

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 los 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.

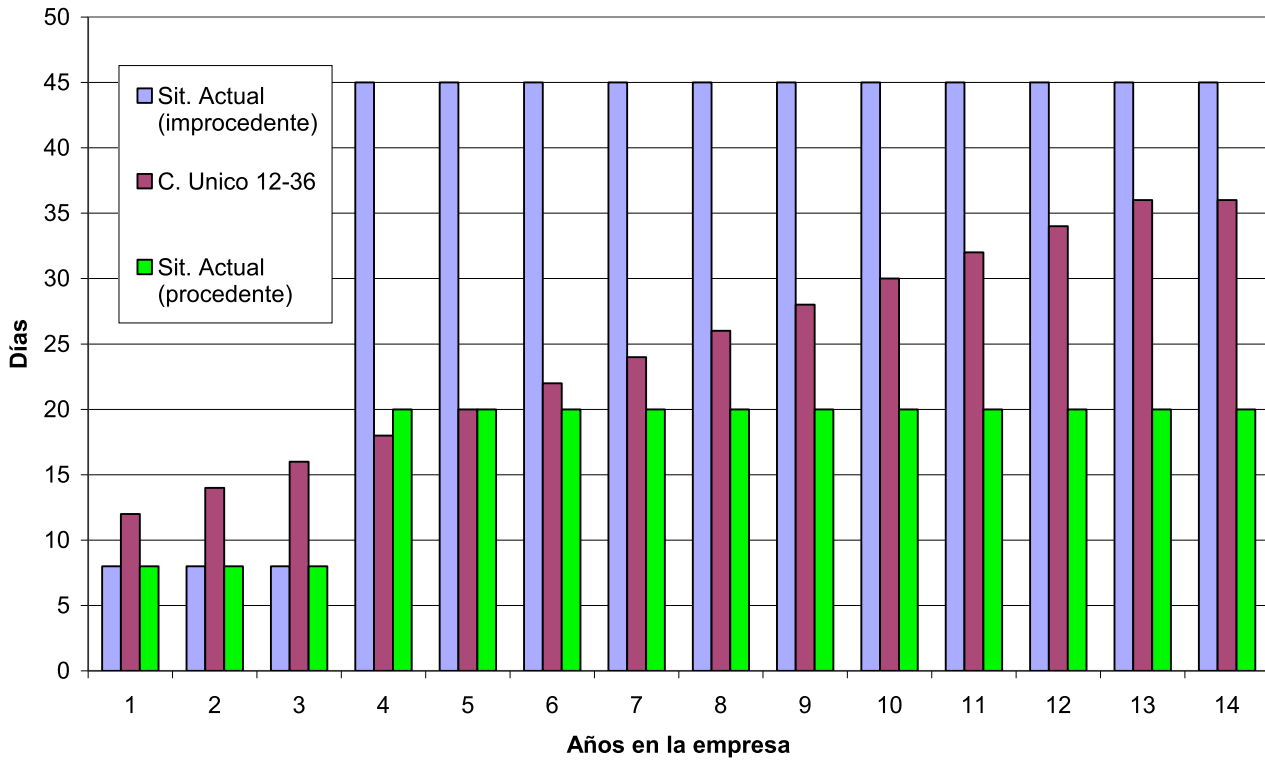


Gráfico 1: Indemnización por despido: días por año de trabajo

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,

