

# Mesa redonda: “¿Hay demasiados tipos de contrato de trabajo? Un debate inacabado”

Miguel Cardoso Lecourtois – Economista Jefe para España. BBVA Research

XV Congreso de la Asociación Nacional de Laboralistas – Almería, 14 de noviembre de 2014

# Mensajes principales

- 1 El debate sobre la **reducción de las modalidades de contratación** está ligado a la existencia de un **mercado de trabajo dual**
- 2 **La segmentación del mercado de trabajo tiene repercusiones económicas y sociales negativas:** exacerba la volatilidad del empleo, precariza la carrera laboral y mina la productividad, aumenta la desigualdad, introduce ineficiencias en la negociación colectiva, merma la movilidad, dificulta el acceso al crédito, reduce las tasas de emancipación, etc.
- 3 **La dualidad no es un problema específico de España..., pero España es el paradigma de la dualidad**
- 4 **Si bien cada mes en torno al 90% de los nuevos contratos de trabajo son temporales, su eliminación puede no ser la solución** si las restantes instituciones del mercado laboral no cambian (podría conducir a formas alternativas de dualidad)
- 5 Para favorecer la contratación estable, **se propone conjugar una simplificación efectiva del menú de contratos con un cambio del sistema indemnizatorio**

**Objetivos:** proteger a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, convertir el contrato indefinido en la opción por defecto y mitigar la utilización del contrato temporal como un mecanismo de aseguramiento frente a perturbaciones

# Índice

## Sección 1

### **Multiplicidad de contratos y dualidad del mercado de trabajo**

## Sección 2

### Propuesta para favorecer la contratación estable

## Sección 3

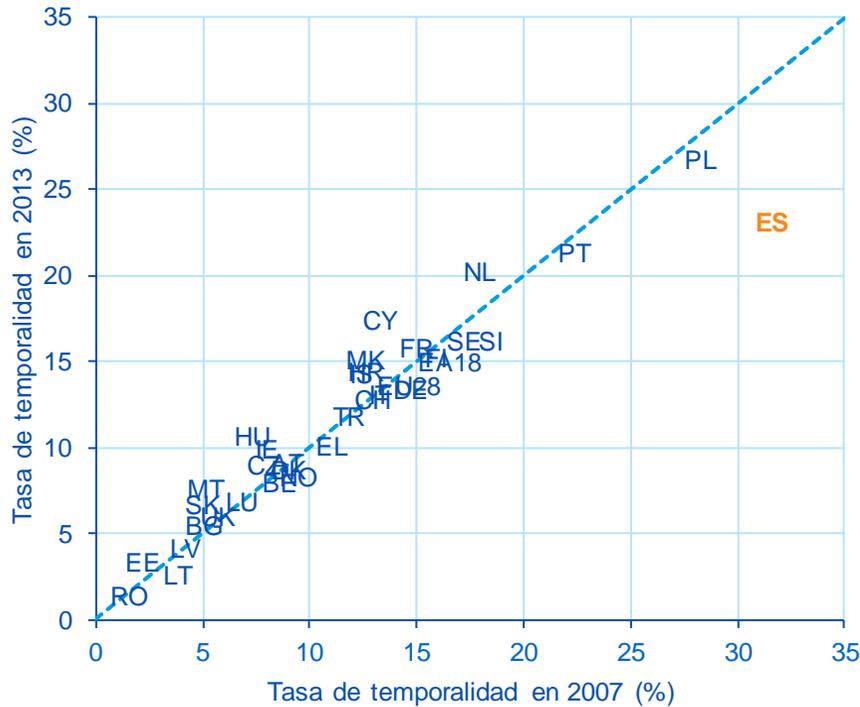
### Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

Sección 1

# Dualidad del mercado de trabajo

## UE: tasa de temporalidad

Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat



El debate sobre la reducción de las modalidades de contratación está ligado a la existencia de un mercado de trabajo dual (o segmentado)

