

Observatorio

REFORMA LABORAL 2010: UNA PRIMERA EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA*

J. IGNACIO CONDE-RUIZ

Universidad Complutense y FEDEA

FLORENTINO FELGUEROSO

Universidad de Oviedo y FEDEA

J. IGNACIO GARCÍA-PÉREZ

Universidad Pablo de Olavide y FEDEA

El objetivo de este artículo es doble. En primer lugar, se trata de realizar una primera evaluación de la última reforma laboral. Pasados doce meses desde su aprobación, esta reforma, la sexta en los últimos 27 años, tampoco está teniendo éxito en reducir una de las mayores lacras del mercado de trabajo español: la excesiva temporalidad de los empleos. En segundo lugar, comparamos los efectos potenciales en el largo plazo de esta reforma con la alternativa de un contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad. Presentamos un ejercicio de simulación que permite evaluar los efectos de estos dos modelos contractuales sobre los costes medios por despido y sobre la duración de los empleos. El principal resultado es que para costes de despido agregados similares, el contrato único conseguiría un aumento sustancial de la duración media de los empleos.

Palabras clave: reforma laboral, temporalidad, indemnizaciones por despido, contrato único.

JEL classification: J32, J63, J88.

En junio de 2010, entró en vigor la última reforma laboral, la sexta desde mediados de los años ochenta del pasado siglo. Esta reforma ha sido fruto de un largo y tormentoso proceso que ha tenido que culminar al margen de la concertación social. Su principal objetivo, al igual que el de las cuatro anteriores, es combatir la excesiva rotación laboral que caracteriza el mercado de trabajo español. La primera reforma laboral, la de 1984, introdujo cambios “en el margen”,

(*) Los autores desean agradecer los comentarios recibidos del Editor de la Revista así como los de un evaluador anónimo. Los errores que pueda contener el artículo son de la entera responsabilidad de sus autores.

dando paso al uso masivo de la contratación temporal, manteniendo inalterados los derechos de los asalariados con contratos indefinidos. Esta dualidad legal entre trabajadores en función del tipo de contrato y su interacción con otras instituciones laborales, tales como la negociación colectiva, ha sido una de las principales responsables de la profunda segmentación de nuestro mercado de trabajo. Desde entonces, las sucesivas reformas laborales han intentado remediar este problema, con sucesivos parches legales, pero sin alcanzar nunca sus objetivos. Mientras, la evidencia empírica nos ha mostrado los amplios efectos perjudiciales que se derivan de esta segmentación: desde la mayor volatilidad y persistencia del desempleo [Sala *et al.* (2009), Dolado *et al.* (2010)], el deterioro de la productividad [Dolado y Stucchi (2008)], hasta las distorsiones generadas en las decisiones de los hogares, sobre los planes de consumo [Barceló y Villanueva (2009)] o sobre las tasas de fecundidad [De la Rica e Iza (2005)].

La legislación contractual, en un contexto en el que los salarios no son flexibles y en el que existe incertidumbre en la resolución de conflictos judiciales, hace que no se cumplan las condiciones para que los costes de despido sean neutros [Lazear (1990) y Bertola (1990)]. La literatura económica identifica los costes de despido como un elemento clave para entender las decisiones de contratación y de ajuste de plantilla [véase Bentolila y Bertola (1990)]. Mayores costes de despido generan una menor volatilidad del empleo ante cualquier tipo de shock: una menor contratación cuando es positivo y menos despidos cuando es negativo. En consecuencia, el efecto de las indemnizaciones por despido sobre el nivel de ocupación media es ambiguo ya que depende de cuál de los dos efectos es mayor [Boeri, Conde-Ruiz y Galasso (2011)]. Trabajos recientes muestran que cuando la estructura de costes de despido es dual, fijando indemnizaciones distintas para trabajadores con contratos indefinidos y temporales, la volatilidad del paro es mayor cuanto mayor sea la brecha entre ambos [Bentolila *et al.* (2010)] y también es mayor que en un mercado de trabajo con un contrato único [Costain *et al.* (2010)]. Adicionalmente, un mercado de trabajo dual en el que una parte de los contratos tiene una duración determinada, genera menores inversiones en formación en las empresas y menos mejoras en productividad durante las épocas de bonanza [Dolado y Stucchi (2008)], por lo que este tipo de regulación contractual también debería tener efectos perjudiciales en términos de crecimiento económico. En esta misma línea, Andrés *et al.* (2009) muestran cómo la vuelta a una tasa de paro similar al período pre-crisis, con la restricción de que se produzca además un aumento sustancial de la productividad, sería más rápida si se aplicase una reforma laboral profunda que incorporase, entre otras medidas, la implementación de un contrato único.

Aunque el contenido de la última reforma contempla aspectos que van más allá de medidas para reducir la segmentación del mercado de trabajo (incluye además medidas para mejorar la flexibilidad interna de las empresas, la intermediación y la formación, entre otras), en este artículo nos centraremos en valorar la efectividad de la reforma para reducir la rotación laboral involuntaria en nuestro mercado de trabajo. Antes, hemos de recordar que esta reforma está inconclusa: algunas medidas comenzarán a implementarse de forma progresiva (la subida del coste de despido de los temporales) o deben aún desarrollarse (el hipotético fondo de capitalización a la austriaca) y, finalmente, otras que deberían interactuar con las medidas orientadas a combatir la temporalidad (por ejemplo, la reforma de la negociación colectiva) están aún por concretar en el momento de redactar este artículo.

A pesar del alto grado de incertidumbre existente, el objetivo del artículo es doble. Por un lado valorar en que medida lo que conocemos de la reforma será efectivo para reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo. Por otro lado, comparar la actual reforma con la que supondría la introducción de un nuevo contrato con coste indemnizatorio creciente. Las ventajas de este tipo de contrato ya han sido detalladas extensamente a raíz de la denominada “Propuesta para la Reactivación Laboral” [Andrés *et al.* (2009); www.crisis09.es/propuesta]. Sus fundamentos se basan en que se erradicaría progresivamente la dualidad legal con un único tipo de contrato para todas las nuevas relaciones laborales (eliminando los límites en la duración de los contratos y las diferencias en indemnizaciones por despido que impone la existencia de contratos temporales e indefinidos) y debería permitir reducir la rotación laboral (suavizando los saltos que se producen en las indemnizaciones por despido con la antigüedad del trabajador en la empresa, es decir, eliminando el incentivo artificial al despido justo cuando las empresas tienen que decidir si continuar con un trabajador temporal, convirtiendo su contrato en indefinido).

Este artículo se estructura como sigue. En la Sección 1, se presenta un resumen de las principales medidas de la reforma para combatir la dualidad. Estas medidas se centran en la reducción de la brecha en las indemnizaciones por despido, encareciendo las de los contratos temporales y abaratando las de los indefinidos, tanto para los nuevos contratos como para los ya vigentes. Se muestra que estas líneas son muy continuistas al haberse adoptado ya en reformas anteriores con muy escaso éxito.

En la Sección 2, realizamos una primera evaluación de la eficacia de esta fase inicial de la reforma, llegando a la conclusión de que, de momento, no existe ninguna señal de que esté cubriendo sus objetivos.

En la Sección 3, analizamos la evolución del coste agregado por despido de la actual reforma en la que el FOGASA se hace cargo de 8 días de indemnización por despido y se incentiva el uso de los contratos de fomento. Por último, en la sección 4, se presentan los resultados de un ejercicio de simulación que nos permite comparar las indemnizaciones por despido medias potenciales en el largo plazo de esta reforma y de otra alternativa basada en un contrato único con coste indemnizatorio creciente. Finalmente, en la Sección 5 se resumen las principales conclusiones de este artículo.

1. LA REFORMA LABORAL DE 2010: MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

La reforma utiliza cuatro estrategias para reducir las altas tasas de temporalidad de nuestro mercado de trabajo: la reducción directa de la brecha en las indemnizaciones por despido entre los contratos indefinidos y temporales; la racionalización del proceso judicial del despido clarificando las causas por despido económico u objetivo; las bonificaciones de la contratación indefinida y la restricción del uso de los contratos indefinidos.

1.1. Reducción de la brecha de indemnizaciones entre contratos indefinidos y temporales

Por un lado, aumentan las indemnizaciones de los contratos temporales, de forma gradual de 2012 a 2015, desde los 8 días por año de servicio hasta los 12 días. Por otro, se intenta reducir las indemnizaciones por despido de contratos indefinidos mediante la adopción de varias medidas complementarias:

- a) Ampliación del colectivo con el que se pueden celebrar los Contratos de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI), es decir, los contratos cuyas indemnizaciones son de 33 días por año trabajado en la empresa¹ y clarificación de la legislación para garantizar que el despido improcedente en este tipo de contratos sea efectivamente de 33 días y no de 45 días por año como ocurría antes de la reforma².
- b) Reducción de la duración del preaviso exigido en los casos de despido objetivo, de 30 a 15 días. Esto es importante porque acerca el preaviso entre la causa económica y la disciplinaria que no tiene período de preaviso.
- c) Subvención de 8 días de la indemnización de los despidos objetivos a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)³. Dado que este fondo se financia por medio de cotizaciones empresariales (0,2% de la base de cotización mensual de cada trabajador), se trata pues de que las empresas anticipen parte de la indemnización que el trabajador recibe en el momento de ser despedido.

Nótese que esta última medida puede implicar algunos efectos inicialmente no buscados. En efecto, al ser el FOGASA un fondo común, aquellas empresas más propensas a la rotación tienen una nueva vía de financiación de despidos, estando subvencionadas por aquellas que utilicen menos la flexibilidad externa. Es decir, esta medida debería constituir un incentivo para comportamientos de *free-riding*, aunque, en principio, sólo debería estar vigente hasta finales del 2011.

En definitiva, con este paquete de medidas, el Gobierno trata de cerrar la brecha entre los costes de despido de los contratos temporales y los indefinidos. Como se puede ver en el cuadro 1, la reforma laboral tiene un potencial de disminución en los costes de despido muy alta. Así por ejemplo si la antigüedad en la empresa de un trabajador alcanza los cinco años, la caída de la indemnización por despido del CFCI es de 37,8% y para los contratos ordinarios de 11,1%. Se trata aquí de una re-

(1) Estos colectivos pasan a ser: i) todos los trabajadores que lleven al menos un mes en paro, sea cual sea su edad y sexo; ii) aquellos desempleados que en los dos años anteriores tuvieran un contrato temporal; y iii) cualquier trabajador cuyo contrato temporal se convierta en indefinido antes del 31 de Diciembre de 2012.

(2) Como pusimos de relieve en Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2010), antes de la reforma de 2010 el coste de despido del CFCI era de facto 45 días por año trabajado pues la legislación y el proceso judicial hacían que las empresas utilizaran el despido disciplinario (que paga 45 días) para eliminar incertidumbre. Esta era una de las razones principales de la escasa utilización del CFCI. Con esta reforma, se ha intentado clarificar la legislación para que cuando el empresario despida por motivos económicos y reconozca la improcedencia, lo máximo que pague sean 33 días (anteriormente el juez podía dictaminar nulidad con la consiguiente readmisión del trabajador y pago de salarios atrasados). Además, ahora cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria (es decir cuando se incurre en fraude de Ley), la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador.

