

Resumen

Nuestro objetivo es analizar en qué medida las últimas reformas laborales introducidas en España han conseguido reducir la dualidad laboral entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Nuestro análisis se centra en especial en las políticas de fomento de la contratación indefinida y en la reforma del año 2006, cuyo resultado ha sido muy limitado. El actual proceso de reforma laboral no debería centrarse en soluciones parciales, que no sólo han sido ineficaces, sino también muy costosas. Corregir las disfuncionalidades de nuestro mercado de trabajo requiere que se desarrolle una reforma laboral de carácter estructural e integral, que erradique definitivamente la dualidad laboral legal y aborde cambios sustanciales en la negociación colectiva, en las prestaciones por desempleo y en las políticas activas del mercado de trabajo.

Palabras clave: reforma laboral, temporalidad, indemnizaciones por despido, bonificaciones.

Abstract

In this paper, we analyse to what extent recent labour market reforms have succeeded in reducing the labour market duality between workers with fixed-term and open-ended contracts in Spain. Specifically, we focus our analysis on the reform implemented in 2006 whose main measures were the extension of the coverage of contracts with lower redundancy payments and some changes in the length and amount of the incentives to reduce involuntary turnovers. Our main conclusions are that these measures, as well as those implemented in previous reforms, have had very limited results. Future labour market reforms should not be based on partial measures that have proven ineffective in the past, but on a structural and integrated basis. In particular, they should address four challenges: the suppression of the legal duality between temporary and open-ended jobs, as well as other substantial changes aimed at modernizing the collective bargaining structure, the unemployment benefits system and at improving the effectiveness of the active labour market policies.

Key words: labour reform, fixed-term contracts, redundancy payments, wage subsidies.

JEL classification: J32, J63, J88.

LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: UN MODELO AGOTADO

José Ignacio CONDE-RUIZ

Universidad Complutense de Madrid y FEDEA

Florentino FELGUEROSO

Universidad de Oviedo y FEDEA

José Ignacio GARCÍA PÉREZ

Universidad Pablo Olavide de Sevilla, FCEA y FEDEA

I. INTRODUCCIÓN (*)

DESDE el inicio de esta recesión, el mercado de trabajo español está de nuevo en la encrucijada. La tasa de paro ha vuelto a superar el 20 por 100, aumentando unos 12 puntos porcentuales en apenas dos años. Por otra parte, la intensa destrucción de empleo que acompaña esta crisis se ha concentrado en los empleos con contratos temporales, reduciendo de forma significativa la tasa de temporalidad, después de haber alcanzado el techo del 35 por 100 en plena bonanza económica. Este proceso de ajuste a los ciclos económicos, tan intenso en creación y destrucción de puestos de trabajo, se ha consolidado como una de las principales características de nuestra economía. Como consecuencia del mismo, desde finales de los años ochenta, entre un 20 y un 25 por 100 de la población de 16 a 64 años se ha encontrado en una situación de extrema precariedad laboral, estando alternativamente en desempleo o trabajando con un contrato temporal.

Como ya es bien sabido, con la reforma laboral del año 1984, se abrió la espita de la temporalidad en España, dando paso a un mercado de trabajo dual, capaz de generar un gran volumen de empleos de baja calidad en épocas de bonanza, pero también de des-

truirlos en momentos de crisis. A lo largo de los últimos dieciséis años se han producido, sin grandes logros, otras cuatro reformas laborales encaminadas a un doble fin: fomentar la creación de empleo y reducir la excesiva volatilidad de éste. En el momento de escribir este artículo, está en marcha un proceso de diálogo social que debería culminar en una nueva reforma laboral. Las medidas que se están barajando, atendiendo a los documentos difundidos hasta el momento, siguen las líneas marcadas por las reformas anteriores: un conjunto de soluciones parciales que no parecen haber resultado eficaces y que se pretenden corregir o extender. De esta forma, está de nuevo sobre la mesa la extensión de los contratos de fomento del empleo, devolver la causalidad a los contratos temporales y a los despidos de los trabajadores con contrato indefinido, una redistribución de las bonificaciones, limitar la duración y concatenación de los contratos temporales o encarecer relativamente éstos, ya sea vía cotizaciones a la seguridad social o vía indemnizaciones por despido.

El objetivo de fondo de este artículo es analizar si la insistencia en este tipo de soluciones parciales puede resultar eficaz o si, por el contrario, sería más conveniente aplicar otro tipo de medidas más integrales que supongan un

cambio real en nuestro modelo de relaciones laborales. Para ello, conviene hacer antes un repaso breve sobre cómo se fueron aplicando las cinco primeras reformas laborales de nuestra democracia.

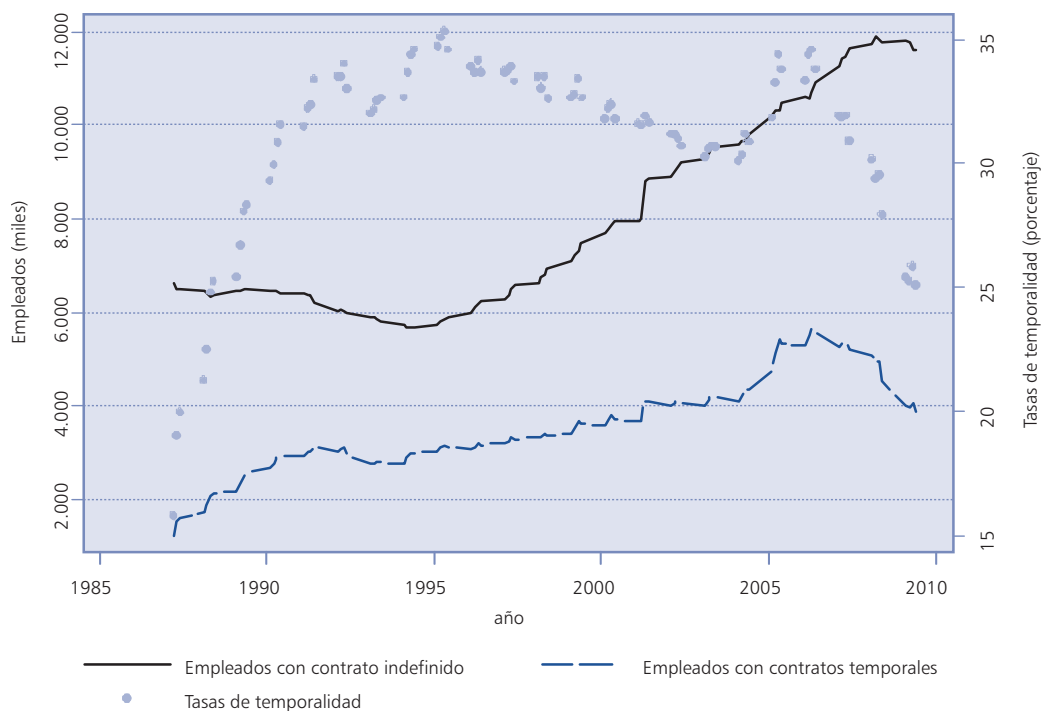
La primera gran reforma laboral, tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, fue la de 1984. En este momento, con más del 20 por 100 de la población activa en paro, la decisión más destacada fue la de liberalizar completamente los contratos temporales. A partir de entonces, se generalizó su uso, creciendo éstos un 73 por 100 en el periodo 1985-1993, y dando lugar a un mercado de trabajo segmentado o *dual* que perdura hasta nuestros días: por una parte, los trabajado-

res con contratos indefinidos, cuyos empleos se benefician de una legislación que les garantiza una elevada protección frente al despido, y por otra, los trabajadores con contratos temporales, con ninguna o escasa protección. La tasa de temporalidad llegó, a principios de los noventa, a cotas superiores al 30 por 100 respecto al total de asalariados, y desde entonces ha mostrado una importante resistencia a la baja, a pesar de las múltiples reformas llevadas a cabo y los cambios sustanciales, tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, que han caracterizado a la economía española en los últimos quince años. Sólo durante la recesión en la que estamos inmersos desde 2008 se ha podido observar una reducción

notable de la tasa de temporalidad, fruto del peculiar modelo de ajuste frente a las crisis que impone nuestro modelo de mercado dual, y que recae esencialmente en el empleo temporal (gráfico 1).

Ante esta situación, en el año 1994, se produjo una reforma del Estatuto de los Trabajadores que se puede considerar como la más importante hasta el momento. Esta reforma tenía el doble objetivo de reducir la tasa de paro, que, en esos momentos alcanzaba el 24 por 100, y la tasa de temporalidad, ya por encima del 30 por 100, y afectó en mayor o menor grado a todas las instituciones de nuestro mercado de trabajo. Para hacer frente a la temporalidad, se optó por restringir al máximo

GRÁFICO 1
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS Y DE LA TASA DE TEMPORALIDAD (1987-2009)



Fuente: Encuesta de población activa.

el uso del contrato temporal de fomento al empleo, manteniéndose únicamente para un colectivo muy limitado (mayores de 45 años, parados de larga duración con prestaciones o trabajadores minusválidos). No obstante, esta medida no tuvo el éxito esperado, puesto que el uso de este contrato fue reemplazado rápidamente por el resto de las modalidades de contratos temporales. Así, el contrato eventual llegó a representar el 40 por 100 de todos los contratos temporales, y el de obra y servicio, el 30 por 100 del total, manteniéndose como antes de la reforma una proporción de contratos temporales con respecto al total firmado cada mes de más del 90 por 100.

A partir de estas dos primeras experiencias de reforma, las instituciones del mercado de trabajo español, y en especial la regulación contractual y las indemnizaciones por despido, se vieron sometidas a continuos cambios legales de menor calado, la mayoría de ellos consensuados con los interlocutores sociales a través del diálogo social. Así, destacan la reforma del año 1997, con la introducción de un nuevo contrato indefinido para mujeres, varones menores de 30 o mayores de 45 años, parados de larga duración y trabajadores minusválidos: el contrato de fomento a la contratación indefinida (CFCI). El principal elemento diferenciador de este nuevo contrato es un coste de despido objetivo, cuando es declarado improcedente, de 33 días por año trabajado (frente a los 45 días por año del contrato indefinido ordinario). Con esta reforma también se apostó por destinar una parte sustancial de las políticas activas al fomento de la contratación indefinida, mediante bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social a cargo de la empresa en el ámbito nacio-

nal, pero también mediante subvenciones directas en el ámbito regional. Con estas subvenciones, los incentivos al empleo llegaron a lo largo de la última década a más de un 35 por 100 del total de gastos en políticas activas del mercado de trabajo en nuestro país, cerca de un 0,32 por 100 del PIB, 2,5 veces más que la media de la UE27.

La reforma de 1997 se completó en el año 2001 con la eliminación de los salarios de tramitación en los procesos judiciales de los despidos (Ley 45/2002), lo que, *de facto*, supuso una reducción del coste de despido. Por otra parte, también se impuso una indemnización de ocho días para la finalización de determinados contratos temporales y se dejó de bonificar las conversiones de temporales a indefinidos, excepto en el caso de los contratos formativos, así como a los colectivos menores de 30 años.

