

Medidas para favorecer la contratación indefinida

BBVA Research y Fundación Sagardoy
Madrid, 13 de noviembre de 2014

Mensajes principales

- Las reformas recientes han corregido algunas de las deficiencias del mercado de trabajo, pero **la situación actual todavía requiere medidas adicionales**
- **Objetivo de la propuesta:**
 1. **favorecer la contratación estable** conjugando una simplificación efectiva del menú de contratos **con una modernización del sistema indemnizatorio**,
 2. convertir el contrato indefinido en la **opción por defecto** y
 3. **proteger a los colectivos con mayores dificultades** de inserción laboral
- **Modernización del sistema indemnizatorio:** una parte dependería de la **antigüedad** del trabajador en la empresa y otra iría a una **cuenta individual**
- **Ventajas:**
 1. **reduce la incertidumbre** que afecta a la contratación indefinida,
 2. incentiva la inversión en **capital humano** y ayuda a modernizar la **negociación colectiva**
 3. facilita la **planificación financiera** de las empresas ante la contingencia de despidos
 4. la cuenta individual incentiva el **ahorro previsional** de la economía

Índice

Sección 1

La reforma laboral de 2012: un avance sustantivo pero no suficiente

Sección 2

Repercusiones de la segmentación del mercado de trabajo

Sección 3

Propuesta para favorecer la contratación estable: conjugar una simplificación efectiva del menú de contratos con una modernización del sistema indemnizatorio

Sección 4

Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

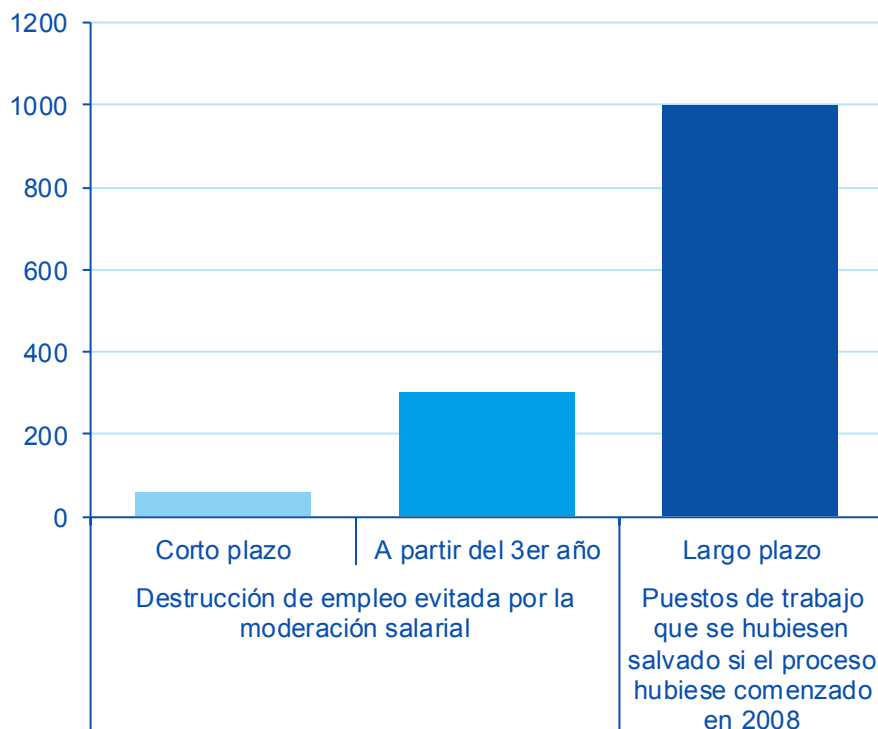
Sección 1

La reforma de 2012: un avance sustantivo ...

