

Resumen

Durante la Gran Recesión, la tasa de temporalidad disminuyó significativamente. Después de cuatro años de bonanza ha vuelto a crecer aunque sin alcanzar todavía los niveles precrisis. En este documento, mostramos que dicha evolución no ha supuesto una mejoría real de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. El aumento imparable del número de contratos que acompaña la actual fase expansiva se caracteriza por un uso cada vez más extensivo de los contratos temporales de muy corta duración y de las recontrataciones. Este fenómeno no es totalmente captado por indicadores como la tasa de temporalidad, ocultando parte de la precariedad laboral. En este artículo documentamos este fenómeno, cómo afecta al acceso al empleo indefinido y su relación con el gasto en prestaciones por desempleo.

Palabras clave: empleos temporales, duración de los contratos, recontrataciones, gastos en prestaciones por desempleo, *bonus-malus*.

Abstract

During the Great Recession, the temporary employment rate decreased significantly. After four years of recovery, it has grown again without reaching pre-crisis levels. In this document, we show that this evolution has not brought about a real improvement in job insecurity in the Spanish labor market. The unstoppable increase in the number of contracts that accompany the current expansive phase is characterized by an increasingly extensive use of temporary contracts of very short duration and of rehiring. This phenomenon is not fully captured by indicators such as the temporary employment rate, hiding part of the job precariousness. In this article we document this phenomenon, how it affects access to permanent employment and its relation to spending on unemployment benefit.

Key words: temporary employment, temporary contracts, spending on unemployment benefit, recalls.

JEL classification: D92, G33, J23.

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA: NUEVAS TENDENCIAS, NUEVOS RETOS

Florentino FELGUEROSO

Fedea

J. Ignacio GARCÍA-PÉREZ (*)

Universidad Pablo de Olavide

Marcel JANSEN (*)

Universidad Autónoma de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

DURANTE las tres últimas décadas, España ha liderado el *ranking* europeo de los indicadores de empleo temporal. Como consecuencia de la reforma laboral aprobada a mediados de los años ochenta, la tasa de temporalidad explotó, alcanzando un máximo con la burbuja inmobiliaria a mediados del año 2007. Ninguna de las numerosas reformas aprobadas desde entonces ha conseguido aliviar este problema que es uno de los lastres estructurales mejor documentados de la economía española (véase, por ejemplo, Bentolila, Dolado y Jimeno, 2008 y 2012). Durante la Gran Recesión, sin embargo, este indicador experimentó una mejoría notable, aunque no suficiente para dejar las posiciones más altas del *ranking* europeo. En realidad, dicha evolución de las tasas de temporalidad no es el resultado de una mejoría real de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. Todo lo contrario.

La duración media de los contratos se ha ido reduciendo a lo largo de la última década. Esta reducción se puede explicar por el uso cada vez más extendido de los contratos de muy corta duración (de unas horas hasta menos de una semana). Sin embargo, este fenómeno no es totalmente

captado por indicadores como la tasa de temporalidad y datos procedentes de encuestas de población activa, ocultando parte de la precariedad laboral real. En este artículo mostramos los indicadores y fuentes de datos alternativas que sí permiten captarlo, y que muestran todo lo contrario (1).

Además, la reducción en la duración de los contratos tiene un impacto en la duración y frecuencia de los episodios de empleo y paro, y en el acceso a los contratos indefinidos.

Presentamos, en este artículo, evidencias que muestran como cada vez se necesitan más contratos o episodios de empleo para conseguir un empleo estable. Es decir, las tasas de rotación laboral previas a la consecución de un empleo con contrato permanente son significativamente más elevadas que durante el período precrisis.

Finalmente, aportamos evidencia descriptiva que muestra como el uso cada vez más extendido de los contratos de corta duración viene acompañado de un incremento de las tasas de recontratación que tienen en la actualidad valores muy superiores a los registrados en la fase expansiva anterior. Este fenómeno agrava el problema de los subsidios cruzados entre

empresas y entre sectores que caracteriza la financiación de las prestaciones por desempleo en nuestro país.

II. LOS CONTRATOS DE MUY CORTA DURACIÓN

La tasa de temporalidad medida como el número de trabajadores asalariados con contratos temporales sobre el total de asalariados empleados en un momento determinado llegó a alcanzar el 34 por 100 antes del inicio de la Gran Recesión, cayendo posteriormente en unos diez puntos porcentuales (pp) durante la misma. Desde el inicio de la actual fase expansiva, la tasa de temporalidad ha vuelto a crecer ligeramente, pero aún se sitúa lejos de los niveles alcanzados a mediados de los años 2000 y es más parecida a la

de finales de los ochenta y principios de los noventa.

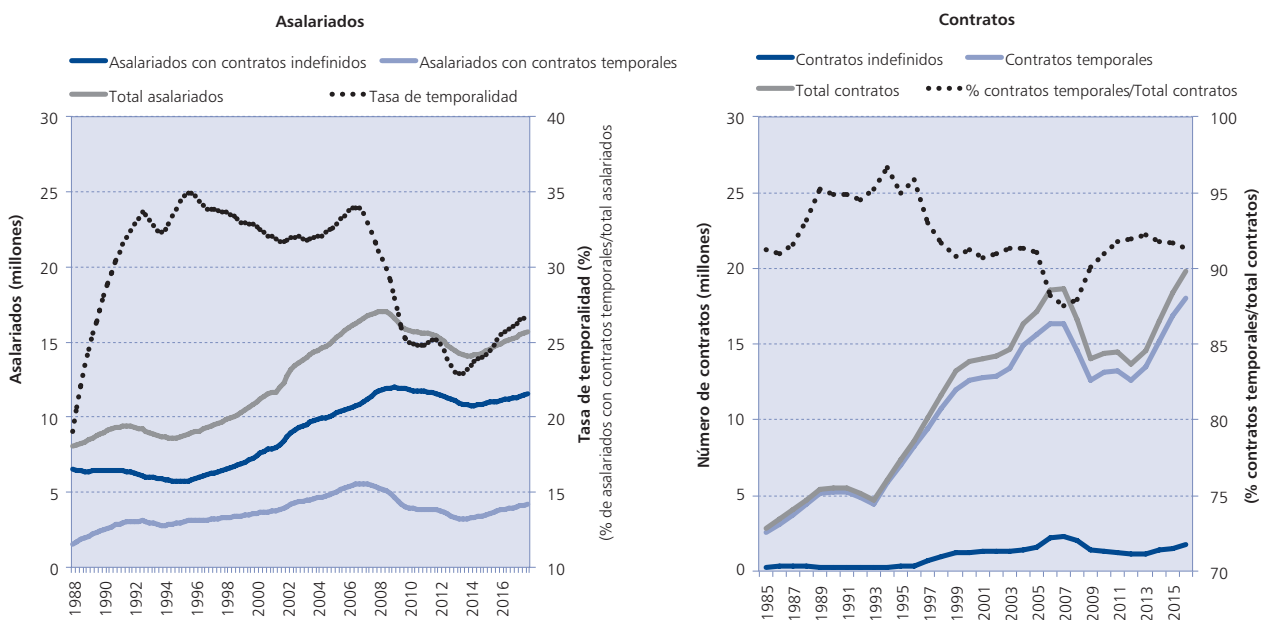
El hecho es que la mejora en las tasas de temporalidad que se puede observar con la *Encuesta de población activa* no tiene su correspondencia en las estadísticas de contratos tal como se muestra en el gráfico 1. En el panel izquierdo del mismo se presenta el número de asalariados por tipos de contrato y la tasa de temporalidad en promedio anual durante los años 1987-2017, mientras que el panel derecho representa los contratos registrados anualmente durante el período 1985-2017, distinguiendo entre los contratos indefinidos y temporales.

La comparación de los dos paneles del gráfico 1 presenta dos paradojas aparentes. Como se

puede observar, en el año 2017, se ha batido el récord de la serie histórica del número de contratos totales firmados a lo largo de un año (21,5 millones). Este hecho se debió, fundamentalmente, al incremento del número de contratos temporales. La primera paradoja es que, aunque se haya alcanzado un número máximo de contratos, el empleo de asalariados sigue estando 1,3 millones por debajo del alcanzado antes del inicio de la crisis.