En este artículo tratamos de estudiar con más detalle las medidas desarrolladas en la última reforma laboral hasta el momento, la aprobada en el año 2006. En el apartado II, describimos estas medidas y discutimos sus posibles efectos sobre la decisión de contratación y despido de las empresas, ayudados para ello de un modelo teórico que se detalla en el anexo. El apartado III se dedica a la evidencia empírica sobre la evolución de las dos principales formas de empleo indefinido actualmente existentes en España: el contrato ordinario y el de fomento de la contratación indefinida. El apartado IV presenta evidencia adicional basada en la estimación de los flujos desde y hacia el empleo temporal e indefinido a partir de la *Muestra continua de vidas laborales* (MCVL). Veremos cómo, desde su introducción, el CFCI ha supuesto que el mercado

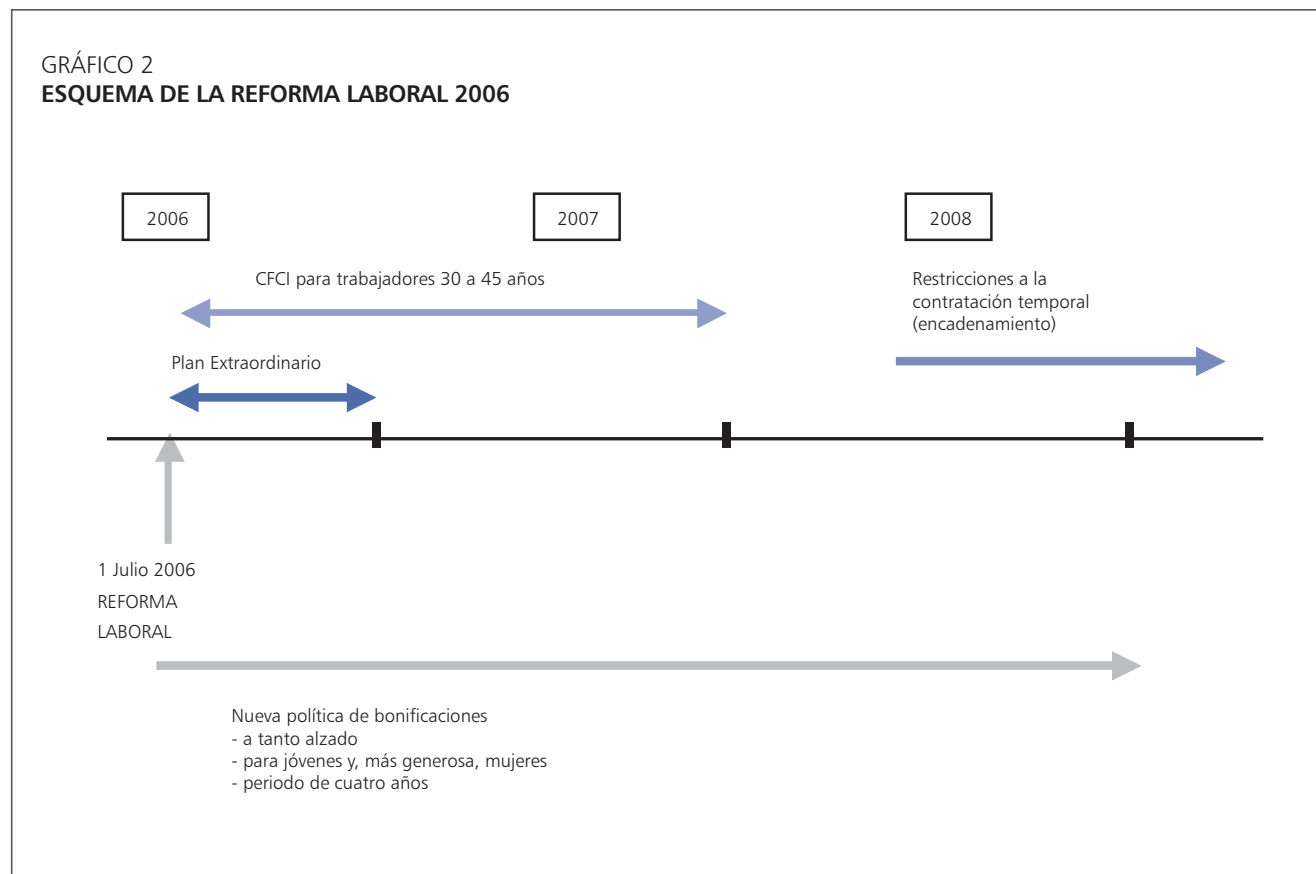
de trabajo español, hasta entonces dual (temporales e indefinidos), ha pasado a constituir un mercado con tres tipos de trabajadores, dos de ellos con enormes tasas de rotación contractual y entradas frecuentes en el desempleo: los temporales y los empleados con contrato indefinido de fomento, y otro, con mucha menos rotación, constituida por los asalariados con contrato indefinido ordinario. Finalmente, en el apartado V presentamos nuestras principales conclusiones.

II. LA REFORMA LABORAL DE 2006: MÁS BONIFICACIONES Y EXTENSIÓN DEL CFCI

La última reforma laboral aprobada en España es la del año 2006. Prestamos especial atención a esta reforma porque creemos que constituye una evidencia clara de que el actual marco laboral está agotado y de que, para cubrir los objetivos de fomentar la creación de empleo de calidad, es necesario llevar a cabo una reforma laboral de carácter integral que aborde todas y cada una de las disfuncionalidades de nuestro mercado de trabajo. Esta reforma consistió en: 1) la generalización del CFCI, universalizando en la práctica el colectivo que podía ser contratado bajo esta modalidad; 2) una nueva restricción a la contratación temporal, y 3) el diseño de una nueva política de bonificaciones (gráfico 2). Concretamente, se adoptaron las siguientes medidas (1):

1) *La reducción transitoria (hasta 31 de diciembre 2007) de los costes de despido*, al universalizar el contrato de fomento a la contratación indefinida (CFCI). Antes del acuerdo, este tipo de contrato no se podía realizar con trabajadores varones de entre 30 y

GRÁFICO 2
ESQUEMA DE LA REFORMA LABORAL 2006



45 años. Después de la reforma, a este colectivo se le puede hacer el contrato, previo paso por un contrato temporal en la misma empresa. Como analizaremos más adelante, esta medida (al igual que la del año 1997) supone una bajada de costes de despido sólo si los empresarios utilizan la causa de despido económica en lugar de la disciplinaria.

2) *Una nueva política de bonificaciones a la contratación indefinida* consistente en:

— Sustituir la bonificación proporcional de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por una bonificación a tanto alzado. Como se puede apreciar en el gráfico 3, esta nueva forma de bonificar la contratación hace más atractiva la contratación indefinida de trabajadores con sa-

larios más bajos (trabajadores menos cualificados).

— *Un plan extraordinario de conversión* (hasta 31 de diciembre de 2006) con el objetivo de acelerar el proceso de conversión de contratos temporales en indefinidos, concentrándolos en los primeros seis meses de entrada en vigor de la reforma (periodo de julio a diciembre de 2006).

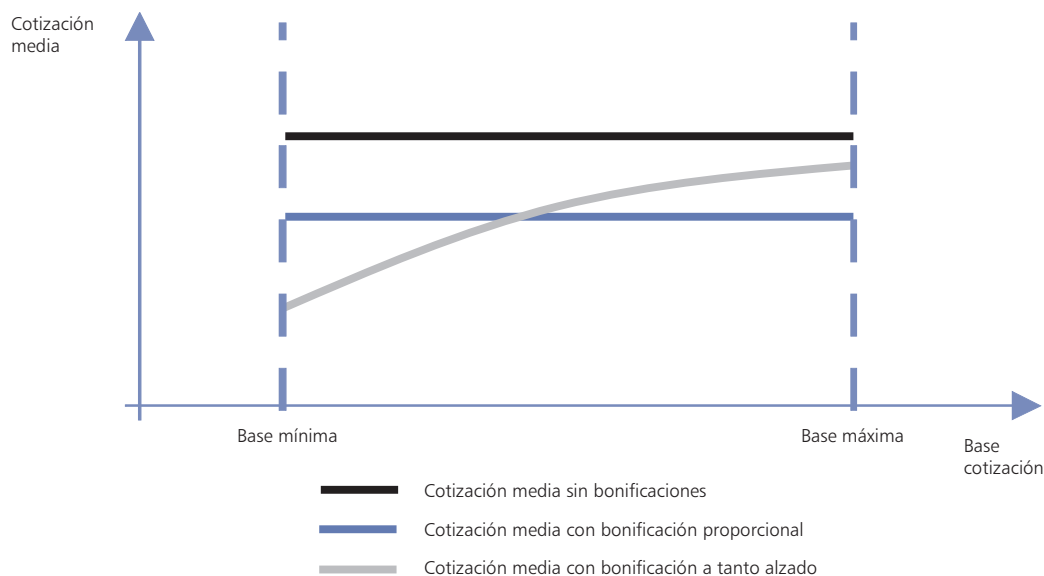
— *Y, finalmente, la ampliación del periodo de bonificación de dos a cuatro años* (2).

Como podemos ver en el cuadro n.º 1, con esta nueva política de bonificaciones, si la probabilidad de supervivencia del contrato en la empresa es suficientemente alta, una vez terminado el periodo de bonificación, resulta más barato contratar de forma in-

definida que de forma temporal. Concretamente, si la empresa tiene la expectativa de que al menos uno de cada dos trabajadores permanecerá en la empresa después del periodo de cuatro años de bonificación (3), entonces los costes de la contratación indefinida (excluyendo salarios) son hasta un 16,3 por 100 más bajos que los de la contratación temporal.

3) *Restricciones en la concatenación y duración de la contratación temporal*: ya no se puede ofrecer un nuevo contrato temporal a un trabajador que lleve más de dos contratos de este tipo, de al menos veinticuatro meses de duración en su conjunto, durante los últimos treinta meses en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo. El contador para cada trabajador será la duración del contrato que tenga

GRÁFICO 3
BONIFICACIONES "A TANTO ALZADO" VS. BONIFICACIONES PROPORCIONALES



CUADRO N.º 1

UN EJEMPLO DE COSTES DE CONTRATACIÓN Y DESPIDO

	Contrato indefinido	Contrato temporal
Salario mediano mujeres	14.532,61	14.532,61
Salario de 4 años (14.532*4).....	58.130,44	58.130,44
Cotización Empresarial a la seguridad social (0,3015 por 100)	17.417,33	18.078,57
Incentivos a la contratación indefinida.....	3.400,00	0
Coste total contratación 4 años	72.147,77	76.209,01
Coste de despido a los 4 años	5.255,63	1.274,09
Coste de despido (1 de cada 2 permanece en el empleo).....	2.627,81	1.274,09
TOTAL COSTE LABORAL (1 de cada 2 permanece en el empleo)	74.775,59	77.483,10
TOTAL COSTE EXCLUYENDO SALARIO (1 de cada 2 permanece en el empleo)	16.645,15	19.352,66

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta de estructura salarial.

en el momento de la entrada en vigor de la reforma (1 de julio del 2006). Es decir, si un trabajador firmó un contrato temporal el 30 de junio, a efectos de aplicación de la norma se considera que sólo ha disfrutado de un día de contrato temporal, aunque su experiencia laboral previa en la empresa sea mayor. Una vez superado el límite de concatenación y duración de dichos contratos, si el trabaja-

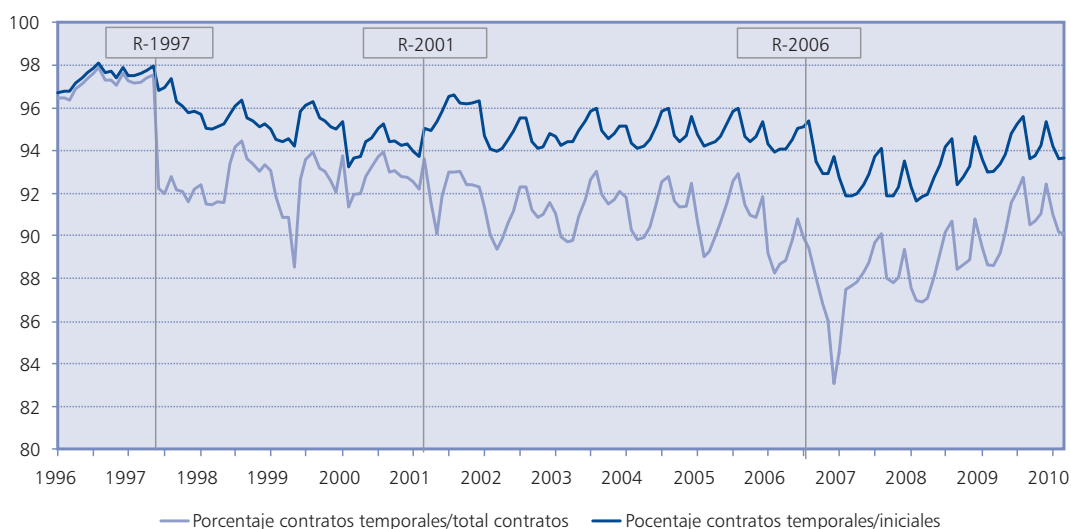
dor permanece en la empresa, su contrato se convierte automáticamente en indefinido (4).