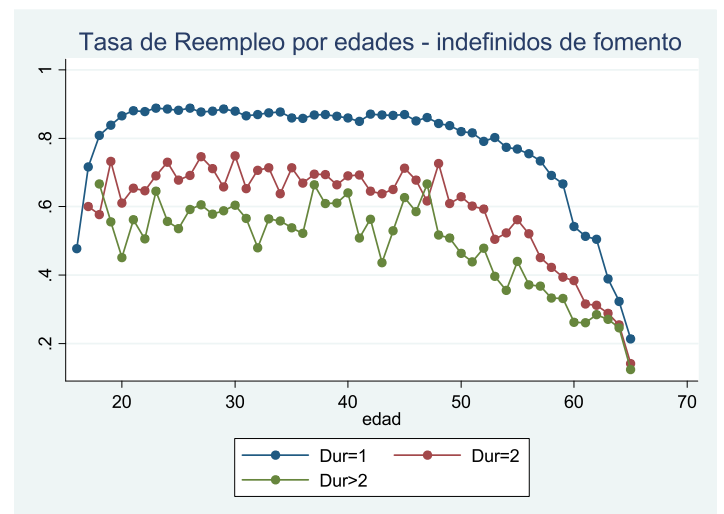
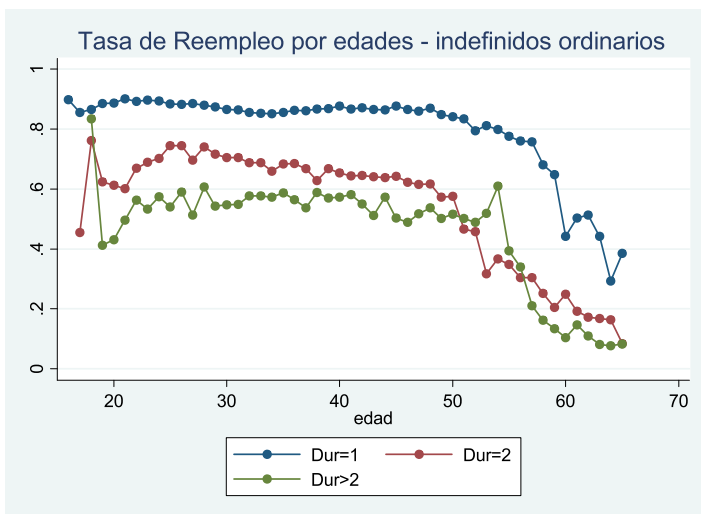
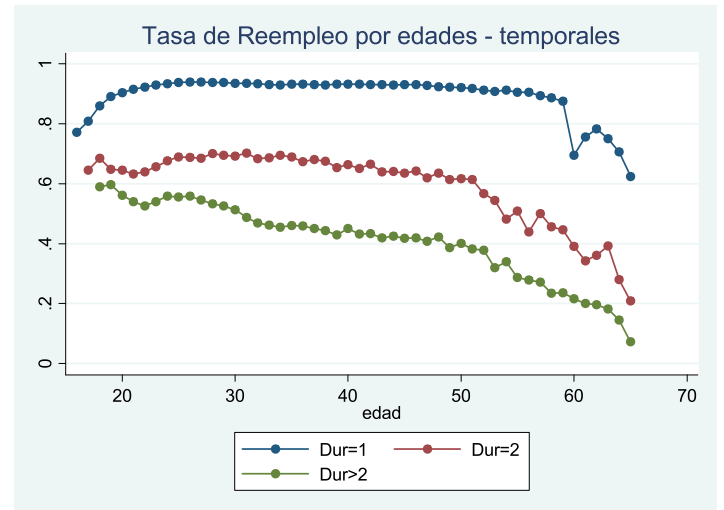
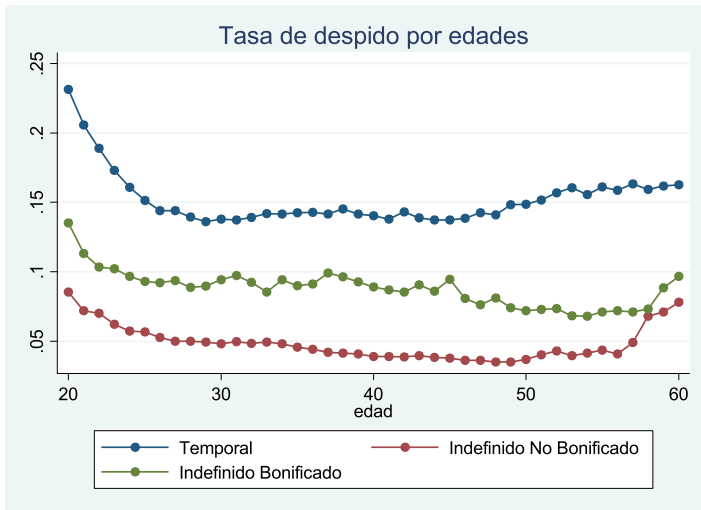
de que tras tres años como temporal con una indemnización de 8 días, el trabajador pasa a un contrato indefinido.

