



EVALUCIÓN MICROECONÓMICA DE LOS PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO A PARTIR DE DATOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES (MCVL)

RESPONSABLE: Inmaculada Cebrián López

Investigación financiada con cargo al programa FIPROS (Fomento de la Investigación de la Protección Social)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



**EVALUACIÓN MICROECONÓMICA DE LOS
PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO
INDEFINIDO A PARTIR DE DATOS DE LOS
SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y DE
MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES**

Equipo investigador

Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno y Luis Toharia



Estudio financiado por la Dirección General
de Ordenación de la Seguridad Social

Informe final

Noviembre 2010

INDICE

1. INTRODUCCION.....	9
2. LOS DATOS DE CONTRATOS: CARACTERÍSTICAS	11
2.1. Introducción	11
2.2. Datos generales	12
2.3. Características personales de los contratados	17
2.3.1. Sexo	18
2.3.2. Grupos de edad	22
2.3.3. Nivel de estudios.....	28
2.3.4. Nacionalidad.....	32
2.4. Características de los puestos de trabajo	35
2.4.1. Comunidad autónoma del centro de trabajo	35
2.4.2. Tipo de empresa	41
2.4.3. Tamaño de la empresa.....	44
2.4.4. Rama de actividad.....	48
2.4.5. Ocupación	53
2.5. El acceso a los distintos tipos de contrato	58
2.5.1. La probabilidad de acceder a los distintos tipos de contratos	58
2.5.2. La probabilidad de acogerse al menor despido.....	66
2.6. Anexo.....	68
3. EL ENLACE DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES CON EL REGISTRO DE CONTRATOS: CARACTERÍSTICAS DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO INDEFINIDO.....	72
3.1. Descripción del enlace.....	72
3.2. Características personales de los contratados	77
3.2.1. Sexo	77
3.2.2. Grupos de edad	80
3.2.3. Nivel de estudios.....	84
3.3. Características de los puestos de trabajo	88
3.3.1. Comunidad autónoma del centro de trabajo	88
3.3.2. Tipo de empresa	92
3.3.3. Tamaño de la empresa.....	95
3.3.4. Rama de actividad.....	99
3.3.5. Ocupación.....	103
3.3.6. Causa de baja.....	107

3.4. Probabilidad de acceder a un tipo determinado de contrato indefinido	111
3.4.1. La probabilidad de acceder a los distintos tipos de contratos	111
3.4.2. La probabilidad de acogerse al menor despido	120
3.5. Anexo	122
4. ANALISIS DE LA ESTABILIDAD DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS	129
4.1. La duración bruta de los contratos indefinidos	129
4.2. La duración bruta media de los contratos y las diferencias por género	133
4.3. La duración media de los contratos y sus modificaciones anteriores	137
4.4. Análisis de la probabilidad relativa de seguir "vivo" al final del periodo.....	141
4.5. Análisis de la estabilidad: Perfiles de supervivencia y modelos multivariantes	144
4.5.1. Análisis empírico de los perfiles de supervivencia....	144
4.5.2. Análisis multivariante de la duración de los contratos indefinidos	147
4.6. Anexo	159
5. RESUMEN Y CONCLUSIONES	164
6. BIBLIOGRAFÍA	179

INDICE DE CUADROS

Cuadro 2-1 Tipología de contratos clasificados según su relación con los programas de fomento del empleo indefinido y número de contratos registrados entre enero de 2005 y mayo de 2010. (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	13
Cuadro 2-2 Contratos indefinidos firmados en España entre enero de 2005 y mayo de 2010, según que se hayan beneficiado o no de bonificación a las cotizaciones a la Seguridad Social y se hayan acogido o no al “menor despido” según la DAP, Ley 12/2001 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	15
Cuadro 2-3 Contratos indefinidos firmados en España entre junio de 2005 y mayo de 2010, según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones. Análisis por sexo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	19
Cuadro 2-4 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001 entre junio de 2005 y mayo de 2010, por tipo de contrato y sexo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	20
Cuadro 2-5 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y grupos de edad (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	27
Cuadro 2-6 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato y nivel de estudios (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	31
Cuadro 2-7 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato y nacionalidad del trabajador (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	34
Cuadro 2-8 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y Comunidad Autónoma del centro de trabajo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	40
Cuadro 2-9 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y tipo de empresa (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	44
Cuadro 2-10. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y tamaño del establecimiento (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	47
Cuadro 2-11 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y rama de actividad (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	52
Cuadro 2-12 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y ocupación (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	57
Cuadro 2-13. Regresión logística multinomial de la probabilidad de acceder a los tres grandes tipos de contratos: ordinarios, bonificados y conversiones. Junio de 2005 a mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	68
Cuadro 2-14 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido. Junio de 2005 a mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	70
Cuadro 3-1 Muestra de contratos y episodios enlazados y cuya fecha de inicio coincide: tipo de contrato según el registro de contratos y según la MCVL	75
Cuadro 3-2 Recurso al “despido de 33 días”, por sexo en el periodo comprendido entre 1 de enero de 2005 y 31 de diciembre de 2009 (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	76
Cuadro 3-3 Distribución de los contratos indefinidos según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones. Por sexo y año de inicio del contrato (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	78
Cuadro 3-4. Contratos indefinidos según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones y se hayan acogido o no al “menor despido”. Por sexo y año de inicio del contrato (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	79
Cuadro 3-5. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y sexo. (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	80
Cuadro 3-6. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y grupos de edad (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	83
Cuadro 3-7 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y nivel de estudios (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos) Características de los puestos de trabajo	87

Cuadro 3-8. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y comunidad autónoma (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	91
Cuadro 3-9. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y tipo de empresa (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	94
Cuadro 3-10. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato, tamaño de la empresa y año de inicio (Fuente:Enlace MCVL-registro de contratos).....	98
Cuadro 3-11. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato) y rama de actividad (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	102
Cuadro 3-12. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato, ocupación y año de inicio (Fuente:Enlace MCVL-registro de contratos).....	106
Cuadro 3-13. Distribución de los episodios de empleo indefinido que han finalizado según el tipo de contrato y la causa de baja. (Fuente:Enlace MCVL-registro de contratos)	107
Cuadro 3-14. Porcentaje de contratos indefinidos que han finalizado acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato, causa de baja y año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	110
Cuadro 3-15. Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido sea de un tipo u otro (categoría de referencia indefinidos ordinarios). Modelo con la variable estudios y con y sin costes de despido (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	122
Cuadro 3-16. Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido sea de un tipo u otro, con y sin costes de despido y sin la variable estudios. (Categoría de referencia: indefinidos ordinarios) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	125
Cuadro 3-17. Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido tenga una indemnización por despido de 33 días (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	127
Cuadro 4-1 Porcentaje de los contratos firmados en 2005-2009 en vigor a 31 de diciembre de 2009 según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	131
Cuadro 4-2 Duración media (en días) de los contratos firmados entre 2005 y 2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	132
Cuadro 4-3 Duración relativa (en porcentaje) de los contratos firmados entre 2005 y 2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)	133
Cuadro 4-4 Duración media de los contratos firmados en 2005-2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) y por sexo y diferencia media por sexo (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos).....	134
Cuadro 4-5 Duración media de los contratos firmados en 2005-2009 y en vigor a 31 de diciembre de 2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) y por sexo y diferencia media por sexo (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)	135
Cuadro 4-6 Diferencias por sexo en la duración media de los contratos firmados en 2005-2009 y que han terminado a 31 de diciembre de 2009, por causa de baja según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos).....	136
Cuadro 4-7 Distribución de los contratos indefinidos según procedan de una modificación contractual anterior relacionada con un contrato temporal (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos).....	138
Cuadro 4-8 Duración media del episodio de empleo, diferenciando entre la duración del contrato indefinido y del temporal si lo hubo, así como la duración media del episodio de empleo (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)	140
Cuadro 4-9 Regresión logística de la probabilidad de que un contrato indefinido siga vivo al final del período. (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)	142
Cuadro 4-10 Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos a tiempo completo iniciados entre 1 de enero de 2005 y 31 de diciembre de 2009 (Fuente: véase Anexo)	152
Cuadro 4-11 Regresión logística de la probabilidad de que un contrato indefinido siga vivo al final del período. (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	159

Cuadro 4-12 Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos con variables explicativas referidas tanto al trabajador como al puesto de trabajo, diferenciando según se pueda incorporar la variable estudios (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	161
---	-----

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 2-1 Distribución de los contratos indefinidos según se acojan o no a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por momento de realización del registro, junio de 2005 - mayo de 2010, diferenciando por sexo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	22
Gráfico 2-2 Edad media de los contratados, según tipo de contrato, diferenciando por género y tipo de indemnización por despido	23
Gráfico 2-3. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	24
Gráfico 2-4. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos de edades, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	26
Gráfico 2-5. Distribución por niveles de estudios de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	29
Gráfico 2-6. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) realizados a los distintos grupos según el nivel de estudios, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	30
Gráfico 2-7 Porcentaje de trabajadores extranjeros, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	33
Gráfico 2-8. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos según la nacionalidad del trabajador, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	33
Gráfico 2-9. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos fijos discontinuos y discapacitados) realizados a los distintos grupos según la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	36
Gráfico 2-10. Relación entre la tasa de temporalidad y el porcentaje de contratos indefinidos que se celebran en la modalidad de contratos ordinarios (Fuente: EPA (INE) y SPEE, ficheros de contratos; excluidos fijos discontinuos y discapacitados)	38
Gráfico 2-11. Distribución por tipo de empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	41
Gráfico 2-12. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados por los distintos tipos de empresa, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	43
Gráfico 2-13 Distribución por tamaño del establecimiento de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	45
Gráfico 2-14 Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en los establecimientos de distintos tamaños, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	46
Gráfico 2-15. Distribución por ramas de actividad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	49
Gráfico 2-16. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ramas de actividad, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	50
Gráfico 2-17. Distribución por ocupaciones de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	53
Gráfico 2-18. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ocupaciones, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	55

Gráfico 2-19 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, desde junio de 2005 a mayo de 2010, sin incluir como variable explicativa el coste de despido (Categoría de referencia: II trimestre de 2005) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos).....	60
Gráfico 2-20 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2010, incluyendo como variable explicativa el coste de despido (Categoría de referencia: II trimestre de 2005) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)	62
Gráfico 2-21 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Andalucía) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos).....	64
Gráfico 2-22 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por trimestres, según el tipo de ocupación (Categoría de referencia: directivos) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos) .	65
Gráfico 2-23 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido por trimestres, (2005-2010) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos).....	67
Gráfico 3-1. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	81
Gráfico 3-2. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos de edades por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	82
Gráfico 3-3. Distribución por niveles de estudios de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	85
Gráfico 3-4. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos según el nivel de estudios, por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	86
Gráfico 3-5. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos según la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	88
Gráfico 3-6. Distribución por tipo de empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y año (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	93
Gráfico 3-7. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados por los distintos tipos de empresa por año (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	93
Gráfico 3-8. Distribución por tamaño de la empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y por año de inicio (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	95
Gráfico 3-9. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados según el tamaño de la empresa, por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	96
Gráfico 3-10. Distribución por ramas de actividad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	99
Gráfico 3-11. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ramas de actividad, por año (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	100
Gráfico 3-12. Distribución por ocupaciones de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y por año de inicio (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	103
Gráfico 3-13. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos según la ocupación, por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	104
Gráfico 3-14. Distribución por causa de baja de los contratos indefinidos que han finalizado, por tipo de contrato y por año de inicio (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	108
Gráfico 3-15. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos que han finalizado según la causa de baja, por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).....	109
Gráfico 3-16. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2009. (Estimación sin las variables nivel de estudios y coste del despido)(Categoría de referencia: I trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	112
Gráfico 3-17. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-	

2009 (Estimación con la variable nivel de estudios y sin el coste del despido) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	113
Gráfico 3-18. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2009 (Estimación sin la variable nivel de estudios y con el coste del despido) (Categoría de referencia: I trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	114
Gráfico 3-19. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2009 (Estimación con las variables nivel de estudios y coste del despido) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	115
Gráfico 3-20. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Sin estudios, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	117
Gráfico 3-21. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Andalucía, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	118
Gráfico 3-22. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Agricultura y pesca, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	118
Gráfico 3-23. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Trabajadores no cualificados, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	119
Gráfico 3-24. Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido por trimestres (2005-2009) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)	120
Gráfico 4-1. Perfiles de supervivencia Kaplan-Meier de los contratos indefinidos a tiempo completo enlazados, por tipo de contrato (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)	146
Gráfico 4-2. Perfiles de supervivencia estimados a partir del modelo de Cox, sólo con variables referidas al tipo de contrato. (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos) ..	154

1. INTRODUCCION

En este trabajo se realiza una evaluación microeconómica de los programas dirigidos a fomentar el empleo indefinido. Su objetivo consiste en analizar las características y la experiencia laboral de los beneficiarios de los programas de fomento del empleo indefinido consistentes, por un lado, en la concesión de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, y por otro, el contrato de fomento del empleo indefinido institucionalizado en la ley 12/2001 (en su disposición adicional primera – DAP-), según el cual la indemnización puede ascender, en caso de despido objetivo declarado improcedente, a 33 días por año trabajo, con un máximo de 24 mensualidades. En concreto, se pretende determinar si en algún sentido el comportamiento de estos colectivos ha sido diferente al de otros grupos que pueden considerarse equivalentes, como son los trabajadores que tuvieron un contrato indefinido no subvencionado y/o no acogido al despido de 33 días.

Para llevar a cabo este estudio, se ha contado con los microdatos de los contratos registrados en el periodo comprendido entre enero de 2005 y mayo de 2010, facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Estas fechas se han elegido porque permiten analizar un espacio temporal con información anterior y posterior a la aplicación de la reforma de junio de 2006, así como también permite considerar en el análisis aquellos cambios que hayan podido venir originados por el actual ciclo económico.

Por otra parte, la posibilidad de tener disponible la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) desde el año 2005 hasta 2009¹ permite reconstruir la vida laboral de los individuos que han tenido al menos un episodio de empleo a lo largo del periodo analizado. Ahora bien, dado el tipo de información disponible en la MCVL, sólo es posible realizar un análisis detallado de las trayectorias laborales si, además de los registros de la

¹ La MCVL de 2004 también está disponible, sin embargo, en este estudio no se utiliza ya que hay algunas variables que en dicha edición no fueron incorporadas y que son imprescindibles en el tipo de análisis que se realiza en este estudio, tal y como se expone más adelante.

Seguridad Social recogidos en la MCVL, se tienen en cuenta los datos aportados por los registros de contratos. De ahí que en el estudio que se presenta a continuación haya tres capítulos diferenciados según el tipo de análisis y fuentes de información utilizadas, además de esta introducción y de un capítulo de conclusiones. El primer capítulo presenta una explotación de corte transversal realizada a partir de los datos de los registros de contratos, y el segundo capítulo se dedica al mismo tipo de análisis sólo que en esta ocasión se explota la MCVL y su enlace con los registros de contratos, lo que permite contrastar si la muestra procedente de los datos de Seguridad Social se ajusta a la situación descrita en el capítulo anterior en el que se disponía del conjunto poblacional total de contratos registrados. La tercera parte se dedica íntegramente al análisis de la duración de los contratos indefinidos a partir de los datos de la MCVL enlazada con los datos de contratos².