III. BONIFICACIONES Y EXTENSIÓN DEL CFCI: EVIDENCIA EMPÍRICA DE SUS EFECTOS

En el gráfico 4, se presenta la evolución mensual de la ratio de

contratos temporales sobre el total de contratos firmados cada mes desde inicios del año 1996 hasta marzo de 2010. Como se puede observar, entre las reformas de 1997 y de 2001 el porcentaje de contratos temporales llegó a caer hasta en cuatro puntos porcentuales. Tras la reforma de 2001 no se consiguió bajar este porcentaje, observándose de hecho un aumento del mismo durante

GRÁFICO 4

PORCENTAJE DE CONTRATOS TEMPORALES SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS Y SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS INICIALES (EXCLUIDAS LAS CONVERSIONES)

Fuente: MTIN.

2001. Finalmente, en los dos primeros años posteriores a la reforma de 2006, la ratio de empleos temporales ha caído en unos dos puntos, volviendo a niveles anteriores a esta reforma en los dos primeros años de la actual crisis.

Esta escasa caída de la proporción de contratos temporales ha sido compatible con un aumento sustancial de la contratación indefinida en España. El gráfico 5 nos muestra la evolución de los contratos indefinidos firmados mensualmente desde el año 1996 hasta marzo del año 2010, distinguiendo entre contratos ordinarios (que no se han beneficiado de las medidas de fomento de la contratación indefinida, es decir, que no han sido bonificados y sus indemnizaciones por despido impropcedente son de 45 días por año de servicio), los contratos iniciales que se han beneficiado de las medidas de fomento de empleo indefinido (bonificación o FCI) y las conversiones de contra-

tos temporales a indefinidos. Tras la reforma de 1997, destaca el progresivo aumento de los contratos que se beneficiaron de las medidas de fomento del empleo de la contratación indefinida, alcanzando su máximo justo antes de la reforma de 2001. Por el contrario, las conversiones disminuyeron también de forma progresiva, llegando a ser inferiores a los iniciales en ese momento. Con la reforma de 2001 se produjo el efecto contrario: los que se beneficiaron de las medidas de fomento disminuyeron rápidamente hasta la mitad del total de contratos firmados, manteniéndose estables desde principios de 2002, mientras que las conversiones volvieron a aumentar, situándose de nuevo por encima de los primeros. Finalmente, con la puesta en práctica de la reforma de 2006, se observa un aumento muy sustancial de las conversiones. Este aumento ha sido sólo temporal, volviendo rápidamente a niveles anteriores a la reforma. De hecho,

también observamos que se ha producido un aumento anticipado de las conversiones en los meses anteriores a la aplicación de la reforma. Por su parte, los contratos iniciales que se han beneficiado de las medidas de fomento de la contratación indefinida prácticamente se han doblado en los primeros meses de esta reforma, para volver posteriormente a niveles parecidos al período anterior de la misma. Con el inicio de la recesión, se han situado en niveles similares a los del año 1997, momento en el que se comenzaron a utilizar.

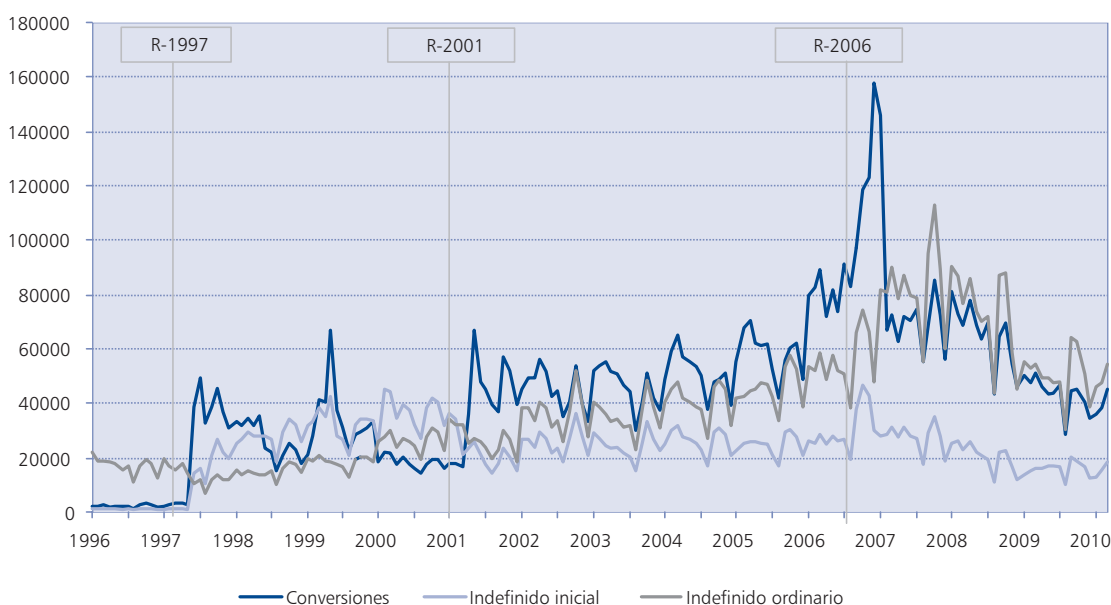
Por otra parte, el número total de contratos ordinarios no bonificados no ha cesado de crecer en la última década, no pareciendo haber sido afectado de forma sustancial por las reformas (quizás una ligera disminución al inicio de la reforma de 1997 y un estancamiento al inicio de la reforma del 2001). Con la excepción de estos dos episodios, el número de contratos fir-

mados de este tipo ha experimentado una tasa de crecimiento constante, pasando a ser creciente desde mediados del 2005 y alcanzando también un máximo en el año 2008, antes del inicio de la crisis. Lo

más significativo es que, una vez pasados los efectos inmediatos de la reforma, los contratos ordinarios superan incluso a las conversiones, manteniéndose esta superioridad durante el inicio de la recesión.

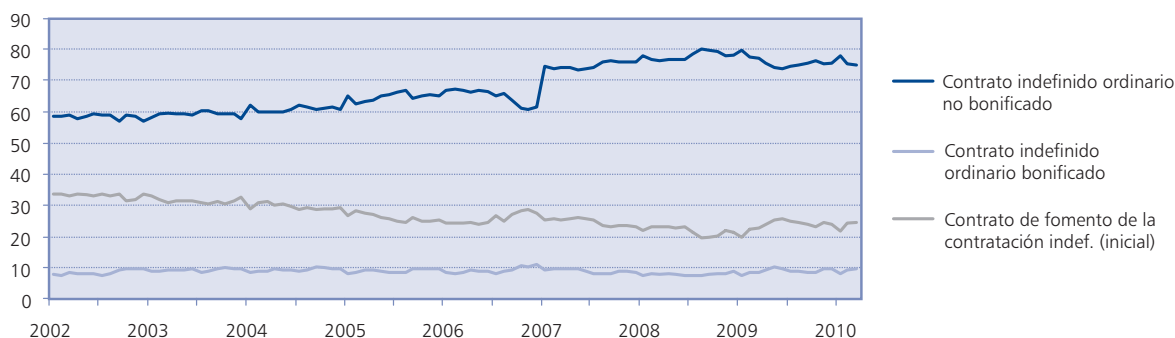
El gráfico 6 muestra la evolución de la distribución de contratos indefinidos iniciales (excluyendo las conversiones de temporales en indefinidos) para el período 2002-2010. Este gráfico muestra

GRÁFICO 5
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR ORIGEN: CONTRATOS INDEFINIDOS ORDINARIOS Y CONTRATOS INICIALES ACOGIDOS A MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA, TENGAN O NO BONIFICACIÓN, Y CONVERSIONES



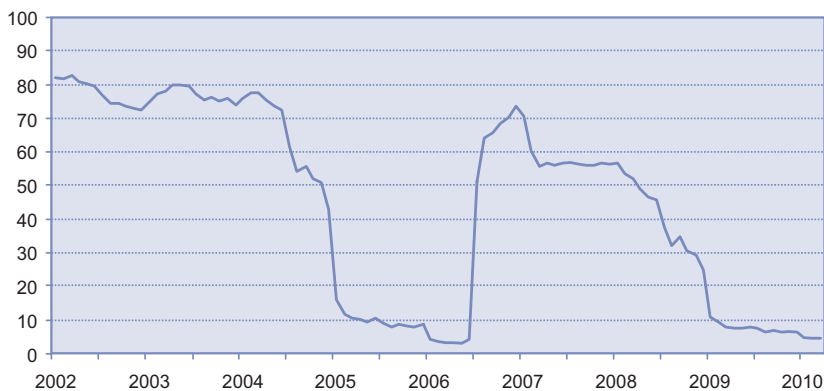
Fuente: MTIN.

GRÁFICO 6
EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS INICIALES (NO CONVERSIONES) SEGÚN SEAN DE FOMENTO U ORDINARIOS BONIFICADOS Y NO BONIFICADOS



Fuentes: MTIN e INEM.

GRÁFICO 7
EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CONVERSIONES DE CONTRATOS TEMPORALES EN CFCI

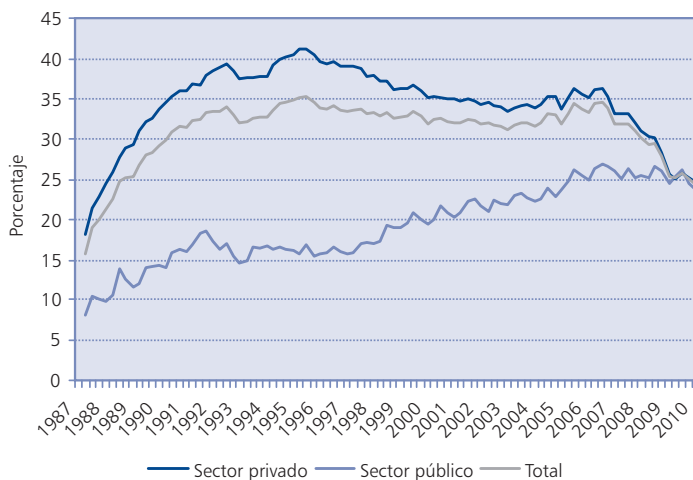


Fuentes: MTIN e INEM.

claramente como los CFCI han ido perdiendo peso en comparación con los contratos ordinarios, cayendo en más de diez puntos durante este período, para constituir en la actualidad sólo algo más del 20 por 100 del total de contratos indefinidos iniciales. Asimismo, es claro el mantenimiento del peso de los contratos bonificados sobre el total de contratos firmados.