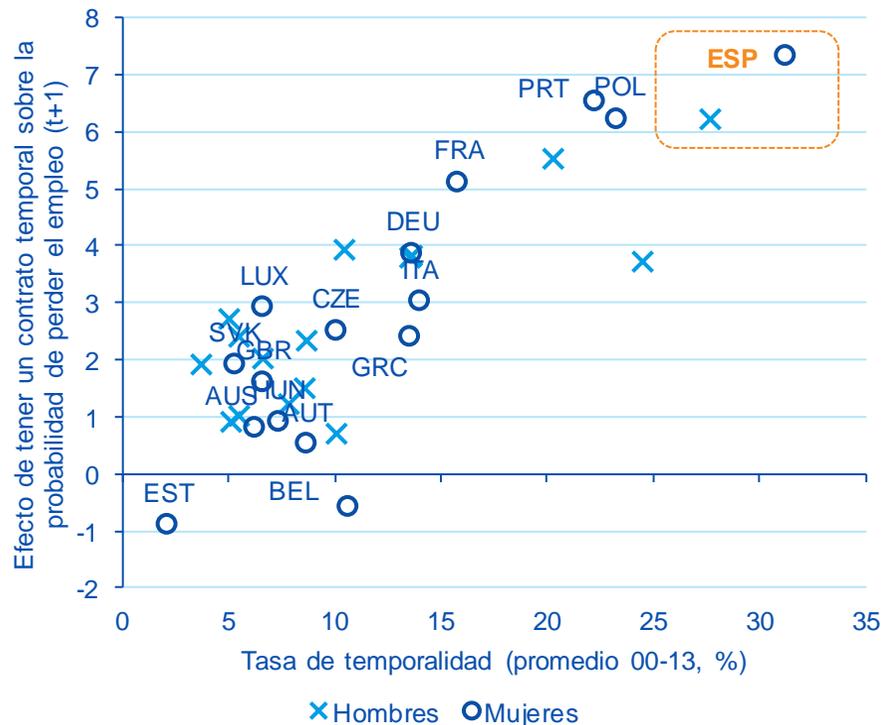
Dos grupos de trabajadores: protegidos (indefinidos, con un coste de finalización del contrato comparativamente elevado, tradicionalmente hombres, con experiencia laboral, una remuneración mayor que la media y que disfrutaban de formación específica) y desprotegidos

No es tanto la multiplicidad de contratos como la diferencia en el grado de protección al empleo de las distintas modalidades contractuales lo que explica la dualidad

# Dualidad del mercado de trabajo: repercusiones negativas

## OCDE: efecto de tener un contrato temporal sobre la probabilidad de perder el empleo

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE



## Sobre la volatilidad del (des)empleo

En mercados de trabajo segmentados, los ajustes laborales recaen sobre los trabajadores desprotegidos ...

..., lo que exacerba la volatilidad del componente cíclico del empleo

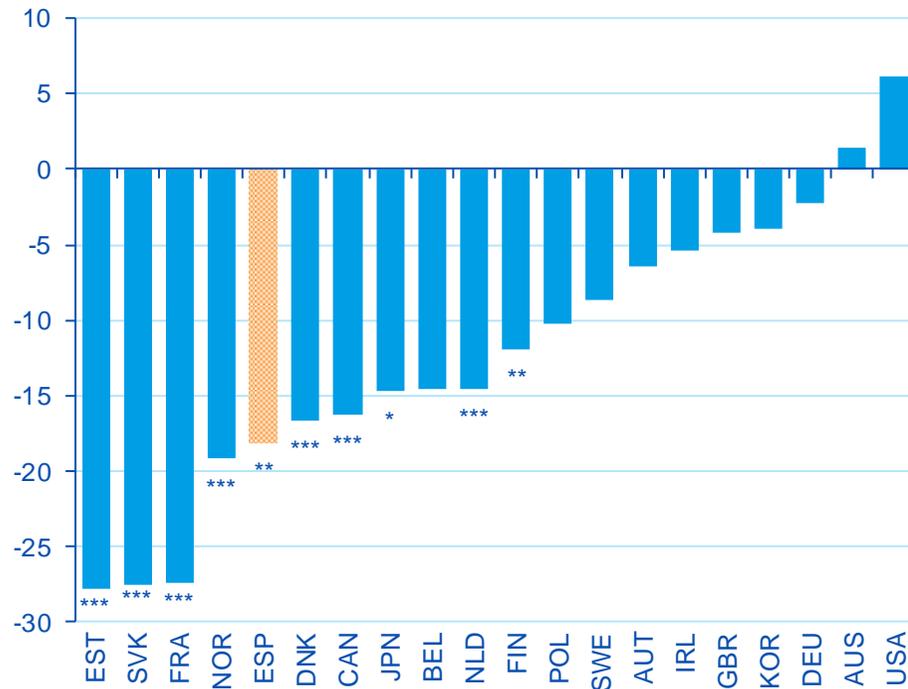
Para una misma caída del PIB, **España** destruye entre 2 y 2,5 veces más empleo que EE.UU. o la UE8