En concreto, en los dos capítulos que siguen a esta introducción, tras una presentación de los datos empleados en el análisis se describen las características personales de los individuos contratados y las características relacionadas con la empresa que contrata y con el puesto de trabajo de los contratos indefinidos. En el último apartado de estos dos capítulos se da un paso más en la descripción de la contratación indefinida, realizando un análisis econométrico multivariante de la probabilidad de acceder a cada uno de los tipos de contrato y también de la probabilidad de recurrir al menor despido. En el capítulo 4 se realiza un análisis de seguimiento de los episodios de empleo indefinido, encaminado a determinar si los distintos tipos de contratos tienen una mayor o menor probabilidad de mantener la estabilidad o perderla a lo largo del periodo observado, es decir, de desaparecer del registro de afiliado a la seguridad social. Para ello se realiza un análisis de duración, describiendo tanto las duraciones medias brutas como estimando modelos econométricos de los perfiles netos de duración, controlando por las variables disponibles. Cada capítulo se completa con un

² Los autores desean agradecer al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social su colaboración para la obtención de ambas fuentes de información y su enlace. Sin su ayuda este estudio no hubiera podido llevarse a cabo.

Anexo, en el que aparecen los detalles de las estimaciones econométricas realizadas en los diversos apartados.

2. LOS DATOS DE CONTRATOS: CARACTERÍSTICAS

2.1. Introducción

En este apartado se realiza un análisis de los contratos indefinidos a partir del registro de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. Dichos registro contiene información sobre todos los contratos registrados en los servicios públicos de empleo, incluyendo sus características laborales (rama de actividad, ocupación, tipo de empresa, tamaño de la empresa) así como las características personales del trabajador contratado (sexo, edad, nivel de estudios, lugar de residencia). La existencia de un identificador de la persona contratada permite identificar los casos en los que el trabajador recibe más de un contrato a lo largo del tiempo. La principal limitación de este registro es que sólo recoge la fecha de contratación pero no la fecha de baja; ésta es una limitación que está en la propia naturaleza de los datos, es decir, no es subsanable.

El interés principal del estudio que se recoge en este capítulo es poder determinar cuáles fueron los efectos ocasionados por la reforma aprobada en junio de 2006, al mismo tiempo que se tiene en cuenta el cambio de ciclo económico obligado por la llegada de la crisis actual. Por ello, una gran parte del análisis utiliza como periodo de referencia el que está comprendido entre junio de 2005 y mayo de 2010, de tal forma que se dispone de 5 periodos de 12 meses completos, uno anterior a la reforma, otro inmediatamente posterior a la reforma y tres más posteriores en los cuales además se acentúa el impacto de la crisis económica. El hecho de que la reforma de 2006 estableciera un plan extraordinario para las conversiones durante un periodo de seis meses que terminaba el día 1 de enero de 2007, así como la posibilidad de acogerse a nuevas bonificaciones con periodos extendidos hasta 4 años, y en el caso del despido de 33 días, hasta 3 años para algunos tipos de transformaciones de contratos, recomienda establecer periodos de análisis que estudien el año anterior a la reforma, el año de la reforma y los años de puesta en práctica de la reforma. No obstante, en algunos apartados se consideraran los años

naturales desde 2005 hasta 2009, como periodo de referencia, con el objetivo de poder comparar los resultados de este estudio con los que se realizan en el capítulo siguiente, ya que la MCVL sólo está disponible hasta diciembre del año 2009.

A lo largo del capítulo, primero se realizará una presentación de los datos generales de los contratos indefinidos firmados durante el periodo considerado para a continuación realizar un análisis de las características de las personas contratadas.

2.2. Datos generales

El número total de contratos registrados en las oficinas de los servicios públicos de empleo en el periodo de los 65 meses considerados, desde enero de 2005 hasta mayo 2010, fue de 90.491.052. A los efectos del presente estudio, sin embargo, se han seleccionado únicamente aquellos contratos de carácter indefinido, cuya cifra ascendió a 9.680.463 lo que equivale a un 10,7 por ciento del total de contratos firmados en el periodo³.

En el Cuadro 2-1 se presenta la clasificación de contratos utilizada de modo que éstos se agrupan según se trate de contratos iniciales o por transformación de un contrato temporal anterior en uno indefinido. Así mismo se identifica si perciben algún tipo de bonificación y la posibilidad de que se acojan o no a la Disposición Adicional Primera (DAP) de la Ley 12/2001, identificando si la indemnización por extinción del contrato será de 45 días por año trabajado o, por el contrario, de 33 días por año trabajado.

Un primer resultado que cabe destacar es que en el conjunto del periodo, la categoría de contratos que más registros refleja es la de aquellos contratos iniciales sin bonificación y con la indemnización por despido más elevada, de modo que esta categoría que identifica todos aquellos casos en los que el contrato no se acoge ninguna medida de fomento de la contratación indefinida representa, por si sola, un tercio del total de los contratos indefinidos realizados en el periodo. Así mismo, también es

³ El número de contratos indefinidos firmados entre 2005 y 2009 asciende a 9.155.486 y 524.977 fueron firmados en los primeros 5 meses de 2010.

importante destacar que la siguiente categoría en volumen de contratación y que representa el 18 por ciento del total de contratos registrado en el periodo, está formada por las conversiones de contratos temporales en contratos indefinidos que no se acogen tampoco a ninguna medida de fomento.

Cuadro 2-1 Tipología de contratos clasificados según su relación con los programas de fomento del empleo indefinido y número de contratos registrados entre enero de 2005 y mayo de 2010. (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

Número de contratos indefinidos (tiempo completo) entre enero de 2005 y mayo de 2010		Indemnización en caso de despido		Total
		Mayor despido	Menor despido	
		45 días /máx 42 mensualidades	33 días /máx 24 mensualidades DAP ley 12/2001	
Contrato inicial	Sin bonificación	3.160.608	169.439	3.330.047
	Con bonificación	493.079	944.972	1.438.051
Contrato por conversión	Sin bonificación	1.733.148	795.457	2.528.605
	Con bonificación	1.024.469	588.808	1.613.277
Otros tipos de contratos				
Discapacitados		29.341	60.878	90.219
Fijos discontinuos	Sin bonificación	530.481	43.294	573.775
Fijos discontinuos	Con bonificación	45.276	61.213	106.489
Total		7.016.402	2.664.061	9.680.463
Sub-Total: Iniciales y conversiones		6.411.304	2.498.676	8.909.980
Porcentaje de Iniciales y conversiones		91,38	93,79	92,04

Ahora bien, estos resultados pueden estar condicionados por las limitaciones impuestas por los cambios legislativos que tuvieron lugar a lo largo del periodo. Por ello, el Cuadro 2-2 presenta la distribución de los contratos indefinidos a lo largo del periodo total analizado en los cinco subperiodos anuales establecidos en función del momento en que entró en vigor la reforma de 2006, al tiempo que se distinguen claramente las posibles medidas de fomento del empleo, a saber, las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social (clasificación que aparece en las filas de la parte superior del cuadro) y la realización de un contrato que conlleva un coste del despido inferior al ordinario (porcentajes calculados para cada columna y que aparece en la parte inferior del cuadro).

Como resultado, la clasificación de contratos queda como sigue: se entiende por contrato indefinido ordinario aquel contrato inicial que no se acoge ni a bonificaciones, ni a la DAP, 12/2001; el contrato de fomento no

bonificado será también inicial, no se acoge a bonificación alguna, aunque sí a la DAP, 12/2001⁴. El resto de contratos indefinidos iniciales se clasifican según se acojan a alguna bonificación de acuerdo con el colectivo de que se trate: jóvenes, mujeres, mayores u otros tipos. Se identifican separadamente aquellos contratos que son conversiones realizadas a partir de algún contrato temporal celebrado anteriormente, según puedan o no acogerse a algún tipo de bonificación. Por último se detallan los contratos realizados con personas que tengan algún tipo de discapacidad y los contratos fijos discontinuos⁵.

Los datos del Cuadro 2-2 indican varias tendencias de interés. En primer lugar, la entrada en vigor de la reforma de junio de 2006 supuso una clara aceleración del número de contratos indefinidos firmados, ya que en los doce primeros meses posteriores a dicha reforma se firmaron casi un 40 por ciento más de contratos que en el periodo inmediatamente anterior de la misma duración. Naturalmente, la reforma conllevó un notable incremento de las conversiones de contratos temporales, tanto bonificadas (incremento del 33 por ciento) como de las no bonificadas (incremento superior al 80 por ciento). Pero también los contratos indefinidos ordinarios aumentaron de forma muy notable, en un 28 por ciento.

En general, puede decirse que la reforma supuso un impulso a todas las formas de contratación indefinida. Naturalmente, parte de ese impulso se debió a la propia expansión económica y al posible efecto de retraso en la contratación provocado por las expectativas de reforma, aunque no parece que dicho efecto pudiera haber sido excesivamente significativo⁶.

⁴ Los contratos iniciales ordinarios, de acuerdo con la clasificación realizada, no pueden acogerse a despido de 33 días, mientras que los contratos iniciales de fomento no bonificados, por definición, se acogerán todos a dicho coste de despido. En ocasiones se agregan en la categoría de contratos iniciales no bonificados bajo el nombre genérico de contratos ordinarios.

⁵ Estos dos grupos últimos posteriormente saldrán del estudio por tratarse de colectivos cuya existencia y comportamiento requerirían un estudio específico aunque no dejan de ser contratos que juegan un papel importante en el conjunto de la contratación indefinida.

⁶ La reforma empezó a discutirse en el año 2004, pero no se plasmó en un texto legal hasta casi dos años más tarde. En el año 2004 los contratos indefinidos aumentaron en un 12%, tras cuatro años de práctico estancamiento; pero en el

Cuadro 2-2 Contratos indefinidos firmados en España entre enero de 2005 y mayo de 2010, según que se hayan beneficiado o no de bonificación a las cotizaciones a la Seguridad Social y se hayan acogido o no al "menor despido" según la DAP, Ley 12/2001 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Ene05- May05	Jun05- May06	Jun06- May07	Jun07- May08	Jun08- May09	Jun09- May10
Contratos iniciales	Ordinarios	207.262	522.370	670.659	778.508	550.266	394.060
	Fomento no bonificados	2.683	30.199	38.348	40.300	29.645	25.931
	Bonificados varones jóvenes	21.204	0	74.120	78.251	47.314	36.534
	Bonificados mujeres	33.874	130.671	180.649	174.007	106.772	77.321
	Bonificados mayores	7.747	94.282	86.377	75.887	49.444	41.788
	Otros bonificados	29.869	11.602	8.818	6.531	14.530	31.970
Conversiones	Bonificadas	250.989	542.735	722.894	39.582	31.056	23.991
	No bonificadas	59.993	228.013	413.437	789.639	599.848	400.962
Otros tipos de contratos	Discapitados	10.896	15.331	19.097	17.925	13.932	11.863
	Fijos Discont. Bonificados	9.264	25.131	28.942	15.977	13.840	11.464
	Fijos Discont. no bonificados	29.146	88.665	108.599	124.772	117.863	96.560
Total contratos		662.927	1.688.9 99	2.351.940	2.141.3 79	1.574.5 10	1.152.4 44
<i>Total de Contratos bonificados</i>		<i>363.843</i>	<i>819.752</i>	<i>1.120.897</i>	<i>408.160</i>	<i>276.888</i>	<i>234.931</i>
<i>% de bonificados</i>		<i>54,9</i>	<i>48,5</i>	<i>47,7</i>	<i>19,1</i>	<i>17,6</i>	<i>20,4</i>
Porcentaje de contratos acogidos a la DAP, 12/2001 (Contratos con "menor despido")							
Contratos iniciales	Ordinarios	0	0	0	0	0	0
	Fomento no bonificados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<i>Total no bonific.</i>		<i>5,5</i>	<i>5,4</i>	<i>4,9</i>	<i>5,1</i>	<i>6,1</i>
	Bonificados varones jóvenes	0	0	86,0	86,6	85,1	88,1
	Bonificados mujeres	18,2	57,9	54,0	53,4	51,9	53,9
	Bonificados mayores	88,6	88,1	88,7	89,3	88,4	88,9
	Otros bonificados	3,0	68,1	75,6	77,4	52,8	49,7
	<i>Total bonific.</i>		<i>70,4</i>	<i>69,9</i>	<i>69,8</i>	<i>67,5</i>	<i>67,6</i>
Conversiones	Bonificadas	2,0	7,8	66,6	77,4	63,7	37,9
	No bonificadas	1,0	2,1	51,4	53,5	23,0	4,0
Otros tipos de contratos	Discapitados	9,1	69,8	76,9	79,5	76,6	73,4
	Fijos Discont. Bonificados	13,6	47,3	64,4	68,7	67,6	67,6
	Fijos Discont. no bonificados	1,7	5,6	11,3	11,4	5,3	4,9
Total contratos		3,8	16,1	43,5	35,8	22,9	17,3
<i>Contratos bonificados(%)</i>		<i>5,8</i>	<i>28,2</i>	<i>67,8</i>	<i>70,9</i>	<i>67,5</i>	<i>64,9</i>

2005 aumentaron menos del 9%; el gran salto se produjo en el 2006, con un aumento del 41%

Entre los grupos bonificados, el de mujeres es el que más aumentó (38 por ciento), si bien su peso en el total de los contratos bonificados disminuyó levemente (pasando del 55 al 51 por ciento al aparecer la nueva categoría de jóvenes que, en el cuadro, agrupa solamente a los varones).

También destaca el descenso del número de contratos bonificados firmados con personas mayores de 45 años, resultado llamativo en un contexto general de aumento del número de contratos, especialmente bonificados (el total de los contratos bonificados aumentó un 48 por ciento).

Más interesante si cabe es la evolución observada en el año siguiente. A pesar de que el plan extraordinario que permitía que las conversiones pudiesen acogerse a algún tipo de bonificación sólo duró seis meses, y a pesar de que la desaceleración económica se dejó sentir de forma creciente durante ese periodo, el número total de contratos indefinidos firmados sólo disminuyó ligeramente (algo menos del 9 por ciento) pero se mantuvo en niveles todavía muy superiores a los registrados en el año anterior a la reforma (un 27 por ciento más). Algunos colectivos incluso aumentaron durante el último periodo considerado: así, los contratos indefinidos ordinarios aumentaron un 16 por ciento, menos que el año anterior, pero todavía en una senda claramente ascendente. También aumentaron levemente los contratos indefinidos no bonificados pero acogidos al despido de menor coste, así como los contratos bonificados de varones jóvenes. En cambio, el número de contratos bonificados a mujeres disminuyó levemente y lo mismo sucedió con los de mayores de 45 años, si bien en este caso la tendencia ya se había visto en el periodo anterior.