Finalmente, en el gráfico 7 presentamos la evolución del porcentaje de conversiones de contratos temporales a indefinidos de fomento de empleo. Como se puede observar, la reforma de 2006 reactivó de manera muy importante dicha conversión, llegando a suponer algo más del 70 por 100 del total en el segundo semestre de 2006. Sin embargo, a partir de 2007 este porcentaje comenzó a disminuir, siendo prácticamente un 10 por 100 desde inicios del año 2009. De hecho, a partir de 2007 es sensiblemente mayor el número de contratos temporales que se convierten directamente en contratos indefinidos ordinarios, siendo el colectivo de hombres de entre 30 y 45 años los principales beneficiados

GRÁFICO 8
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PRIVADO Y EN EL SECTOR PÚBLICO



Fuente: EPA (1987(7)-2010(I)).

por dichas conversiones, seguramente por ser el colectivo que más difícil acceso tiene al contrato indefinido de fomento de empleo.

En cualquier caso, y antes de detenemos en el análisis por separado de los efectos de las bonificaciones y de la extensión de los contratos de fomento de la contra-

tación indefinida, debemos destacar que el balance neto de las reformas emprendidas en España, especialmente desde el año 1997, ha venido muy condicionado por la evolución de las tasas de temporalidad en los sectores público y privado. En efecto, como se puede observar en el gráfico 8, si no se observa una mayor caída de la ta-

sa de temporalidad entre 1997 y 2006, es, en gran parte, por el aumento de la tasa de temporalidad en el sector público en casi 10 puntos porcentuales (pp.). Desde entonces, la tasa de temporalidad en este sector parece haberse estancado en torno al 25 por 100; por el contrario, la tasa de temporalidad en el sector privado ha caído unos 10 pp., en parte por causa de la reforma de 2006 y en parte por el ajuste de la crisis, que ha recaído en especial sobre el empleo temporal en el sector privado. De hecho, ya los últimos datos indican que la tasa de temporalidad (primer trimestre de 2010) del sector público habría superado la del sector privado.

1. Efecto de las bonificaciones a la contratación indefinida

Desde un punto de vista teórico, la política de bonificaciones no es más que una forma de subvencionar el coste de despido que pagan las empresas. En el anexo, presentamos un sencillo modelo teórico en el que mostramos que, con este tipo de subvención al empleo, las empresas pueden perder el temor a la contratación, pero, una vez percibida la bonificación, la decisión de despedir al trabajador (y por lo tanto la permanencia en la empresa de éste) no se verá alterada por aquélla. Si la actividad de la empresa es boyante, el trabajador permanecerá en la empresa. En caso contrario, el trabajador será despedido, con independencia de la bonificación recibida. De hecho, cuanto mayor es la indemnización por despido o mayor es el riesgo de caída de la actividad de la empresa, mayor ha de ser la bonificación para conseguir aumentar la probabilidad de contratar de forma indefinida. En este contexto, desde el punto

de vista teórico, reformas basadas en bonificaciones deberían generar: 1) un aumento en la contratación inicial de trabajadores de forma indefinida (vía conversión o de forma directa) en el momento de entrada en vigor de la reforma, y 2) una desaceleración al cabo de unos meses hasta los nuevos niveles de equilibrio, una vez modificado el tamaño de las plantillas como consecuencia de la nueva política de bonificaciones. Además, un cambio en del tipo de bonificaciones desde proporcionales hasta otras a tanto alzado, como el que se produjo con la reforma de 2006, debería básicamente favorecer a los trabajadores con salarios bajos.

Sin embargo, este análisis no tiene en cuenta otros posibles efectos indirectos de las bonificaciones. Por una parte, cuando se centran exclusivamente en unos colectivos, pueden generar un efecto sustitución importante, de tal forma que no sólo no tendrían efectos sobre la estabilidad, sino que sus efectos sobre el empleo también serían muy reducidos (5). Cuando las bonificaciones se combinan además con reducciones de las indemnizaciones por despido para estos colectivos, el efecto sustitución puede ser aún mayor. Por otra parte, las bonificaciones también pueden aumentar la rotación laboral involuntaria al incentivar emparejamientos menos productivos entre trabajadores y empresas a cambio de percibir la subvención. En estos casos, el emparejamiento será menos resistente a *shocks* a los que tenga que hacer frente la empresa. También aumentan el coste de oportunidad de continuar con el emparejamiento cuando la subvención puede recibirse de nuevo sustituyendo al trabajador ya contratado por otro nuevo (6).

La evidencia disponible sobre la efectividad de las bonificacio-

nes a la contratación indefinida utilizadas en España desde la reforma de 1997 no es muy positiva. Kugler, Jimeno y Hernanz (2003) muestran que el principal efecto de estas bonificaciones es el aumento de la probabilidad de salida del desempleo, en aproximadamente 4 a 5 puntos porcentuales. Por el contrario, encuentran un menor efecto en la tasa de transición directa desde el empleo temporal al indefinido. En este sentido, Méndez (2008) también concluye que el único efecto de estas políticas es en la transición desde el desempleo al empleo indefinido. Con respecto a las subvenciones regionales, un par de estudios recientes (García Pérez y Rebollo, 2009a y 2009b) indican, por el contrario, que el principal efecto, en términos relativos, es sobre la transición desde el empleo temporal al indefinido, pero sólo para mujeres de entre 30 y 45 años. La probabilidad trimestral de transición del empleo temporal al indefinido ha aumentado algo gracias a este tipo de políticas activas, aunque sigue siendo muy baja (ha pasado de 0,6 por 100 a 1,1 por 100).

Sin embargo, parece que esta política también tiene algunos efectos indeseados: la tasa de despido de trabajadores indefinidos sujetos a medidas de fomento es hasta un 25 por 100 superior durante el primer año de contrato para mujeres de más de 45 años, y de hasta un 45 por 100 superior para hombres en el mismo tramo de edad, cuando comparamos ambas con la de sus homólogos que no reciben bonificaciones. Por tanto, parece que estas medidas están también fomentando el aumento de la rotación de los trabajadores indefinidos. Una explicación probable para este hecho es que las bonificaciones pueden estar incentivando algunos emparejamientos de mala calidad en-

tre empresas y trabajadores, emparejamientos que se rompen al finalizar la subvención. También puede estar ocurriendo que estas subvenciones tengan un elevado efecto peso muerto: se gastan en trabajos temporales encubiertos bajo la piel de un contrato indefinido de corta duración (véase la evidencia al respecto en Cebrián *et al.*, 2009).

Por otra parte, esta excesiva rotación de los contratos indefinidos podría estar también relacionada con la aplicación de la Ley 45/2002, que abarató el despido al reducir los costes asociados con la incertidumbre de pasar por los juzgados y abrir la posibilidad del despido libre siempre que la empresa admita su improcedencia. Sin embargo, los datos que mostramos en el gráfico 9 parecen apoyar en mayor medida la hipótesis de que el aumento de los despidos de indefinidos esté relacionado con la finalización de los períodos de cobro de las subvenciones. Se presenta la evolución de la tasa de

despido de los asalariados indefinidos y el porcentaje de gasto en subvenciones al empleo sobre el PIB que se produjo tres años antes (las subvenciones tenían, por lo general, una duración de dos años hasta la reforma del 2006, en la que pasaron a ser de cuatro años de duración).

En este gráfico se comprueba cómo dicha tasa de despido muestra una tendencia decreciente desde 1996, pero comienza a crecer en 2001, alcanzando un máximo en 2003 y manteniéndose estable hasta el inicio de la crisis: una evolución prácticamente idéntica a la del gasto en subvenciones retardado en tres años, ya finalizado el período de cobro de las subvenciones. La Ley 45/2002 es de fecha 12 de diciembre, por lo que, si tuvo un impacto importante sobre la tasa de despido, debería comenzar a observarse en el año 2003. El aumento en la misma a partir de 2001 no parece que pueda, por tanto, asociarse con esta ley.

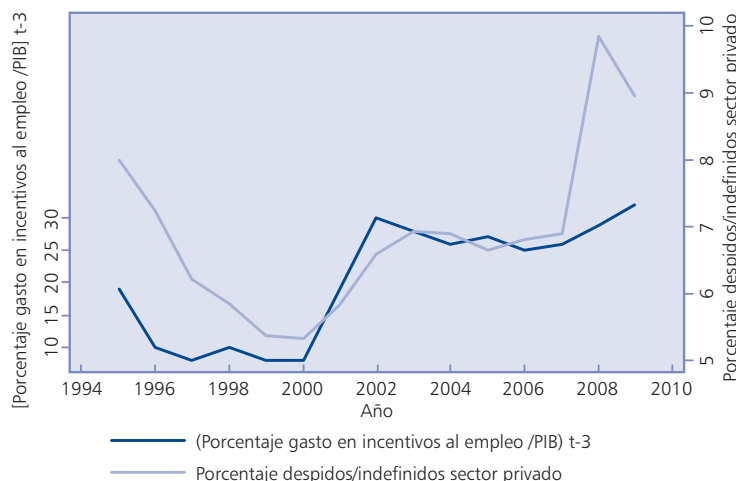
En nuestra opinión, el principal efecto de la política de bonificaciones se deriva del cambio en la forma de calcular éstas a partir de la reforma de 2006: las bonificaciones a tanto alzado son, como se ha explicado antes, más generosas para trabajadores de salarios más bajos. Como hemos visto en los gráficos del apartado anterior, con la nueva política de bonificaciones parecen confirmarse las implicaciones del modelo teórico del anexo: un aumento en la contratación inicial de trabajadores de forma indefinida (vía conversión o de forma directa) en el momento de entrada en vigor de la reforma, muy superior a la de las reformas con bonificaciones proporcionales, y una desaceleración al cabo de unos meses hasta los nuevos niveles de equilibrio, que parece que serán un poco superiores a los del equilibrio previo con bonificaciones proporcionales.