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, aumen-

tando 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.

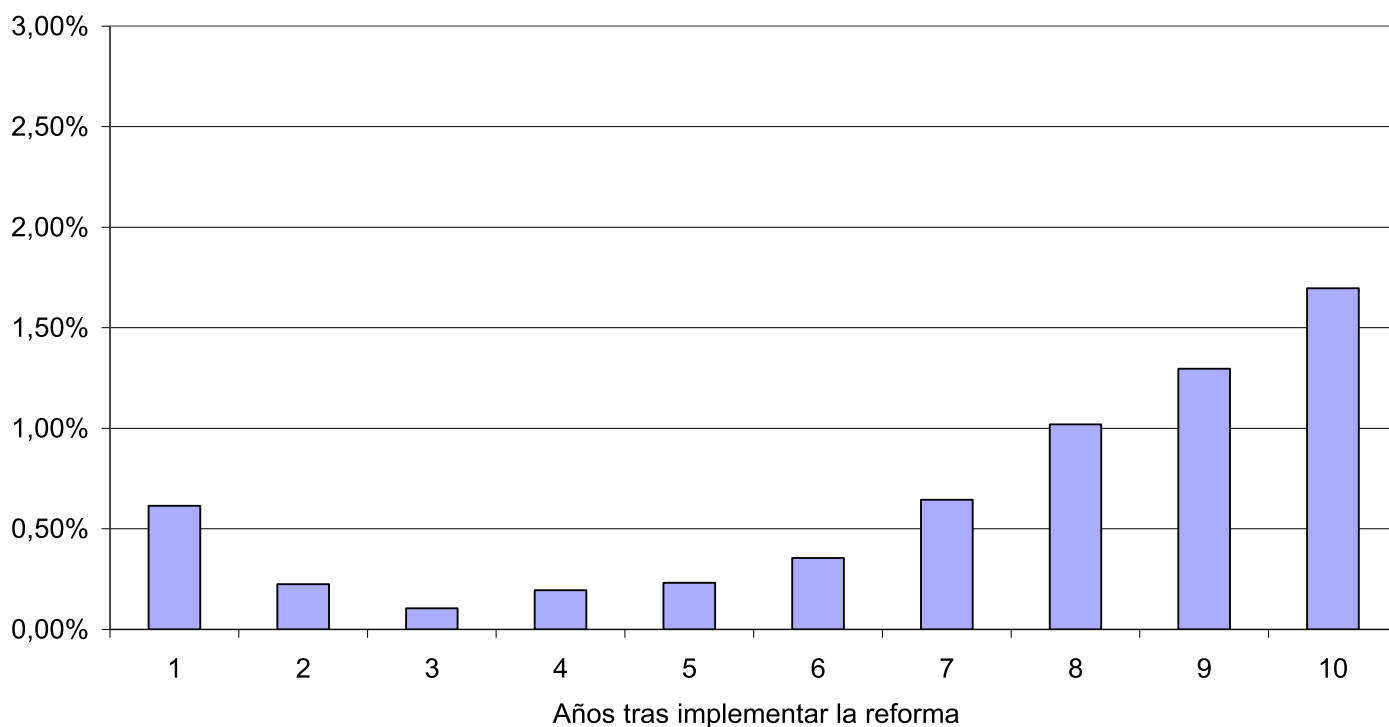


Gráfico 3: Cambio en la indemnización esperada por año de experiencia (C. Unico 12-36 vs. Sit. Actual)

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.