Sección 1

# Dualidad del mercado de trabajo: repercusiones negativas

## Efecto de la temporalidad sobre la probabilidad de recibir formación específica (2012)

(\*\*\*, \*\*, \*: significativo al 1%, 5%, 10% , respectivamente)  
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE



## Sobre la carrera laboral (I)

La naturaleza transitoria del contrato temporal reduce los incentivos de empresas y trabajadores a invertir en formación (específica y general) ...

..., lo que tiene efectos nocivos sobre la productividad

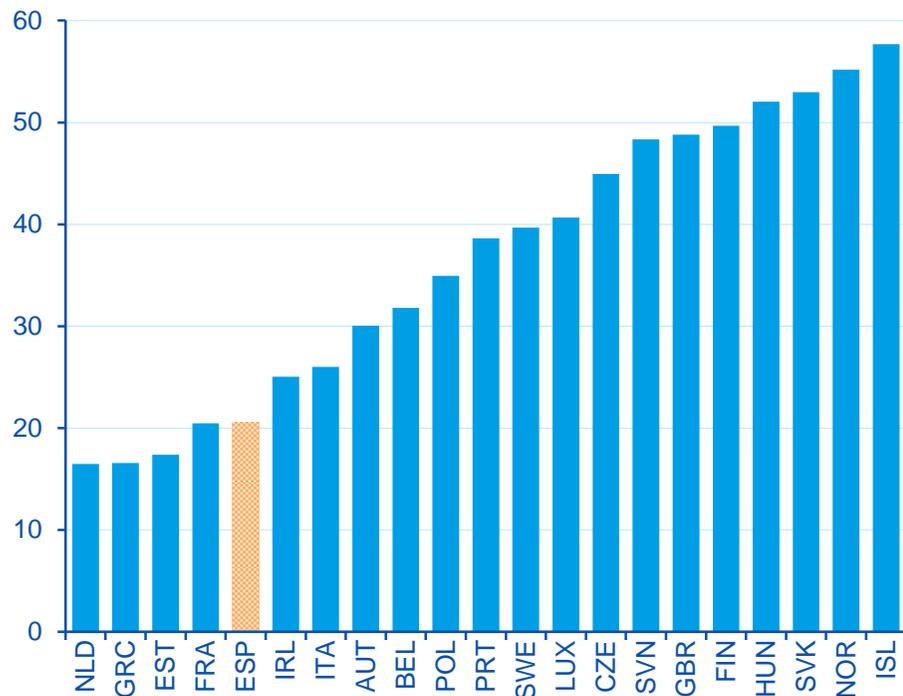
..., tanto individual como agregada

Sección 1

# Dualidad del mercado de trabajo: repercusiones negativas

## OCDE: transición al empleo indefinido

(%)  
Fuente: BBVA Research a partir de OCDE



## Sobre la carrera laboral (II)

La temporalidad no supondría un problema si fuese un 'trampolín' hacia un empleo estable

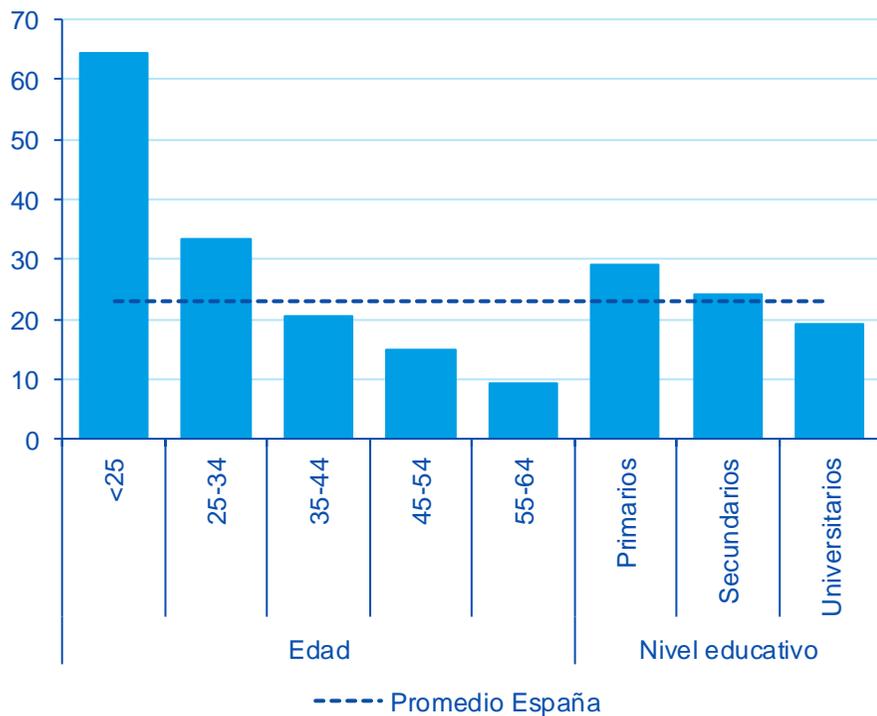
En este sentido, el contrato temporal permitiría al trabajador –sobre todo, joven– formarse, señalizarse y acumular experiencia

