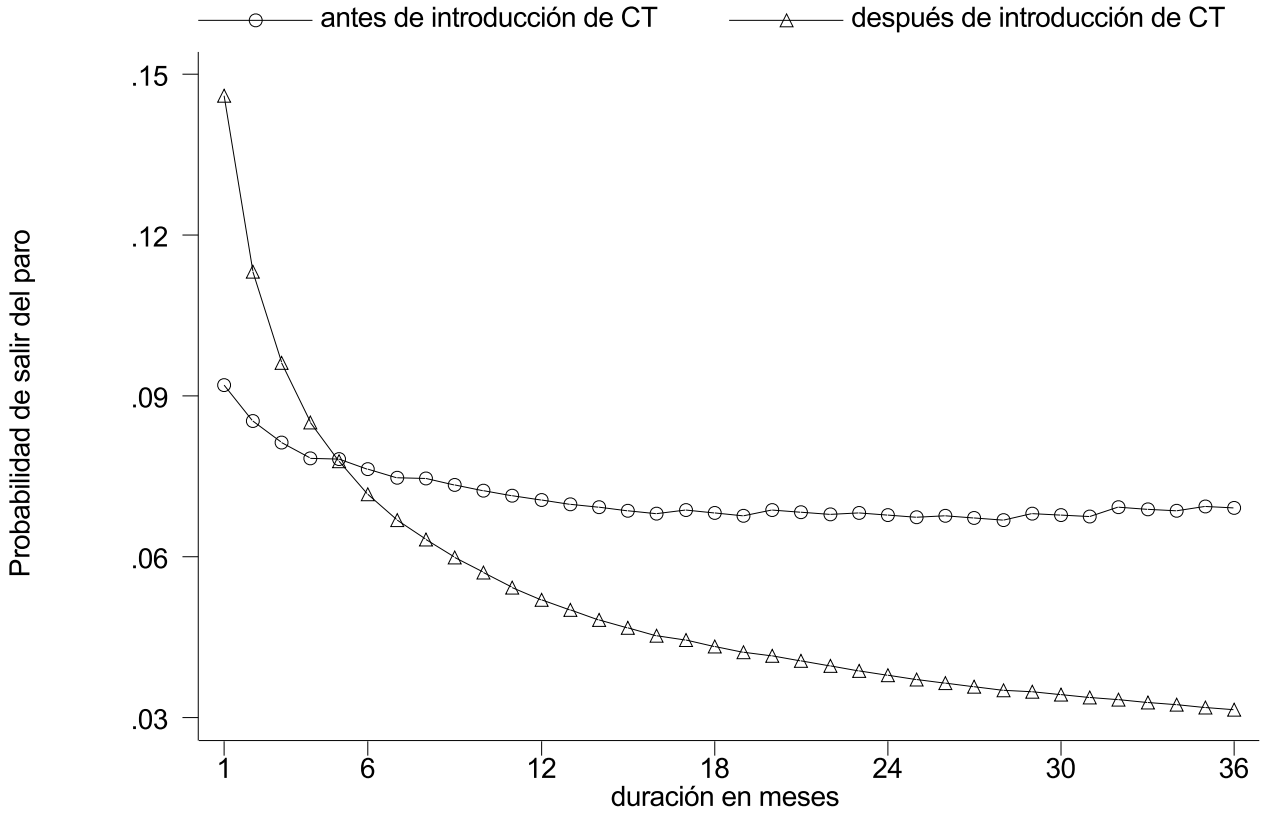


Gráfico 1: Probabilidad de salir del desempleo antes y después de la introducción de los contratos temporales en España

Además, Bover y Gómez (2004) encuentran que a medida que la duración del paro aumenta, la reducción en la probabilidad de encontrar trabajo es mayor para los trabajadores que van a un trabajo temporal que para los que van a un trabajo permanente.

En realidad, la probabilidad de salir del paro no sólo depende de la duración del desempleo. También depende de otras características de los trabajadores, como en nivel educativo o el sexo. Esto podrían ser todavía peores noticias. Los trabajadores con más dificultades para salir del paro puede ser que no consigan ni un contrato temporal. Aplicando el mismo razonamiento que antes, pueden acabar siendo los parados de larga duración con más dificultades para salir del paro que en ausencia de los contratos temporales. Es decir que los contratos temporales estarían reforzando todavía más cualquier desigualdad en el mercado laboral.

Los contratos temporales ayudan desigualmente a los trabajadores parados. Para los parados de corta duración su situación laboral mejora: pasar poco tiempo en el paro es bueno, aunque lo que realmente cuenta es el tiempo en un empleo y este es breve. Pero los parados de larga duración salen perdiendo. Así, la distribución de la duración del paro se vuelve más desigual, acentuándose la diferencia entre parados de corta y larga duración. El efecto negativo que tiene la duración del paro se ha magnificado.

El motivo por el que esto es grave y terriblemente injusto es porque nada más ha cambiado, ha sido solamente un nuevo marco institucional inadecuado. Los trabajadores de larga duración no han hecho nada para estar relativamente peor. Pero han cambiado. Además, lo sufrirán desproporcionalmente los trabajadores que ya tenían más dificultades para encontrar trabajo. Y los parados de corta duración no han hecho nada para estar relativamente mejor. Con trabajos tan cortos difícilmente han acumulado nuevos conocimientos y seguramente no han utilizado todo el capital humano adquirido previamente dado que los trabajos que se crean

son de bajo valor añadido. De hecho, los trabajadores con contratos temporales reciben mucha menos formación en el trabajo que aquellos con contratos permanentes afectando negativamente su productividad. Además, Dolado y Stucchi (2008) encuentran que las empresas con mayor proporción de contratos temporales son menos productivas.

Para acabar, lo que se consigue con los contratos temporales es tener un mercado de trabajo segmentado a tres niveles: los trabajadores con contrato permanente, los trabajadores con trabajo temporal- que se pasan la vida entre el empleo y el paro- y los parados que no consiguen ni un contrato temporal. Estos últimos son "pocos", pero pasan más tiempo en el paro. El coste social podría ser enorme ya que podrían convertirse en trabajadores no contratables. Además, cualquier otra política de empleo para que sea efectiva va a ser más costosa. De todos modos, lo más importante es que los que ganan, ganan poco. Un mercado de trabajo dinámico es un mercado que funciona bien, que hace que los trabajadores vayan de sectores obsoletos a los emergentes. Pero el dinamismo generado por los contratos temporales desgraciadamente no es necesariamente síntoma de una economía verdaderamente dinámica. Muestra de ello es el estado actual del mercado laboral español.

Referencias

1 Bentolila, Samuel, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno (2008), "Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience", CESifo DICE Report 4/2008.

2 De la Rica, Sara (2010), "La penalización salarial de temporalidad: ¿Cómo afecta las decisiones familiares?, Capítulo 5, Libro Electrónico FEDEA: "Propuesta para la Reactivación Laboral en España".

3 Dolado, Juan José, Carlos García-Serrano, Juan Francisco Jimeno (2002): "Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain", Economic Journal, Features: Symposium on Temporary Work, F270-F295.

4 García Pérez, José Ignacio (2010), "¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?", Capitulo 4, Libro Electrónico FEDEA: "Propuesta para la Reactivación Laboral en España".

5 Güell, Maia (2006): "Fixed-term Contracts and the Duration Distribution of Unemployment", Centre for Economic Policy Research Discussion Paper 3264.

6 Güell, Maia y Luojia Hu (2006): "Estimating the Probability of Leaving Unemployment using Uncompleted Spells from (Repeated) Cross-Section Data", Journal of Econometrics, 33(1), 307-341.

7 Güell, Maia y Barbara Petrongolo, (2007): "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain", Labour Economics, 14(2),153-183.

8 Machin, Steve and Alan Manning (1999): "The causes and consequences of long-term unemployment in Europe", en Orley Ashenfelter and David Card (eds.), Handbook of Labor Economics, Volumen 3. Amsterdam: North-Holland.

5 ¿Tienen las subvenciones a la contratación los efectos deseados sobre la estabilidad de los empleos?

José Ignacio García Pérez
Universidad Pablo de Olavide,
FCEA & FEDEA

Desde finales de los años 90, tanto el gobierno central como los autonómicos han destinado cantidades ingentes de dinero para fomentar la contratación indefinida. La evidencia empírica muestra, sin embargo, que este tipo de políticas activas ha sido escasamente eficaz de cara a aumentar la estabilidad en el empleo. En este artículo se analizan los pros y los contras de estas subvenciones, se proponen políticas alternativas, y, en caso de que se mantengan, se sugieren algunos cambios destinados a mejorar su eficacia.

El mercado de trabajo español se ha caracterizado desde finales de la década de los ochenta del pasado siglo por un porcentaje de trabajadores temporales, sobre el total de asalariados, de más del 30%. No hay ningún país en Europa con tan altas tasas de temporalidad. La estructura productiva de nuestra economía, su especialización en actividades poco intensivas en capital humano o la posible cultura empresarial que se ha habituado a este tipo de contratos frente al contrato indefinido, mucho más protegido y regulado que el temporal, son algunas de las causas de esta excesiva temporalidad española.

Existe abundante evidencia empírica que muestra los perniciosos efectos que tiene la actual dualidad entre trabajadores temporales e indefinidos sobre distintos parámetros del Mercado de Trabajo. La formación en la empresa es menor para trabajadores temporales, la incidencia de los accidentes laborales es mayor entre estos y, sobre todo, los efectos del intenso ajuste en el empleo que estamos viviendo se centran sobre todo, como ya hemos visto, entre los trabajadores bajo un contrato temporal. Asimismo, es de sobra conocido que una excesiva temporalidad tiene importantes efectos distorsionadores sobre decisiones de tipo vital como la emancipación de los jóvenes, la decisión de maternidad, la movilidad geográfica, etc.

Un ejemplo de cómo el ineficiente menú contractual español está afectando a las trayectorias laborales de los trabajadores se presenta en el Gráfico 1 donde, para una muestra de trabajadores jóvenes de alta cualificación seguidos en su carrera laboral desde que entran en el mercado de trabajo en 1996 hasta el año 2003, se puede observar como solo el 25,1% de estos consigue un empleo indefinido tras tres transiciones laborales. Este gráfico, extraído de García Pérez y Muñoz Bullón (2009), muestra como es extraordinariamente difícil que incluso los jóvenes más cualificados que entran en el mercado de trabajo con un contrato temporal consigan acceder a un empleo indefinido sin una acumulación considerable de sucesivos contratos temporales y episodios de desempleo intermedios.

Trabajadores Cualificados, 1996-2003

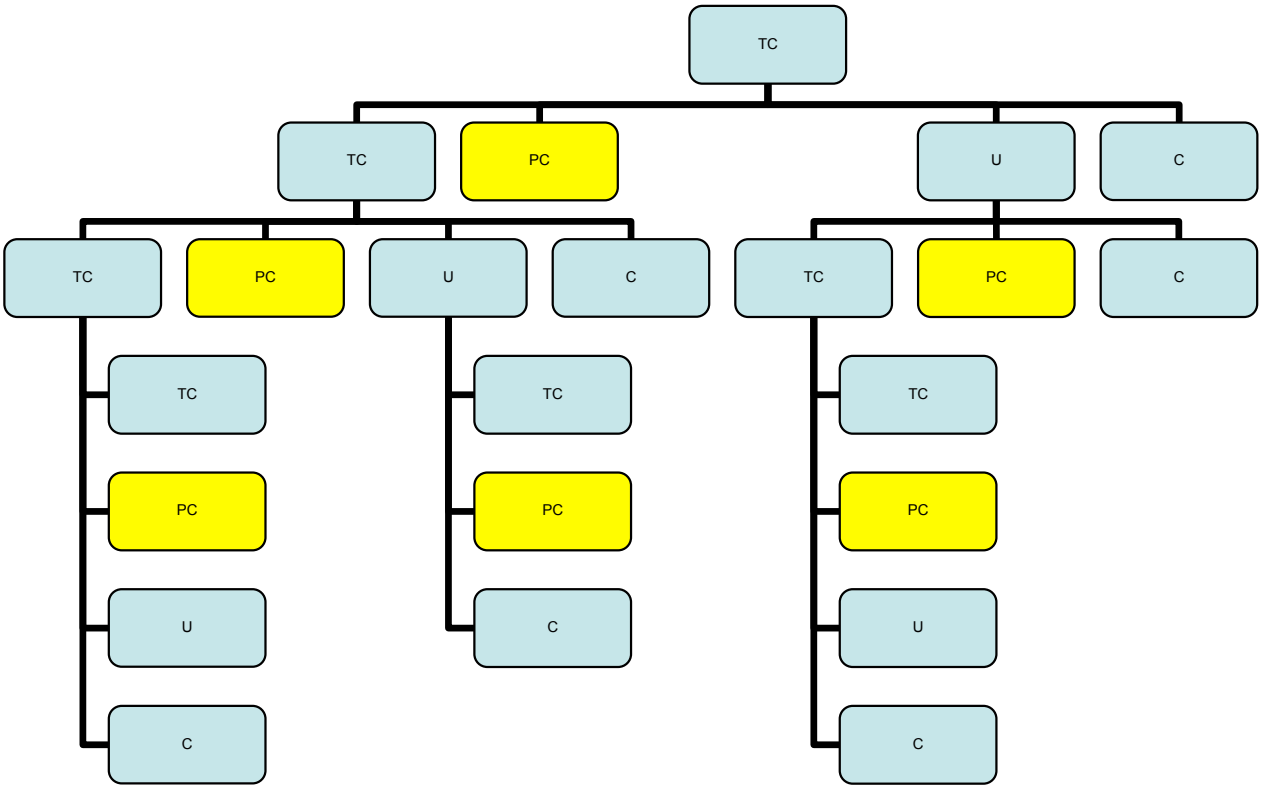


Gráfico 1: Transición desde el empleo temporal al indefinido

En el Cuadro 1, también extraído de este artículo, se puede comprobar como casi el 30% de los trabajadores cualificados necesitan más de 4 empleos temporales para acceder al empleo indefinido. En el caso de los trabajadores menos cualificados este ratio pasa del 36%. Actualmente estos resultados, lejos de haber mejorado parecen haber empeorado. En el Capítulo 6 de este volumen se muestra como en el periodo 2002-2008 los jóvenes españoles han necesitado, en media, 60 meses de empleos temporales y experiencias de desempleo para acceder a su primer empleo indefinido. El número medio de empleos temporales necesarios antes de esta transición asciende a más de siete.

Esta excesiva rotación contractual ha motivado que en los últimos doce años, tanto a nivel central como a nivel autonómico hayan sido ingentes las cantidades de dinero dedicadas a fomentar la contratación indefinida. España es uno de los países de la OCDE que más dinero dedica a este tipo de políticas activas (0.32% del PIB en 2007). Sin embargo, la reciente literatura dedicada a evaluar la eficacia de dichas medidas de cara a aumentar el nivel de empleo estable en nuestro país indica que dichos resultados no pueden ser tildados más que como muy modestos. La tasa de temporalidad ha pasado del 33.4% en 1999 al 31.7% en 2007, llegando a niveles desconocidos del 25% a lo largo de 2009. Sin embargo, la última reducción de casi cinco puntos se debe casi en exclusiva al intenso proceso de destrucción de empleo temporal del último año. Por tanto parece que todo este conjunto de medidas no ha conseguido reducir esta tasa más que en menos de dos puntos porcentuales.

Cuadro 1: Transiciones desde el empleo temporal al indefinido

Nº Contr. Temporales	Nº de experiencias de desempleo						
Cualif. alta	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**>4**	**Total**
1	17,3	7,6	1,7	0,0	0,0	0,0	26,6
2	6,8	8,9	4,8	0,7	0,0	0,0	21,2
3	2,1	3,8	5,3	2,3	2,0	0,0	13,7
4	0,7	1,5	3,2	3,4	1,5	0,3	10,5
>4	0,6	1,4	3,2	4,0	5,1	13,9	27,9
Total	27,4	23,2	18,2	10,5	6,7	14,2	
Cualif. media MEDIA	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**>4**	**Total**
1	12,0	8,3	1,7	0,0	0,0	0,0	22,1
2	4,1	9,0	5,8	1,0	0,0	0,0	19,9
3	1,7	3,9	5,4	2,8	0,4	0,0	14,3
4	0,7	1,9	3,0	3,4	1,6	0,2	10,8
>4	0,4	1,5	3,2	5,8	5,7	16,4	32,9
Total	19,1	24,7	19,3	12,9	7,6	16,6	
Cualif. baja	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**>4**	**Total**
1	11,8	6,0	1,9	0,0	0,0	0,0	19,6
2	3,6	8,3	5,3	0,9	0,0	0,0	18,0
3	1,3	3,7	6,0	3,2	0,5	0,0	14,5
4	0,5	1,8	3,2	3,7	1,9	0,3	11,3
>4	0,5	1,7	3,2	5,9	6,8	18,7	36,5
Total	17,5	21,3	19,6	13,5	9,2	19,0	

Dada la actual regulación contractual, y en especial, la referente a las indemnizaciones por despido, si las empresas prefieren contratar de manera temporal a sus trabajadores para evitar costes o para reducir su exposición ante incertidumbres futuras, debemos pensar si la forma más eficiente de fomentar el uso de la contratación indefinida es subvencionando la contratación bajo dicha modalidad contractual. Las actuales subvenciones a la contratación bonifican las cotizaciones sociales de los trabajadores indefinidos y, en el caso de las subvenciones regionales, suponen un pago único al inicio del contrato. En ambos casos, podrían considerarse cómo una compensación por el mayor coste que suponen estos contratos en caso de que se produzca un futuro despido.

Como se decía antes, la evidencia disponible sobre la efectividad de estas bonificaciones a la contratación no es muy positiva. Kugler, Jimeno y Hernanz (2005) muestran que el principal efecto de estas bonificaciones es el aumento de la probabilidad de salida del desempleo, en aproximadamente 4 a 5 puntos porcentuales. Por el contrario encuentran un menor efecto en la tasa de transición directa desde el empleo temporal al indefinido. En este sentido Méndez (2008) también concluye que el único efecto de estas políticas es en la transición desde el desempleo al empleo indefinido. Con respecto a las subvenciones regionales, un par de estudios recientes (García Pérez y Rebollo, 2009a y 2009b) indican, por el contrario, que el principal efecto de éstas es sobre la transición desde el empleo temporal al indefinido pero solo para mujeres de entre 30 y 45 años. La probabilidad trimestral de transición del empleo temporal al indefinido ha aumentado mínimamente gracias a este tipo de políticas activas aunque sigue siendo muy baja (ha pasado de 0.6% a 1.1%). Para el resto de grupos poblacionales no se encuentra ningún efecto significativo. Por otro lado, también parecen tener efectos positivos la transición desde el desempleo hacia el empleo indefinido pero solo para jóvenes, especialmente mujeres. Para éstas la probabilidad de ser contratadas con un contrato indefinido, estando desempleadas, ha pasado de un 7.9% a un 8.6% gracias a la política de subvenciones regionales, aunque más de 9 de cada 10 siguen siendo contratados de manera temporal.

No obstante, esta política también parece tener algún efecto indeseado: la tasa de despido de trabajadores indefinidos con bonificaciones nacionales y subvenciones regionales es hasta un 25% superior durante el primer año de contrato para mujeres de más de 45 años y de hasta un 45% superior para hombres en el mismo tramo de edad, cuando comparamos ambas con la de sus homólogos que no reciben bonificaciones. Por tanto, parece que estas medidas están también fomentando el aumento de la rotación de los trabajadores indefinidos.

Posiblemente una de las claves para explicar estos problemas es que hay algo que no se tiene en cuenta de manera efectiva a la hora de asignar las bonificaciones: el historial previo de contratación y despido de la empresa. Actualmente las empresas que más despiden, y que más contratan, son las que más se benefician de estas políticas lo que es claramente ineficiente. Por ello, un sistema de asignación de bonificaciones basado en el típico "bonus-malus" ayudaría a eliminar estos posibles efectos indeseados (ver, por ejemplo, Dolado y Jimeno, 2004 y Arellano y Felgueroso en el capítulo 9 de este volumen).

En definitiva, no está claro que las bonificaciones llevadas a cabo hasta ahora tanto por el gobierno central como por la mayoría de los autonómicos hayan sido muy efectivas a la hora de aumentar el volumen total de empleo indefinido. Habría que discutir por tanto si estas políticas son necesarias, o al menos, cómo mejorar su diseño para conseguir una mayor efectividad. Ineludiblemente, se debería mejorar su evaluación y supervisión para evitar en la medida de lo posible los efectos perversos de redundancia (o efecto de peso muerto) y fraude (en casos de empleo temporal disfrazado de indefinido, cuando el trabajador es despedido una vez finalizado el período de percepción de la subvención).

Por otra parte, y desde nuestro punto de vista, estas subvenciones, caso de mantenerse, deberían rediseñarse para fomentar la formación en la empresa y convertirse en pagos mensuales seguramente decrecientes con la duración del empleo. Así se reducirían los incentivos a despedir justo cuando se deja de recibir la subvención. Por otra parte, los requisitos para su obtención deberían simplificarse y ligarse mucho más a un buen desempeño de la empresa en materia de contratación y gestión de sus recursos humanos. También parece clave que las asesorías laborales jueguen un papel de mayor relevancia de cara a informar sobre todo a pequeñas y medianas empresas de que los costes de la contratación indefinida no son los que se piensan en algunos sectores empresariales.

En este contexto, también parece conveniente discutir la posible efectividad de una medida recientemente aprobada por el Gobierno Central y consistente en transformar prestaciones por desempleo en subvenciones a la contratación. El denominado "cheque empleo", propuesto hace años por el economista Dennis Snower, consiste en permitir que parte de los derechos de cobro de prestaciones se puedan capitalizar, no para crear un negocio propio como se hace actualmente en España, sino para facilitar la contratación de este trabajador por una empresa ya existente. A la luz de la evolución del numero de perceptores de prestaciones por desempleo y del gasto en dichas prestaciones en el último año, parece que este tipo de medidas que tratan de reconvertir gasto en políticas pasivas de asistencia al desempleado en una política activa que lo reinserte cuanto antes en el mercado de trabajo pueden tener algún efecto interesante, si se diseñan adecuadamente.

En efecto, dada la anteriormente referida evidencia sobre la poca efectividad de las subvenciones a la contratación indefinida en España, es crucial que esta medida tenga en cuenta dos aspectos importantes. En primer lugar, la empresa debería dedicar estas bonificaciones, al menos parcialmente, a proporcionar al trabajador un periodo de formación que le sirva como reciclaje. Aunque de difícil control, este requerimiento haría que sólo las empresas que estén dispuestas a mantener al trabajador en su plantilla más allá del periodo de subvención acepten la misma. En segundo lugar, las bonificaciones deben centrarse en parados con una cierta duración en el desempleo. Dirigiendo las bonificaciones a este colectivo deberíamos esperar que

la contratación de trabajadores subvencionados no sirviera para: sustituir a otros trabajadores ya empleados, y contratar a trabajadores que habrían sido igualmente contratados en ausencia de la subvención.

Como se explica en García Pérez (2009), otro detalle especialmente importante de cara al éxito de esta medida es que el trabajador perciba la medida como individualmente beneficiosa. Aparte de lo ya apuntado sobre la formación, el trabajador debería ver claro que la mejor manera de mantener intactos sus "derechos" futuros de cobro de prestaciones es aceptando una oferta de trabajo que dure lo suficiente para, caso de quedar desempleado de nuevo, tener acceso a prestaciones del mismo nivel de las que puede estar renunciando si acepta participar en esta política. Incluso, la duración de la bonificación podría ser menor y aun así ser aceptable para el trabajador si éste se beneficiase también de la subvención en términos de un mayor salario neto percibido. Esto se podría implementar de manera sencilla, al menos para salarios regulados por convenio, si la contribución a la Seguridad Social por parte del trabajador se redujera transitoriamente para aquéllos que acepten cambiar sus prestaciones por una bonificación a la empresa que lo contrate. De hecho, para que el incentivo al trabajador funcione de manera más eficiente, la reducción en dicha cotización podría ser, incluso, creciente en la duración de las prestaciones pendientes de recibir.

En cualquier caso, esta medida y cualquier reconsideración que se haga de las bonificaciones a la contratación requerirían, en primer lugar, evaluar si no sería más eficiente fomentar la contratación indefinida con otros instrumentos. Uno de ellos, apuntado en el Capítulo 7 de este volumen, sería la sustitución de todos los contratos actualmente existentes por un nuevo y único contrato que proteja al trabajador contra un posible despido futuro de una manera distinta a como se ha hecho hasta ahora. Si las nuevas contrataciones se hicieran con este nuevo contrato no sería, seguramente, necesario seguir utilizando de manera general estas subvenciones y bonificaciones a la contratación por lo que se podrían liberar ingentes cantidades de dinero público para dirigirlas a actividades más necesarias de cara al cambio de modelo productivo como puede ser la formación específica en la empresa y el aumento en la dotación de puestos de trabajo con más contenido técnico. Para ayudar a este cambio de modelo se podrían utilizar, no obstante, parte de dichos fondos de cara a bonificar la contratación en determinados sectores estratégicos como, por ejemplo, aquéllos dedicados al comercio exterior o incluso a nuevos servicios con más valor añadido incorporado.

Referencias

1 Dolado J.J. y J.F. Jimeno (2005): "Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro", Fundación Alternativas, Documento de Trabajo 48/2004.

2 García Pérez J.I. y F. Muñoz Bullón (2009): "Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers" de próxima aparición en el British Journal of Industrial Relations.

3 García Pérez J.I. y Y.F. Rebollo (2009a): "The use of permanent contracts across Spanish regions: do regional wage subsides work?, Investigaciones Económicas, XXXIII, pag. 97-130.

4 García Pérez J.I. y Y.F. Rebollo (2009b): "Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers?: the case of Spain", de próxima aparición en Moneda y Crédito.

5 García Pérez J.I. (2009): "¿Prestaciones por desempleo o incentivos a la contratación?" La crisis de la Economía Española: lecciones y propuestas, Capítulo 23.

6 Kugler, A. Jimeno, J.F. y Hernanz, V. (2005), "Employment Consequences of Restrictive Employment Policies: Evidence from Spanish Labour Market Reforms", mimeo.

7 Mendez, I (2008): "Promoting Permanent Employment: Lessons from Spain" CEMFI Working Paper 0810.

6

¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?

José Ignacio García Pérez
Universidad Pablo de Olavide,
FCEA & FEDEA

En el presente artículo se simula el efecto que tendría introducir un contrato único para las nuevas contrataciones sobre la indemnización media por despido. Concretamente, se compara la indemnización derivada de la regulación actual con la que se generaría con un contrato cuya indemnización por despido comienza con un nivel de 12 días de salario por año trabajado y alcanza un valor estable de 36 tras doce años en la empresa, teniendo un aumento de dos días por cada año trabajado. El principal resultado de este ejercicio de simulación es que el nuevo contrato indefinido no alteraría en exceso las indemnizaciones por despido medias esperadas, como mínimo en los próximos 10 años. Incluso se podría observar un ligero aumento de las mismas debido a la sustitución de contratos temporales con altas tasas de despido por este nuevo contrato. Esta sustitución mejoraría considerablemente la permanencia en las empresas y, por lo tanto, la protección de los jóvenes de 16 a 35 años.