Además, como muestra la línea negra de este gráfico, en los últimos veinte años, la proporción de contratos temporales firmados cada año se ha mantenido en una media del 91,5 por 100, salvo en los años 2006-2008, en el que estuvo en un 88 por 100 debido a los efectos transitorios de la reforma

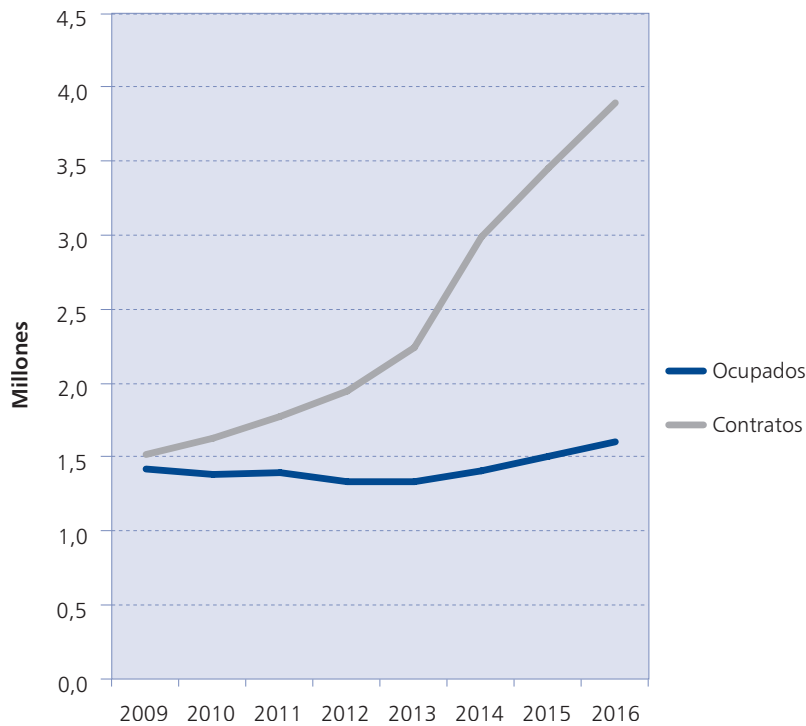
GRÁFICO 1
ASALARIADOS Y CONTRATOS POR TIPOS DE CONTRATO



Notas: La serie de contratos se refiere a los contratos acumulados entre enero y diciembre de cada año, excluyendo a los empleados del hogar. La serie de asalariados se refiere a los promedios de los últimos cuatro trimestres.

Fuentes: Asalariados, promedios últimos doce meses (*Encuesta de población activa*, Instituto Nacional de Estadística), Contratos, total anuales (SEPE).

GRÁFICO 2
OCUPADOS vs CONTRATOS EN LA HOSTELERÍA
 2009-2016 (Datos anuales)



Fuentes: Ocupados (*Encuesta de población activa*, media anual), Contratos (*Servicio Público de Empleo Estatal*, total anual).

laboral del año 2006. Es decir, no se observan prácticamente efectos de la crisis sobre el tipo de contratación, contrariamente a lo que muestra la evolución de la tasa de temporalidad.

Este aparente desacoplamiento entre el crecimiento del empleo y el número de contratos queda todavía más patente en sectores como el de la Hostelería. En este sector el ratio entre el número de contratos firmados cada año y el número de empleados medio casi se ha triplicado desde el año 2009, por lo que se puede concluir que un aumento tan espectacular del volumen de contratación solo parece haber tenido un mínimo efecto sobre el empleo medio.

¿Cómo es posible que el porcentaje de contratos temporales que se firman cada año siga en niveles similares al de los últimos veinte años, y la tasa de temporalidad, sin embargo, se mantenga muy por debajo de los valores medios previos a la Gran Recesión?

Para explicar este fenómeno podemos acudir a las estadísticas de contratos temporales por duración de éstos. En el gráfico 3, se muestra la evolución y distribución de los contratos según la duración prevista al inicio de los mismos.

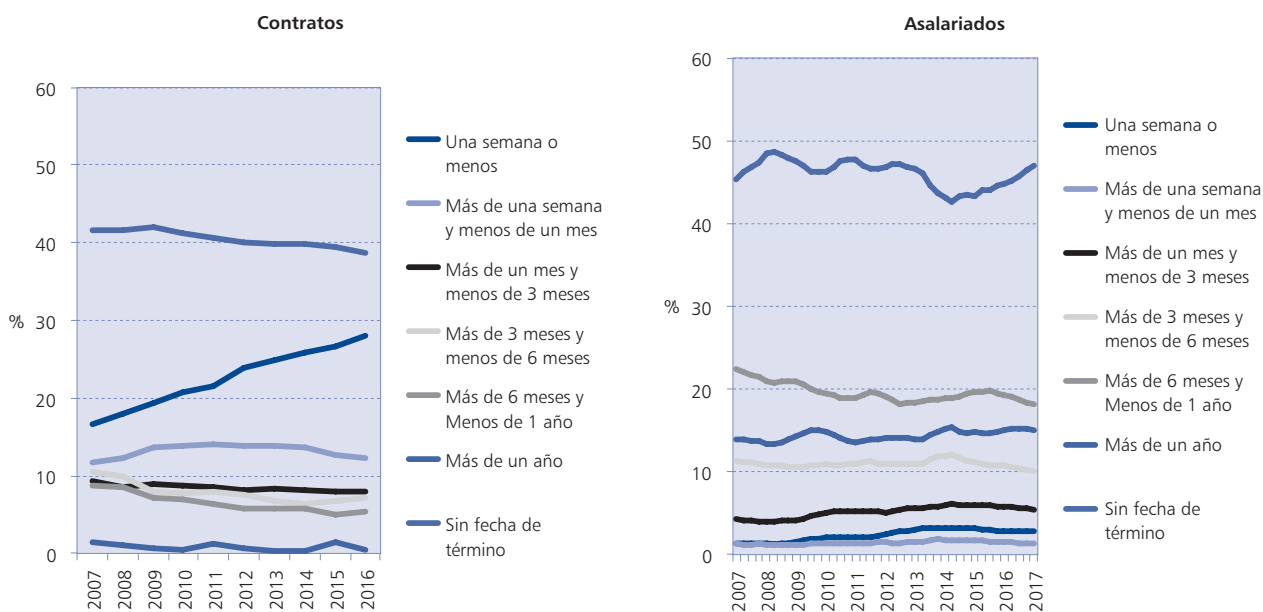
De estos datos podemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, observamos que

durante la última década el peso de los contratos temporales de mayor duración (los de más de tres meses), así como aquéllos que carecen inicialmente de una duración determinada, es decir, los contratos de obra y servicio ha ido cayendo. Este último tipo de contratos es el más frecuente en España. A pesar de tener un menor peso sobre el total, con el inicio de la nueva fase expansiva, el uso de estos contratos ha vuelto a crecer sustancialmente, de tal forma que en el año 2016 llegaron a superar en número a los firmados en el año 2007. En segundo lugar, vemos como el segundo tipo de contratos que caracterizan el incremento de los contratos temporales en años recientes son los contratos de una semana o menos, que representan ya cerca de un 30 por 100 de los contratos firmados a lo largo del año.

Por otra parte, en el panel de la izquierda del gráfico 3 se observa un aumento muy importante en el número de contratos de menos de una semana en un proceso que arranca antes de la crisis (y dicho de paso, no parece haberse visto alterado por las reformas laborales que se aprobaron durante ese período). En paralelo, se observa también una disminución del peso en el número de contratos de obra y servicio (sin fecha de terminación prefijada) y los contratos temporales con duraciones relativamente largas. El resultado final es una disminución en la duración media de los contratos y un aumento en la rotación.

Finalmente, el panel de la izquierda de este gráfico presenta la misma distribución, pero esta vez utilizando datos del empleo temporal de la *Encuesta de población activa (EPA)*. El contraste es considerable. Según la *EPA* los

GRÁFICO 3
DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES Y ASALARIADOS CON CONTRATOS TEMPORALES POR DURACIÓN DE LOS CONTRATOS



Fuentes: Estadísticas de contratos (Servicio Público de Empleo Estatal) y Encuesta de población activa (Instituto Nacional de Estadística).

empleos temporales de menos de una semana solo explican una parte muy pequeña del empleo y su peso en el empleo total apenas ha aumentado en los últimos años. El sesgo o *time aggregation bias* es fácil de explicar. La EPA es una muestra trimestral que recoge información sobre el empleo durante una semana de referencia. La sospecha, por tanto, es que la EPA no capta los episodios de empleo que empiezan y terminan durante el resto de las semanas y el sesgo resultante ha aumentado en importancia en los últimos años debido al aumento en el peso de los contratos de muy corta duración.