(3) Ocho días por año de servicio en los supuestos de indemnización por despidos objetivos procedentes o improcedentes, para todos los contratos con duración superior a un año celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Previo a la reforma el FOGASA, entre otras funciones, se hacía cargo del 40% de la indemnización siempre que fuera un despido procedente y para las empresas de menos de veinticinco trabajadores.

Cuadro 1: VARIACIÓN COSTE DE DESPIDO: ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA

	CONTRATO DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA				CONTRATO ORDINARIO				DIFERENCIAS DE COSTES (Vía Económica: CFCI vs C. Ordinario)
	Antes (vía Disciplinaria)	Ahora (vía Económica)	Reducción Coste de Despido	Antes (vía Disciplinaria)	Ahora (vía Económica)	Reducción Coste de Despido	Antes (vía Disciplinaria)	Ahora (vía Económica)	
Indemnización	45	33	45	45	60	33,3%	45	60	33,3%
Preaviso	0	15	0	15	89	-1,1%	15	89	-1,1%
FOGASA	0	8	0	8	126	-6,7%	8	126	-6,7%
1 año	45	48	6,7%	45	180	-36,1%	45	180	-36,1%
2 años	90	65	-27,8%	90	200	-11,1%	90	200	-11,1%
3 años	135	90	-33,3%	135	163	-9,4%	135	163	-9,4%
4 años	180	115	-36,1%	180	225	-11,1%	180	225	-11,1%
5 años	225	140	-37,8%	225	385	-14,4%	225	385	-14,4%
10 años	450	265	-41,1%	450	450	0%	450	450	0%

Fuente: Elaboración propia.

baja potencial pues para calcularla estamos suponiendo que los 8 días que paga el FOGASA se mantiene por toda la vida del contrato⁴.

En este cuadro, se pueden observar las principales implicaciones potenciales de la reforma. Primero, con la subvención del despido por parte del FOGASA, debería empezar a ser más atractivo utilizar la vía económica en lugar de la disciplinaria. Segundo, el CFCI es ahora más atractivo para las empresas en términos de indemnizaciones por despido que el Contrato Ordinario. En concreto, antes de la reforma, y como se muestra en Conde-Ruiz *et al.* (2010), el coste de despido era similar en la práctica, mientras que ahora el CFCI tiene un coste de despido casi un 40% más bajo para contratos de 5 años de duración o más. Tercero, la brecha en las indemnizaciones por despido de contratos indefinidos y temporales era antes de la reforma de $45-8 = 37$ días de salario. Ahora, si el contrato indefinido es de fomento (CFCI) y la duración del contrato es superior a un año, la brecha se reduce a $25-12 = 13$ días de salario, ya que 8 de los 33 días serán pagados por el FOGASA. Es decir la reducción en la brecha es del 65%.

Para entender los efectos de la reforma, es importante tener en cuenta que se introduce un elemento de incertidumbre que puede ser determinante: un fondo de capitalización a la austriaca sustituirá al fondo FOGASA a partir de 2012. Es decir, si somos rigurosos hasta que no se defina el nuevo fondo y su transición, no creemos que esta reducción de la brecha (entre temporales e indefinidos) pueda ser totalmente internalizada en la decisión de contratación de las empresas. Por lo tanto, en lo único que hay certeza es que con esta reforma el contrato de fomento es por fin más atractivo que el contrato ordinario en términos de coste despido.

1.2. Racionalización del despido objetivo

El proceso de despido de nuestro ordenamiento jurídico no funciona correctamente. Si fuera de otra forma, en un momento de crisis como el actual, la gran mayoría de los despidos se podría justificar por causas económicas y serían procedentes. Y no ha sido así, pues tan solo el 15% de los despidos de trabajadores con contratos indefinidos se ha encauzado por esta vía. Por ello, la solución natural que tenía que abordar esta reforma era la clarificación de las causas de despido objetivo.

En concreto, la reforma precisa el alcance y acreditación de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden amparar despidos colectivos o despido objetivos (20 días/año). Por razones económicas se entiende no solo la existencia en la empresa de pérdidas actuales sino también pérdidas previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos. Por razones técnicas se entenderá cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Las razones organizativas se ligan a la existencia de cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. Y finalmente, por razo-

(4) También estamos suponiendo que gracias a la reforma el CFCI pagará de facto 33 días de salario. Es decir, que los jueces no están dictando sentencias a favor de los trabajadores alegando que cuando la empresa dice que el despido es por motivos económicos en realidad es por motivos disciplinarios, viendo fraude de ley en esta conducta de las empresas. Habrá que esperar unos años para ver cual es la jurisprudencia al respecto.

nes productivas se entenderá cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

No obstante a pesar del esfuerzo de diseño jurídico que presenta la reforma en esta materia, existen serias dudas sobre el buen funcionamiento de esta vía. La razón es la siguiente: para que un juez pueda pronunciarse ecuanímicamente sobre la procedencia de un despido primero debe ser capaz de evaluar si una empresa es viable no solo en el presente sino también en el futuro (para ello tiene que analizar más allá de las pérdidas puntuales de un ejercicio contable). A continuación, en el caso de que quede probado que la empresa tiene problemas, tiene que determinar que es el despido la única solución posible y finalmente tiene que probar que el número de despidos y los trabajadores afectados por estos son los adecuados y no otros. Esta es una tarea difícil, no sólo para un juez que no tiene conocimientos económicos suficientes, sino también para cualquier asesoría. Por este motivo, los jueces siempre tendrán dudas a la hora de pronunciarse y en este caso como muestra la evidencia empírica [Galdón y Guëll (2000) e Ichino, Polo y Rettore (2003)] se pondrá de parte del trabajador (la parte más débil) dictaminando la improcedencia del despido. En cualquier caso para poder evaluar esta medida y ver si nuestra predicción es correcta es necesario que transcurra un período de tiempo suficiente y ver como evoluciona la jurisprudencia al respecto.

1.3. Bonificaciones y restricciones en el uso de los contratos temporales

Por último, la reforma se cierra además con dos políticas adicionales para combatir la dualidad laboral: la limitación de la duración de los contratos temporales y una nueva política de bonificaciones, sólo para determinados colectivos.

En cuanto a la primera medida, se limita el tiempo máximo de los contratos por obra o servicio determinados (36 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva) y se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos temporales en una misma empresa.

Finalmente, respecto a la segunda, se concentran las bonificaciones en los jóvenes de hasta 30 años sin formación y desempleados y en los trabajadores maduros en situación de desempleo de larga duración⁵.

1.4. Una primera valoración a la luz de lo ocurrido con anteriores reformas

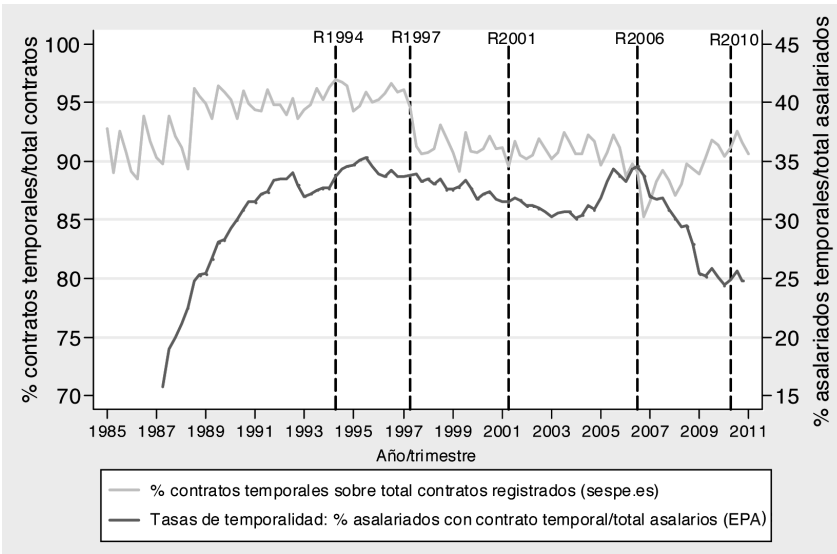
En realidad, todas las demás medidas resumidas anteriormente, conforman una reforma que se puede calificar como “continuista”. Tal como se puede observar en el cuadro A1 del Apéndice, todas ellas han sido probadas ya en las reformas laborales previas. De hecho, la historia de las reformas laborales en España se reduce a un compendio de cambios en la regulación contractual y en las políticas de bonificaciones bastante similares: nuevos tipos de contratos temporales o indefinidos, o supresión de los existentes, extensión de su cobertura, ampliación o reducción de su duración, aumentos o reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, reduc-

(5) Sorprende, no obstante, que nuevamente la política de bonificaciones se aplique a un colectivo tan amplio de trabajadores, cuando existen evidencias claras [véase Conde-Ruiz *et al.* (2010), García Pérez y Rebollo (2009a, 2009b)] de tratarse de una medida muy cara y totalmente inefectiva. Lo razonable sería dedicar estos recursos a políticas activas más efectivas como la formación o el reciclaje profesional y concentrar las bonificaciones en colectivos más pequeños y con grandes problemas de empleabilidad como por ejemplo los discapacitados o las víctimas de violencia de género.

ción o aumento de la indemnizaciones por despido, clarificación de sus causas, y un largo “quita y pone” de colectivos que se pueden beneficiar de las bonificaciones, ahora lineales, antes proporcionales.

Y lo menos que podemos decir es que, tal como se muestra en el gráfico 1, estas medidas han probado ser bastante ineficaces de cara a reducir la tasa de temporalidad o el porcentaje de contratos temporales que se firman cada mes, más allá de períodos transitorios entorno a las fechas de aprobación de las reformas. Con la reforma del año 1997, el porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos registrados llegó a caer unos 4 puntos porcentuales. Con la del 2006, este porcentaje volvió a caer casi 6 puntos porcentuales, pero desde entonces esta tasa ya ha vuelto a los niveles registrados antes de la reforma, situándose de nuevo por encima del 90%. Por su parte, las tasas de temporalidad (porcentaje de asalariados con contratos temporales sobre el total de asalariados) también habían vuelto a alcanzar un máximo justo antes de la reforma del 2006, y desde entonces, no han cesado de caer, más que como efecto de la reforma, como consecuencia de la crisis.

Gráfico 1: TASAS DE TEMPORALIDAD Y PROPORCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

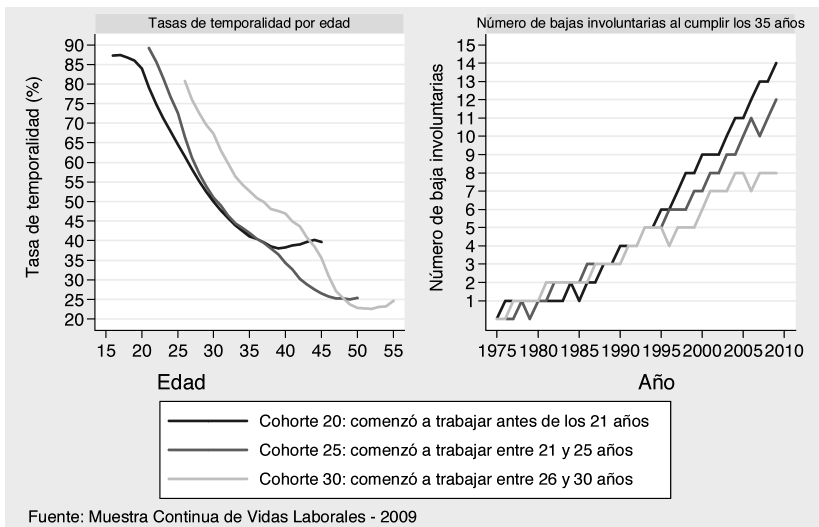


Fuente: EPA (INE) y sespe.es (Ministerio de Trabajo e Inmigración) – 1985-2011 (1º trimestre).

