

## **¿QUÉ SE PUEDE ESPERAR DE LAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO?<sup>1</sup>**

**Luis Toharia y Miguel Ángel Malo**

### **1. Introducción**

El objetivo de este artículo es presentar algunos datos sobre la evolución reciente y la situación actual de la economía española desde el punto de vista del empleo y el paro, que resultan imprescindibles para poder entender lo que ha venido sucediendo y los efectos que cabría esperar de una reforma de las instituciones del mercado de trabajo en la salida de la crisis o en el acompañamiento de la recuperación.

Los aspectos que se van a considerar son los siguientes:

- Evolución general del empleo y el paro, incidiendo en la importancia de los aspectos sectoriales.
- La temporalidad, atendiendo principalmente en la experiencia de reformas realizadas.
- La contratación indefinida y temporal en España, con especial referencia a la duración de los contratos.
- La situación del despido en España, sobre todo tras la reforma de 2002.

Estos aspectos se han elegido porque da la impresión que algunas de las reformas que se proponen no tienen suficientemente en cuenta la experiencia española reciente en estos campos, que podría invalidar o limitar de manera significativa los efectos que esperan quienes las proponen (en especial, sus efectos sobre el empleo y el paro). Las implicaciones de la revisión anterior para las eventuales reformas del mercado de trabajo se presentan en el último apartado del artículo, que se configura como una serie de reflexiones sobre las consecuencias que se derivan de los análisis aquí presentados.

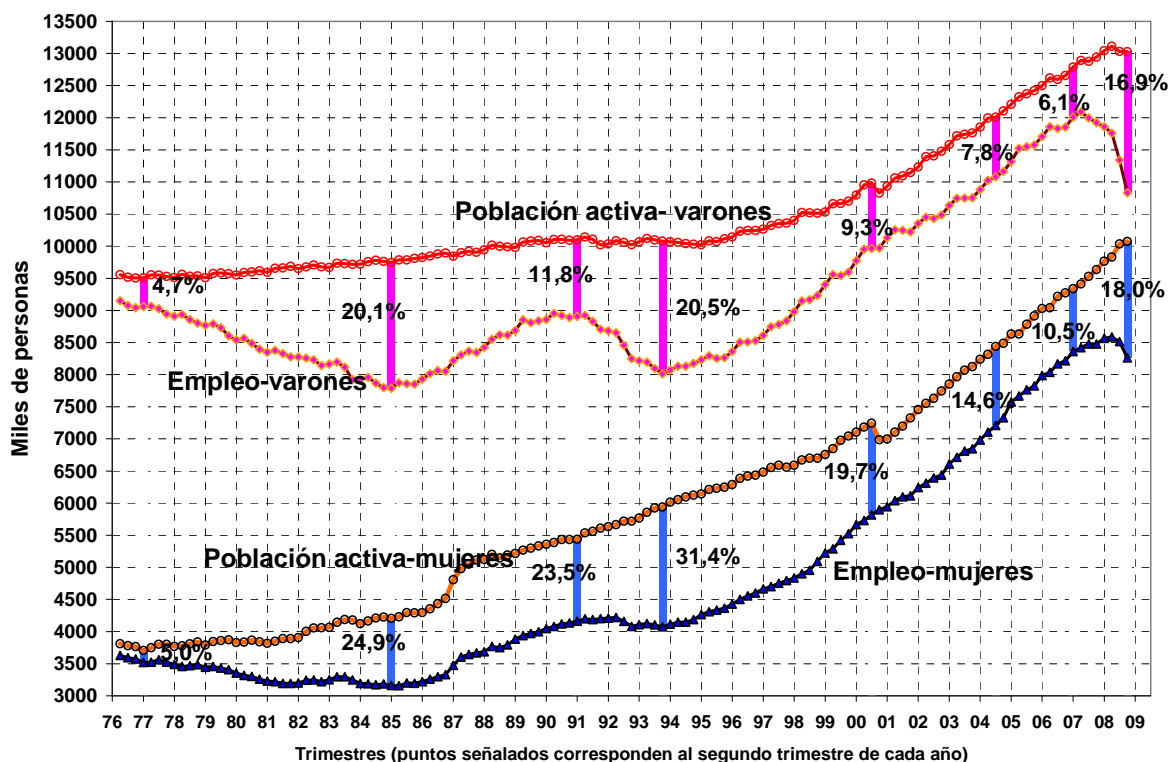
### **2. Aspectos de la evolución reciente del mercado de trabajo español**

#### *2.1. Evolución general del empleo y el paro*

El gráfico 1 presenta la evolución de la población activa y el empleo entre el tercer trimestre de 1976 y el primer trimestre de 2009, según los datos

homogéneos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, desagregando entre la evolución de los hombres y la de las mujeres. Evidentemente, la diferencia en vertical entre las dos curvas es el paro y en el gráfico se representa la tasa de paro (porcentaje del paro con respecto a la población activa) en los sucesivos mínimos y máximos en los que los ha venido situando la coyuntura económica.

Gráfico 1. Evolución de la población activa y el empleo en España, por sexo 1976-2009 (Fuente: INE, EPA)



A los efectos del análisis de la crisis actual, y suponiendo que el primer trimestre de 2009 es el peor momento de la crisis (lo que sólo es cierto, de momento, ya que es probable que las cifras empeoren a finales de 2009), lo más destacado del gráfico 1 es la comparación con la crisis de la década de 1990. En primer lugar, en el año 1994 la cifra de parados se acercó a los 4 millones, es decir, a la misma cifra que se ha alcanzado en el primer trimestre de 2009. Sin embargo, la tasa de paro de ese año fue superior, llegando al 24,5% porque la población activa era muy inferior: 16 millones frente a los 23 millones actuales. En los años posteriores, la economía española fue capaz no sólo de aumentar la población activa en 6 millones hasta mediados de 2007 (el momento en el que vira la tendencia) sino que el empleo aumentó en más de ocho millones, reduciendo el volumen de paro a una cifra inferior a los dos

millones, equivalentes a menos del 8% de la población activa. Durante ese periodo, no cabe duda de que el mercado de trabajo no constituyó ninguna traba a la creación de empleo. Cualquier análisis de la crisis y de las posibles reformas necesarias en el momento en que se produce no puede olvidar ese comportamiento y esos resultados. Según otros parámetros se podrá afirmar que la economía española funcionó mejor o peor (al fin y al cabo un juicio de valor), pero el hecho indiscutible es que se creó un empleo tal que el volumen total aumentó en un 37,5%.

En segundo lugar, la evolución que llevó a la crisis fue diferente en los años 90 de lo que ha sucedido en la crisis actual. Entre el segundo trimestre de 1991 y el primero de 1994 (momentos cíclicos máximo y mínimo), el empleo disminuyó en 1 millón y la población activa aumentó en medio millón, por lo que el paro aumentó en 1,5 millones. Pero en la crisis actual, y en un periodo de apenas dos años (del segundo trimestre de 2007 al primero de 2009), el empleo ha disminuido más (1,3 millones) y la población activa también ha crecido más (1 millón), lo que explica el aumento más intenso del paro (2,3 millones).

Esta evolución tan virulenta del desempleo, cuya cifra se duplica con creces, requiere ser examinada con atención. Para algunos es una demostración indiscutible de que el mercado de trabajo español no funciona bien. Puede que lo sea, pero no deben olvidarse algunos hechos que quizá llevarían a matizar una afirmación tan tajante. En primer lugar, ya se ha dicho, casi la mitad del aumento del paro se debe al aumento de la población activa, especialmente significativo, como se observa en el gráfico 1, en el caso de las mujeres (si bien también aumenta la población activa masculina, algo que no sucedió en la crisis de los 90).

Pero ese aumento, aun siendo significativo, no es la principal explicación. En efecto, la segunda parte del aumento del paro es el fuerte descenso del empleo. Como en la crisis de los 90, el descenso del empleo actual se concentra principalmente en los varones. De hecho, la primera mitad de la crisis recuerda mucho a la de hace quince años. Pero a continuación sucede algo que no sucedió entonces: disminuye de forma visible el empleo femenino, arrastrado seguramente por la agudización del descenso del empleo masculino.

Esta fuerte caída del empleo y las pautas temporales y por sexo que se acaban de mencionar, sugieren que el problema quizá no tenga que ver con el (mal)

funcionamiento del mercado de trabajo, sino con otros factores anteriores (no debe olvidarse que la demanda de trabajo es una demanda derivada), que es menester analizar. A tal fin, los cuadros 1 y 2 presentan el desglose sectorial de la evolución del empleo entre el cuarto trimestre de 2007 y el cuarto de 2008 y entre el primer trimestre de 2008 y el primero de 2009 (incluyendo también los datos del cuadro trimestre de 2008). Los datos se presentan en dos cuadros debido a que en 2008 se produjo una adaptación de los datos de la EPA a la nueva clasificación de actividades, por lo que es imposible contar con una única serie para todo el periodo considerado.