Durante el período 1990-2007, los trabajadores entrantes en el mercado de trabajo español pasaron una media de 40 meses en empleos temporales (con más de 7 contratos en promedio) y en torno a 20 meses en períodos de desempleo antes de obtener un contrato indefinido. Cuando se distingue por sexo, el tiempo esperado de una mujer para obtener un contrato indefinido ha sido de 63 meses (43 con contratos temporales y 20 desempleadas) frente a los 56 meses (36 con contratos temporales y 20 desempleados) de los hombres. Estas cifras, constituye per se una pequeña, pero buena muestra de lo ineficiente que ha llegado a ser la estructura contractual en España.[1]

En los últimos doce años, aparte de la introducción de los contratos indefinidos de Fomento de Empleo, la principal estrategia de lucha contra la excesiva temporalidad en España ha sido el uso intensivo de las bonificaciones a la contratación indefinida. Tal y como se documenta en el Capítulo 5 de este volumen, han sido ingentes las cantidades de dinero dedicadas a fomentar dicha contratación (0.32% del PIB en 2007). Sin embargo, existe evidencia reciente que indica que dichas políticas han tenido unos efectos bastante limitados.

Por ello, de cara a reducir la excesiva rotación contractual que sufren muchos trabajadores en España, así como la intensa destrucción de empleo temporal en periodos de recesión como los actuales, parece más adecuado que las diferencias en el diseño de los contratos temporales e indefinidos en España tienda a desaparecer. Una de las primeras propuestas concretas en este sentido es la contenida en Bentolila, Dolado y Jimeno (2008) donde se propone reemplazar los distintos contratos temporales e indefinidos existentes por un único contrato para todas las nuevas contrataciones con un perfil de indemnizaciones por despido suavemente creciente con la antigüedad del trabajador

1 Evidencia obtenida de la submuestra de historiales laborales de 200.000 trabajadores entrantes en el mercado de trabajo, cuya primera experiencia laboral tuvo lugar entre 1990 y 2007 (Muestra Continua de Vidas Laborales, MCVL 2007).

en el puesto de trabajo (a modo de ejemplo, estos autores sugieren 8, 12, 15, 20 y 25 días por año trabajado para cada uno de los cinco primeros años de contrato y 36 días por año trabajado a partir del sexto año de contratación). Este contrato tendría la ventaja de simplificar el vigente panorama contractual al ofrecer para las nuevas contrataciones una única modalidad que unificase las causas de despido, de manera que se eliminara la incertidumbre sobre el tipo de despido a aplicar y sobre la reacción de la autoridad judicial que debe decidir sobre la causa y la procedencia del mismo. Teniendo en cuenta que este contrato sólo tendría válida para las nuevas contrataciones, no afectando por lo tanto a las derechos adquiridos por los trabajadores que ya disponen de un contrato indefinido, una primera ventaja de este nuevo contrato es que, al disminuir de forma sustancial el coste marginal esperado de su permanencia en la empresa, beneficia claramente a los trabajadores que actualmente son temporales cuya máxima aspiración es convertirse algún día en indefinidos.

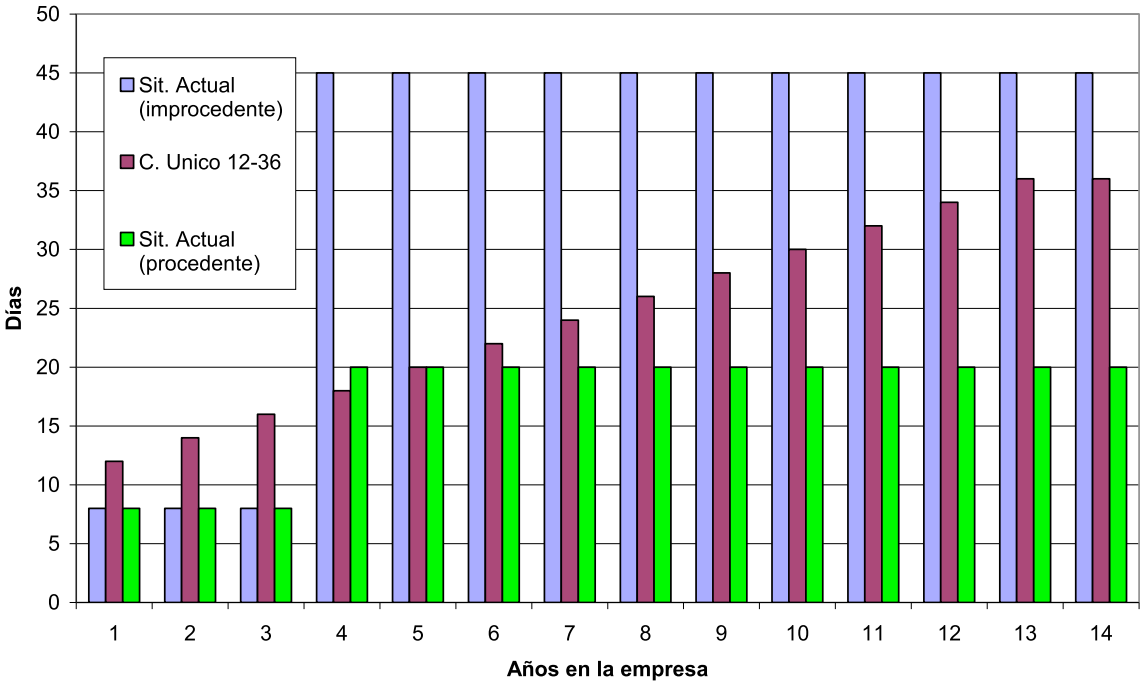


Gráfico 1: Indemnización por despido: días por año de trabajo

En efecto, dadas las elevadas tasas de despido que se producen al finalizar el período legal de permanencia en la empresa para los trabajadores con contratos temporales, esto es, las bajas tasas de conversión de los contratos temporales en indefinidos, parece bastante razonable que la indemnización por despido no creciera de manera tan rápida con la antigüedad. De esta forma se reducirían los incentivos al despido en lugar de la prorroga y, por tanto, la permanencia en la empresa, justo antes de llegar al momento en que, en la actualidad, se produce un salto de 0 u 8 días a 45 días por año trabajado. Por esta razón, y además para mejorar la situación inicial de los temporales respecto a la actual, en el documento titulado "Propuesta para la Reactivación Laboral en España" se propone un único contrato con una subida más gradual de la indemnización por año trabajado, empezando con un nivel inicial ligeramente superior al actual para los contratos temporales y acabando en un valor cercano a la media europea. Esta indemnización, tal y como se detalla en el Capítulo 9 de este volumen, se recibiría por cualquier causa de despido justificada pero que no sea considerada por un juez como procedente por motivos disciplinarios.

En el presente artículo se pretende simular el efecto que tendría introducir un contrato único para las nuevas contrataciones evaluando dicho efecto sobre la indemnización media esperada para la población empleada y parada a finales de 2007. Concretamente compararemos la indemnización por despido derivada de la regulación actual con la que se derivaría de un nuevo contrato con indemnización creciente con la antigüedad. Se trata del que llamaremos "Contrato Único 12-36" consistente en un contrato cuya indemnización por despido comienza con un nivel de 12 días de salario por año trabajado y alcanza un valor estable de 36 tras doce años en la empresa teniendo un aumento de dos días por cada año trabajado.[2] En el Gráfico 1 se presenta la comparación, en términos de días de indemnización por año trabajado entre la situación actual y la que habría si se aplicase el contrato único. La situación actual supone que si el trabajador es temporal recibe 8 días de indemnización por año trabajado (que pueden ser cero días si el contrato es de formación, de prácticas o de interinidad). Tras tres años como trabajador temporal,[3] pasa a tener un contrato indefinido ordinario con 45 días por año trabajado como indemnización por despido, si el despido es calificado como improcedente, o 20 días, si el despido se considera procedente.[4] Como se puede comprobar, frente a la situación actual, el diseño alternativo presenta un comportamiento mucho más suave en la pendiente o incremento anual de la cuantía de indemnización por despido (menor coste marginal de prorrogar el contrato), además de ofrecer una indemnización mayor para todos los temporales y para

los indefinidos que actualmente estén siendo despedidos por causa procedente. Este resultado constituirá, sin duda, un fuerte estímulo para la acumulación de antigüedad en la empresa.

Utilizando datos de la distribución de la población empleada y parada a finales de 2007 proporcionados por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se han realizado varios ejercicios de simulación para predecir el impacto que podría tener sobre dicha población el cambio de la actual situación contractual a una nueva donde solo estuviera vigente el C. Único 12-36 para las nuevas contrataciones. El objetivo es comparar la evolución que puede tener la indemnización por despido media para dicha población en base a la regulación actual, con la que se obtendría si se introdujera el contrato único. Este ejercicio se hará bajo una serie de supuestos, detallados en el Apéndice, sobre la evolución futura de dicha población.5

Para este ejercicio de dinámica comparativa se necesita simular la evolución futura tanto de la población empleada como de sus tasas de despido y reempleo futuras. Para ello usamos las probabilidades de despido y reempleo medias del periodo 2002-2007, asignando a cada trabajador la suya propia, dependiendo del tipo de contrato que tenga, su nivel de cualificación, género y edad.6 Para el nuevo contrato indefinido, supondremos que las tasas de despido que sufrirá serán el 75% de las que actualmente tienen, en media, los trabajadores bajo un contrato indefinido bonificado.7 Por tanto, la probabilidad de despido de este nuevo contrato se supone que tomará un valor intermedio entre las tasas de despido de indefinidos no bonificados, que en su gran mayoría son contratos indefinidos ordinarios, y las de los trabajadores con contrato temporal.8 En el Gráfico 2 se presenta la evolución de dichas tasas de despido y reempleo medias distinguiendo por tipo de contrato y por edad, para el caso del despido y para distintas duraciones en el desempleo y edad, en el caso de la tasa de reempleo.

---

2 Para este nuevo contrato hemos impuesto un máximo de indemnización de dos años de salario. El efecto en nuestros resultados de reducir este máximo a un año es muy pequeño, al menos para los 10 primeros años tras implementar la reforma.

3 Si bien es cierto que, bajo algunas circunstancias es posible que un trabajador temporal continúe bajo dicho contrato más de tres años, también es verdad que una gran parte de los trabajadores temporales son despedidos justo antes de cumplir tres años de contrato para ser contratados de nuevo bajo la misma modalidad contractual, tras un breve periodo de desempleo (ver García Pérez y Muñoz Bullón, 2009). En cualquier caso, y según datos de la MCVL, la media de años que se tarda en acceder a un contrato indefinido es de 5 años. Con estos datos, todavía no es posible evaluar el efecto de la reforma introducida a mediados de 2006 y que trataba de impedir que un trabajador estuviera más de 24 meses en un mismo puesto de trabajo y con contrato temporal.

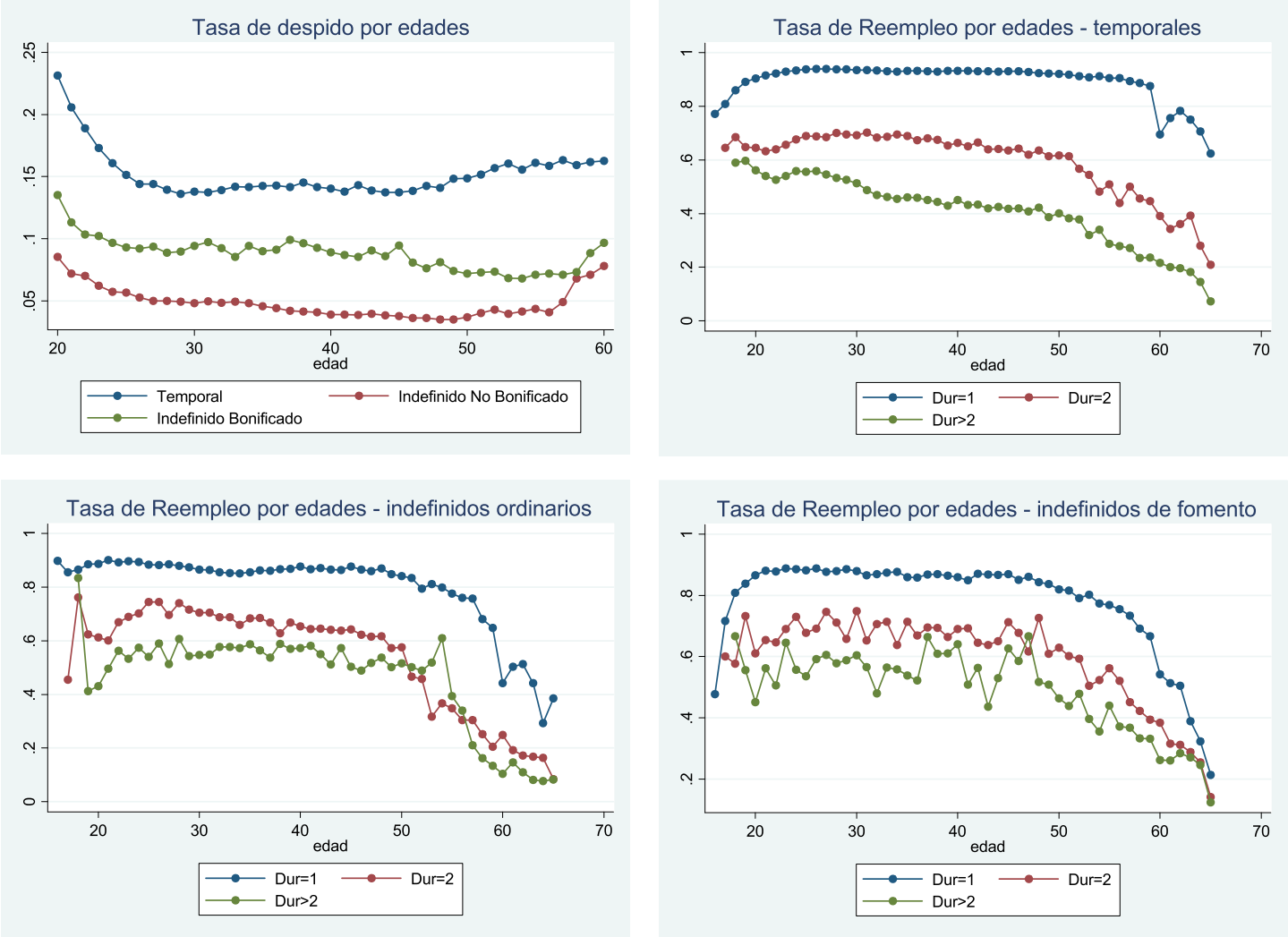
4 La mayoría de trabajadores en España hace la transición desde el contrato temporal al indefinido pasando antes por el desempleo. La transición directa entre el empleo temporal y el indefinido en la misma empresa es muy baja en España (en media para nuestra muestra es 1.5% para mujeres y 2.5% para hombres). Esto hace que la reglamentación actual que implica computar el total de tiempo empleado en la empresa, ya sea como temporal o como indefinido, para calcular la indemnización por despido del trabajador no sea muy relevante. Por eso, en el ejemplo reflejado en el Gráfico 1 representamos el hecho, empíricamente más común, de que tras tres años como temporal con una indemnización de 8 días, el trabajador pasa a un contrato indefinido.

5 En este ejercicio, se tienen en cuenta también las transiciones directas desde el contrato temporal al indefinido, suponiendo que caso de introducirse el contrato único, estas transiciones se darían en igual proporción a las observadas en el periodo 2002-2007, pero del contrato temporal al contrato único. Como se indicaba antes, la normativa actual impone que la duración del empleo que se tiene que tener en cuenta caso de despido con un contrato indefinido cuyo origen fue un contrato temporal en la misma empresa, sea la duración total desde el inicio de dicho contrato temporal hasta el final del contrato indefinido. En nuestra simulación supondremos también que esta normativa se aplica a las transiciones al contrato único, siempre que se realicen dentro de la misma empresa y sin mediar un periodo intermedio de desempleo.

6 Si usamos las tasas de despido medias de un periodo más largo que incluya la actual recesión española, esto es, si usamos las tasas medias del periodo 1991-2008, los efectos sobre las simulaciones realizadas son muy pequeños. Los cambios también son pequeños si usamos la MCVL de 2008. Básicamente, al ser las tasas de despido en este caso algo más altas, la velocidad a la que se crean nuevos contratos es más alta por lo que tanto la duración como la indemnización media predichas a partir de la reforma son levemente superiores a los mostrados en lo que sigue.

7 En realidad no sabemos cómo serían las tasas de despido con el contrato único (solo un modelo económico riguroso nos lo podría decir) por lo que suponer que estarían entre las actualmente existentes para los contratos indefinidos bonificados y no bonificados es simplemente un supuesto razonable para simular. En cualquier caso, también se ha simulado el efecto de que estas tasas sean exactamente iguales a las de los contratos indefinidos bonificados. Los resultados son similares a los mostrados más adelante aunque, obviamente las indemnizaciones por despido medias son algo menores, básicamente similares a las que se darían si no cambiara la regulación actual.

8 Un posible efecto indirecto de esta reforma sería que la tasa de despido de los actuales trabajadores con contrato indefinido subiera de cara a sustituir contratos con mayor indemnización por el nuevo contrato único. Por eso, en nuestra simulación hemos supuesto que las tasas de despido de los actuales indefinidos subirán en un 10% respecto al nivel observado en 2002-2007.



Fuentes: Cálculos propios basados en la MCVL-2007

Gráfico 2: Tasas por edades

El principal resultado obtenido con estas simulaciones es que la indemnización por despido media para la población estudiada es ligeramente superior con el C. Único 12-36 a la que habría bajo la regulación actual de costes de despido. En el Gráfico 3 tenemos la comparación en términos relativos de la indemnización media predicha para el conjunto de empleados en cada uno de los años simulados. Se observa que dicha indemnización media empieza siendo levemente superior a la que habría bajo la regulación actual, aumentando la diferencia hasta un máximo de casi el 2% diez años después de implementada la reforma. Este porcentaje podría representar el coste esperado de la reforma para las empresas, dado que la indemnización media que estamos simulando es la que obtendrían el conjunto de empleados cada año caso de ser despedidos. Este coste, como se puede observar, es en promedio, bastante reducido: en media para todo el periodo simulado sería un 0.64% superior al coste esperado si no cambia la regulación actual.

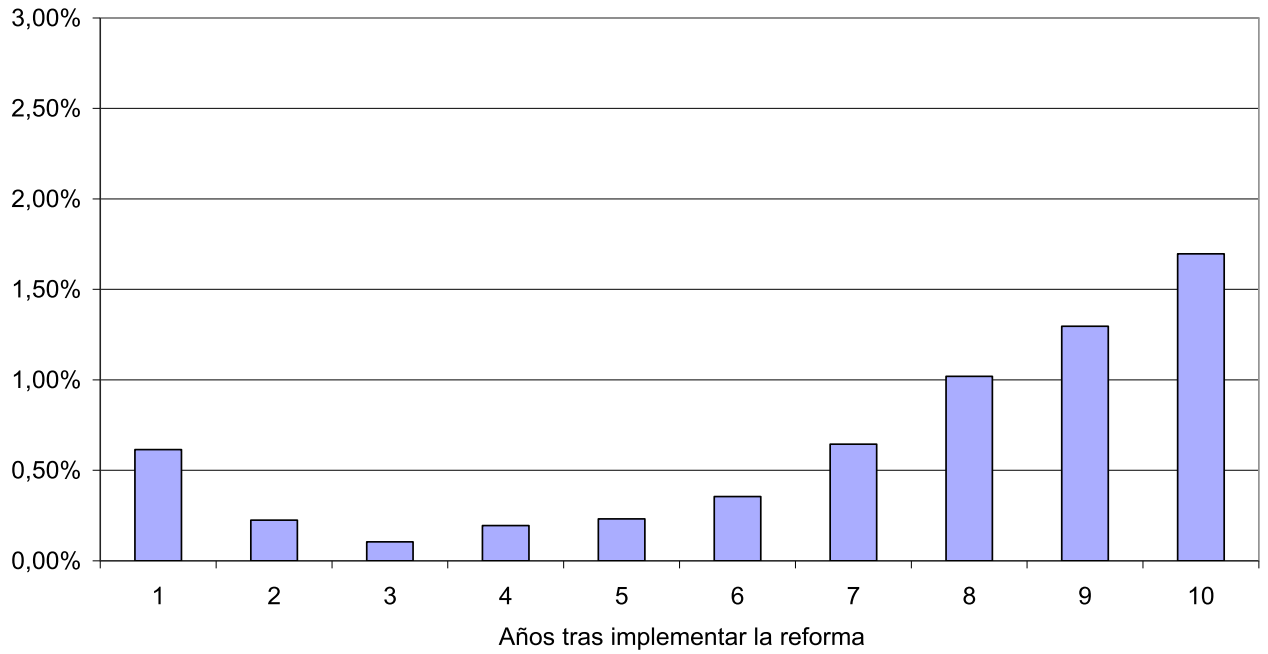


Gráfico 3: Cambio en la indemnización esperada por año de experiencia (C. Unico 12-36 vs. Sit. Actual)

En definitiva, podemos concluir por tanto que el nuevo contrato indefinido no alteraría en exceso las indemnizaciones por despido medias esperadas, como mínimo en los próximos 10 años si se diseña dicho contrato con una estructura similar a la mostrada aquí. Incluso se podría observar un ligero aumento de las mismas debido a la sustitución de contratos temporales con altas tasas de despido por este nuevo contrato. Esta sustitución ayudaría de manera importante, según se puede comprobar en los Gráficos 4 y 5, a jóvenes de entre 16 y 35 años. Las mayores indemnizaciones previstas no significan necesariamente un mayor coste esperado para el empresario dado que otro efecto de esta reforma sería seguramente la reducción de las tasas de despido. Así, por tanto, el coste esperado en términos efectivos para las empresas bajo este nuevo contrato podría ser incluso inferior al actual.9 En el Gráfico 4 se presenta la diferencia en duraciones predichas que se tendrían dentro de 10 años, comparando la situación en la cual la estructura contractual fuera la misma que la actual, frente a la obtenida con la introducción del Contrato Único 12-36. Las duraciones medias predichas en el empleo bajo la situación actual van de 1.8 años para los jóvenes de 20 años a 10 años para los trabajadores de 60 años y si se implementase la reforma aumentarían según indica este gráfico. Finalmente, el Gráfico 5 presenta las indemnizaciones por despido medias distinguiendo por edad y sexo, diez años después de implementarse la reforma. Bajo la situación actual, estas indemnizaciones irían desde los 17 días para los trabajadores de 20 años a los 384 para los de 60 años. Como se puede comprobar, el efecto que tendría la introducción del contrato único sobre las indemnizaciones predichas es muy importante, sobre todo para los jóvenes y especialmente para los trabajadores menores de 35 años.

9 De hecho, la indemnización predicha para los próximos 10 años aumenta en media un 0.64% mientras que la duración media predicha aumenta, bajo nuestros supuestos, en un 5.2% por lo que, claramente, el coste medio esperado para la empresa disminuiría si se introdujera dicho contrato único.

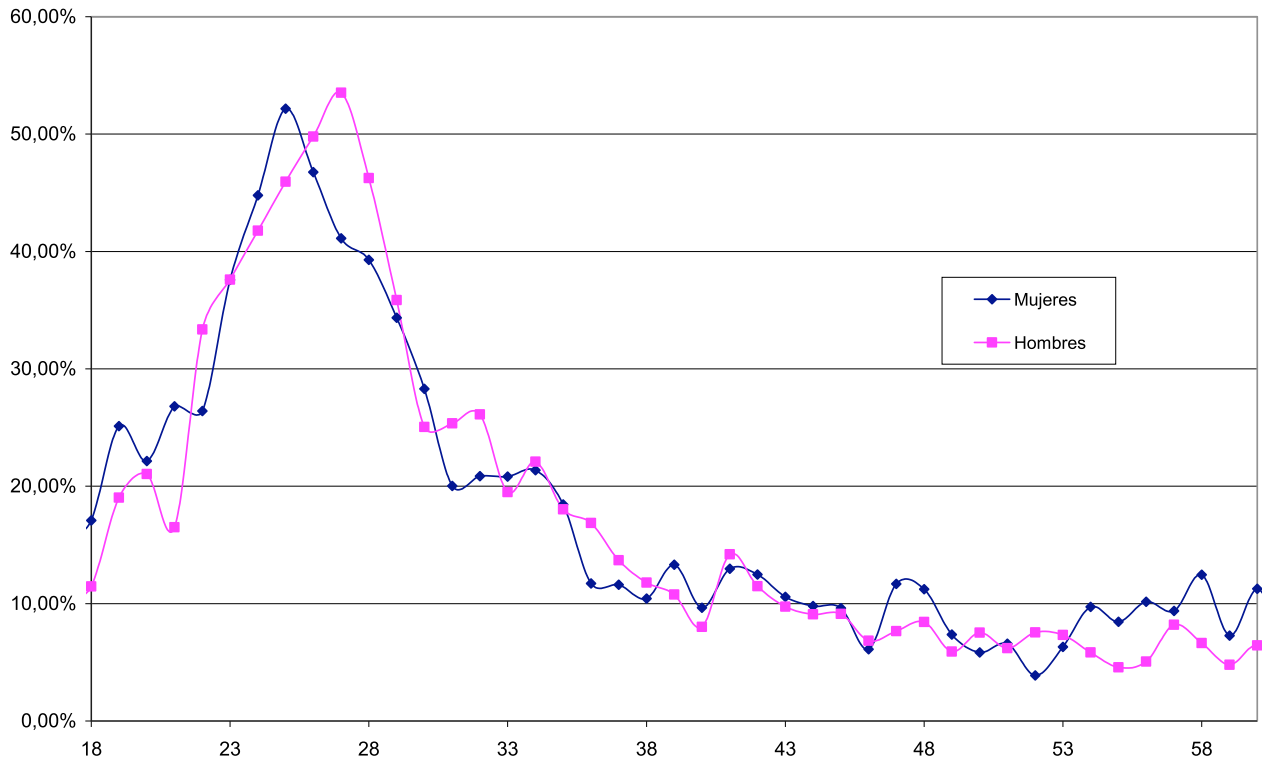


Gráfico 4: Duración predicha 10 años después de la reforma (C. Único frente a situación actual)

Nota: en este gráfico se representa el cambio porcentual de la duración en el empleo en el caso en que se adopte el contrato único 12-36 frente a la que habría si no cambiase la regulación actual.