La estrategia de bonificar los contratos indefinidos y limitar el uso de los temporales, no ha conseguido, desde luego, mejorar la situación de inestabilidad laboral de los entrantes en el mercado de trabajo español. Todo lo contrario, las tasas de temporalidad a lo largo de la vida laboral de los jóvenes españoles han seguido aumentando con el paso de los años. Como se puede ver en el gráfico 2, las cohortes de jó-

venes que empezaron a trabajar antes de los 20 años siguen con más de un 40% de temporalidad al cabo de 20 años de vida laboral. El panel derecho de este gráfico, que mide el número medio de bajas laborales al llegar a los 35 años de edad, también deja a las claras cómo ha seguido aumentando la rotación laboral entre los más jóvenes.

Gráfico 2: TASAS DE TEMPORALIDAD Y NÚMERO DE BAJAS NO VOLUNTARIAS POR COHORTES



Por otro lado, el gráfico 3 muestra cómo ha evolucionado la composición del empleo indefinido y temporal por tamaño de empresa. Es un error pensar que el empleo temporal se concentra en las pequeñas empresas y el indefinido en las grandes. Como se puede observar, las tasas de temporalidad por tamaño de empresa han ido convergiendo, y son las empresas de mayor tamaño quienes han aumentando su peso en el volumen total de empleo temporal. A principios de esta década, eran las que menor peso tenían, mientras que en la actualidad son las que más presencia tienen en este segmento del mercado de trabajo. Es decir, el fenómeno de la temporalidad, no es sólo un problema asociado con las pequeñas empresas, se ha ido generalizando a todos los segmentos empresariales, siendo un factor determinante de los bajos niveles de productividad de nuestra economía⁶. Si este hecho era bastante evidente en épocas de bonanza, la presente crisis ha venido a mostrar de nuevo los efectos más perniciosos de mantener una tasa de temporalidad tan alta.

(6) Un estudio reciente de Dolado y Stucchi (2008) aporta evidencias muy robustas sobre la relación negativa entre tasa de temporalidad y productividad en las empresas, y lo contrario una relación positiva entre tasas de conversiones de temporales a indefinidos y productividad.

Gráfico 3: DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO FIJO Y TEMPORAL POR TAMAÑO DE EMPRESA

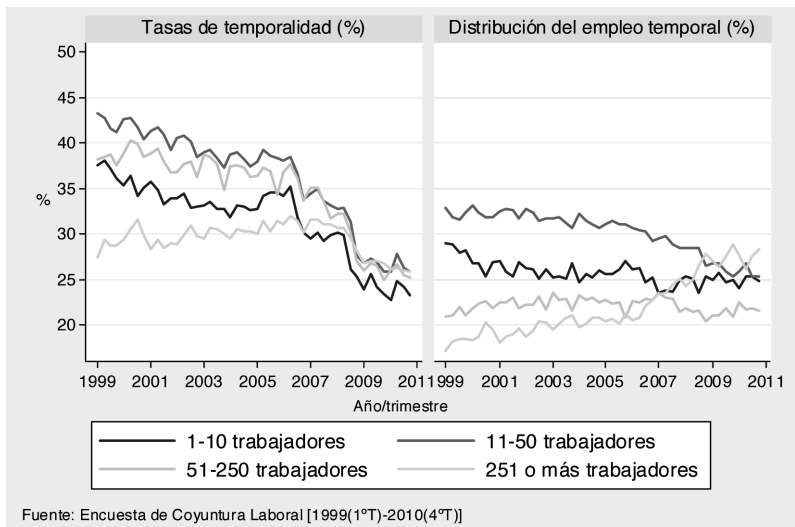
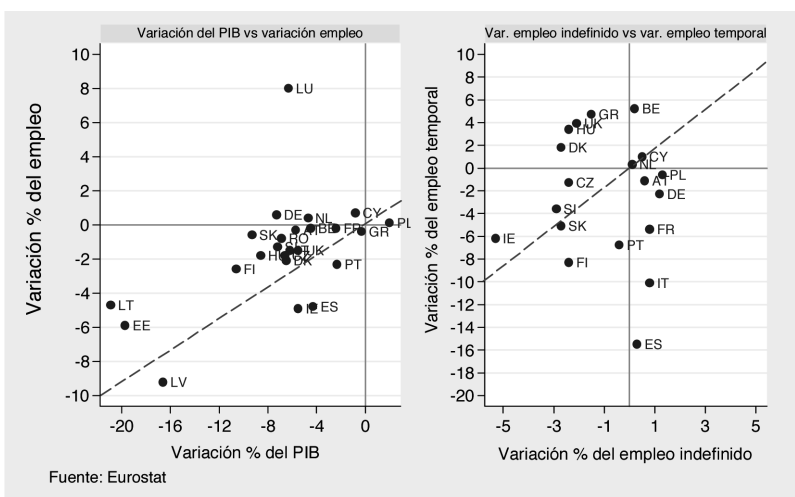


Gráfico 4: VARIACIÓN DEL PIB Y DEL EMPLEO INDEFINIDO Y TEMPORAL [EXCLUIDO EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, 2008 (2T) – 2009 (2T)]



Tal cómo se muestra en el gráfico 4, el despido o no renovación de los trabajadores temporales ha sido una de las vías de ajuste elegidas en la mayoría de los países europeos, pero aún más en el caso español, precisamente por disponer de un colectivo de trabajadores temporales mucho más amplio. Así, aunque la caída de la actividad económica haya sido mucho menor que en la mayoría de los países europeos, la destrucción de empleo ha sido mucho más amplia en España, incluso si excluimos del análisis al sector de la Construcción. En este sentido, el estallido de la burbuja inmobiliaria no puede servir de excusa. Antes deberíamos considerar por qué nuestras tasas de temporalidad son más altas que en el resto de países para todas las edades, niveles educativos, ocupaciones y sectores.

2. PRIMEROS RESULTADOS DE LA REFORMA: EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS, CONVERSIONES Y DESPIDO OBJETIVO

En esta sección, analizamos en que medida la reforma laboral está teniendo algún tipo de efecto en el mercado de trabajo desde su aprobación. De momento, podemos analizar con datos agregados el impacto en el corto plazo de tres medidas de esta reforma: la clarificación del despido económico, la extensión de la cobertura del contrato de fomento de la contratación indefinida (con una indemnización de 33 días por año de servicio) y la reasignación de los recursos destinados a bonificaciones.

Ante todo, conviene establecer los límites para la evaluación de esta reforma en estos momentos. En primer lugar, está el corto período de tiempo desde su puesta en marcha (9 meses en el momento de escribir este artículo), período aún más corto si se tiene en cuenta el procedimiento para su aprobación y la incertidumbre que generó este procedimiento. Aún así, reformas anteriores, especialmente la de 2006, que han mostrado su escaso impacto en la tasa de temporalidad a posteriori, sí que han tenido efectos transitorios intensos en los meses próximos a su puesta en marcha.

Los primeros pasos de esta reforma levantan serias dudas sobre el tema de la clarificación de las causas de despido objetivo. Si tiene efecto, puede que necesitemos de un tiempo para ver cómo se concretan con la práctica jurídica. En este sentido, su uso debería ir dependiendo del nivel de confianza que tengan las empresas sobre su aplicabilidad real. Aún así, algunas empresas, más apuradas o con menor aversión al riesgo, ya deberían haberse beneficiado de la nueva normativa sobre despido, más aún cuando las rebajas en las indemnizaciones se han convertido en aún más sustanciales si se aprovechan del uso del FOGASA, oportunidad que se está dando con una fecha límite.

El segundo límite para la evaluación es el hecho de que estamos aún inmersos en plena crisis. Pero ello no significa que no se esté contratando o despidiendo, que las tasas de creación y destrucción de empleo no sigan siendo elevadas tanto para el empleo temporal como para el indefinido. Entre julio de 2010 y marzo de 2011, se han firmado cerca de 10 millones de contratos temporales y más de 900 mil indefinidos y, entre julio de 2010 y febrero de 2011 se han despedido a unos 500 mil trabajadores indefinidos y otros 680 mil temporales se han dado de alta para percibir una prestación contributiva. En este contexto, si la reforma tuviera algún efecto, ya debería observarse en una caída de la tasa de temporalidad o en un alza de la proporción de contratos indefinidos sobre los nuevos contratos, o al menos en un cam-

bio sustancial en el tipo de contratos (ordinarios o de fomento) firmados y en los tipos de despidos (procedentes o improcedentes) producidos.

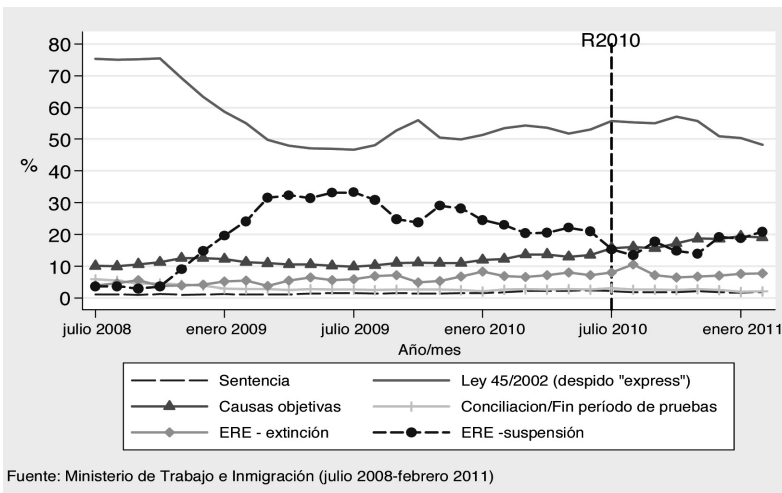
El tercer límite para la evaluación es que es ésta una reforma aún en marcha: sólo se pueden evaluar la medidas que ya entraron en vigor: por ejemplo, el aumento progresivo de las indemnizaciones por despido de los contratos temporales se iniciará el año que viene, la colaboración entre agencias públicas y privadas depende aún de su definición vía reglamento y otras reformas aún están por aplicar y se espera que interactúen con las ya en vigor (la reforma de las políticas activas y, sobre todo, la de la negociación colectiva).

Finalmente, una última restricción es que no disponemos aún de microdatos para analizar los efectos netos, directos e indirectos, sobre colectivos y empresas, teniendo que contentarnos con la información que nos ofrecen los datos agregados. Teniendo en cuenta estas limitaciones, los datos procedentes de las estadísticas de contratos y de las altas iniciales en el sistema de prestaciones por desempleo nos permiten ilustrar los siguientes hechos que parecen caracterizar los primeros meses de esta reforma:

- (i) El aumento de los despidos por causas objetivas no parece deberse a la reforma

Como remarcamos más arriba, algunas empresas ya deberían haberse acogido y beneficiado de los cambios en la normativa sobre clarificación de las condiciones objetivas. Si nos fijamos en cómo se distribuyen las altas iniciales de los perceptores de prestaciones de desempleo contributivas procedentes de un empleo con contrato indefinido, incluyendo aquellos afectados por una suspensión temporal vía ERE (gráfico 5), observamos que esta crisis se puede dividir en dos fases.