Actualmente, en definitiva, los contratos de menos de una semana copan más del 25 por 100 del total de los contratos

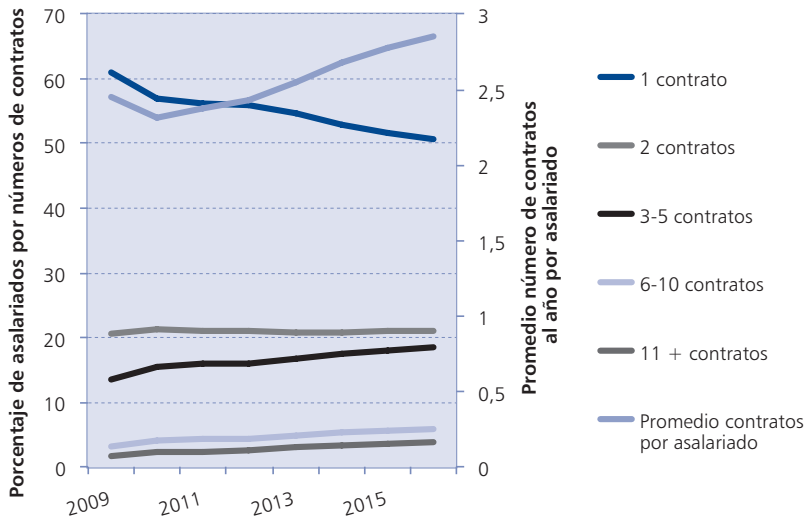
con una enorme variación entre sectores y distintos colectivos de trabajadores. El 62 por 100 de todos estos contratos se firman con personas poco cualificadas –ESO o estudios primarios– y algo más de la mitad de estos contratos se firman con adultos con edades entre los 30 y los 54. De hecho, los datos oficiales de contratos indican que la distribución del número de contratos por persona con algún contrato temporal en 2016 es prácticamente igual para jóvenes y adultos con una media de casi tres contratos por persona, como confirma el siguiente gráfico. En él se observa un claro aumento en el porcentaje de personas que firman entre tres y cinco contratos por año, mientras que el porcentaje de trabajadores con un único contrato nuevo ha disminuido en más de 10 puntos

porcentuales desde el año 2009. En el año 2016, cerca del 33 por 100 de los trabajadores con nuevos contratos tuvieron tres o más contratos.

En definitiva, la evolución de la contratación no se ve reflejada en la EPA que se utiliza para calcular el indicador tradicional del empleo temporal: la tasa de temporalidad. Una posible explicación es que dicha encuesta no consiga recoger completamente los empleos esporádicos de muy corta duración dado que se refieren solo a los trabajos realizados por las personas encuestadas en la semana de la entrevista.

De hecho, otras fuentes que recogen mejor este tipo de episodios de empleo cortos y esporádicos, como los datos de

GRÁFICO 4
DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS CON NUEVOS CONTRATOS SEGÚN NÚMERO DE CONTRATOS AL AÑO



Fuente: Elaboración propia con estadísticas de contratos.

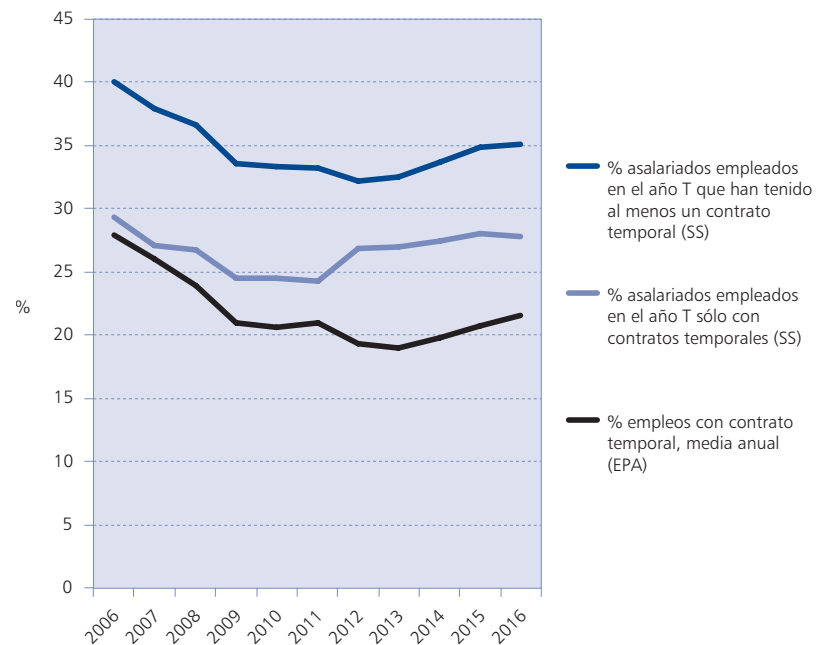
el empleo temporal tendría un menor peso que el registrado antes del estallido de la burbuja inmobiliaria.

Sin embargo, si nos centramos en el porcentaje de personas que han trabajado a lo largo del año solo con contratos temporales (es decir, que no han tenido ningún empleo indefinido, ni han trabajado como autónomos), podemos observar que la situación se ha vuelto a deteriorar en años recientes, y ya es similar al período precrisis.

En Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017) se muestra otro hecho interesante relacionado con los contratos de muy corta duración que es que su crecimiento tan sustancial en años recientes no es debido a un mayor uso de las agencias de empleo temporal. Éstas tienen

los registros de la Seguridad Social, muestran un panorama bastante diferente sobre la evolución reciente de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. De esta forma, si en lugar de fijarnos en un período de empleo tan corto como una semana, nos centramos en el porcentaje de personas que tienen algún tipo de contrato temporal a lo largo del año, la tasa de temporalidad sería casi catorce puntos superior. En el gráfico 5, se muestra este indicador alternativo y se compara con la tasa de temporalidad, esta vez medida sobre el total de empleados en algún momento del año, en lugar de sobre el total de asalariados en un momento determinado a lo largo de un trimestre (como en la *Encuesta de población activa*). A pesar de la diferencia de valores que se obtienen entre ambos indicadores y la distinta procedencia de los datos, la evolución es similar:

GRÁFICO 5
ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL: AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL vs EPA



Fuente: Elaboración propia con estadísticas de contratos (Servicio Público de Empleo Estatal).

en la actualidad un volumen de contratación de este tipo solo algo superior al registrado hace una década. Esta constatación puede, probablemente, explicarse por los efectos de la digitalización del mercado de trabajo, que no solamente facilitan los procesos de búsqueda de empleo, sino también, y en consecuencia, permiten que se genere un cambio en las relaciones laborales con contrataciones *on-demand*, para la realización de tareas específicas durante un tiempo de corta duración.

III. LOS CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN Y LAS TRAYECTORIAS DE EMPLEO

Como hemos visto en la sección anterior, parece que, en comparación con el período anterior a la Gran Recesión, si bien es cierto que la tasa de temporalidad ha caído ésta quizá ha dejado de ser un buen indicador de la precariedad laboral. En primer lugar porque la *EPA*, que es la fuente de datos que se utiliza para medirlo, no es capaz de captar todos los episodios de empleo de muy corta duración que están teniendo un peso cada vez más importante en nuestro mercado de trabajo, y en segundo lugar, por el impacto que estos contratos pueden tener sobre las trayectorias de empleo.

Una manera de evaluar si el mayor uso de contratos de corta duración y el aumento del número de contratos por persona está afectando a las trayectorias de empleo es analizar si los cambios en la contratación temporal han empeorado el de por sí muy limitado acceso al empleo indefinido. En Felgueroso, García-Pérez, Jansen y Troncoso (2017) usamos los datos de la *Muestra con-*

tinua de vidas laborales para centramos en las trayectorias laborales de los jóvenes menores de 30 años. En un primer ejercicio demostramos que la acumulación de contratos favorece la salida de los jóvenes hacia contratos temporales. Sin embargo, la duración esperada de estos contratos es menor para jóvenes que han acumulado más contratos y a partir de unos siete a ocho contratos se reduce la probabilidad de acceder a un contrato indefinido. Esta evidencia apunta al riesgo para determinados colectivos de quedarse atrapados en ciclos de contratos de (muy) corta duración.