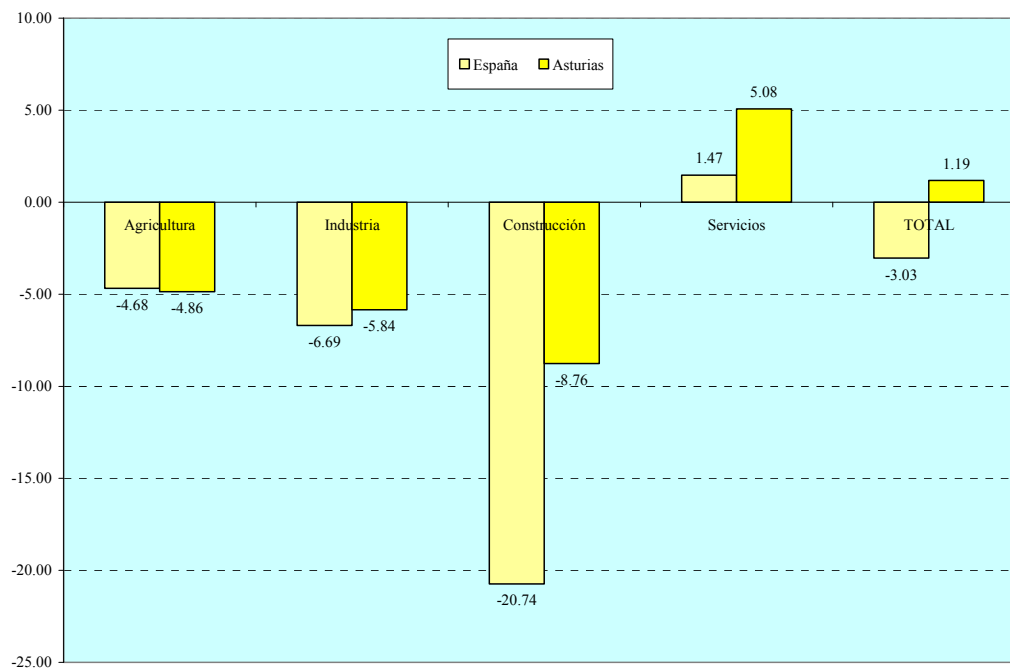
Cuadro 1. Evolución del empleo en España entre el IV trimestre de 2007 y el IV trimestre de 2008, por ramas de actividad (CNAE-1993), miles de personas (Fuente: INE, EPA)

<b>(CNAE-93)</b>	<b>IV-2007</b>	<b>IV-2008</b>	<b>Variación</b>	<b>Variación %</b>
<b>Agricultura</b>	<b>905,5</b>	<b>863,6</b>	<b>-41,9</b>	<b>-4,63</b>
<b>Extractivas</b>	<b>160,5</b>	<b>164,0</b>	<b>3,5</b>	<b>2,18</b>
<b>Industria ligera</b>	<b>1080,2</b>	<b>1004,9</b>	<b>-75,3</b>	<b>-6,97</b>
<b>Metal y maquinaria</b>	<b>2038,8</b>	<b>1889,9</b>	<b>-148,9</b>	<b>-7,30</b>
<b>Construcción</b>	<b>2693,3</b>	<b>2135,0</b>	<b>-558,3</b>	<b>-20,73</b>
<b>Serv. "tradicionales"</b>	<b>6340,8</b>	<b>6304,0</b>	<b>-36,8</b>	<b>-0,58</b>
<b>Serv. "avanzados"</b>	<b>2053,8</b>	<b>2065,3</b>	<b>11,5</b>	<b>0,56</b>
<b>Serv. públicos</b>	<b>3590,5</b>	<b>3815,1</b>	<b>224,6</b>	<b>6,26</b>
<b>Otros servicios</b>	<b>1613,4</b>	<b>1615,8</b>	<b>2,4</b>	<b>0,15</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20476,8</b>	<b>19857,6</b>	<b>-619,2</b>	<b>-3,02</b>

Los datos del cuadro 1 son muy significativos. De los casi 620 mil empleos que se perdieron entre el cuarto trimestre de 2007 y el cuarto de 2008, la construcción representó una pérdida de 560 mil, la industria una pérdida de 225 mil, la agricultura perdió otros 40 mil y sólo los servicios, principalmente los colectivos o públicos (administración, educación y sanidad) compensaron esas pérdidas con un aumento de 200 mil empleos. Por consiguiente, la caída del empleo se concentró de forma muy mayoritaria en la construcción, especialmente en la primera parte de la crisis. De hecho, podemos hacer una suerte de ilustración viendo cómo ha sido la evolución sectorial del empleo en una comunidad autónoma como Asturias donde la expansión general del sector

de la construcción no ha sido tan acusada. Así, mientras que el Cuadro 1 nos muestra una variación en el empleo total para el conjunto de España de -3,02 por ciento, en Asturias comparando los mismos trimestres lo que obtendremos será una variación positiva de 1,19 por ciento. Esta evolución marcadamente distinta del conjunto de España tiene detrás un comportamiento sectorial diferente que se aprecia en el gráfico 2. Mientras que la variación del empleo en el sector de la construcción en el conjunto de España fue de -20,7 por ciento, en Asturias siendo también negativa se limitó a un -8,8 por ciento (con todo, la mayor variación relativa sectorial en dicha comunidad autónoma). Pero gracias al mayor incremento del empleo en el sector servicios (5,1 por ciento en Asturias frente a un 1,5 en el conjunto de España), el resultado final es bien distinto en Asturias (un incremento de 1,19 por ciento) que en España (una caída del 3 por ciento). Así pues, considerando cada sector el signo de la variación es el mismo pero al ser su tamaño distinto por el distinto peso de la construcción, la variación en el empleo total es bien diferente (y la legislación es la misma en la comunidad autónoma que en el resto de España, al igual que el shock financiero internacional).

Gráfico 2. Variación del empleo (en porcentaje) en España y Asturias entre el IV trimestre de 2007 y el IV trimestre de 2008, por sectores (CNAE-1993). (Fuente: INE, EPA).



Los datos del cuadro 2 permiten profundizar en la evolución de los acontecimientos a finales de 2008 y principios de 2009. En efecto, entre el

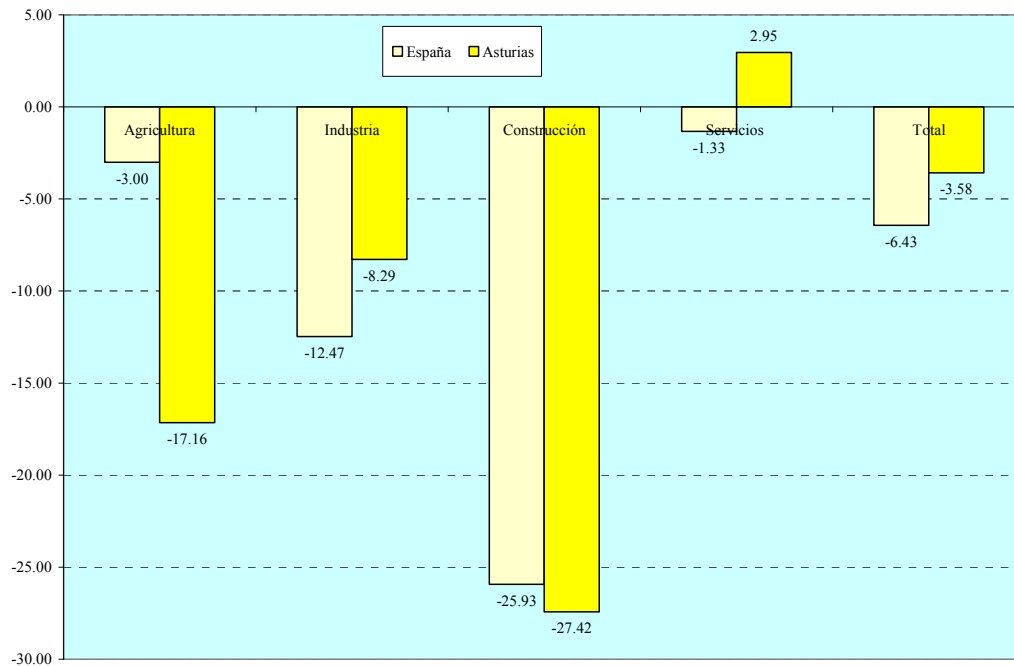
cuarto trimestre de 2008 y el primero de 2009 (o sea, aproximadamente en el otoño-invierno de 2008-2009, pues no debe olvidarse que los datos de la EPA se refieren a la media de cada trimestre), la caída fue mucho más intensa que en los tres trimestres anteriores. Pero la construcción ya no fue el sector que predominó en exclusiva para explicarla: las actividades de comercio, hostelería y reparaciones llegaron a una pérdida de 207 mil empleos (habiendo llegado la construcción a una pérdida de algo más de 202 mil empleos) y todas las demás actividades de servicios perdieron en conjunto algo más de 247 mil empleos. La construcción estuvo en el arranque de la crisis, pero su crisis ha arrastrado al resto de la economía.

Cuadro 2. Evolución del empleo en España entre el I trimestre de 2008 y el I trimestre de 2009, por ramas de actividad (CNAE-2009), miles de personas (Fuente: INE, EPA)

(CNAE-09)	I-2008	IV-2008	I-2009	Variación I-IV 2008	Variación IV-08/I-09	Variación I-08/I-09
<b>Agricultura</b>	<b>863,7</b>	<b>803,8</b>	<b>837,8</b>	<b>-59,9</b>	<b>34,0</b>	<b>-25,9</b>
<b>Industria ligera</b>	<b>1021,2</b>	<b>924,0</b>	<b>887,9</b>	<b>-97,2</b>	<b>-36,1</b>	<b>-133,3</b>
<b>Extractivas y suministros</b>	<b>1306,6</b>	<b>1210,2</b>	<b>1147,9</b>	<b>-96,4</b>	<b>-62,3</b>	<b>-158,7</b>
<b>Maquinaria; reparaciones</b>	<b>985,6</b>	<b>908,5</b>	<b>864,4</b>	<b>-77,1</b>	<b>-44,1</b>	<b>-121,2</b>
<b>Construcción</b>	<b>2670,3</b>	<b>2180,7</b>	<b>1978,0</b>	<b>-489,6</b>	<b>-202,7</b>	<b>-692,3</b>
<b>Comercio, hostel./repar.</b>	<b>4606,6</b>	<b>4589,1</b>	<b>4382,1</b>	<b>-17,5</b>	<b>-207,0</b>	<b>-224,5</b>
<b>Transportes y comunic.</b>	<b>1481,6</b>	<b>1545,3</b>	<b>1447,3</b>	<b>63,7</b>	<b>-98,0</b>	<b>-34,3</b>
<b>Serv. a las empresas</b>	<b>2430,8</b>	<b>2389,0</b>	<b>2323,4</b>	<b>-41,8</b>	<b>-65,6</b>	<b>-107,4</b>
<b>Serv. públicos</b>	<b>3565,5</b>	<b>3818,5</b>	<b>3806,1</b>	<b>253,0</b>	<b>-12,4</b>	<b>240,6</b>
<b>Otros servicios</b>	<b>1470,3</b>	<b>1487,7</b>	<b>1415,9</b>	<b>17,4</b>	<b>-71,8</b>	<b>-54,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20402,3</b>	<b>19856,8</b>	<b>19090,8</b>	<b>-545,5</b>	<b>-766,0</b>	<b>-1311,5</b>