Gráfico 5: ALTAS INICIALES DE BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE NIVEL CONTRIBUTIVO (% SOBRE ALTAS DE TRABAJADORES QUE TENÍAN CONTRATO INDEFINIDO)

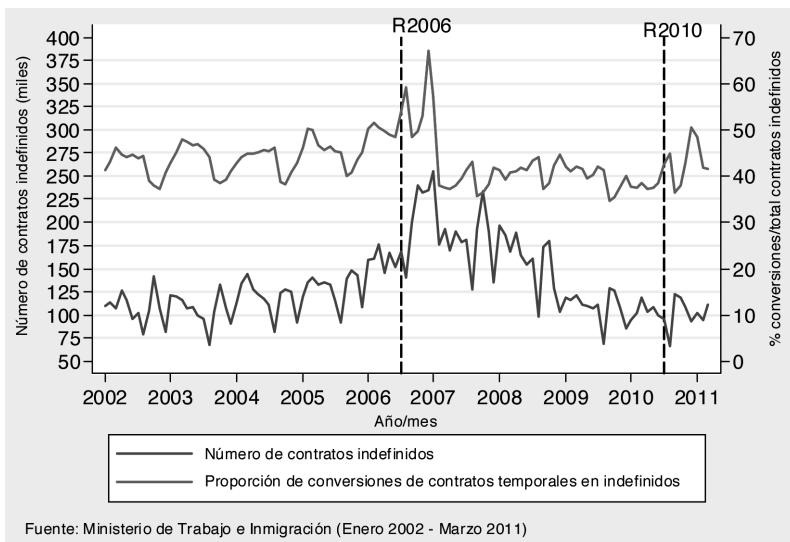


En el inicio de la crisis se hizo un uso bastante extensivo de las suspensiones temporales perdiendo peso sobre el total los despidos improcedentes por la vía “express” (Ley 45/2002), manteniendo estable (es decir creciendo en número) los despidos por causas objetivas y aumentando algo los despidos colectivos (ERE-extinción). Una vez adentrados de pleno en la crisis, las suspensiones temporales han ido perdiendo peso, aumentando tanto los despidos individuales considerados como improcedentes (ley 45/2002) como los procedentes por causas objetivas. Este aumento, muy similar para ambos tipos de despido, se mantiene en los meses anteriores y posteriores a la reforma. En el último mes con datos disponibles (febrero de 2011), de nuevo, un 48% de los ceses se ha realizado por la vía “express” y un 19% por la de condiciones objetivas. Son nueve puntos porcentuales más desde julio de 2009 tanto para los primeros como para los segundos y no se observa que se haya producido un cambio en estas tendencias entre los meses previos y posteriores a la entrada en vigor de esta reforma.

(ii) Sin efectos sobre el número y tipo de contratos indefinidos

Como se puede observar en el gráfico 6, el número de contratos indefinidos lleva estabilizado sobre unos 100.000 de media mensual desde el inicio del 2009 y no parece haber habido cambios con la aplicación de esta reforma. Tampoco parece haber efectos sobre la contratación indefinida del abaratamiento del despido vía subvención de FOGASA. Para ello tendríamos que observar algún cambio con el plazo de diciembre de 2010 (al poder beneficiarse de esta medida siempre que la duración del contrato fuera cómo mínimo de un año y en caso de despido posterior a junio de 2011).

Gráfico 6: CONTRATOS INDEFINIDOS Y PROPORCIÓN DE CONVERSIONES



(iii) Efectos notables sobre la proporción de contratos bonificados y sólo transitorios sobre los contratos con indemnizaciones de 33 días

Lo mismo ocurre con la composición de contratos, iniciales vs. conversiones: están sobre el 40% de los contratos totales desde enero de 2007, una vez pasado el impacto transitorio de la reforma de 2006. Bien es cierto, sin embargo, que hasta el mes de diciembre de 2010, se ha producido un salto importante en esta proporción, que, al igual que en la reforma del 2006, ha venido condicionado por los plazos fijados para las conversiones con un coste de despido más barato o vía CFCI,

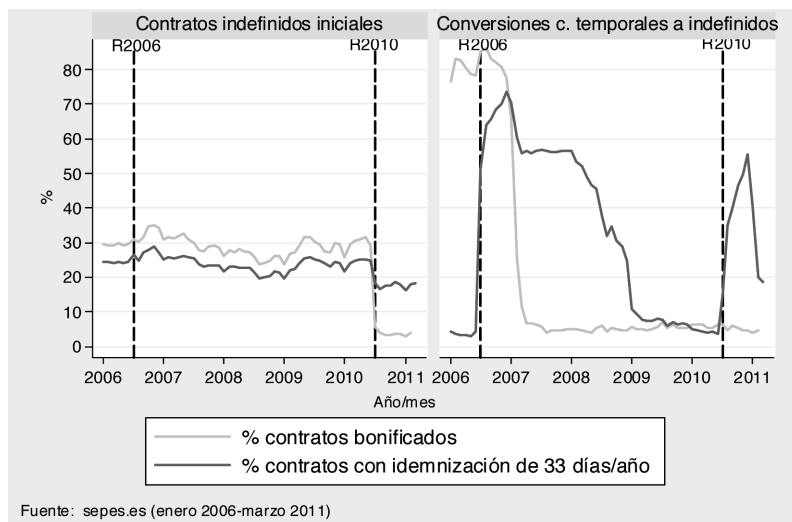
En primer lugar, existe una coincidencia con la reforma de 2006 en el hecho de que haya una fecha límite para que las conversiones se beneficien de los 33 días (en este caso hasta finales 2010 para los contratos temporales celebrados antes de la aprobación de la reforma y hasta finales del 2012 para los firmados con posterioridad). De ahí que el cambio registrado fuese espectacular hasta diciembre de 2010): más de la mitad de las conversiones “fueron a 33”, cuando justo antes de la reforma estaban en el 4-6%. Sin embargo, una vez pasado el plazo, esta proporción está volviendo rápidamente a los valores pre-reforma en los primeros meses de 2011.

En segundo lugar, a diferencia de la reforma anterior cuando las conversiones se acompañaron de una importante bonificación, ahora no. Simplemente, son los 33 días lo que han motivando este cambio. No obstante, hay que tener en cuenta también que no parece que vaya a haber un mayor impacto sobre las conversiones. Los últimos datos disponibles indican que éstas, pasado el período de transición, no han aumentado, ni en términos absolutos, ni en términos relativos.

En tercer lugar, para los contratos indefinidos iniciales, se observa todo lo contrario: cae la proporción de bonificados, y con ello se ven arrastrados también los contratos iniciales de fomento de 33 días. Pero cabe insistir en que, de forma global, los contratos iniciales no se ven afectados por la reforma ya sea en términos absolutos o relativos. Pero esto no quiere decir que no se produzca un cambio en la composición por colectivos, lo que revelaría un potencial efecto sustitución, en especial por edades. En cualquier caso, aún es pronto para decir nada definitivo al respecto. Para ello será necesario disponer de microdatos.

Finalmente, tampoco podemos evaluar la reforma con fuentes de datos trimestrales, como la EPA o la Encuesta de Coyuntura Laboral, por ejemplo. Sólo disponemos de un trimestre en el que la tasa de temporalidad parece haberse mantenido en valores similares a los trimestres anteriores, después de una caída más que notable durante los primeros trimestres de la crisis, en especial en el sector privado (gráfico 1). Lo que puede parecer una paradoja es que, a pesar de esta evolución de la tasa de temporalidad, la proporción de contratos temporales sobre el total de nuevos contratos haya crecido para alcanzar los niveles anteriores a la reforma del 2006. Esta proporción ha seguido creciendo desde la entrada en vigor de esta reforma, lo cual puede ser interpretado como otra evidencia de que la reforma no parece haber afectado tampoco a esta tendencia.

Gráfico 7: PROPORCIÓN DE CONTRATOS BONIFICADOS Y CON 33 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN



3. UNA PRIMERA EVALUACIÓN: IMPACTO SOBRE EL COSTE DE DESPIDO AGREGADO Y LA DURACIÓN MEDIA DE LOS CONTRATOS

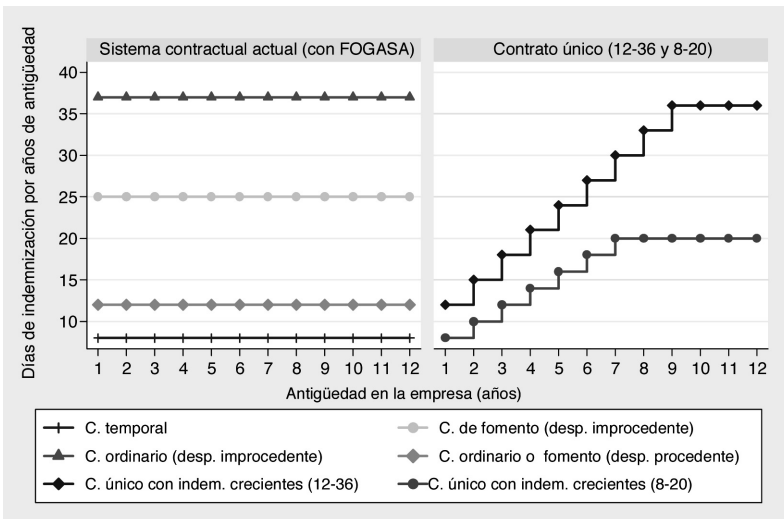
Tal como hemos señalado en la Sección 1, la reforma contempla que el FOGASA se haga cargo de ocho días de las indemnizaciones por despido por año de servicio. También sabemos que, a partir del 1 de enero de 2012, esta medida debería ser sustituida por un nuevo sistema en el que al menos una parte de la indemnización se irá pagando mensualmente en una cuenta de ahorro siguiendo el modelo austriaco. Como el diseño final de este fondo está aún sin desarrollar en esta sección nos planteamos que ocurre con los costes agregados si se mantuvieran en el tiempo la situación actual con el FOGASA. El análisis propuesto es relevante pues puede ocurrir que dado el calendario electoral la medida continúe aplicándose al no encontrar consenso para el diseño del nuevo fondo. Además, y de manera más relevante, esta medida puede de hecho constituir el nuevo statu quo a partir de ahora.

En concreto, para evaluar cómo evolucionarían los costes de despido futuros con distintos sistemas de indemnización por despido, realizaremos un ejercicio de simulación dinámico que nos permite calcular la indemnización media esperada para la población activa (empleados y parados) a lo largo de un período de tiempo determinado. La fuente de datos que utilizamos para realizar este ejercicio es la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2009 (la última disponible en el momento de escribir este artículo). La población activa de referencia es la existente a finales de 2009 y nuestro ejercicio simula su evolución prevista durante un período de 10 años. Para la construcción del modelo utilizaremos una serie de supuestos, similares a los utilizados en García Pérez (2010) y detallados en el Apéndice 2.