2. La extensión del contrato de fomento

Tras la introducción del contrato para el fomento de la contratación indefinida (CFCI) en la reforma de 1997, que, como se indicó anteriormente, estaba restringido a determinados colectivos (básicamente jóvenes, mujeres y varones mayores de 45 años), en el año 2006 se decidió extender su uso a más grupos de trabajadores. Así, por ejemplo, se permitió que este contrato se pudiera hacer a trabajadores de entre 30 y 45 años siempre que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Sin embargo, como hemos visto antes, en los gráficos 6 y 7, el

GRÁFICO 9
TASAS DE DESPIDO DE ASALARIADOS INDEFINIDOS DEL SECTOR PRIVADO EN EL AÑO t Y GASTOS EN INCENTIVOS AL EMPLEO SOBRE EL PIB EN EL AÑO $t-3$ (1989-2009)



Fuente: OCDE, EPA y Anuario y Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN).

porcentaje de CFCI sobre el total de contratos indefinidos prácticamente se ha estancado en el entorno del 20 por 100 del total de contratos indefinidos, afectando actualmente a cerca de 2,2 millones de trabajadores. A pesar de la introducción del nuevo contrato, lo cierto es que los empresarios siguen prefiriendo utilizar al contrato indefinido ordinario, incluso para estabilizar a sus trabajadores temporales. Este hecho ha sido utilizado en numerosas ocasiones como justificación para defender que la bajada de los costes de despido no es relevante para el uso de la contratación indefinida. En este caso, y en consistencia con diversos estudios que muestran que es más importante el procedimiento judicial que la cantidad de la indemnización (véanse Bertola, Boeri y Cazes, 2000; Ichino, Polo y Rettore, 2003), vemos que la explicación no es muy diferente. De hecho, la realidad, como expondremos a continuación, es que el proceso judicial detrás del CFCI hace que, *de facto*, los empresarios acaben pagando una indemnización por despido de 45 días exactamente igual

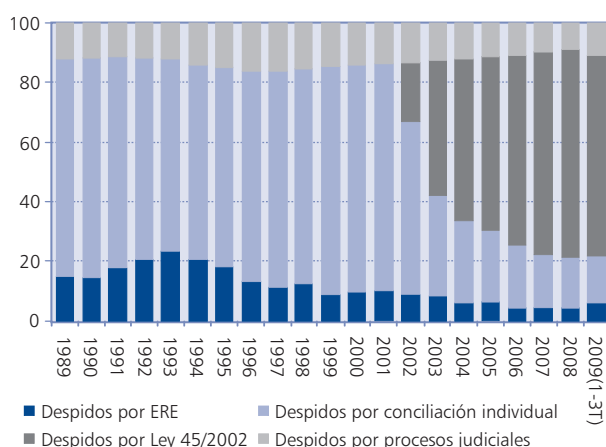
a la de los contratos ordinarios, con lo que resulta que dichos contratos de fomento no suponen una ventaja especial en términos de costes laborales para las empresas.

Cuando se introdujo el CFCI, el *proceso del despido* para dicho contrato era el siguiente. En primer lugar, el empresario decide la causa de despido: si se trata de motivos económicos u organizativos (i.e. objetiva) o si se trata de un mal comportamiento del trabajador (i.e. disciplinaria). En segundo lugar, la autoridad judicial debe determinar si la causa alegada por el empresario es procedente o improcedente. Si el despido es objetivo y es declarado procedente, la indemnización asciende a veinte días por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades. Por otro lado, el empresario no paga nada de indemnización si el despido disciplinario resulta ser procedente. Por el contrario, si el juez declara el despido improcedente, el empresario ha de pagar 33 días en el objetivo (7) y 45 en el disciplinario, y además los salarios de tramitación.

En el año 2002, la Ley 45/2002 (derivada de Decreto-Ley y sin acuerdo con sindicatos ni organizaciones empresariales) introdujo una fórmula por la cual si el empresario reconoce de inmediato la improcedencia del despido y deposita la indemnización en el juzgado, queda eximido del pago de los salarios de tramitación. Esta fórmula ha cambiado radicalmente el panorama del despido en España, al desaparecer prácticamente desde entonces los procesos judiciales de despido. Como se puede ver en el gráfico 10, el porcentaje de los despidos que desde este año utilizan este mecanismo ha aumentando de forma sustancial, sustituyendo esencialmente los despidos por conciliación individual, dado que las otras dos formas, los despidos colectivos vía ERE y los despidos por procesos judiciales, ya estaban perdiendo peso antes del año 2002. Un problema que surgió apenas aprobada esta ley es la duda jurídica de si este procedimiento *express* se podía utilizar también para el despido objetivo. Por este motivo, en el año 2006, la Ley 43/2006 introdujo una modificación aclaratoria estableciendo que, cuando la empresa utilice el procedimiento para el despido objetivo establecido en el Estatuto de los Trabajadores con el CFCI, también podrá utilizar el automatismo para evitar el devengo de los salarios de tramitación de la Ley 45/2002.

No obstante, y a pesar de todos los intentos legales para conseguir que el CFCI tenga un despido efectivo a 33 días, lo cierto es que en la práctica esto no está ocurriendo. La causa es nuevamente la judicialización del proceso del despido. Algunas sentencias judiciales interpretan que las empresas, al depositar los 33 días en el juzgado alegando una causa económica, lo que están haciendo en realidad es un despido disciplinario encubierto con el

GRÁFICO 10
DISTRIBUCIÓN DE LOS DESPIDOS POR TIPOS EN ESPAÑA (1989-2008)



Fuente: Anuario y Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN).

simple propósito de reducir costes. Para ello, se analizan todos los detalles del procedimiento del despido para ver si existe alguna anomalía que lo invalide, lo cual obligará a la empresa a acudir de nuevo a la vía jurídica, que, si da la razón al trabajador, tendrá un coste mucho mayor al tener que asumir de nuevo los salarios de tramitación (hasta sesenta días hábiles de salario), y en la mayoría de los casos el posterior pago de 45 días por año trabajado.

Ante este panorama de incertidumbre en el procedimiento, y teniendo en cuenta que la vía del despido disciplinario no requiere el pago del mes de preaviso, parece claro que muchas empresas preferirán ir por esta vía, en la cual las diferencias entre el CFCEI y el contrato indefinido ordinario son nulas. Pero, en este caso, el CFCEI pierde toda ventaja frente al contrato ordinario. Es más, puede que con este tipo de contrato el trabajador se sienta más satisfecho e involucrado en la empresa, al estar contratado con la vía que más derechos le ofrece (8). En nuestra opinión, es claro que la incertidumbre es la causa fundamental que está detrás del bajo uso de los CFCEI y, por lo tanto, la vía para generalizar su uso no es ampliar el colectivo de forma temporal como se hizo en 2006, sino eliminar dicha incertidumbre para que las empresas tengan la certeza de que, si tienen que despedir al trabajador, lo harán pagando 33 días, es decir, con un coste inferior al del contrato indefinido ordinario.

IV. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La extensión del contrato indefinido de fomento de empleo a un

mayor número de colectivos es, en el momento de escribir este artículo, una de principales opciones barajadas para la futura reforma laboral. Merece pues la pena detenerse en analizar los efectos que ha tenido hasta el momento la existencia de este nuevo tipo de contrato sobre los flujos de entrada y salida del empleo y el desempleo, así como sobre la estabilidad laboral, desde su implantación en el año 1997. Desde entonces, tenemos de hecho en España tres tipos de trabajadores: aquellos que trabajan con un contrato temporal, los que trabajan con un contrato indefinido ordinario y aquellos que lo hacen con un contrato indefinido de fomento de empleo.

Para realizar este análisis, utilizamos la *Muestra Continua de Vidas Laborales* (MCVL), una base de datos de historiales laborales creada por la seguridad social que nos permite analizar, de manera muy detallada, las transiciones entre empleo y desempleo de estos tres tipos de colectivos durante el período 1997-2008. La mejor manera de comparar las tasas de despido, reemplazo y transición directa entre empleos de estos trabajadores es mediante la estimación de sendos modelos de duración pa-

ra cada uno de los eventos considerados (9). Con base en estas estimaciones, podemos predecir y comparar dichas tasas para un individuo medio de cara a estudiar las diferencias básicas en dichas tasas debidas al tipo de contrato de cada trabajador, manteniendo constantes el resto de características del trabajador y el tipo de empleo que ocupa.

En el cuadro n.º 2 se muestran las duraciones observadas en la MCVL de los empleos activos a finales de 2008. Como se puede observar, las duraciones de los empleos indefinidos son muy superiores a las de los empleos temporales, cuya duración es, en su gran mayoría, inferior a tres años (el 80 por 100 duran menos de doce meses). Entre los empleos con contrato indefinido las duraciones son más cortas para aquellos con contrato de fomento (éstas son todas menores a once años, dado que este contrato comenzó a usarse en 1997).

De la estimación de las tasas de salida del empleo, en términos anuales, para cada uno de los tres tipos de contrato analizados se obtiene la predicción para el individuo medio en la muestra de di-

CUADRO N.º 2

DURACIÓN DEL EMPLEO EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONTRATO (MCVL), EN PORCENTAJE

Duración en años	Temporal	Indefinido ordinario	Indefinido fomento
1.....	78,34	14,78	21,15
2.....	11,09	15,71	18,20
3.....	4,54	11,76	20,91
4.....	2,07	7,96	19,66
5.....	1,11	6,95	5,87
6.....	0,77	5,55	3,79
7.....	0,74	9,43	3,76
8.....	0,37	4,13	2,01
9.....	0,30	3,86	1,83
10.....	0,27	3,86	1,67
11 ó más.....	0,41	16,00	1,15

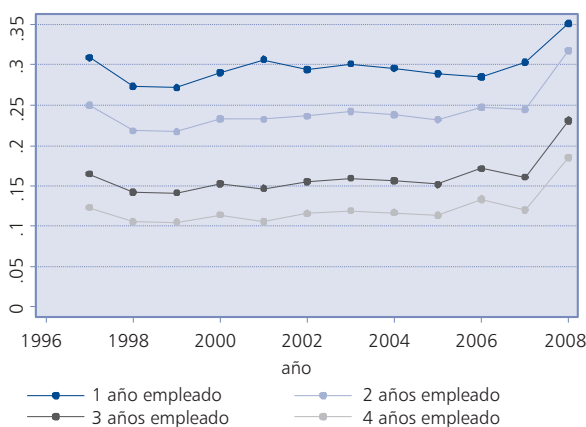
Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008).

chas tasas de despido condicionales en la duración del empleo. En el gráfico 11, se muestran estas tasas para los cuatro primeros años de empleo de cada tipo de contrato. En él podemos comprobar cómo, para todos los años estudiados y todas las duraciones de empleo consideradas, las tasas de despido de los trabajadores temporales son considerablemente más altas que las de los trabajadores con contrato indefinido ordinario. Además, dichas tasas de despido se reducen considerablemente con la duración en el empleo. Como es natural, a más tiempo empleado, mejor es el emparejamiento entre el trabajador y la empresa y, por consiguiente, menor es la probabilidad de despido y mayor la probabilidad de conversión de un contrato temporal en un indefinido. Sin embargo, el gráfico 11 muestra ya una de las principales características del contrato de fomento: las tasas de despido bajo este tipo de contrato son considerablemente más altas que bajo el contrato indefinido ordinario y, por otra parte, estas tasas de despido no bajan con la duración en el empleo para los tres primeros años en la empresa. De hecho, para el tercer año son considerablemente mayores que para el resto de duraciones consideradas, especialmente a partir del año 2000. Este hecho debe estar relacionado, seguramente, con la duración de las bonificaciones a la contratación indefinida establecidas en 1997, que era de dos años. Tal y cómo se ha explicado en el apartado anterior, esto hace que, cuando se agotan aquéllas, la probabilidad de despido crezca, y esto es precisamente lo que se observa en los datos, sobre todo a partir del año 2001.