Podemos repetir la ilustración anterior de comparar la evolución sectorial con una comunidad autónoma donde la expansión del sector de la construcción fue menos acusada, como Asturias, pero al igual que en el cuadro 2 comparando el primer trimestre de 2008 con el primero de 2009. El gráfico 3 muestra cómo con el paso del tiempo, la crisis se ha difundido también a Asturias y vemos cómo cae el empleo, si bien esta caída, en porcentaje, es menor que en el conjunto de España y ello a pesar de que en esta segunda fase de la crisis la evolución del empleo en la construcción es muy semejante en Asturias respecto del conjunto de España.

Gráfico 3. Variación del empleo (en porcentaje) en el conjunto de España y en Asturias entre el I trimestre de 2008 y el I trimestre de 2009, por sectores (CNAE-2009). (Fuente: INE, EPA).



En suma, la crisis de la economía y del empleo, cualesquiera que sean sus causas últimas, está muy ligada al hundimiento del sector de la construcción que se produjo sobre todo en el año 2008 y que arrastró a otros sectores tanto por la vía de la demanda específica de bienes, en el caso de los sectores vinculados a la construcción, como por la vía del descenso general de la demanda agregada que acompaña a cualquier caída de los ingresos como la que trajo consigo la fuerte destrucción de empleo ocurrida en el año 2008.

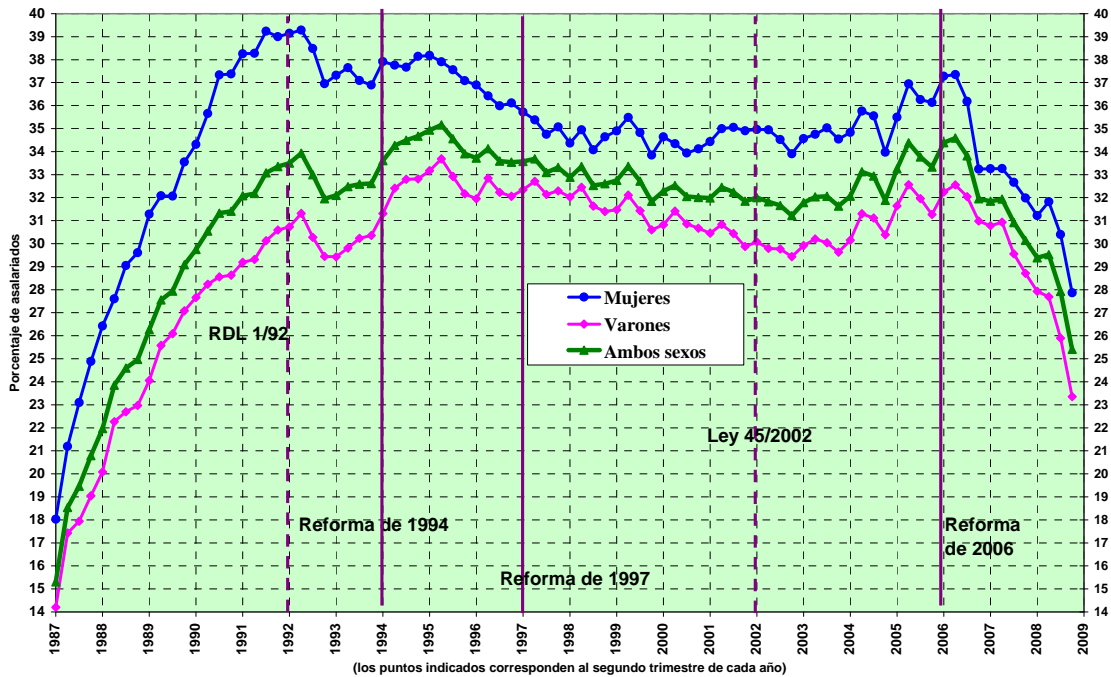
## 2.2. La temporalidad

Un segundo aspecto de la crisis es temporalidad y su evolución. Como es bien sabido, España es el país europeo que tiene la mayor proporción de asalariados con contrato temporal<sup>2</sup>.

El gráfico 4 presenta la evolución de la tasa de temporalidad entre el segundo trimestre de 1987 (primera fecha para la que se tienen datos comparables) y el primer trimestre de 2009, desagregada por sexo. Como puede observarse, la tasa global aumenta muy deprisa hasta 1992 y tras un receso en la crisis de 1992-93 vuelve a crecer hasta 1995, año a partir del cual disminuye moderadamente hasta el

año 2003, cuando repunta de nuevo hasta el 2006 y desde ese año, y en dos saltos sucesivos, disminuye hasta la tasa del 25%, cifra desconocida desde finales de 1988.

Gráfico 4. Evolución del porcentaje de asalariados con contrato temporal, por sexo, 1987-2009 (Fuente: INE, EPA)



Cuando se piensa en reformar el mercado de trabajo, no debe olvidarse que la temporalidad ha sido uno de los objetivos de varias reformas que se han adoptado en los últimos lustros en España. Cabe mencionar al menos tres reformas directamente encaminadas a reducir la temporalidad (señaladas en el gráfico 4 con líneas verticales continuas) y otras dos que incidían indirectamente en ella (marcadas en el gráfico 4 con líneas discontinuas). En primer lugar, la reforma de 1994 (inicialmente aprobada a finales de 1993) retocó numerosos aspectos del Estatuto de los Trabajadores, pero dos de sus cambios que más llamaron la atención fueron el intento de reducir el coste del despido de los trabajadores indefinidos, mediante diversos cambios legislativos tendentes a definir de forma más clara y fácilmente interpretable, los despidos por causa económica, al tiempo que limitaba -casi hasta eliminarlo- el contrato temporal de fomento del empleo introducido en 1984 y que había supuesto en su momento la ruptura jurídica más fuerte con el ordenamiento de la temporalidad, al romper el llamado “principio de la causalidad”, según el cual el contrato temporal debe obedecer únicamente a actividades intrínsecamente temporales.



La segunda reforma significativa fue la de 1997 la cual, tras un acuerdo entre los agentes sociales, introdujo un nuevo contrato indefinido que conllevaba un menor coste de despido y que en la mayoría de sus supuestos conllevaba una reducción de las cotizaciones sociales que tenían que abonar los empresarios.

La tercera reforma, aprobada en junio de 2006, de nuevo tras un acuerdo entre los agentes sociales, retocó el modelo de bonificaciones a la Seguridad Social, al convertirlas en reducciones de cuantía fija y ampliando su duración, y estableció un plan extraordinario de conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Hubo otras dos reformas de interés, aunque no pretendían afectar a la temporalidad sino, en ambos casos, a las prestaciones por desempleo, que se señalan en el gráfico 2 con líneas verticales de trazo discontinuo, y ambas tildadas en su momento como “decretazos”. En primer lugar, el Real Decreto Ley 1/92 que reformó el acceso a las prestaciones contributivas elevando el periodo mínimo de cotización de 6 a 12 meses, lo que conllevó un aumento de la duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo también de 6 a 12 meses. En segundo lugar, la Ley 45/2002 la cual, al reformar la regulación de los salarios de tramitación con el fin de facilitar el acceso a las prestaciones por desempleo supuso de facto una disminución de los costes de despido de los contratos indefinidos y ellos por dos vías: de un lado, se eliminaron los salarios de tramitación y, de otro, se eliminaron en su práctica totalidad los costes de transacción asociados al despido, al convertirlo en un proceso en esencia automático. Debe mencionarse que la reforma de 2006, antes mencionada, probablemente acrecentó la credibilidad jurídica de este procedimiento al clarificar uno de sus puntos, relativo al coste indemnizatorio en caso de despido económico improcedente de los contratos de fomento del empleo indefinido (que es de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades y no de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades).