La evolución de la indemnización esperada para esta población depende de las probabilidades de transición entre situaciones laborales: de reemplazo para la población parada, y de despido y de conversión de empleo temporal en indefinido para la población empleada. Las probabilidades de transición utilizadas en este ejercicio de simulación se basan en las tasas empíricas observadas para el período 2002-2009, distinguiendo varias fuentes de heterogeneidad. Concretamente, distinguiremos en todas las transiciones varios grupos poblacionales en base al sexo, la edad, la duración en el empleo o el desempleo y el nivel de cualificación del trabajador. Asimismo, también se tienen en cuenta las diferencias en dichas tasas según el tipo de contrato (temporal, indefinido ordinario e indefinido de fomento) celebrado en cada empleo.

En el cuadro 2 se muestran los efectos predichos en nuestro ejercicio de simulación para tres escenarios. El escenario 0 es el de la situación previa a la Reforma del 2010 que serviría como elemento de comparación, especialmente si no se llegara a concretar la segunda fase de reforma. Los escenarios 1a y 1b pretenden simular situaciones en las que el FOGASA sigue pagando parte de la indemnización por despido (8 días por año de servicio) y se supone que esta medida se prorroga indefinidamente en el tiempo, es decir, no se procede a la implantación del modelo austriaco en enero del 2012. En el escenario 1a, se supone además que todos los despidos pasan a ser por causas objetivas, y son declarados todos como procedentes, mientras que en el escenario 1b, todos los despidos son calificados como improcedentes, tal y como ha pasado en el pasado. Son estos dos casos los que pretenden simular de una forma extrema la eficacia o no del resto de medidas de la primera fase de la reforma, en concreto la clarificación de la condiciones de despido objetivas.

Gráfico 8: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: SITUACIÓN CONTRACTUAL ACTUAL VS CONTRATO ÚNICO CON INDEMNIZACIÓN CRECIENTE 12-36



Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro 2: RESULTADOS DEL EJERCICIO DE SIMULACIÓN AL CABA DE 10 AÑOS: ESCENARIO PREVIO A LA REFORMA 2010
Y ESCENARIOS CON EXTENSIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO DE LA PRIMERA FASE DE LA REFORMA
(CONTRIBUCIÓN DEL FOGASA) Y CON CONTRATO ÚNICO**

	Indemnización	Coste de despido esperado	% con nuevo contrato	Tasa de temporalidad	Duración esperada en el empleo
0- Sin Reforma 2010	T: 8, IF: 45, IO: 45	2,81%	–	39,4%	4,9
1a- Reforma 2010 - FOGASA (todos los despidos procedentes)	T: 8-12, IF: 12+8, IO: 12+8	1,68%	35,3%	34,2%	5,3
1b- Reforma 2010 - FOGASA (todos los despidos improcedentes)	T: 8-12, IF: 25+8, IO: 37+8	3,12%	35,3%	34,2%	5,3
2a- CICA 8-20 (todos los despidos procedentes)	8-10-12-14-16-18-20	2,34%	70,4%	–	6,5
2b- CICA 12-36 (todos los despidos improcedentes)	12-15-18-21-24- 27-30-33-36	2,74%	70,4%	–	6,5

Notas: Coste calculado en términos de días esperados de indemnización o de contribución al FOGASA respecto al total anual que supone el salario de los trabajadores en la muestra utilizada para la simulación. T: Contrato temporal, IF: Contrato Indefinido de Fomento, IO: Contrato Indefinido Ordinario.

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se presentan en este cuadro dos escenarios alternativos (Escenarios 2a y 2b) que serán analizados en detalle en la sección 4, donde, frente a las medidas aprobadas en la reforma de 2010, se simula cual sería el efecto de la posible introducción de un nuevo contrato para todas las nuevas contrataciones que tuviera una estructura de costes de despido crecientes con la antigüedad en la empresa (CICA 12-36). Si todas las nuevas contrataciones se hicieran con un diseño de costes suavemente creciente con la antigüedad en la empresa, se eliminaría el actual incentivo al despido que tienen las empresas en la actualidad cuando se enfrentan a la decisión de convertir contratos temporales en indefinidos. Es más, si se quiere seguir manteniendo la distinción entre despido procedente e improcedente, también se puede diseñar una estructura que partiendo de 8 días llegue a 20 al cabo de 7 años o a 36 al cabo de 9. Estos diseños contractuales, mostrados en el panel derecho del gráfico 8, en comparación con el mostrado en el panel izquierdo que refleja la situación vigente antes de la reforma, sí que conseguirían reducir de manera efectiva la brecha en costes de despido entre el contrato temporal y el indefinido, lo cual eliminaría en gran parte el intensivo y abusivo uso de los primeros que se ha observado en España en los últimos 15 años.

El cuadro 2 muestra, para cada uno de estos escenarios y al cabo de diez años: i) el coste esperado para la empresa (incluyendo, en su caso, la parte que según la reforma aprobada, pagará el FOGASA en caso de despido) en términos de indemnización por despido esperada para los trabajadores despedidos según la simulación, como ratio del salario medio anual de un trabajador dado⁷; ii) el porcentaje de trabajadores con contratos nuevos, esto es, del tipo aprobado tras la reforma (en los escenarios 1a y 1b) y con el Contrato con Indemnizaciones Crecientes con la Antigüedad, CICA, en los escenarios 2a y 2b; iii) la tasa de temporalidad esperada al cabo de 10 años y iv) la duración media esperada de los trabajadores activos al cabo de 10 años.

3.1. *Escenario sin la Reforma 2010*

El primer escenario considerado es aquél en el que no se habría implementado la Reforma 2010, es decir, si la regulación laboral hubiera seguido vigente tal y como estaba antes de junio de 2010. Para ello, se supone que de las nuevas contrataciones el 85% se hacen mediante un contrato temporal, un 10% se hacen con contrato indefinido ordinario y el 5% restante mediante un contrato de Fomento. En las transiciones de temporal a indefinido, se supone que el 75% de las mismas se hace a un contrato indefinido ordinario y el resto a un contrato de Fomento⁸. Las probabilidades de transición de un estado a otro son las observadas hasta la fecha. Nuestros resultados indican que si no se aplicaran los cambios aprobados en la reciente reforma laboral, podemos esperar que el coste esperado de las indemnizaciones por despido al cabo de 10 años se acerque al 2,81% del salario anual del trabajador medio empleado a finales de 2009. Para calcularlo hemos supuesto una indemnización de 8 días por año de

(7) Concretamente este ratio es el resultado de dividir por 365 el número de días de indemnización por despido para los trabajadores que son despedidos, en términos esperados, según nuestra simulación.

(8) Con los datos de las contrataciones realizadas en el período 2002-2009 según la MCVL, estos porcentajes son, en media, 83,6%, 13,2% y 3,2%, respectivamente. Si tenemos en cuenta que puede haber contratos no bonificados que tienen el coste de despido del contrato ordinario, parece que las tasas usadas en la simulación no están muy lejos de las observadas en los últimos años.

antigüedad para los trabajadores temporales con derecho a indemnización y una indemnización de 45 días por año trabajado para todos los trabajadores con contrato indefinido⁹. Nuestra simulación muestra también que si no se aplicase lo acordado en la reforma laboral de 2010 podríamos esperar que la tasa de temporalidad en nuestra muestra llegara al 39,4% al cabo de 10 años y la duración media esperada de los empleados al cabo de 10 años estaría situada ligeramente por debajo de los 5 años¹⁰.

3.2. Escenario con la Reforma 2010

A continuación, ofrecemos los resultados de aplicar la reforma aprobada en junio de 2010 y descrita en la Sección 1. Para todos estos escenarios, realizamos los siguientes supuestos. En primer lugar, supondremos que la reforma va a conseguir que se firmen más contratos indefinidos, y dentro de estos más contratos de Fomento. Concretamente supondremos que, frente a lo asumido en el escenario anterior, el 75% de los nuevos contratos serán a partir de ahora temporales y, el 25% restante, indefinidos, de los cuales el 10% serán contratos indefinidos ordinarios y el 15% restante serán bajo el nuevo contrato de Fomento. Asimismo, también vamos a suponer que las conversiones de contratos temporales en indefinidos, dentro de una misma empresa, serán ahora en un 25% a contratos indefinidos ordinarios y en un 75% al nuevo contrato de Fomento. Finalmente, hemos asumido que los nuevos contratos de Fomento tendrán en el futuro las mismas tasas de despido que las observadas para estos en el período 2002-2009. Es decir, la principal diferencia entre el entorno económico, antes y después de la reforma, es que una vez aprobada la reforma hemos supuesto que se hacen más contratos de fomento en relación a ordinarios y que aumenta el porcentaje de contratos indefinidos que pasa del 15% antes de la reforma al 25% después de la misma. Aunque esta última hipótesis aun no se ve en los datos nos parece adecuado en la comparación de costes situarnos en la situación más favorable posible para la reforma, donde sería de esperar que la duración esperada de los empleos creciera en el futuro, al existir más empleo indefinido, y por consiguiente que la tasa de temporalidad caiga.

En este escenario se considera una indemnización por despido para los contratos temporales de 8 días por año que se convierte en 12 días en el quinto año tras la aprobación de la reforma. Para los contratos indefinidos consideramos, como se explicó antes, dos escenarios alternativos: (2a) donde *todos* los despidos son considerados procedentes, por lo que tanto, los contratos Ordinarios como los de Fomento tienen una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de un año de salario, y (2b) donde *todos* los despidos son considerados improcedentes (la indem-

(9) Como se apunta en Conde-Ruiz *et al.* (2010), para los contratos de Fomento antes de la reforma es muy probable que se extinguieran pagando la indemnización por despido disciplinario improcedente que asciende a 45 días por año trabajado. No obstante, si considerásemos que los contratos de Fomento implican una indemnización de 33 días por año trabajado el coste total esperado bajaría hasta el 2.7%.

(10) La tasa de temporalidad en nuestra muestra de simulación es del 40.3% dado que no hay información sobre trabajadores del Sector Público que no coticen a la Seg. Social, la mayoría de ellos funcionarios y por tanto con contratos indefinidos. Por otra parte, la duración media en los empleos contenidos en la muestra es de 4.3 años.

nización de los contratos ordinarios será, por tanto, de 45 días y la de los contratos de Fomento de 33 días por año trabajado) con un máximo de 3,5 y 2 años de salario, respectivamente. Es decir en el primer escenario se supone que el cambio normativo de clarificación de las causas de despido objetivo consigue crear una jurisprudencia tal que a partir de entonces todos los despidos son procedentes. En el segundo escenario, se supone que la vía judicial no funciona y que se continua pagando el despido improcedente pero con la salvedad de que ahora el contrato de fomento paga 33 días por año trabajado. En ambos casos hemos supuesto que los 8 días que el FOGASA pagará por el despido de los nuevos contratos indefinidos firmados a partir del momento en que se aprueba la reforma son también parte del coste que pagan las empresas, pues salen de un fondo empresarial, y que este prevalece finalmente durante al menos 10 años. No obstante, como hemos puesto de relieve en la Sección 1, la medida puede ser efectiva si la empresa no internaliza el coste pagado por el FOGASA, al reducir los costes relativos entre el contrato indefinido sobre el temporal y el del de fomento sobre el ordinario.