Sin embargo, los datos para **España** sugieren que el contrato temporal se asemeja a un 'callejón sin salida'

# Dualidad del mercado de trabajo: repercusiones negativas

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

Fuente: BBVA Research a partir de INE



## Sobre la equidad

La dualidad afecta de forma desigual a los diferentes grupos de trabajadores

La temporalidad se concentra en los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral: jóvenes y poco cualificados ...

..., lo que causa problemas de equidad  
En **España**, el diferencial salarial entre temporales e indefinidos supera el 15% descontado el efecto composición

# Dualidad del mercado de trabajo: repercusiones negativas

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

Multiplicidad de contratos y dualidad del mercado de trabajo

**Sección 2**

**Propuesta para favorecer la contratación estable**

Sección 3

Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

## Sección 3

# Propuesta: ¿eliminar el contrato temporal? No

- ❑ **A pesar de sus efectos nocivos, la erradicación del contrato temporal puede no ser la solución**
- ❑ Las empresas utilizan el contrato temporal como:
  - Un elemento de ajuste ante perturbaciones cíclicas dadas las restricciones que impone la legislación de protección empleo indefinido
  - Un mecanismo de selección y evaluación (*screening*)
- ❑ *Ceteris paribus*, la eliminación del contrato temporal provocaría una caída notable de la contratación y del empleo (Lepage-Saucier *et al.*, 2013)
- ❑ Tampoco existe evidencia de que la desaparición del contrato temporal sea suficiente para reducir la rotación laboral de trabajadores desprotegidos y aumentar su probabilidad de acceso a un empleo estable ← EE.UU. como ejemplo de la persistencia de diferencias entre grupos poblacionales no causadas por el tipo de contrato



- ❑ **La eliminación del contrato temporal podría conducir a formas alternativas de dualidad**