En conjunto, se puede interpretar que las bonificaciones a las conversiones tuvieron un elevado "peso muerto", ya que parece que muchas empresas, al no poder bonificarse, decidieron seguir haciendo conversiones, de modo que podría también interpretarse que el aumento de contratos ordinarios podría responder a esa misma situación. Con esa interpretación, se puede afirmar que el descenso de las conversiones bonificadas en 683 mil se vio compensada por un incremento de las no bonificadas en 376 mil y de los contratos ordinarios en 109 mil, por lo que el efecto neto de las bonificaciones podría cifrarse en 200 mil, es decir aproximadamente una cuarta parte de todas las conversiones.

No obstante, ese “peso muerto” identificado a posteriori de la reforma debe sopesarse con el fuerte aumento del número de contratos registrado tras la reforma. Puede que una parte de dicho aumento fuera provocado por el impulso final de la expansión económica, aunque su prolongación en 2008 parece indicar que hubo algún cambio más profundo en el comportamiento de las empresas hacia la contratación indefinida ordinaria.

Por otra parte, en relación con el uso del contrato de fomento del empleo indefinido, según la DAP Ley 12/2001, las distintas categorías de contratos bonificados se acogen en proporciones variables a la indemnización con menor despido⁷. En primer lugar, los contratos indefinidos iniciales no bonificados se acogen en muy pequeña medida, entre un 5 y un 6 por ciento. En cambio, el peso en el resto de categorías, ya sean contratos iniciales bonificados o conversiones, con o sin bonificación, su uso es relativamente mayor.

En los apartados siguientes, la clasificación de contratos que se va a utilizar agrega todos los contratos iniciales no bonificados bajo el nombre de “contratos ordinarios” ya que la distinción entre ellos sólo se debe a si se acogen a la DAP, Ley 12/2001; así mismo también se han agrupado bajo el título de “contratos bonificados” todos los contratos iniciales que reciben algún tipo de subvención, ya que en su desglose influye de forma evidente la variable sexo y la edad.

A continuación se analizan las características de las personas contratadas y de los puestos de trabajo a lo largo de los 5 periodos anuales considerados, desglosando en función del tipo de contrato indefinido. Esto supone trabajar con una población de 9.017.536 contratos.

2.3. Características personales de los contratados

En este apartado se analizan las características personales (sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad) de los contratos indefinidos firmados

⁷ El acogimiento al menor despido requiere la cumplimentación explícita de una casilla incluida en la cláusula 8ª de los formularios del contrato normalizado elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

a lo largo de los cinco periodos anuales que se han considerado en el apartado anterior.

2.3.1. Sexo

En primer lugar, el Cuadro 2-3 presenta la distribución por sexo de los distintos tipos de contrato. En él se presentan dos tipos de informaciones. En primer lugar, aparece la distribución de los contratos firmados con varones y con mujeres en función del tipo de contrato. En segundo lugar, en la parte derecha del cuadro, los datos se analizan "horizontalmente" y se calcula el porcentaje de mujeres para cada tipo de contrato.

Lo primero que destaca de los datos del Cuadro 2-3 es el mayor peso que tiene entre los hombres la contratación indefinida ordinaria y el mayor peso que tiene la contratación bonificada en el caso de las mujeres. Las conversiones, sobre todo las bonificadas, también tienen un peso algo mayor en el caso de los hombres. Con todo, es interesante señalar el descenso que registra el peso de la contratación bonificada entre las mujeres con la entrada de la reforma, lo cual viene explicado evidentemente por la bonificación de los jóvenes (varones) aprobada en dicha reforma. Sin embargo, la pérdida de peso de la contratación bonificada es relativamente pequeña lo que sugiere que la sustitución de mujeres por jóvenes se produjo, en términos relativos, en una cantidad que puede calificarse de pequeña.

Analizando los porcentajes de mujeres en cada tipo de contrato, se introducen algunas matizaciones importantes. En primer lugar, aunque el peso de los contratos indefinidos ordinarios es mayor en el caso de los hombres, se observa que las mujeres adquieren progresivamente mayor peso en dicho tipo de contrato. En segundo lugar, la sustitución relativa de mujeres en los contratos bonificados con la aparición de los jóvenes supone una pérdida de diez puntos en su peso en dicho tipo de contratos. Por último, en lo que se refiere a las conversiones, el peso de las mujeres varía relativamente poco, aunque aumenta en el caso de las no bonificadas.

En conjunto, el peso de las mujeres en la contratación indefinida aumenta ligeramente, pasando de menos del 45 por ciento en el primer

periodo a cerca de 47 por ciento en el tercero. ¿Se debe ese aumento, que quizá se puede relacionar con el mayor descenso de la tasa de temporalidad femenina, a las bonificaciones, que se cambiaron en la reforma de 2006? La respuesta tiene que ser necesariamente negativa. En efecto, lo que explica el aumento del peso de las mujeres, como se aprecia claramente en el Cuadro 2-3, es el aumento de su peso en los contratos indefinidos *ordinarios*, dado que el peso de las mujeres en los contratos bonificados disminuyó.

Cuadro 2-3 Contratos indefinidos firmados en España entre junio de 2005 y mayo de 2010, según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones. Análisis por sexo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

Distribución de los diferentes tipos de contratos	Varones					Mujeres				
	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2008/ Mayo 2009	Junio 2009/ Mayo 2010	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2008/ Mayo 2009	Junio 2009/ Mayo 2010
Indefinido ordinario	38,44	33,48	42,26	40,98	40,55	25,65	26,10	33,67	32,21	31,78
Iniciales bonificados	7,01	10,18	11,05	10,17	13,35	22,63	20,58	20,83	17,95	19,80
Conversiones bonificadas	33,51	32,83	2,03	2,18	2,26	30,44	28,20	1,64	1,74	1,84
Conversiones no bonificadas	14,49	17,89	38,28	38,37	34,40	12,28	17,20	35,28	37,79	35,08
Discapacitados	1,07	0,97	1,02	1,05	1,20	0,70	0,62	0,63	0,70	0,84
Fijos Discont. bonificados	0,53	0,73	0,39	0,51	0,68	2,67	1,84	1,15	1,29	1,50
Fijos Discont. no bonificados	4,94	3,92	4,98	6,73	7,56	5,63	5,47	6,79	8,33	9,17
TOTAL INDEFINIDOS	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Porcentaje de mujeres										
	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2008/ Mayo 2009	Junio 2009/ Mayo 2010					
Indefinido ordinario	35,11	39,14	41,24	41,34	40,50					
Iniciales bonificados	72,35	62,51	62,42	61,27	56,31					
Conversiones bonificadas	42,41	41,48	41,64	41,62	41,37					
Conversiones no bonificadas	40,71	44,22	44,80	46,90	46,97					
Discapacitados	34,64	34,31	35,38	37,60	37,92					
Fijos Discont. bonificados	80,29	67,50	72,17	69,13	65,71					
Fijos Discont. no bonificados	47,98	53,54	54,56	52,60	51,30					
TOTAL INDEFINIDOS	44,77	45,20	46,83	47,28	46,49					

Para completar el análisis del cuadro anterior, el Cuadro 2-4 presenta el porcentaje de varones, mujeres y total de la población de cada uno de los

tipos de contratos principales (ordinarios, bonificados y conversiones, tanto bonificadas como no bonificadas) según se acogieran en el momento de su registro a la DAP 1ª de la Ley 12/2001 que permite una indemnización en caso de despido de 33 días.

Cuadro 2-4 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001 entre junio de 2005 y mayo de 2010, por tipo de contrato y sexo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2008/ Mayo 2009	Junio 2009/ Mayo 2010
Varones					
Indefinido ordinario	5,7	4,7	4,2	4,4	5,3
Iniciales bonificados	85,2	86,2	86,7	81,9	78,1
Conversiones bonificadas	8,6	66,6	76,9	63,6	37,6
Conversiones no bonificadas	2,5	51,2	53,7	23,9	4,7
Discapacitados	69,9	77,5	80,5	76,7	74,4
Fijos Discontinuos bonificados	42,3	73,7	86,2	85,0	82,0
Fijos Discontinuos no bonificados	5,8	9,3	10,7	4,7	3,9
Mujeres					
Indefinido ordinario	5,1	6,4	5,9	6,1	7,3
Iniciales bonificados	64,8	60,1	59,6	58,3	59,4
Conversiones bonificadas	6,6	66,7	78,1	63,9	34,1
Conversiones no bonificadas	1,6	51,7	53,2	21,9	3,3
Discapacitados	69,5	75,7	77,6	76,5	72,1
Fijos Discontinuos bonificados	48,5	60,0	61,9	59,8	60,9
Fijos Discontinuos no bonificados	5,4	13,0	12,1	5,9	5,7
Total					
Indefinido ordinario	5,5	5,4	4,9	5,1	6,1
Iniciales bonificados	70,4	69,9	69,8	67,5	67,6
Conversiones bonificadas	7,8	66,6	77,4	63,7	36,2
Conversiones no bonificadas	2,1	51,4	53,5	23,0	4,0
Discapacitados	69,8	76,9	79,5	76,6	73,6
Fijos Discontinuos bonificados	47,3	64,4	68,7	67,6	68,1
Fijos Discontinuos no bonificados	5,6	11,3	11,4	5,3	4,8

En el caso de los contratos indefinidos ordinarios, el porcentaje de los que se acogen al menor despido es del orden del 5 por ciento en los tres periodos considerados, observándose un ligero descenso a lo largo del tiempo, que es más visible en el caso de los hombres. El porcentaje de mujeres que se acogen a este tipo de contrato es algo más alto, pero siempre dentro de cifras que son muy minoritarias respecto del total de contratos firmados.

En el caso de los indefinidos bonificados, el porcentaje de los que se acogen al menor despido se mantiene en torno al 70 por ciento, aunque cae a lo largo del periodo por lo que no parece que la reforma, a pesar de incorporar a los jóvenes varones a las bonificaciones y al menor despido, afecte a la cifra global, y ello pese a que el porcentaje de contratos bonificados a jóvenes que se acogió al menor despido aumentó llegando a estar próximo al 90 por ciento, según se vio en el Cuadro 2-2. En cambio, el porcentaje de mujeres con contrato bonificado y acogidas al menor despido ha tendido a disminuir, pasando de cerca del 65 por ciento antes de la reforma al 60 por ciento o algo menos en los años observados.

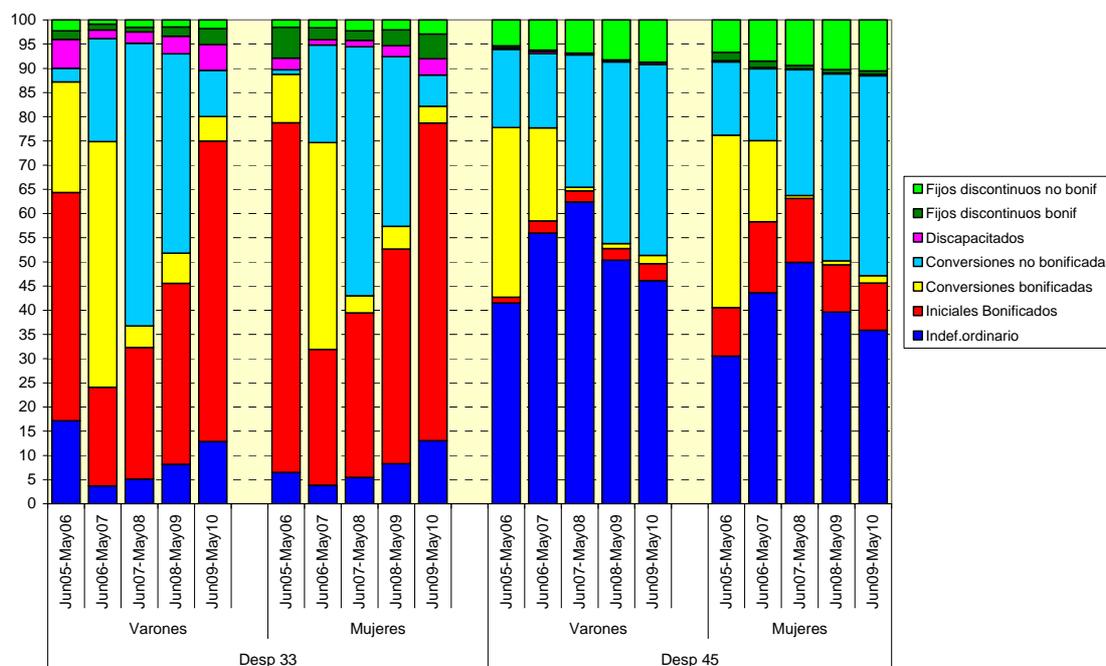
En cuanto a las conversiones, que no podían acogerse al menor despido antes de la reforma de 2006 (aunque se observan algunos casos, seguramente jurídicamente nulos si se llevaran ante un juez en caso de despido), dos de cada tres de las que están bonificadas y fueron firmadas en el primer año de la reforma se acogieron al menor despido⁸, sin que hubiera diferencias entre varones y mujeres. Esta cifra aumentó hasta situarse en más de 3 de cada 4 en el año siguiente, siendo ligeramente mayor en el porcentaje de las mujeres. Según pasan los años, el porcentaje va cayendo por las limitaciones impuestas por la propia aplicación de la ley (véase nota 7).

Evidentemente el porcentaje de conversiones no bonificadas acogidas al menor despido es claramente más bajo, en torno al 50 por ciento en el año de la reforma y el siguiente, en el que se aprecia un ligero repunte seguramente provocado por un cierto trasvase de conversiones antes bonificadas y que en ese momento fueron realizadas sin bonificación. No se distinguen diferencias significativas entre las mujeres y los varones, aunque en el caso de aquellas los porcentajes son ligeramente inferiores. En el último periodo de observación, los porcentajes han caído considerablemente debido, como se apuntaba anteriormente a la propia aplicación de las limitaciones temporales de la Ley. Por ello, en el Gráfico 2-1, se puede

⁸ El Plan Extraordinario de Conversiones terminó el 31 de diciembre, por lo que hay que distinguir entre las conversiones realizadas en 2006 y las realizadas posteriormente, que sólo podían estar relacionadas con la transformación de contratos formativos.

apreciar que en función del momento en el que se realiza el contrato, el peso de los diferentes tipos de contratos guarda cierta relación según se acojan o no a la posible indemnización de 33 o 45 días.