En el cuadro 2, vemos como en el escenario con reforma laboral y todos los despidos procedentes (2a) el coste disminuye pasando del 2,81% al 1,68% (de los cuales un 0,26% se paga a través del FOGASA). En el escenario donde la vía judicial seguiría imposibilitando que funcionen los despidos procedentes y todos los despidos sean de carácter improcedente (Escenario 2b) observamos que el coste indemnizatorio aumentaría pasando del 2,81% del salario medio al 3,12% (de los cuales 0,26 puntos son debidos al coste esperado para el FOGASA). En este escenario el coste agregado que pagan las empresas aumenta con respecto al escenario sin reforma a pesar de haber caído el coste de despido del contrato indefinido de fomento. La explicación a este hecho reside principalmente en el efecto composición pues en el escenario con reforma nos hemos puesto en la situación más favorable aumentando el porcentaje de contratos indefinidos en las nuevas altas¹¹. Esto hace que al cabo de 10 años la tasa de temporalidad baje al 34,2%, desde el 40,3% inicial y que la duración media esperada en ese momento suba a 5,3 años, frente a los 4,9 años que resultarían de no aplicar la reforma. Finalmente vemos en el cuadro 2 que nuestros resultados indican que al cabo de 10 años, un 35,3% de la población empleada tendría un contrato indefinido acogido a bonificación por parte del FOGASA en caso de despido.

4. LA REFORMA ALTERNATIVA: CONTRATO ÚNICO CON INDEMNIZACIONES CRECIENTES CON LA ANTIGÜEDAD PARA LAS NUEVAS CONTRATACIONES

El objetivo de la sección anterior era evaluar cual podría ser el efecto esperado en los próximos años sobre el coste despido medio por trabajador según las medidas aprobadas en la primera fase de la Reforma 2010 suponiendo que ésta se adopta como definitiva y se aplica durante los próximos 10 años. Como se ha apuntado anteriormente, y como muestran los resultados de nuestra simulación, esta reforma no conseguirá reducir de manera sustancial el uso abusivo observado en el pasado reciente de la contratación temporal con lo cual es de esperar que la duración esperada en el

(11) Adicionalmente, el aumento de la indemnización de los contratos temporales también explica parte de este aumento.

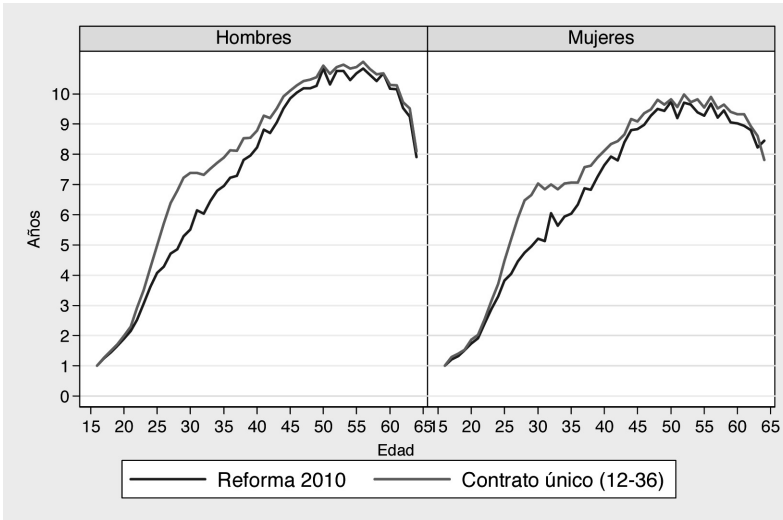
empleo de los trabajadores futuros no cambie sustancialmente, a pesar de la reducción de la brecha en indemnizaciones entre los contratos temporal e indefinido de Fomento. Si se quiere atajar de una vez la causa principal de este excesivo uso de la contratación temporal es necesario una reforma más radical que como se ha defendido desde diversos ámbitos pasa ineludiblemente por crear un nuevo instrumento de contratación que sea de aplicación forzosa a todas las nuevas contrataciones. Este nuevo contrato debe combinar en proporciones adecuadas la flexibilidad que ofrece el actual contrato temporal a las empresas y la seguridad y aseguramiento contra el riesgo de despido que ofrece el contrato indefinido a los trabajadores. La mejor manera de combinar estas dos características es mediante un contrato que, partiendo de una indemnización por despido inicial similar al contrato temporal, ofrezca un creciente aseguramiento contra el riesgo de despido del trabajador. Este componente se lograría de manera fácil haciendo crecer de manera suave la indemnización por despido con la antigüedad en el empleo. Así por ejemplo un contrato que ofrezca una indemnización de 12 días el primer año de trabajo, durante el cual habría un período de prueba suficientemente amplio para acomodar necesidades puntuales de empresas con actividades puramente estacionales, y que ofrezca un crecimiento en dicha indemnización de 3 días por año de antigüedad hasta llegar a un máximo de 36 días por año a partir del noveno en la empresa (CICA 12-36) es un posible diseño que cumple con los requisitos anteriormente citados. Tal y como muestra el panel derecho de la figura 9 este contrato no ofrece incentivos artificiales al despido ya que el coste marginal de estar un año más en la empresa crece de manera suave y continua.

En la parte final del cuadro 2 mostramos los resultados de nuestra simulación cuando aplicamos a todas las nuevas contrataciones este nuevo diseño contractual (CICA 12-36). Esta simulación, no obstante, requiere hacer un supuesto sobre la evolución futura de las tasas de despido bajo este nuevo contrato. En García Pérez (2010) se suponía que estas tasas sería el 75% de las que actualmente tienen, en media, los trabajadores bajo un contrato indefinido bonificado, es decir, serían un valor intermedio entre las tasas de despido de indefinidos no bonificados, que en su gran mayoría son contratos indefinidos ordinarios, y las de los trabajadores con contrato temporal. Sin embargo recientemente han surgido artículos que, mediante la resolución de un modelo de equilibrio dinámico y estocástico son capaces de generar endógenamente estas probabilidades de despido. Concretamente, Costain *et al.* (2010) resuelven un modelo de creación y destrucción de empleo basado en Mortensen y Pissarides (1994) y obtienen resultados que indican que las tasas de despido de un contrato único para las nuevas contrataciones serían un 77% menores a las observadas para todos los contratos temporales mientras que superarían en un 20% a las que, en media, tienen los actuales contratos indefinidos. Por otra parte, García Pérez y Osuna (2011) resuelven un modelo también basado en Mortensen y Pissarides (1994) pero donde introducen, como principal novedad, diferencias entre trabajadores, no solo en base al tipo de contrato que tienen sino también en base a la antigüedad en el empleo de cada uno. Con este modelo es posible, por tanto, generar tasas de despido endógenas para cada año de antigüedad en el empleo, que pueden ser comparadas con las existentes para cada tipo de contrato y distintos niveles de antigüedad. Los resultados en este sentido indican que las tasas de despido bajo un contrato único serían un 46% menores a las existentes actualmente para los contratos temporales de menos de 3 años de antigüedad y serían un 46,4% mayores a las existentes para contratos indefinidos con duración mayor de 4 años.

En base a estos resultados, en nuestras simulaciones hemos optado por imponer unas tasas de despido para el nuevo contrato que estén en un valor intermedio a los obtenidos en estos dos estudios. Concretamente hemos supuesto que las tasas de despido del contrato único serán un 60% menores a las existentes en el período el 2002-2009 para los contratos temporales de menos de 4 años de duración y serán un 35% superiores a las observadas en dicho período para los contratos indefinidos, ordinarios y de fomento, para duraciones superiores a 4 años¹².

Tal y como podemos comprobar en la parte final del cuadro 2 los resultados de imponer este contrato para todas las nuevas contrataciones son claramente beneficiosos en términos de duraciones esperadas al cabo de 10 años: dadas las menores tasas de despido que se prevé tendrán estos contratos la duración de los empleos al cabo de 10 años se elevaría hasta los seis años y medio, casi un tercio superiores a las que se observarían en el escenario 0, es decir, en aquel en el que no se aplicase ni siquiera lo aprobado en la Reforma del año 2010. Comparando con este último caso, las duraciones esperadas serían casi un 23% superiores. Estos resultados son especialmente favorables para los trabajadores de hasta 40 años, tal y como se puede comprobar en la figura 9.

Gráfico 9: DURACIÓN ESPERADA CON LA REFORMA DEL 2010 Y CON UN CONTRATO ÚNICO (12-36) POR SEXO Y EDAD

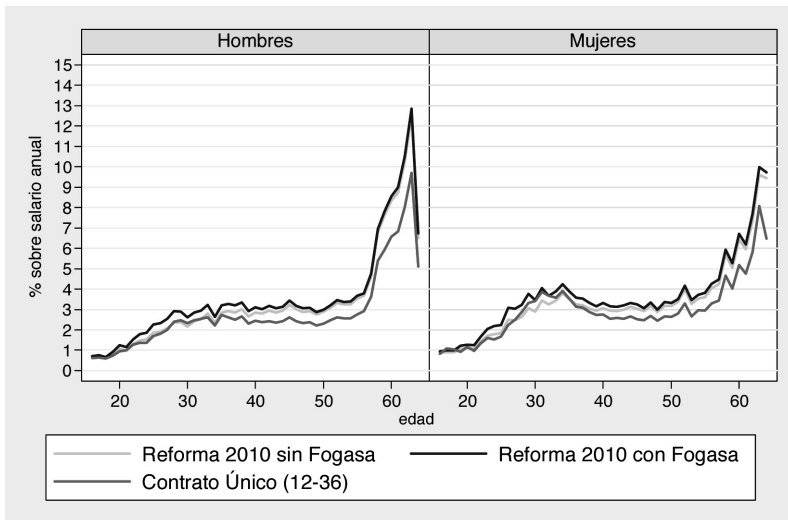


Fuente: Elaboración propia.

(12) Un posible efecto indirecto de esta reforma sería que la tasa de despido de los actuales trabajadores con contrato indefinido subiera de cara a sustituir contratos con mayor indemnización por el nuevo contrato único. Por eso, en nuestra simulación hemos supuesto también que las tasas de despido de los actuales indefinidos subirán en un 10% respecto al nivel observado en 2002-2009.

En términos de indemnizaciones por despido medias para la población empleada al cabo de 10 años, este nuevo contrato ofrece resultados muy similares a los que se podrían esperar de aplicar durante dichos años la reforma de 2010, incluyendo la bonificación por parte del FOGASA de 8 días por año de antigüedad para los contratos indefinidos. Como se puede observar en la figura 10, la indemnización media esperada, en términos relativos al salario anual, para los trabajadores empleados al cabo de 10 años son básicamente similares a las que se obtendrían con la reforma aprobada para trabajadores de menos de 25 años y ligeramente inferiores para trabajadores de mayor edad. Estas predicciones resultan en un coste esperado medio de este nuevo contrato al cabo de 10 años de en torno al 2,74% del salario medio, si todos los despidos se clasificasen como improcedentes (aplicando por tanto la escala 12-36) o del 2,34% si los despidos se clasificasen como procedentes (con la escala 8-20). Finalmente, nuestro ejercicio de simulación predice que el 70,4% de la población empleada estaría contratada bajo este nuevo contrato al cabo de 10 años.