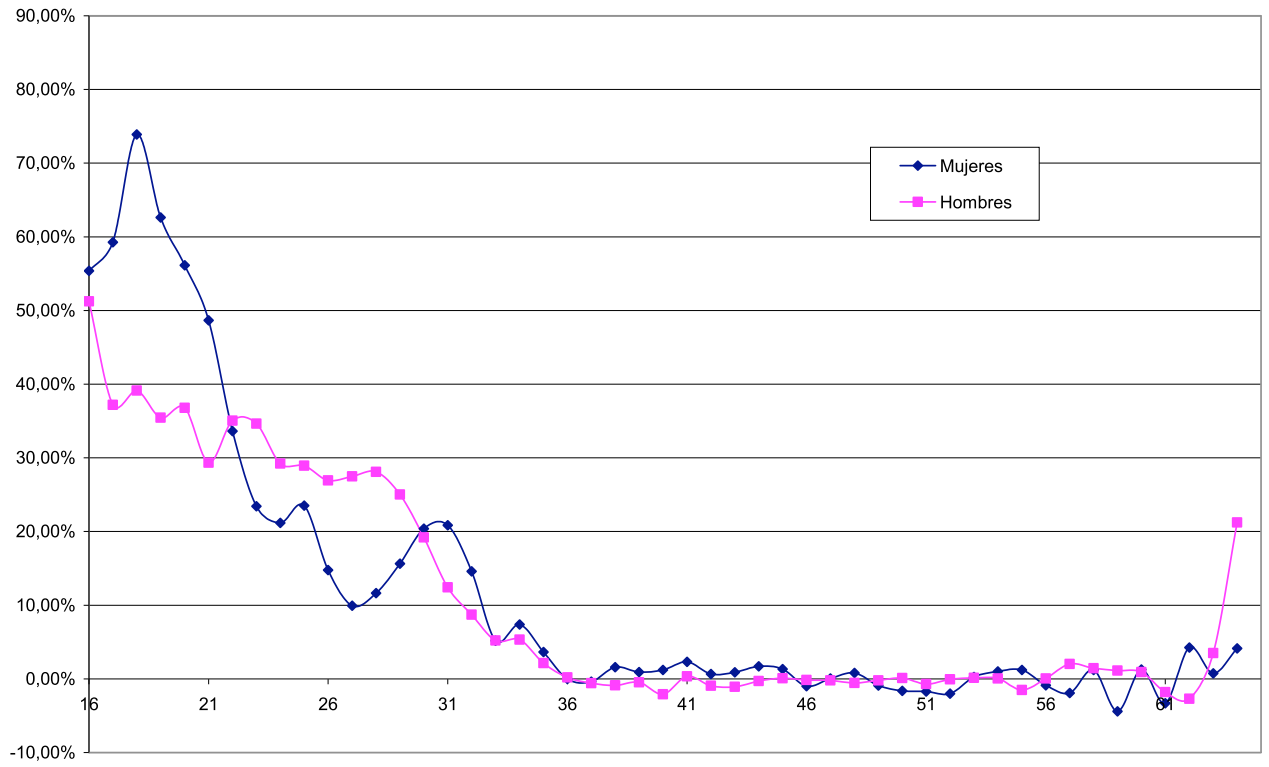


Gráfico 5: Indemnización predicha 10 años después de la reforma (C. Único frente a situación actual)

Nota: en este gráfico se representa el cambio porcentual de la indemnización por despido predicha para la población sujeto de estudio en el caso en que se adopte el contrato único 12-36 frente a la que habría si no cambiase la regulación actual.

Finalmente, podemos comparar la situación individual que tendría un trabajador tipo 10 años después de implementada esta reforma, con la que tendría si no se introdujera el Contrato Único. Si simulamos para cada individuo en la muestra que le pasaría 10 años después de introducido dicho contrato para todas las nuevas contrataciones obtenemos, en primer lugar, que el tipo de contrato cambiaría para casi el 60% de dicha muestra. El 40% restante no cambiaría de contrato al cabo de esos 10 años, básicamente porque ya tenían al inicio del periodo un contrato indefinido, cuya probabilidad de despido como vimos en el Gráfico 2 es muy baja. El efecto que tendría el cambio regulatorio sobre el 60% restante se muestra en la Tabla 1. Los trabajadores más beneficiados con la introducción del Contrato Único serían los colectivos actualmente más desprotegidos: los parados y los trabajadores temporales. Existiría, no obstante un efecto negativo, en términos de indemnización media predicha al cabo de 10 años, para los trabajadores que antes de introducirse la reforma ya contaban con un contrato indefinido, ya sea ordinario o de Fomento (bonificado y no bonificado son las aproximaciones a estos conceptos en la MCVL). En efecto, estos trabajadores, sobre todo los hombres, sí que sufrirían perdidas esperadas en términos de indemnización predicha. Estas pérdidas van del -0.1% al -12% dependiendo del tipo de trabajador pero conviene recordar que la probabilidad de que estos trabajadores sean despedidos y que por tanto, materialicen estas perdidas esperadas es muy pequeña. Asimismo, este colectivo representa solo al 10% del total de la muestra frente al 40% que al cabo de 10 años no ha cambiado de contrato y frente al casi 42.5% que sí que cambia de contrato pero desde el desempleo y el empleo temporal por lo que sí que se benefician considerablemente de la introducción del contrato único, algunos grupos incluso casi doblando la indemnización esperada. Por último, existe un 7.5% adicional de trabajadores indefinidos que también se pueden beneficiar de la reforma porque no hay que olvidar que, caso de quedar desempleados estos trabajadores indefinidos tienen una alta probabilidad de entrar de nuevo en el ciclo de desempleo y temporalidad que, como hemos visto ya, queda ampliamente superado por la alternativa de un contrato único, incluso si la tasa de despido de este es mayor a la que se ha observado en el pasado.

Cuadro 1: Cambio en la indemnización al cabo de 10 años para los trabajadores que cambian de contrato

	Parado	Temporal	Indefinido. no bonificado	Indefinido bonificado
MUJERES				
16-25	87,97%	31,77%	4,13%	26,07%
26-35	84,76%	21,55%	0,98%	15,23%
36-45	85,63%	15,21%	-3,12%	7,53%
46-55	74,84%	10,35%	-0,09%	3,15%
HOMBRES				
16-25	86,66%	26,28%	-7,78%	2,69%
26-35	80,38%	12,10%	-12,14%	-1,71%
36-45	99,38%	15,48%	-11,51%	-4,22%
46-55	104,32%	16,31%	-3,75%	0,44%

Por último, conviene recordar que este ejercicio debe tomarse con cautela debido a los múltiples supuestos simplificadores impuestos pero, en cualquier caso, constituye una primera aproximación cuantitativa a las consecuencias que tendría introducir este contrato único para las nuevas contrataciones. La conclusión básica es que, debido a la mejor protección que tendrían los trabajadores actualmente temporales y con experiencias en la empresa cortas y frecuentemente interrumpidas, no solo mejoraría la estabilidad laboral futura de estos trabajadores sino que, incluso en caso de despido, la indemnización que recibirían podría ser superior, en media, para el conjunto de la población, respecto a la resultante de la aplicación de la normativa actual.

Apendice: Simulación de la evolución de la indemnizacion por despido

Para simular la evolución posible de la indemnización por despido a la que tendrá acceso la población empleada en España en el futuro y poder así compararla con la que tendría bajo un hipotético contrato único aplicable a todas las nuevas contrataciones, se ha tomado como fuente de información principal para realizar esta simulación la Muestra Continua de Vidas Laborales, en su versión del año 2007. Se ha considerado como población de referencia la población empleada y parada a finales de 2007 y sobre ella se ha planteado el ejercicio de simulación sobre los costes de despido que tendrían caso de ser despedidos en el futuro. Para simular la situación de despido de estos trabajadores se han utilizado las tasas de despido anuales medias, en base a los historiales laborales de la MCVL del periodo 2002-2007, aplicando a cada trabajador la suya correspondiente en función del género, su edad, su nivel de cualificación y la duración de su empleo. Los trabajadores desempleados se reemplean, a su vez, a las tasas de reempleo observadas en el mismo periodo 2002-2007 y para las mismas características individuales. Para simular la evolución del coste de despido en el caso de que no cambiara la legislación contractual vigente, se han utilizado las tasas de transición desde el contrato temporal al indefinido observadas para el mismo periodo 2002-2007 y en función de las características individuales aludidas antes. Por

último, se ha supuesto que al cabo de 25 años en la misma empresa, uno de cada dos trabajadores abandona su puesto de trabajo, ya sea por motivo de jubilación o por cambiarse de empresa. En este caso, el trabajador es sustituido en la empresa inicial por otro con sus mismas características pero con una edad similar a la de los trabajadores entrantes en el mercado de trabajo (16-21 años).

Para simplificar el ejercicio, hemos impuesto un supuesto de población constante. Así, cada año entran en el mercado los mismos trabajadores que se jubilan. Dicho flujo de jubilación afectará a los trabajadores de más de 60 años. Concretamente suponemos que la tasa de jubilación es del 50% a los 61 años, del 30% a los 62 y 63 años y del 75% a los 64 años. A partir de los 65 años, imponemos que todo el mundo estará jubilado.

Referencias

1 Bentolila, S., J.J. Dolado y J.F. Jimeno (2008): "Two-tier employment protection reforms: the Spanish experience", CESifo DICE Report 4/2008.

2 García Pérez J.I. y F. Muñoz Bullón (2009): "Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers" de próxima aparición en el British Journal of Industrial Relations.

7 La viabilidad jurídica del contrato único

Samuel Bentolila
CEMFI
Marcel Jansen
Universidad Autónoma de Madrid

Preparado para el libro electrónico Fundamentos de la Propuesta de Reactivación Laboral en España, Juan J. Dolado y Florentino Felgueroso (coord.), FEDEA, Madrid. Nos hemos beneficiado de las discusiones entre economistas y juristas de la jornada sobre "La viabilidad jurídica del contrato único" organizada por FEDEA el 1 de octubre de 2009. Queremos agradecer a José María Goerlich Peset, Jesús Lahera Forteza y Miguel Rodríguez-Piñero Royo su participación en dicha jornada. Las ideas aquí expresadas reflejan solo las opiniones de los autores y no implican de ninguna forma a los demás participantes.

Uno de los principales ingredientes de la "Propuesta para la Reactivación Laboral en España" es la supresión de los contratos temporales mediante la implantación de un contrato indefinido único para todas las nuevas contrataciones. Este contrato obligaría al empresario a pagar una indemnización que sería relativamente baja al principio del contrato y que aumentaría de forma progresiva con la antigüedad del trabajador. En este artículo se analizan los cambios que serían necesarios en el marco legal vigente para implementar esta reforma y se muestra que, contrariamente a lo argumentado desde ámbitos sindicales y de derecho laboral, dicha reforma sería totalmente viable desde el punto de vista jurídico.

Introducción

En abril de 2009 se presentó la "Propuesta para la Reactivación Laboral en España", suscrita por 100 economistas académicos, que incluye reformas en la contratación laboral, la protección por desempleo, las políticas activas y la negociación colectiva. Sin duda, el elemento más llamativo en ella ha sido la introducción de un contrato indefinido único para todas las nuevas contrataciones. En este sistema desaparecerían los contratos temporales, mientras que la ruptura de los nuevos contratos indefinidos solo obligaría al empresario a pagar una indemnización. Ésta sería relativamente baja al principio del contrato y aumentaría de forma progresiva con la antigüedad del trabajador.[1]

En algunos ámbitos, principalmente sindicales y del derecho laboral, se ha argumentado que tal reforma sería inconstitucional, bien porque la coexistencia de dos distintos tipos de contratos indefinidos violaría el principio de igualdad, bien porque la supresión del control judicial sobre los despidos por razones empresariales violaría el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva frente a un despido injustificado. Otra crítica frecuente es que el contrato único convertiría en precario todo el empleo.

El objetivo de este artículo es demostrar que estas críticas no son válidas. Hoy en día en España ya existe el despido libre. En efecto, desde 2002 la ley permite al empresario romper unilateralmente un contrato indefinido mediante el pago de la indemnización prevista para el despido improcedente, que es de 45 días de salario por año de antigüedad (en adelante, "45 días"). Como explicamos más adelante, el contrato único formalizaría esta situación creando un único procedimiento para todos los despidos no disciplinarios y no discriminatorios, que los reconduciría a su cauce normal. Si bien se modificaría el coste de despido, en términos efectivos la reforma propuesta no modificaría la tutela judicial de los trabajadores. De hecho, el contrato único ofrecería importantes ventajas. En particular, la tutela judicial efectiva se extendería también a los empleados temporales, mientras que la actual regulación protege solo a los que tienen un contrato indefinido.

1 El aumento gradual de la indemnización ofrece claras ventajas frente al sistema actual de salto de los costes de despido: no desanima la creación de empleo, suprime el incentivo a la rotación ineficiente de trabajadores temporales para evitar que se conviertan en indefinidos y protege más a los trabajadores con más antigüedad y capital humano especifico.

El resto de este artículo está organizado de la siguiente forma. El próximo apartado ofrece una comparación de la propuesta del contrato único con el marco legal vigente, explicando cuáles podrían ser los cambios legales necesarios para garantizar la viabilidad jurídica del contrato único en el caso de los despidos individuales. Como señalamos en el apartado siguiente, los despidos colectivos se verían alterados en la medida en que, a diferencia de lo que sucede actualmente, con el contrato único todos los despidos se tendrían en cuenta a la hora de considerar si un despido es colectivo, pero por lo demás habría pocos cambios. El posible aumento de los litigios se trata en el cuarto apartado, mientras que en el quinto discutimos otros asuntos relacionados, como el trabajo a tiempo parcial o las actividades estacionales.

Los cambios legales

En España existe una enorme brecha entre los objetivos formales de la regulación del despido y la realidad material. Según lo previsto por la ley, el despido es formalmente causal: la legislación prevé numerosas causas para la extinción de un contrato laboral, cada una con su indemnización correspondiente. Pero en la práctica las empresas canalizan casi todas las extinciones a través de dos vías:

- La contratación temporal de los artículos 15.1 y 49.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sobre todo mediante los contratos de obra y eventual, que permite extinciones automáticas con un coste de 8 días de salario por año de antigüedad (en adelante, "8 días") y sin apenas riesgo de impugnación judicial (puesto que no se exige una causa).

- El despido individual improcedente del artículo 56.2 del ET, modificado por la ley 45/2002. Como ya hemos explicado, esta ley permite al empresario romper la relación laboral reconociendo la improcedencia del despido y poniendo a disposición del trabajador una indemnización de 45 días con un máximo de 42 mensualidades.

El problema es que este sistema margina casi totalmente el despido por causas empresariales –es decir, las económicas, técnicas y productivas– de los artículos 51 y 52.c del ET, que suponen una indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 meses.

Este último tipo de despido debería ser el cauce mayoritario para los ajustes de empleo. No obstante, frente a la facilidad de las dos vías de extinción anteriores, el despido por causas empresariales está sometido a requisitos muy rígidos. Los procedimientos son largos, complejos (se debe probar la causa empresarial ante el juez) y tienen un resultado incierto, lo que genera un alto coste económico esperado.2

Esta rigidez disuade al empresario de utilizar este mecanismo, induciéndole a emplear las dos vías alternativas, la primera en la contratación y la segunda en el despido. En particular, en 2008 un 33% de los nuevos perceptores de prestaciones por desempleo provino de despidos tramitados según la Ley 45/2002 y un 54% de contratos temporales no renovados, mientras que el resto de vías, incluyendo los despidos individuales por razones empresariales y los colectivos, supuso solo el 13%.3

El uso habitual de los despidos disciplinarios improcedentes ha provocado un gran aumento de la cuantía de las indemnizaciones por despido, por lo que España es actualmente uno de los Estados miembros de la OCDE con los despidos más caros.

La propuesta del contrato único persigue racionalizar esta situación. Por un lado, dejarían de existir los contratos temporales con sus extinciones silenciosas. Y, por otro, se reconducirían los despidos por causas empresariales, hoy desviados hacia el despido disciplinario, a su cauce adecuado. Sin embargo, esto no implica que las indemnizaciones con el contrato único serían siempre menores que las actuales. De entrada, porque serían mayores que los 20 días de los despidos empresariales procedentes actuales a partir de cierto nivel de antigüedad.4 Y en segundo lugar porque, dado que las indemnizaciones se elevarían por comparación con los contratos temporales y se reducirían con respecto a las de los indefinidos actuales en caso de improcedencia, el resultado medio dependería de la senda de indemnizaciones elegida y de la propensión a despedir para cada duración del empleo. Es más, los trabajadores acumularían antigüedad desde el inicio de su empleo, mientras que actualmente tardan cinco años de media en alcanzar un empleo indefinido.5

El contrato único proporcionaría claros beneficios a los empresarios. Les ofrecería mayor seguridad jurídica y un procedimiento más ágil para los ajustes de empleo en tiempos difíciles. Pero es importante señalar que también favorecería a muchos trabajadores. En España alrededor de un tercio de los asalariados (media del periodo 1992-2007) están condenados a la inestabilidad laboral, mientras que con el contrato único tendrían acceso a un contrato indefinido con una indemnización mayor y una tutela judicial efectiva, de la que hoy no disfrutan. En el próximo apartado mostramos que esta protección no sería ficticia sino muy real.

2 En este caso existen: un preaviso de 30 días, la puesta a disposición del trabajador de 20 días de salario por año de antigüedad, una licencia de seis horas semanales para buscar empleo, un alto riesgo de impugnación judicial con salarios de tramitación (correspondientes al periodo que media hasta la decisión judicial) de al menos dos meses en caso de improcedencia o nulidad y, sobre todo, una jurisprudencia que tiende a interpretar las causas empresariales de forma muy restrictiva, fallando habitualmente la improcedencia.

3 Si se considerasen todas las rupturas de contratos (dato del que no disponemos), incluyendo las que no generan prestaciones por desempleo, los contratos temporales representarían una fracción mucho mayor y los despidos una fracción mucho menor, dado que en 2008 se registraron 14,7 millones de contratos temporales (un 89% del total), de los cuales solo una pequeña proporción –menor del 10%– se convirtieron en indefinidos.

4 Con el contrato único la indemnización por año trabajado crecería con la antigüedad, desde unos 10-12 días por año hasta unos 30-36 días por año.

5 García-Pérez (2009) presenta cálculos de la variación del coste de despido medio esperado.

El encaje jurídico del contrato único

Como hemos señalado en la Introducción, algunos prestigiosos juristas han argumentado que el contrato único sería inconstitucional, bien porque la coexistencia de dos tipos de contratos indefinidos distintos violaría el principio de igualdad (por ejemplo, Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, 2009), bien porque la supresión del control judicial sobre los despidos por razones empresariales violaría el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva frente a un despido injustificado.

En relación con la igualdad, es importante recordar que nuestra legislación permite la dualidad cuando el fin perseguido es el fomento del empleo. Esto explica porqué coexisten legalmente contratos indefinidos con indemnizaciones de 45 y 33 días. El legislador, como órgano que "representa al pueblo español" (artículo 66.1 de la Constitución Española), podría fundamentar la introducción del contrato único en la creación de empleo estable. Sobre esta base, en caso de un hipotético recurso, el Tribunal Constitucional podría avalar la coexistencia de dos tipos de contrato indefinido (véase Goerlich Peset, 2009). Además, el periodo de coexistencia sería transitorio –aunque dilatado–, pues no habría un flujo de entrada de contratos indefinidos antiguos.

En cuanto al control judicial, su supresión se limitaría a las causas empresariales para el despido. En cambio, las otras dos vías de impugnación judicial frente al despido injustificado se mantendrían. La primera vía protege al trabajador si considera que el despido viola sus derechos fundamentales; si el juez lo ratifica el resultado es la nulidad del despido. La segunda vía permite al trabajador recurrir un despido disciplinario. Si el juez confirma el despido disciplinario como procedente no hay indemnización, mientras que ésta es de 45 días si es improcedente. Estas reglas seguirían en vigor con el contrato único.

Algunos juristas entienden que estas garantías son insuficientes y que un contrato que unificase todas las causas empresariales –procedentes e improcedentes– para el despido sería inconstitucional y contrario al derecho internacional asumido por España. En particular, se refieren al derecho a una tutela judicial frente al despido injustificado, recogido en el Convenio 158 (artículos 4-6) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el propio artículo 35.1 de la Constitución Española.[6]

No obstante, si esta lógica fuera correcta, la vigente normativa sobre el despido individual improcedente (artículo 56.2 del ET) también atentaría contra esas bases legales (véase Lahera Forteza, 2009). En primer lugar, si el problema fuera el sacrificio del control judicial de la causa del despido, con la regulación actual ya existe ese sacrificio. En el despido disciplinario el juez se limita a comprobar que no haya errores en la indemnización y la no nulidad del despido, al igual que sucedería con el contrato único. De igual manera, si el problema fuera que el despido injustificado solo sería compensado económicamente, sin el derecho a la readmisión, hay que señalar que con la regulación actual esto ya sucede.

Por tanto, se puede discutir sobre el nivel adecuado de las indemnizaciones, pero no puede ser jurídicamente inviable una propuesta que formalizaría en un solo contrato un sistema que ya existe en nuestro ordenamiento desde 2002. O el actual sistema es viable, y entonces también lo es la propuesta del contrato único, o el actual sistema no es viable, y entonces tampoco lo es el contrato único.

La única diferencia de procedimiento entre el despido previsto para el contrato único y el actual para los despidos improcedentes es el reconocimiento formal de la improcedencia por parte del empresario. Con el contrato único no existe tal requisito –de hecho la premisa es que el despido es procedente–. Pero si una interpretación muy estricta de las bases legales antes citadas requiriese la distinción entre el despido empresarial procedente y el improcedente, existiría una solución fácil. Se podría reformular el contrato único de forma que el despido se articulara como en el artículo 56.2 del ET, exigiendo a la empresa reconocer la improcedencia. En este caso la escala progresiva de indemnizaciones propuesta se aplicaría a los despidos improcedentes. Para los procedentes se tendría que diseñar una escala alternativa con indemnizaciones menores. La diferencia entre ambas escalas sería la compensación por la improcedencia.

Con esta formulación no cambiaría nada en la práctica, pues la situación actual hace prever que las empresas utilizarían casi siempre la vía del despido improcedente. No obstante, la pureza jurídica obligaría a muchas empresas a seguir falseando la causa del despido a fin de evitar la impugnación judicial.

Una opción alternativa sería reformular el contrato único incluyendo expresamente el despido procedente por causas empresariales, sin control judicial de aspectos económicos. En este caso, el propio pago de la indemnización demostraría la necesidad empresarial de reducir el empleo, mientras que el control judicial se limitaría a verificar que el puesto de trabajo ha desaparecido realmente. No obstante, creemos que esta sería una opción peor, pues con ella reaparecería el riesgo de que los jueces siguiesen revisando las decisiones empresariales. La consiguiente inseguridad jurídica seguramente haría que los empresarios siguieran utilizando la vía del despido improcedente.

Este mismo argumento nos lleva a considerar inviable cualquier reforma alternativa basada en la reformulación de despido empresarial procedente con el objetivo de facilitarlo. Esta ruta probablemente sería más razonable, tanto económica como jurídicamente. No obstante, el fracaso de las reformas laborales de 1994 y 1997 en lograr sus objetivos en este sentido, confirmado por el persistente predominio de la doble vía temporal-disciplinaria, nos hace ser muy escépticos sobre la probabilidad de éxito de tales reformas.

6 La jurisprudencia constitucional parece deducir del artículo 35.1, que reconoce el derecho al trabajo, una prohibición del despido libre en nuestro marco laboral (Sentencia 20/1994).

Los despidos colectivos

Si bien hasta ahora nos hemos ocupado del despido individual, la Directiva Europea 98/59 establece la obligación de un procedimiento específico para los despidos colectivos que debe ser respetado.[7] Según esta Directiva, los despidos colectivos deben ser al menos comunicados a la Administración Pública y consultados con los representantes de los trabajadores con vistas a lograr un acuerdo.

No hay ningún impedimento para incorporar en el contrato único un protocolo específico para los despidos colectivos o expedientes de regulación de empleo (ERE). Este protocolo se aplicaría cuando el número de despidos excediese los límites establecidos en la Directiva. En este caso, en línea con la práctica actual, las indemnizaciones del contrato único servirían como referencia en los procesos de negociación con los representantes de los trabajadores.

La única cuestión sustancial, aunque no estrictamente vinculada a la introducción del contrato único, es si conviene o no mantener la autorización administrativa del artículo 51 del ET para los despidos colectivos. La regulación española es más estricta de lo requerido, pues la Directiva solo exige la notificación. Además, la autorización administrativa está a menudo condicionada de facto a la existencia de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Esto explica porqué las indemnizaciones en los ERE son casi siempre superiores a los 20 días fijados para los despidos por causas empresariales. Hemos recogido en Internet una muestra de 16 preacuerdos de ERE en los últimos años, encontrando indemnizaciones que oscilan entre 30 y 62 días, con una media de 45 días (Bentolila, 2009).

En nuestra opinión sería suficiente con mantener la obligación del preaviso a las autoridades públicas. Suprimir la autorización administrativa nos acercaría a la situación habitual en la mayoría de los países europeos y ayudaría a agilizar los ERE, mientras que los poderes públicos podrían seguir utilizando el periodo de preaviso para contribuir a resolver los problemas de la empresa o a recolocar a los trabajadores afectados.[8]

La supresión de la autorización administrativa podría ocasionar una pérdida de poder de negociación sindical en los ERE. Pero conviene recordar que las dos vías dominantes de despido están actualmente fuera de los ERE. En efecto, ni los despidos disciplinarios improcedentes (por una sentencia del Tribunal Supremo de 2008) ni los contratos temporales no renovados cuentan para el cómputo de los umbrales del despido colectivo. El contrato único suprimiría estas vías de escape. Por tanto, si bien en cada ERE los sindicatos podrían perder algún poder de negociación, esto se compensaría con un aumento del ámbito de la negociación colectiva, dado que los ERE serían más frecuentes. También aumentarían los incentivos para explorar otras vías de ajuste, como la tan citada flexibilidad interna.

7 Se trata de despidos, en un periodo de 30 días, de al menos 10 personas en centros de trabajo con 20 a 99 trabajadores, de al menos el 10% de la plantilla en centros con 100 a 299 trabajadores o de al menos 30 personas en centros con 300 o más trabajadores. O bien, en un periodo de 90 días, del despido de al menos 20 personas.

8 Un procedimiento similar podría servir para cumplir, en los concursos y quiebras de empresas, con la Ley Concursal 22/2003. En caso de despidos, el artículo 64 de dicha ley prevé también una fase de consultas entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores, y otra fase de autorización judicial, exista o no acuerdo.

Aumento de los litigios

Con el contrato único desaparecerían varias de las vías tradicionales de impugnación del despido, dado que se unificarían las causas empresariales. Para que esta simplificación pudiese generar una verdadera seguridad jurídica, sería esencial que la reforma no provocase impugnaciones masivas, posiblemente con alegaciones falsas, en busca de la nulidad del despido. En efecto, la mera amenaza de un proceso largo podría inducir al empresario a negociar una indemnización mayor de lo previsto en el contrato único para evitar la impugnación. En tal caso se perdería uno de los objetivos principales de la reforma: ofrecer a los empresarios un sistema más ágil y con seguridad jurídica.

El riesgo de un considerable aumento de los litigios por la vía de la nulidad es real (véase Rodríguez-Piñero Royo, 2009),[9] pero el mismo riesgo ya existe con el sistema actual. Desde la entrada en vigor de la ley 45/2002 la nulidad es ya prácticamente la única razón para impugnar. Por tanto, el único motivo adicional de impugnación sería el menor nivel de las indemnizaciones por año del contrato único para una parte de los trabajadores.