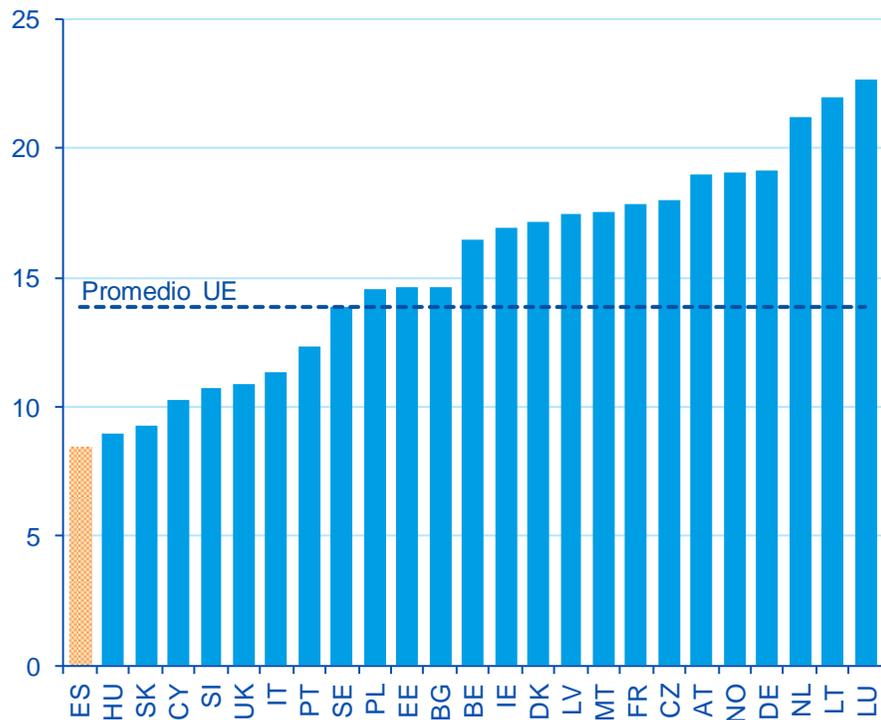
Sección 3

# Propuesta: conjugar una simplificación del menú de contratos ...

## Porcentaje de empresas con 10 o más empleados

(Sobre el total de empresas con al menos un empleado, año 2012)

Fuente: BBVA Research a partir de OCDE



A finales del 2013 el Gobierno trató de esquematizar el sistema contractual, pero no redujo el número de contratos



Condición necesaria para mitigar la complejidad del proceso de contratación y la dualidad del mercado laboral, pero no es suficiente

La estructura productiva de la economía española, caracterizada por la prevalencia de empresas de pequeño tamaño, aconseja una disminución del número de modalidades contractuales

# Propuesta: conjugar una simplificación del menú de contratos ...

## Reducción del número de contratos a únicamente tres

- **Contrato indefinido**, que debería ser la figura contractual por defecto
- **Temporal**
- **Formación y aprendizaje**, que favorezca la transición al empleo indefinido una vez completado el proceso formativo

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

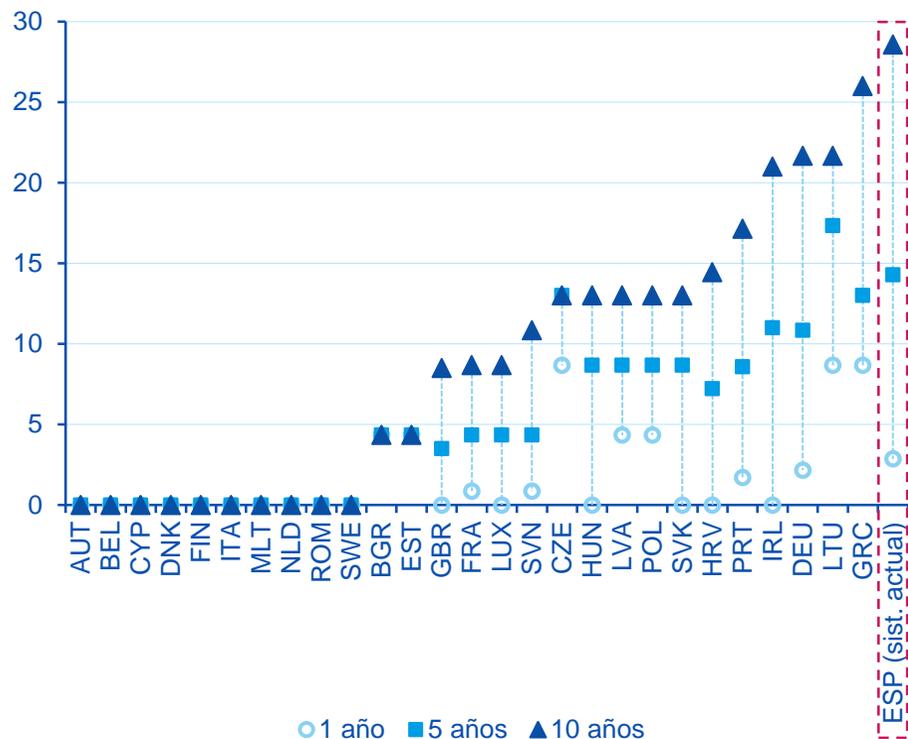
Las nuevas modalidades de contrato contemplarían la posibilidad de que se realicen a **tiempo parcial**, por lo que sería necesario evaluar los factores que han limitado su difusión hasta el momento

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

# Propuesta: ..., con un cambio 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

# Propuesta: ..., con un cambio del sistema indemnizatorio

## Hacia un sistema mixto de protección al empleo (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 cotización estable del 2,19% del salario bruto anual