Gráfico 10: COSTE ESPERADO DEL DESPIDO: REFORMA 2010 VS CONTRATO ÚNICO (12-36) POR SEXO Y EDAD



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, nuestros resultados muestran que los trabajadores más beneficiados con la introducción del Contrato Único serían los colectivos actualmente más desprotegidos: los jóvenes, principalmente aquellos que están desempleados o trabajan con un contrato temporal y cuentan con un nivel de cualificación bajo. Estos verían como su nivel de protección sería mayor bajo este escenario ya que sus expectativas de empleo mejorarían sustancialmente con este nuevo contrato. Existiría, no obstante un efecto negativo, en términos de indemnización media predicha al cabo de 10 años,

para los trabajadores que antes de introducirse la reforma tenían un contrato temporal y un nivel de cualificación alto o para aquéllos con un contrato indefinido, ya sea ordinario o de Fomento. En efecto, el primer grupo tendría menor indemnización esperada porque bajo el estatus quo tienen una probabilidad alta de acceder pronto a un contrato indefinido con mayores niveles de protección que los que ofrecería el contrato único. Por último, los trabajadores con contrato indefinido que sean despedidos, aunque esta probabilidad sea muy baja, también sufrirían una pérdida esperada en términos de indemnización predicha. La explicación reside en que, si son despedidos, accederían a un contrato con menor indemnización y con mayor probabilidad de despido que si nada cambiara, ya que en ese caso, dado su historial previo podrían acceder de nuevo a un contrato indefinido con mayores indemnizaciones por despido.

Aunque este modelo no recoge las decisiones empresariales, creemos también importante resaltar que la introducción de un contrato único con estas características es posible que también perjudique a las empresas que ya están instaladas. La explicación reside en que el nuevo marco contractual al ser más eficiente permitirá que se introduzcan nuevas empresas que competirían en mejores condiciones con las que ya están instaladas. Por este motivo, no deberíamos sorprendernos que una propuesta como esta también sea rechazada por los empresarios que defienden su negocio o el status quo.

4. CONCLUSIONES

El núcleo central de la Reforma laboral de 2010, ha apostado por seguir una vía continuista, centrándose en reducir la brecha en indemnizaciones por despido entre indefinidos y temporales con fórmulas ya aplicadas en anteriores reformas, siempre con escaso éxito. La principal novedad positiva de la reforma es que de una vez por todas se han eliminado las trabas para el uso del contrato de fomento, extendiéndolo de facto a todos los colectivos y permitiendo jurídicamente que el despido improcedente sea a 33 días de salario por año trabajado.

Tal como parecen mostrar los indicadores disponibles para los nueve primeros meses desde su aprobación, esta reforma sigue el mismo camino: tampoco parece funcionar. No está alterando de forma significativa los tipos de contratación, de ahí que, de nuevo, tendrá un muy escaso impacto sobre nuestra tasa de temporalidad. Tampoco parece que esté alterando los tipos de causalidad del despido que siguen una tendencia propia de esta crisis, en la que lo normal es que hayan crecido los despidos por causas objetivas, pero también lo han hecho los despidos improcedentes por la vía “express”. Ni los contratos de fomento a 33 días ni los cambios en las bonificaciones parecen tampoco haber alterado la relación entre contratos indefinidos y temporales. No debería utilizarse esta evidencia para interpretar que la reforma no era necesaria, todo lo contrario, sólo que está equivocada por reincidir en los mismos errores que en el pasado y ser escasamente innovadora.

Por otro lado esta reforma (aunque supongamos que el FOGASA continuara pagando 8 días de despido de forma indefinida) no conseguirá reducir de manera sustancial el uso abusivo observado en el pasado reciente de la contratación temporal con lo cual es de esperar que la duración esperada en el empleo de los trabajadores futuros no cambie sustancialmente, a pesar de la reducción de la brecha en indemniza-

ciones entre los contratos temporal e indefinido de Fomento. En concreto, nuestra simulación predice que la duración media aumenta tan solo en 4 decimas situándose en 5,1 años. Creemos, por tanto, que la reforma no será capaz de reducir la temporalidad de forma sustancial pues, si bien reduce algo la brecha entre las indemnizaciones entre temporales e indefinidos, lo cierto es que ésta sigue siendo muy elevada.

En este trabajo defendemos la idea de que la única reforma capaz de solucionar el problema de la dualidad de nuestro mercado de trabajo es la creación un nuevo instrumento de contratación que sea de aplicación forzosa a todas las nuevas contrataciones. Este nuevo contrato debe combinar en proporciones adecuadas la flexibilidad que ofrece el actual contrato temporal a las empresas y la seguridad y aseguramiento contra el riesgo de despido que ofrece el contrato indefinido a los trabajadores. La mejor manera de combinar estas dos características es mediante un contrato que, partiendo de una indemnización por despido inicial similar al contrato temporal, ofrezca un creciente aseguramiento contra el riesgo de despido del trabajador. Este componente se lograría de manera fácil haciendo crecer de manera suave la indemnización por despido con la antigüedad en el empleo. En el trabajo vemos además que un contrato de esta naturaleza donde los costes agregados de despido no aumenten conseguiría reducir la tasa de temporalidad aumentando de forma considerable la duración media de los contratos.

Por último hay que señalar que esta reforma está, todavía, inconclusa. No solo falta desarrollar muchos aspectos de forma reglamentaria sino también el diseño del nuevo fondo de capitalización a la austriaca que según la propia ley debe empezar a operar a partir del año 2012. La introducción de este nuevo fondo puede ser un momento adecuado para definir un nuevo marco contractual con la introducción de un nuevo contrato con coste indemnizatorio creciente, pues dar este paso adicional no tiene mucho sentido si se mantiene la dualidad laboral entre fijos y temporales.

ANEXO 1

Cuadro A-1. REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: PRINCIPALES MODIFICACIONES LEGALES EN EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN

Reforma laboral	Contratación temporal	Contratación indefinida
Ley 32/1984 de 2 de agosto	<ul style="list-style-type: none"> - EXTENSIÓN COBERTURA CONTRATOS: contrato temporal de fomento para cualquier trabajador desempleado. - LÍMITE TRABAJADORES TEMPORALES PLANTILLA: supresión para contratos temporales de fomento. - INDEMNIZACIÓN FINALIZACIÓN CONTRATO: para contratos temporales de fomento. - NUEVOS CONTRATOS: contrato de lanzamiento de nueva actividad y contrato de relevo. - NUEVAS BONIFICACIONES: contratos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - NUEVAS BONIFICACIONES: de los contratos indefinidos para jóvenes, mayores de 45 años y mujeres.
Ley 22/1992 de 30 de julio	<ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN DURACIÓN MÍNIMA CONTRATOS: duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo de 6 meses a 1 año. - SUPRESIÓN BONIFICACIONES: contratos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - CLARIFICACIÓN CAUSAS DE DESPIDO
Ley 10/1994 de 19 de mayo	<ul style="list-style-type: none"> - LIMITACIÓN COBERTURA CONTRATOS: Contrato temporal de fomento de empleo se limita sólo para mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad. - Legalización y autorización de las ETT. 	

Cuadro A-1. REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: PRINCIPALES MODIFICACIONES LEGALES EN EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN (continuación)

Reforma laboral	Contratación temporal	Contratación indefinida
Ley 63/1997 de 26 de diciembre	<ul style="list-style-type: none"> - SUPRESIÓN CONTRATOS: contrato de lanzamiento de nueva actividad. - LIMITACIÓN COBERTURA CONTRATOS: contrato temporal de fomento de empleo sólo para personas con discapacidad. - REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: duración máxima del contrato eventual, a 13 meses y medio en un período de 18 meses. - SUPRESIÓN BONIFICACIONES: Eliminación de las bonificaciones a la contratación temporal, excepto para los minusválidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - NUEVOS CONTRATOS: contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCD): sólo para jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45 años, parados de larga duración, personas con discapacidad y contratos temporales convertidos en indefinidos (para los próximos 4 años). - NUEVAS BONIFICACIONES: para los contratos indefinidos a tiempo completo que se suscriban con trabajadores temporales (conversiones), parados incluidos dentro de los colectivos del contrato de fomento y mujeres paradas contratadas en actividades donde estén subrepresentadas.
RDL 15/1998 de 27 de noviembre	<ul style="list-style-type: none"> - LIMITACIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: Se limita a una las prórrogas del contrato eventual por circunstancias de la producción. 	<ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN BONIFICACIONES: - NUEVAS BONIFICACIONES: la contratación indefinida tiempo parcial y aumento bonificación de contratos a jornada completa suscritos con mujeres desempleadas hasta año 2000.
Ley 12/2001 de 9 de Julio	<ul style="list-style-type: none"> - INDEMNIZACIÓN FINALIZACIÓN CONTRATO: 8 días por año trabajado a la finalización de los contratos eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicio. - AUMENTO COTIZACIONES SS: 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a siete días. 	<ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN VIGENCIA CONTRATOS: vigencia indefinida del CFCD. - AMPLIACIÓN COBERTURA CONTRATOS: CFCD, ampliación a jóvenes de 16 a 30 años, mujeres contratadas en sectores donde estén subrepresentadas y parados inscritos más de 6 meses.

Cuadro A-1. REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: PRINCIPALES MODIFICACIONES LEGALES EN EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN (continuación)

Reforma laboral	Contratación temporal	Contratación indefinida
Ley 45/2002 de 12 diciembre Reforma sin consenso	<ul style="list-style-type: none"> - NUEVO CONTRATO: contrato de Inserción para la realización de obras y servicios de interés genera por las administraciones públicas. - REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: contrato eventual se reduce a 12 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> - SUPRESIÓN BONIFICACIONES: para jóvenes desempleados. - NUEVAS BONIFICACIONES: por conversión de contratos temporales en indefinidos. Ampliación bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años. Se amplía el plus que se añade a la bonificación cuando el contrato a jornada completa se realiza con una mujer desempleada.
Ley 43/2006 de 29 de diciembre Reforma con consenso	<ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: Límite al encadenamiento de contratos: dos o más contratos temporales concertados por la misma empresa con un mismo trabajador para un mismo puesto de trabajo que superen los 24 meses, dentro de un período de 30 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> - DESPIDO EXPRESS - NUEVAS BONIFICACIONES: contratación indefinida, mujeres paradas que han dado a luz en los últimos 24 meses. por cuenta ajena, de Socios trabajadores o de trabajo de cooperativas o sociedades laborales; contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad.
Ley 43/2006 de 29 de diciembre Reforma con consenso	<ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: Límite al encadenamiento de contratos: dos o más contratos temporales concertados por la misma empresa con un mismo trabajador para un mismo puesto de trabajo que superen los 24 meses, dentro de un período de 30 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN COBERTURA CONTRATOS: Extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007.