Gráfico 2-1 Distribución de los contratos indefinidos según se acojan o no a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por momento de realización del registro, junio de 2005 - mayo de 2010, diferenciando por sexo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



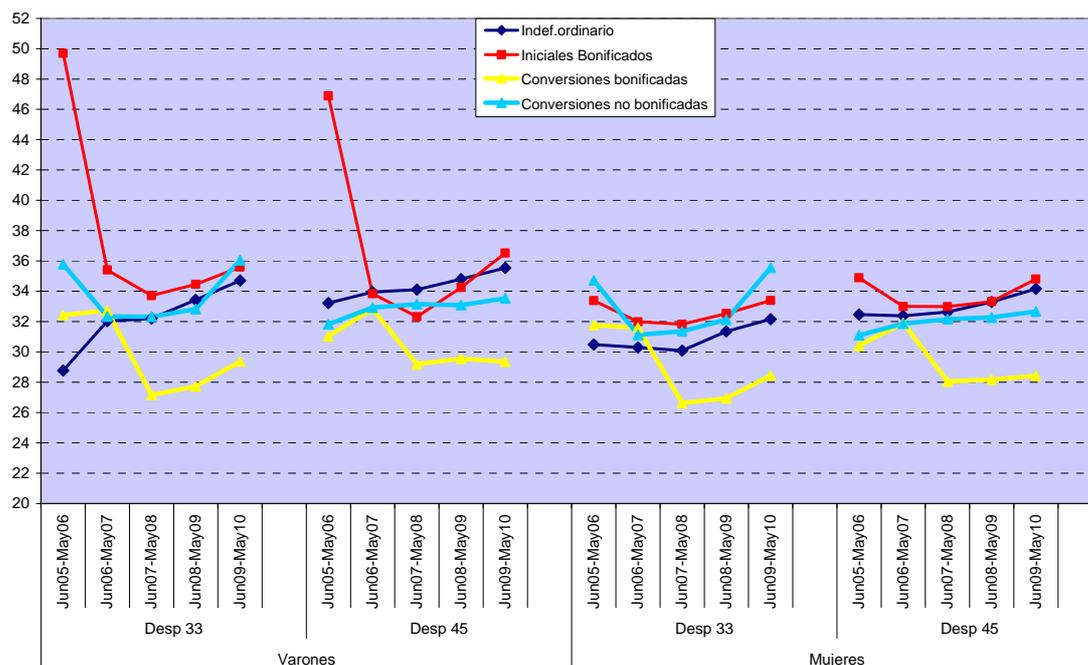
Ahora bien, hay una diferencia que destacar y es que en todos los momentos, el peso de las mujeres entre los contratos iniciales bonificados firmados con despido de 33 días es mayor, así como siempre es mayor la proporción de hombres con contratos ordinarios con despido de 45 días.

2.3.2. Grupos de edad

El análisis de los contratos por grupos de edad se inicia con la presentación de la edad media de los individuos contratados en el Gráfico 2-2. Puede apreciarse que la edad media de individuos que firman un contrato nuevo está en torno a los 35 años, siendo siempre algo más jóvenes las mujeres que los hombres. No obstante, cabe destacar que la edad media de los contratos por transformación de un temporal en un indefinido es menor que en el resto de los contratos, así como también lo es la edad media de aquellos contratos que se acogen al menor despido. Evidentemente este resultado tiene que ver con las condiciones estipuladas

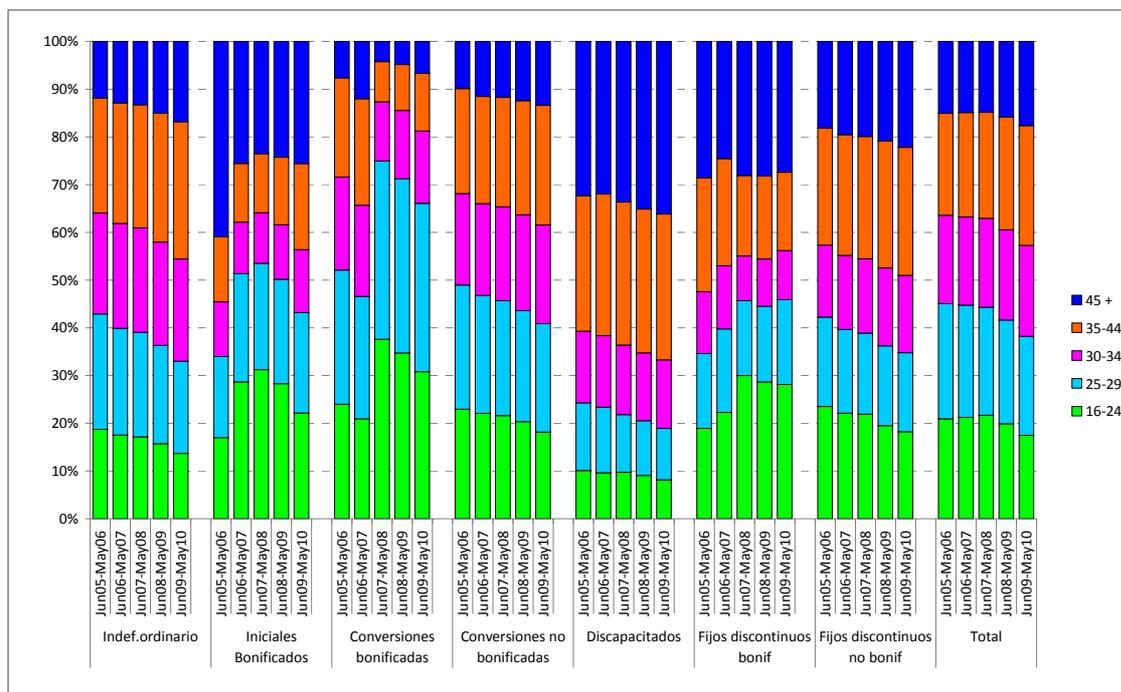
por ley para poder acogerse tanto a una conversión, como a la indemnización de menor coste, entre las cuales se encuentra que el trabajador sea menor de 30 años, así como se fomenta la transformación de los contratos de formación, también relacionados con la población trabajadora más joven.

Gráfico 2-2 Edad media de los contratados, según tipo de contrato, diferenciando por género y tipo de indemnización por despido



De acuerdo con lo visto en el gráfico anterior, resulta conveniente conocer el peso específico de cada grupo de edad en cada tipo de contrato, información que se recoge en el Gráfico 2-3. Lo primero que cabe observar en este gráfico es que, con la salvedad de los contratos iniciales bonificados anteriores a la reforma de 2006 (en los que el peso específico de los trabajadores mayores de 45 años era superior) y los contratos a los discapacitados, los contratos indefinidos ordinarios tienden a ser los que aglutinan trabajadores de más edad, apreciándose además que con el paso del tiempo su peso aumenta.

Gráfico 2-3. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



No obstante, no deja de ser interesante que aproximadamente un tercio de estos contratos se realizan con personas menores de 30 años (y, como se ha visto antes, esa misma proporción se firma con mujeres), es decir, con personas por las que las empresas podrían acogerse a una bonificación, y en más de un 10 por ciento de los casos con personas mayores de 45 años, también con derecho a una bonificación. A este respecto, es interesante observar el relativo envejecimiento de los contratos indefinidos ordinarios tras la reforma, que se observa principalmente en el caso de los varones, cuya edad media aumenta sucesivamente con el paso de los años, según se ha podido ver en el Gráfico 2-2, llegando a situarse por encima de los 35 años, siendo algo inferior en el caso de las mujeres, en torno a 34 años. Esta evolución se debe indudablemente al trasvase entre el contrato indefinido y el de fomento del empleo de varones jóvenes que se reinstaura con la reforma de 2006. Sin embargo, el cambio puede calificarse de muy pequeño: en efecto, la disminución del peso de los menores de 30 años en los contratos indefinidos ordinarios es de unos 5 puntos: de 43 a 39 por ciento. Dado que el número de contratos bonificados

de jóvenes varones tras la reforma de 2006 fue de 74 mil (véase Cuadro 2-2) y que el número total de contratos ordinarios fue de algo más 700 mil, puede cuantificarse el efecto de peso muerto en unos 28 mil (4 por ciento de 700 mil), o sea algo menos del 40 por ciento de los contratos de jóvenes. En otras palabras, cabe conjeturar que si no se hubiera creado la bonificación, habría habido 28 mil contratos ordinarios más, lo que implica que el resto (46 mil, o sea el 60 por ciento) habría sido creación neta de empleo indefinido de jóvenes varones.

Como consecuencia de esta entrada de los jóvenes en los contratos bonificados, la edad media del grupo de los varones se reduce de forma significativa, pasando de algo más de 48 años antes de la reforma a 33 aproximadamente tras ella. En cambio, entre las mujeres, la alteración de la edad media no es tan pronunciada aunque sí que se aprecia una ligera caída como consecuencia de la reforma de 2006. En cualquier caso, también es destacable el hecho de que con el paso del tiempo, en todos los grupos, la edad media aumenta, como resultado del mayor peso que ganan los colectivos de trabajadores de más edad en todos y cada uno de los tipos de contratos, según se desprende de los datos del Gráfico 2-3, con la única excepción de los contratos de conversión bonificados.

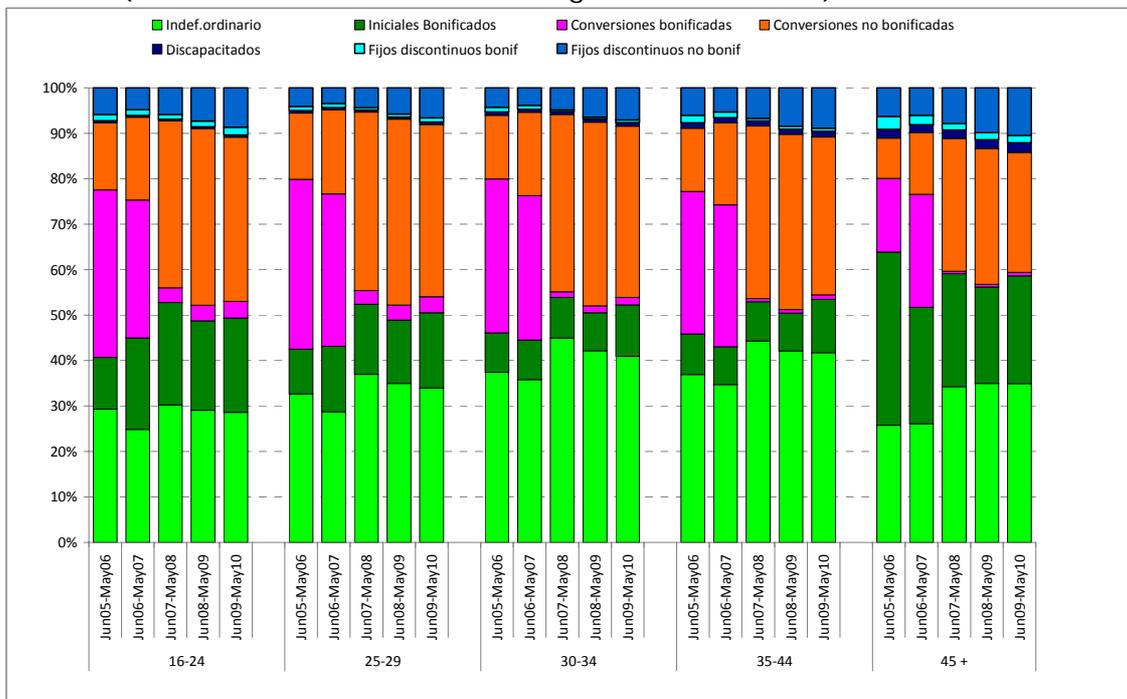
Tanto las conversiones bonificadas como las no bonificadas tienen una edad media algo menor que la de los demás indefinidos, sobre todo por el mayor peso de los jóvenes, que se acerca al 50 por ciento en el periodo inmediato posterior a la reforma. Una vez terminado el plan extraordinario de conversiones, dado que las bonificaciones a este tipo de contratos sólo se permiten en el caso de contratos formativos, la edad media disminuye de forma drástica y la proporción de jóvenes menores de 30 años aumenta hasta el 75 por ciento en el periodo anual entre 2007 y 2008, aunque reduciéndose ligeramente en los periodos posteriores.

Los datos por edades se pueden analizar en el otro sentido, es decir, considerando la distribución por tipo de contrato de cada uno de los grupos de edades. Esas distribuciones aparecen en el Gráfico 2-4.

No cabe duda de la importancia de la edad para la obtención de un contrato indefinido ordinario, con la salvedad de los mayores de 45 años, para quienes los contratos bonificados son más importantes. Considerando

el periodo de doce meses más reciente, si para los menores de 25 años, los indefinidos ordinarios tienen un peso del 30 por ciento, para los de 35-44 el peso se acerca al 45 por ciento. El primer año de la reforma supone una mella para los contratos ordinarios, sobre todo en las edades más jóvenes. Sin embargo, en el segundo año, la eliminación casi general de las bonificaciones a las conversiones, supone, además del efecto ya mencionado de la disminución del número total de conversiones, un reparto entre las conversiones no bonificadas y, en el caso de los más jóvenes, los contratos bonificados y, en el caso de los más mayores, los contratos ordinarios.

Gráfico 2-4. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos de edades, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Para completar el análisis por edades, el Cuadro 2-5 presenta los porcentajes de contratos acogidos al menor despido, desagregando por tipo de contrato y grupos de edad.

Cuadro 2-5 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y grupos de edad (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		16-24	25-29	30-34	35-44	45 +	Total
Indefinido ordinario	Jun05-May06	10,18	8,86	1,95	0,99	6,45	5,47
	Jun06-May07	9,38	8,86	1,87	1,04	8,60	5,41
	Jun07-May08	8,96	8,14	1,67	0,83	7,72	4,92
	Jun08-May09	9,36	8,55	1,71	0,85	8,53	5,11
	Jun09-May10	11,82	10,67	1,97	1,00	10,43	6,15
Iniciales Bonificados	Jun05-May06	84,53	83,41	28,98	20,21	87,50	70,44
	Jun06-May07	77,63	81,86	35,92	22,43	87,77	69,89
	Jun07-May08	78,47	82,29	34,57	20,52	88,15	69,76
	Jun08-May09	78,29	80,10	33,27	20,03	87,25	67,46
	Jun09-May10	85,16	82,39	35,10	24,98	86,97	67,57
Conversiones bonificadas	Jun05-May06	6,33	7,96	7,78	7,75	11,91	7,79
	Jun06-May07	68,60	69,18	63,33	62,44	70,78	66,63
	Jun07-May08	80,95	79,35	71,23	66,37	68,80	77,40
	Jun08-May09	68,93	64,26	59,85	53,71	53,78	63,73
	Jun09-May10	37,71	33,62	38,19	36,14	38,02	36,17
Conversiones no bonificadas	Jun05-May06	1,17	1,85	2,14	2,48	4,43	2,14
	Jun06-May07	54,85	54,96	47,52	46,46	53,08	51,38
	Jun07-May08	57,38	57,41	49,80	48,33	54,35	53,47
	Jun08-May09	24,06	24,58	21,39	20,93	24,69	22,98
	Jun09-May10	2,26	3,79	4,18	4,07	6,41	4,02
Discapacitad.	Jun05-May06	71,56	67,88	66,94	66,64	74,05	69,75
	Jun06-May07	78,27	77,79	73,86	74,06	80,06	76,86
	Jun07-May08	81,88	82,14	75,83	75,62	82,92	79,50
	Jun08-May09	78,94	76,64	75,63	72,97	79,54	76,61
	Jun09-May10	74,18	76,28	71,25	68,43	77,87	73,56
Fijos Discon. Bonificados	Jun05-May06	64,95	58,24	15,61	9,53	75,57	47,32
	Jun06-May07	75,51	74,64	48,56	40,90	77,25	64,44
	Jun07-May08	83,07	81,98	34,51	20,03	86,39	68,66
	Jun08-May09	83,58	82,82	35,05	18,46	84,49	67,56
	Jun09-May10	81,88	81,54	36,21	21,91	84,99	68,14
Fijos Discon. no bonificadas	Jun05-May06	8,75	8,69	2,11	1,26	7,08	5,59
	Jun06-May07	12,73	15,01	7,16	6,10	16,29	11,29
	Jun07-May08	12,35	15,04	8,53	6,96	15,42	11,44
	Jun08-May09	7,14	7,78	2,47	1,70	8,39	5,30
	Jun09-May10	7,33	7,39	1,54	0,80	8,13	4,83
Total	Jun05-May06	16,79	15,64	6,93	5,98	41,36	16,08
	Jun06-May07	50,60	49,25	33,81	31,78	53,47	43,48
	Jun07-May08	45,94	42,07	25,17	22,39	44,79	35,78
	Jun08-May09	31,73	27,68	13,87	11,61	32,90	22,90
	Jun09-May10	25,66	21,50	7,86	6,21	30,18	17,31

La aplicación de la normativa legal que regula y limitan el uso de la DAP Ley 12/2001 a determinados colectivos, evidentemente influye en las cifras del cuadro. Sin embargo, se observa que la coincidencia dista mucho de ser perfecta. En efecto, algo menos del 10 por ciento de los contratos

indefinidos iniciales no bonificados, o contratos ordinarios, suscritos con jóvenes menores de 30 años (y se ha visto que la proporción que representan estos contratos no es especialmente baja, ya que no se trata de una minoría poco representativa) se acogen al menor despido, pero la abrumadora mayoría (prácticamente el 90 por ciento) no. Existe alguna diferencia entre los más jóvenes (menores de 25 años) y los demás (25-29 años) pero apenas es significativa. La cifra de los que se acogen al menor despido es todavía menor en el caso de los mayores de 45 años, ronda algo más del 5 por ciento. Estas cifras sólo parecen aumentar ligeramente en el último periodo de observación comprendido entre 2009 y 2010.