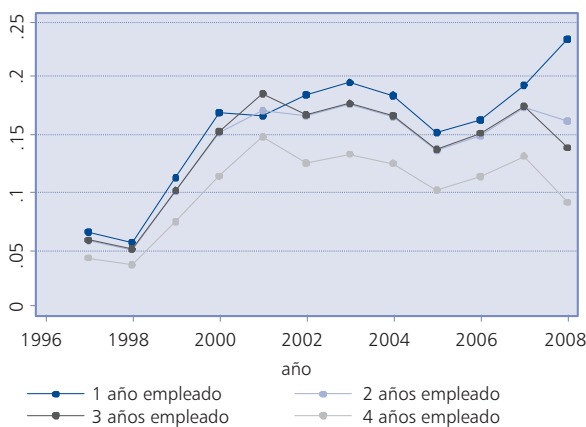
En este estudio de salida del empleo consideramos que los trabajadores pueden salir hacia el

GRÁFICO 11
TASAS DE SALIDA DEL EMPLEO EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DEL EMPLEO (1996-2008)

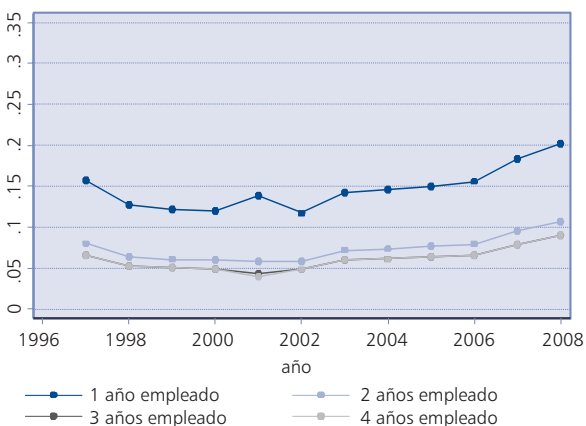
(a) Contratos temporales



(b) Contrato indefinido de fomento del empleo



(c) Contrato indefinido ordinario



Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008)

desempleo, es decir, pueden ser despedidos (considerando que lo son cuando pasan al menos treinta días desempleados), o pueden ir directamente a otro empleo, pasando entre ambos un máximo de treinta días en desempleo. Esta segunda causa de finalización del contrato la llamamos *transición directa entre empleos*, y es la mostrada en los siguientes gráficos para cada uno de los tres grupos analizados. Consideraremos aquí la salida directa a cada uno de los dos tipos de contrato indefinido existentes, dejando por tanto la salida al contrato temporal como la categoría omitida en la estimación.

Como se puede comprobar en el gráfico 12, los trabajadores temporales tienen una tasa de salida directa a un empleo indefinido bastante reducida (no mayor al 10 por 100 en términos anuales). La salida directa es, de hecho, mayor a un contrato indefinido ordinario que a un contrato de fomento, lo que parece indicar que la política de bonificaciones, en particular la que bonifica la con-

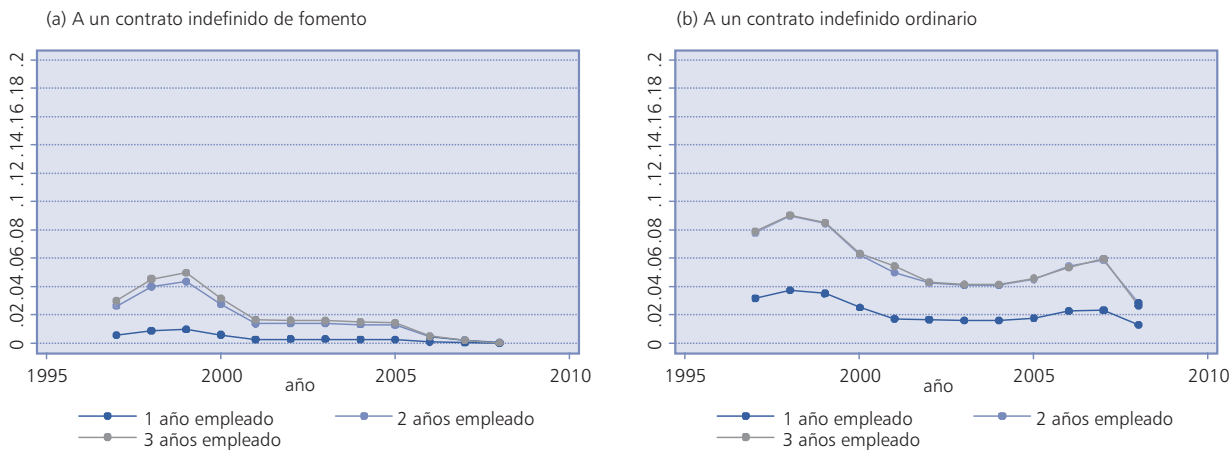
versión de contratos temporales en indefinidos, no parece haber logrado aumentar dicha tasa de conversión. Por el contrario, la transición desde el empleo con contratos de fomento hacia otros empleos con contrato indefinido sí que es considerablemente más alta, como se puede comprobar en el gráfico 13.

En estos gráficos podemos ver cómo, de nuevo, la tasa a la que finalizan los empleos con contrato de fomento es muy superior cuando el empleo dura dos o tres años, lo que está indicando que es cuando se acaban las bonificaciones a la contratación cuando el trabajador, bien de manera voluntaria o involuntaria, cambia de empleo. De hecho, parece que en la rotación directa, con interrupciones por desempleo muy cortas, es más probable que el trabajador transite a un empleo con contrato indefinido ordinario que hacia un nuevo contrato de fomento. Como veremos después, éste no es el caso para los que están en desempleo más de treinta días, cuyo principal destino es un nuevo

contrato de fomento. Finalmente, en el gráfico 14 tenemos la tasa de transición directa para los trabajadores con contrato indefinido ordinario. Éstos, como es natural, tienen transiciones muy bajas a contratos de fomento, siendo la mayoría de sus movimientos entre empleos con contrato ordinario, especialmente en el primer año de duración de dichos empleos.

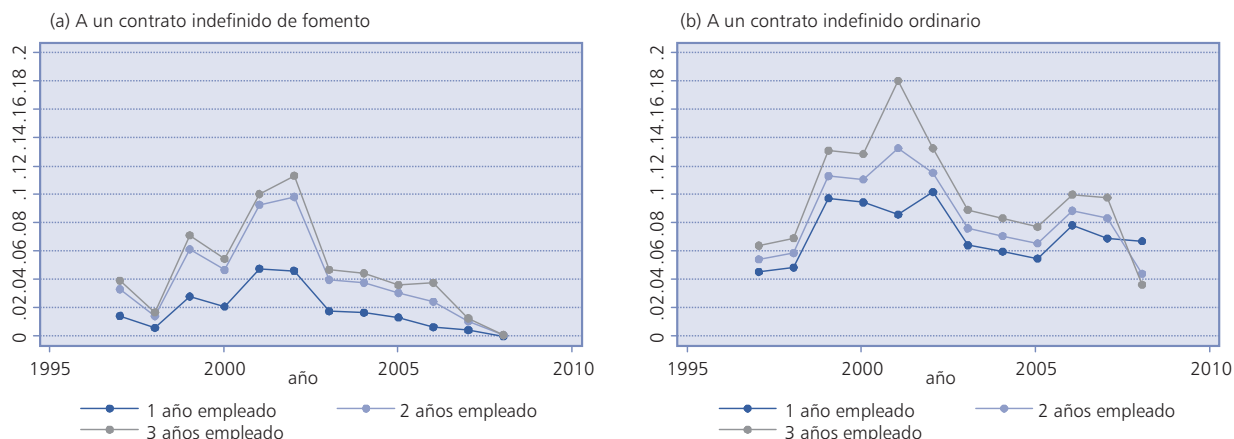
Para el resto de trabajadores que salen del empleo, podemos estudiar sus tasas de reempleo una vez que están desempleados más de treinta días. En los siguientes gráficos mostramos la tasa de salida del desempleo, es decir, la probabilidad de reempleo condicional al tiempo que llevan desempleados para la muestra de trabajadores despedidos. Como se comprueba en el cuadro n.º 3, la mayoría de las experiencias de desempleo consideradas en la muestra de estimación tienen una duración inferior a doce meses, siendo, no obstante, algo mayores las duraciones del desempleo que terminan en un empleo con contrato indefinido. La rotación

GRÁFICO 12
TASA DE TRANSICIÓN DIRECTA ENTRE EMPLEOS DESDE LA SITUACIÓN DE TRABAJADOR CON CONTRATO TEMPORAL



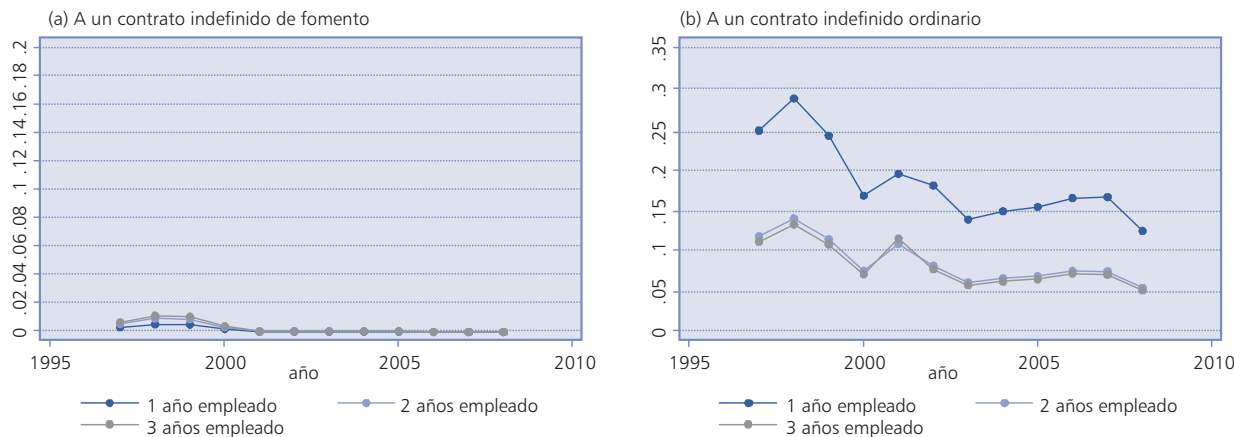
Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008).

GRÁFICO 13
TASA DE TRANSICIÓN DIRECTA ENTRE EMPLEOS DESDE LA SITUACIÓN DE TRABAJADOR
CON CONTRATO INDEFINIDO DE FOMENTO DE EMPLEO



Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008).

GRÁFICO 14
TASA DE TRANSICIÓN DIRECTA ENTRE EMPLEOS DESDE LA SITUACIÓN DE TRABAJADOR
CON CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO



Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008).

entre empleos es muy alta, sobre todo entre trabajadores temporales, con duraciones en el desempleo de menos de seis meses.