El aumento de los litigios podría evitarse parcialmente si se mantuviese en el contrato único el procedimiento actual para el despido improcedente, mediante el cual el trabajador pierde el derecho a impugnar si cobra la indemnización depositada por el empresario en un plazo de 48 horas.

También podría ser oportuno reformular las causas de nulidad, cuyo uso ha crecido tras la entrada en vigor de la ley 45/2002. En efecto, el artículo 53.4 del ET contempla múltiples causas de nulidad objetiva por conciliación familiar. El derecho a la conciliación familiar es fundamental, pero con la entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad, su aplicación es demasiado estricta. A veces es suficiente que se dé una reducción de una hora diaria para que el contrato quede blindado, con el efecto automático de una nulidad objetiva en caso de despido (véase Lahera Forteza, 2009).

9 Un factor que explica este riesgo es el bajo coste y la gran accesibilidad de la justicia en España, especialmente en el orden social. Además, los expertos coinciden en que las posibilidades de sanción son limitadas.

Otros asuntos

En este apartado final nos ocupamos de algunos aspectos adicionales relacionados con la introducción del contrato único. Un asunto ya señalado en la Propuesta de abril de 2009 es que el contrato único no debería aplicarse a la sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo, la cual requeriría un contrato de interinidad en la línea de lo regulado por el artículo 15.1c del ET.

Con respecto al resto de contratos temporales, cabe señalar que en España alrededor del 35% del empleo estaba (en 2005, antes de la crisis) en sectores con actividad a menudo intrínsecamente temporal o estacional (agricultura y pesca, construcción, servicios inmobiliarios, y hoteles y restaurantes). Se ha aducido que ello obligaría a mantener los contratos temporales para ciertas actividades. Esta conclusión es incorrecta.

Un argumento sencillo en contra de esta idea es que la fracción de empleos en esos sectores era la misma en España que en Grecia y Portugal, países con tasas de temporalidad mucho menores que la española, del 11.8% y el 19.5%, respectivamente. Se podrían aportar muchas otras razones económicas, pero aquí nos centraremos en los aspectos jurídicos.

Una empresa que necesita un trabajador por un periodo determinado puede utilizar el contrato único y terminar la relación laboral al cabo de ese periodo abonando la indemnización prevista, que no es muy alta para periodos cortos. En el caso del trabajo estacional, la empresa podría ofrecer al trabajador un contrato indefinido discontinuo. Así éste acumularía derechos año tras año, lo que no ocurre con los contratos temporales. La misma lógica se aplicaría al trabajo a tiempo parcial, pues la duración de la jornada es solo una dimensión más a fijar en el contrato.

Por otra parte, el contrato único no parece la mejor solución para el trabajo incidental en horas punta. Actualmente, los empresarios cubren esta necesidad mediante contratos por horas, mientras que con el contrato único podrían recurrir a las empresas de trabajo temporal (ETT). Estas empresas pueden ofrecer a cada trabajador un contrato único discontinuo, poniéndolo a disposición de sus clientes sin que el trabajador deba firmar un contrato con cada uno de ellos. De hecho, la regulación de las ETT debería modificarse para fortalecer la posición de sus trabajadores, pero la experiencia de países como Holanda demuestra que este sistema puede funcionar bien para las empresas y los trabajadores.

Otro caso especial es el de las empresas que quieran contratar a un grupo de trabajadores por un periodo determinado, por ejemplo para una cosecha agrícola. Al terminar la relación con ellos la empresa podría estar sujeta a los requisitos de un despido colectivo, lo que no parece razonable en muchos casos. Una posible solución sería recurrir a una ETT. Otra posibilidad sería cambiar excepcionalmente los umbrales para el despido colectivo en sectores intrínsicamente temporales, lo que está contemplado en la convención 158 de la OIT.

Así, el contrato propuesto sería "único" en tanto que todos los trabajadores tendrían un contrato indefinido. Al mismo tiempo el sistema ofrecería flexibilidad para diseñar contratos a medida de las necesidades y las preferencias de las empresas y los trabajadores.

En resumen, en este artículo hemos argumentado que la introducción del contrato único sería viable jurídicamente. Un diseño adecuado permitiría que fuera constitucional y compatible con la legislación internacional asumida por España. Y no solo no modificaría la tutela judicial efectiva de los trabajadores, sino que la extendería a todos aquellos que actualmente no disfrutan de ella.

Referencias

1 Bentolila, S. (2009), "Las indemnizaciones en los ERE", Nada Es Gratis, 20 de noviembre de 2009 (www.fedeablogs.net/economia/?p=1751).

2 Andrés, J. et al. (2009), "Propuesta para la reactivación laboral en España", El País, 26 de abril (www.crisis09.es/propuesta).

3 García Pérez, J. I. (2009), "¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo", en el Libro Electrónico de próxima aparición en Juan J. Dolado y Florentino Felgueroso (coord.), Propuesta de Reactivación Laboral en España, FEDEA, Madrid.

4 Goerlich Peset, J. M. (2009), "¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?", de próxima aparición en Relaciones Laborales.

5 Lahera Forteza, J. (2009), "Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único", de próxima aparición en Relaciones Laborales.

6 Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. (2009), "Sobre el contrato de trabajo 'único'", Relaciones Laborales 10, 1-12.

7 Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2009), "Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único", de próxima aparición en Relaciones Laborales.

8

¿Qué papel deben jugar los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?

Jesús Fernández-Villaverde
University of Pennsylvania
CEPR y FEDEA
Luis Garicano
London School of Economics
CEPR y FEDEA

Preparado para el e-book de FEDEA sobre la Propuesta para la Reactivación Laboral en España. Gracias a Javier Andrés, Samuel Bentolila, Ignacio Conde-Ruiz, David López Salido, Marcel Jansen, Juan Francisco Jimeno y Coen Teulings por muy útiles comentarios y discusiones y a Ángela García Calvo por su ayuda en la investigación.

Durante el otoño del 2009, los políticos y agentes sociales españoles se han interesado crecientemente por el modelo alemán de trabajo reducido o "Kurzarbeit." Durante una sola semana en Noviembre, líderes del gobierno (el ministro de trabajo), del principal partido de la oposición (el portavoz económico del Partido Popular), y líderes sindicales se manifestaron a favor de crear un programa similar en nuestro marco jurídico como manera de avanzar en el diálogo social.1 El atractivo de estos esquemas es indudable, ya que prometen mantener el empleo y el capital humano de los trabajadores intactos con un coste presupuestario potencialmente reducido. En España estos programas no son prácticamente utilizados, aunque hay figuras similares.2 En este artículo comenzamos por describir los programas de trabajo reducido que existen en Europa; luego analizamos sus posibles costes y beneficios, y concluimos con algunas recomendaciones para su posible implantación en España.

1 Ver por ejemplo declaraciones el 11 de Noviembre de Cristobal Montoro (http://www.europapress.es/economia/noticia-montoro-favor-modelo-aleman-si-sirve-facilitar-acceso-empleo-20091111122723.html); Ignacio Fernández Toxo (http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-laboral-toxo-afirma-modelo-aleman-podria-salvar-espana-mas-450000-empleos-20091111152547.html) y el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho (http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-ampl-corbacho-quiere-modelo-aleman-sea-primero-aborde-dialogo-social-cuando-retome-20091111151227.html).

2 Para un trabajador individual es posible compatibilizar un empleo a tiempo parcial (o con reducción de jornada) con el cobro de la prestación parcial de desempleo (cuando, estando en el paro y percibiendo prestación, se encuentra un empleo a tiempo parcial). También es posible para una empresa entrar en un expediente de regulación de empleo (ERE) de reducción de jornada de al menos un tercio, en el que la parte proporcional de la reducción de salario es compensada en forma de prestación por desempleo, con la obligación de la empresa de mantener el empleo. Sin embargo estas medidas no han sido usadas prácticamente en España, quizás, de acuerdo con los sindicatos, en parte precisamente porque el trabajador afectado consume su prestación de desempleo, lo que dificulta el que se llegue al acuerdo en el ERE (ver "La Temporalidad Otra Vez", El País, 15 de Noviembre del 2009).

Los Programas de Trabajo Reducido en Europa

Varios países europeos han acumulado una larga experiencia con programas de trabajo reducido. El ejemplo más conocido es el de Alemania, pero otros países como Holanda y Suiza han creado a lo largo del tiempo programas similares.3 Por tanto, y para entender bien la propuesta, merece la pena dedicar unos párrafos a describir estos programas.

El programa paradigmático es el que funciona en Alemania. El programa de trabajo reducido alemán, denominado Kurzarbeitergeld o sistema de compensación laboral a corto plazo (KuG de aquí en adelante) apareció por primera vez en 1927 como parte de la Ley sobre Seguros de Colocación y Desempleo de 16 de julio de 1927. Esta ley fue el pilar básico de la legislación social de la República de Weimar4 e incorporaba un amplio abanico de medidas de protección

de los trabajadores, desde un seguro de desempleo particularmente generoso hasta el KuG.

Los programas de protección social fueron abrumados por la Gran Depresión de 1929, que golpeó a Alemania de manera particularmente violenta, pero el KuG sobrevivió los avatares de 1933-1945 para reaparecer en la postguerra. Desde entonces el programa ha sido revisado de manera importante en cinco ocasiones[5] hasta llegar a su estructura actual en enero de 2009.[6] Aparte de su notoriedad actual, el KuG tuvo una relevancia especial en los 70 del siglo pasado a raíz de la primera crisis del petróleo, y de nuevo a principios de los 90, cuando se utilizó para paliar las elevadas tasas de desempleo de la Alemania oriental tras la reunificación.

El KuG consiste en un acuerdo temporal en el que la empresa se compromete a no despedir a sus empleados, éstos reducen su jornada laboral y su salario proporcionalmente y el gobierno compensa a los trabajadores por la mayor parte del salario al que renuncian. Los objetivos fundamentales del KuG son reducir la destrucción de puestos de trabajo y evitar a las empresas la perdida de personal cualificado y por tanto difícil de volver a contratar. Es, por consiguiente, ante todo una medida temporal que pretende incrementar la estabilidad laboral manteniendo el nivel de ingresos del trabajador y facilitar la recuperación empresarial tras un bache de demanda.

En episodios anteriores se recurrió al KuG fundamentalmente en los inicios de la crisis, cuando todavía existía bastante incertidumbre acerca de si sería necesario recurrir a los despidos. Por ejemplo, entre los años 1973-74, el número de trabajadores acogidos al programa pasó de 44.000 a 292.000, para descender a tan solo 80.000 trabajadores en 1979.[7]

De igual manera, en 1991 el KuG constituyó el 33% del presupuesto para medidas de empleo en la Alemania oriental, para descender bruscamente a un 2% en 1993. [8] En estas crisis pasadas, el perfil del solicitante era el de una gran empresa de los sectores de industria pesada, minería o construcción (el 95% de los trabajadores acogidos en los años 70) y los trabajadores afectados, los más cualificados de estas industrias.

Aunque la mayoría de estas características persisten durante la presente crisis, las empresas acogidas son ahora de todos los tamaños, y la utilización del programa continúa subiendo a pesar de llevar ya más de un año de crisis. Según la Agencia Federal de Empleo, Bundesagentur für Arbeit, en junio del 2009, el programa acogía a 1,4 millones de trabajadores, lo que supone un incremento de 969.000 personas desde inicios del año, y aproximadamente un 4% de la fuerza laboral desde el inicio de la crisis en 2008. Por sectores, los más afectados son el del metal (35,3%), automóvil (21%), ingeniería mecánica (24,7%) y equipo eléctrico (21,9%). Por el contrario, los sectores menos afectados son salud, gastronomía y venta al por menor, todos ellos con proporciones menores al 1%.[9] Vemos, por tanto, que la incidencia se concentra en industrias de media/alta tecnología y afecta a trabajadores cualificados difíciles de reemplazar.

El KuG se inicia a instancia de la empresa con visto bueno previo del comité de empresa (o de los trabajadores afectados en el caso de que no haya comité). La empresa solicitante debe remitir su petición a la agencia de empleo regional declarando que sus empleados han sufrido una reducción de sus salarios de al menos un 10% como resultado de un descenso de la demanda atribuible a las condiciones económicas, que espera una mejora de la situación que permita el retorno al horario regular de empleo en los 24 meses siguientes y que ha agotado otras posibles medidas, como por ejemplo eliminar las horas extras. No existen restricciones respecto al tipo de sector (incluyendo al sector publico) o al tamaño de la empresa.

Si la solicitud es aprobada, el programa es administrado por la Agencia Federal de Empleo, que compensa a los trabajadores por el 60% de los salarios a los que renuncian (67% si el trabajador tiene hijos u otros dependientes a su cargo). Incluso si el tiempo trabajado se reduce en un 100%, se siguen cubriendo los salarios correspondientes a días festivos, vacaciones y días de enfermedad. Estas compensaciones no están sujetas a cotizaciones sociales, pero sí cuentan como ingresos a efectos de declaración de la renta. El estado también cubre un 50% de las contribuciones sociales de la empresa durante los seis primeros meses del programa y el 100% una vez pasados esos seis meses. En el caso de que la empresa ofrezca programas de formación a sus empleados durante la duración del KuG, el estado cubre el 100% de las contribuciones desde el inicio del programa. Para favorecer esta última alternativa, el gobierno cubre el 100% de los gastos de formación (incluyendo transporte y cuidado de niños) que conlleven la obtención de un diploma profesional para quienes no lo posean. Esta cobertura se reduce (entre el 25 y el 80%) para los trabajadores que ya tienen un diploma profesional previo.

El programa tiene una duración máxima de 24 meses.[10] Los medios para sufragarlo proceden de un fondo dotado con contribuciones de empleados y empresarios, aunque el Fondo Social Europeo también contribuye a cubrir los costes de formación. La Agencia Federal de Empleo estima que los costes totales son menores que las prestaciones equivalentes por desempleo y que el fraude en el sistema ha sido bajo. Los datos disponibles indican el KuG ha supuesto durante la presente crisis una reducción de horas trabajadas equivalentes a 430.000 empleos a tiempo completo (más los efectos indirectos de sostenimiento de demanda agregada).

Como mencionábamos anteriormente, existen programas similares en otros países europeos. La experiencia suiza, aunque similar en muchos aspectos a la alemana (ambos son países especializados en producción industrial de alta gama dirigida al mercado internacional con trabajadores altamente cualificados), es particularmente relevante porque los estudios empíricos existentes[11] sugieren que, a lo largo del tiempo, las empresas suizas han terminado utilizando los programas de trabajo reducido, no como una manera de capear temporales transitorios como había previsto el legislador, sino como un mecanismo estructural de ajuste de plantillas.[12]

En Holanda, el programa ha sido introducido por primera vez en esta crisis. Dos detalles interesantes destacan del programa holandés. Primero, la reducción de horas debe ir ligada a la formación. Sin un plan concreto de formación, el gobierno no financia la reducción de horas. Segundo, la reducción de trabajo va dirigida específicamente a trabajadores especializados (vakkrachten) en empresas con una caída temporal fuerte en la demanda. De acuerdo con la Oficina Central del Plan holandesa, en la práctica ha sido muy difícil conseguir que estos criterios fuesen operativos.13

3 En Italia, la Cassa Integrazione Guadagni también cumple en parte un papel similar, ya que cubre una proporción del salario de aquellos trabajadores forzados a una reducción de jornada por las condiciones económicas de su empresa.

4 John A. Moses. "German Social Policy (Sozialpolitik) in the Weimar Republic 1919-1933." Labour History, No. 42 (May, 1982), pp. 83-93.

5 Fred Best. "Reducing Workweeks to Prevent Layoffs" 1988, Temple University Press, Philadelphia.

6 Federal ministry of labor and social affairs, division of public relations and internet. www.bmas.de.

7 Ibid 5

8 Michael Lechner, Ruth Miquel and Conny Wunsch. "The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany After Unification." July 2005, Institute for the study of labor http://ssrn.com/abstract=770124.

9 Bundesagentur für Arbeit, "El Mercado laboral alemán", Octubre 2009

10 Para solicitudes presentadas antes de finales del 2009, las posteriores probablemente estarán limitadas a los plazos vigentes antes de la reforma del 2009 y por tanto a 12 o 18 meses de duración

11 Andres Frick and Aniela Wirz. "Wirksamkeit der Kurzarbeitsregelung in der Rezession 2001-2003. Analyse anhand von Firmendaten aus der schweizerischen Industrie für die Rezession 2001-2003." Documento de Trabajo de la Secretaría de Estado

de Economía Suiza y disponible en: www.seco.admin.ch/publikationen/veroeffentlichungsreihen/index.html.

12 De igual manera, en Italia, los observadores han argumentado que la Cassa Integrazione Guadagni ha generado problemas de riesgo moral importantes para empresarios y trabajadores. Un interesante análisis aparece en Fiorella Padoa Schioppa. "Underemployment Benefit Effects on Employment and Income Distribution: What We Should Learn from the System of the Cassa Integrazione Guadagni." Labour, V. 2.2, Date: September 1988, páginas 101-124.

13 Macroeconomische Verkenningen 2010, Central Plan Bureau, The Netherlands.

Posibles Ventajas de un Programa de Trabajo Reducido

Una economía de mercado moderna crea y destruye empleos a una gran velocidad. Incluso en un año de expansión entre el 10 y el 15% de los empleos desaparecen y, para compensar, otro 10-15% se crea. Este dinamismo, que permite la innovación tecnológica y el crecimiento de la productividad, puede, en algunas circunstancias, generar una destrucción excesiva de empleos que programas públicos como el de trabajo reducido pueden ayudar a paliar.14

Los economistas han identificado dos mecanismos principales que sugieren que puede existir un movimiento excesivo en el mercado de trabajo. El primero son los problemas de búsqueda. El mercado de trabajo es, quizás, el ejemplo más paradigmático de un mercado donde la metáfora del subastador walrasiano que equipara oferta y demanda de manera instantánea y eficiente no es una buena descripción del comportamiento real de precios y cantidades. Buscar un empleo que se ajuste a las preferencias y cualificaciones del trabajador o buscar un trabajador que responda a las preferencias y necesidades del empleador son procesos costosos, complejos y, en muchas ocasiones largos. Es más, en estos procesos de emparejamiento se generan externalidades causadas por los problemas de congestión. Un alto número de ofertantes o de demandantes en el mercado de trabajo complica la labor de cada agente individual sin que el agente adicional internalice plenamente estos costes creados a los demás participantes.

El segundo mecanismo que nos sugiere que podemos sufrir de un movimiento excesivo en el mercado de trabajo es el de las inversiones específicas en la empresa y en el puesto de trabajo. Por ejemplo, cuando un trabajador comienza su relación con una empresa, tiene que emplear tiempo y esfuerzo en aprender cómo funciona la empresa, cuáles son los procedimientos internos y cuáles son los cometidos particulares de su posición. En especial en empresas industriales de alta tecnología o en empresas de servicios muy especializadas, estas inversiones específicas pueden ser de una altísima cuantía. La especificidad de las inversiones, además, genera problemas de incentivos importantes. Una vez que el trabajador ha adquirido este conocimiento específico es más valioso para la empresa, pero a la vez sufre una disminución de su valor para terceras empresas ya que sus conocimientos pueden no ser transferibles a otros puestos. Estos efectos cambian el poder negociador de las partes y pueden resultar, bajo ciertas circunstancias, en un número excesivo de despidos.

Los problemas de emparejamiento y de inversiones específicas pueden hacerse particularmente agudos en una recesión. Imaginémonos, por ejemplo, una empresa en el sector industrial, que después de mucho esfuerzo, ha conseguido seleccionar empleados de elevada habilidad técnica y que estos han adquirido la cualificación para fabricar un producto de alta calidad. De repente, llega una recesión importante, como la sufrida entre 2008 y 2009, y la demanda de este producto se desploma de manera repentina pero solo transitoria (por ejemplo por varios trimestres hasta que la economía sale de la recesión). Si la empresa y los

trabajadores tienen acceso a mercados financieros completos, esto no supone una mayor dificultad: los agentes toman prestada la cantidad necesaria para suavizar el empleo y el consumo a lo largo del tiempo. Sin embargo, si los mercados financieros no son completos, esta opción puede no ser factible. La empresa, acuciada por problemas de liquidez, puede verse obligada a despedir a trabajadores que sabe que volverá a necesitar en unos pocos meses. Los trabajadores, aunque saben que pueden recuperar el trabajo en unos meses, no pueden en muchos casos sentarse a esperar a que esto ocurra ya que ellos mismos están sujetos a restricciones de liquidez. Por tanto, se ven obligados a buscar un nuevo trabajo (generando externalidades de congestión en el mercado de trabajo) y quizás a aceptar ofertas de trabajo que no son un buen emparejamiento. Además, una vez contratados por una nueva empresa, se pueden ve forzados a invertir en capital específico de este nuevo empleo incluso aunque su perspectiva de mantenerse en ese puesto sea baja.

Estos problemas de emparejamiento y de inversiones específicas son incluso más graves de lo que puedan sugerir los párrafos anteriores ya que los agentes entienden, ex ante, que se pueden encontrar en estas dificultades, y por tanto tomarán medidas que, aunque ineficientes socialmente, son la mejor respuesta individual para prepararse frente a estos eventos.[15] Por ejemplo, las empresas que saben que pueden tener dificultades de liquidez en el futuro, pueden no invertir lo suficiente en la formación de sus empleados si temen que esta inversión se pierda en al caso de tener que despedirlos en una recesión. De igual manera, un trabajador puede emplear menos esfuerzo en conseguir un buen emparejamiento en el mercado si sabe que las posibilidades de ser despido como consecuencia de problemas financieros de las empresas son altas.

Un programa de trabajo reducido puede paliar estos problemas. Las empresas con dificultades transitorias de demanda pueden aprovechar la reducción de jornada para no despedir a sus trabajadores incluso si tienen problemas de liquidez (o al menos si estos no son extraordinariamente graves). Los trabajadores sufren una reducción en sus ingresos pero ésta no es suficientemente grave para emprender la búsqueda de un nuevo empleo. Las dos partes, sabiendo que gracias al programa de trabajo reducido pueden capear las recesiones con mayor tranquilidad, tienen un incentivo adicional para realizar buenos emparejamientos laborales e invertir en ellos. Finalmente, desde el punto del vista del presupuesto público, un programa de trabajo reducido puede ser una alternativa más barata que pagar el seguro de desempleo si el número de trabajadores en el programa multiplicado por el subsidio de salario por trabajador es menor que el número de empleos que se destruirían multiplicado por el subsidio de desempleo por trabajador.

14 Un número excesivo de despidos es uno por encima del que maximiza el bienestar social. Más técnicamente, es un número de despidos por encima del que determinaría un planificador social que se enfrenta a las mismas fricciones en el mercado de trabajo que los agentes.

15 La imposibilidad de escribir contratos laborales que especifiquen todas las posibles contingencias (tanto por problemas de complejidad jurídica como de limitación a la libertad de las partes impuesta por la legislación laboral) impide que estos problemas se puedan resolver, ex ante, de una manera eficiente.

Costes de los Programas de Trabajo Reducido

Como hemos discutido, un sistema de trabajo reducido puede evitar la pérdida del capital humano y organizacional de las empresas que se enfrentan a un shock temporal de demanda en un momento de crisis de liquidez. Sin embargo, si el shock no es temporal, el programa aumenta el riesgo de congelar la situación y retrasar el ajuste necesario tanto por el lado de los trabajadores como de las empresas. Las empresas mantendrán un nivel de empleo excesivo, y los trabajadores tendrán un incentivo reducido para buscar un nuevo empleo.

En el caso concreto de España, este balance entre coste y beneficio es probablemente diferente que en Alemania u Holanda. La diferencia radica en que, mientras que el shock experimentado por la economía alemana es un shock temporal de demanda causado por la fuerte caída del comercio internacional, el shock experimentado por España tiene un componente permanente importante: durante los últimos años, la construcción de vivienda residencial ha representado por si solo un 9% del PIB, una cifra absolutamente inaudita en el contexto europeo. Un simple dato que ilustra este desmesurado tamaño del sector es que dos tercios de las viviendas construidas en la Unión Europea entre 1999 y 2007 han sido construidas en España. Es difícil imaginar que tal situación pueda volver a darse en un futuro cercano—ninguno de los factores conducentes a esta situación, empezando por el influjo de 5 millones de inmigrantes, el 10% de la población en 10 años, son repetibles. Si la economía alemana puede retrasar ajustes sin incurrir costes excesivos, la economía española necesita cambiar. Un modelo de Kurzarbeit puede simplemente contribuir a posponer lo inevitable.

Un segundo coste de estos programas se debe a la dificultad para implementarlos, debido a la no verificabilidad de la verdadera necesidad del subsidio. Dado que la empresa recibe un subsidio mayor cuanto mayor sea el número de trabajadores incluidos en el programa, la empresa tiene un incentivo a sobreestimar sus necesidades. Pero tal necesidad no puede ser verificada por un tercero, ni siquiera con referencia a la caída de la demanda: una empresa que se enfrente a una caída de demanda del 10% no sufrirá necesariamente una caída de su empleo del 10%.

El problema radica en que los programas de reducción temporal del empleo suponen otorgar una opción real gratis a la empresa: sólo si la demanda se reactiva y los trabajadores son necesarios, ésta los utiliza. Mientras tanto, el coste de mantener desocupada una fuerza laboral en la 'reserva' es asumido por el contribuyente. Esta opción tiene un valor económico y lleva a que las empresas prefieran recibir un subsidio mayor al que necesitan. Además, no recibir tal subsidio puede poner en desventaja competitiva

a cualquier empresas que no recibida el subsidio y que compita con las que si lo reciben.

Implementar el programa con éxito requiere por tanto asegurar que la empresa que se beneficia del programa incurre también en un coste significativo. De otro modo el incentivo es a exagerar la necesidad. Existen diferentes maneras de conseguir este objetivo. Quizás la más sencilla es convertir el subsidio en un crédito o préstamo que será devuelto, potencialmente a un tipo de interés elevado, cuando acabe el programa. De esta manera, sólo las empresas que verdaderamente se enfrentan a un shock temporal, que tienen trabajadores con capital humano específico importante y que no pueden acceder a liquidez, solicitarán la participación en el programa. Un programa de préstamos de este tipo parte con la ventaja de que afronta el problema subyacente, la falta de liquidez de la empresa en un momento de crisis, y no se limita a paliar los síntomas de la enfermedad como haría un programa de trabajo reducido. Una nación europea en el que ya funciona un programa similar es Suecia, donde las empresas con dificultades reciben préstamos en forma de retraso de las contribuciones a la seguridad social.16

Es necesario también tratar de que la formación provista en las horas de reducción de jornada no sea otra vía de fraude, en especial dada las malas experiencias de España con programas de formación laboral. Es particularmente fácil convertir esta formación en trabajo encubierto. Por ejemplo, podemos imaginar el caso en el que el trabajador reduce el número de horas oficiales en la empresa, recibe un subsidio y usa las demás horas en formarse, pero la formación se convierte en 'aprender' otro de los trabajos de la empresa. Esto en la práctica supone seguir trabajando a tiempo completo con otro empleo mientras el contribuyente subvenciona la reasignación laboral dentro de la empresa. De manera similar, el alto nivel de economía sumergida en España facilitaría el que empresarios y trabajadores encontrasen mil recovecos para disfrutar del subsidio sin reducción efectiva de la jornada.

