

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, disfrutaban 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 salariales 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 Schündeln (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 receptor 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 segundas³.

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).

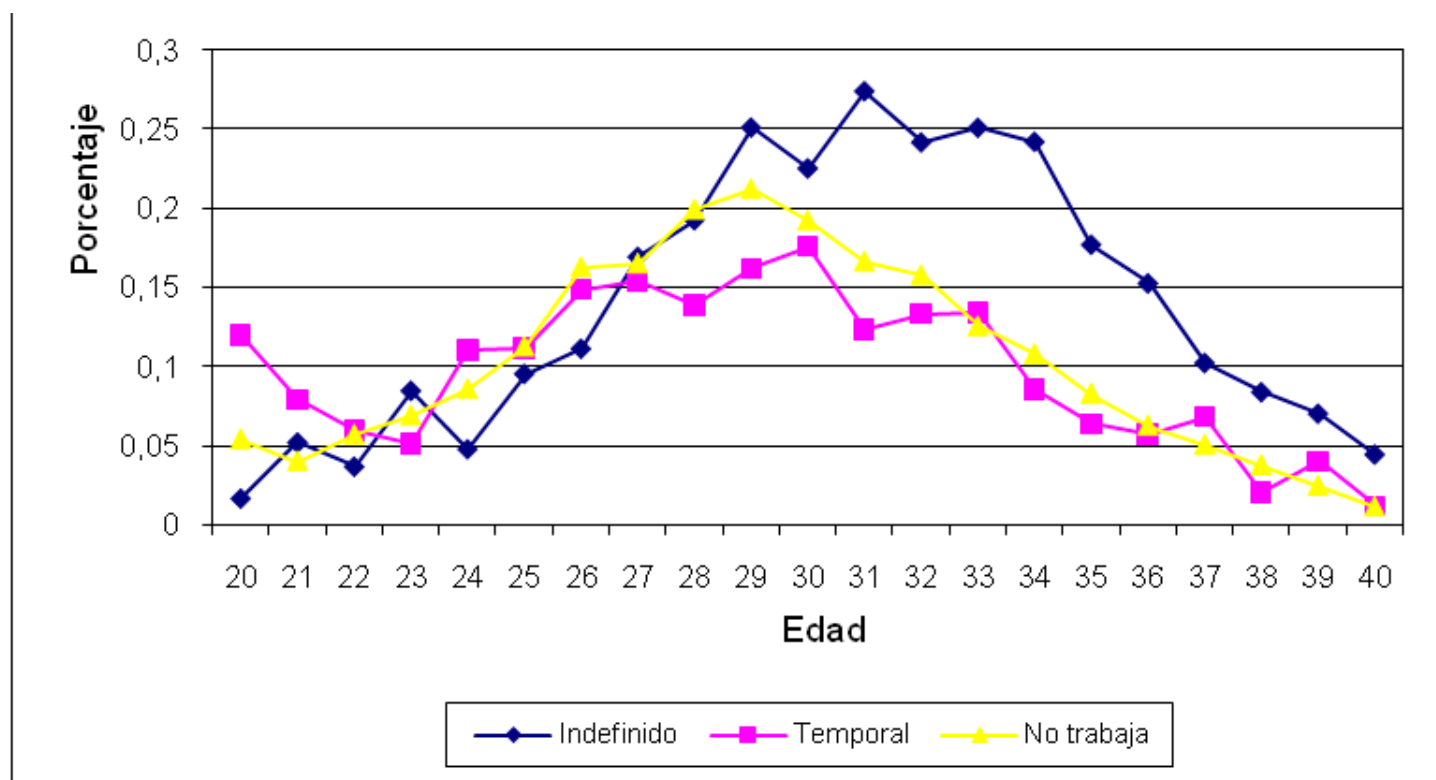


Gráfico 1: Porcentajes de Primeros Nacimientos a cada edad según tipo de contrato

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 disfrutaban 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 disfrutaban 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