Cuando analizamos la predicción para el individuo desempleado medio en la transición del de-

sempleo hacia un nuevo empleo con contrato indefinido ordinario o de fomento, vemos en el gráfico 15 que la salida al primer tipo de contrato está concentrada entre trabajadores que ya previamente tenían este tipo de contrato. No obstante, la transición en-

tre el contrato de fomento y el contrato indefinido ordinario también es importante, sobre todo en el primer año de desempleo. Al igual que pasaba con la transición directa entre empleos, la transición del contrato indefinido de fomento al contrato indefinido ordinario

CUADRO N.º 3

DURACIÓN DE LA ESTANCIA EN EL DESEMPLEO SEGÚN EL CONTRATO DE DESTINO A LA SALIDA (MCVL)

Duración en años	Temporal	Indefinido ordinario	Indefinido fomento
1.....	88,23	83,12	83,39
2.....	8,08	11,17	11,80
3.....	2,24	4,14	3,04
4.....	0,96	1,03	1,16
5 ó más.....	0,49	0,54	0,61

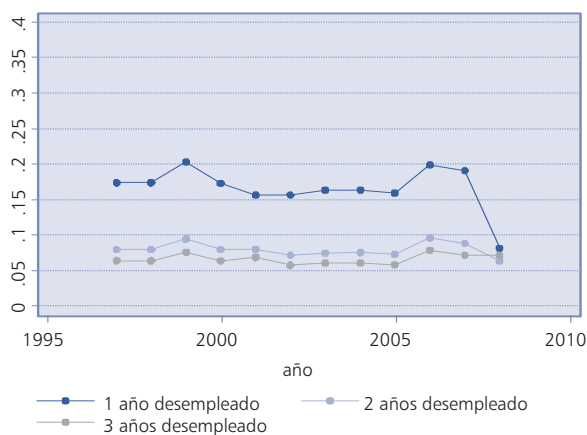
Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008).

parece tener una mayor importancia sobre todo a finales del periodo analizado.

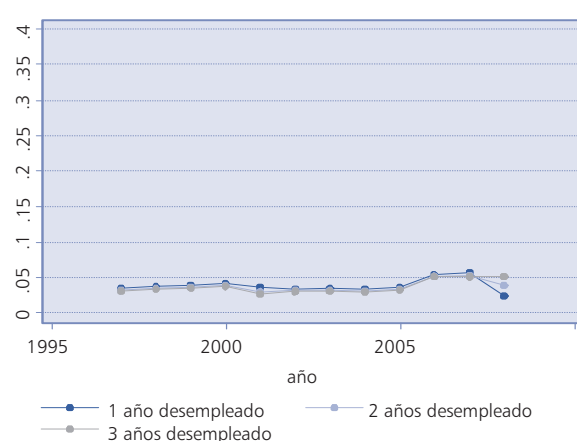
Finalmente, en el gráfico 16 se observa que la entrada en un contrato indefinido de fomento tiene una probabilidad muy baja, siendo un hecho observado básicamente entre trabajadores que ya previamente tenían este tipo de contrato. Por ello, podemos concluir que, al igual que ocurre con

GRÁFICO 15
TASA DE SALIDA DEL DESEMPLEO HACIA CONTRATOS INDEFINIDOS ORDINARIOS, DESDE LA SITUACIÓN DE:

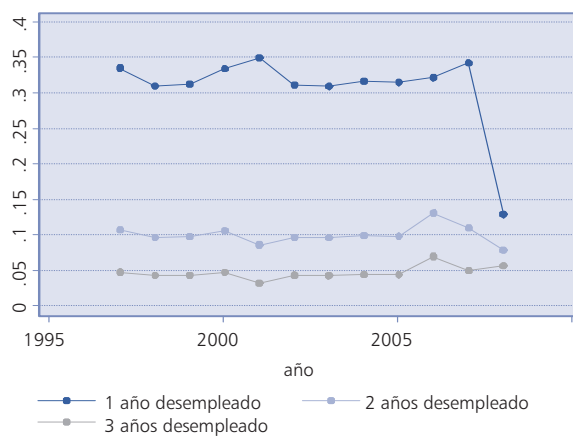
(a) Trabajador con contrato temporal



(b) Trabajador con contrato indefinido de fomento



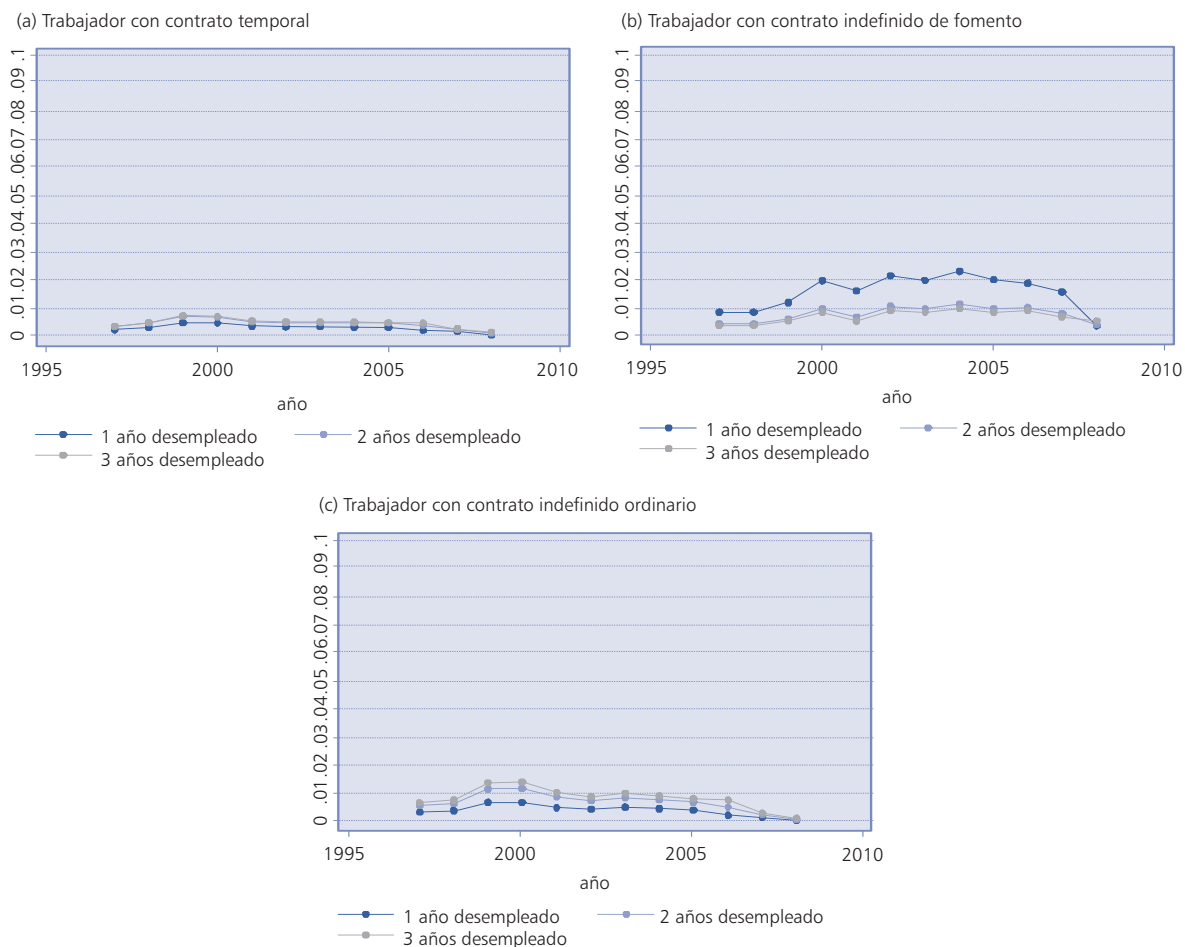
(c) Trabajador con contrato indefinido ordinario



Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008)

GRÁFICO 16

TASA DE SALIDA DEL DESEMPLEO HACIA CONTRATOS INDEFINIDOS DE FOMENTO DESDE LA SITUACIÓN DE:



Fuente: Muestra continua de vidas laborales (2008)

los trabajadores con contrato temporal, que rotan de manera muy intensa entre un contrato y otro del mismo tipo con interrupciones cortas de estancia en el desempleo (10), parece haberse creado un nuevo grupo de alta rotación en el mercado de trabajo español: los trabajadores con contrato de fomento.

V. CONCLUSIONES

En este artículo se ha analizado el impacto de la reforma que

entró en vigor en el año 2006. Llegamos a la conclusión de que esta reforma probablemente haya conseguido en mayor medida que las anteriores el objetivo de reducir la tasa de temporalidad. La clave de este resultado pudo haber sido la sustitución de la bonificación proporcional por otra a tanto alzado, lo cual puede haber beneficiado esencialmente a trabajadores de bajo nivel salarial. No obstante, como en las otras dos reformas llevadas a cabo desde mediados de los años noventa, si bien en un principio se ha

conseguido un volumen considerable de conversiones de contratos temporales en indefinidos, su posible impacto se ha agotado al cabo de un tiempo, por lo que tampoco ha conseguido reducir de forma significativa la dualidad laboral. Por otra parte, la finalización del período de cobro de las bonificaciones (que se ha extendido en esta reforma) ha coincidido con el inicio y mayor impacto de la crisis económica, lo cual complica sobremedida una evaluación objetiva de los beneficios de esta medida.

Basándonos en los resultados presentados en este trabajo, nuestra conclusión general es que las reformas llevadas a cabo hasta la fecha han tenido escaso impacto sobre la permanencia en la empresa de los trabajadores contratados por las vías favorecidas por ellas. La bonificación a la contratación indefinida consigue compensar los costes generados por las indemnizaciones por despido, pero únicamente si la antigüedad en la empresa no es muy grande. Dicho de otra forma, los empresarios despiden a un alto porcentaje de trabajadores una vez acabado el periodo de bonificación. Posiblemente, una de las claves para explicar estos problemas es que hay algo que no se tiene en cuenta de manera efectiva a la hora de asignar las bonificaciones: el historial previo de contratación y despido de la empresa. Adicionalmente, las empresas que más abusan de la rotación laboral son precisamente las que más se benefician de estas políticas, lo que es claramente ineficiente.

En cualquier caso, y por fin, ya parece haberse aceptado que las bonificaciones no son la política más adecuada por combatir la dualidad laboral en España. Sin embargo, las medidas que están actualmente sobre la mesa del diálogo social no dejan de ser soluciones parciales que pasan por intentar que se respete la causalidad de los contratos temporales y los despidos objetivos, cambiar la duración de los contratos temporales, limitar su concatenación, acercar los tipos de cotización, o directamente las indemnizaciones por despido, con una extensión de los contratos de fomento y, finalmente, aumentar los gastos en inspección o reformar la justicia (11). Esto es, medidas que ya hemos intentado repetidas veces en el pasado y no han funcionado. Ninguna de estas medidas puede

cortar de raíz las tres claves de la actual situación de nuestro mercado de trabajo: 1) la enorme diferencia existente en la práctica (menos en la teoría) entre las indemnizaciones por despido de fijos y temporales; 2) el nivel de las indemnizaciones por despido de los contratos indefinidos son lo suficientemente altas para desincentivar la movilidad, la inversión en formación y el retorno a la actividad laboral en caso de que se produzca el despido, y 3) millones de contratos de muy corta duración se siguen firmando cada año, ya que la panoplia de contratos temporales existente, cada uno con su propia regulación, incentiva también un uso excesivo de la temporalidad.