Por otra parte, en el caso de los contratos bonificados firmados con jóvenes menores de 30 años, como era de esperar, la gran mayoría se acoge al menor despido, aunque el residuo de los que no se acogen no es despreciable, situándose en torno al 20 por ciento.

En el caso de las conversiones bonificadas, tras permitirse con la reforma el uso del menor despido, el porcentaje de contratos que se acogió efectivamente aumentó situándose en una proporción aproximada de dos de cada tres, sin que se aprecien grandes diferencias por edades. En el periodo más reciente, en cambio, el porcentaje de uso del despido más barato se ha intensificado, sobre todo en el caso de los jóvenes.

Por último, en el caso de las conversiones no bonificadas, algo más de la mitad de los contratos se acogen al menor despido (tras la reforma, ya que antes no estaba permitido), siendo el porcentaje algo mayor en las edades más jóvenes y de mayor edad. En los periodos posteriores, evidentemente el peso de los contratos acogidos a la DAP, Ley 12/2001 desciende.

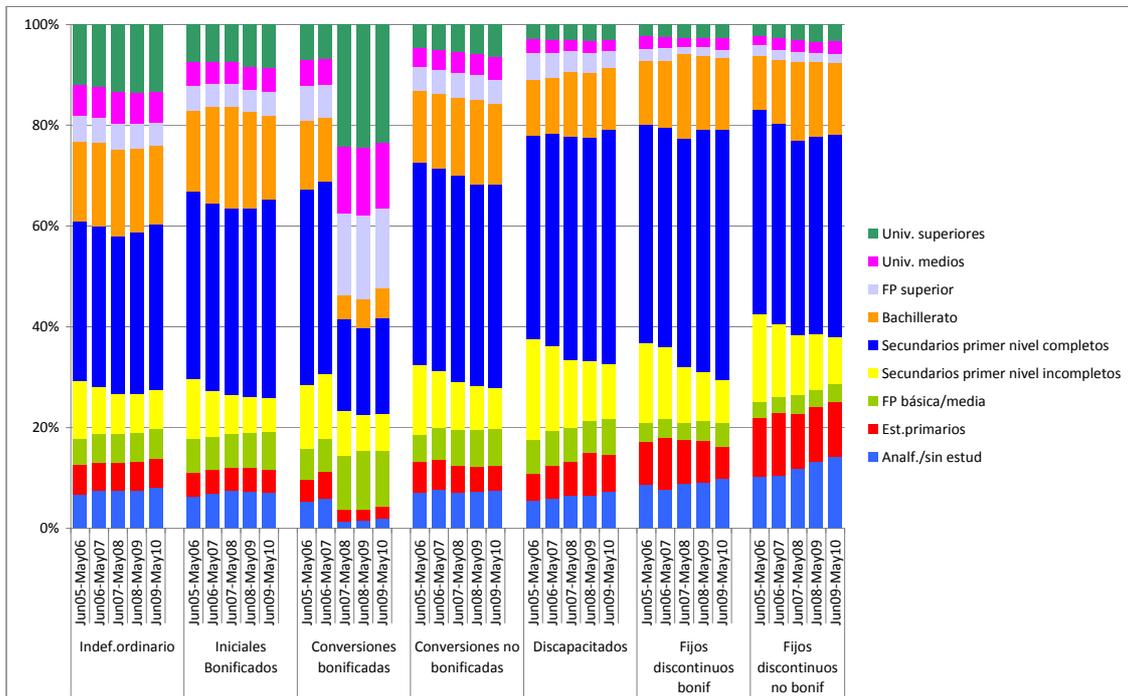
Entre los demás tipos de contratos, el peso depende de la edad y sólo es destacable la escasa participación en el caso de los fijos discontinuos no bonificados.

2.3.3. Nivel de estudios

Considerando el nivel de estudios de las personas contratadas, el Gráfico 2-5 presenta la distribución por niveles de estudios de los distintos tipos de contratos indefinidos. Existen notables diferencias en cuanto al

nivel de estudios requerido por los distintos tipos de contratos. Los contratos ordinarios son los que mayor presencia tienen de universitarios (superiores o medios), con una tendencia ascendente que lleva la cifra al 20 por ciento en el periodo más reciente. El único grupo que supera esa cifra es el de las conversiones bonificadas en los periodos más recientes, lo que se explica por el hecho de que las bonificaciones a las conversiones sólo se mantuvieron a partir del 1 de enero de 2007 para los contratos formativos que, en el caso de los contratos en prácticas, exigen titulaciones de formación profesional o universitarias para poder celebrarse. Las conversiones no bonificadas y los contratos iniciales bonificados son los que menor nivel de universitarios presentan. Si centramos la atención no tanto en el nivel más alto de estudios sino en la exigencia de estudios superiores a los obligatorios, es decir, las cuatro categorías superiores del gráfico, se produce una cierta igualación entre contratos⁹.

Gráfico 2-5. Distribución por niveles de estudios de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



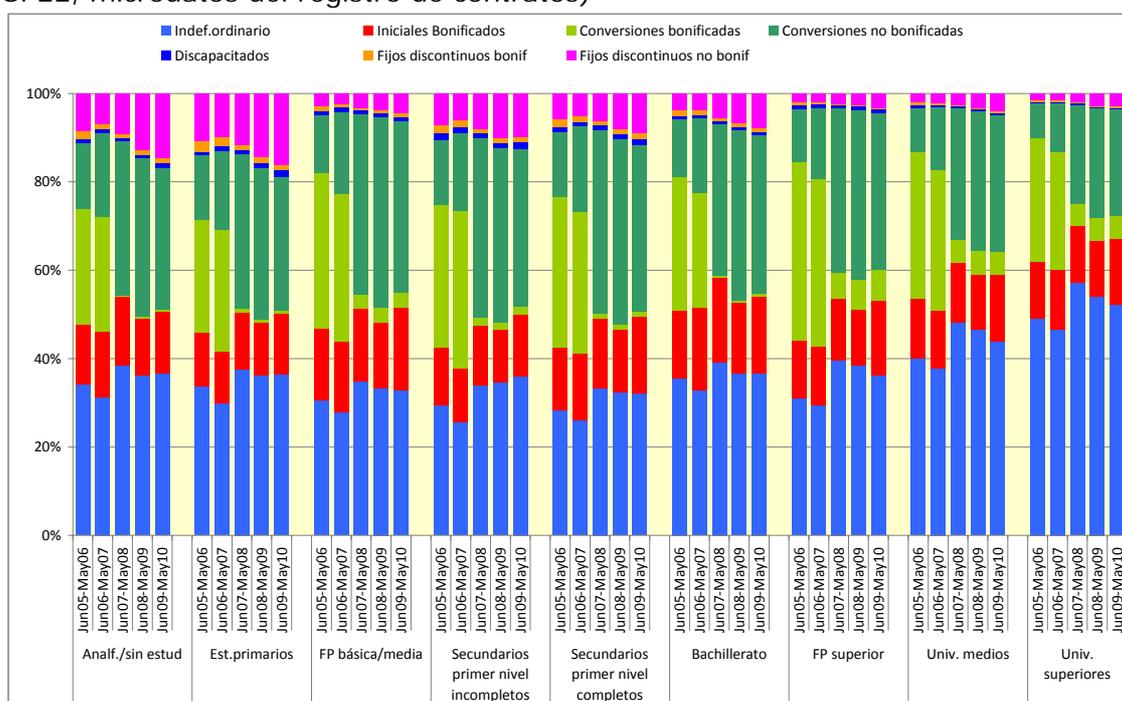
⁹ El análisis del nivel de estudios por género pone de manifiesto que el nivel medio de estudios de las mujeres es superior al de los hombres en todos los tipos de contratos.

Considerando los datos en la otra dimensión, se puede observar en el Gráfico 2-6 que los titulados universitarios son los que en mayor proporción reciben contratos indefinidos ordinarios, en un 50 por ciento en los dos primeros periodos y en el 60 por ciento en el tercero y algo menor posteriormente. La proporción es más baja en el caso de los que tienen estudios universitarios medios, aunque casi llega al 50 por ciento tras la reforma y algo inferior en los periodos más recientes.

En el caso de los niveles de estudios más bajos, el peso de los contratos ordinarios disminuye siendo inferior a la media en el caso de los que sólo tienen estudios obligatorios, salvo los analfabetos y los que sólo estudios primarios que, sorprendentemente, registran porcentajes superiores a la media de todos los niveles de estudios.

Un elemento importante que cabe señalar, no obstante, es que tras la reforma, todas las categorías de niveles de estudios registran un incremento del peso de los contratos ordinarios, aunque dicho peso cae en los periodos siguientes, probablemente como consecuencia de la crisis económica.

Gráfico 2-6. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) realizados a los distintos grupos según el nivel de estudios, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



En cuanto al recurso al menor despido, los datos del Cuadro 2-6 ponen de manifiesto que no existe ninguna pauta clara que permita ver relación alguna entre el nivel de estudios y el porcentaje de contratos que se acogen a la disposición adicional primera de la ley 12/2001.

Cuadro 2-6 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato y nivel de estudios (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Analf./sin estud	Est.primar	FP básico/media	Secund primer nivel incompletos	Secund primer nivel completos	Bachiller	FP supr	Univ. medios	Univ. super
Indef.ordinario	Jun05-May06	5,18	3,82	6,25	4,85	6,27	5,54	5,67	4,99	4,58
	Jun06-May07	5,62	3,94	6,03	5,16	6,42	5,30	5,79	4,68	3,62
	Jun07-May08	4,45	3,68	5,61	4,50	5,67	5,69	4,61	4,35	3,30
	Jun08-May09	4,43	4,44	5,62	5,66	6,03	5,03	4,97	4,50	3,50
	Jun09-May10	4,99	4,76	7,21	7,23	7,14	6,43	6,58	5,06	3,92
Iniciales Bonificados	Jun05-May06	72,55	75,37	66,22	74,86	71,98	68,92	65,91	66,40	63,28
	Jun06-May07	72,41	75,52	69,45	74,00	73,81	59,17	68,38	68,66	69,12
	Jun07-May08	70,38	79,08	69,50	73,64	72,94	60,67	69,43	69,97	68,66
	Jun08-May09	66,06	77,25	67,70	71,89	70,52	59,71	66,61	65,50	64,48
	Jun09-May10	62,86	76,21	67,18	70,82	69,14	67,30	63,55	63,56	62,22
Conversiones bonificadas	Jun05-May06	1,44	4,19	6,29	10,88	6,30	6,26	13,15	13,07	12,57
	Jun06-May07	64,87	65,56	67,39	66,27	67,00	66,24	67,22	67,41	66,45
	Jun07-May08	71,21	73,43	80,65	73,84	75,80	73,39	81,22	77,00	77,67
	Jun08-May09	56,09	60,92	69,69	62,67	62,51	55,06	68,44	63,12	61,86
	Jun09-May10	31,98	32,22	39,32	41,18	38,97	35,27	40,34	35,66	29,30
Conversiones no bonificadas	Jun05-May06	0,29	1,30	1,39	3,93	2,10	1,41	3,40	2,93	2,30
	Jun06-May07	47,38	47,26	52,79	50,88	52,38	50,59	54,12	53,28	51,88
	Jun07-May08	49,16	50,80	53,42	54,63	54,83	50,81	57,25	54,75	52,51
	Jun08-May09	20,44	22,83	23,00	25,88	23,15	20,48	26,32	25,00	23,75
	Jun09-May10	2,80	3,86	3,74	5,77	3,44	3,02	6,82	6,51	5,93
Discapacitados	Jun05-May06	75,71	69,82	69,89	70,30	70,04	69,01	66,42	66,35	62,47
	Jun06-May07	81,85	81,05	76,31	74,09	77,00	76,89	75,16	77,17	75,13
	Jun07-May08	82,04	82,11	78,02	78,21	80,94	78,01	75,18	75,13	71,68
	Jun08-May09	78,93	79,37	77,62	75,45	77,86	72,98	71,00	75,85	72,06
	Jun09-May10	74,81	77,63	70,79	73,50	76,25	65,51	68,34	69,40	67,44
Fi	Jun05-May06	38,61	43,82	36,55	53,27	48,00	51,17	44,23	49,14	36,87

	Jun06-May07	63,15	70,84	58,88	64,00	65,70	60,92	59,44	60,51	58,46
	Jun07-May08	63,24	72,41	56,41	68,72	68,70	71,97	67,77	68,44	68,36
	Jun08-May09	71,26	67,46	61,90	69,91	64,84	73,81	70,83	70,04	66,14
	Jun09-May10	68,45	73,78	59,53	67,03	67,51	71,82	69,19	68,50	63,58
Fijos discontinuos no bonif	Jun05-May06	3,53	3,08	5,92	5,60	6,09	8,23	7,27	5,49	4,62
	Jun06-May07	7,98	8,59	11,07	9,81	13,05	11,74	11,61	15,95	12,50
	Jun07-May08	13,18	11,05	10,12	9,47	12,04	10,23	10,30	13,62	13,38
	Jun08-May09	3,95	3,38	8,07	4,85	5,72	5,98	7,05	6,36	5,99
	Jun09-May10	2,77	3,25	8,67	4,73	5,17	6,23	5,57	5,40	3,91
Total	Jun05-May06	13,61	13,63	16,52	17,75	16,38	16,13	17,01	16,38	14,52
	Jun06-May07	40,22	39,71	46,68	45,47	46,76	40,13	46,10	40,85	35,14
	Jun07-May08	32,36	32,95	39,03	37,40	39,36	33,18	38,59	32,64	27,03
	Jun08-May09	19,61	21,38	25,61	23,87	24,42	21,05	26,16	22,39	19,75
	Jun09-May10	13,69	15,99	19,30	17,61	18,40	17,19	19,30	16,59	14,88

Existen algunas diferencias, pero no se aprecia ninguna relación específica. Parece que el factor determinante en el recurso al menor despido es el propio tipo de contrato más que el nivel de cualificación de los trabajadores contratados.