En un segundo ejercicio, estimamos directamente un modelo de duración para el tiempo que los jóvenes necesitan de cara a encontrar su primer empleo

indefinido desde la fecha de inicio de su primer contrato. En el cuadro n.º 1 ofrecemos los datos descriptivos de la muestra con la que se realizan estos ejercicios (2). La inspección de éstos muestra claramente que el acceso al empleo indefinido se ha hecho más difícil recientemente, tanto en términos del tiempo necesario para encontrar el primer contrato indefinido como en el número de contratos temporales previos. Llama la atención el valor de ambas variables con un tiempo medio de búsqueda de cincuenta y siete meses antes de la crisis y noventa y cuatro meses en el período desde 2008. Además, en términos relativos el deterioro ha sido mayor para las personas menos cualificadas.

Las diferencias persisten cuando controlamos por las caracte-

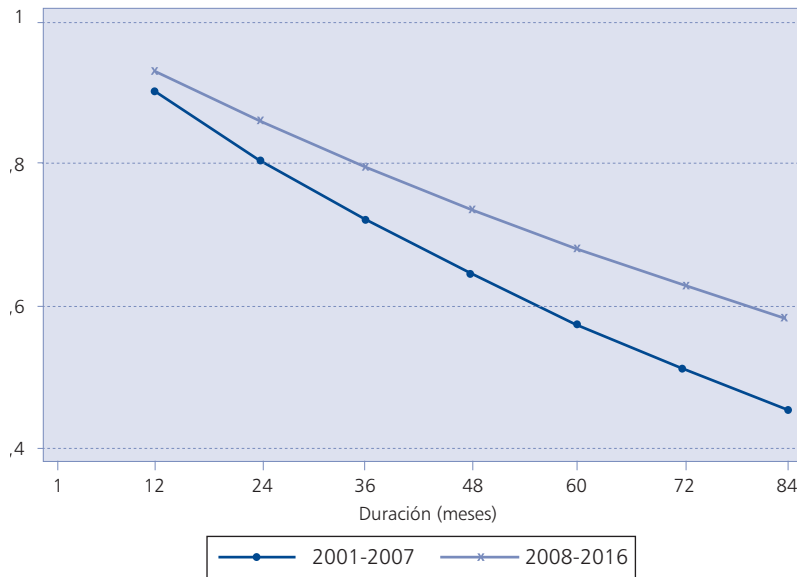
CUADRO N.º 1

EL TIEMPO TRANSCURRIDO Y EL NÚMERO DE CONTRATOS TEMPORALES HASTA EL PRIMER CONTRATO INDEFINIDO

NÚMERO DE CONTRATOS	2001-2007	2008-2016
P25	3,0	4,0
P50	5,0	7,0
P75	8,0	12,0
Media	6,2	9,0
Duración (meses)		
P25	25,0	43,0
P50	47,0	85,0
P75	79,0	132,0
media	56,9	94,3
Por nivel de cualificación		
Número de contratos		
Alto	4,7	5,7
Medio-alto	5,7	6,8
Medio-bajo	5,3	7,2
Bajo	6,5	9,9
Duración (meses)		
Alto	40,4	63,1
Medio-alto	50,5	72,3
Medio-bajo	48,2	74,2
Bajo	59,4	103

Fuentes: *Muestra continua de vidas laborales*. Felgueroso, García Pérez y Troncoso (2017).

GRÁFICO 6A
TASAS DE SUPERVIVENCIA HASTA EL PRIMER CONTRATO INDEFINIDO



Fuente: Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017).

rísticas de los individuos y de su primer contrato como muestra el gráfico 6A. En él mostramos la tasa de supervivencia o probabilidad de seguir en un empleo temporal o en desempleo, esto es, sin acceso a un empleo indefinido para cada uno de los períodos que un individuo con características medias continúa en alguna de estas situaciones. Como se observa en el gráfico, esta probabilidad es claramente mayor a partir del año 2008 (línea azul) que en el período 2001-2007 (línea azul claro).

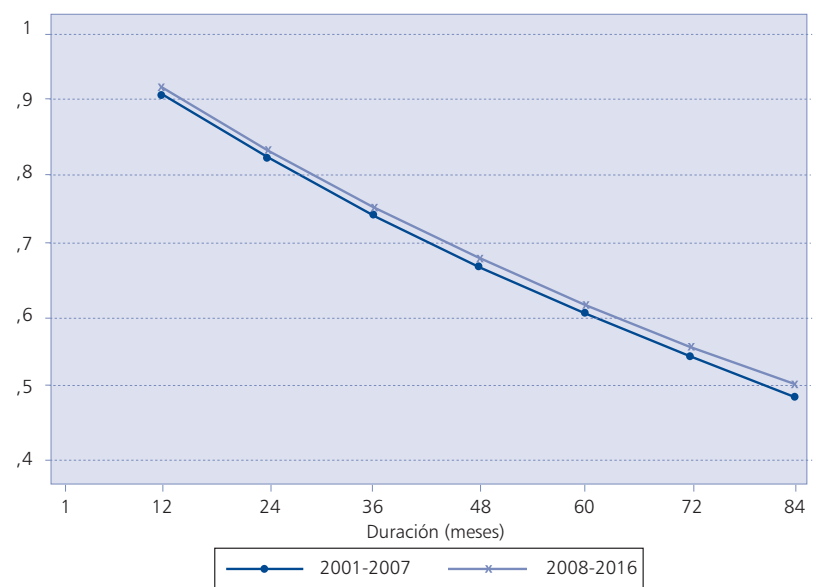
Sin embargo, cuando controlamos también por las diferencias en las condiciones macroeconómicas –captadas por la tasa de paro nacional y la tasa de crecimiento del empleo al nivel regional– las diferencias entre ambos períodos estudiados prácticamente desaparecen. Estos resultados parecen indicar, por tanto, que el deterioro en el

acceso al empleo indefinido se debe principalmente al aumento en la tasa de paro y no a los cambios en la contratación temporal o las reformas laborales de 2010 y 2012. Pero, y esto es clave, estas mismas reformas tampoco han servido para mejorar el acceso al empleo indefinido.

IV. RECONTRATACIONES Y CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN

En las secciones anteriores describimos las tendencias recientes de la precariedad laboral en España. En ellas hemos visto como la duración media de los contratos está cayendo debido esencialmente al aumento espectacular de los contratos de muy corta duración. Este fenómeno genera trayectorias laborales que

GRÁFICO 6B
TASAS DE SUPERVIVENCIA HASTA EL PRIMER CONTRATO INDEFINIDO CONTROLANDO POR CONDICIONES MACROECONÓMICAS



Fuente: Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017).

se caracterizan por episodios de empleo más cortos y más frecuentes, con continuas salidas y entradas entre situaciones de empleo y paro o inactividad. El siguiente paso es estudiar si este fenómeno está vinculado con sucesivos ceses temporales (*temporary layoffs*) y recontrataciones (*recalls*) en las mismas empresas.

En España, oímos con frecuencia casos de despidos durante períodos de baja intensidad productiva, como los festivos o los períodos vacacionales, en sectores como la hostelería o la enseñanza, o incluso en semanas con problemas climatológicos, especialmente en sectores como la construcción. También sabemos que estos despidos son utilizados con cierta frecuencia como parte de la gestión de los recursos humanos en sectores como la sanidad, donde médicos y enfermeras van rotando entre centros o plantas hospitalarias, en función de las necesidades de cada momento.

El objetivo que nos fijamos aquí es aportar alguna evidencia sobre la extensión real de este fenómeno en la última década. Alba, Arranz y Fernández-Muñoz (2007, 2012) estudiaron la importancia de las recontrataciones en España entre los años 1999 y 2002 usando una muestra de historiales de afiliación a la Seguridad Social y los datos de prestaciones. Llegan a la conclusión de que un 36 por 100 de las salidas del paro al empleo estaban relacionadas con este fenómeno. Arranz y Muñoz-Bullón (2013) cruzaron los datos de afiliación con los datos fiscales de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)* para una muestra de personas que perdieron su empleo en 2005, y obtuvieron una tasa de recontratación del 34 por 100 en los siguientes años. Estos va-

lores precrisis eran bastante similares a los registrados en varios países europeos, como Suecia, Austria, Noruega y Dinamarca (3). En un estudio reciente de Fujita y Moscarini obtienen una tasa de recontratación directa desde el desempleo del 40 por 100 en Estados Unidos, es decir, sin ningún episodio de empleo intermedio en otras empresas.