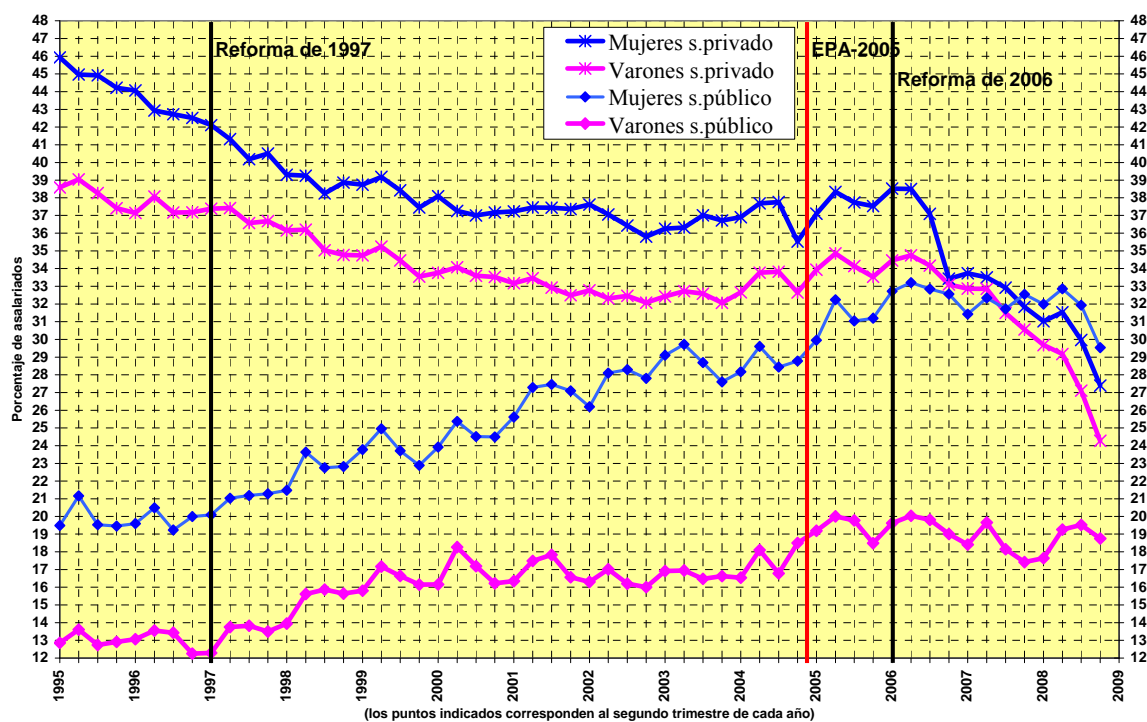
Lo relevante de todas estas reformas es que todas ellas se han inspirado en el mismo principio: debe reducirse la brecha entre el coste laboral (directo o indirecto) de realizar un contrato temporal y el de realizar uno indefinido. Así sucedió en la reforma de las prestaciones del 1992, que intentó encarecer el contrato temporal (aunque sucedió algo inesperado: las empresas empezaron a utilizar el contrato de obra o servicio como contrato temporal para cualquier situación), la reforma de 1994, que abarató el despido, la reforma de 1997 que creó un contrato indefinido más barato en cuanto a cargas sociales y con menor coste de despido, la reforma de 2002, que abarató el coste del despido, la reforma de 2006 que retocó las cargas sociales de los

indefinidos y por la vía de la mayor seguridad jurídica seguramente abarató el coste del despido de los indefinidos. Y lo interesante de todas estas reformas es que apenas afectaron a la evolución de la temporalidad, con la única salvedad del salto que se produjo en el caso de la reforma de 2006 que pareció agotarse muy pronto (el descenso posterior tiene que ver con la crisis actual).

La consecuencia de lo anterior es que los niveles de temporalidad en España parecen ser poco sensibles a los cambios de las diferencias de costes laborales entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales. Lo que se ha intentado hasta ahora en esa línea no ha funcionado. Naturalmente, eso no quiere decir que una reducción de la diferencia no vaya a funcionar en el futuro. Pero argumentar que lo que ha sucedido es que los cambios no han sido suficientemente significativos para que produzcan alteraciones es igual de indemostrable. La experiencia anterior obliga a preguntarse si ése es el enfoque correcto, ya que los datos empíricos no parecen ni confirmarlo ni desmentirlo. Por supuesto, siempre queda la opción "semántica": que todos sean nominalmente indefinidos o temporales, es decir, que desaparezca totalmente la diferencia en términos de la denominación del contrato.

Debe hacerse una nota final sobre la temporalidad. Como muestra el gráfico 5, el sector público se ha convertido, sobre todo en el caso de las mujeres (aunque también en el caso de los varones), en un empleador de trabajadores temporales más significativo que el sector privado, y eso incluyendo a los funcionarios entre los indefinidos. Las lógicas del sector público son diferentes, sin duda, pero la rigidez para contratar en el sector público y la carga permanente que supone la funcionarización ha llevado a recurrir al contrato temporal en una parte significativa de la Administración. Pero si existen funcionarios y van a seguir existiendo, debería pensarse en la posibilidad de un régimen específico de contratación diferente del concebido para un sector privado en el que dichos funcionarios no existen, al menos no legalmente. Pero en muchas ocasiones no es la normativa laboral la que dificulta el recurso a figuras indefinidas (funcionariales o no) sino otras normas de funcionamiento y financiación de las administraciones públicas. En todo caso, la temporalidad en el sector público se trata de algo sobre lo cual el propio sector público puede actuar directamente para atajar las situaciones que incentivan el uso de la temporalidad en el sector público. Más aún teniendo en cuenta que ha tenido una tendencia sostenida al alza y que hoy en día es una parte no desdeñable de la temporalidad total.

Gráfico 5. Evolución de la tasa de temporalidad en España, por sexo y sector privado-sector público, 1995-2009 (Fuente: INE, EPA)



### 2.3. La contratación indefinida y temporal

A la argumentación anterior se le puede replicar que el hecho es que el empleo en España ha disminuido mucho más que en otros países y que eso se debe a la fuerte presencia de contratos temporales. Aparte de que (como ya se dijo con anterioridad) las comparaciones internacionales de temporalidad hay que tomarlas con cautela, deben tenerse en cuenta algunos aspectos importantes de la experiencia del mercado de trabajo español tanto desde el punto de vista de la salida del empleo como de la entrada en el empleo.

Desde el punto de vista de la salida del empleo, los cuadros 3 y 4 presentan la evolución del empleo en los mismos momentos que los cuadros 1 y 2, desagregando en función de las mismas ramas de actividad, pero añadiendo el desglose entre trabajadores temporales y trabajadores indefinidos, e incluyendo también el empleo por cuenta propia. Como ya se vio en el cuadro 1, el ajuste del empleo, en la primera parte de la crisis, estuvo muy vinculado al sector de la construcción. No es muy de extrañar, pues, que los empleos que se perdieran, los ligados a la construcción, fueran temporales, como lo son la gran mayoría de los empleos en dicho sector. Por otra parte, en el caso de la industria, también fueron

los temporales los que más disminuyeron, aunque también hubo pérdida de empleo indefinido. En el caso de los servicios, en cambio, se perdió empleo temporal pero aumentó de forma visible el empleo indefinido. El caso más significativo fue el de los servicios "tradicionales" (comercio, hostelería, transportes y comunicaciones), en el que el descenso de empleo temporal fue casi totalmente compensado por un aumento del empleo indefinido.

Cuadro 3. Evolución del empleo en España entre el IV trimestre de 2007 y el IV trimestre de 2008, por ramas de actividad (CNAE-1993), situación profesional y

(CNAE-93)	Variación del empleo IV08 - IV07				TASA TEMPORALIDAD	
	Cta. propia	Indefinidos	Temporales	Total	IV-07	IV-08
<b>Agricultura</b>	-46,1	4,4	-0,7	-42,4	57,4	56,8
<b>Extractivas</b>	-2,5	4,8	1,6	3,9	17,5	17,8
<b>Industria ligera</b>	5,1	-43,5	-36,9	-75,3	25,1	23,1
<b>Metal y maquinaria</b>	1,5	-31,8	-117,7	-148,0	21,9	16,8
<b>Construcción</b>	-31,6	-134,7	-392,1	-558,4	53,2	46,3
<b>Serv. "tradicionales"</b>	-7,9	93,2	-123,5	-38,2	26,4	24,0
<b>Serv. "avanzados"</b>	20,6	25,5	-35,0	11,1	25,6	23,6
<b>Serv. públicos</b>	23,9	124,9	76,4	225,2	26,9	27,5
<b>Otros servicios</b>	-14,7	52,9	-36,3	1,9	36,5	33,5
<b>TOTAL</b>	-51,7	95,7	-664,2	-620,2	30,9	27,9

tipo de contrato (miles de personas), y tasa de temporalidad (Fuente: INE, EPA)

Cuadro 4. Evolución del empleo en España entre el I trimestre de 2008 y el I trimestre de 2009, por ramas de actividad (CNAE-2009), situación profesional y tipo de contrato (miles de personas), y tasa de temporalidad (Fuente: INE, EPA)

(CNAE-09)	Variación del empleo I09 - I08				TASA TEMPORALIDAD	
	Cta. propia	Indefinidos	Temporales	Total	I-08	I-09
<b>Agricultura</b>	-41,1	-2,4	17,5	-26,0	61,3	63,0
<b>Industria ligera</b>	-22,7	-78,4	-32,1	-133,2	22,6	21,6
<b>Extractivas y suministros</b>	-17,3	-35,9	-105,6	-158,8	21,2	14,1
<b>Maquinaria; reparaciones</b>	-20,1	-24,1	-77,3	-121,5	22,3	15,1
<b>Construcción</b>	-55,1	-148,3	-489,1	-692,5	51,3	40,5
<b>Comercio, hostel./repar.</b>	-65,8	34,0	-192,6	-224,4	28,1	23,5
<b>Transportes y comunic.</b>	-40,2	53,1	-47,1	-34,2	21,6	17,7
<b>Serv. a las empresas</b>	-52,2	30,6	-85,8	-107,4	23,2	19,4
<b>Serv. públicos</b>	-6,4	222,7	24,3	240,6	27,2	26,0
<b>Otros servicios</b>	-16,5	18,7	-56,8	-54,6	35,1	31,5
<b>TOTAL</b>	-337,4	70,0	-1.044,6	-1.312,0	30,1	25,4

La evolución en el trimestre más reciente (entre el 4º de 2008 y el 1º de 2009), en el que hubo una fortísima destrucción de empleo, como ya se ha comentado, fue algo diferente en el sentido de que hubo pérdidas tanto de empleo indefinidos como de empleos temporales y, sobre todo, hubo una fuerte pérdida de empleo por cuenta propia (un sector ajeno al mercado de trabajo, pero muy significativo desde el punto de vista de la actividad empresarial).