Dados estos problemas de implementación y de ajuste, cabe preguntarse si ésta es la forma más eficiente para el contribuyente de mantener el empleo. Sin duda, no todos los empleos en el esquema desaparecerían sin el programa de trabajo reducido ¿Cuántos trabajos se subsidiarían innecesariamente por cada empleo "salvado"? Es difícil anticipar este coste para el caso de España, pero existen estimaciones para otros países que lo usan. En Holanda se estima que de 100.000 empleos salvados 2/3 sobrevivirán a medio plazo a un coste de 1.000 millones de euros, es decir, alrededor de 15.000 euros por cada empleo.17 Dado el alto nivel de gasto que tiene España en subsidios de desempleo (actualmente, el 4% del PIB), este parece un coste difícilmente asumible desde el punto de vista presupuestario.

Finalmente, a la hora de pensar en la sostenibilidad del programa no se puede ignorar una dificultad común a todos los subsidios: la inconsistencia temporal. Una vez comenzado, el programa será difícil, de suprimir, a pesar de las seguras promesas de temporalidad. Si, por ejemplo, se plantea una duración de 12 meses, cuando los primeros trabajadores lleguen a los 12 meses comenzará la presión para prolongarlo para evitar que pierdan su empleo. La experiencia en otros países europeos demuestra claramente que estos problemas de inconsistencia temporal existen y son importantes.

16 The Economist, Nov 5, 2009 "Pay for Delay".

17 Macroeconomische Verkenningen 2010, Central Plan Bureau, The Netherlands.

En Suma

Nuestro análisis de los modelos de trabajo reducido sugiere tres conclusiones principales:

1. En nuestra opinión, estos modelos no son la medida más adecuada para la situación española. Primero, los beneficios son dudosos en nuestro país: la gran destrucción de empleo ya ha tenido lugar y la situación económica requiere un cambio de la estructura económica del país. Segundo, la implementación es compleja y el coste elevado. El balance del análisis sugiere que otros programas, fundamentalmente basados en las reformas estructurales del mercado de trabajo, tienen más posibilidades de resolver los problemas de la economía española. Dado que la mayor parte del crecimiento del desempleo ya se ha producido ahora se trata de facilitar en lo posible la creación de empleo de calidad. En nuestra opinión, inevitablemente, el capital político que se utilice para poner en marcha esta reforma distraerá a los agentes sociales y a los partidos políticos del esfuerzo necesario para introducir otras reformas laborales que, según la mayor parte de los observadores del mercado laboral español, son urgentes. En la práctica, es muy posible que las dos reformas sean sustitutas- o la una, o la otra, pero no las dos.

2. Si, a pesar de nuestras recomendaciones, se introdujera este nuevo programa, debería ser temporal, con un límite en el tiempo prefijado. Además, sería imperioso crear mecanismos de inspección que aseguren que la reducción de trabajo se emplea en formación, como en Holanda, y que esta formación no consiste en realidad en trabajo encubierto para la empresa. Finalmente, el acuerdo debería ir unido, para ser aprobado, a un plan de viabilidad de la empresa que asegure el mantenimiento del empleo a medio plazo.

3. Para limitar el fraude, las empresas que se acojan al programa deben incurrir en costes. La mejor manera de evitar que las empresas se acojan a un nuevo subsidio sin necesitarlo es hacer el subsidio temporal. Las dos posibilidades concretas más claras son o bien obligar a las empresas a devolver el subsidio (o parte de él) en caso de que el empleo se reduzca después de aprobado el programa, como en Holanda; o bien, convertir el subsidio en un préstamo en forma de retraso de las contribuciones a la seguridad social, de forma similar al modelo usado en Suecia que comentábamos anteriormente.

9

¿Por qué no es posible flexibilizar el mercado laboral español a través del contrato a tiempo parcial?

Daniel Fernández Kranz
IE Business School
Nuria Rodríguez-Planas
Universitat Autonoma de Barcelona
Fedea

Dado el dramático aumento del desempleo que se ha producido en España desde el inicio de la actual crisis económica, no debe sorprender que el gobierno haya contemplado de nuevo incentivar la contratación a tiempo parcial como una de sus principales políticas de empleo. En este artículo se argumenta que esta política sólo será eficaz si se integra en una reforma laboral que permita suprimir la fuerte dualidad de nuestro mercado de trabajo. En un mercado laboral tan segmentado, los trabajadores a tiempo parcial, especialmente concentrados en empleos temporales, están doblemente penalizados. Esta doble penalización ha generado tradicionalmente un amplio rechazo de las jornadas a tiempo parcial por parte de los trabajadores.

La Confederación de la Industria Británica (CBI), el lobby empresarial más importante del Reino Unido, revela en un estudio reciente sobre tendencias laborales que casi dos tercios de las empresas del Reino Unido han hecho o van a hacer cambios significativos en la organización de sus trabajadoras/es al verse afectadas por la actual crisis económica. Un 69% de los empresarios consultados afirman que están recurriendo a recortes de la jornada laboral y del salario de sus trabajadores para hacer frente a la crisis y salvar puestos de trabajo. Menos de un 30% de los encuestados dijo hacer uso del trabajo con contrato temporal para ajustar plantilla.

El escenario es seguramente muy distinto en países como España, donde los empresarios están ajustando vía recortes de plantilla en lugar de reducciones en la jornada laboral y el salario de sus trabajadores1. Según las estadísticas oficiales, más de un millón de individuos se han sumado a las listas del desempleo en el último año, cuya tasa ya ha superado el 17% y ha colocado a España en el país de la UE con mayor nivel de desempleo. Pero en España, los costes del ajuste recaen de forma muy desigual sobre dos tipos de trabajadores: los que tiene un contrato fijo y los que tiene un contrato temporal. En la actualidad la probabilidad de perder el puesto de trabajo es más de seis veces mayor para un trabajador con contrato temporal que para un trabajador con contrato fijo. O visto de otro modo, más del 90% de los que han perdido su trabajo en el último año tenían un contrato temporal.

Dada la situación actual no debe sorprendernos que el gobierno haya incluido el fomento del trabajo a tiempo parcial como una de las seis medidas para luchar contra el desempleo. El motivo no es otro que añadir flexibilidad a un mercado laboral con elevada tasa de desempleo y elevada rigidez en los procesos de contratación y despido de los trabajadores.

Sin embargo el éxito o fracaso de esta propuesta dependerá de la situación actual del trabajo a tiempo parcial en España y de cómo sea percibido este tipo de contrato dentro de un mercado ya de por sí muy segmentado. Aunque se conoce poco sobre el trabajo a tiempo parcial

1 Véase el artículo de Jesús Fernández Villaverde y Luis Garicano sobre los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro (Cap 10 de este volumen).

en España, sabemos que su incidencia, alrededor del 13%, es baja comparada con otros países, que es un trabajo mayoritariamente femenino, y que un porcentaje elevado de los que trabajan a tiempo parcial preferirían trabajar a tiempo completo (lo que se ha venido a denominar trabajo a tiempo parcial involuntario.) Según una encuesta homogénea realizada en varios países (Social Survey Programme, 2005), más del 60% de los que trabajan a tiempo parcial en España preferirían trabajar a tiempo completo y piensan que el trabajo a tiempo parcial es más inseguro y ofrece menos posibilidades de promoción profesional que el trabajo a tiempo completo.

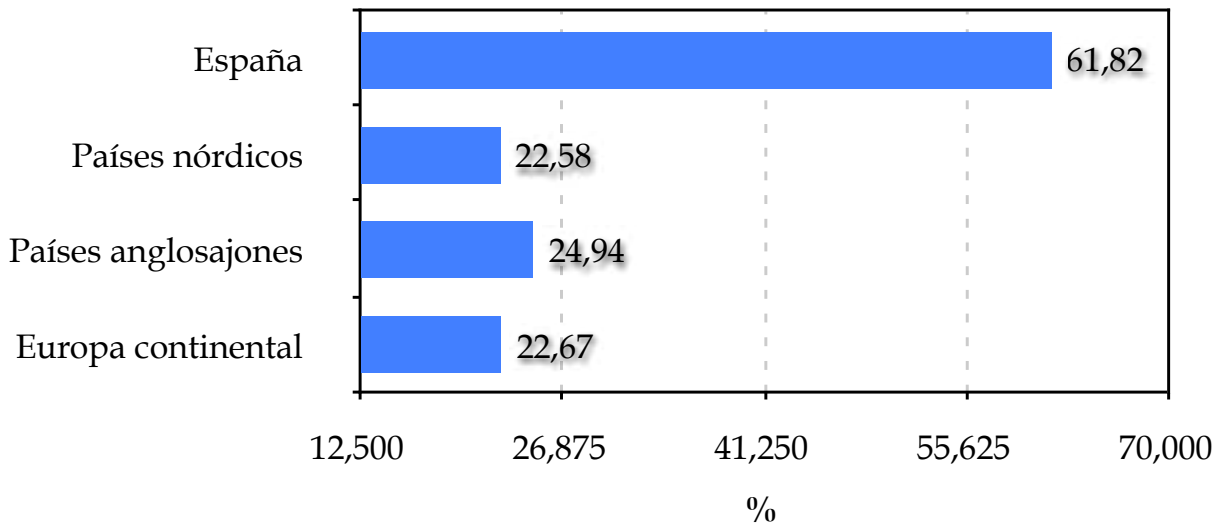


Gráfico 1: Porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial, aunque preferirían trabajar a tiempo completo

En el estudio "La Penalización Salarial por Trabajo a Tiempo Parcial en un Mercado Dual" mostramos que en un mercado fuertemente segmentado, como el español, la aceptación del contrato a tiempo parcial entre los trabajadores es baja porque éstos huyen de cualquier tipo de trabajo que les empuje hacia la marginalización laboral.

Gracias a la Muestra Continua de Vidas Laborales, una base de datos de la Seguridad Social con información sobre la vida laboral de más un millón de trabajadores en España entre 1980 y 2006, podemos analizar las consecuencias directas del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo y la trayectoria salarial de mujeres trabajadoras por cuenta ajena en el último cuarto de siglo. El estudio se centra en mujeres trabajadoras porque el trabajo a tiempo parcial en España es sobretodo femenino.

Encontramos que existe una penalización salarial por trabajo a tiempo parcial y que esta penalización es mucho mayor en el caso de mujeres con contratos temporales. En concreto, una mujer con contrato indefinido y trabajo a tiempo parcial gana, de media, un 9% menos por hora que otra mujer de similares características y contrato a tiempo completo. La penalización para mujeres a tiempo parcial con contrato temporal es más del doble, del 23% exactamente. Además, demostramos en este estudio que una vez en situación de contrato a tiempo parcial, el salario por hora de estas trabajadoras crece más lentamente que el de trabajadoras similares con contrato a tiempo completo. Los datos muestran que la magnitud de esta penalización en crecimiento salarial es equivalente a entre 1,5 y dos veces la ganancia en términos de crecimiento salarial por pasar de tener estudios secundarios a un título universitario.

El estudio demuestra que los efectos negativos de la temporalidad y parcialidad se retroalimentan y resultan en un círculo vicioso en el que las trabajadoras a tiempo parcial y con contrato temporal cobran menos y pierden su empleo con mayor probabilidad que otras trabajadoras temporales a tiempo completo.

En nuestra opinión, aunque promover el trabajo a tiempo parcial puede tener sentido en un mercado laboral lleno de rigideces y en crisis, es importante tener en cuenta que el mercado español ya está de por sí muy segmentado. El peligro que debe evitarse es el de crear una nueva subclase de trabajadores (principalmente jóvenes y mujeres) con salarios bajos, baja inversión en formación en la empresa y menores posibilidades de promoción. Este peligro es bien percibido por los propios trabajadores, que rechazan cualquier fórmula contractual que les aleje del ansiado contrato indefinido con elevada protección. Así, el hecho de que el trabajo a tiempo parcial en España esté poco valorado implica que los planes del gobierno para estimular esta forma contractual pueden caer en saco roto si no se acompañan de reformas más profundas del mercado de trabajo que reduzcan la dualidad existente entre trabajadores con contrato temporal e indefinido y que faciliten la movilidad de trabajadores con contrato a tiempo parcial a otro a tiempo completo.

Finalmente, nuestro estudio también revela que, aunque menor, existe también una penalización por trabajo a tiempo parcial en el caso de mujeres con contrato indefinido.

Este resultado es bastante sorprendente teniendo en cuenta las rigideces en la negociación colectiva española. Dado que un elevado porcentaje de madres trabajadoras se acoge a la reducción de jornada, estos resultados implican que la conciliación de la vida laboral y familiar conlleva unos elevados costes para las trabajadoras incluso en el caso de mujeres con contrato indefinido.

10
¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?

Juan José Dolado
Universidad Carlos III & CEPR
Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo & FEDEA
Marcel Jansen
Universidad Autónoma de Madrid

Existe un amplio consenso acerca de que los graves problemas en el ritmo de recuperación de la economía española están estrechamente relacionados con el pésimo comportamiento del mercado laboral durante la crisis, sin parangón en los países de nuestro entorno. Por ello, parece imprescindible acometer una reforma laboral integral que acelere la salida de la recesión y establezca las bases de un nuevo modelo productivo. Un requisito esencial de la misma debería pasar por la eliminación de la dualidad entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Sin embargo, no se vislumbran reformas de calado en esta dirección ni por parte del Gobierno ni de los agentes sociales. Este último bloque del libro, intentamos responder a dos preguntas: ¿A qué se debe tanta resistencia a la reforma laboral? y ¿Es la Propuesta para la reactivación laboral viable?

Para responder a estas cuestiones, un primer paso es conocer la opinión de los propios trabajadores sobre si el actual sistema de protección al empleo funciona adecuadamente. En el Capítulo 11 de este libro electrónico, documentamos un hecho interesante: mientras que los trabajadores jóvenes en España (menores de 35 años) son los que se sienten menos protegidos en el grupo de países de la UE15, los de edad avanzada se encuentran entre los que perciben mayor nivel de protección. Así pues, esta evidencia apunta directamente a la existencia de un conflicto de intereses frente a la posible reforma laboral. A favor estarían los trabajadores escasamente protegidos (temporales y parados) y en contra los trabajadores excesivamente protegidos (indefinidos). La resistencia de este último colectivo a cambiar el statu quo se explica por la brecha existente entre sus indemnizaciones por despido y las de los trabajadores temporales que les proporciona mayor capacidad de presión salarial cuanto mayor es su poder de negociación en los convenios colectivos.

Estamos pues ante un caso paradigmático de conflicto entre insiders y outsiders. Este es un fenómeno común en aquellos países en los que en su momento se acometió una reforma laboral en el margen, abriendo la posibilidad la posibilidad a la contratación temporal, sin cambiar los niveles de protección de los contratos indefinidos. La globalización y el aumento en la velocidad del cambio técnico de las últimas décadas han creado una demanda de mayor flexibilidad por parte de las empresas y, por lo tanto, una menor oferta de protección de los empleos, pero, por ésta misma razón, muchos trabajadores demandan más protección para asegurar el mantenimiento de su empleo y evitar una posible perdida de renta. En España, este fenómeno se ve agudizado por el menor nivel educativo de los insiders, pero también por tener la mayor brecha entre indemnizaciones de contratos indefinidos y temporales y, en especial, por las características del sistema de representación sindical en España. En efecto, los restrictivos requisitos legales sobre el censo de votantes en las elecciones sindicales y la eficacia general de los convenios desincentivan la afiliación de los parados, trabajadores en PYMES y la mayoría de los trabajadores temporales. En el Capítulo 12, mostramos como el perfil típico del trabajador afiliado a los sindicatos es de de un asalariado con contrato indefinido, de un nivel educativo medio-bajo, de avanzada edad, con mayor antigüedad y que trabaja en empresas de gran tamaño. Es

decir, el votante mayoritario, al que protegen los sindicatos para asegurarse su reelección, es aquel que obtiene mayores ventajas de la dualidad en nuestro mercado de trabajo.

Por otra parte, la patronal tampoco está exenta de responsabilidad en el bloqueo de la reforma laboral, ya que con su cerrazón en la reducción de los costes laborales ha marginado aquellos aspectos de la reforma laboral necesarios para el cambio productivo.

Ante esta situación, el Gobierno debería reflexionar sobre si supeditar la reforma laboral al acuerdo de los agentes sociales es la decisión correcta, incluso desde el punto de vista de su propia supervivencia política. En el Capítulo 12, también aportamos evidencia sobre lo equivocada que puede ser esta estrategia. Según el Eurobarómetro de junio del 2009, el 61% de la población española opinaba que una mayor flexibilidad contractual sería beneficiosa para la creación de empleo, siendo esta opinión mayoritaria entre los colectivos más afectados por la crisis. En el mismo sentido, los resultados más recientes del barómetro del CIS indican que el partido en el Gobierno podría perder las próximas elecciones generales por la pérdida de votos de aquellos colectivos que demandan mayor flexibilidad contractual (estudiantes, autónomos, parados y trabajadores temporales) y que no parecen estar suficientemente representados por los agentes sociales. Por otra parte, conforme se acentúe la destrucción de empleo indefinido, también podría perder parte del apoyo de aquel colectivo al que intenta favorecer manteniendo su nivel de protección actual.

El Gobierno tiene pues un doble reto: ¿cómo diseñar una reforma laboral eficaz y que pueda ser políticamente viable? La eficacia exige la definitiva supresión de la dualidad entre indefinidos y temporales. Aparte de los efectos perversos que produce en la economía española, también condiciona el buen funcionamiento de otras instituciones con las que interactúa, tales como la negociación colectiva o el sistema de prestaciones por desempleo, y absorbe una parte sustancial y escasamente eficaz del gasto en las políticas activas (véase Capítulo 5 de este libro).

La viabilidad política requiere maximizar el número de ganadores y compensar a los posibles perdedores de la reforma garantizándoles niveles de protección adecuados. En nuestra opinión, tal cómo hemos intentado explicar en este libro electrónico, una receta apropiada para suprimir la dualidad es la creación de un contrato único con indemnizaciones por despido creciente con la antigüedad, sin efectos retroactivos. Tal cómo se ha mostrado en el Capítulo 6, este tipo de contrato se puede diseñar para mejorar el nivel de protección de la mayoría de la población activa, sin que varíen sustancialmente las indemnizaciones reales medias. Dicha medida debería integrase en un paquete de reformas más amplio – en especial, un nuevo diseño del sistema de protección por desempleo y la mejora en la eficacia de las políticas activas- que en conjunto puede garantizar el mantenimiento del nivel de protección social de aquellos trabajadores que puedan verse perjudicados por el cambio en la regulación contractual.

En definitiva, una reforma laboral eficaz no es inviable, pero para alcanzarla el Gobierno debería abrir la puerta a la posibilidad de que no fuera consensuada y fijar unos mínimos ambiciosos que traten de beneficiar a los más perjudicados por la crisis y ayudar a cambiar de modelo productivo. Las medidas avanzadas hasta el momento, tales como el Kurzarbeit, van más encaminadas a lograr un acuerdo social rápido que a cumplir estos objetivos.

11

La percepción de seguridad del empleo y la demanda de flexibilidad en España

Juan José Dolado
Universidad Carlos III & CEPR
Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo & FEDEA
Marcel Jansen
Universidad Autónoma de Madrid

La resistencia a las reformas laborales se puede explicar como un conflicto de intereses entre colectivos con distintas percepciones de seguridad en el empleo y, por ello, con diferentes preferencias por la flexibilidad contractual. En este artículo analizamos, con datos procedentes de encuestas internacionales, cómo varían estos indicadores entre países según sus regulaciones del empleo y qué diferencias presenta España en estos indicadores en relación con los países de su entorno, tanto en media como por colectivos. Mostramos que parece existir una forma de U entre los indicadores de rigidez legales del empleo y la percepción de seguridad. De esta forma, los niveles de protección en España no se alejan demasiado en media de aquellos registrados en países con índices de rigidez igualmente elevados, ni tampoco de aquellos que registran una rigidez del empleo mínima. Por el contrario, nuestro país presenta una desigualdad en niveles de protección por edades muy superior al resto. Finalmente, también se documenta otro hecho interesante en relación con la resistencia a una posible reforma laboral: en la actualidad, la proporción de personas que consideran que una mayor flexibilidad contractual ayudaría a crear empleo es mayoritaria y especialmente elevada entre los colectivos más afectados por la crisis.

La seguridad del empleo

¿Está la percepción de seguridad del empleo de los trabajadores relacionada con la normativa sobre contratación y despidos existentes en sus respectivos países? El International Social Survey Programme (2005) proporciona información especialmente útil para contestar a esta pregunta para un grupo de 33 países antes de que se iniciara la actual crisis. En esta encuesta se pide a los empleados que valoren si su "empleo es seguro", pudiendo tomar la respuesta hasta cinco valores, desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo" con esta afirmación. En el Gráfico 1, se dibuja el porcentaje de personas que dicen estar totalmente acuerdo frente a los índices de rigidez del empleo calculados por el Banco Mundial [1] (Doing Business, 2005) para los países europeos y EEUU.

La primera observación interesante que se puede extraer de este gráfico es que parece existir una forma de U entre ambas medidas. Esto es, la percepción de seguridad del empleo es mayor en aquellos países con las legislaciones laborales de mayor y menor rigidez. De esta forma, la seguridad media percibida por los trabajadores en España, uno de los países con mayor nivel de rigidez legislativa, es similar al que se obtiene en países como Alemania o Francia, con niveles de rigidez similares. Sin embargo, también es similar en aquellos países con menores niveles de rigidez, esto es, en países con niveles de protección del empleo mínimos, tales como EEUU o Irlanda. Otra observación importante es que el máximo nivel de protección auto-percibida se produce en Dinamarca, país referente en relación con la flexiseguridad, donde la reducción de la protección del empleo se ha acompañado con prestaciones por desempleo más generosas y políticas activas más amplias y eficaces.

1 Los índices de rigidez del empleo del Banco Mundial son la agregación de tres índices: el de dificultad de contratación, rigidez de las horas de trabajo y dificultad para despedir.

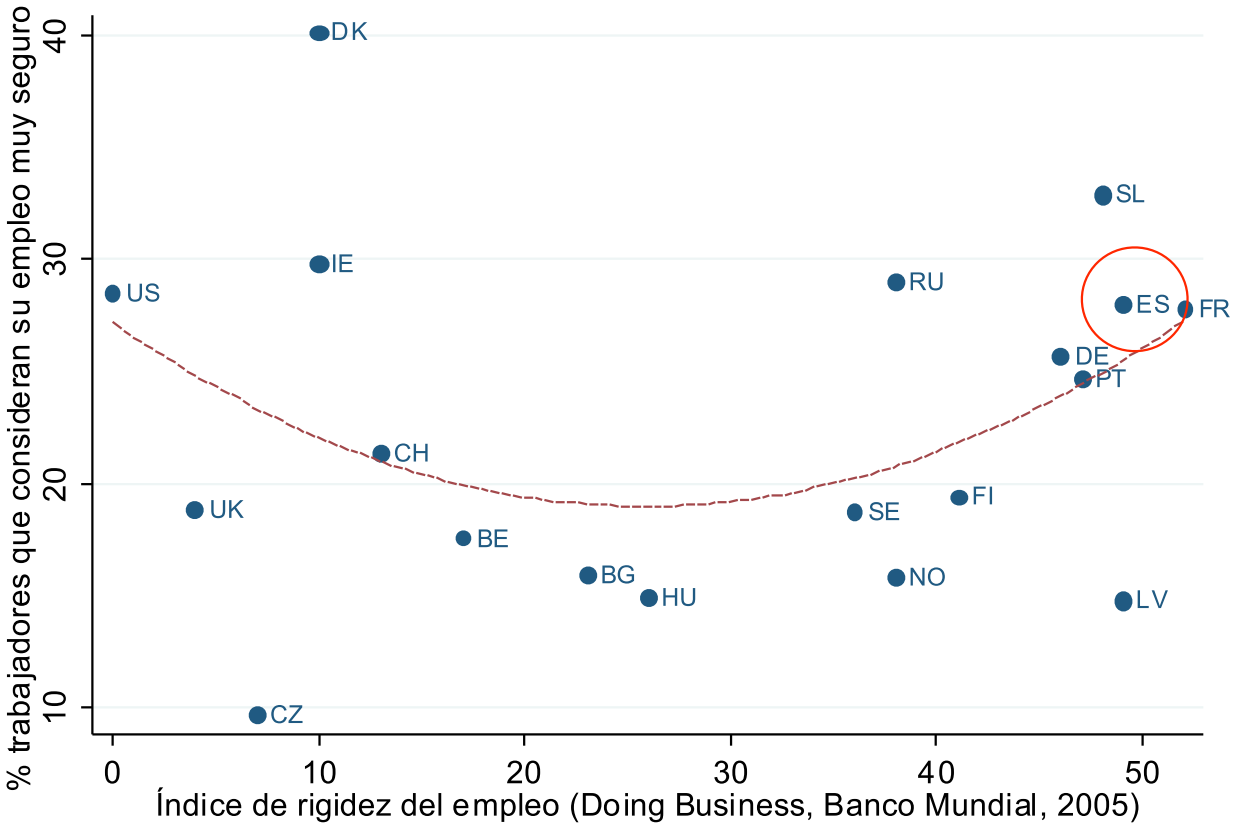


Gráfico 1: Percepción de seguridad de empleo vs grado rigidez de la normativa contractual

Percepción subjetiva de que el empleo es seguro: porcentaje de persona que están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación: "Mi empleo es seguro". Fuentes: International Social Survey Programme (2005) y Banco Mundial (2005). Países europeos y EEUU.

Sin embargo, el hecho diferencial de la percepción de seguridad laboral en España no es su nivel medio, sino la importante brecha existente por edades, que llegaba a ser en el año 2005 de 30 pp entre los más jóvenes y aquellos con edad laboral avanzada (Gráfico 2). La comparación con otros países muestra hasta qué punto las diferencias en los niveles de protección entre fijos y temporales pueden ser importantes en España. En un país como Dinamarca la percepción de seguridad es alta y bastante similar para todos los grupos de edad. Por otra parte, en comparación con países como Francia o Alemania (y, de hecho, con el resto de países de la UE15) los jóvenes españoles menores de 35 años se consideran bastante menos protegidos, mientras que con los mayores de esta edad ocurre lo contrario. Lo mismo ocurre si nos comparamos con EEUU, país con bajos niveles de protección legales, pero mayores niveles de seguridad hasta los 45 años.

