

# 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 artículo, 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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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 <sup>3</sup>. Así, el periodo 1980-1994 es útil para ver de pleno los efectos de los contratos tempo-

---

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

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

<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

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.

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

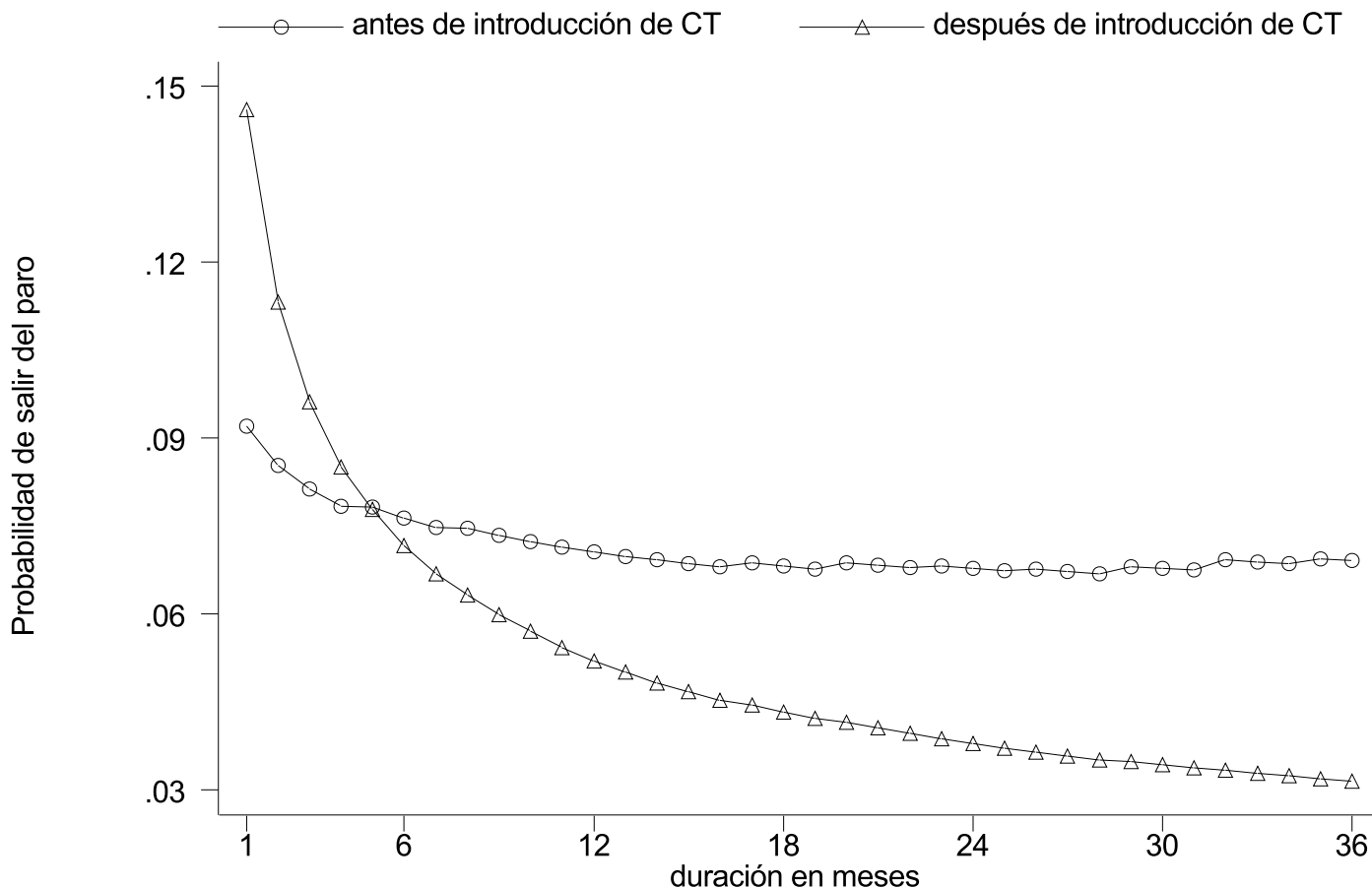
---

<sup>4</sup> Ver Güell (2006) y Güell y Hu (2006) para un análisis más detallado.

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 tra-

bajadores 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?”, Capítulo 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.