En suma, pues, puede decirse que una gran parte de la pérdida de empleo temporal, pero no toda, estuvo asociada al sector de la construcción, en el que la actividad tiende a ser intrínsecamente temporal. Pero ¿y en el caso de las empresas de los demás sectores? ¿Por qué se perdió principalmente empleo temporal? La respuesta evidente es que el coste de ajuste de los trabajadores temporales es muy inferior al del coste de ajuste de los trabajadores indefinidos. Es un argumento incontestable.

Pero hay un argumento más general que afecta principalmente a las empresas cuya actividad no es específicamente temporal. Todos los estudios sobre temporalidad y empleo indefinido han ilustrado empíricamente que si hay una variable que discrimina entre una y otra situación, ésa es la ocupación o la cualificación. Simplificando, a los trabajadores poco cualificados generalmente se les hace un contrato temporal (porque se les asigna un puesto de baja productividad) y a los más cualificados un contrato indefinido (porque ocupan un puesto de mayor productividad). Los primeros son poco valiosos desde el punto de vista de la productividad y seguramente son fácilmente reemplazables por lo que la empresa no tiene ningún interés en retenerlos (y por cierto tampoco tiene interés en invertir en su formación). Los segundos en cambio son valiosos por ser más productivos y la empresa querrá retenerlos, y una forma de conseguirlo es ofrecerles una prima en forma de contrato indefinido. Por lo tanto, no tiene nada de sorprendente que si se produce una necesidad de ajuste de las plantillas, los contratados temporales sean los primeros en ver su empleo extinguido. No es sólo que el coste del ajuste es más bajo sino también que se trata de trabajadores que ocupan puestos que los hacen más valiosos para las empresas. Es más, una vez que el uso de los contratos temporales se convierte en algo habitual en nuestra economía, cabe pensar que esto ha sido tenido en cuenta por las empresas (en especial las grandes, aunque también las medianas) para crear una estructura productiva en la que utilizan los puestos con contrato temporal para ajustarse a los vaivenes normales del ciclo económico y no tener que deshacerse de los trabajadores valiosos (y más

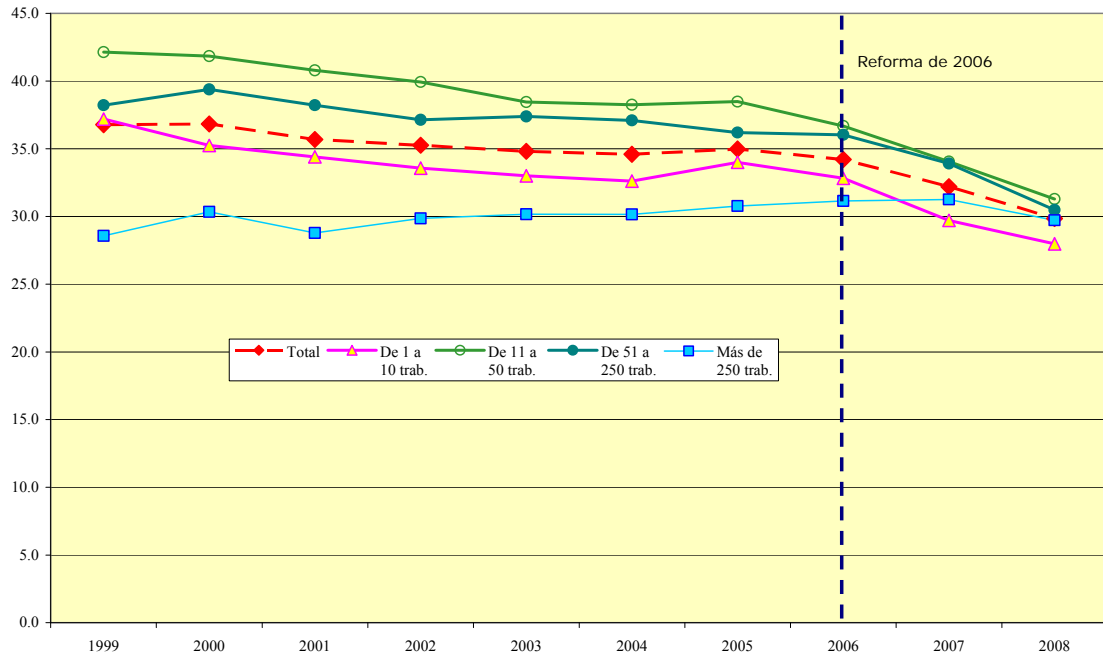
difícilmente sustituibles a corto plazo) en cuanto la marcha de la economía se torna negativa.

El argumento anterior también es válido para la contratación. Una empresa que tenga que contratar ofrecerá contratos indefinidos en primer lugar a los trabajadores que ocupan puestos potencialmente más valiosos y difíciles de sustituir. A los que ocupan puestos que requieren menos cualificación, le puede acabar interesando retenerlos mediante contratos indefinidos si, con el tiempo, van adquiriendo una cualificación específica de su puesto que los acaba haciendo valiosos para la empresa. Es para estos trabajadores para los que puede tener sentido el argumento de que el salto del coste de la extinción aumenta bruscamente cuando pasan de temporales a indefinidos<sup>3</sup>. Se trata de un argumento razonable y el éxito de los programas específicos de conversiones subvencionadas de trabajadores con contrato temporal en contratados indefinidos así lo sugiere. Pero no puede pensarse ni mucho menos que toda la temporalidad es de este tipo. De hecho, se puede pensar que hay, al menos, tres tipos de puestos de trabajo:

- los que son claramente productivos y para los que las empresas ofrecen un contrato indefinido, incluso de los que tienen el coste de despido más alto legalmente posible
- los que son potencialmente productivos y que las empresas no se atreven a cubrir con un contrato indefinido, porque necesitan “probar” a los trabajadores en un sentido amplio del término; aunque hay veces en las que es la propia rigidez de funcionamiento de la política de recursos humanos de las empresas (y en otros casos los comités de empresa coadyuvan a esa rigidez) la que impide la creación de puestos indefinidos, generalmente considerados “fijos” por la propia empresa, puede pensarse que éstos son los puestos en los que sería deseable un fomento de la conversión o de la contratación indefinida directa
- los que son inherentemente improductivos o inestables, para los que la empresa nunca ofrecería un contrato indefinido; estos puestos recuerdan a lo que la teoría “clásica” (Doeringer-Piore) del dualismo del mercado de trabajo llama el “segmento secundario”, esos puestos necesarios para que las empresas puedan llevar a cabo sus ajustes de plantilla con rapidez y poco coste; en el caso de España habría que añadir el elemento de estacionalidad inherente a la actividad del país, principalmente la relacionada con el sector turístico<sup>4</sup>.

Los datos de temporalidad por tamaño de empresa apoyarían este tipo de argumentación, pues en las empresas grandes cabe pensar que hay margen para generar una estructura productiva con un segmento secundario. Si la existencia de contratos temporales hubiera permitido ese tipo de estructura productiva segmentada dentro de la empresa, las políticas de conversiones no deberían alterar apenas el uso que estas empresas hacen de los contratos temporales. Sin embargo, en las pequeñas empresas en las que “todo el mundo hace de todo” y no es tan clara la diferencia entre puestos de trabajo, las políticas de conversiones deberían haber afectado a la baja la tasa de temporalidad. El gráfico 6 (con datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral y, por tanto, referido a la economía privada no agraria) muestra precisamente este tipo de evolución de la tasa de temporalidad. Recordemos que en 1997 se puso en marcha una política de fomento de la contratación indefinida, sobre todo basada en la idea de “compensar” la diferencia de costes entre temporales e indefinidos de la que venimos hablando<sup>5</sup>. Vemos una caída tendencial de la tasa de temporalidad en todos los grupos de empresas, que se acelera tras la reforma de 2006 que incide en una política muy semejante, con la excepción de las empresas más grandes, las que tienen 250 o más trabajadores. En el caso de las empresas de dicho tamaño la tasa de temporalidad ha permanecido casi constante en el 30 por ciento de los efectivos laborales. Con todo, conviene hacer notar que incluso en las empresas donde temporales e indefinidos es más probable que desempeñen el mismo tipo de tareas (las de 1 a 10 trabajadores), la tasa de temporalidad a lo largo de los 10 años representados “sólo” ha caído desde algo por encima del 35 por ciento hasta ligeramente por encima del 25 por ciento.

Gráfico 6. Tasa de temporalidad por tamaño de empresa 1999-2008 (Fuente: MTIN, ECL).



Los datos sobre contratos firmados en España permiten ilustrar también estas ideas y dan información adicional sobre la importancia de los diferentes tipos de puestos. En primer lugar, el cuadro 5 aporta información sobre los contratos indefinidos y temporales firmados en España desde el año 2003. La importancia de este cuadro radica en el número de contratos indefinidos firmados cada año (y la tendencia de años anteriores era similar, sólo que en años más recientes se ha acentuado) y en el total acumulado en los últimos años. Entre 2003 y 2008 se firmaron 10,5 millones de contratos indefinidos, cifra similar al stock de indefinidos existente en promedio en ese periodo. Es decir, si todos los indefinidos que fueron contratados permanecieran en su puesto de trabajo, todos los que había habría sido desplazados, por despido o jubilación. Dado que ese desplazamiento no se ha producido, lo anterior implica que acceder al empleo con un contrato indefinido en España dista mucho de ser un acceso a un contrato “fijo” o “permanente” y no digamos “vitalicio”. Dicho con otras palabras, a las empresas no parece asustarles demasiado realizar contratos indefinidos a juzgar por el elevado número que se vienen firmando en los últimos años, lo que seguramente se debe a que no parece muy difícil ni costoso romper esa relación laboral. Debe añadirse que muchos de los contratos indefinidos firmados corresponden a la variedad de mayor coste de despido y que no conlleva bonificación alguna. Tampoco parece importarles a las empresas realizar esos contratos. Finalmente, si se observa la composición del



descenso de la contratación en el primer semestre de 2009 respecto del mismo periodo de 2008, la proporción en que desciende cada subtipo de contrato indefinido es prácticamente la misma (en torno 35 por ciento), que es también la proporción en que ha descendido la contratación total de indefinidos. Por tanto, durante este periodo de caída neta del empleo total la forma en que las empresas incorporan indefinidos a sus plantillas parece ser la misma que venía siendo, pues han reducido su uso en la misma proporción.