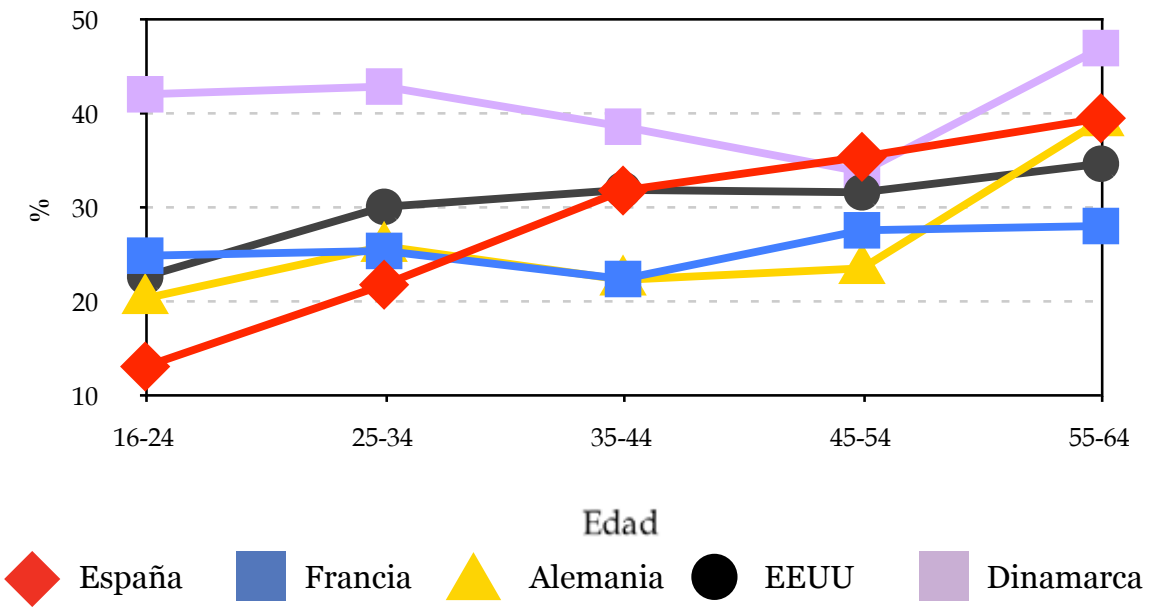


Gráfico 2: Percepción de seguridad del empleo por grupos de edad

Percepción subjetiva de que el empleo es seguro: porcentaje de personas que están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación: "Mi empleo es seguro". Fuentes: International Social Survey Programme (2005) y Banco Mundial (2005)

Estas diferencias en la percepción de la seguridad del empleo anterior a la crisis coincide en gran medida con el impacto que ha tenido posteriormente por grupos de edad. Según el Eurobarómetro de mayo y junio de 2009, España es el país de la UE15 en el que más personas han perdido su empleo: un 20,5% de la población de 16 a 64 años frente a una media del 9,9% para el resto de la UE-15. Sin embargo, de nuevo, la principal característica de la destrucción de empleo en el caso español es la relación negativa con la edad, relación que no se observa de forma tan clara en los demás países de la UE. Tal como se puede observar en el Gráfico 3, la destrucción de empleo afectó a más de una cuarta parte de la población menor de 35 años frente a un 9-12% en el resto de la UE-15. Por el contrario, entre la población de edad laboral más avanzada (55-64 años) la destrucción de empleo ha sido similar al resto.

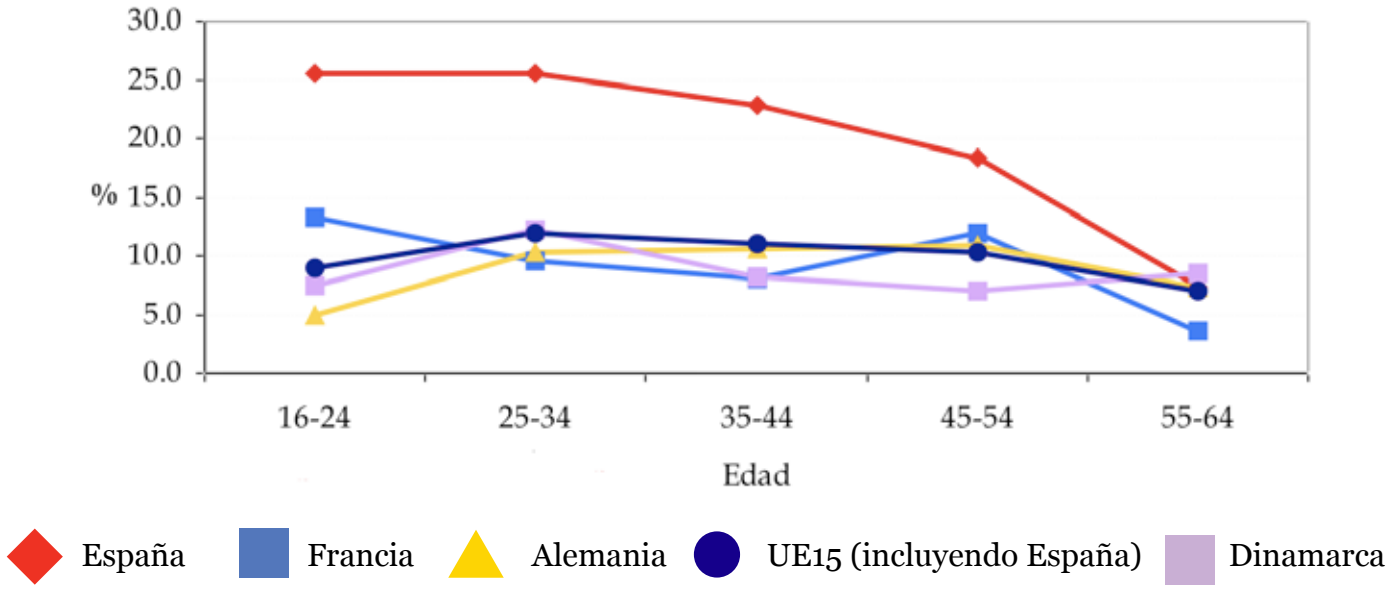


Gráfico 3: Proporción de personas que han perdido su empleo como resultado de la crisis económica para cada grupo de edad (población de 16-64 años)

Fuente: Eurobarómetro (mayo/junio, 2009)

Utilizando este mismo Eurobarómetro de mayo y junio de 2009, es decir, en uno de los momentos más intensos de la actual crisis, podemos también obtener información comparativa por países sobre cómo valoran los trabajadores un aumento de la flexibilidad contractual, por características individuales y situación laboral.

Según esta encuesta, en España la mayoría de la población potencialmente activa estaría de acuerdo con la afirmación "los contratos laborales deberían ser más flexibles para estimular la creación de empleo" (el 61.2% de la población de edad comprendida entre los 16 y los 64 años). Este porcentaje es, sin embargo, sensiblemente menor al registrado en conjunto por los países de la UE15. Tal como se puede observar en el Gráfico 4, parece también existir una relación clara entre demanda de flexibilidad y niveles de rigidez de la legislación sobre el empleo. En todos los países de la UE-15, la mayoría de la población demanda una mayor flexibilidad, pero en aquellos en los que ya existe una elevada flexibilidad legislativa, se demanda aún más, mientras que en aquellos en los que la primera es baja, se demanda menos.

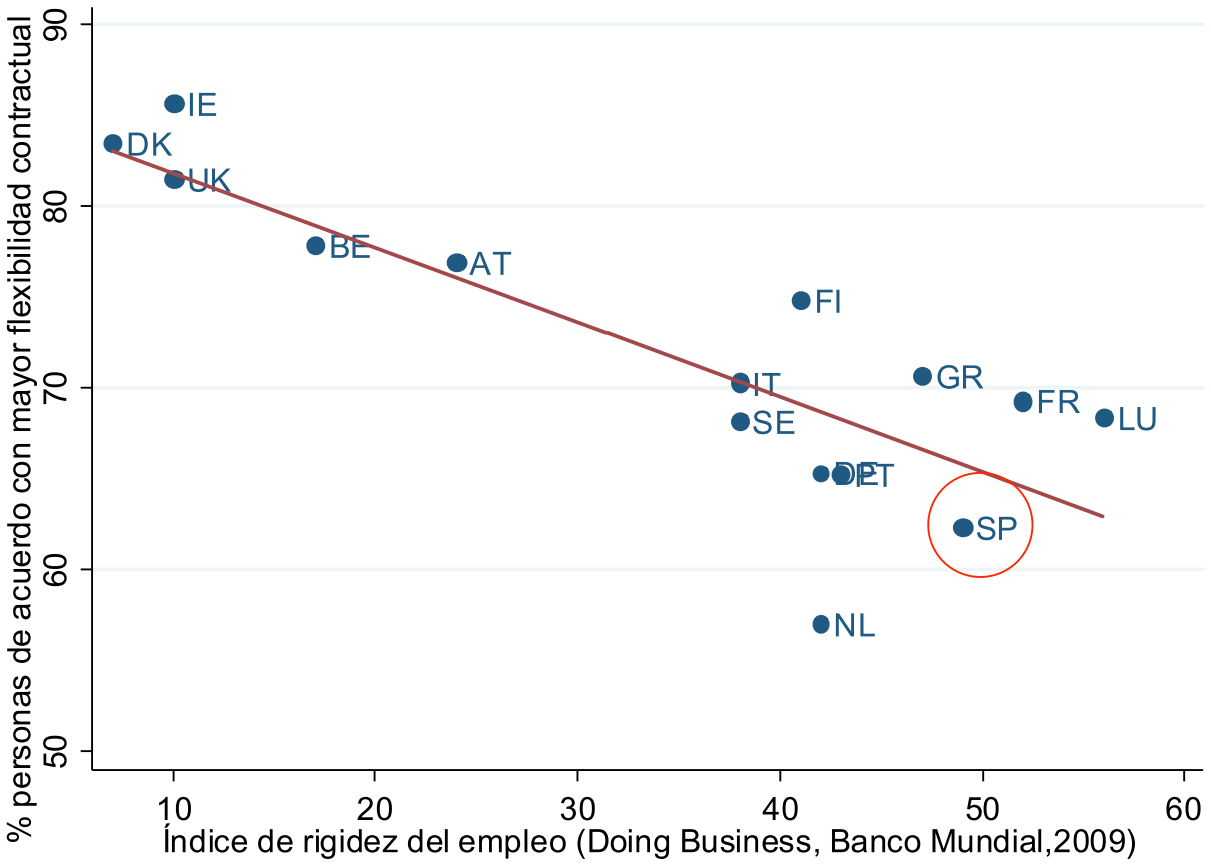


Gráfico 4: Personas de acuerdo con una mayor flexibilidad contractual (*) vs grado rigidez de la normativa contractual (UE15)

Porcentaje de personas de 16 a 64 años de acuerdo con la siguiente afirmación: "Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo" (QD18_2). Fuentes: Eurobarómetro (mayo/junio, 2009) y Banco Mundial (2009)

Para profundizar en el significado de esta pregunta en cada país, en el Gráfico 5 se muestra la relación entre la demanda de flexibilidad contractual y cómo se posiciona la población sobre los posibles beneficios de una mayor movilidad laboral para encontrar empleo.

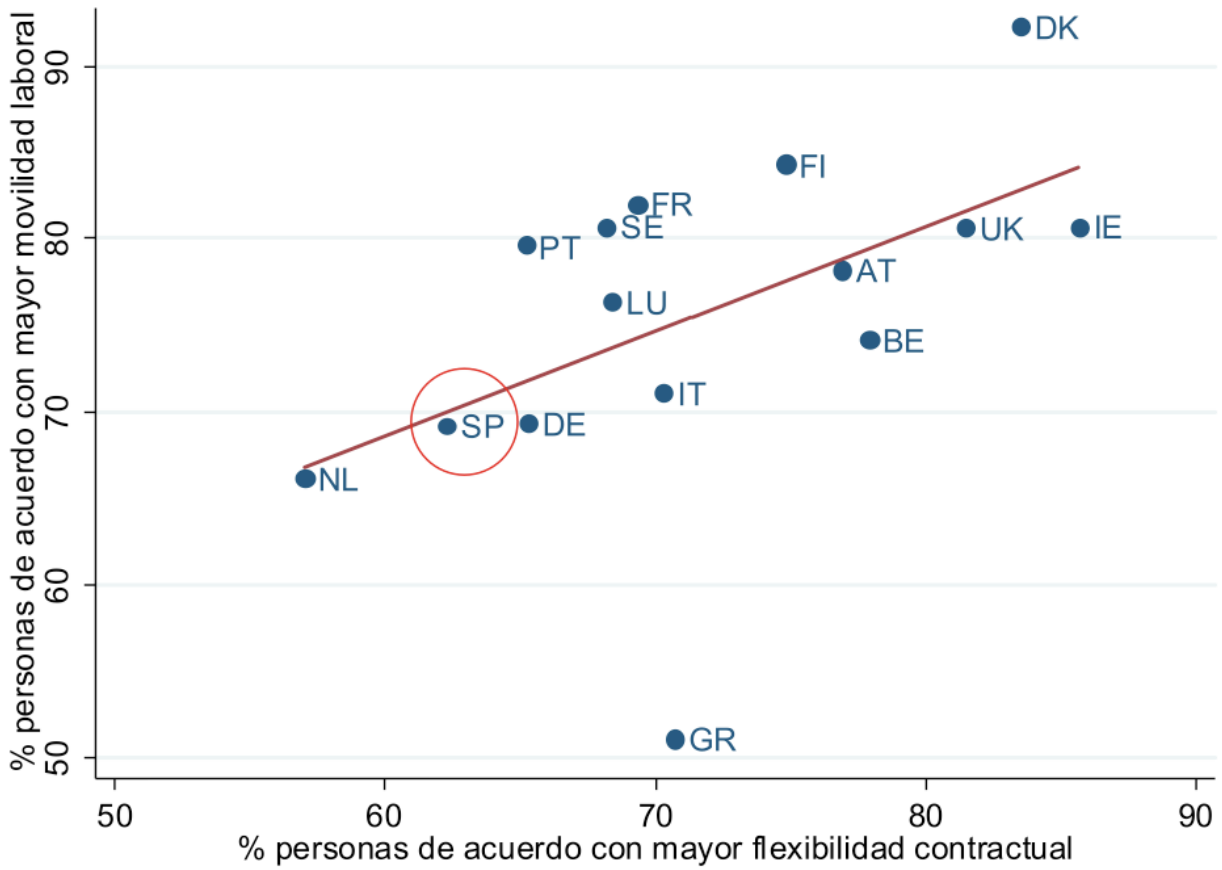


Gráfico 4: Personas de acuerdo con una mayor flexibilidad contractual vs acuerdo con movilidad laboral beneficiosa para encontrar empleo (UE15)

Porcentaje de personas de 16 a 64 años de acuerdo con la siguiente afirmaciones: "Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo" (QD18_2) y "Ser capaz de cambiar fácilmente de un trabajo a otro es, en la actualidad, un buen activo de las personas para encontrar empleo". Fuentes: Eurobarómetro (mayo/junio, 2009)

En concreto, para valorar los beneficios de la movilidad se pregunta si se está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: "ser capaz de cambiar fácilmente de un trabajo a otro es, en la actualidad, un activo útil para ayudar a las personas a encontrar empleo". El gráfico muestra que existe una clara relación entre ambas preguntas: en los países en los que se demanda una mayor flexibilidad contractual, también se estima en mayor medida que la capacidad de movilidad laboral es beneficiosa para encontrar empleo.

En el Cuadro 1, se presentan las diferencias por colectivos en la demanda de flexibilidad para España y la media de la UE-15, destacando las siguientes observaciones. En primer lugar, existe una relación negativa entre la demanda de flexibilidad y la edad y, al igual que en el caso de la percepción de seguridad del empleo, en España se observan mayores diferencias entre las personas de edades más jóvenes y los de edades laborales más avanzadas. En segundo lugar, los que más están de acuerdo con la afirmación de que una mayor flexibilidad laboral estimularía la contratación laboral, son los que desconfían en mantener su empleo en los próximos meses (un 83% de los empleados en España, frente al 49% en el resto de la UE-15) y aquellos no empleados que perdieron su empleo durante esta crisis. De hecho, esta misma observación de que los colectivos más afectados por la crisis también son los que tienen una mayor demanda de flexibilidad contractual también se puede observar por su situación laboral actual. Entre estos colectivos, destacan los estudiantes y los desempleados, pero también los autónomos y los trabajadores manuales, tanto los cualificados como los no cualificados. Para estos colectivos, las diferencias con el resto de la UE-15 se reducen sustancialmente.

Para profundizar en las características de la demanda de una mayor flexibilidad contractual, en los siguientes gráficos analizamos cómo varían en función de la probabilidad percibida por los empleados de encontrar un empleo en el medio plazo (antes de seis meses). Dado el dramático aumento del desempleo en España en los dos últimos años, no es de extrañar que la proporción de ocupados que estiman tener una baja probabilidad de encontrar otro empleo sea mayor que en los demás países: 41% valoran de 1 a 4 esta probabilidad en una escala de 1-10, frente al 32% en el resto de la UE-15. De forma complementaria, además de la mayor intensidad de la crisis, también influye en la percepción de que se pueda encontrar empleo rápido la mayor movilidad o flexibilidad laboral. Por ejemplo, en Dinamarca un 35% de los empleados consideran que tienen

una máxima probabilidad (10 en la escala 1-10) de encontrar otro empleo, frente al 15% del resto de la UE-15 y sólo el 5% en España. En cualquier caso, un hecho diferencial notable, es que en este país, existe una relación negativa entre la demanda de flexibilidad laboral y la probabilidad de encontrar un empleo en el medio plazo, mientras que en España ocurre todo lo contrario: aquellos empleados que estiman tener una menor probabilidad de encontrar empleo rápidamente demandan menor flexibilidad, o más protección.

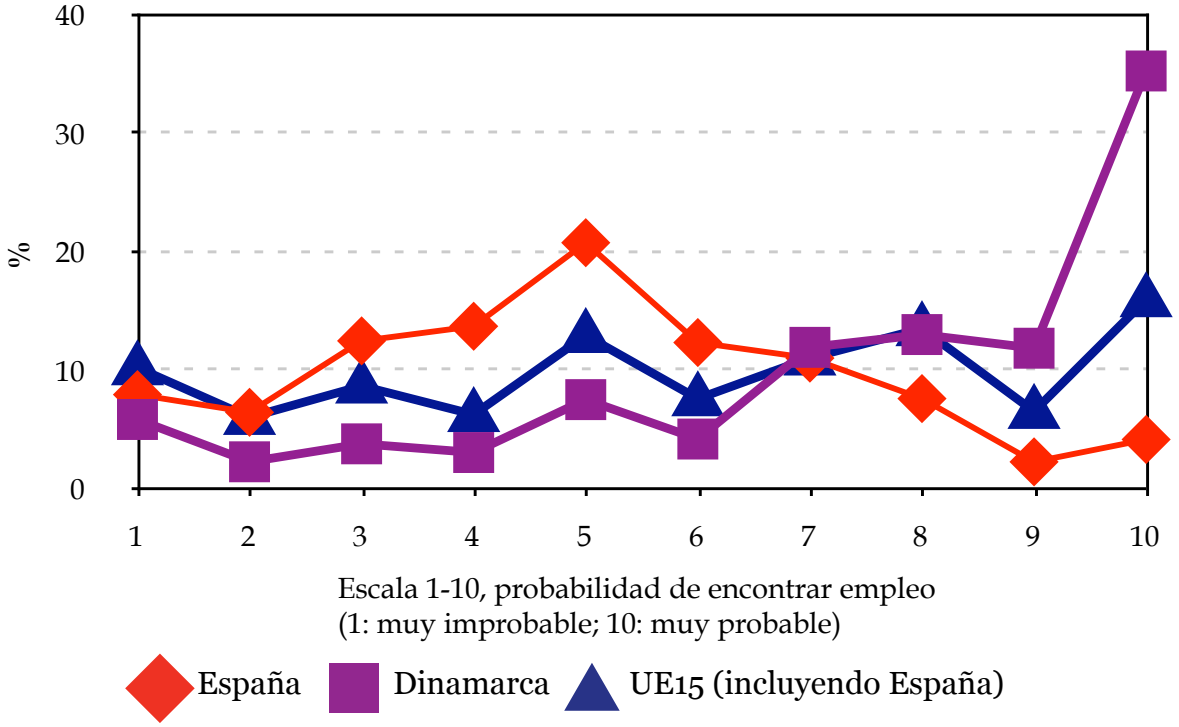


Gráfico 5a: Probabilidad de encontrar empleo en el medio plazo en caso de ser despedido

Pregunta QD14: Si fuera despedido, cómo valoraría en una escala de 1 a 10, la probabilidad de que encuentre un empleo en los próximos seis meses (distribución % entre población de 16 a 64 años). Fuente: Eurobarómetro (Mayo/Junio 2009)

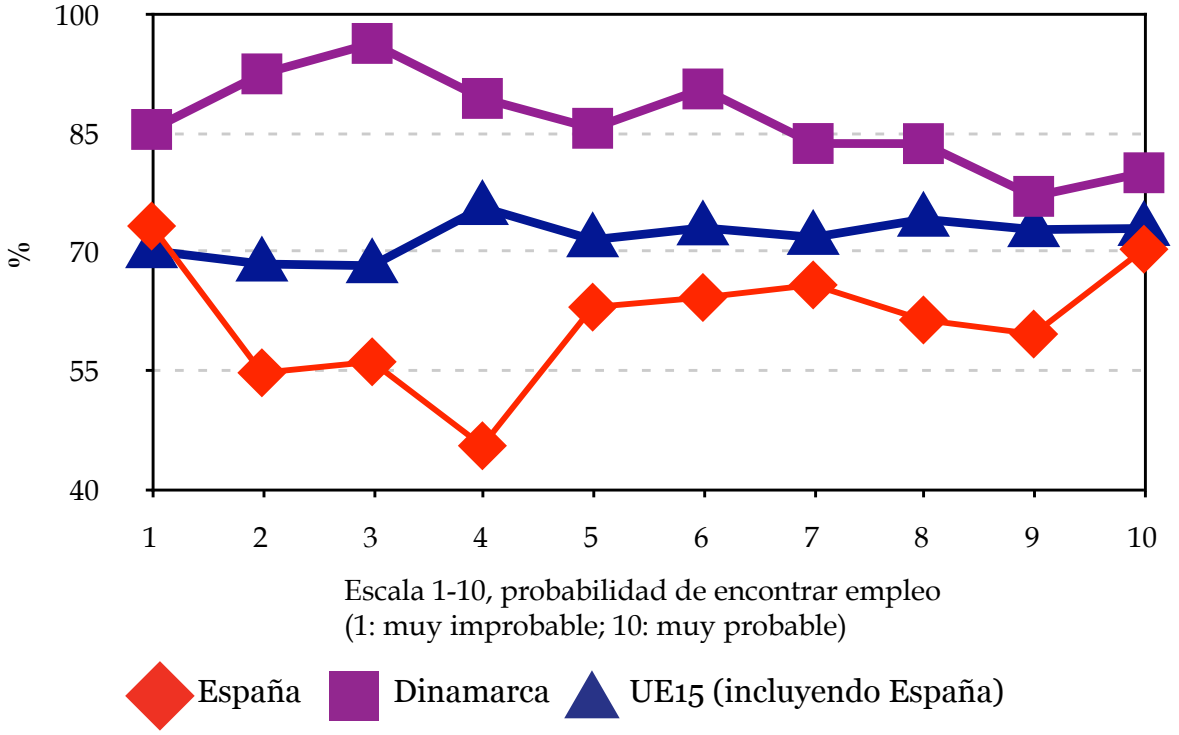


Gráfico 5b: Probabilidad de encontrar empleo en el medio plazo en caso de ser despedido

Abscisas: "Si fuera despedido, cómo valoraría en una escala de 1 a 10, la probabilidad de que encuentre un empleo en los próximos seis meses" (QD14); ordenadas: Porcentaje de personas de 16 a 64 años de acuerdo con la siguiente afirmación: "Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo" (QD18_2). Fuente: Eurobarómetro (Mayo/Junio)

En resumen, en promedio, la percepción de seguridad en el empleo en España antes de la crisis y la demanda de flexibilidad contractual durante la crisis son ambas muy parecidas a los observadas en países con niveles de rigidez legislativa del empleo similares. Esta misma percepción de seguridad también se obtiene en aquellos países con los menores niveles de protección del empleo y es mayor cuando, además se combina, con una mayor protección de los desempleados y una mayor apuesta por políticas activas eficaces. Además, en estos países, donde la flexibilidad laboral ya es importante, la demanda de mayor flexibilidad es aún mayor.

El principal hecho diferencial español se encuentra en las importantes brechas por edades tanto en la percepción de seguridad como en la demanda de flexibilidad. Estas diferencias se generan muy probablemente por la mayor dualidad laboral entre trabajadores fijos e indefinidos de la UE-15, generando un conflicto de intereses considerable entre generaciones. En este sentido, en contra de una reforma laboral que favorezca a los más jóvenes está el envejecimiento de la población que los aleja del votante mediano y las mayores diferencias educativas entre cohortes, siendo mayoría aquellos con menor nivel educativo, y, por lo tanto, mayores sus demandas de protección del empleo ante un posible cambio de modelo productivo basado en la innovación.

No obstante, también se observa que, en estos momentos de crisis, la mayoría de la población española ya demanda una mayor flexibilidad. En efecto, aquellos colectivos más afectados por la crisis tienen una demanda muy cercana a la del resto de la UE-15. Quienes más se enfrentarían a un aumento de la flexibilidad contractual son aquellos que consideran tener una menor probabilidad de encontrar empleo en el medio plazo, en el caso de ser despedidos; lo contrario que ocurre en un país como Dinamarca, que combina una menor protección del empleo con mayores ayudas para garantizar las rentas en caso de desempleo y para salir del mismo.

Cuadro 1: Personas de acuerdo con una mayor flexibilidad contractual para crear empleo, según sexo, edad y situación laboral

	España	UE-15
Total población mayor de 16 años	**61,2**	**71,2**
Sexo y edad		
Varones	58,9	71,2
Mujeres	63,4	71,2
16-24 años	64,9	75,2
25-34 años	63,8	72
35-44 años	63,3	71,9
45-54 años	60,1	69,4
55-64 años	58,8	71,3
65 o más años	56,8	68,6
Empleados (16-64 años)	**61**	**71,2**
Confían mantener su empleo en los próx. Meses	57,2	69,4
Desconfían mantener su empleo en los próx. Meses	61,7	70
No empleados (16-64 años)	**64**	**71,8**
Perdieron su empleo durante la crisis	70,3	73,5
No perdieron su empleo durante la crisis	60	70,5
Situación laboral actual (16-64 años)		
Autónomos/empresarios	67,2	77,4
Directivos	62,2	68,5
Profesionales asalariados	65,3	73,6
Otros asalariados no manuales	51	67,3
Asalariados manuales cualificados	66	69,3
Asalariados manuales no cualificados	69,3	71,2
Estudiantes	70,2	74,3
Desempleados	69,6	72,6
Retirados o de baja por enfermedad	56,5	67,8

Porcentaje de personas de acuerdo con la siguiente afirmación: "Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo" (Pregunta (QD18_2).

Fuente: Eurobarómetro (Mayo-Junio 2009)

12
¿Quiénes son los insiders en España?