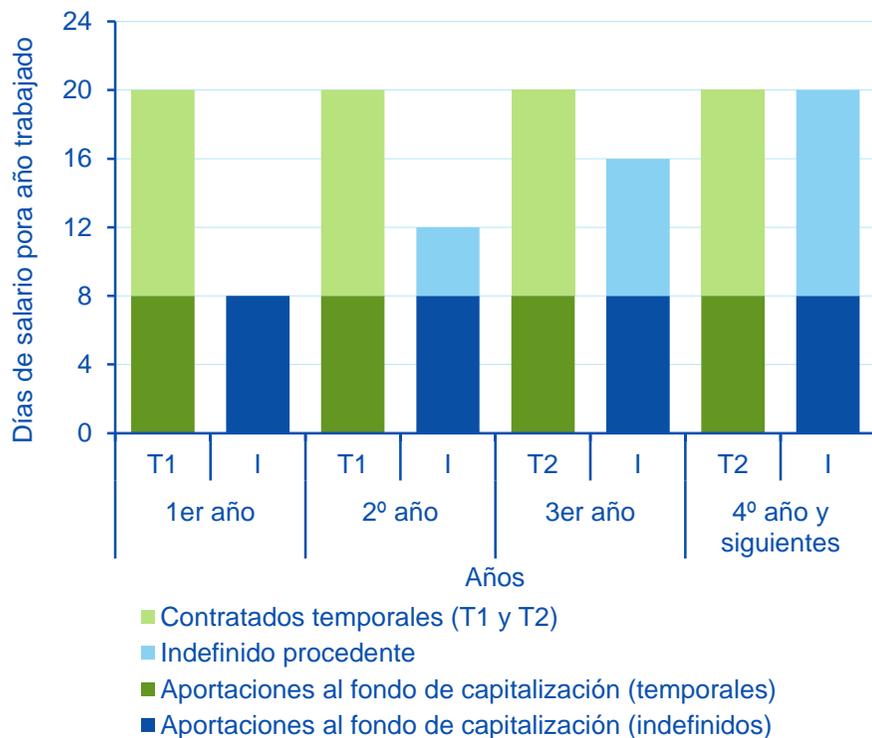
- Cuando la remuneración estuviese limitada por el SMI, la contribución a la cuenta de ahorro individual sería realizada por la administración pública
- La contribución a la cuenta individual debería ser interpretada por el trabajador como una parte de su retribución total (**salario diferido**)
- Las aportaciones a la cuenta de ahorro individual serían invertidas en uno o varios **fondos de previsión públicos** creados para tal fin. El trabajador podría acceder a los recursos acumulados en su cuenta cuando la relación contractual con la empresa se extinguiese

# Propuesta: ..., con un cambio 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:

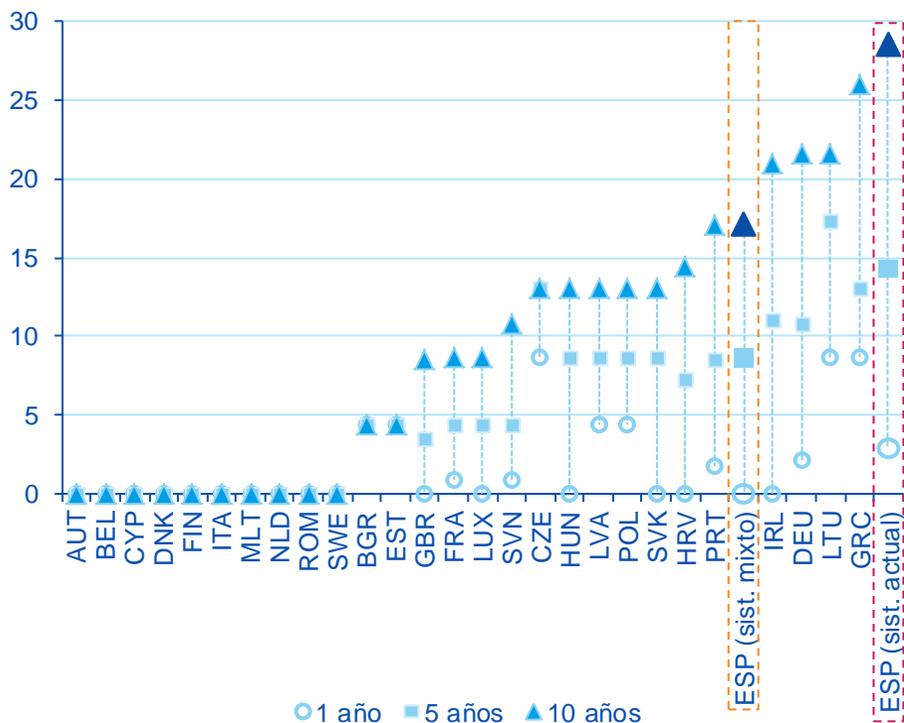
- Despido procedente: 0, 4, 8 y 12 dsat si la antigüedad es 1, 2, 3 y 4 ó más años
  - Contrato temporal: 12 dsat, con independencia de la causa