Por otra parte, Rebollo-Sanz (2013) analizó la influencia de las recontrataciones en las salidas del desempleo y la duración de la percepción de prestaciones por desempleo, también con la *MCVL* y para el período 2000-2007, confirmando la hipótesis de que las empresas y los trabajadores hacen un uso estratégico de las prestaciones por desempleo. Arranz y García-Serrano (2011), con estos mismos datos de la *MCVL* y para los años 2004-2007, mostraron que el sistema de prestaciones por desempleo y el uso extendido de la contratación temporal en España facilitan la sucesión de episodios cortos de empleo y desempleo, y generan incentivos a las recontrataciones. Por otra parte, también muestran que el fenómeno de «subsídios cruzados» entre empresas y sectores, tiene una mayor concentración del gasto en prestaciones en aquéllos que hacen un mayor uso de las rotaciones laborales y del empleo temporal, así como en aquéllos sometidos a fluctuaciones estacionales de su producción.

Nuestro interés en este artículo es analizar los fenómenos de las recontrataciones y de los «subsídios cruzados» entre empresas en el período poscrisis. Para nuestro análisis utilizamos los microdatos de contratos y prestaciones registrados en los servicios públicos de empleo y la información que se puede ex-

traer mediante el cruce de ambas bases de datos. La ventaja de estas fuentes de datos (frente a la *MCVL*) es la posibilidad de crear un panel de empresas-trabajadores con todas las contrataciones que hayan realizado (todas) las empresas y las prestaciones que hayan generado sus ceses durante un largo período (2007-2017).

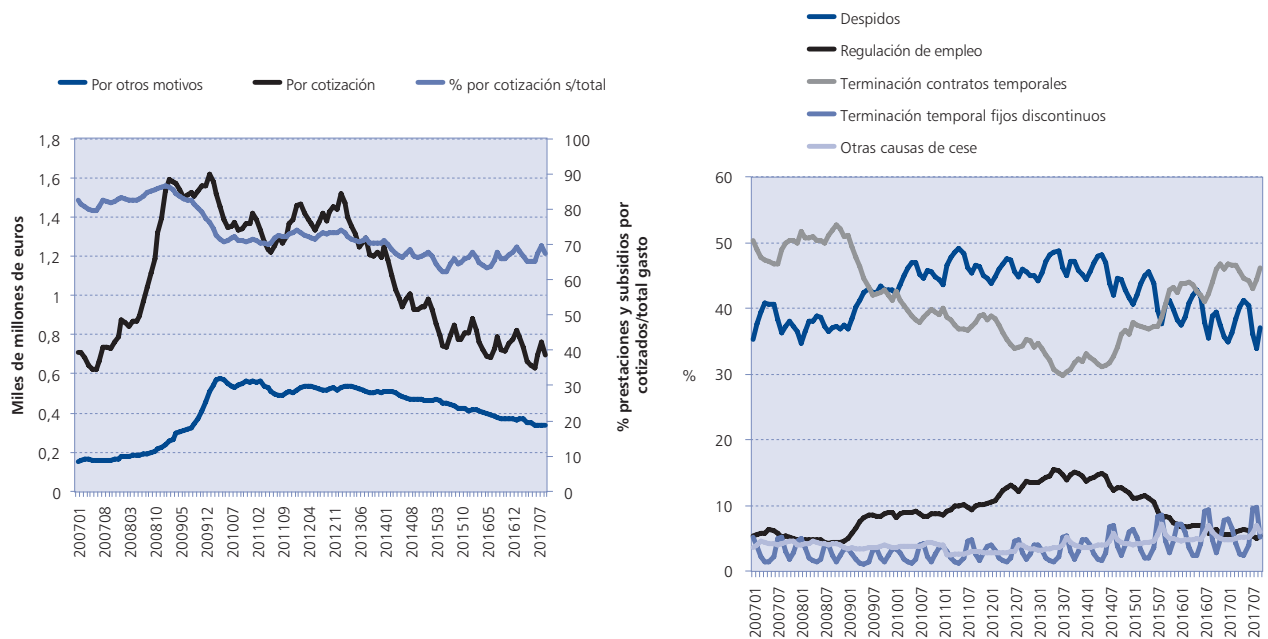
1. Contratación temporal y gasto en prestaciones

Los siguientes gráficos muestran la evolución del gasto en prestaciones por desempleo mensual (del régimen general y sin incluir las cotizaciones a la Seguridad Social) en la última década. A la izquierda, se distingue entre aquellas prestaciones contributivas y subsidios que se originan por haber alcanzado un mínimo de días de cotización y aquéllas que se originan por otros motivos. Como se puede ver, las primeras suman ya un nivel de gasto mensual en términos nominales similar al alcanzado antes de la crisis. A la derecha, se muestran las causas del cese de la relación laboral que origina la prestación por motivos de cotización. Este gráfico también muestra una distribución parecida a del período precrisis: las terminaciones de contratos temporales suponen de nuevo la causa de cese más costosa, con un 47 por 100 de los gastos en este tipo de prestaciones.

2. Las recontrataciones

El gráfico 8 muestra cómo se distribuyen los nuevos contratos temporales que las empresas registran cada mes en función de la frecuencia de las recontrataciones, es decir, el número de veces que el trabajador ya ha

GRÁFICO 7
GASTO EN PRESTACIONES POR TIPOS DE CAUSA DEL CESE DE LA RELACIÓN LABORAL



sido contratado previamente por esta misma empresa. Limitamos aquí el período de contratación previa a los tres años anteriores a la fecha de inicio del nuevo contrato y se excluyen del total las renovaciones y las conversiones, es decir, no se consideran nuevos contratos para limitar el sesgo que éstas podrían suponer en el cálculo. Por otra parte, en los casos de los contratos con empresas de trabajo temporal (ETT), el emparejamiento empresa-trabajador considerado es con la empresa usuaria.

Como podemos observar en el gráfico 8a, el fenómeno de las recontrataciones o *recalls* (que se diferencian de las renovaciones, extensiones o conversiones por producir períodos de no empleo entre sucesivas contrataciones y que no hemos considerado aquí como nuevos contratos), se produce en

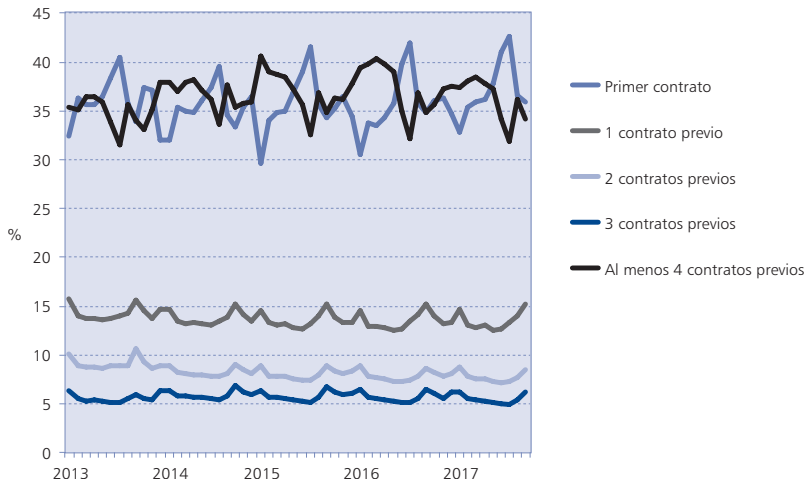
España en un orden de magnitud muy importante. Únicamente un 36 por 100 de los nuevos contratos temporales (en media) no están asociados con un cese (despido o terminación) previo en la misma empresa, la misma proporción de contratos temporales que se asocian con al menos cuatro ceses previos.

Estos datos tienen una limitación temporal que impide conocer los historiales completos de los emparejamientos entre empresas y trabajadores, de ahí que analicemos sólo las contrataciones en los tres años previos, y de ahí también que solamente tengamos evidencia para unos pocos años recientes. La otra fuente disponible para analizar las recontrataciones, la *MCVL*, no impone esta limitación, al disponer de todo el historial de afiliación de una muestra de trabajadores.

Hemos unido todos los ficheros de la *MCVL* para crear un panel que cubre el período 2006-2016 y dado que conocemos las causas de cese en cada episodio de empleo terminado con una empresa, podemos definir las recontrataciones como el número de ceses desde el inicio de la relación laboral con esta empresa, ceses por motivos de despido o terminación de contrato temporal.