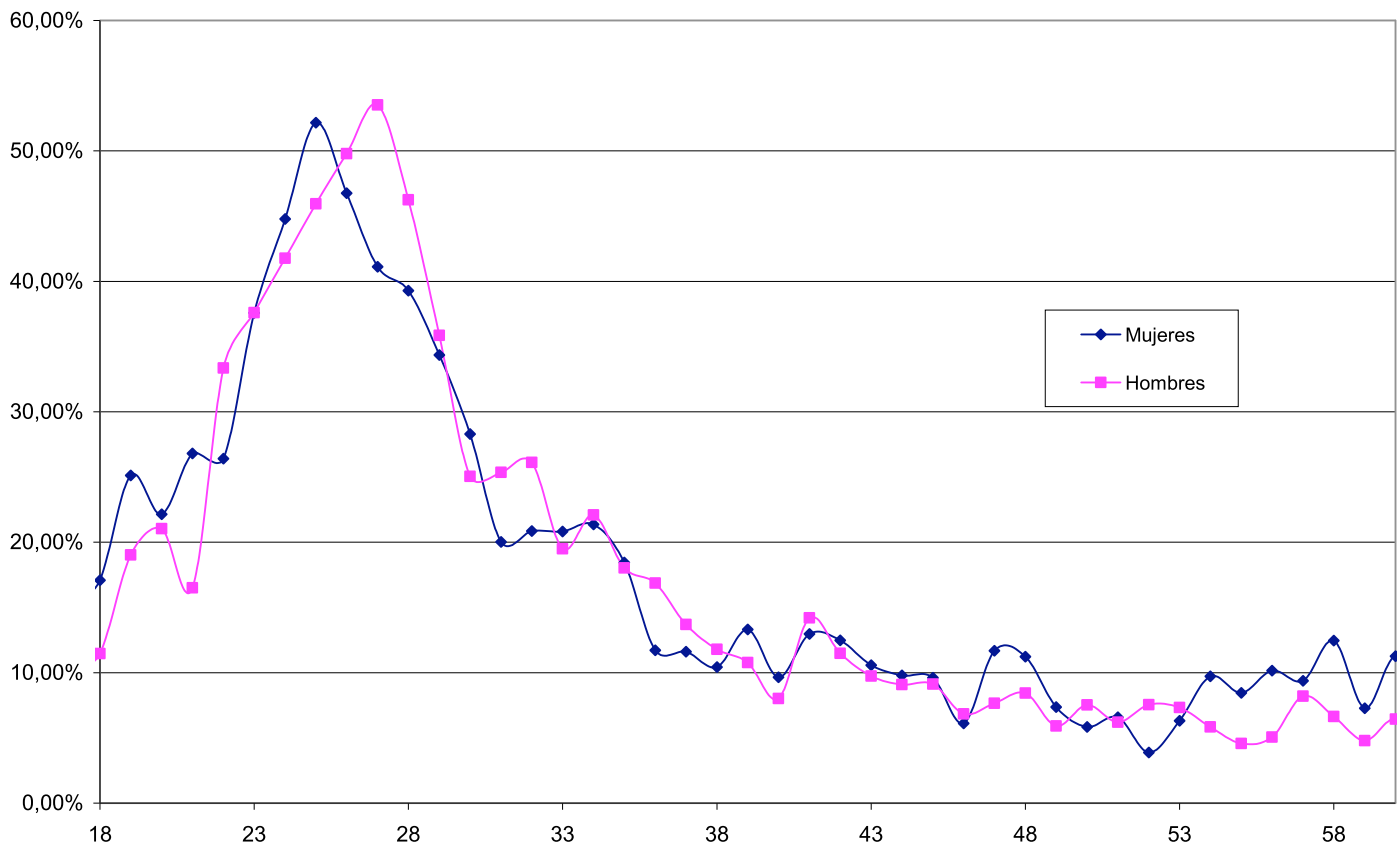


Gráfico 4: Duración predicha 10 años después de la reforma (C. Único frente a situación actual)

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.