2.3.4. Nacionalidad

Existe la posibilidad de analizar si la persona contratada tiene la nacionalidad española o no, de modo que se puede estudiar si la contratación indefinida afecta de manera diferente a los trabajadores según tengan la nacionalidad española o sean considerados extranjeros.

En el Gráfico 2-7 se recogen los porcentajes de personas que son extranjeras en cada tipo de contrato a lo largo de los periodos analizados, se observan algunas cuestiones interesantes. Aunque el peso de estos trabajadores es comparativamente mayor entre los contratos fijos discontinuos, especialmente en el caso de los hombres, su presencia entre el colectivo de trabajadores con contratos indefinidos ordinarios es mayor que en las demás categorías de contratos, siendo todavía mayor su peso entre los hombres, y se observa que con el paso del tiempo adquieren progresivamente mayor peso en dicho tipo de contrato.

Gráfico 2-7 Porcentaje de trabajadores extranjeros, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

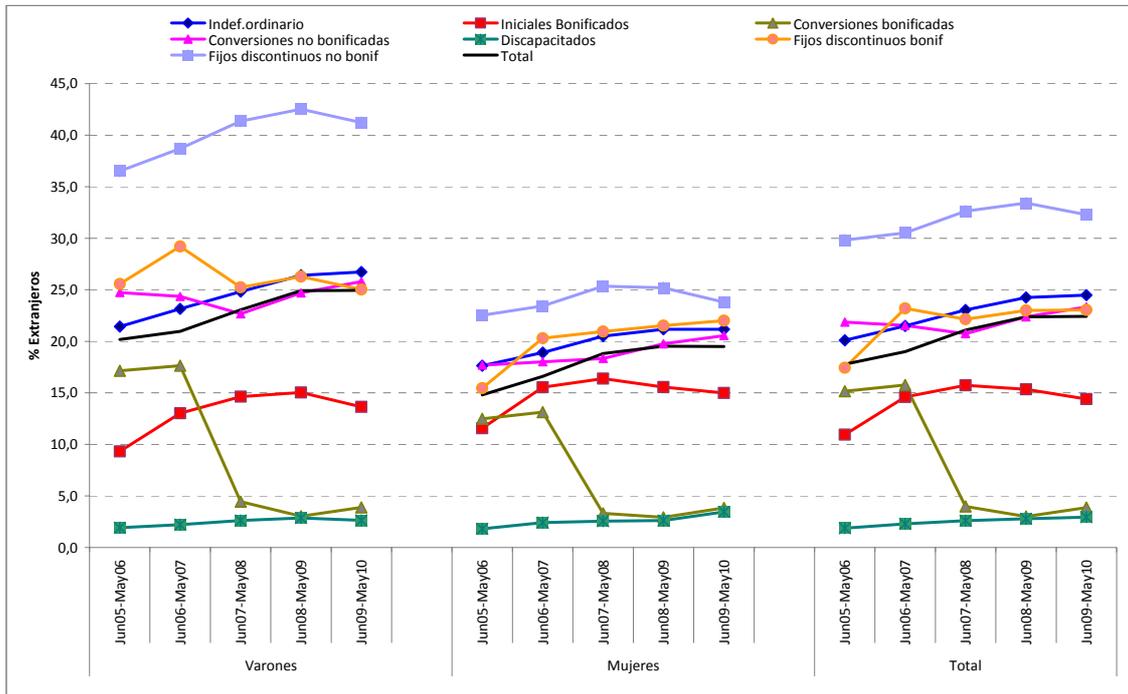
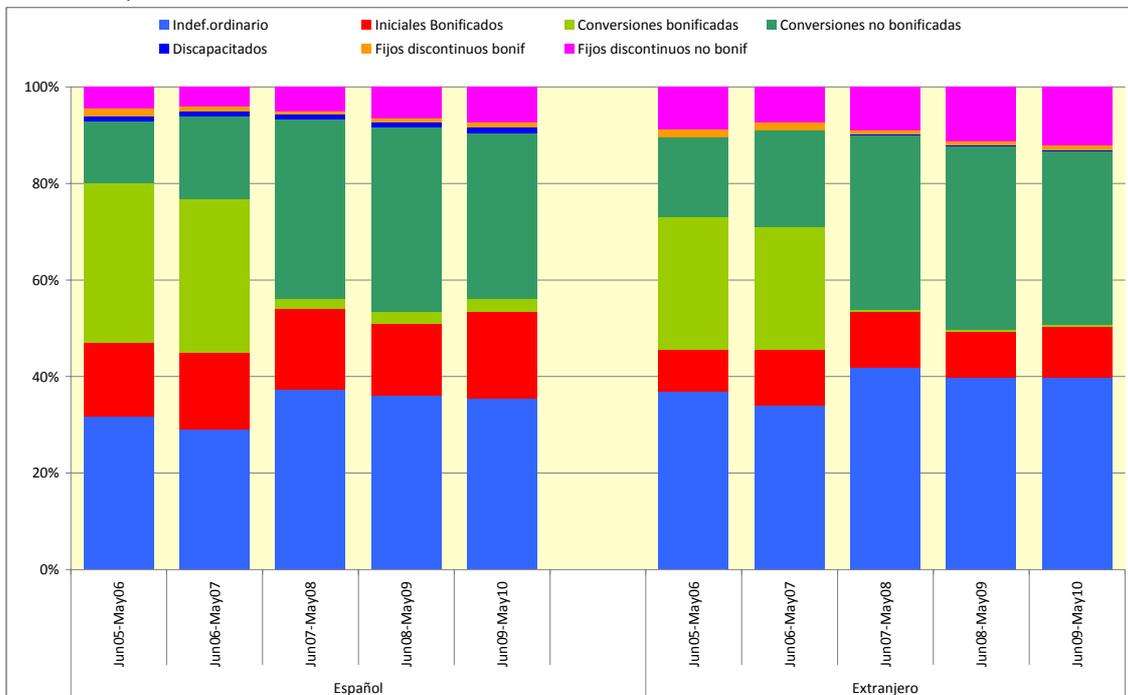


Gráfico 2-8. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos según la nacionalidad del trabajador, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



En el Gráfico 2-8 se presenta la distribución por sexo de los distintos tipos de contrato según el año en el que se iniciaron. Lo primero que destaca es que en cualquier año de observación es mayor el peso que tiene entre los extranjeros la contratación indefinida ordinaria y el mayor peso que tiene la contratación bonificada en el caso de los españoles. Así mismo, las conversiones bonificadas también tienen un peso algo mayor en el caso de los españoles, mientras que resulta a la inversa en las conversiones no bonificadas. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, los contratos fijos discontinuos son más importantes entre los extranjeros.

Para completar el análisis del cuadro anterior, el Cuadro 2-7 presenta el porcentaje de españoles y extranjeros que en cada uno de los tipos de contratos principales (ordinarios, bonificados y conversiones, tanto bonificadas como no bonificadas) se acogieron en el momento de su registro a la DAP 1ª de la Ley 12/2001 que permite una indemnización en caso de despido de 33 días.

Cuadro 2-7 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato y nacionalidad del trabajador (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Jun05- May06	Jun06- May07	Jun07- May08	Jun08- May09	Jun09- May10
Español	Indef.ordinario	5,9	5,9	5,4	5,7	6,9
	Iniciales Bonificados	71,2	70,6	70,5	68,0	68,0
	Conversiones bonificadas	8,8	67,7	77,8	64,0	36,4
	Conversiones no bonificadas	2,6	52,9	54,6	24,0	4,7
	Discapacitados	69,7	76,9	79,5	76,7	73,7
	Fijos discontinuos bonif	49,0	63,7	68,6	66,3	68,0
	Fijos discontinuos no bonif	6,5	12,8	12,1	5,9	5,4
Total	17,7	45,5	37,7	24,8	19,3	
Extranjero	Indef.ordinario	3,6	3,8	3,5	3,4	3,9
	Iniciales Bonificados	64,4	65,5	65,8	64,2	65,0
	Conversiones bonificadas	2,4	60,8	67,5	54,0	31,1
	Conversiones no bonificadas	0,5	45,7	49,1	19,3	1,8
	Discapacitados	71,2	74,6	77,8	72,5	69,3
	Fijos discontinuos bonif	39,4	66,9	68,9	71,9	68,6
	Fijos discontinuos no bonif	3,5	7,9	10,1	4,2	3,5
Total	8,6	35,1	28,7	16,2	10,4	

En el Cuadro 2-7 se puede apreciar que el porcentaje de trabajadores extranjeros que se acoge a la indemnización en caso de despido de 33 días es en todos los tipos de contratos inferior al de los españoles, aunque en todos los casos las cifras presentan la misma tendencia.

2.4. Características de los puestos de trabajo

En el apartado anterior se han considerado las distintas características de los individuos y las distribuciones relativas según la tipología de los contratos. A continuación se realiza el mismo tipo de análisis solo que en esta ocasión las variables de referencia tienen que ver con las características de los puestos de trabajo como son la comunidad autónoma del centro de trabajo¹⁰, el tipo y tamaño de empresa, la rama de actividad y la ocupación.

2.4.1. Comunidad autónoma del centro de trabajo

La información que se presenta a continuación se extrae a partir de la información que recoge el domicilio donde se desarrolla la actividad económica del establecimiento, agrupado por comunidades autónomas.

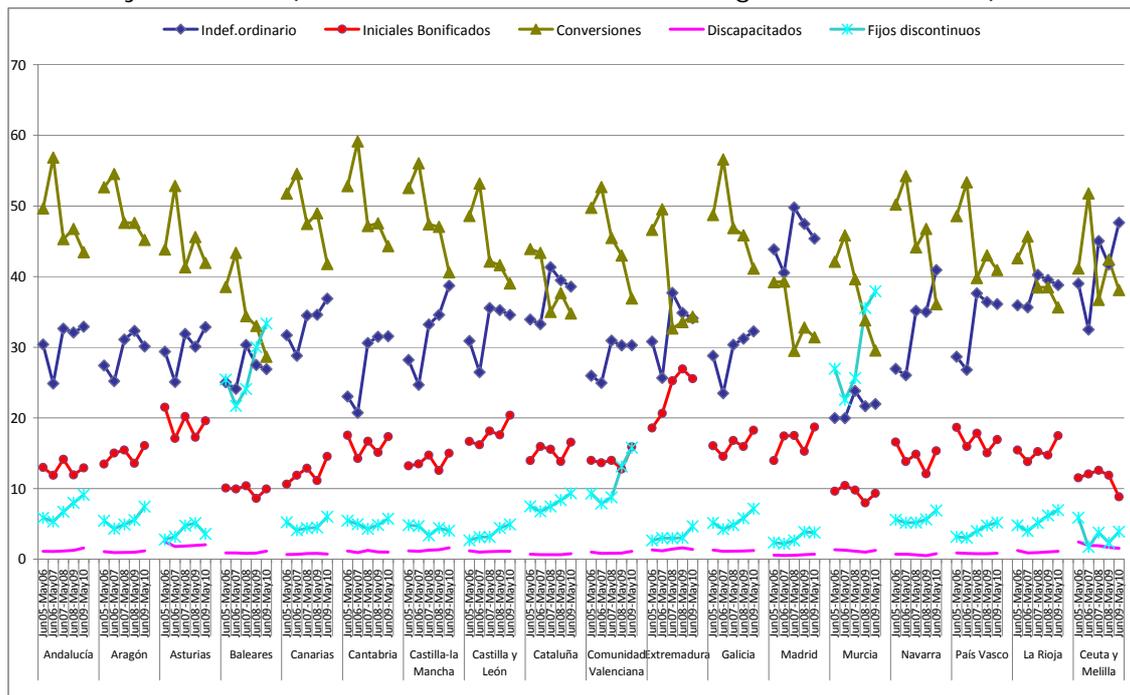
En el caso del centro de trabajo no resulta demasiado interesante analizar la distribución de los contratos por comunidades autónomas, dado el gran número de variables que intervienen en esa distribución, entre otras el volumen de empleo que cada una concentra. Por otra parte, hay que mencionar que para facilitar el análisis se han agrupado los tipos de contratos referidos a las conversiones. Así mismo, se ha de tener en cuenta que los contratos relativos a fijos discontinuos presentan una gran concentración regional (que tienen un peso mucho mayor en Baleares y Murcia, asociado a la importancia de este contrato para los sectores de hostelería y agricultura, respectivamente) que en el resto de España.

En el Gráfico 2-9 se presenta la distribución de los tipos de contrato en función de la comunidad autónoma en la que se encuentra situado el centro

¹⁰ Dado que el tipo de análisis que se realiza tiene que ver con los episodios de empleo se ha considerado conveniente utilizar como referencia la comunidad autónoma en la que el centro de trabajo desarrolla su actividad, en lugar de la que tiene el trabajador como residencia.

de trabajo. Los datos indican que existen diferencias muy significativas entre las diferentes comunidades autónomas en cuanto al uso de los distintos tipos de contratos. En lo relativo a los indefinidos ordinarios, se observa en todas las comunidades la pérdida de peso que experimentan durante el año inmediatamente posterior a la reforma y la fuerte recuperación posterior. Los efectos sustitución y peso muerto de las bonificaciones y las conversiones quedan al descubierto con estas evoluciones. Obsérvese como después de la reforma, al tiempo que caen los contratos ordinarios, las conversiones aumenta y viceversa, en prácticamente todas las comunidades autónomas. Por otra parte, se observa que en las comunidades en las que menor es la tasa de temporalidad (Madrid, Cataluña, Navarra, País Vasco y La Rioja) más intenso es el recurso al contrato indefinido ordinario.

Gráfico 2-9. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos fijos discontinuos y discapacitados) realizados a los distintos grupos según la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Esa posible asociación entre temporalidad y recurso al contrato indefinido ordinario, sin embargo, termina aquí. Es decir, no puede establecerse, con carácter general, una relación entre la tasa de

temporalidad y el peso que tienen los contratos indefinidos ordinarios dentro de todos los contratos indefinidos.