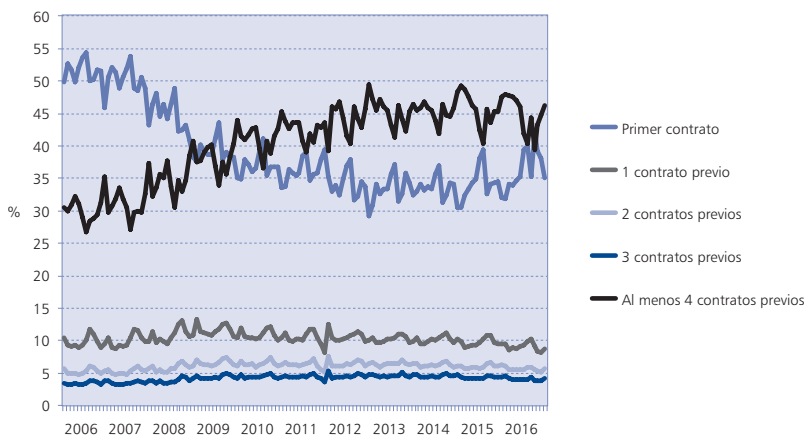
Estos datos mostrarían que la mayoría de los episodios nuevos de empleo que se producen desde el año 2011 tienen aparejados al menos cuatro contratos previos con la misma empresa. El número de episodios nuevos con un primer contrato se sitúa en años recientes cerca del 35 por 100, como muestra la base de datos de contratos, quince puntos porcentuales menos que antes del inicio de

GRÁFICO 8A
DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES REGISTRADOS
MENSUALMENTE SEGÚN EL NÚMERO DE CONTRATOS PREVIOS DEL
EMPAREJAMIENTO EMPRESA-TRABAJADOR
 (enero 2013-septiembre 2017)



Notas: Contratos previos: en los tres años anteriores a la fecha de inicio del nuevo contrato. Se excluyen las renovaciones, las conversiones de contratos. En los casos de los contratos con ETT, el emparejamiento empresa-trabajador considerado es con la empresa usuaria.
Fuente: Elaboración propia con los microdatos de estadística de contratos (2010-2017, Servicio Público de Empleo Estatal).

GRÁFICO 8B
DISTRIBUCIÓN DE INICIOS DE EPISODIOS DE EMPLEO INICIADOS
MENSUALES POR NÚMERO DE CONTRATOS PREVIOS
 (Muestra continua de vidas laborales, panel 2006-2016)



Notas: Recontrataciones definidas en función del número de ceses previos en la misma empresa (cuenta principal de la Seguridad Social). En los casos de los contratos con ETT, el emparejamiento empresa-trabajador considerado es con la ETT.
Fuente: Elaboración propia a partir del panel de la MCVL (2006-2016).

la crisis. La MCVL muestra, por tanto, que se ha producido una extensión considerable del uso de las recontrataciones durante la crisis, en especial, a partir del cuarto contrato, y que, en años recientes, se han mantenido estas tasas de recontratación a pesar de la importante creación de empleo neto.

Este fenómeno de sucesivos ceses y recontrataciones está extendido por toda nuestra economía, aunque como mostramos en los siguientes cuadros, su intensidad difiere bastante entre sectores de actividad, e incluso entre las empresas de un mismo sector.

Los datos de contratos muestran además que cerca de la mitad del total de las recontrataciones se han producido durante el período estudiado en tres sectores: la hostelería, las administraciones públicas y la agricultura, y otro tercio en las industrias manufactureras, el comercio, la sanidad y la construcción, aunque en la mayoría de los sectores, el porcentaje de recontrataciones superó el 50 por 100 entre los contratos registrados durante el período. En términos de emparejamientos entre trabajadores y empresas, estos porcentajes son significativamente menores dado que cada emparejamiento puede haber experimentado más de una contratación o recontratación. La columna D de del cuadro n.º 2 nos muestra, por otra parte, que un tercio de los emparejamientos con nuevos contratos durante el período 2013-2017 tuvieron al menos una recontratación, con máximos (superiores al 40 por 100) en las tres actividades con mayor peso del sector público (administraciones públicas, Educación y Sanidad).

CUADRO N.º 2

**CONTRATOS, EMPAREJAMIENTOS Y RECONTRATACIONES POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LAS EMPRESAS
EN EL PERÍODO 2013(1)-2017(9)**

- (A) Distribución del total de recontrataciones según actividades económicas
 (B) Ratio recontrataciones/total nuevos contratos para cada actividad económica (por 100)
 (C) Ratio nuevos contratos/emparejamientos con nuevos contratos para cada actividad económica (por 100)
 (D) Proporción de nuevos emparejamientos con alguna recontratación en cada actividad económica (por 100)

	(A)	(B)	(C)	(D)
1. Agric. ganadería, silv. y pesca	14,4	57,9	2,2	38,6
2. Ind. extractivas	0,0	43,8	1,7	28,3
3. Ind. manufacturera	9,0	65,6	2,8	39,0
4. Sumin. de energía eléct., gas, vapor...	0,0	37,7	1,6	22,7
5. Suministr. de agua, activ. de saneamiento	0,6	70,9	3,1	45,1
6. Construcción	5,8	53,7	2,0	37,0
7. Comercio; repar. de vehículos	7,0	43,2	1,7	26,4
8. Transporte y almacén	6,0	70,3	3,3	33,7
9. Hostelería	18,4	61,5	2,6	31,1
10. Inform. y comunic.	1,5	48,0	1,9	20,6
11. Activ. financ. y de seguros	0,4	54,7	2,1	24,0
12. Activ. inmob.	0,1	27,2	1,4	14,5
13. Activ. prof. científ. y técn.	2,5	49,2	1,9	25,9
14. Activ. admin.	15,5	67,8	2,9	40,0
15. Admin. Públ., Segur. Social	2,6	57,3	2,1	42,2
16. Educación	2,9	55,3	2,2	40,4
17. Activ. sanitarias y de serv. sociales	7,3	71,7	3,7	42,7
18. Activ. artíst., recreat.	4,5	66,9	3,1	39,1
19. Otros serv.	1,4	48,8	1,9	29,4
20. Activ. hog. como empl. personal domést.	0,2	8,8	1,1	5,6
21. Activ. de org. y organism. extraterrit.	0,0	18,0	1,3	12,1
Total	100,0	59,3	2,4	33,9

Nota: (RTR) Se excluyen renovaciones y conversiones de contratos.

Fuentes: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos 2010(1)-2017(9), Servicio Público de Empleo Estatal.

Aprovechando la disponibilidad de esta información para todas las contrataciones de las empresas podemos calcular el ratio de trabajadores recontratados o recuperados sobre el total de trabajadores contratados durante el período para cada una de ellas (RTR). Para este ejercicio hemos asignado los trabajadores que trabajan vía ETT a las empresas usuarias.

El cuadro n.º 3 muestra la distribución de empresas según el valor de este indicador. Un

14 por 100 de las empresas tienen un RTR superior al 50 por 100, es decir, en estas empresas, más del 50 por 100 de los trabajadores contratados entre 2013 y 2017 son trabajadores recuperados. Estos valores de RTR tan altos se producen en más del 20 por 100 de las empresas para sectores como la agricultura, las industrias manufactureras, la construcción, el sector educativo y en más del 30 por 100 en las administraciones públicas.