España: efectos de la moderación salarial de 2012 sobre el empleo

(Miles de puestos de trabajo equivalentes a jornada completa)

Fuente: BBVA Research



El II AENC y la reforma laboral atenuaron la caída de la ocupación y favorecieron la creación temprana de empleo:

1. En su ausencia se habrían perdido 300 mil puestos de trabajo a medio y largo plazo
2. La ocupación comenzó a crecer antes de lo previsto (2S13 vs 1S14 esperado a principios de 2013)
3. Se podría haber evitado la destrucción de un millón de empleos desde el inicio de la crisis

Sección 1

... pero no suficiente

Desde la reforma de 2012 se han adoptado múltiples medidas adicionales orientadas a:

- ✓ Promover la búsqueda de trabajo
- ✓ Mitigar la dualidad y fomentar el contrato a **tiempo parcial**
- ✓ Favorecer la **continuidad** de la vida laboral de los trabajadores mayores
- ✓ Fomentar transitoriamente la **contratación indefinida**
- ✓ Aumentar la eficiencia de las **políticas activas** de empleo
- ✓ Impulsar la empleabilidad de los **jóvenes**

Algunos problemas estructurales persisten

✓ Un **mercado laboral dual** ...

... que dificulta el acceso de los colectivos más vulnerables (jóvenes y trabajadores poco cualificados, principalmente) a un empleo estable ...

... y exige que la regulación laboral siga mejorando

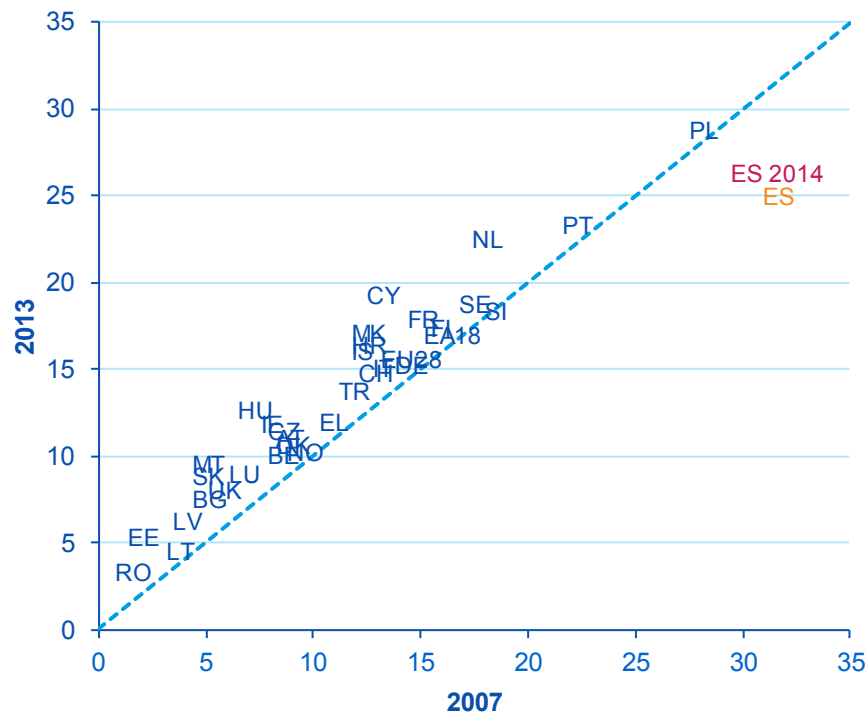
Sección 1

... pero no suficiente

UE: tasa de temporalidad

(% de asalariados)

Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat



Un mercado laboral dual (I): *flexirrigidez*

España combina una indemnización por despido de trabajadores indefinidos elevada respecto a otras economías desarrolladas ...

... y una legislación sobre contratación temporal muy flexible (en relación con los indefinidos) y poco efectiva ...