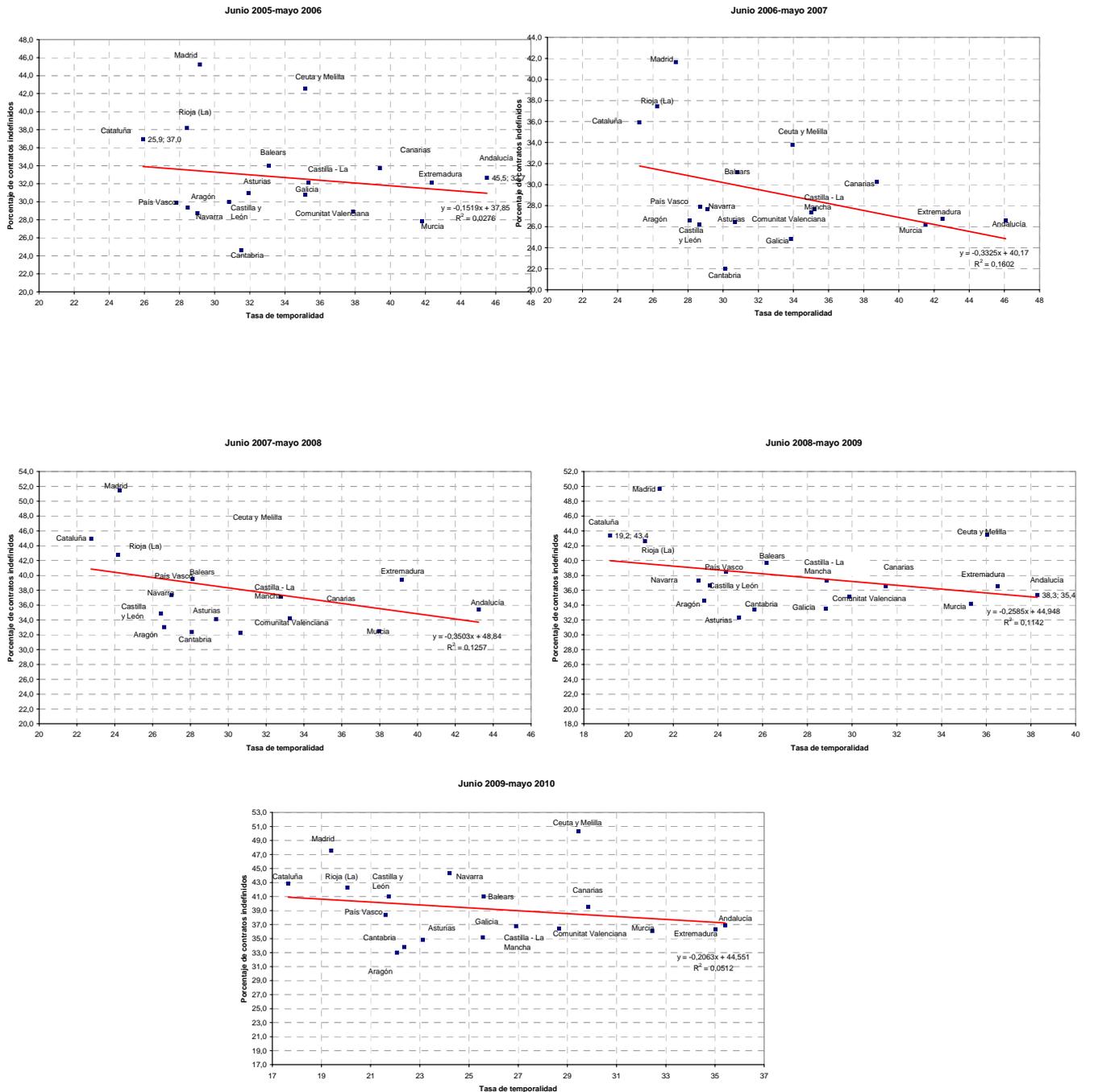
Así se aprecia en el Gráfico 2-10, de modo que cuando se incluyen todas las CCAA, la recta de regresión simple entre la tasa de temporalidad y el porcentaje de contratos indefinidos ordinarios es negativa (-0,33), lo que indicaría que existe una correlación entre la tasa de temporalidad y el recurso al más estable (jurídicamente hablando) de los contratos. Pero cuando se excluyen del cálculo Madrid, Cataluña y La Rioja la pendiente desaparece.

En cuanto a los contratos bonificados, es interesante señalar que tienen un peso relativamente pequeño, como ya se ha visto en epígrafes anteriores, pero que esa incidencia relativamente baja, a pesar de ser bastante parecida en todas las comunidades autónomas, permite establecer tres grupos de comunidades: aquellas en las que el peso de estos contratos se encuentra en torno al 20 por ciento Galicia, Asturias, Cantabria, Madrid y Castilla León) o incluso por encima, como es el caso de Extremadura; un segundo grupo formado aquellas en las que la cifra rondan en torno al 10 por ciento como son Baleares y Murcia, en las que el contrato Fijo Discontinuo tiene un peso muy importante, además de Ceuta y Melilla y Canarias, aunque en ésta última el porcentaje aumenta en el último periodo, y un tercer grupo en los que los porcentajes alcanzan valores intermedios.

Por último, en lo relativo a las conversiones, de nuevo se observa un comportamiento general provocado por la reforma de 2006 de aumento de su peso en el primer año posterior a dicha reforma y pérdida de peso posterior. Con todo, es interesante señalar que ni en Cataluña ni en Madrid se produjo un aumento del peso de las conversiones y además la caída en el año siguiente fue mucho más evidente que en el resto de España. En Galicia también hubo un fuerte descenso en el periodo próximo a la reforma, compensado por un auge de los contratos bonificados. En algunas regiones (Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla la Mancha, Galicia y País Vasco) las conversiones representan, en el periodo más reciente aproximadamente entre el 40 y el 45 por ciento de todos los

contratos indefinidos, mientras que en las demás está por debajo del 40 por ciento.

Gráfico 2-10. Relación entre la tasa de temporalidad y el porcentaje de contratos indefinidos que se celebran en la modalidad de contratos ordinarios (Fuente: EPA (INE) y SPEE, ficheros de contratos; excluidos fijos discontinuos y discapacitados)



Para completar el análisis y, como en epígrafes anteriores, el Cuadro 2-8 presenta los porcentajes de uso de la cláusula de menor despido en los distintos tipos de contrato (se diferencian nuevamente las conversiones según perciban algún tipo de bonificación, pero se eliminan los fijos discontinuos y los discapacitados para facilitar la lectura de los resultados). Se observan bastantes diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas. Así, en Asturias, Galicia, Castilla y León y Andalucía, los porcentajes observados son superiores a la media española, siendo estas comunidades las que mayor distancia presentan en promedio con respecto a la media española. También con valores generalmente superiores a la media española, pero con menores distancias, se encuentra el País Vasco. En el otro extremo, se encuentra Canarias, en la que los porcentajes son en todos los casos del cuadro inferiores a la media. En Baleares, Madrid, Cataluña, Ceuta y Melilla, La Rioja y Murcia también tienden a mostrar niveles inferiores a la media española, aunque depende del tipo de contrato. En unos casos, como La Rioja, el peso de los contratos iniciales bonificados es mayor, pero en los demás es menor.

En suma, se observa mucha heterogeneidad y diferencia en el uso del menor despido y no se puede establecer ninguna pauta clara que permita atisbar alguna explicación. Las comunidades autónomas españolas son muy heterogéneas en todo lo relacionado con el mercado de trabajo y también lo son en este aspecto.

Cuadro 2-8 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y Comunidad Autónoma del centro de trabajo (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

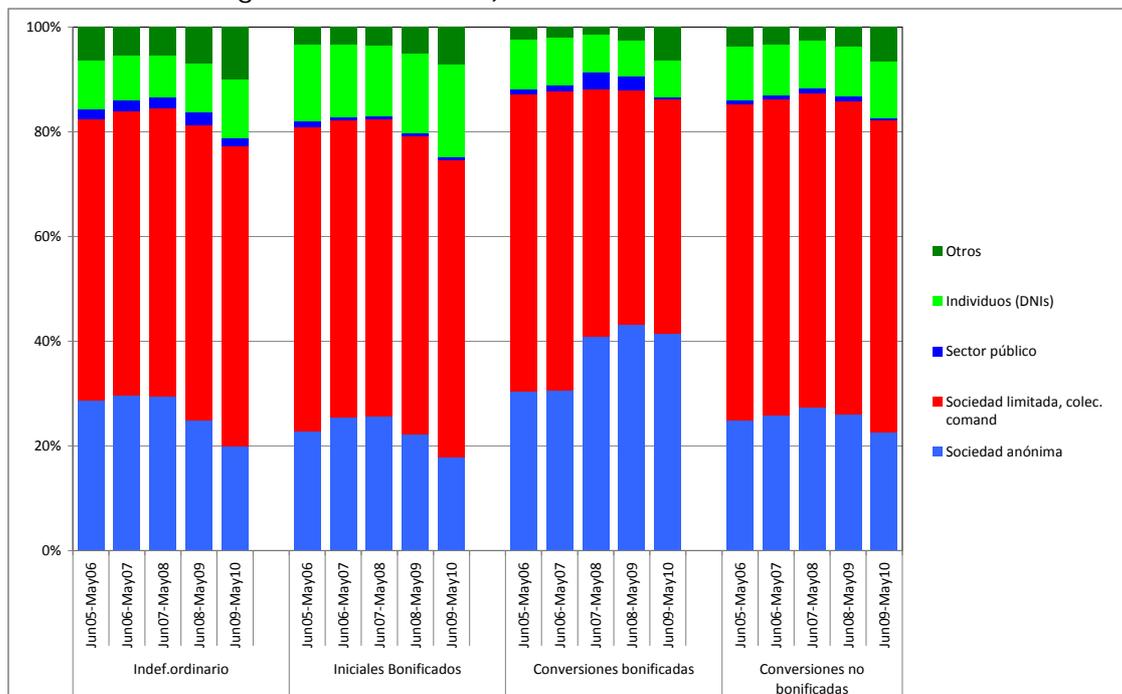
	Indefinidos ordinarios					Iniciales Bonificados					Conversiones bonificadas					Conversiones no bonificadas				
	Jun05-May06	Jun06-May07	Jun07-May08	Jun08-May09	Jun09-May10	Jun05-May06	Jun06-May07	Jun07-May08	Jun08-May09	Jun09-May10	Jun05-May06	Jun06-May07	Jun07-May08	Jun08-May09	Jun09-May10	Jun05-May06	Jun06-May07	Jun07-May08	Jun08-May09	Jun09-May10
Andalucía	8,3	8,6	8,4	9,1	10,0	71,0	71,6	72,7	68,0	68,2	9,6	69,0	77,2	65,1	34,4	2,5	53,3	55,4	24,8	5,3
Aragón	4,5	5,7	4,9	4,6	6,6	74,8	70,0	72,8	68,4	71,0	6,2	67,6	82,0	65,7	39,0	3,3	58,9	62,0	28,6	5,8
Asturias	9,9	9,0	8,7	8,5	10,3	73,1	74,6	76,4	76,4	73,6	11,9	72,0	77,8	76,1	52,2	1,5	58,5	59,4	22,8	6,5
Baleares	3,4	4,1	3,9	3,8	3,9	68,7	69,8	69,6	65,7	65,0	7,3	63,4	77,2	54,8	29,5	1,2	47,5	50,0	18,3	4,2
Canarias	3,3	3,8	3,7	3,4	3,7	63,8	65,9	62,5	61,3	64,6	5,5	64,0	73,3	56,2	32,3	0,7	36,9	40,5	16,0	2,0
Cantabria	7,6	6,1	6,0	5,8	8,1	69,7	71,6	70,1	65,5	64,3	10,7	62,9	79,8	66,0	38,3	3,6	54,0	55,4	24,9	6,1
Castilla-la Mancha	7,2	7,0	5,8	9,2	9,4	73,1	72,6	71,3	69,1	69,7	7,3	68,1	77,3	66,8	36,6	1,6	53,8	55,6	23,7	4,6
Castilla León	7,9	6,8	6,0	6,8	9,0	72,5	74,8	73,6	71,3	70,7	11,4	71,8	80,4	68,8	32,3	4,5	59,7	59,6	27,1	5,7
Cataluña	4,5	4,5	3,7	3,4	3,8	72,5	71,5	70,4	66,5	65,8	4,8	65,3	77,6	64,8	40,9	1,4	50,8	51,5	22,5	2,2
Comunidad Valenciana	6,1	6,0	5,4	5,8	6,8	75,2	72,9	71,9	70,3	71,2	5,2	67,1	81,4	69,8	35,2	1,4	52,6	56,5	24,2	3,6
Extremadura	6,3	11,2	11,1	7,5	10,0	70,0	72,5	73,8	72,7	70,0	10,4	65,4	68,6	59,1	37,4	4,3	47,4	47,8	20,4	6,3
Galicia	6,3	7,1	6,0	7,1	9,3	75,4	76,1	77,1	74,9	74,2	14,9	71,1	86,9	72,5	42,4	6,7	59,6	64,8	31,1	5,6
Madrid	4,7	4,1	4,1	3,9	4,5	63,7	64,3	64,7	63,2	64,2	8,7	63,2	71,3	55,6	28,2	1,8	48,0	48,7	19,4	3,9
Murcia	5,0	5,2	4,2	4,6	5,7	72,6	67,4	68,9	67,6	69,4	6,3	65,6	81,8	75,5	37,5	1,9	48,0	48,6	22,6	2,6
Navarra	3,8	6,3	4,7	5,3	10,6	70,8	71,4	67,9	66,0	66,6	9,7	63,3	72,0	58,6	40,9	3,6	57,8	58,5	22,1	4,6
País Vasco	6,0	6,6	5,7	5,8	7,4	71,5	71,2	71,2	71,0	68,5	12,0	68,5	74,7	56,0	35,1	4,4	60,1	59,4	24,1	5,4
La Rioja	4,5	5,3	4,5	7,7	9,4	68,1	66,5	67,5	64,8	67,7	7,3	63,7	74,5	68,6	39,7	2,0	48,6	49,3	19,0	2,3
Ceuta y Melilla	4,9	4,3	3,2	4,8	2,3	63,2	58,6	65,9	64,3	63,2	7,7	72,4	67,6	52,6	21,4	3,3	42,1	37,1	13,1	4,0
Total	5,5	5,4	4,9	5,1	6,1	70,4	69,9	69,8	67,5	67,6	7,8	66,6	77,4	63,7	36,2	2,1	51,4	53,5	23,0	4,0

2.4.2. Tipo de empresa

La variable que informa sobre el tipo de empresa en la que se realiza un contrato se deduce de la primera letra del CIF de las empresas que contratan. No cabe duda de que esta variable está muy relacionada con el tamaño, ahora bien, aporta una información adicional que resulta muy interesante pues permite identificar la forma jurídica de la empresa y que, en cierta medida, es quizá más relevante que el mero número de trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

En el análisis que se presenta a continuación, se han agrupado las empresas en cinco tipos: sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada (incluidas las colectivas y comanditarias), sector público, empresarios individuales y otros (que incluye asociaciones, cooperativas y otros tipos). El Gráfico 2-11 presenta la distribución de los distintos tipos de contratos indefinidos relacionados con los programas de fomento del empleo según el tipo de empresa, por lo que no se incluyen ni los contratos con discapacitados, ni los fijos discontinuos.