3. Las recontrataciones y el gasto en prestaciones

Aunque todas las empresas contribuyan de forma similar en materia de prestaciones por desempleo cuando realizan una contratación temporal (excepto en los contratos de menos de una semana que tienen un recargo del 36 por 100 en contingencias comunes), no tenemos evidencia previa de cuánto les corresponde en términos de gasto en prestaciones a cada una de ellas (aunque sí una

CUADRO N.º 3

**DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS QUE HAN REGISTRADO NUEVOS CONTRATOS DURANTE EL PERÍODO 2013(1)-2017(9)
SEGÚN LA RATIO DE TRABAJADORES RECUPERADOS POR LA EMPRESA (RTR)**

	0	[0,10]	[10,25]	[25,50]	[50,75]	[75,100]
1. Agric. ganadería, silv. y pesca	25,3	2,7	13,0	29,1	17,5	12,4
2. Ind. extractivas	38,2	4,7	16,3	23,5	9,4	7,8
3. Ind. manufacturera	39,7	3,6	14,3	24,1	10,0	8,3
4. Sumin. de energía eléct., gas, vapor...	61,6	4,3	10,2	14,4	3,5	6,1
5. Suministr. de agua, activ. de saneamiento	35,4	3,2	12,8	25,2	11,9	11,5
6. Construcción	40,8	1,9	10,9	24,0	11,1	11,3
7. Comercio; repar. de vehículos	55,1	3,1	11,8	17,3	4,5	8,2
8. Transporte y almacén	51,6	3,7	12,5	18,5	6,4	7,4
9. Hostelería	43,5	5,0	16,9	21,9	7,6	5,2
10. Inform. y comunic.	60,8	6,7	11,7	12,7	3,5	4,7
11. Activ. financ. y de seguros	69,8	2,8	7,8	10,9	2,0	6,5
12. Activ. inmob.	76,1	2,0	6,8	8,8	1,7	4,7
13. Activ. prof. científ. y técn.	62,4	3,3	10,5	14,2	3,2	6,3
14. Activ. admin.	42,3	3,3	11,8	21,2	10,4	11,1
15. Admin. Públ., Segur. Social	13,7	2,9	13,7	39,5	22,5	7,7
16. Educación	32,9	2,5	12,6	29,0	13,8	9,2
17. Activ. sanitarias y de serv. sociales	44,3	3,3	13,2	21,6	9,2	8,4
18. Activ. artíst., recreat.	40,6	3,0	11,2	21,6	12,6	11,1
19. Otros serv.	53,3	2,2	10,4	18,2	5,4	10,7
20. Activ. hog. como empl. personal domést.	93,4	0,0	0,8	2,3	0,3	3,0
21. Activ. de org. y organism. extraterrit.	60,0	4,5	11,0	15,5	3,7	5,4
Total	56,7	2,5	10,0	16,8	6,6	7,4

Notas: (RTR) La ratio entre trabajadores recontratados durante el período 2013(1)-2017(9) habiendo trabajado en la empresa en los tres anteriores a la nueva contratación sobre el total de trabajadores contratados durante el período 2013(1)-2017(9). Se excluyen renovaciones y conversiones de contratos.

Fuentes: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos 2010(1)-2017(9), Servicio Público de Empleo Estatal.

aproximación sectorial como en Arranz y García-Serrano (2011). Para calcularlo, hemos cruzado los microdatos de contratos con los de prestaciones, y hemos calculado cómo se reparten los gastos en prestaciones por ceses temporales, distinguiendo entre aquéllos con recontrataciones previas y posteriores al inicio de una prestación. Los resultados para el año 2016 se presentan en el gráfico 9 y en el cuadro n.º 4.

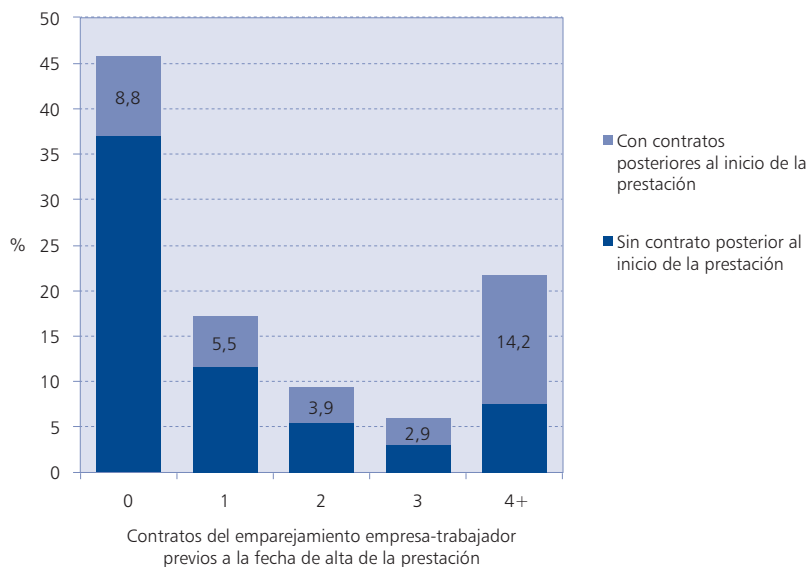
En primer lugar, observamos que solo un 37 por 100 de los gastos en prestaciones originados por terminaciones de contratos durante ese período no se

asocian con recontrataciones ni *ex ante*, ni *ex post* (hasta finales de septiembre de 2017), es decir, hasta o desde el inicio de la nueva prestación. En el otro extremo, cerca del 22 por 100 de los gastos se originan por emparejamientos que tienen más de cuatro contrataciones previas y al menos una posterior al inicio del nuevo período de prestación. Por otra parte, un 54 por 100 ha tenido una contratación previa con la misma empresa y un 35 por 100 tienen al menos una recontratación posterior en este corto período de tiempo restante.

Finalmente, se observa que el gasto en prestaciones de

este tipo originados por las empresas de cada sector difiere de nuevo sustancialmente en función de sus RTR. La mayor proporción del gasto procede de aquellas empresas con una ratio de trabajador recuperados entre el 25 y el 50 por 100 (este grupo de empresas representa el 16,8 por 100 del parque empresarial y estaría vinculado con un 39 por 100 de los gastos en prestaciones), seguidas de aquéllas con una ratio entre el 50 y el 75 por 100 (un 6,6 por 100 de las empresas que se vincularía con otro 28,5 por 100 del gasto en prestaciones).

GRÁFICO 9
DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN PRESTACIONES EN 2016 ORIGINADO POR NUEVAS TERMINACIONES DE CONTRATOS TEMPORALES SEGÚN EL NÚMERO DE CONTRATOS PREVIOS Y POSTERIORES DEL EMPAREJAMIENTO EMPRESA-TRABAJADOR



Notas: Contratos previos, los registrados desde enero de 2013 hasta la fecha de inicio de la prestación; contratos posteriores, desde la fecha de inicio de la prestación hasta septiembre de 2017. El gasto en prestaciones por terminación de contratos temporales y con alta en el año 2016 incluye las prestaciones y subsidios por días de cotización.

Fuentes: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos (2013-2017.9) y de prestaciones (2016-2017.9), Servicio Público de Empleo Estatal.

V. CONCLUSIONES

Durante la Gran Recesión, la tasa de temporalidad experimentó una mejora notable con respecto a los altísimos valores de mediados del año 2007, aunque no suficiente para dejar las posiciones más altas del *ranking* europeo en el que España sigue instalada. En este artículo, mostramos que dicha evolución de las tasas de temporalidad, sin embargo, no muestra una mejoría real de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. El uso cada vez más extendido de los contratos de muy corta duración (de unas horas hasta menos de una semana)

no es totalmente captado por indicadores como la tasa de temporalidad cuando se calcula con datos procedentes de la EPA, ocultando parte de la precariedad laboral real. Indicadores y fuentes de datos alternativas que sí permiten captarlo, muestran una evolución diferente de la misma.

Por otra parte, analizamos si el mayor uso de contratos de corta duración y el aumento del número de contratos por persona está afectando a las trayectorias de empleo, en concreto, si los cambios en la contratación temporal han empeorado el de por sí muy limitado acceso

al empleo indefinido de los jóvenes.

A este respecto, y corroborando la evidencia mostrada en, por ejemplo, García Pérez y Muñoz Bullón (2011) documentamos cómo la acumulación de contratos favorece la consecución de primeros empleos con contratos temporales. Sin embargo, el acceso al empleo indefinido se ha hecho más difícil en comparación con el período previo a la Gran Recesión, tanto en términos del tiempo transcurrido hasta el primer contrato indefinido como en el número de contratos temporales previos. Los resultados parecen indicar que el deterioro en el acceso al empleo indefinido se debe principalmente al aumento en la tasa de paro y no a los cambios en la contratación temporal o las reformas laborales de 2010 y 2012. Esta persistencia en la precariedad tendrá, sin duda, consecuencias a largo plazo sobre el empleo y la renta laboral de los colectivos más proclives a persistir en la contratación temporal (ver García Pérez, Marinescu y Vall Castello, 2016).