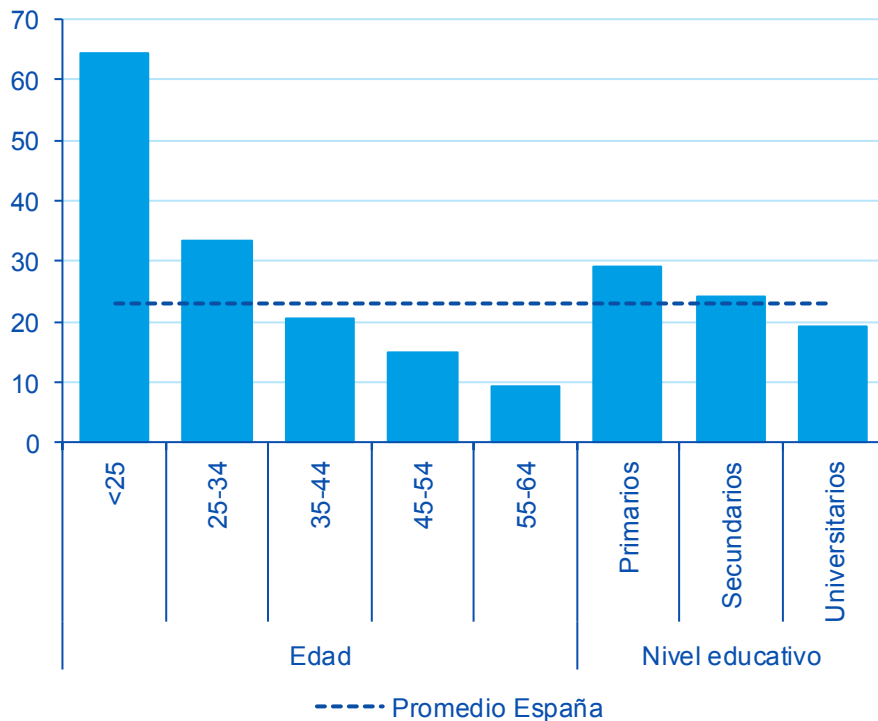
... que segmenta a los trabajadores en dos grupos según su mayor o menor protección (indefinidos vs temporales)

Sección 1

... pero no suficiente

España: tasas de temporalidad por edad y nivel educativo en 2013 (%)

Fuente: BBVA Research a partir de INE



Un mercado laboral dual (II): desigualdad

La dualidad afecta de forma desigual a los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo

Se concentra en los individuos con mayores dificultades de inserción laboral: jóvenes y poco cualificados ...

... lo que causa problemas de equidad

Índice

Sección 1

La reforma laboral de 2012: un avance sustantivo pero no suficiente

Sección 2

Repercusiones de la segmentación del mercado de trabajo

Sección 3

Propuesta para favorecer la contratación estable: conjugar una simplificación efectiva del menú de contratos con una modernización del sistema indemnizatorio

Sección 4

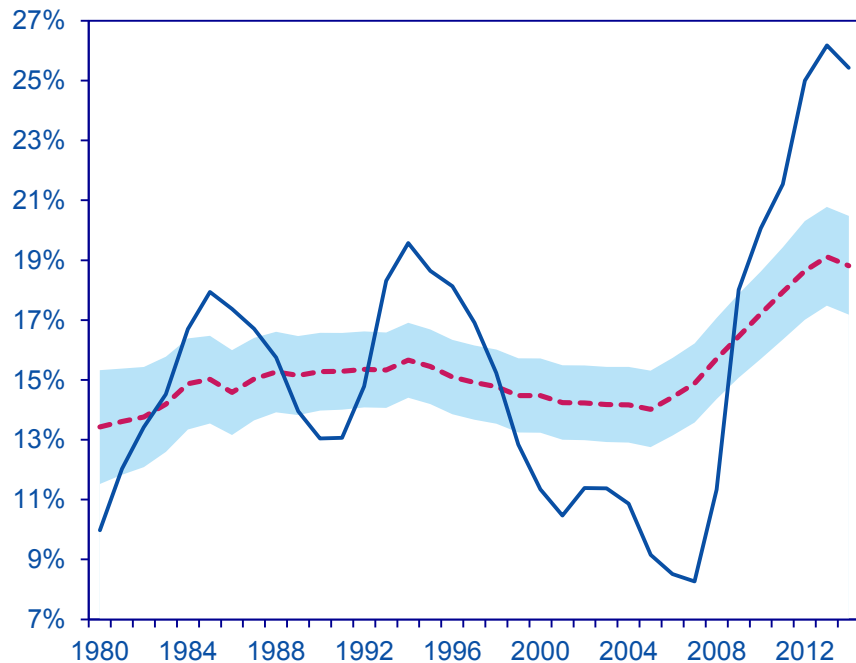
Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

Sección 2

Una excesiva volatilidad del empleo

España: tasa de desempleo y su componente estructural

Fuente: BBVA Research a partir de Andrés y Doménech (2014)



Los trabajadores temporales tienen una probabilidad mucho mayor de perder su empleo que los indefinidos ...