Otras propuestas que no están en el diálogo social podrían ser mucho más eficaces para erradicar de forma progresiva la dualidad entre trabajadores fijos y temporales. Por ejemplo, un «contrato único con indemnizaciones crecientes por antigüedad» permitiría hacer frente a los tres problemas antes mencionados mediante unas indemnizaciones con un perfil más suave con el paso del tiempo en la empresa, que elimine cualquier tipo de salto brusco y no alcance máximos tan elevados como los actuales. Además, con un contrato único ya no caben diferencias entre fijos y temporales. No se cortan de raíz los dos primeros problemas, pero al menos se pueden reducir al mínimo. Tampoco garantiza que no se siga abusando excesivamente de la rotación laboral involuntaria; de ahí que también sea interesante la fijación de un sistema *bonus-malus* que penalice a las empresas que más despiden y premie a las que tengan una política de gestión de sus recursos humanos más racional. Pero no sólo es crucial erradicar la dualidad con una medida de este tipo. Igual de impor-

tantes deberían ser otras tres líneas de actuación que se requieren para atacar otros problemas importantes de nuestro mercado de trabajo: el sistema de negociación colectiva, el diseño de las prestaciones por desempleo y la eficacia de las políticas activas. Éstos son los principales ingredientes incluidos en la Propuesta para la Reactivación en España (www.crisis09.es/propuesta) que deberían tenerse muy en cuenta si queremos salir fortalecidos de esta crisis económica con unas instituciones laborales y unas políticas de empleo que puedan incentivar la creación de empleo de calidad. Una reforma en este sentido, tal y como se indica en Boldrin, Conde-Ruiz y Díaz-Giménez (2010), ayudaría sobre todo a que las empresas tomaran sus decisiones en un marco con menor incertidumbre y de una forma más eficiente, siendo ésta una clave para sentar las bases de un nuevo modelo de crecimiento más sostenible, con altas tasas de creación de empleo y una mayor productividad.

NOTAS

(*) Los autores agradecen la financiación de los proyectos SEJ2007-65552/ECON, SEJ2006-04803/ECON y ECO2008-06395-C05-05.

(1) No vamos a considerar, aunque sin duda algún impacto debe haber tenido sobre la temporalidad, la reducción de las cotizaciones a la contratación indefinida.

(2) Con la excepción de la bonificación del Plan Extraordinario, que es de 3 años, y la bonificación para mayores de 45 años, personas con discapacidad, en exclusión social o víctimas de violencia de género, cuyo periodo es toda la vigencia del contrato.

(3) Este supuesto es consistente con la evidencia observada en la *Encuesta de población activa*.

(4) La efectividad de esta medida sólo se podrá evaluar con datos de 2009, pero, como se indica en TOHARIA y CEBRIÁN (2007), es de esperar que su efecto sea reducido, ya que el tiempo completo cotizado por los trabajadores con contratos temporales ya en los años anteriores a la reforma fue de dieciocho meses, es decir, sies meses menos de los vein-

ticuatro necesarios para que se aplique esta medida.

(5) MARTIN y GRUB (2001) señalan que éste, junto con el efecto peso muerto, son dos de los principales efectos que impiden un mayor impacto positivo de las políticas activas consistentes en la bonificación de la contratación por parte del sector privado.

(6) Sobre los efectos de las bonificaciones sobre la rotación laboral, véase MORTENSEN y PISSARIDES (2003).

(7) Ésta es la principal diferencia del CFCI con el contrato indefinido ordinario. Este último tiene un coste de 45 días por año de servicio también en el caso de despido objetivo improcedente.

(8) Ver los argumentos a este respecto desarrollados en TOHARIA *et al.* (2008).

(9) Los resultados de estas estimaciones están disponibles a petición del lector interesado. Las variables incluidas en el análisis son sexo, edad, cualificación, base de cotización, duración y año. En la salida del desempleo también se tiene en cuenta la percepción de presiones por desempleo.

(10) Ver REBOLLO (2009) y GARCÍA PÉREZ y MUÑOZ BULLÓN (2010) para un análisis de la excesiva rotación del trabajador temporal.

(11) Como se ha explicado en el apartado III, epígrafe 2, la estrategia de extender el contrato de fomento a la contratación indefinida, creado en 1997, será seguramente poco eficaz, ya que el proceso judicial del despido hace que este contrato sea, en términos de coste, equivalente al contrato ordinario.

BIBLIOGRAFÍA

BERTOLA, G.; BOERI, T., y S. CAZES. (2000), «Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators», *International Labour Review*, n.º 1.

BLANCHARD (2004): «Reforming Labor Market Institutions: Unemployment Insurance and Employment Protection», MIT Department of Economics Working Paper No. 04-38.

BOLDRIN, M.; J.I. CONDE-RUIZ, y J. DÍAZ-GIMÉNEZ (2010), «Eppur si muove!: Growing without a model», *Documento de Trabajo*, Nº 2010- 12, FEDEA.

CEBRIÁN, I.; G. MORENO, y L. TOHARIA (2009), «¿Por qué no reducen las bonificaciones la temporalidad?», Universidad de Alcalá, mimeo.

GARCÍA PÉREZ, J.I., y MUÑOZ BULLÓN, F (2010), «Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers», de próxima aparición en *British Journal of Industrial Relations*.

GARCÍA PÉREZ J.I., y Y.F. REBOLLO (2009a), «The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?», *Investigaciones Económicas*, XXXIII(1): 97-130.

— (2009b), «Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers?: The case of Spain», *Moneda y Crédito*, n.º 228: 65-103.

ICHINO, A.; M. POLO, y E. RETTORE (2003), «Are judges biased by labor market conditions?», *European Economic Review*, 47(5): 913-944.

KUGLER, A.; JIMENO, J.F., y V. HERNANZ (2003), «Employment consequences of restrictive employment policies: Evidence from Spanish labour market reforms», FEDEA, *Working paper 2003-14*.

MARTIN, J. P., y D. GRUBB (2001), «What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies», *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n.º 2: 9-56.

MORTENSEN, D. y C. PISSARIDES (2003), «Taxes, subsidies and equilibrium labor market outcomes», en E.S. PHELPS, (ed.), *Designing Inclusion: Tools to Raise Low-end Pay and Employment in Private Enterprise*, Cambridge, Cambridge University Press.

MÉNDEZ, I. (2008), «Promoting permanent employment: Lessons from Spain», *CEMFI Working Paper 0810*.

REBOLLO, Y. F. (2009), «Landing a permanent contract: Do job interruptions and employer diversification matter?», *Working Papers 09.07*, Universidad Pablo de Olavide.

TOHARIA, L. e I. CEBRIÁN (2007): «Los efectos hipotéticos de la reforma laboral de 2006: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social» mimeo.

TOHARIA L.; J.M. ARRANZ; I. CEBRIÁN; C. GARCÍA SERRANO; V. HERNANZ; G. MORENO, y J. PITARCH (2008), «El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la seguridad social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: Un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional», *Proyecto FIPROS 2007/81*.

ANEXO

EFFECTOS TEÓRICOS DE LA BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

De cara a entender mejor los posibles efectos que tienen las bonificaciones a la contratación indefinida, podemos pensar en el problema que resuelve una empresa que se enfrenta a la decisión de contratar o no a un nuevo trabajador con un contrato indefinido. Si no lo contrata, no obtiene ninguna renta del trabajador (*). Por el contrario, si lo contrata definimos Δ^E como las ganancias adicionales (o el excedente extraordinario) de la empresa y ω como el salario que paga al trabajador. Además suponemos que el valor que genera el trabajador está sujeto a incertidumbre. Si, por ejemplo, la empresa está fabricando un nuevo producto para el que existe incertidumbre sobre la demanda final por parte de los consumidores o sobre su precio final en un mercado con competencia, podemos suponer que, con probabilidad β , el valor que aporta el trabajador a la empresa es $\Delta^E = \delta^+$, mientras que con probabilidad $1 - \beta$ el valor que aporta el trabajador a la empresa es $\Delta^E = \delta^-$, donde $\delta^+ > \delta^-$.

Supongamos también que el coste de despido que paga la empresa es F si decide desprenderse del trabajador una vez contratado. Luego, una vez revelada la incertidumbre, si la empresa decide despedir al trabajador debe pagar el coste de despido, $-F$, mientras que si decide quedarse con el trabajador el beneficio que obtiene es $\Delta^E - \omega$.

Una vez revelada la información, la decisión del empresario es sencilla: si $\Delta^E - \omega < -F$ el empresario despide al trabajador, y en caso contrario continuará con él un periodo más. Es decir, una vez el trabajador ha sido contratado por la empresa, cuanto mayor es el coste de despido menor es la probabilidad de que sea despedido. El problema es que el empresario no sabe cuál va a ser el estado de la naturaleza hasta que ha contratado al trabajador. Luego su decisión será contratar únicamente si la utilidad esperada que obtendría en este caso es superior a la utilidad esperada de no contratar. Concretamente, tomará la decisión de contratar si:

$$\beta(\delta^+ - \omega) + (1 - \beta)(-F) > 0 \Rightarrow \text{Condición para contratar}$$

Fácilmente se puede ver que si $F = 0$, es decir, si el coste de despido es cero, entonces el empresario contrata sin dudarlo al trabajador. Sin embargo, si el coste de despido es muy alto, $F > \frac{\beta}{(1 - \beta)}(\delta^+ - \omega)$, la empresa nunca contratará trabajadores, pues sabe que si la actividad va mal le resultará especialmente caro proceder a despedirlos.

Se pueden analizar distintos casos, pero nos vamos a concentrar en el caso más interesante, donde el trabajador únicamente es despedido si el estado de la naturaleza es malo. En este caso, es fácil comprobar que si $F < \frac{\beta}{(1 - \beta)}(\delta^+ - \omega)$, el empresario decide contratar al trabajador.

Es decir, para un nivel dado de coste de despido, F , cuanto mayor es la probabilidad de que el producto tenga éxito en el mercado, β , mayor sea el excedente que recibe la empresa por contratar al trabajador, δ^+ , o menor sea el salario que le paga, ω , mayor es la probabilidad de que se produzca la contratación.

En este contexto, una bonificación a la contratación tiene un efecto claro sobre la probabilidad de contratar inicialmente a un trabajador, pero ninguno sobre su permanencia en la empresa. Para verlo, definamos la bonificación como una cantidad de recursos Σ que recibe la empresa si decide contratar al trabajador. Con la política de bonificaciones, la decisión de la empresa de contratar a un trabajador se transforma en:

$$\beta(\delta^+ - \omega) + (1 - \beta)(-F) + \Sigma > 0 \Rightarrow \text{Condición para contratar con la política de bonificaciones}$$

En otras palabras, la política de bonificaciones aumenta en los beneficios que obtiene la empresa por realizar una contratación, pero no tiene ningún impacto sobre la permanencia en la empresa de los trabajadores, pues no tiene ningún impacto sobre F ni tampoco sobre Δ^E .

En definitiva, la política de bonificaciones no es más que una forma de subvencionar el coste de despido que pagan las empresas. Las empresas con esta ayuda pueden perder el miedo a una contratación inicial, pero, una vez cobrada la bonificación la decisión de despedir al trabajador (y por lo tanto la permanencia en la empresa de éste) no se ve afectada por aquélla. En este modelo, si la actividad de la empresa es boyante (en nuestro modelo esto ocurre con una probabilidad β) el trabajador permanece en la empresa, y si la empresa va mal (con probabilidad $1 - \beta$) el trabajador es despedido, con independencia de la bonificación recibida. De hecho, cuanto mayor es la indemnización por despido o mayor es el riesgo de la actividad de la empresa, mayor ha de ser la bonificación para conseguir aumentar la probabilidad de contratar de forma indefinida.

NOTAS

(*) Este supuesto es una simplificación, porque en la realidad existe una tercera opción entre contratar o no contratar con contrato indefinido, y es contratar bajo un contrato temporal.