En la última parte de este artículo analizamos si el mayor uso de los contratos de muy corta duración viene acompañado de una extensión del fenómeno de las recontrataciones. A este respecto mostramos que el peso de las recontrataciones en los nuevos episodios de empleo ha crecido sustancialmente durante la crisis y que este peso se ha mantenido durante la fase expansiva actual a pesar del notable crecimiento del empleo neto. Mostramos además que este fenómeno está íntimamente ligado con el de subsidios cruzados entre empresas y entre sectores en la financiación de las prestaciones por desempleo.

CUADRO N.º 4

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN PRESTACIONES ENTRE 2016(1) Y 2017(9) ORIGINADO POR NUEVAS TERMINACIONES DE CONTRATOS TEMPORALES EN FUNCIÓN DE LA RATIO DE TRABAJADORES RECUPERADOS POR LA EMPRESA (RTR)

	0	[0,10]	[10,25]	[25,50]	[50,75]	[75,100]
1. Agric. ganadería, silv. y pesca	3,1	2,1	12,8	46,4	27,6	7,9
2. Ind. extractivas	8,0	6,9	19,4	41,1	17,6	7,0
3. Ind. manufacturera	3,2	2,9	9,8	33,5	38,4	12,1
4. Sumin. de energía eléct., gas, vapor...	10,4	9,0	18,0	39,9	20,1	2,6
5. Suministr. de agua, activ. de saneamiento	1,4	3,8	5,9	30,0	50,6	8,3
6. Construcción	6,6	3,1	15,2	41,4	26,1	7,6
7. Comercio; repar. de vehículos	10,9	5,8	18,9	39,7	20,7	4,0
8. Transporte y almacén	4,4	3,4	12,7	28,2	27,2	24,1
9. Hostelería	5,9	5,5	17,7	40,3	26,1	4,6
10. Inform. y comunic.	8,7	16,6	22,4	34,1	14,4	3,8
11. Activ. financ. y de seguros	12,1	8,4	13,1	23,7	38,3	4,4
12. Activ. inmov.	33,7	7,5	19,5	26,6	8,3	4,4
13. Activ. prof. científ. y técn.	14,1	7,8	18,6	42,5	13,5	3,4
14. Activ. admin.	3,4	3,1	13,0	43,6	32,1	4,8
15. Admin. Públ., Segur. Social	0,3	6,7	21,2	36,1	30,3	5,4
16. Educación	2,7	4,0	10,1	43,0	35,3	4,8
17. Activ. sanitarias y de serv. sociales	2,3	2,5	7,7	36,8	40,2	10,4
18. Activ. artíst., recreat.	5,6	3,2	12,6	34,5	34,8	9,2
19. Otros serv.	14,0	4,7	16,9	38,5	18,9	7,0
20. Activ. hog. como empl. personal domést.	46,2	0,7	6,8	22,8	9,5	14,1
21. Activ. de org. y organism. extraterrit.	10,6	29,4	5,6	33,1	19,2	2,2
Total	5,7	4,4	14,8	39,0	28,5	7,6

Nota: (RTR) La ratio entre trabajadores recontractados durante el período 2015(1)-2017(9) habiendo trabajado en la empresa en los tres años anteriores a la nueva contratación sobre el total de trabajadores contratados durante el período 2015(1)-2017(9). Se excluyen renovaciones y conversiones de contratos. El gasto en prestaciones por terminación de contratos temporales y con alta en el período 2016-2017(9) incluye las prestaciones y subsidios por días de cotización.

Fuente: Elaboración propia con los microdatos de estadísticas de contratos 2010(1)-2017(9) y de prestaciones 2016(1)-2017(9), Servicio Público de Empleo Estatal.

Atajar el uso abusivo de contratos de muy corta duración tiene que ser una de las prioridades del Gobierno. Pero para el diseño de medidas adecuadas y eficaces necesitamos mucha más información sobre las empresas las que formalizan este tipo de contratos. El aumento de los contratos de muy corta duración no se está realizando vía ETT. Por tanto, son las propias empresas las que formalizan estos contratos, lo que probablemente esté asociado con su deseo de ahorrar costes y con el impacto de avances tecnológicos que están facilitando la contratación de personas por días o incluso por horas. Será muy importante, por

tanto, distinguir el uso fraudulento de contratos temporales de este impacto tecnológico. El fraude requiere sanciones, mientras que el avance de *apps* y portales de empleo puede ayudar a mejorar la eficiencia del mercado laboral, aunque no sin riesgos para los trabajadores.

Por otra parte, tal extensión de la contratación temporal y del uso de los ceses y recontractaciones de los trabajadores justifica que se implante en España un modelo de *bonus-malus* para la financiación de las prestaciones por desempleo. El hecho es que las empresas que no cesan a sus trabajadores (o lo hacen mo-

deradamente) están sometidos prácticamente a las mismas reglas de financiación que las que no utilizan este recurso de forma abusiva (Los contratos temporales tienen una mayor cuota por desempleo: 6,7 por 100 de la base reguladora frente a 5,5 por 100 de los contratos indefinidos). Sin embargo, las primeras acaban financiando las prestaciones por desempleo que generan las segundas. Es muy probable que un exceso de rotación implique además una menor eficiencia productiva, por lo que las empresas más eficientes financiarían los costes generados por la ineficiencia de las demás. Es decir, el sistema no so-

lamente es perverso (por incentivar la contratación temporal), sino también injusto. Además, el actual sistema de prestaciones con reglas de financiación fijas para todas las empresas también incentiva que se produzcan ceses y recontrataciones cuando el trabajador tiene acumulados derechos a prestación, recortando las relaciones contractuales en sucesivos contratos de menor duración con períodos intermedios de desempleo. Implantar un sistema de *bonus-malus*, por el que las empresas que se aprovechen del sistema contribuyan en menor (mayor) medida a su financiación, se justifica por tanto por motivos de eficacia y justicia.

NOTAS

(*) José Ignacio García-Pérez y Marcel Jansen también son investigadores de Fedea.

(1) Este hecho hace además que la comparación internacional de tasas de temporalidad agregadas tampoco resulte muy concluyente. Por ejemplo, en comparación con Holanda, un país con una tasa de tem-

poralidad cercana a la española y en el que las diferencias con España en tasas de temporalidad sector a sector son menores, las duraciones de los contratos también son menores en España.

(2) Ver Felgueroso, García Pérez, Jansen y Troncoso (2017) para los detalles metodológicos y los resultados del modelo de duración estimado en el que se basan los resultados que siguen.

(3) Véase evidencia en Alba, Arranz y Fernández-Muñoz, 2007 y en Fujita y Moscarini, 2017.

BIBLIOGRAFÍA

ALBA-RAMÍREZ, A.; ARRANZ, J. M., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2007), «Exits from unemployment: Recall or new job», *Labour Economics*, 14: 788-810.

ALBA-RAMÍREZ, A.; ARRANZ, J. M., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2012), «Reemployment probabilities of unemployment benefit recipients», *Applied Economics*, 44(28): 3645-3664.

ARRANZ, J. M., y C. GARCÍA-SERRANO (2011), «Tie me up, tie me down! The interplay of the unemployment compensation system, fixed-term contracts and rehiring», *Working Paper*, 586, Funcas.

ARRANZ, J. M., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2013), «Unemployment benefits and recall jobs in Spain: A split-population model», *Working Paper IIEEF* 13:01, Universidad

Carlos III de Madrid. Instituto de Iniciativas Empresariales y Empresa Familiar Conde de Campomanes

BENTOLILA, S.; DOLADO, J. J., y J. F. JIMENO (2008), «Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience», *CESifo DICE Report*, 4/2008.

— (2012), «Reforming an insider-outsider labour market: the Spanish experience», *IZA Journal of European Labour Studies*, 1:4.

FELGUEROSO, F.; GARCÍA PÉREZ, J. I.; Jansen, M., y D. TRONCOSO (2017), «Recent trends in the use of temporary contracts in Spain», *Estudios sobre la Economía Española*, 2017/25, Fedea.

FUJITA, S., y G. MOSCARINI (2017), «Recall and unemployment», *FRB of Philadelphia Working Paper*, 17-29.

GARCÍA-PÉREZ, J. I.; MARINESCU, I., y J. Vall Castello (2016), «Can Fixed-Term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain», *NBER Working Paper Series*, n.º 22048.

GARCÍA-PÉREZ, J. I., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2011), «Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers», *British Journal of Industrial Relations*, 49: 103-43.

REBOLLO-SANZ, Y. F. (2012), «Unemployment insurance and Job Turnover in Spain», *Labour Economics*, 19: 403-426.