... lo que exacerba la volatilidad del componente cíclico del desempleo: hasta 8 puntos sobre la tasa de paro estructural

Por cada punto de retroceso del PIB, la tasa de desempleo cíclica aumenta más de un punto

Para una misma caída del PIB, España destruye entre 2 y 2,5 veces más empleo que EE.UU. y otros países de la UE

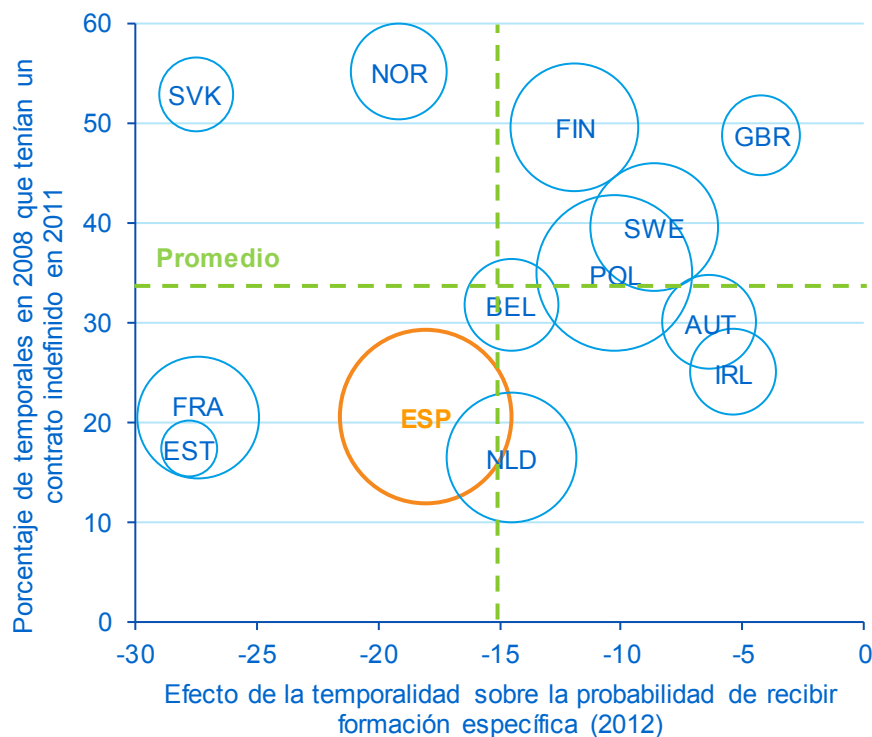
Sección 2

Menor formación y probabilidad de empleo estable

Temporalidad, transición al empleo indefinido y formación en la empresa

(El tamaño del círculo es la tasa de temporalidad promedio 2000-14)

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE



La temporalidad reduce los incentivos de empresas y trabajadores a invertir en formación (específica y general) ...

... lo que tiene efectos nocivos sobre la productividad, tanto individual como agregada ...

..., y sobre los salarios: descontado el efecto composición, el diferencial salarial entre temporales e indefinidos supera el 15%

Sección 2

Otros efectos negativos

Además de los efectos negativos sobre el salario y el empleo, la dualidad incide sobre:

Rigidez salarial contratos permanentes

Al recaer el ajuste sobre los temporales, los salarios de los indefinidos son menos sensibles a la situación del mercado laboral

Asimetría en la movilidad

La dualidad da lugar a una asimetría en la movilidad, excesiva en los trabajadores temporales y escasa en los indefinidos

Estructura productiva

La temporalidad condiciona la composición sectorial y perjudica las actividades más intensivas en capital físico y tecnológico

Otros aspectos socioeconómicos

Emancipación, acceso al crédito, natalidad, etc.