Cuadro 5. Contratos registrados en los servicios públicos de empleo, por tipo de contrato, 2003-2008 (Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, Estadísticas de contratos)

	TOTAL CONTRATOS	INDEFINIDOS				TEMPORALES
		TOTAL	ORDINARIOS	FOMENTO EMPLEO		
				Iniciales	Conversiones	
2003	14668063	1269768	423732	292213	553823	13398295
2004	16350784	1419718	491648	314626	613444	14931066
2005	17164965	1542838	547449	295306	700083	15622127
2006	18526772	2177245	676997	350763	1149485	16349527
2007	18626804	2220384	989589	328585	902210	16401724
2008	16576423	1897474	876094	246811	851418	14708949
Enero- junio2006	8992251	961572	322672	153601	479247	8030679
Enero- junio2007	9219508	1162061	497948	166628	490329	8057447
Enero- junio2008	8558235	1058764	482703	137215	432772	7499471
Enero- junio2009	6619695	684418	308669	90413	281229	5935277
<i>Dif 2008- 2009</i>	<i>1938540</i>	<i>374346</i>	<i>174034</i>	<i>46802</i>	<i>151543</i>	<i>1564194</i>
<i>Dif 2008- 2009 %</i>	<i>22.7</i>	<i>35.4</i>	<i>36.1</i>	<i>34.1</i>	<i>35.0</i>	<i>20.9</i>

Por otra parte, el cuadro 6 presenta los datos de contratos firmados en el año 2008 en función de su duración. En este caso, lo interesante es el extremo opuesto al examinado en el cuadro 5, a saber, lo relevante del cuadro 6 no tiene que ver con la contratación indefinida sino con la contratación temporal. Según este cuadro, se firmaron 2,7 millones de contratos temporales cuya duración pactada de antemano no llegaba a los 7 días, y se firmaron otros dos millones más cuya duración pactada no llegaba a los 30 días. Eso significa que para las empresas que realizan esos contratos, se trata de puestos inherentemente inestables y de corta duración para

los que no piensan en mantener una relación mínimamente duradera. A estos puestos habría que sumar los 6 millones de contratos de duración indeterminada, muchos de los cuales corresponderán a duraciones no conocidas pero delimitadas por la duración de la obra o servicio al que correspondan, en muchísimos casos inferior a unos meses y, desde luego, inferior a un año. Cuando se hacen propuestas de reforma del mercado de trabajo, no debe olvidarse que existe este ingente número de contratos cuya duración (corta o claramente delimitada en el tiempo) les impide pensar ni siquiera remotamente en una relación laboral indefinida.

Cuadro 6. Contratos registrados en los servicios públicos de empleo, según su duración inicial declarada, 2008 (Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal, Estadísticas de contratos)

	TOTAL	<= 7 DIAS	> 7 Y <= 15 DIAS	>15 DIAS Y <= 1 MES	> 1 Y <= 3 MESES	> 3 Y <= 6 MESES	> 6 Y <= 12 MESES	> 12 MESES	INDETERMINADOS	INDEFINIDOS
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif. / No Bonif.)	876.094									876.094
INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	236.380									236.380
MINUSVALIDOS	10.431									10.431
OBRA O SERVICIO	6.197.272	391.534	97.944	107.652	150.501	119.811	126.849	21.321	5.181.660	
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	6.639.433	1.987.206	450.661	1.146.525	1.741.559	1.111.893	199.947	1.642		
INTERINIDAD	1.535.263	308.834	91.740	141.671	94.292	47.932	11.988	3.672	835.134	
TEMPORAL MINUSVALIDOS	15.327						13.848	1.479		
RELEVO	40.646	140	18	48	216	452	1.372	38.400		
JUBILACION PARCIAL	36.884	131	2	5	22	54	449	33.345	2.876	
SUST. JUBILACION 64 AÑOS	2.045						1.898	147		
PRACTICAS	62.793					39.091	18.898	4.804		
FORMACION	78.986					66.375	10.499	2.112		
OTROS CONTRATOS	89.983	26.321	2.351	4.139	2.731	8.944	5.708	1.238	38.551	
TOTAL CONTRATOS INICIALES	15.821.537	2.714.166	642.716	1.400.040	1.989.321	1.394.552	391.456	108.160	6.058.221	1.122.905
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	779.700									779.700
TOTAL CONTRATOS	16.601.237	2.714.166	642.716	1.400.040	1.989.321	1.394.552	391.456	108.160	6.058.221	1.902.605

En suma, pues, los datos sugieren que los tres tipos de puestos son bien cubiertos por el mercado de trabajo español: los indefinidos directos, en su mayor parte de trabajadores relativamente más cualificados, los indefinidos por conversión ya sea con o sin bonificación y ya sea con el mismo coste de despido o uno menor junto con los temporales con vocación de permanencia en la empresa y los temporales inherentemente inestables.

Un aspecto importante de lo que ha venido sucediendo en España es el que se refiere al hecho de que la entrada de contratos indefinidos en el mercado de trabajo no se ha traducido en una disminución notable del número de empleos temporales. Recuérdese que desde 2003 hasta 2008 se firmaron 10,5 millones de contratos indefinidos y, sin embargo, el stock de indefinidos sólo aumentó en 2,3 millones (entre el cuarto trimestre de 2002 y el cuarto de 2008). Aun teniendo en cuenta que en los seis años considerados se produjo un total de 3 millones de despidos y 1,5 millones de jubilaciones (altas acumuladas de pensiones de jubilación), queda un saldo de bajas no explicadas de 3,7 millones de contratos, que corresponden a otro tipo de extinción sin alta en prestaciones por desempleo y seguramente con poco coste o ninguno para el empresario. Estos datos implican que los contratos indefinidos tienen una duración muy variable y que, contrariamente a lo que a veces se oye, los contratos indefinidos no constituyen para los trabajadores que acceden a ellos una barrera de protección contra la salida del empleo.

A este respecto, tiene importancia preguntarse si la duración de los contratos guarda alguna relación con el coste laboral indirecto (cotizaciones sociales y coste del despido) de cada contrato. En efecto, una posible explicación de la deficiente acumulación de contratos indefinidos es que, a medida que se amplía el espectro de trabajadores que acceden a ese tipo de contrato, en gran medida como consecuencia de su menor coste indirecto de contratación, los contratos indefinidos corresponden a puestos progresivamente de menor productividad. Una forma de contrastar esta idea es examinar la duración efectiva de los puestos ocupados, ya que cabe pensar que la menor productividad de los puestos conllevará una duración del puesto menor. Con respecto a los contratos ordinarios (despido alto) se encuentra que<sup>6</sup>: los contratos bonificados (sobre todo los que corresponden a un despido mayor) tienen una menor duración; los contratos correspondientes a conversiones de temporales (de todo tipo) tienen una mayor duración; y el resultado no es estadísticamente significativo cuando se considera únicamente el tipo de despido.

Estos resultados sugieren que, en efecto, pero sobre todo en lo que concierne a las políticas de bonificación de las cotizaciones sociales, los contratos indefinidos fomentados por estas medidas tienden a tener una menor duración, lo que sugiere que corresponden a puestos de trabajo menos valiosos y productivos para las empresas. En este sentido, cuando los trabajadores con contrato indefinido lo pierden es más probable que les siga una re-entrada al empleo con contrato temporal para aquellos que han tenido un contrato indefinido de la reforma<sup>7</sup>

(inicial, no de conversión). Por tanto, los contratos indefinidos de fomento (iniciales) están con mayor probabilidad asociados a trayectorias laborales más inestables tanto en cuanto a su pérdida como a lo que sucede tras dichos contratos indefinidos.

#### *2.4. El coste del despido*

Ya se ha hecho anteriormente referencia a la evolución del número de despidos y de su coste que ha tenido lugar en España en los últimos años. Conviene, a la hora de plantearse una posible reforma del mercado de trabajo, tener en cuenta las cifras mencionadas, pues a veces se oyen tajantes afirmaciones sobre lo elevado que es el coste del despido y cuánto inhibe la contratación indefinida o lo difícil o imposible que es despedir en España en comparación con otros países. Corresponde ahora tratar estas cuestiones de forma más directa.

En cuanto al coste del despido, a veces se argumenta que es muy elevado en el caso español. Las comparaciones internacionales son difíciles de hacer, puesto que en muchas ocasiones se mezcla lo que dice la ley en unos países con la práctica de la ley en otros o se compara con el coste medio del despido de todos los trabajadores en unos países con un determinado tipo de trabajador o de contrato indefinido en otros. Resulta muy difícil homogeneizar lo que sucede en diferentes países y cualquier comparación internacional (aunque encomiable por el esfuerzo que supone) debe ser siempre interpretada con gran cautela y más cuantos más países incluya. Pero, además, consideramos que afirmar que el coste del despido es elevado o no es un juicio de valor y, por lo tanto, no es discutible al responder a valoraciones previas sobre cómo deber ser el mercado de trabajo (y no tanto a cómo es).