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

# Propuesta: ..., con un cambio 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

# Propuesta: ..., con un cambio del sistema indemnizatorio

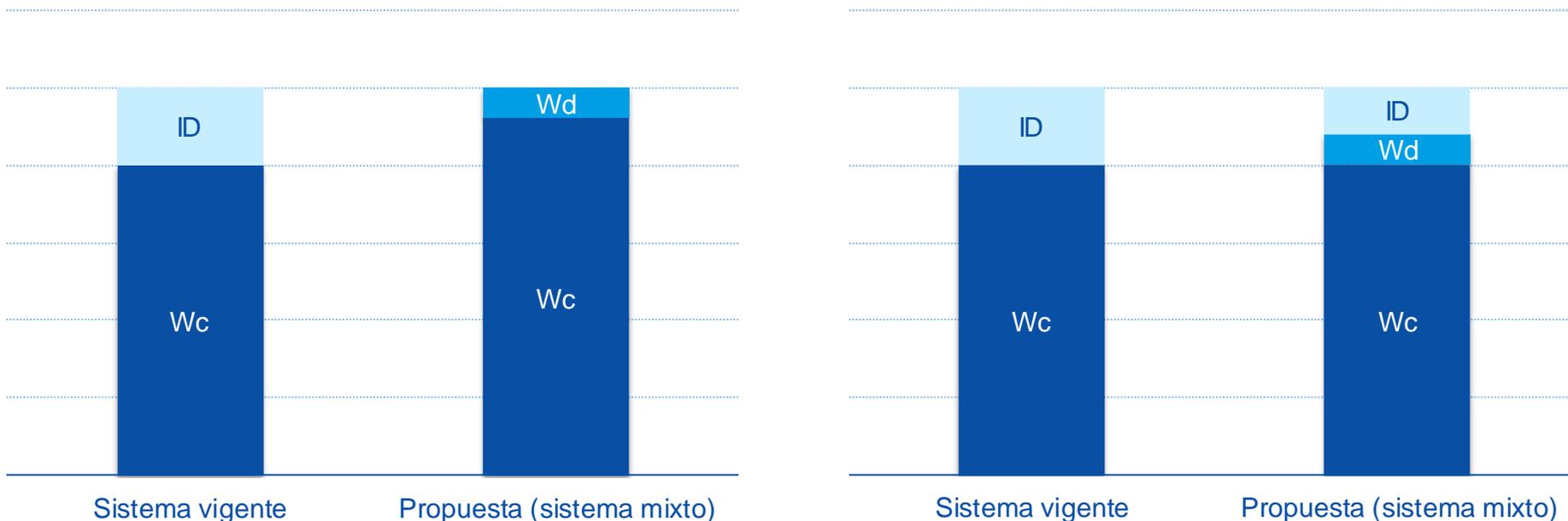
La propuesta beneficia al trabajador, no encarece los costes laborales de la empresa y reduce la incertidumbre sobre la indemnización al funcionar como un seguro

## 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)

# Índice

Sección 1

Multiplicidad de contratos y dualidad del mercado de trabajo

Sección 2

Propuesta para favorecer la contratación estable

**Sección 3**

**Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio**

# Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

Menos incertidumbre

Los más desprotegidos,  
principales beneficiados

Sin incentivos para aplicar  
el 'LIFO'