Índice

Sección 1

La reforma laboral de 2012: un avance sustantivo pero no suficiente

Sección 2

Repercusiones de la segmentación del mercado de trabajo

Sección 3

Propuesta para favorecer la contratación estable: conjugar una simplificación efectiva del menú de contratos con una modernización del sistema indemnizatorio

Sección 4

Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

Sección 3

Simplificación del menú de contratos

Propuesta: reducción del número de contratos a únicamente tres

- **Contrato indefinido**, que debería ser la figura contractual por defecto
- **Temporal causal**
- **Formación y aprendizaje**, que favorezca la transición al empleo indefinido

Todas las modalidades vigentes de **contratación indefinida** se agruparían en un único contrato
→ los criterios de elegibilidad para beneficiarse de incentivos a la contratación deberían ser sencillos y transparentes dentro del propio contrato

Todas las modalidades de contrato contemplarían la posibilidad de que se realicen a **tiempo parcial**, por lo que sería necesario evaluar si hay factores que todavía limitan su difusión

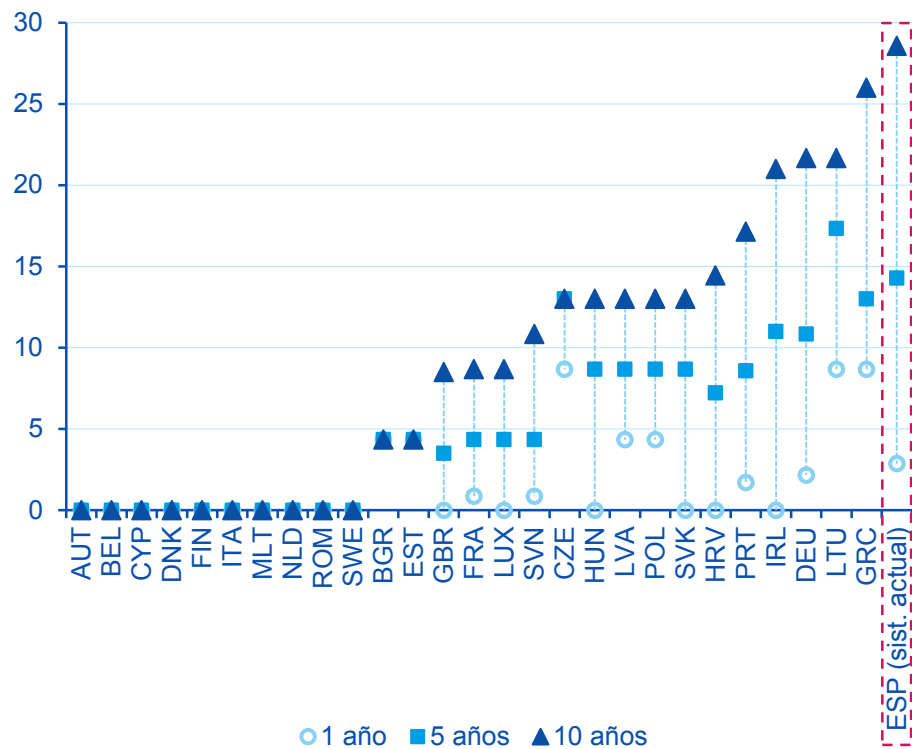
Sería necesario un **mayor control por parte de las autoridades laborales** con el objetivo de minimizar el fraude de ley, tanto en los contratados temporales que desempeñan tareas de naturaleza permanente como en los formativos que encubren un contrato temporal o indefinido

Sección 3

Modernización del sistema indemnizatorio

UE: indemnización por despido procedente de un trabajador representativo según antigüedad en la empresa (semanas de salario)

Fuente: BBVA Research a partir de Banco Mundial (*Doing Business* 2015)



Se necesita una modernización del sistema de indemnización por finalización del contrato

España todavía se encuentra entre los países de la UE con una mayor indemnización por despido para los contratos indefinidos ...

... que, unida a la brecha respecto al contrato temporal, redundaría en una elevada segmentación del mercado de trabajo

Sección 3

Modernización del sistema indemnizatorio

Hacia un sistema mixto de protección (I)

- Todos los nuevos asalariados dispondrían de una **cuenta de ahorro individual** nutrida de aportaciones periódicas por un importe equivalente a 8 días de salario por año trabajado (*dsat*). Se sugiere un tipo de aportación del 2,19% del salario bruto anual
- Cuando la remuneración estuviese limitada por el salario mínimo, la contribución sería realizada por la administración pública
- La aportación a la cuenta individual (capitalización) es una parte de la retribución total (**salario diferido**). Es diferente a un impuesto o cotización al sistema público de pensiones (reparto)
- Contribuciones invertidas en **fondos de previsión públicos** y accesibles cuando la relación contractual con la empresa se extingue o en el trabajador se jubila