Ahora bien, cualquier reforma del coste del despido en España debe recordar algunos hechos relacionados con dicho coste:

- En primer lugar, el coste del despido ha experimentado una disminución tras la aprobación de la ley 45/2002 que, sobre todo, convirtió el despido, en la mayoría de los casos, en un proceso de coste conocido y procedimiento de ejecución automático.
- En segundo lugar, como ya se ha dicho, en España se ha firmado un número de contratos indefinidos que la mayoría de las personas consideraría elevado: 10,5 millones en un periodo de seis años en una población que en promedio ha sido aproximadamente igual y que sólo ha aumentado en 2,3

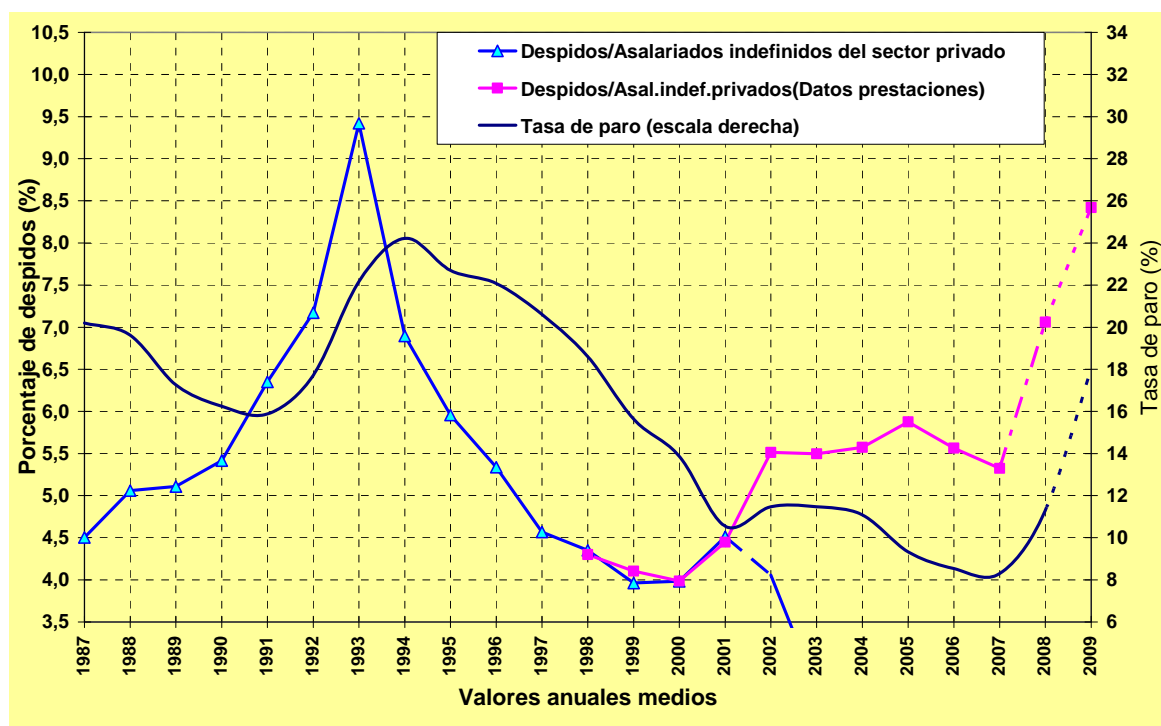
millones en ese periodo; con estos datos, afirmar que el elevado coste del despido inhibe la contratación no resulta muy creíble.

□ Por último, aunque la conversión de trabajadores temporales en trabajadores indefinidos conlleva un aumento de la indemnización por despido (de 8 a 33 días por año trabajado), no parece que ese salto haya inhibido esas conversiones. A nuestro juicio, lo relevante es si la permanencia en la empresa ha convencido a la empresa que ese trabajador es productivo –y quizá crecientemente productivo<sup>8</sup>.

En lo que se concierne al número de despidos, lo primero que debe recordarse es que en España, desde la ley 45/2002, el procedimiento del despido es, en la mayoría de los casos, automático. Es una situación jurídicamente peculiar, porque la Constitución Española y los convenios de la OIT ratificados por el Reino de España dicen que el despido debe estar justificado. Pero al crear la ley un mecanismo muy sencillo de reconocimiento de la improcedencia del despido se abre la espita del despido injustificado automático<sup>9</sup>. El despido es, pues, en esencia automático.

El número de despidos no es baladí, incluso en situaciones de bonanza económica. Si alguien cree que tener un contrato indefinido es garantía de permanencia, está totalmente equivocado. Los datos simplemente desmienten esa creencia. A título ilustrativo, el gráfico 7 presenta la evolución del número de despidos en España desde 1987, en porcentaje de la población asalariada con contrato indefinido del sector privado (que son los susceptibles de ser despedidos). El gráfico 7 muestra que la reforma de 2002 elevó el número de despidos, que pasó del 4% de los asalariados indefinidos privados en 2000 al 5,5% en todos los años comprendidos entre 2002 y 2007, para aumentar posteriormente, ya con la crisis al 7% en el año 2008 y cabe estimar que al 8,5% en el año 2009.

Gráfico 7. Evolución del número de despidos en porcentaje del empleo asalariado privado y tasa de paro, 1987-2009 (Fuente: MTIN, Anuario de Estadísticas Laborales, varios años)



Adoptando una perspectiva de conjunto sobre la regulación española de los despidos, podemos ver el sistema actual de despido como una adaptación de todas las partes que participan en el mercado de trabajo, como una especie de equilibrio social en el que todos ganan algo a cambio de otra cosa (alternativamente, en el que todos pierden algo a cambio de otra cosa). Los empleadores usan un sistema de despido en el que de hecho no importa la causa del mismo a pesar de todas las prevenciones de la letra de la ley (a no ser que sea discriminatorio y se pueda demostrar que atenta a los derechos individuales), pero al coste de pagar indemnizaciones de 45 (ó 33) días de salario por año trabajado. Los trabajadores pierden la protección jurídica que pretendía darles la ley al exigirse que todo despido tuviera una causa procedente (es decir, justificada y que perteneciera a un catálogo cerrado de causas procedentes), pero a cambio consiguen incrementar la indemnización por despido que obtendrían en caso de despido económico (de 20 días a 33 ó 45). El gobierno o, en general, los gestores de la política económica, consiguen un sistema que incentiva que los despidos por razones económicas se conviertan en problemas individuales<sup>10</sup>, con lo que el impacto social de la mala situación económica aparece normalmente como un goteo de despidos y no como un problema colectivo que fácilmente se percibiría como problema social. Este

argumento significa que cualquier reforma debe plantearse llegar a una nueva situación de equilibrio.

Cualquier reforma de las normas de contratación debe tener en cuenta esta situación peculiar. Seguramente no es la mejor regulación: no puede serlo si admite con carácter casi general que se actúa de forma improcedente. Pero se debe ser cauto a la hora de establecer reformas y no caer en simplificaciones de la realidad abocadas a plantear propuestas que no encajen con el resto del sistema legal. Así, cualquier propuesta de rebaja de los costes del despido (o reestructuración de los mismos, como asumen normalmente las propuestas de “contrato único”) debe conllevar el dar algo a cambio. Siguiendo el argumento anterior ese algo podría ser un aumento de la seguridad jurídica de los trabajadores. Los empleadores verían esto como una merma de la actual “libertad” para despedir sin que de hecho importe la causa, pero habría que plantearlo como que obtienen algo a cambio. No resulta fácil plantear cómo se puede ganar en seguridad jurídica teniendo en cuenta la situación actual, con lo que los que proponen reformas de los costes del despido en este sentido deberían tener en mente qué es lo que ofrecen a cambio si no es fácil incrementar la seguridad jurídica de los trabajadores.

### **3. Reflexiones finales: crisis, mercado de trabajo y reformas**

En el apartado anterior se ha repasado la situación del mercado de trabajo español en la crisis actual, desde el punto de vista de cuatro aspectos que se han considerado importantes. ¿Qué consecuencias tiene el análisis realizado desde el punto de vista de las eventuales reformas del mercado de trabajo?

1. A pesar de los malos resultados de la economía española desde el punto de vista del empleo durante la crisis de 2008-09, no parece evidente que las instituciones del mercado de trabajo tengan demasiado que ver en ello; con gran diferencia, el principal sector afectado por la crisis ha sido la construcción, que ha arrastrado tras de sí a otros sectores. En aquellas regiones donde el peso de la construcción en el empleo y en la actividad económica no era tan grande, han experimentado un patrón de ajuste distinto con menores pérdidas de empleo, las cuales se han producido cuando se ha difundido por toda la economía tanto la caída del sector de la construcción en el conjunto de España como la gran incertidumbre generada por la grave crisis financiera internacional.