Juan José Dolado
Universidad Carlos III & CEPR
Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo & FEDEA
Marcel Jansen
Universidad Autónoma de Madrid

El objetivo de este artículo es analizar quiénes son los insiders en España, esto es, aquellos colectivos que pueden bloquear las reformas laborales. El artículo se estructura en tres partes. La primera se centra en la definición tradicional de insider: los empleados con contratos indefinidos. Examinamos si la evolución de diferentes indicadores, como su peso en la población o sus tasas de despido, se puede asociar con la implementación de las reformas laborales en las dos últimas décadas. Observamos que estos indicadores se están acercando a los valores críticos alcanzados en los momentos de reformas no consensuadas. En la segunda parte, analizamos las características de los insiders desde la perspectiva del votante mediano de los sindicatos. Mostramos que, debido a los requisitos tan restrictivos para poder participar en las elecciones sindicales, el votante en el que se han de fijar para asegurar su reelección no deja de ser el afiliado sindical, coincidiendo su perfil con aquel tipo de trabajador que más puede perder con la reforma laboral. Por otra parte, también estimamos cómo se ha repartido la destrucción de empleo durante estos dos primeros años de crisis entre afiliados y no afiliados a los sindicados, llegando a la conclusión de que la práctica totalidad de esta destrucción se han concentrado en este último colectivo. Finalmente, en la tercera parte, examinamos si le es electoralmente rentable al gobierno identificar al "insider sindical" con su votante mediano. Mostramos que la importante pérdida de votos entre los colectivos más afectados por la crisis, aquellos que demandan mayor flexibilidad y que mayores ganancias obtendrían de una reforma laboral, haría perder las elecciones generales al partido en el gobierno, si éstas tuvieran lugar en estos momentos.

Los insiders y los empleados indefinidos

Una primera definición de insider, tradicionalmente utilizada en España, es la de un trabajador en posesión de un contrato indefinido. La regulación sobre la terminación de los contratos (esencialmente las brechas en indemnizaciones por despido y la duración de los contratos) ha generado una dualidad laboral que está en la base de un conflicto de intereses entre insiders (los trabajadores protegidos con contratos permanentes) y outsiders (el resto de los trabajadores en paro o con contratos temporales), con distintas percepciones de seguridad del empleo y preferencias por cambios en la flexibilidad contractual. Para los insiders los cambios en la protección del empleo generan un efecto negativo inmediato, y estos trabajadores sólo se beneficiarían de los estímulos para la contratación cuando tengan que buscar un nuevo empleo. Para los trabajadores desempleados ocurre lo contrario: se pueden beneficiar inmediatamente de cualquier medida que facilite la contratación y una mayor flexibilidad para terminar la relación laboral sólo les afectaría en el futuro, cuando consigan un empleo con contrato indefinido.

En España, las reformas laborales más importantes se han producido en momentos muy puntuales, relacionados con alguna crisis. Dos reformas, en especial, se realizaron de forma no consensuada con los agentes sociales y supusieron una posible merma de la protección de los empleados indefinidos. Ambas culminaron con huelgas generales. La primera se implementó en 1994, clarificando los supuestos de despidos por causas económicas, haciendo más fácil la

terminación del contrato por esta vía y reduciendo, por lo tanto, la brecha relativa media entre indemnizaciones por despido de trabajadores temporales e indefinidos. Esta reforma no sólo se centró en la regulación contractual, sino que afectó a muy diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores (incluyendo los relativos a la negociación colectiva). La segunda en 2002, por la que, de alguna manera, se pasó a un sistema de despido libre (aunque no gratuito) por medio de la ley 45/2002, generalizando como principal vía para la terminación de los contratos indefinidos la del despido improcedente, esto es, de al menos 45 días por año de antigüedad. Ambas reformas, en cualquier caso, no tuvieron un impacto real en la reducción de la dualidad en el mercado de trabajo español, al mantener la división entre contratos temporales y contratos indefinidos.

Dada la experiencia de estas dos reformas, ¿existe algún indicador que permita predecir una posible implementación de una reforma laboral en este momento de crisis tan significativo? El primer indicador podría ser la proporción de trabajadores indefinidos sobre la población activa, de la que se excluyen los autónomos, cuya evolución se presenta en Gráfico 1 para el período 1987-2009. Tal como se puede observar, entre finales de los años 80 y mediados de los años 90, la proporción de trabajadores indefinidos cayó hasta situarse por debajo del 50% de la población activa. Esta caída culminó con la reforma laboral del año 1994, que tal como se comentó anteriormente, además de desarrollarse al margen de acuerdos sociales, ha sido hasta la fecha la reforma más completa desde mediados de los 80. La reforma del año 97, esta vez consensuada, también se realizó en un momento en el que el peso de los indefinidos sobre la población activa estaba por debajo del 50%, aunque este ratio estaba creciendo. De hecho, no cesó de crecer hasta el año 2001 en el que alcanzó el 60%, manteniéndose bastante estable desde entonces. En consecuencia, hoy en día, siguiendo este indicador, una reforma no parecería viable.

No obstante, esta predicción puede ser matizada si utilizamos otros indicadores como la tasa de despidos sobre el total de trabajadores indefinidos en el sector privado, y las variaciones de los despidos de indefinidos (Gráfico 2). En relación con la tasa de despidos, se puede observar cómo ésta alcanzó un valor máximo cercano al 10% en el año 2004. Desde entonces también se ha mantenido más o menos estable, hasta el año 2008 en que ha vuelto a repuntar. Desconocemos aún los datos para el año 2009, aunque probablemente se estén alcanzando los valores del año 2004. Si la crisis comenzó con un ajuste dramático del empleo temporal (un 20% de los empleos temporales totales y un 24% de los empleos temporales del sector privado se destruyeron entre los primeros trimestres del 2008 y del 2009), en los últimos trimestres ya se ha comenzado a observar una destrucción del empleo de trabajadores indefinidos: 1,67%(3,01% del empleo indefinido en el sector privado) entre los terceros trimestres de 2008 y 2009. Estas tasas son similares a las registradas en los años 1992 y 1993. En consecuencia, teniendo en cuenta este indicador, se podría abrir de nuevo una ventana a una reforma laboral, cuando ésta se mantenía cerrada hasta este verano. Esta evolución reciente del empleo indefinido coincide tam bién en el tiempo con el anuncio del Gobierno, y el apoyo de los sindicatos mayoritarios, de que uno de los principales ingredientes de esta posible reforma laboral sería la implantación de un modelo de reparto del trabajo parecido al alemán que sólo beneficiaría a los empleados indefinidos.

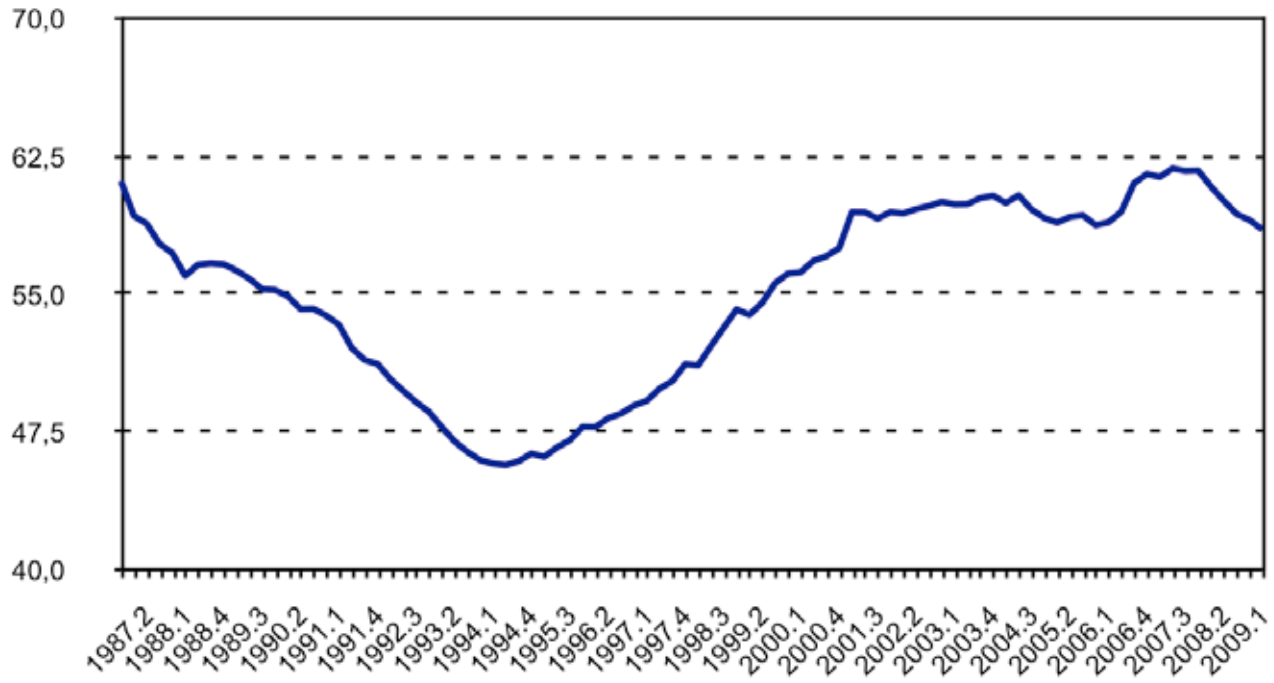


Gráfico 1: La proporción de contratados indefinidos en la población activa

Si nos fijamos en la tasa de variación de los despidos de indefinidos, sus máximos sí que coinciden puntualmente con las dos reformas no consensuadas con los agentes sociales, la de 1994 y la de 2002. En este sentido, en el año 2008 se ha producido la mayor variación de los despidos registrados en España en los últimos 20 años, aunque, en este caso, no ha coincidido aún con ninguna reforma. Una posible explicación es que, en realidad, esta tasa de variación de los despidos no se deba exclusivamente a la crisis económica, sino a un efecto retardado de la reforma laboral del año 2006, en la que aumentó de forma sustancial el número de trabajadores indefinidos, en gran parte bonificados. Este hecho es importante para entender la ausencia de reacción en forma de reforma laboral. En efecto, con la reforma del año 1997, el auge de los incentivos por medio de bonificaciones (a nivel nacional), complementados a su vez con subvenciones directas (en el ámbito autonómico), para la conversión de contratos temporales en indefinidos, y en especial, para la contratación inicial como indefinidos, ha aumentado sustancialmente los flujos de creación y destrucción de empleos indefinidos. Así, como se puede observar en el Gráfico 2, ya desde el año 1999 (a los dos años de implementarse la reforma del 1997, es decir al terminar el período de las primeras subvenciones), la tasa de crecimiento de los despidos volvió a ser positiva, sin que por ello aumentara de forma significativa la tasa de despidos sobre el total de indefinidos en el sector privado. Así, el nuevo aumento máximo de los despidos alcanzado en el año 2002, que se ha podido identificar como un efecto de la ley 45/200 (aunque no gratuito), en realidad coincide también en el tiempo con un progresivo aumento de los contratos subvencionados, cuya tasa de terminación, durante o al finalizar el período de cobro de las subvenciones, es especialmente alta (véase García Pérez, 2009). Tal como se puede observar en el Cuadro 1, las tasas de terminación de los contratos indefinidos iniciales al cumplir los dos o tres años desde la contratación es especialmente elevada: entre un 30 y un 35% de los mismos no permanecen en la empresa. [1] En especial, los contratos de fomento del empleo que no sólo tienen una indemnización por despido menor que los ordinarios (33 días por año en lugar de 45 días), sino por venir acompañados de una subvención, han aumentado aún más la segmentación del mercado de trabajo español, surgiendo un nuevo grupo de trabajadores indefinidos, aunque esencialmente, deberían calificarse como "trabajadores temporales encubiertos". La existencia de este colectivo tiene, a priori, un efecto sobre los incentivos para implementar una reforma laboral. Por una parte, podría amortiguar estos incentivos: al ser el eslabón más débil entre los contratos temporales e indefinidos constituye una parte importante de los despidos de trabajadores indefinidos durante esta crisis (más del 30% en el año 2008 según la Muestra Continua de Vidas Laborales). Por otro lado, también debería excluirse del colectivo de "insiders", por lo que el peso de éstos en la población activa (excluidos los autónomos) sería sustancialmente menor del 60% y la continuación de la crisis podría rebajarlo muy probablemente por debajo del 50%, volviendo a una situación similar a la del año 1994.

1 Sobre las diferencias entre las tasas de despido de los contratos indefinidos subvencionados y no subvencionados, véase García Pérez (2009, en este libro electrónico). Cebrían et al (2009) muestran cómo los empresarios han recurrido a contratos este tipo de contratos indefinidos para puestos más inestables.

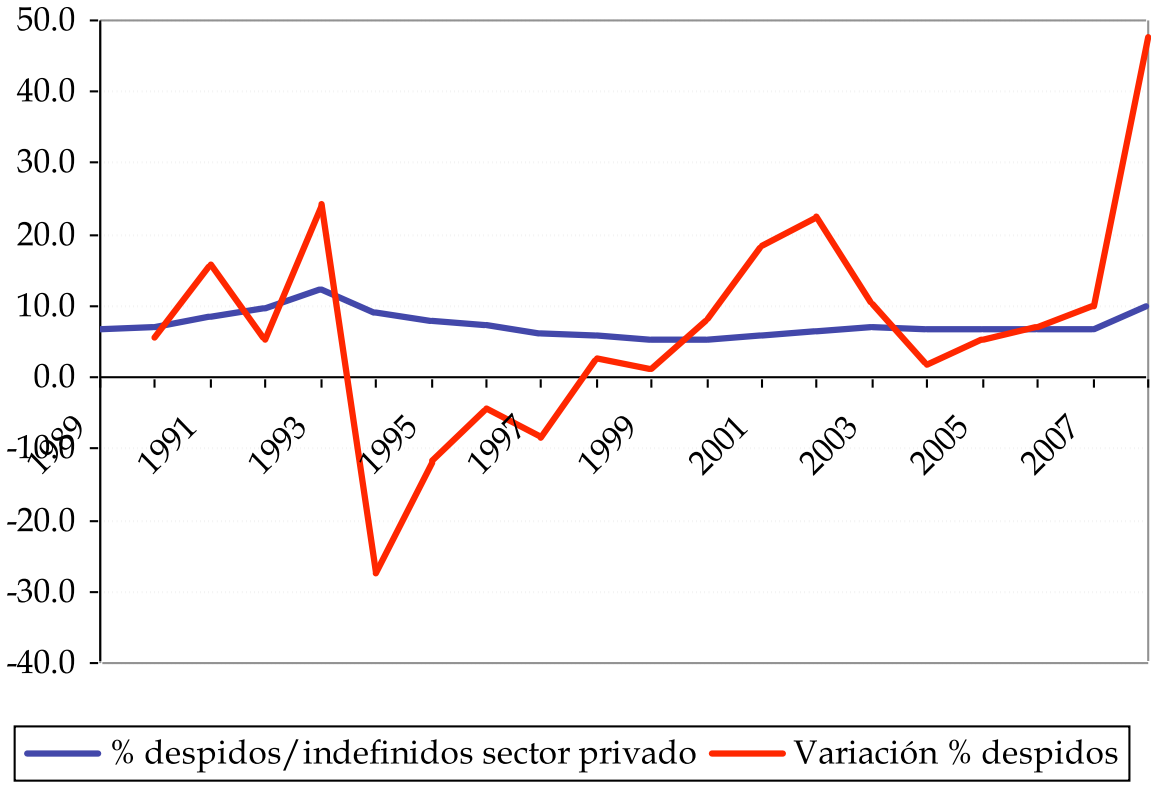


Gráfico 2: Los despidos de los indefinidos

Los insiders y la representatividad sindical

Dado que los sindicatos son las instituciones que están actuando como principal grupo de presión para bloquear la reforma laboral, parece razonable que la definición más ajustada de insider se obtenga de los colectivos a quienes representan.

En España la razón de ser de los de los sindicatos es la representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas. La legitimidad para negociar se adquiere mediante procesos electorales periódicos. Por ello, al igual que los partidos políticos, su supervivencia y, en este caso, su poder de negociación, depende de que su programa electoral y su acción entre períodos electorales se acerquen a las preferencias de su votante mediano. Por esta razón, la definición más precisa de insider debería ser la de este votante.

En España, para votar no hace falta estar afiliado, y para ser cubierto por un convenio colectivo, tampoco es necesario haber votado, por la regla de eficacia general de los convenios. Así, partiendo de una tasa de afiliación especialmente baja, en comparación con la mayoría de los países europeos, un 19,5% de los asalariados en el año 2006 o un 11% de la población de 16 a 64 años (según la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo), los sindicatos consiguen negociar las condiciones laborales mínimas para cerca de un 90% de los asalariados. De lo que ocurre entremedio, tenemos escasa información, dada la opacidad impuesta por los principales sindicatos, que se reservan la información sobre los resultados de las elecciones desde el año 1994. Resulta por lo tanto imposible investigar directamente las características del votante mediano en estas elecciones, aunque sí que se puede obtener una caracterización aproximada si tenemos en cuenta las limitaciones impuestas por la legislación laboral para poder participar en las elecciones sindicales. Por otra parte, más allá de la característica de ser votante o no de las elecciones sindicales en el contexto de free-riding generado por la regla de eficacia general, el verdadero insider ha de ser el trabajador afiliado a los sindicatos, para el que sí se dispone de información.

Una primera aproximación, por lo tanto, del votante mediano puede partir de las restricciones legales para poder participar en las elecciones sindicales. En concreto, por ley, no hay elecciones sindicales en las empresas de menos de seis trabajadores y no pueden votar los trabajadores que lleven menos de un mes en la empresa. Si tenemos en cuenta otros factores, como que tampoco votan aquellos trabajadores cedidos por las ETTs, el censo de trabajadores se reduce sustancialmente. En el Gráfico 3, se muestra una aproximación a este censo utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2007, último año de elecciones en la mayoría de los centros de trabajo que las realizan. Como se puede observar, el 29% de los emparejamientos existentes no habrían tenido la posibilidad de votar en caso de que estuvieran en la empresa en un momento de elecciones.

Por otro lado, las importantes diferencias que se producen entre trabajadores contratados por tamaño de empresa hacen que la posibilidad de votar en las elecciones sindicales también sea desigual por sexo y edades (Gráfico 3). Así, el 31% de las mujeres asalariadas no podrían votar, mientras que para los varones esta cifra sería menor, un 27%. Por edades, un 41% de los más jóvenes tampoco podrían votar, siendo esta cifra decreciente con la edad hasta los 54 años. Si enfocamos el análisis al sector privado, el censo sería aún más reducido: en media un 31,3% no podría votar, 34,9% de las mujeres y 28,7% de los varones. Finalmente, esta cifra también está sesgada a la baja si tenemos en cuenta que, dado el altísimo nivel de rotación entre los trabajadores temporales, la probabilidad de seguir contratado por la empresa en el momento de las elecciones es sustancialmente baja.

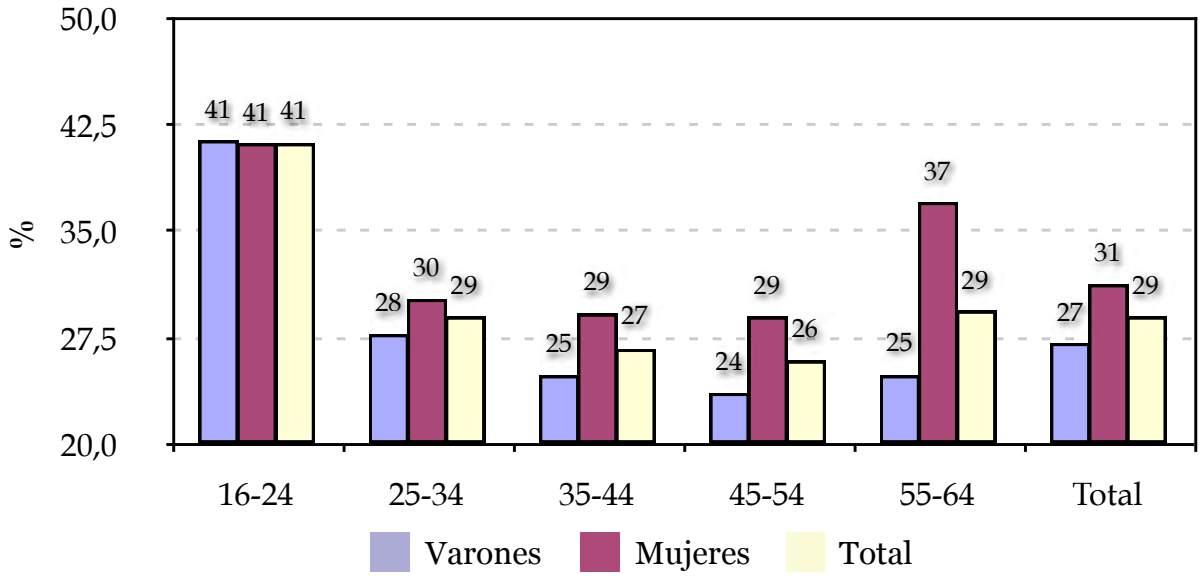


Gráfico 3: No pueden votar en las elecciones sindicales debido a la normativa:% emparejamientos asalariados en empresas de 5 o menos trabajadores y/o con menos de 30 días de antigüedad en la empresa y/o contratados vía ETTs (2007)

Nota: % sobre el total de emparejamientos para cada edad y sexo, media anual emparejamientos a 15 de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2007 Fuente: MCVL-2007

Otra fuente de información sobre el tipo de votante potencial de las elecciones sindicales se puede extraer de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo, en la que se pregunta sobre la existencia de delegados de personal, comité de empresa o junta de personal en la empresa u organización, y, por lo tanto, si se trabaja en una empresa en la que existen elecciones sindicales. En el año 2006, sólo un 49% de los asalariados sabía que tenía este tipo de presencia sindical en la empresa, un 36% sabía que no la tenían y un 14% no disponía de información al respecto. Dado que lo más probable es que no disponer de información al respecto se deba a no haber estado presente en las últimas elecciones (aunque probablemente también a una menor atención por parte de los delegados o representantes sindicales), la diferencia entre los fijos y temporales se centran precisamente en esta última proporción. Así, cerca de una cuarta parte de los trabajadores temporales desconocen si existe una presencia sindical en la empresa, frente al 10% en el caso de los trabajadores indefinidos. También existe una diferencia sustancial entre la presencia sindical en los centros públicos (67%) y los centros privados (44%).

En el Cuadro 2, se ofrece información detallada sobre presencia sindical por características de los trabajadores, de la empresa y de la relación laboral, confirmando los resultados obtenidos con la MCVL-2007: existen importantes diferencias en el censo potencial de las elecciones sindicales en función del sexo (11 pp de diferencia a favor de los varones frente a las mujeres con contrato indefinido en el sector privado), de la edad (19 pp de diferencia a favor de las personas de edad laboral más avanzada en comparación con los más jóvenes), la antigüedad en la empresa (más de 36 pp, entre los que lleven entre 0 y 2 años y los que lleven 21 o más años) y el tamaño de la empresa (unos 60 pp entre las empresas de 1-10 y las de 251 o más trabajadores y cerca de 36 pp entre las de 11-50 y las de 251 o más).

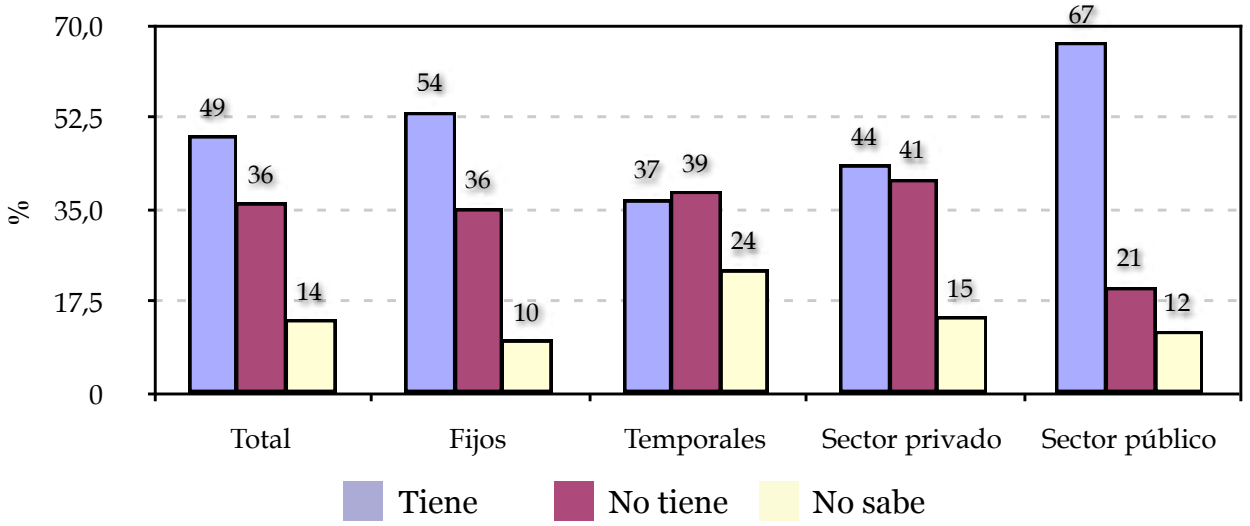


Gráfico 4: Presencia sindical en la empresa, 2006

Respuestas a la pregunta: ¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?. Fuente: ECVT (2006)

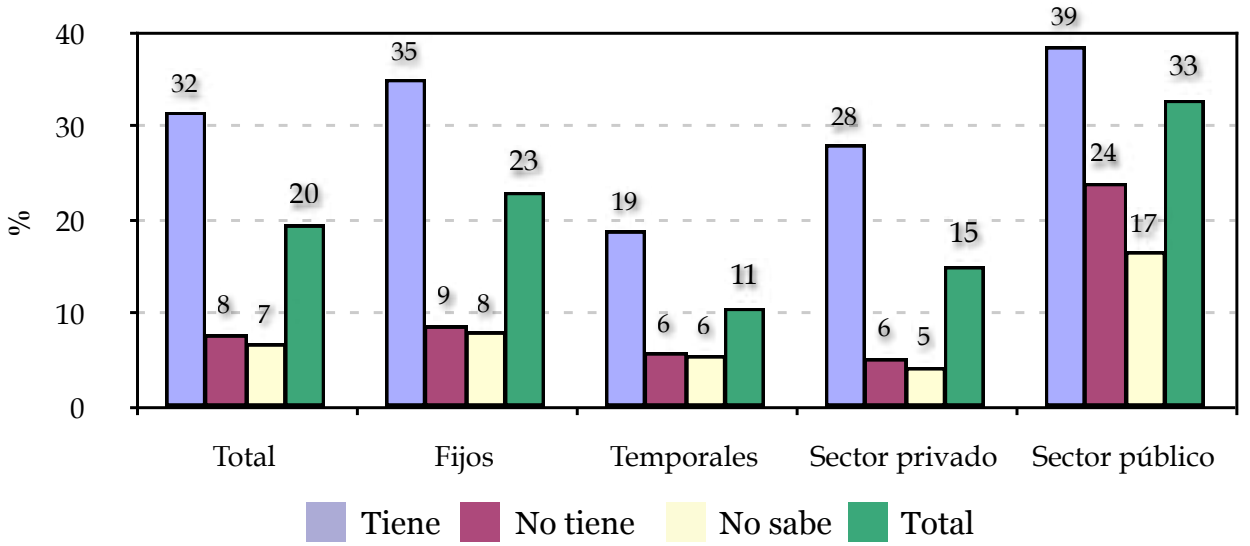


Gráfico 5: Presencia sindical en la empresa vs afiliación sindical, 2006

% de afiliados según tengan o no tengan delegado de personal, según tipo de contrato y tipo de propiedad (sector público/sector privado). Respuestas a la pregunta: ¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?
Fuente: ECVT (2006)

También existe una clara relación entre presencia sindical en la empresa y afiliación a un sindicato (Gráfico 5). Así, cerca de un 32% de los trabajadores asalariados que tiene presencia sindical son afiliados a un sindicato, aumentando hasta el 35% en el caso de los trabajadores indefinidos y al 39% en los centros públicos.