Efectos positivos sobre la  
negociación colectiva

Un fondo de capitalización con  
efectos positivos generalizados

- Aumenta el atractivo de la contratación indefinida sin encarecer la temporal
- la menor incertidumbre dinamizaría el mercado de trabajo al reducir los riesgos sobre los costes de contratación para la empresa y de búsqueda de empleo para el trabajador
- Sus tasas de separación disminuirían por la menor incidencia de la temporalidad; las de contratación indefinida aumentarían por el reequilibrio de los costes de despido
- Propiciaría la inversión en formación (sobre todo, específica)
- El nuevo sistema indemnizatorio no incita a que el último trabajador contratado sea el primero en ser despedido ante una caída transitoria de la actividad
- Una parte de la indemnización por rescisión del contrato se habría ido abonando periódicamente, por lo que el coste marginal del despido sería reducido y equitativo
- Los nuevos *insiders* integrarían un colectivo más heterogéneo, lo que podría ampliar el contenido de los convenios
- Facilitaría la planificación financiera de los costes laborales para los empleadores
- La cuantía percibida por el trabajador no estaría acotada
- Incentivaría la movilidad laboral y geográfica de los trabajadores y beneficiaría la reasignación sectorial del empleo
- Permitiría complementar la pensión de los futuros jubilados

# Mensajes principales

- 1 El debate sobre la **reducción de las modalidades de contratación** está ligado a la existencia de un **mercado de trabajo dual**
- 2 **La segmentación del mercado de trabajo tiene repercusiones económicas y sociales negativas:** exacerba la volatilidad del empleo, precariza la carrera laboral y mina la productividad, aumenta la desigualdad, introduce ineficiencias en la negociación colectiva, merma la movilidad, dificulta el acceso al crédito, reduce las tasas de emancipación, etc.
- 3 **La dualidad no es un problema específico de España..., pero España es el paradigma de la dualidad**
- 4 **Si bien cada mes en torno al 90% de los nuevos contratos de trabajo son temporales, su eliminación puede no ser la solución** si las restantes instituciones del mercado laboral no cambian (podría conducir a formas alternativas de dualidad)
- 5 Para favorecer la contratación estable, **se propone conjugar una simplificación efectiva del menú de contratos con un cambio del sistema indemnizatorio**

**Objetivos:** proteger a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, convertir el contrato indefinido en la opción por defecto y mitigar la utilización del contrato temporal como un mecanismo de aseguramiento frente a perturbaciones

# Mesa redonda: “¿Hay demasiados tipos de contrato de trabajo. Un debate inacabado”

Miguel Cardoso Lecourtois – Economista Jefe para España. BBVA Research

XV Congreso de la Asociación Nacional de Laboralistas – Almería, 14 de noviembre de 2014

# Referencias

- BBVA (2014): “Nuevas medidas en el mercado de trabajo: contratación y protección al empleo”. Observatorio Económico. BBVA Research.
- Bentolila, S., P. Cahuc, J. J. Dolado y T. Le Barbanchon (2012): “Two-Tier Labor Markets in a Deep Recession: France vs. Spain”, *Economic Journal*, 122, 155-187.
- Blanchard, O. y A. Landier (2002): “The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France”, *Economic Journal*, 112, 214-244.
- Cahuc, P. y F. Kramarz (2004). *De la Précarité à la Mobilité: vers une Sécurité Sociale Professionnelle*. Rapport au Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.
- Doeringer, P. B. y M. J. Piore (1971). *Internal Labour Market and Manpower Analysis*. M.E. Sharpe, Inc., New York.
- Lepage-Saucier, N., J. Schleich y E. Wasmer (2013): “Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1026, OECD Publishing.  
<http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en>
- Saint-Paul, G. (1996). *Dual Labor Markets*. The MIT Press, Cambridge, MA.
- Saint-Paul, G. (2002): “The Political Economy of Employment Protection”, *Journal of Political Economy*, 110, 672-704.

# Contactos

## Economías Desarrolladas

### Rafael Doménech

Economista Jefe  
r.domenech@bbva.com

## España

### Miguel Cardoso

miguel.cardoso@bbva.com

Joseba Barandiaran  
joseba.barandia@bbva.com

Mónica Correa  
monica.correa@bbva.com

Juan Ramón García  
juanramon.gl@bbva.com

Félix Lores  
felix.lores@bbva.com

Antonio Marín  
antonio.marin.campos@bbva.com

Myriam Montáñez  
miriam.montanez@bbva.com

Virginia Pou  
virginia.pou@bbva.com

Juan Ruiz  
juan.ruiz2@bbva.com

Pep Ruiz  
ruiz.aguirre@bbva.com

Amanda Tabanera  
amanda.tabarena@bbva.com

Camilo Andrés Ulloa  
camiloandres.ulloa@bbva.com