2. El mercado de trabajo ni crea ni destruye empleo, lo que hace es transmitir al empleo la evolución de los mercados de productos. Ese “mecanismo de transmisión” puede funcionar mejor o peor, desde luego, pero para saberlo no basta con mirar a los resultados del empleo y el paro sino que hay que ver de dónde vienen las perturbaciones que sufre la economía y cómo el mercado de trabajo transmite esas perturbaciones. Los factores desde el lado de la demanda de trabajo son fundamentales para entender la caída del empleo. Por tanto, las medidas dirigidas a no llegar a la cifra de 5 millones de parados y a incrementar el empleo tienen que basarse en conseguir que las empresas contraten a más trabajadores. Puesto que no cabe esperar que el sector de la construcción pueda volver a desempeñar el papel de líder en la creación de empleo (impulsando al resto de sectores tras él), este tipo de medidas deben dirigirse más bien hacia otros sectores.
3. La regulación del despido no es ciertamente un modelo de coherencia, al descansar su uso en el abandono *de facto* de la causalidad del despido. Sin embargo su uso responde a un equilibrio social entre empleadores, trabajadores y gobierno en el que todos experimentan costes y beneficios. Por tanto, los cambios que se propongan en el coste del despido deberían siempre llevar de la mano cambios adicionales que den algo a los que salgan perdiendo y quiten algo a los que salen ganando. En caso contrario, la nueva regulación no gozaría de la legitimidad necesaria para sostenerse a lo largo del tiempo.
4. La temporalidad, de ser una vía para la flexibilidad para las empresas y un elemento crucial del pacto social implícito que permitió sobrellevar sin tensiones sociales graves el gran aumento del desempleo en los ochenta y en los noventa<sup>11</sup>, ha pasado a ser considerada la fuente de todos los males de la economía española. La función dentro del pacto social implícito entre generaciones ya no es posible (al haber cambiado las características de las generaciones mayores y jóvenes que hoy participan en el mercado de trabajo). Su papel de facilitador de la flexibilidad se ve hoy en día como menor y sería más bien un impedimento para cambiar “el modelo de crecimiento”, para redirigir la economía española hacia la creación de empleos de calidad, productivos y estables. El hecho de ser la forma que ha tomado la segmentación del mercado de trabajo en España parece llevar a que acabar con el contrato temporal acabará con ella. Sin embargo, la segmentación que parece existir en España respondería a una determinada estructuración de la producción que ha



aprovechado la existencia de los contratos temporales y es así como se hace visible. A nuestro juicio, como esta segmentación está anclada en la organización de la producción, eliminar el contrato temporal daría sólo lugar a una eliminación nominativa de la segmentación, que pasaría a estructurarse en función de la antigüedad, con lo que veríamos trabajadores con mayor rotación y baja antigüedad concentrados en puestos “malos” y trabajadores con baja rotación y mayor antigüedad concentrados en puestos “buenos”.

5. Una parte de las discusiones y propuestas realizadas incide en mantener el coste medio del despido existente, pero re-estructurarlo de forma que sea más alto de lo que es hoy en día al inicio del contrato y que vaya subiendo con el tiempo, pero quedando por debajo del actual coste del despido improcedente. Esta es en esencia la propuesta del contrato único (o, al menos, una de sus variantes). Ya hemos argumentado previamente que no consideramos que ese aumento marginal del coste de despido sea tan fundamental como suele aducirse. Pero, además, la re-estructuración del coste del despido supondría cambiar los flujos de entrada y salida del empleo para ciertos colectivos de trabajadores. Hemos visto antes gracias al gráfico 7 que la bajada de los costes de despido de la reforma de 2002 estuvo relacionada con un aumento de los despidos. Lo mismo pasaría (respecto de la situación actual) con aquellos grupos que con el paso del tiempo llegaran a la indemnización máxima, es decir, veríamos que los trabajadores con elevada antigüedad experimentarían más despidos que en la actualidad (y en el colectivo de parados veríamos aumentar la proporción de parados con más edad). Por otro lado, los grupos de trabajadores contratados experimentarían un aumento de los costes de despido a la entrada respecto de la situación actual por lo que veríamos una disminución de los flujos de entrada en el empleo de los que entran en el mercado de trabajo (típicamente jóvenes), dando lugar a un empeoramiento de la consecución del primer empleo.
6. No hay recetas mágicas ni soluciones fáciles e inmediatas. Tampoco no hacer nada es garantía para frenar la destrucción de empleo ni para facilitar la recuperación cuando ésta se produzca. Por ello, cualquier reforma debe prever los eventuales efectos negativos que sobre diferentes colectivos puede tener y ofrecer soluciones para los problemas previsibles que traerá cualquier cambio normativo. Como norma general, cualquier cambio debería crear menos problemas que los que soluciona. Pero tampoco deben esperarse cambios cruciales y rápidos gracias a modificaciones de la regulación legal. El que ésta

sea un instrumento que puede alterarse con cierta velocidad frente a otros instrumentos no puede equipararse a que los efectos serán inmediatos y “grandes”. Normalmente, los únicos efectos “grandes” que suelen tener los cambios normativos del mercado de trabajo son precisamente aquellos que nadie previó (como la gran extensión de los contratos temporales hasta superar el 30 por ciento de los asalariados).

## RESUMEN

En este artículo analizamos la evolución reciente del empleo y del paro en España, como paso previo para discutir los efectos que cabe esperar de una eventual reforma del mercado de trabajo español. Se presta especial atención a la temporalidad, la comparación entre la contratación indefinida y temporal y la situación del despido y sus costes en España. Se discute la importancia de la segmentación del mercado de trabajo y lo que cabría esperar de la propuesta del *contrato único*.

**Palabras clave:** Temporalidad, costes de despido, segmentación, contrato único.

## ABSTRACT

In this article, we analyze the recent evolution of employment and unemployment in the Spanish labour market, in order to discuss the effects of an eventual reform of labour market regulation in Spain. We focus on temporary and fixed-term contracts, comparing temporary and open-ended hiring, and the current situation of dismissal requirements and firing costs. We discuss different aspects of the relevance of labour market segmentation and the expected effects of the proposal of a 'one-contract hiring system'.

**Keywords:** Temporary contracts, firing costs, segmentation, one-contract hiring system.

## NOTAS

---

<sup>1</sup> Agradecemos a José Ignacio Pérez Infante sus comentarios a una versión previa del artículo.

<sup>2</sup> Si bien las comparaciones deben realizarse con cautela. De hecho, cabe plantear que la única comparación internacional que realmente pondría frente a frente categorías comparables sería ofrecer las diferencias entre países en la tasa de “empleos atípicos” (aquellos que no son indefinidos o a tiempo completo), pues las peculiaridades normativas de cada país han dado lugar a formulas legales distintas de flexibilidad.

<sup>3</sup> De hecho, se dice que ese salto es lo que provoca que muchos de estos trabajadores sean mantenidos en puestos temporales y no sean convertidos en indefinidos.

<sup>4</sup> No obstante, hay que señalar que aunque es cierto que la tasa de temporalidad en el sector turístico es mayor que la que existe para el promedio de la economía, su desagregación muestra que el panorama de la temporalidad en el turismo es complejo. Así, la tasa de temporalidad entre los varones que se dedican a actividades turísticas es menor que la de la media de la economía, concentrándose la temporalidad del turismo en las mujeres (y ellas son las que más acusan las oscilaciones estacionales).

<sup>5</sup> La serie no llega a antes de 1997, porque en dicho año la ECL tuvo un cambio metodológico por el cual comenzaron a incluirse todos los centros de cotización con al menos un trabajador, cosa que no sucedía con anterioridad. Por tanto, no es posible comparar con lo que pasaba antes de dicha reforma. Por otro lado, la tasa de temporalidad mostrada en el gráfico 6 no es el promedio de las tasas de temporalidad que hay en cada empresa porque para el caso de las empresas pequeñas el resultado estaría muy distorsionado. Nótese que cuando se tienen, por ejemplo, 5 trabajadores, que uno más o menos de los trabajadores tenga contrato temporal supone un cambio enorme en la proporción de temporales en la empresa, cambios que son casi imposibles de lograr para empresas grandes. Por ello, las tasas de temporalidad del gráfico 6 tienen en el numerador el total de trabajadores con contrato temporal en empresas del tamaño correspondiente y en el denominador el total de efectivos laborales en empresas de ese mismo tamaño.

<sup>6</sup> Estos resultados se obtienen de los contrastes econométricos llevados a cabo por I. Cebrián, G. Moreno y L. Toharia, “¿Por qué no reducen las bonificaciones la temporalidad?”, presentado en las VIII de Economía Laboral, Zaragoza, julio 2009. Se puede obtener en la siguiente dirección electrónica: [http://www.unizar.es/centros/fccee/doc/jornadas\\_economia/ponencias/1\\_1\\_Cebrian-Moreno-Toharia.pdf](http://www.unizar.es/centros/fccee/doc/jornadas_economia/ponencias/1_1_Cebrian-Moreno-Toharia.pdf)

<sup>7</sup> Al respecto, véase el capítulo 3 de M.A. Malo y F.J. Mato *La temporalidad en Asturias. Una aproximación desde el análisis de las historias laborales*, Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, Oviedo, 2006. Se puede obtener en la siguiente dirección electrónica: <http://trabajastur.com/trabajastur/doc/otrosdocumentos/TemporalidadEnAsturias.pdf>

<sup>8</sup> Nótese que el incremento marginal es de 25 días con la legislación actual, porque lo habitual es que los despidos se resuelvan como improcedentes. Si hubiera un uso

---

no distorsionado de la normativa, la indemnización que se pagaría “normalmente” para los despidos económicos sería de 20 días de salario por año trabajado, con lo que el incremento marginal en los costes de despido sería de 12 días.

<sup>9</sup> En realidad, el recurso a un despido improcedente para acelerar la realización del despido ya era una situación común con anterioridad a la Ley 45/2002 (incluso desde antes de la existencia del Estatuto de los Trabajadores).

<sup>10</sup> El despido colectivo a partir de un cierto umbral (aproximadamente el 10 por ciento de la plantilla, aunque esto varía en función del tamaño de la empresa) debería tomar la forma de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), con lo que debe pasar por el trámite de la negociación con los representantes de los trabajadores y de la autorización administrativa previa. En un ERE la indemnización mínima marcada es de 20 días de salario por año trabajado, aunque se presume que las indemnizaciones efectivamente pagadas son sustancialmente mayores (en ocasiones incluso mayores que las cantidades fijadas para la improcedencia de los despidos individuales). Por tanto, cabe suponer que las empresas sólo se plantean realizar un ERE cuando tienen la necesidad ineludible de hacer un ajuste rápido y/o disponen de liquidez suficiente.

<sup>11</sup> La visión de la función social de la temporalidad como facilitador de un pacto intergeneracional implícito se debe a L. Garrido, “La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?”, en *La duración del contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, Madrid, páginas 47-90.