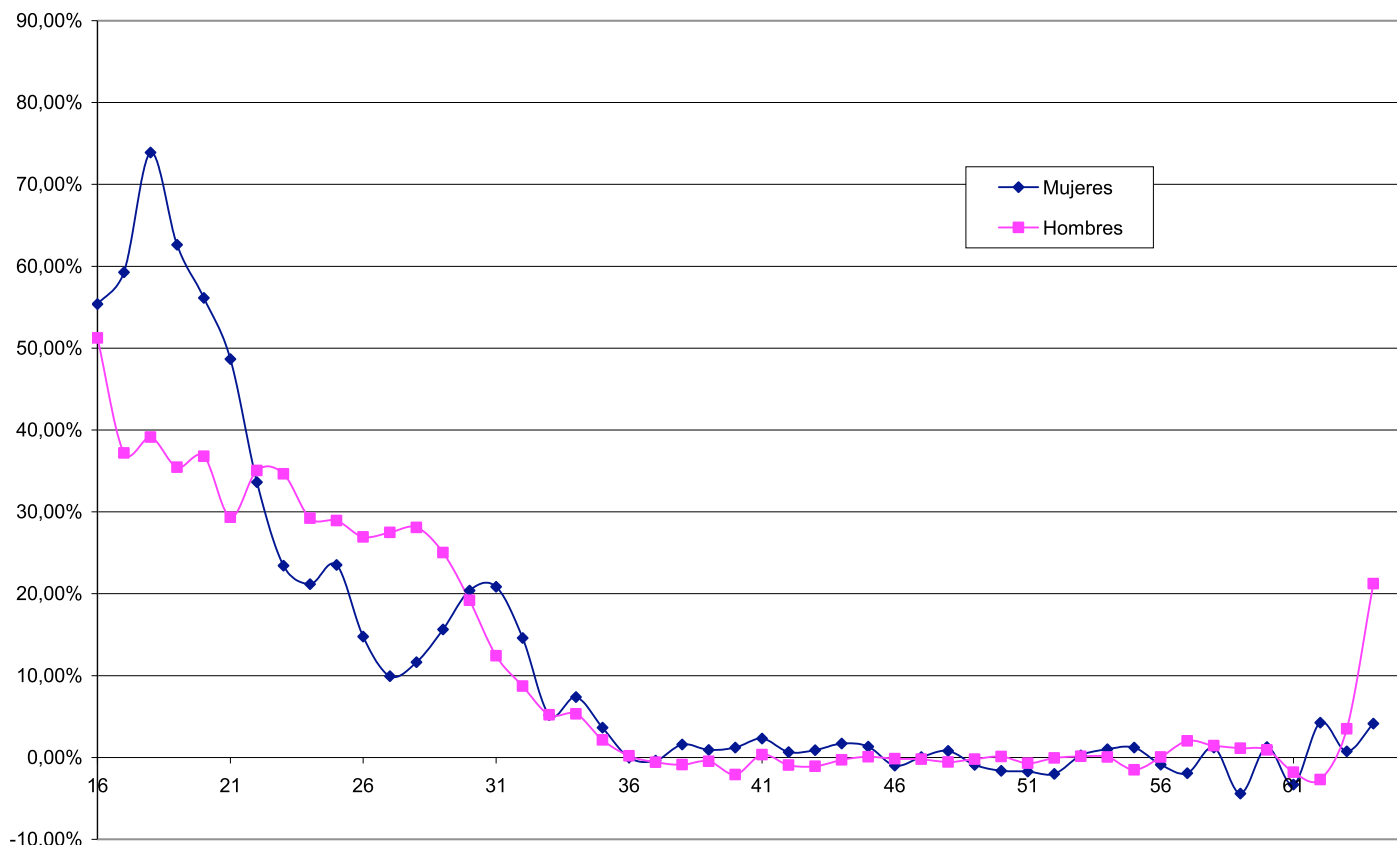


Gráfico 5: Indemnización predicha 10 años después de la reforma (C. Único frente a situación actual)

Nota: en este gráfico se representa el cambio porcentual de la indemnización por despido predicha para la población sujeta 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 pérdidas 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 pérdidas 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.

Apéndice: Simulación de la evolución de la indemnización 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 reemplazan, a su vez, a las tasas de reemplazo 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.