Dada esta relación entre presencia y afiliación sindicales, cabe sospechar que, al fin y al cabo, el verdadero insider debería aproximarse al afiliado sindical, por ello, conviene analizar de forma más detallada su perfil y su representatividad en el conjunto de asalariados. En el Cuadro 3, se presentan las tasas de afiliación medias según edad, sexo, educación, antigüedad en la empresa y tamaño de esta y en el Cuadro 4, la representatividad sindical, comparando las distribuciones de afiliados con las del total de asalariados según características. De esta forma, se obtiene que el 85% de los afiliados son trabajadores con contratos indefinidos. Las mayores tasas de afiliación se consiguen además entre los indefinidos del sector público (37,9%). También se observa una relación creciente con la edad (desde el 3,5% para asalariados jóvenes de 16 a 24 años y hasta 29,9% para los de 55-64 años), con la antigüedad en la empresa (desde el 10% de los recién llegados hasta el 39,6% de los que llevan 21 años o más en la empresa) y con el tamaño de la empresa (7% en la empresas de 1-10 trabajadores y 30,5 en las de 251 o más). Estas tasas de afiliación suponen un sesgo importante en la representatividad de los trabajadores, sesgo que se puede valorar comparando la distribución del total de asalariados con la de asalariados afiliados, por características. Así, tal cómo se puede observar en el Cuadro 3, los asalariados temporales del sector privado están sub-representados en 14 puntos porcentuales, mientras que los indefinidos del sector público estarían sobre-representados en 15 pp. La sub-representación sería aún mayor para los que lleven dos años o menos de antigüedad en la empresa (17.3 pp) y para los que trabajen en pequeñas empresas del sector privado (15pp). Por el contrario, la sobre-representación de los asalariados de las grandes empresas sería de 22pp.

Finalmente, atendiendo a las características de los afiliados y aquellos que dicen tener presencia sindical en la empresa, podemos calcular de forma aproximada las características los colectivos sobre los que ha recaído, hasta la fecha, la intensa destrucción de empleo durante esta crisis. Para ello, utilizamos como ponderación estas tasas de afiliación y presencia sindical según el sexo, niveles educativos (3), grupos de edad (5), las cuatro situaciones laborales (público/privado, fijo/temporal) y actividad económica de la empresa (sector de la construcción y otros). Los resultados principales se muestran en el Gráfico 6 y los detallados en el Cuadro 5.

Con este método, obtenemos que el 99,3% de la destrucción de empleo entre los 3º trimestres de 2007 y 2009 se habría producido entre colectivos no afiliados a los sindicatos, el 79.1% entre colectivos sin presencia sindical, y, por lo tanto, sin opciones para votar en elecciones sindicales. Si combinamos ambas características (afiliación y presencia sindical), obtenemos que el 101,1% de la destrucción de empleo se habría producido entre los colectivos que tienen ambas características, es decir habría aumentado entre los que están afiliados y tienen delegado de personal. Cabe pensar además que estas estimaciones, aunque meras aproximaciones basadas en las medias por colectivo, puedan estar sesgadas a la baja. En efecto, en momentos de crisis como los actuales, una mayor presencia sindical debería contribuir a amortiguar los despidos en las empresas en las que estén presentes, por la vía de los EREs temporales.

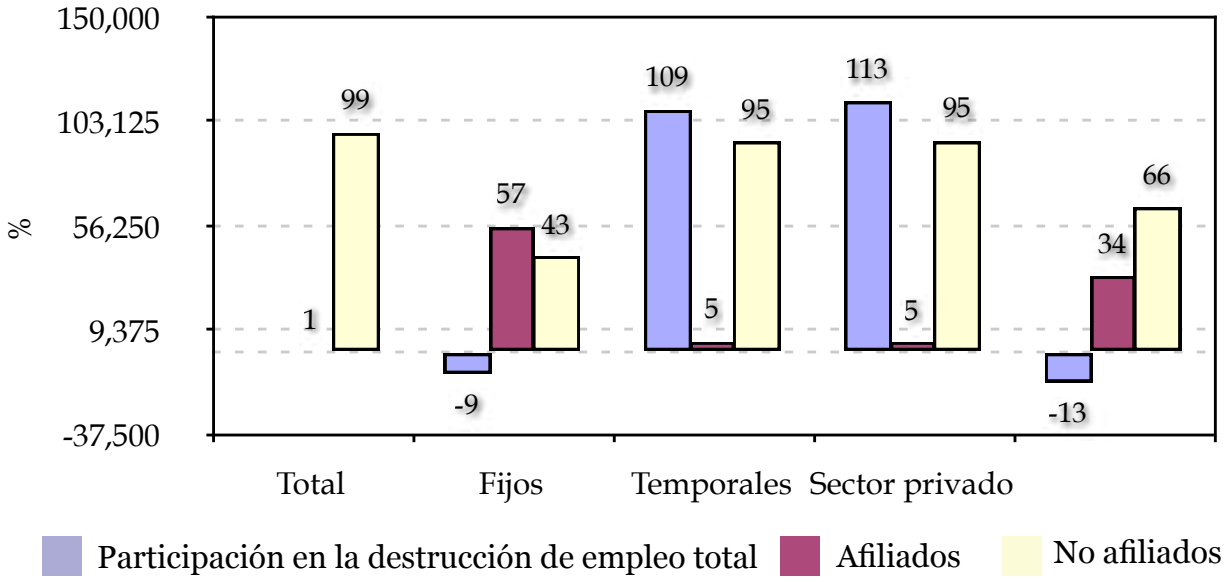


Gráfico 6: Contribución a la destrucción de empleo y aproximación del reparto en la destrucción de empleo entre trabajadores afiliados y no afiliados

Fuente: ECVT (2006) y EPA

Los “insiders” y las elecciones parlamentarias

La conclusión más evidente de la sección anterior es que, dado el peculiar sistema de representatividad sindical español, la supervivencia de los sindicatos depende en gran parte de la defensa de los derechos de los trabajadores que en la actualidad se benefician por ley de una mayor protección del empleo, en detrimento de aquellos que, tal como se mostró en el Capítulo 11, demandan una mayor flexibilidad contractual. Se podría argumentar que esto no es un obstáculo para que los sindicatos representen a todos los colectivos, ya sean insiders u outsiders. Pero si esto fuera así, no se explicaría la enorme diferencia entre las tasas de afiliación; por otra parte, resulta difícil representar los intereses de todos en relación con la seguridad en el empleo y la demanda de flexibilidad, dado que se encuentran en conflicto. La cuestión que nos planteamos en este apartado es si la estrategia del gobierno para ligar cualquier reforma a un acuerdo social es la correcta en el sentido de que beneficia a su continuidad o supervivencia. Con ello, el gobierno está extendiendo el derecho a veto a organizaciones que representan sobre todo a los colectivos de trabajadores que más incentivos tienen para bloquear la reforma.

Un primera aproximación a esta pregunta se ha realizado parcialmente en el capítulo anterior: en primer lugar, la mayoría de la población demandaría una mayor flexibilización de los contratos para la creación de empleo y, por lo tanto, una reforma laboral; en segundo lugar, la proporción de personas afectadas por la crisis se ha disparado en el caso español, y no sólo los que más se han visto perjudicados por la misma (los desempleados en general y los más jóvenes en particular), sino también aquellos que desconfían en mantener su empleo, demandan mayor flexibilidad. De esta forma, la proporción de trabajadores indefinidos sobre la población activa y la tasa de trabajadores indefinidos despedidos sobre el total de trabajadores indefinidos del sector privado ya ha comenzado a disminuir, pudiendo alcanzar los niveles de 1994.

Por otra parte, antes de entrar en el análisis de cómo está repercutiendo la crisis en las intenciones de voto y si éstas están teniendo un comportamiento distinto por situación laboral, hemos de destacar también que la debilidad política del gobierno que no cuenta con una mayoría estable ha contribuido a que los sindicatos hayan adquirido un poder de veto sobre cualquier reforma. En este contexto, las experiencias previas de huelgas generales que sucedieron a las reformas anteriores no consensuadas son un importante condicionante de esta actitud. Por otra parte, el peculiar proceso de ajuste “a la española” en la que trabajadores no representados sindicalmente transitan desde empleos temporales hacia el desempleo, también ha beneficiado la ausencia de movilización y conflicto social, a pesar de los dramáticos efectos de la crisis en términos de destrucción de empleo y aumento del desempleo.

Según el Barómetro del CIS, la intención de voto del partido en el gobierno se ha deteriorado de forma sustancial desde las últimas elecciones generales de marzo del 2008, es decir durante el periodo de mayor impacto de esta crisis, de tal forma que ya en octubre del 2009, se ha situado por debajo del principal partido de la oposición. En el Cuadro 6, se muestran tres tipos de datos en función de la situación laboral de los votantes en el momento de hacer la entrevista (de forma trimestral entre julio de 2008 y octubre de 2009): la distribución del voto al PSOE en las elecciones del 2008 por situación laboral, la variación neta entre su número de votantes en estas elecciones y la intención de voto si tuvieran lugar elecciones generales en el momento de la entrevista para cada situación laboral y el porcentaje de cambios individuales entre el voto declarado para 2008 y la intención de voto también para cada situación laboral.

Tal como se puede observar en el primer panel, cerca de un 30% de los votantes del PSOE eran asalariados con contrato indefinido en julio de 2008 (un 23% en el sector privado y un 7,4% en el sector público), viniendo a continuación los pensionistas (sobre un 24%) y a continuación los temporales (12,3%) y los parados con experiencia laboral (10,5%). El porcentaje de trabajadores indefinidos sobre la población activa (excluyendo a los autónomos) era entonces del 56,8%. No obstante, los efectos sobre la crisis han ido modificando la situación laboral de los votantes y este porcentaje que ha pasado a ser del 52,2% en octubre de 2009. De hecho, si quitamos a los empleados indefinidos del sector público de este indicador (que no se verían afectados por una reforma laboral, aunque no tenemos que olvidar que forman una parte sustancial de afiliados y posibles votantes de los sindicatos), el índice pasaría del 50% en julio de 2008 al 45,3% en octubre del 2009.

En el segundo panel del Cuadro 6, se muestra la diferencia para cada situación laboral en el momento de la entrevista de los votos obtenidos por el PSOE en las últimas elecciones y los que obtendría en el momento de la entrevista. Este panel vendría a recoger los cambios netos en la proporción de votantes, sumando las ganancias y las pérdidas. El gobierno actual perdería ya en octubre de 2009 un 26,8 de los votos en términos netos, siendo la pérdida generalizada para cada situación laboral. La pérdida neta de votos es mayor entre los que en el momento de la entrevista se encontraban en situación laboral de autónomos, los asalariados temporales del sector público y los parados con experiencia, gran parte de los cuales proceden de la situación de asalariados con contratos temporales del sector privado (de ahí que estos representen la menor pérdida neta).

Finalmente, en el último panel, se muestra cómo ya en octubre de 2009, un 38,7% de los votantes en las últimas elecciones dejaría de votar al PSOE, destacando que las mayores pérdidas de votos procederían de los grupos más afectados por la actual crisis económica, que son también aquellos que estarían proporcionalmente más de acuerdo con la afirmación de que un aumento de la flexibilidad contractual ayudaría a generar más empleo (véase el capítulo 12), estos son por orden, los estudiantes, los autónomos y los asalariados temporales. Sin embargo, la pérdida de votos no se concentraría exclusivamente en estos colectivos, ¡un 37% de los empleados indefinidos en el sector privado también cambiaría su voto, perdiendo más de un 25% de los votos de este colectivo en términos netos!

Cuadro 1: Proporción de trabajadores con contratos indefinidos que no han terminado su relación laboral con la empresa durante el año siguiente, en función de la antigüedad en la empresa (contratos iniciales/ordinarios) y el tiempo transcurrido desde la renovación (conversiones de temporales a indefinidos)

Media Trimestral del período	1 año o menos	Más de 1 año Menos de 2 años	Más de 2 años Menos de 3 años	3 años o menos	Más de 3 años
Trabajadores con contratos indefinidos iniciales					
2005-2006	53.5	67.7	70.9	63.1	84.4
2006-2007	56.7	68.3	70.5	65.7	85.6
2007-2008	61.8	69.5	73.7	68.3	85.0
2008-2009 (Media de los tres primeros trimestres)	59.9	70.9	75.4	67.3	83.9
Trabajadores con contratos indefinidos procedentes de una conversión					
2005-2006	81.3	81.4	83.5	82.2	79.9
2006-2007	81.5	84.4	85.2	82.6	83.3
2007-2008	82.7	81.0	84.6	82.7	84.5
2008-2009 (Media de los tres primeros trimestres)	81.5	83.7	85.4	82.3	83.3

Fuente: EPA

Cuadro 2: Existencia en la empresa u organización de un delegado de personal, comité de empresa o junta de personal

	Sector Privado						Sector Público						Total Asalariados		
	Indefinidos			Temporales			Indefinidos			Temporales					
	Si	**No**	**No sabe**	**Si**	**No**	**No sabe**	**Si**	**No**	**No sabe**	**Si**	**No**	**No sabe**	**Si**	**No**	**No sabe**
Total	**48.7**	**40.4**	**10.9**	**32.6**	**43.5**	**24.0**	**70.0**	**21.5**	**8.5**	**57.6**	**18.7**	**23.7**	**49.3**	**36.5**	**14.2**
Sexo:															
Varones	53.2	37.8	9.0	31.1	46.3	22.5	72.5	21.6	6.0	49.8	19.8	30.4	51.1	36.5	12.5
Mujeres	42.0	44.3	13.7	34.6	39.4	26.0	67.3	21.4	11.4	62.3	18.1	19.6	47.0	36.5	16.5
Edad:															
16-24 años	32.6	47.4	20.0	32.4	41.5	26.2	25.4	48.9	25.7	53.6	8.3	38.1	33.4	42.2	24.4
25 - 34 años	44.0	46.0	10.1	34.8	41.5	23.7	55.5	35.4	9.2	56.3	18.2	25.5	42.8	41.6	15.6
35-44 años	53.0	38.0	9.0	36.9	37.2	25.9	74.1	15.8	10.0	52.3	23.8	23.9	55.1	32.0	12.9
45-54 años	54.6	35.3	10.1	22.0	55.2	22.8	74.2	20.9	5.0	68.1	19.4	12.5	56.9	32.8	10.2
55-64 años	51.8	36.2	12.0	24.0	54.8	21.2	69.0	19.5	11.5	58.0	22.4	19.7	54.4	32.9	12.7
Educación:															
Nivel bajo	43.9	41.8	14.3	29.0	44.8	26.2	70.0	20.2	9.7	52.7	22.0	25.3	42.8	39.6	17.7
Nivel medio	54.0	38.7	7.2	36.9	45.5	17.5	76.2	15.7	8.1	62.3	6.5	31.2	54.1	35.3	10.6
Nivel superior	53.5	39.2	7.3	39.0	36.8	24.2	67.4	24.6	8.0	58.8	21.2	20.0	56.8	32.1	11.1
Antigüedad en la empresa:															
0-2 años	36.9	46.9	16.1	32.2	43.8	24.0	39.1	45.2	15.7	53.4	19.6	26.9	36.2	42.7	21.1
3-5 años	39.9	47.8	12.4	34.3	41.4	24.4	71.3	22.0	6.7	71.9	2.9	25.2	44.6	41.0	14.4
6-10 años	47.8	41.0	11.2	28.9	41.7	29.4	69.3	21.6	9.1	55.6	21.9	22.5	50.5	36.5	12.9
11-20 años	58.1	34.3	7.6	47.0	45.1	7.9	74.1	16.3	9.6	62.0	38.0	0.0	63.3	28.6	8.1
21 o más años	70.3	25.9	3.8	37.2	48.8	14.1	76.6	18.4	5.0	61.2	33.5	5.3	72.4	23.2	4.4
Tamaño de la empresa:															
1-10 trabajadores	12.1	74.1	13.7	9.4	70.3	20.3	32.4	60.0	7.6	25.9	35.8	38.3	12.7	71.2	16.1
11-50 trabajadores	36.9	48.5	14.6	25.9	50.8	23.3	65.3	30.4	4.2	38.2	31.5	30.4	36.7	46.6	16.7
51-250 trabajadores	70.5	21.4	8.1	48.9	24.1	27.1	68.7	20.6	10.7	73.2	9.1	17.6	65.3	21.2	13.5
251 o más trabajadores	79.2	13.5	7.2	55.6	19.5	24.8	74.7	16.5	8.9	66.5	13.3	20.2	73.0	15.4	11.5

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006)

Cuadro 3: Tasas de afiliación según características individuales (edad, sexo y educación), antigüedad de la relación laboral y tamaño de la empresa (2006)

	Sector Privado		Sector Público		Total Asalariados
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	
Total:	**18 .6**	**7 .8**	**36. 1**	**23 .7**	**19 .5**
Sexo:					
Varones	21.4	9.8	37.9	18.3	21.3
Mujeres	14.4	4.9	34.0	27.0	17.2
Edad:					
16-24 años	3.0	2.9	8.2	10.3	3.5
25-34 años	11.3	8.1	36.6	25.5	13.4
35-44 años	20.4	8.2	35.0	20.0	21.7
45-54 años	24.4	8.9	37.9	26.1	26.4
55-64 años	25.5	10.0	45.0	37.7	29.9
Nivel Educativo:					
Bajo	18.8	6.6	40.7	16.3	17.5
Medio	21.5	13.4	38.0	17.1	22.2
Superior	14.6	3.7	32.5	32.2	21.0
Antigüedad en la empresa:					
0-2 años	9.6	13.2	16.1	23.6	39.0
3-5 años	7.7	10.0	6.9	2.0	1.5
6-10 años	19.4	32.4	34.0	38.8	41.7
11-20 años	21.3	23.5	28.9	31.5	38.4
21 o más años	10.3	15.6	19.2	28.3	39.6
Tamaño de la empresa:					
1-10 trab.	6.9	3.5	19.6	22.8	7.0
11-50 trab.	12.0	7.5	33.9	17.5	13.2
51-250 trab.	21.8	6.1	46.0	10.2	20.5
251 o más trab.	31.8	14.3	36.6	29.9	30.5

Fuentes: EPA (medias anuales 2006) y Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006)

Cuadro 4: Representatividad de las personas afiliadas a los sindicatos: distribución (%) asalariados – distribución (%) asalariados afiliados por características individuales (edad, sexo y educación), antigüedad de la relación laboral y tamaño de la empresa (2006)

	Sector Privado		Sector Público		Total Asalariados
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	
Total:	**2 .5**	**14 .0**	**-15 .3**	**-1 .2**	**0 .0**
Sexo:					
Varones	-3.0	6.7	-8.9	0.1	-5.1
Mujeres	5.5	7.2	-6.3	-1.3	5.1
Edad:					
16-24 años	3.2	4.3	0.2	0.3	8.0
25-34 años	6.4	5.8	-2.3	-0.7	9.2
35-44 años	-1.0	2.9	-5.6	-0.1	-3.8
45-54 años	-3.1	1.2	-5.4	-0.3	-7.6
55-64 años	-2.1	0.4	-3.7	-0.2	-5.7
Nivel Educativo:					
Bajo	1.1	9.3	-5.6	0.3	5.2
Medio	-1.4	1.8	-3.7	0.1	-3.3
Superior	2.9	2.8	-5.9	-1.7	-1.9
Antigüedad en la empresa:					
0-2 años	6.6	11.0	0.0	-0.3	17.3
3-5 años	3.5	1.3	-1.3	-0.2	3.3
6-10 años	2.1	1.0	-2.5	-0.4	0.3
11-20 años	-2.1	0.5	-5.7	-0.3	-7.6
21 o más años	-7.5	0.1	-5.9	-0.1	-13.3
Tamaño de la empresa:					
1-10 trab.	9.7	5.8	0.0	-0.1	15.4
11-50 trab.	4.5	3.6	-1.5	0.1	6.7
51-250 trab.	-1.0	2.4	-2.5	0.4	-0.7
251 o más trab.	-11.0	1.7	-11.2	-1.6	-22.2

Fuentes: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006)

Cuadro 5: Aproximación de la distribución de la destrucción de empleo entre los 3º trimestres de 2007 y 2009, según afiliación sindical y/o presencia sindical en la empresa por características individuales (edad, sexo y educación), tipo de contrato y sector (*)

	(A) Distribución de la destrucción de empleo total según características (%)	Aproximación distribución de la destrucción de empleo para cada característica (%)					
		(B) Afiliados		(C) Tienen delegado de personal o comité empresa		(D) Afiliados con delegado de personal o comité empresa	
		Si	No	Si	No	Si	No
Total:		**0 .7**	**99 .3**	**20 .9**	**79 .1**	**-1 .0**	**101 .0**
Fijos:	-9.3	56.9	43.1	98.0	2.0	43.6	56.4
Público	-9.8	36.7	63.3	65.3	34.7	28.7	71.3
Privado	0.5	-331.0	431.0	-529.0	629.0	-242.4	342.4
Temporales:	109.3	5.4	94.6	27.4	72.6	2.8	97.2
Público	-3.3	27.4	72.6	50.3	49.7	21.8	78.2
Privado	112.5	6.1	93.9	28.1	71.9	3.3	96.7
Sexo:							
Varones	121.0	5.8	94.2	31.7	68.3	4.0	96.0
Mujeres	-21.0	30.5	69.5	83.2	16.8	28.1	71.9
Edad:							
16-24 años	51.6	2.3	97.7	29.5	70.5	2.1	97.9
25-34 años	54.1	6.3	93.7	34.3	65.7	4.8	95.2
35-44 años	6.8	28.6	71.4	7.5	92.5	9.8	90.2
45-54 años	-7.5	48.7	51.3	117.1	-17.1	45.0	55.0
55-64 años	-5.1	43.9	56.1	92.2	7.8	39.2	60.8
Nivel educativo:							
Nivel bajo	78.5	6.7	93.3	27.7	72.3	4.3	95.7
Nivel medio	19.2	-1.0	101.0	19.8	80.2	-4.7	104.7
Nivel superior	2.3	-192.5	292.5	-204.3	304.3	-152.2	252.2
Construcción:	62.6	7.0	93.0	23.7	76.3	3.9	96.1
Otros Sectores:	37.4	-9.9	109.9	16.1	83.9	-9.2	109.2

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006)

Columna (A): reparto de la destrucción total empleo asalariado (-1227187 entre los 3º trimestres de 2007 y 2009) según características (suma 100, un signo positivo equivale a destrucción de empleo, un signo negativo, a creación)

Columna (B): reparto de la destrucción de empleo para cada característica ponderando el empleo por las tasas de afiliación de cada colectivo según la ECVT-2006 (un signo positivo equivale a destrucción de empleo, un signo negativo, a creación)

Columna (C): similar a columna (B) ponderando por la proporción de personas que dicen tener un delegado de personal, comité de empresa o junta de personal en la empresa u organización en la que trabajan, según la EVCT-2006.

Columna (D): similar a columna (B) ponderando por la proporción de personas que son afiliados a un sindicato y dicen tener un delegado de personal, comité de empresa o junta de personal en la empresa u organización en la que trabajan, según la EVCT-2006.

Fuentes: Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (2006) y EPA (3º trimestres de 2007 y 2009)

Cuadro 6: Distribución del voto del PSOE en la elecciones generales de marzo 2008 y cambio en la intención de voto según situación laboral en los momentos de las entrevistas posteriores a dichas elecciones.

Mes del estudio	Asalariados indefinidos s. privado	Asalariados indefinidos s. público	Asalariados temporales s. privado	Asalariados temporales s. público	Autónomos	Parados con experiencia	Pensionistas	Estudiantes	Trabajo en el hogar	Total
Distribución % del voto al PSOE en las elecciones generales de marzo de 2008 según situación laboral										
julio-08	23.0	7.4	9.3	3.0	7.1	10.5	23.9	3.2	10.4	100.0
octubre-08	22.0	6.6	8.0	2.3	8.2	13.7	23.9	3.9	10.0	100.0
enero-09	18.7	7.3	9.5	2.3	6.5	15.9	25.4	3.4	9.8	100.0
abril-09	22.2	6.2	6.8	1.9	7.2	18.2	21.6	2.8	11.7	100.0
julio-09	21.1	6.7	6.8	2.4	6.3	16.2	25.9	2.9	9.4	100.0
octubre-09	21.2	6.5	6.9	2.0	7.1	16.9	24.0	3.7	10.2	100.0
Variación del voto al PSOE: diferencia % entre los votos obtenidos en las elecciones de 2008 y la intención de voto en cada momento para cada situación laboral										
julio-08	-17.8	-22.4	-27.4	-40.7	-25.0	-17.9	-16.7	-6.9	-23.4	-20.0
octubre-08	-24.2	-15.3	-13.9	-14.3	-23.0	-8.1	-7.4	-11.4	-20.0	-15.0
enero-09	-19.5	-19.1	-23.9	-38.1	-13.3	-25.7	-21.6	-6.3	-28.6	-21.9
abril-09	-21.2	-25.9	-25.0	-16.7	-33.8	-22.2	-12.8	-15.4	-14.5	-19.6
julio-09	-21.0	-18.6	-30.0	-33.3	-28.6	-21.7	-17.9	19.2	-20.5	-20.2
octubre-09	-25.7	-31.4	-16.7	-37.5	-48.2	-31.6	-20.1	-31.0	-22.5	-26.8
% de cambios individuales entre el voto al PSOE en las elecciones general de 2008 y la intención de voto al PSOE de cada momento para cada situación laboral.										
julio-08	25.7	29.9	39.3	48.1	34.4	29.0	21.0	34.5	32.3	28.6
octubre-08	31.0	23.7	31.9	23.8	32.4	25.4	16.0	37.1	28.9	26.0
enero-09	32.2	26.5	38.6	42.9	25.0	39.9	25.9	31.3	29.7	31.5
abril-09	30.6	34.5	35.9	27.8	44.1	37.1	19.8	42.3	21.1	30.0
julio-09	36.6	30.5	35.6	38.1	42.6	29.4	22.4	46.2	30.9	31.2
octubre-09	38.0	35.3	37.0	50.0	56.4	47.4	25.8	67.9	36.7	38.7

Fuente: Barómetros del CIS. Intención de voto: "Suponiendo que mañana se celebrasen elecciones generales, es decir, al Parlamento español, ¿A qué partido votaría?"

fedea