Cuadro A-1. REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: PRINCIPALES MODIFICACIONES LEGALES EN EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN (continuación)

Reforma laboral	Contratación temporal	Contratación indefinida
Ley 35/2010 de 17 septiembre Reforma sin consenso	<ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN COTIZACIONES SS: Se iguala la cotización empresarial de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por ETT con la de la contratación temporal directa (del 7,7% al 6,7%). - ELIMINACIÓN CONTRATOS: contratos de inserción. - REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: contratos por obra o servicio determinados (24 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva); se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos temporales en una misma empresa. - AUMENTO COTIZACIONES SS: de forma gradual de los 8 días por año hasta alcanzar los 12 días por año. 	<ul style="list-style-type: none"> - NUEVAS BONIFICACIONES: Durante 2º semestre de 2006, Programa extraordinario de conversión de contratos temporales en indefinidos. Programa de incentivos con bonificaciones fijas según colectivo. - AMPLIACIÓN COBERTURA CONTRATOS: CFCEI, todos los trabajadores que lleven al menos 1 mes en paro, desempleados que en los dos años anteriores tuvieran un contrato temporal; conversiones de contratos temporales hasta el 31 de Diciembre de 2012. - CLARIFICACIÓN CAUSAS DESPIDO: despido improcedente 33 días para CFCEI y despido procedente por causas objetivas en general. - REDUCCIÓN DEL PERÍODO DE PREAVISO: en los casos de despido objetivo, de 1 mes a 15 días. - Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) para pagar indemnizaciones por despido. - Creación de un Fondo de Capitalización a la <i>Austriaca</i> a partir de 2012. - REDUCCIÓN BONIFICACIONES: se concentran en los jóvenes de hasta 30 años sin formación y desempleados y en los trabajadores maduros en situación de desempleo de larga duración.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2. SIMULACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Utilizando datos de la distribución de la población empleada y parada a finales de 2009 proporcionados por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se han realizado varios ejercicios de simulación dinámica y estocástica para predecir el impacto que podría tener sobre dicha población el cambio respecto a la situación contractual previa a la reforma laboral que supondrá la introducción de ésta así como varias situaciones alternativas en términos de diseño contractual. El objetivo es comparar la evolución que pueden tener los costes de despido medios para dicha población en base a cada una de las regulaciones contractuales estudiadas.

Para simular la evolución posible de la indemnización por despido a la que tendrá acceso la población empleada en España en el futuro y poder así compararla con la que tendría bajo un diseño alternativo de las mismas se ha considerado como población de referencia la población empleada y parada a finales de 2009 y sobre ella se ha planteado el ejercicio de simulación sobre los costes de despido que tendrían caso de ser despedidos en el futuro. Para simular la situación de despido de estos trabajadores se han utilizado las tasas de despido anuales medias, en base a los historiales laborales de la MCVL del período 2002-2009, aplicando a cada trabajador la suya correspondiente en función del género, su edad, su nivel de cualificación y la duración de su empleo. Los trabajadores desempleados se reemplean, a su vez, a las tasas de reemplazo observadas en el mismo período 2002-2009 y para las mismas características individuales. Para simular la evolución del coste de despido en el caso de que no cambiara la legislación contractual vigente, se han utilizado las tasas de transición desde el contrato temporal al indefinido observadas para el mismo período 2002-2009 y en función de las características individuales aludidas antes. Todas estas probabilidades empíricas de despido, transición y contratación se muestran, en sus valores medios para todas las edades consideradas (16-64) en el cuadro A2. La evolución a lo largo del ciclo vital de estas tablas se pueden observar en García Pérez (2010). Como se puede comprobar, las tasas de despido son considerablemente mayores para los temporales, especialmente en el segundo año de contrato, y son también muy altas para aquéllos con contratos indefinidos bonificados, en su mayoría contratos de Fomento, y sobre todo para duraciones de 3 o más años (justo cuando terminan las bonificaciones que reciben estos contratos). La probabilidad de contratación, esto es, la tasa empírica de transición del desempleo al empleo es muy decreciente con la duración en el desempleo y mayor para trabajadores previamente temporales. Finalmente la tasa de transición del empleo temporal al empleo indefinido es mayor para duraciones mayores de 2 años. De hecho, en esta transición hemos utilizado un dato adicional calibrado en base a nuestra muestra: el porcentaje de transiciones directas de empleo temporal a empleo indefinido dentro de la misma empresa. En estos casos, un 35% de las transiciones directas para el período 2002-2009, la antigüedad en la empresa se contabiliza desde el inicio del empleo temporal y así es como hemos computado nosotros el coste de despido en el caso de que estos trabajadores previamente temporales dentro de una misma empresa sean despedidos tras haber cambiado de contrato a uno indefinido.

Un supuesto adicional es que al cabo de 25 años en la misma empresa, uno de cada dos trabajadores abandona su puesto de trabajo, ya sea por motivo de jubila-

ción o por cambiarse de empresa. En este caso, el trabajador es sustituido en la empresa inicial por otro con sus mismas características pero con una edad similar a la de los trabajadores entrantes en el mercado de trabajo (16-21 años). El tipo de contrato de estos nuevos trabajadores se asigna en base a los mismos porcentajes que se asigna este en las contrataciones de trabajadores desempleados, es decir, 85% temporales, 10% indefinidos ordinarios y 5% indefinidos de Fomento en el ejercicio donde no se aplica la reforma aprobada (Sin Reforma), 75%, 10% y 15%, respectivamente, en el ejercicio que simula la reforma aprobada y todos con el nuevo contrato simulado, en los ejercicios que consideran la introducción de un nuevo contrato con indemnización creciente con la antigüedad.

Finalmente, y para simplificar el ejercicio, hemos impuesto un supuesto de población constante. Así, cada año entran en el mercado los mismos trabajadores que se jubilan. Dicho flujo de jubilación afectará a los trabajadores de más de 60 años. Concretamente suponemos que la tasa de jubilación es del 50% a los 61 años, del 30% a los 62 y 63 años y del 75% a los 64 años. A partir de los 65 años, imponemos que todo el mundo estará jubilado.

**Cuadro A2: TASAS DE DESPIDO, CONTRATACIÓN Y TRANSICIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL AL INDEFINIDO
(MEDIAS POR EDADES, MCVL 2002-2009)**

	Tasa de Despido			Tasa de Contratación		
	Temporal	Indef. Ordinario	Indef. Fomento	Temporal	Indef. Ordinario	Indef. Fomento
Hombre Cualificado						
Duración = 1 año	8,73	6,63	7,70	95,54	83,14	84,11
Duración = 2 años	9,04	4,12	7,11	65,93	43,64	53,06
Duración = 3 años o más	4,52	2,22	7,62	41,90	20,75	30,42
Hombre o cualificado						
Duración = 1 año	17,93	8,77	9,58	93,44	85,93	86,17
Duración = 2 años	18,40	6,08	10,32	70,17	59,61	63,53
Duración = 3 años o más	9,70	3,26	10,27	43,91	29,34	37,46
Mujer Cualificada						
Duración = 1 año	7,89	6,19	8,86	96,25	85,18	88,12
Duración = 2 años	8,47	3,78	9,61	67,28	59,11	65,34
Duración = 3 años o más	4,54	2,54	8,47	42,58	36,69	50,75
Mujer no cualificada						
Duración = 1 año	18,28	11,27	15,98	92,77	85,30	85,79
Duración = 2 años	23,54	6,41	15,18	63,71	61,50	62,04
Duración = 3 años o más	8,32	4,87	12,38	39,02	37,13	40,05

Fuente: Cálculos propios basados en la MCVL-2009.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrés, J., Boscá, J.E., Doménech, R. y Ferri, J. (2009): “Job Creation in Spain: Productivity Growth, Labour Market Reforms or both?”, Mimeo.
- Andrés, J. *et al.* (2009): “Propuesta para la Reactivación Laboral en España”, <http://www.crisis09.es/propuesta/>
- Barceló, C. y E. Villanueva (2009): “The Response of Household Wealth to the Risk of Losing the Job: Evidence from Firing costs”, presentado en la conferencia “Household Finance and Macroeconomics”, Banco de España.
- Bentolila, S. y G. Bertola (1990): “Firing costs and labour demand: how bad is Euroclerosis?” *Review of Economic Studies*, vol. 57, págs. 381-402.
- Bentolila, S y J.F: Jimeno, (2006): “Spanish Unemployment: The End of the Wild Ride?”, in M. Werding (ed.), *Structural Unemployment in Western Europe. Reasons and Remedies*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Bentolila, S, P. Cahuc, J. Dolado y T. Barbanchon J. Dolado, (2010): “Two-Tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain” mimeo.
- Bertola, G. (1990): “Job security, employment and wages”, *European Economic Review*, vol. 34, págs. 851-886.
- Boeri, T, J.I. Conde-Ruiz y V. Galasso (2011): “The Political Economy of Flexicurity” *Journal of European Economic Association*, próximamente.
- Conde-Ruiz, J.I., F. Felgueroso y J.I. García-Pérez (2010): “Las reformas laborales en España: un modelo agotado” (2010), *Papeles de Economía Española* “La reforma del mercado de trabajo” n° 124, págs. 128-148.
- Costain, J., J. F. Jimeno y C. Thomas (2010): “Employment fluctuations in a dual labor market”, Banco de España, Documento de trabajo 10/13.
- De la Rica, Sara & Amaia, Iza (2005): “Career planning in Spain: Do fixed-term contracts delay marriage and parenthood?”, *Review of the Economics of the Household*, vol. 3, págs. 49-73.
- Dolado, J.J. y R. Stucchi (2008): “Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms”, IZA DP No. 3832.
- Galdón-Sánchez, J.E., Güell, M. (2000): “Let’s go to court! Firing costs and dismissal conflicts”. Princeton University-IR Section Working Paper 444.
- García Pérez, J.I. (2010): “¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?” publicado en Dolado y Felgueroso (eds.): *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Capítulo 6, págs. 34-41, http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf
- García Pérez J.I. y V. Osuna (2011): “The effect of introducing a single employment contract in Spain”, UPO Working Paper N° ECON11.07.
- García Pérez J.I. y Y.F. Rebollo (2009a): “The use of permanent contracts across Spanish regions: do regional wage subsidies work?”, *Investigaciones Económicas*, vol. XXXIII(1), págs. 97-130.
- García Pérez J.I. y Y.F. Rebollo (2009b): “Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers?: the case of Spain”, *Moneda y Crédito*, n° 228, págs. 65-103.
- Ichino, A., M. Polo y E. Rettore (2003): “Are Judges Biased by Labor Market Conditions?”, *European Economic Review*, vol. 47(5), págs. 913-944.
- Hofer, H. (2007): “The Severance Pay Reform in Austria (“AbfertigungNeu”)”, CESifo DICE Report 4/2007.
- Koman, R., U. Schuh y A. Weber (2005): “The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar”, *Empirica*, vol. 32, N. 3-4, págs. 255-274,

Lazear, E (1990): “Job Security Provisions and Employment”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, nº 3, págs. 699-726.

Mortensen D. T. y C. A. Pissarides (1994): “Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment”, *Review of Economic Studies*, vol. 61, págs. 397-415.

Fecha de recepción del original: enero, 2011

Versión final: abril, 2011

ABSTRACT

The aim of this paper is twofold. Firstly, we try to assess the impact of the labour market reform in Spain. Twelve months after its approval, this reform, the sixth in the last 27 years, is not succeeding in reducing one of the greatest problems of the Spanish labour market, namely, the huge turnover of workers due to an excessive use of fixed-term contracts. Secondly, we compare the potential long-term effects of this reform to the alternative of introducing a single contract with severance payments that increase with seniority. We present a simulation exercise to assess the effects of these two systems on predicted mean severance costs and employment duration. Our main result is that, although producing similar aggregate firing costs, the single contract results in a substantial increase in average employment duration.

Key words: labour reform, temporary contracts, severance payments, single contract.

Clasificación JEL: J32, J63, J88.