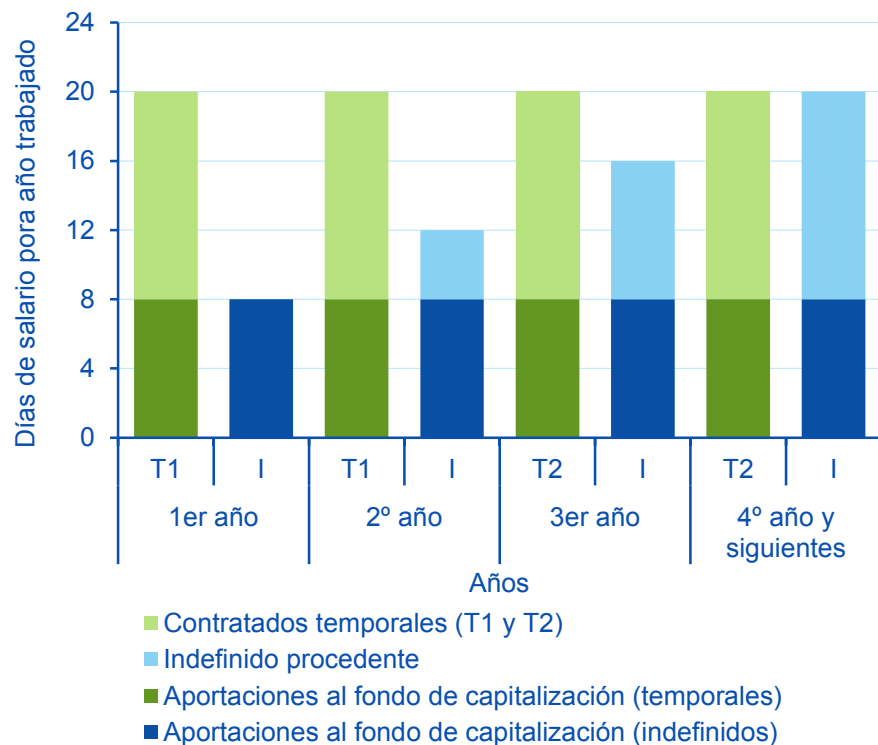
Sección 3

Modernización del sistema indemnizatorio

Costes de finalización del contrato en el sistema mixto: temporal vs. indefinido procedente

(Días de salario por año trabajado)

Fuente: BBVA Research



Hacia un sistema mixto de protección (II)

Indemnización por despido procedente (menor que por despido improcedente) que complementaría al fondo de capitalización:

- Despido procedente: 0, 4, 8 y 12 dsat si la antigüedad es 1, 2, 3 y 4 ó más años
- Contrato temporal: 12 dsat, no causal

Máxima indemnización: 12m si es procedente y 24m si es improcedente.

Sección 3

Modernización del sistema indemnizatorio

La propuesta beneficia al trabajador, no encarece los costes laborales de la empresa y reduce la incertidumbre sobre la indemnización al funcionar como un seguro

Coste laboral esperado de un trabajador indefinido: sistema vigente vs. sistema mixto

Fuente: BBVA Research

Primer año

Cuarto año



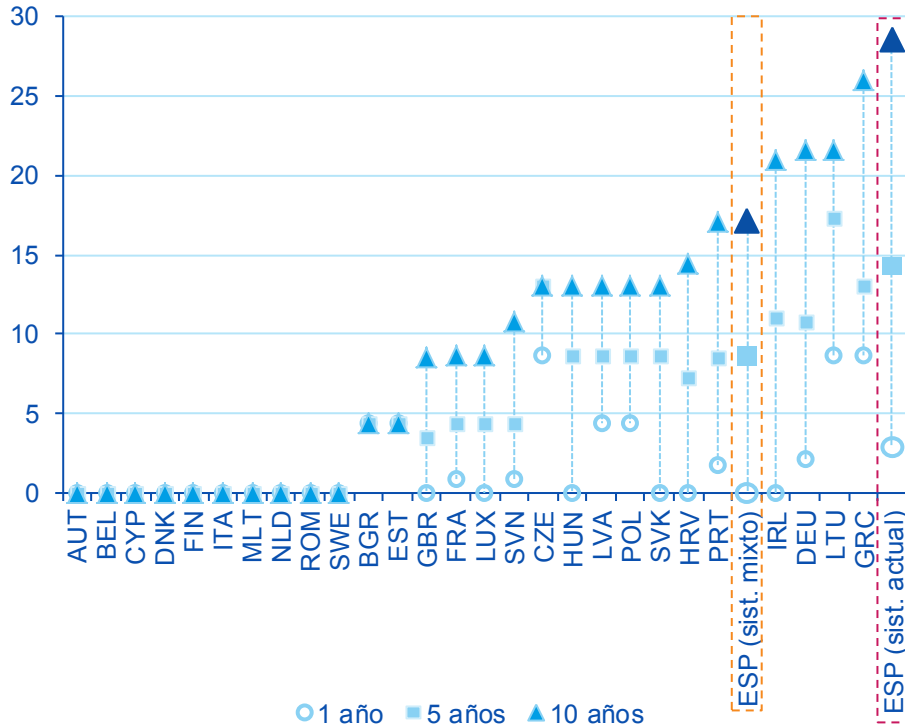
ID: indemnización esperada de un despido procedente; Wc: salario corriente; Wd: salario diferido (fondo de capitalización)

Sección 3

Modernización del sistema indemnizatorio

UE: indemnización por despido procedente de un trabajador representativo según antigüedad en la empresa (semanas de salario)

Fuente: BBVA Research a partir de Banco Mundial (Doing Business 2015)



Hacia un sistema mixto de protección (III)

El contrato indefinido tendría una menor indemnización por despido procedente que el temporal, por dos motivos:

1. Aumentar su atractivo
2. Penalizar a las empresas con una rotación de personal elevada e injustificada

Menor indemnización inicial a cambio de un empleo más estable, de mayores salarios y de los beneficios de una carrera más duradera

Índice

Sección 1

La reforma laboral de 2012: un avance sustantivo pero no suficiente

Sección 2

Repercusiones de la segmentación del mercado de trabajo

Sección 3

Propuesta para favorecer la contratación estable: conjugar una simplificación efectiva del menú de contratos con una modernización del sistema indemnizatorio

Sección 4

Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

Sección 4

Ventajas de la propuesta

Menor coste de la incertidumbre para la empresa

Los colectivos más vulnerables son los principales beneficiados

Se reducen los incentivos para aplicar el 'LIFO'

Repercusiones favorables sobre la negociación colectiva

Un fondo de capitalización con efectos positivos generalizados

Mensajes principales

- Las reformas recientes han corregido algunas de las deficiencias del mercado de trabajo, pero **la situación actual todavía requiere medidas adicionales**
- **Objetivo de la propuesta:**
 1. **favorecer la contratación estable** conjugando una simplificación efectiva del menú de contratos **con una modernización del sistema indemnizatorio**,
 2. convertir el contrato indefinido en la **opción por defecto** y
 3. **proteger a los colectivos con mayores dificultades** de inserción laboral
- **Modernización del sistema indemnizatorio:** una parte dependería de la **antigüedad** del trabajador en la empresa y otra iría a una **cuenta individual**
- **Ventajas:**
 1. **reduce la incertidumbre** que afecta a la contratación indefinida,
 2. incentiva la inversión en **capital humano** y ayuda a modernizar la **negociación colectiva**
 3. facilita la **planificación financiera** de las empresas ante la contingencia de despidos
 4. la cuenta individual incentiva el **ahorro previsional** de la economía

Medidas para favorecer la contratación indefinida

BBVA Research y Fundación Sagardoy
Madrid, 13 de noviembre de 2014





Autores

**BBVA
Research**

Rafael Doménech
r.domenech@bbva.com

Miguel Cardoso
miguel.cardoso@bbva.com

Juan Ramón García
juanramon.gl@bbva.com

Camilo Andrés Ulloa
camiloandres.ulloa@bbva.com

**Fundación
Sagardoy**

Íñigo Sagardoy
is@sagardoy.com

Jesús Mercader
jmercade@der-pr.uc3m.es