Gráfico 2-11. Distribución por tipo de empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Las sociedades anónimas representan entre el 30 y el 25 por ciento aproximadamente de todos los contratos, excepto en las conversiones bonificadas y en los periodos más recientes en los que su peso ha caído. El hecho de que la cifra aumente por encima del 30 por ciento en el caso de las conversiones bonificadas, sobre todo en los periodos más recientes, indica el mayor uso de contratos formativos en este tipo de empresas. La menor presencia de estas empresas se da en el caso de los contratos iniciales bonificados. Estos porcentajes apenas se han visto afectados por la reforma de 2006 pero, en cambio, si se han visto alterados en el periodo de crisis.

Las empresas de responsabilidad limitada, que pueden asociarse a empresas medianas y pequeñas, vienen a representar el 50 por ciento de todos los contratos, con un ligerísimo incremento en el periodo más reciente (las cifras de los tres periodos son 49,3, 49,6 y 50,4 por ciento respectivamente). La cifra es más alta en el caso de los bonificados y también en el caso de las conversiones no bonificadas y es más baja en el caso de los ordinarios y las conversiones bonificadas (en este último caso, sobre todo en los periodos más recientes).

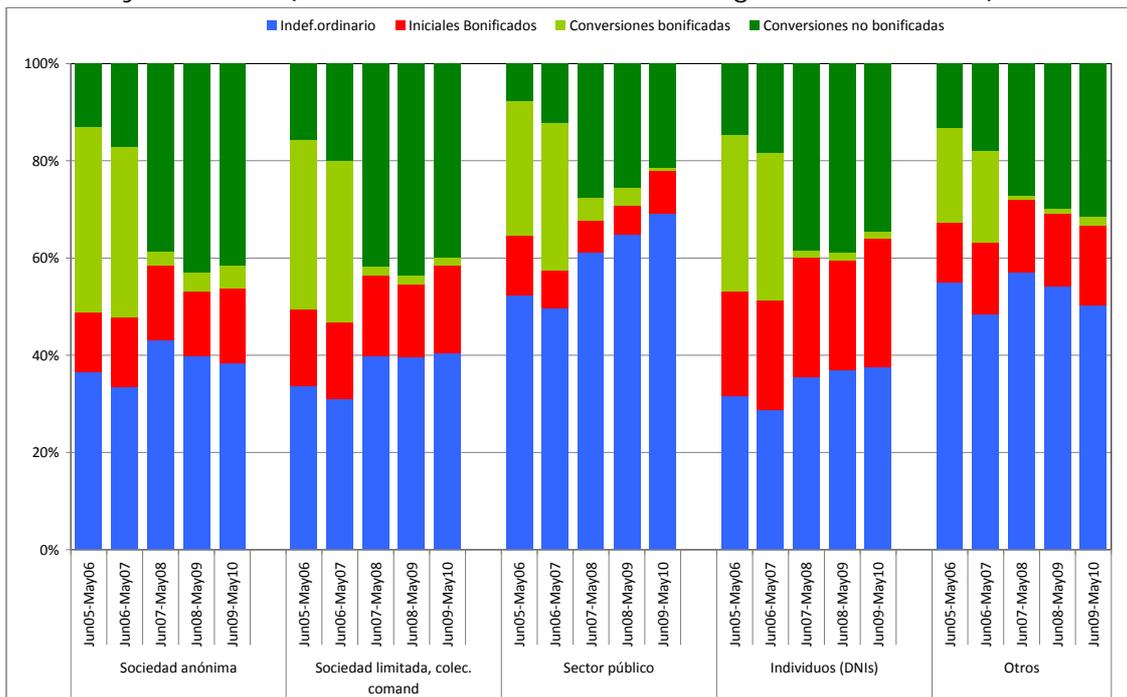
En cuanto a los contratos que se realizan en empresas pertenecientes al sector público (dos tercios de los cuales corresponden a organismos autónomos, y el resto se reparte casi por mitades entre corporaciones locales y otros órganos de la Administración), su peso en el total es muy reducido, destacando su incidencia en el caso de los contratos ordinarios y las conversiones bonificadas antes de la crisis (pero no más de un 3 por ciento).

Por último, los empresarios individuales representan en torno al 12-13 por ciento de los contratos indefinidos, con un cierto descenso tras la reforma (13,2-12,5-12,1 por ciento en los tres primeros periodos considerados), cifra que es más alta sobre todo en el caso de los contratos bonificados y claramente más baja en el caso de las conversiones bonificadas, siendo la cifra de las otras categorías aproximadamente igual a la media.

Mirando los datos en el otro sentido, el Gráfico 2-12 presenta la distribución por tipo de contrato de los contratos realizados por cada tipo de

empresa. Para simplificar el análisis, y como en otros casos anteriores, se han omitido del gráfico los contratos a discapacitados y los fijos discontinuos. La principal conclusión que se deduce del Gráfico 2-12 es el elevado peso que tienen los contratos ordinarios en el caso del sector público, peso que también es algo mayor en las sociedades anónimas que en las empresas más pequeñas (limitadas, colectivas y comanditarias).

Gráfico 2-12. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados por los distintos tipos de empresa, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Para completar el análisis, el Cuadro 2-9 presenta los datos sobre la proporción de contratos que se acogen al menor despido, en función del tipo de empresa. Se observa que las sociedades anónimas tienden a recurrir menos que la media al menor despido en todos los tipos de contratos, salvo en las conversiones. En las sociedades limitadas, colectivas o comanditarias, así como en los empresarios individuales, ocurre lo contrario: recurren al menor despido en una mayor proporción que la media en los contratos ordinarios y bonificados pero menos en las conversiones.

Cuadro 2-9 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y tipo de empresa (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Sociedad anónima	Sociedad limitada, colectiva o comanditaria	Sector público	Empresarios individuales	Otros
Indef.ordinario	Jun05-May06	5,2	5,8	3,1	6,3	3,1
	Jun06-May07	4,4	5,9	2,6	7,4	4,1
	Jun07-May08	4,0	5,3	2,7	6,9	3,4
	Jun08-May09	3,5	5,6	2,2	7,6	4,4
	Jun09-May10	4,9	6,4	1,4	8,7	5,2
Iniciales Bonificados	Jun05-May06	67,8	71,4	59,3	72,3	67,9
	Jun06-May07	62,1	72,9	59,6	72,4	69,7
	Jun07-May08	63,3	72,3	65,2	71,3	69,7
	Jun08-May09	59,8	69,9	67,9	69,6	67,2
	Jun09-May10	65,6	67,9	59,0	68,7	67,2
Conversiones bonificadas	Jun05-May06	10,8	6,5	21,5	4,4	6,7
	Jun06-May07	67,9	66,0	76,3	65,8	61,7
	Jun07-May08	77,4	77,4	77,6	79,4	67,9
	Jun08-May09	62,3	64,0	70,6	70,0	59,3
	Jun09-May10	36,1	34,3	37,3	38,3	47,4
Conversiones no bonificadas	Jun05-May06	2,7	2,2	3,2	0,9	1,7
	Jun06-May07	55,0	50,5	55,3	49,9	43,1
	Jun07-May08	56,9	52,4	53,2	52,6	44,5
	Jun08-May09	26,0	22,5	30,8	20,8	13,5
	Jun09-May10	6,7	3,4	11,3	1,7	3,3
Total	Jun05-May06	14,7	15,8	15,1	19,2	11,6
	Jun06-May07	43,6	45,4	35,8	47,6	31,7
	Jun07-May08	35,7	37,4	24,3	41,4	24,9
	Jun08-May09	22,9	23,6	15,8	27,7	17,0
	Jun09-May10	16,4	16,7	8,8	22,6	15,5

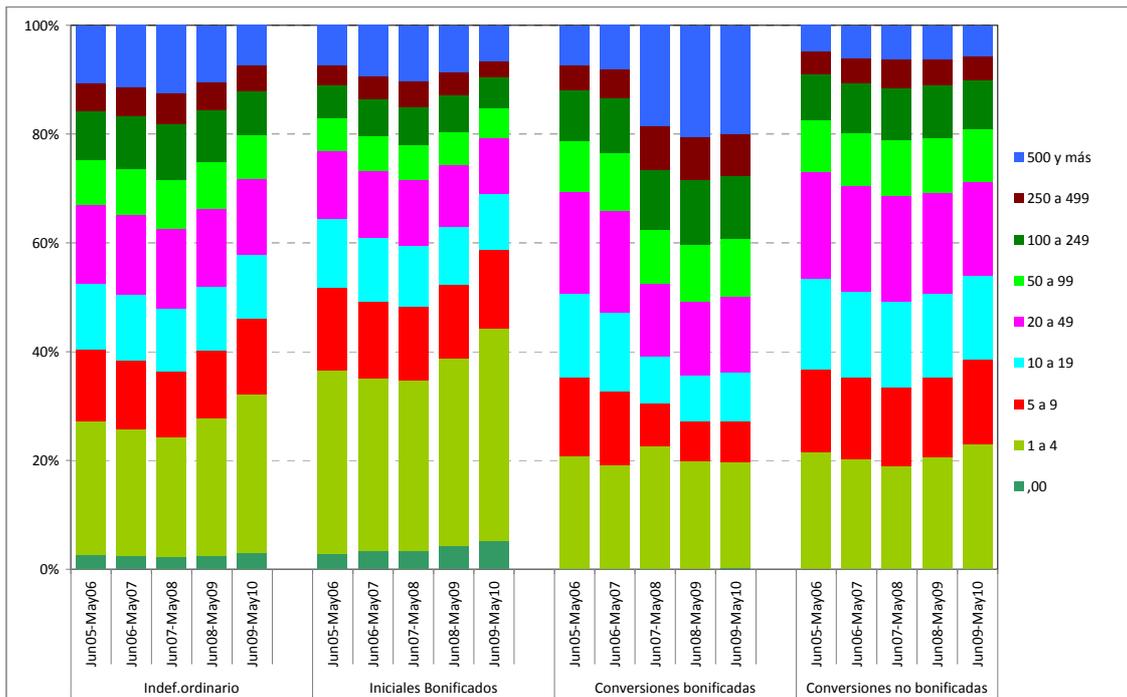
2.4.3. Tamaño de la empresa

La siguiente dimensión que se va a considerar es el tamaño del establecimiento. Se han agrupado en 9 categorías para relacionar el tamaño con las responsabilidades legales y laborales de la empresa. El valor 0, que se da en un 1,5 por ciento de los casos, se refiere a que la empresa ha cerrado durante el periodo de observación, por lo que ya no hay trabajadores con una relación contractual.

Como viene siendo habitual, en primer lugar, se representa la distribución de los diferentes tipos de contratos por cada posible tamaño de empresa. Esta información se detalla en el Gráfico 2-13. Evidentemente, estos resultados se ven influidos por la estructura productiva de la economía española que se caracteriza por tener un número elevado de centros con menos de 10 trabajadores. De hecho, se puede apreciar que

entre los contratos iniciales, especialmente en el caso de los bonificados, al final del periodo los contratos se aglutinan en más de un 50 por ciento de casos en empresas con menos de 10 trabajadores, siendo muy importante el peso de las que tienen menos de 5.

Gráfico 2-13 Distribución por tamaño del establecimiento de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



En cambio, en el caso de las conversiones se aprecia que éstas tienen lugar mayoritariamente en empresas de mayor tamaño, hasta tal punto que un 20 por ciento de estos contratos que están bonificados tienen lugar en aquellas con 500 o más trabajadores. Recordemos una vez más que este resultado no es más que el reflejo de las limitaciones impuestas por la ley tras la reforma de 2006, al sólo poder concertarse con trabajadores con contratos temporales de formación, los cuales tienen cabida sobre todo en empresas de gran tamaño.

Haciendo la lectura en otro sentido, es decir, considerando qué tipos de contratos son los que se registran en cada tipo de empresa, clasificada según el número de trabajadores que tiene, se puede apreciar en el Gráfico 2-14 que sólo son los extremos de la clasificación los que presentan alguna peculiaridad. Por un lado, las empresas más pequeñas tienen un mayor porcentaje de contratos iniciales, entre los que destaca el peso de los

contratos no bonificados, y así ocurre también en el extremo superior. Ahora bien, se aprecia que en las empresas de menor tamaño, la proporción de contratos bonificados es superior que en las de gran tamaño.

Gráfico 2-14 Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en los establecimientos de distintos tamaños, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Las empresas de tamaño intermedio presentan un menor uso del contrato inicial y por tanto, un porcentaje mayor de conversiones. Ahora bien, hay que destacar que en los años más recientes, tal y como se ha venido mencionando con anterioridad, las conversiones han ido ganando peso y esto ha sido especialmente claro en el caso de las empresas de mayor tamaño.

Por último, en el Cuadro 2-10 se recoge el uso que hacen las empresas del despido de menor cuantía. En esta ocasión, sí que se aprecia un cierto comportamiento homogéneo, de modo que la mayor proporción de contratos acogidos a la DAP, Ley 12/2001 tiene lugar entre las empresas de menor tamaño.

Cuadro 2-10. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y tamaño del establecimiento (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		0	1 a 4	5 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 249	250 a 499	500 y más
Indef.ordinario	Jun05-May06	5,76	5,74	5,61	5,12	5,31	5,48	4,96	4,00	6,32
	Jun06-May07	5,51	6,40	6,07	5,68	5,41	4,98	4,23	4,22	4,21
	Jun07-May08	5,34	5,92	5,65	5,03	4,51	4,08	3,84	4,30	4,54
	Jun08-May09	5,81	6,54	5,86	5,12	4,97	4,43	3,86	3,35	3,35
	Jun09-May10	6,63	7,71	7,03	6,24	5,69	5,44	4,00	3,80	3,40
Iniciales Bonificados	Jun05-May06	67,81	70,93	71,87	72,85	72,28	69,78	67,82	65,03	64,27
	Jun06-May07	71,70	71,37	73,41	73,60	71,96	68,70	64,59	60,85	60,25
	Jun07-May08	70,07	71,10	72,56	72,96	71,89	67,98	66,99	64,95	61,08
	Jun08-May09	67,65	69,19	70,37	70,49	69,03	67,66	65,81	59,36	55,07
	Jun09-May10	66,80	68,15	68,49	69,47	68,21	67,41	66,71	67,48	59,54
Conversiones Bonificadas	Jun05-May06	13,01	5,64	4,75	5,91	8,02	9,36	10,78	13,05	14,12
	Jun06-May07	64,40	65,46	65,32	66,67	67,36	68,40	66,96	67,74	66,41
	Jun07-May08	76,67	78,88	80,04	79,61	78,03	75,22	72,78	75,13	77,90
	Jun08-May09	48,15	69,29	65,26	63,55	64,88	62,62	57,78	61,34	62,26
	Jun09-May10	40,48	38,98	34,88	35,68	36,92	36,55	37,73	37,51	31,96
Conversiones no Bonificadas	Jun05-May06	2,03	1,09	1,26	2,22	2,78	3,80	3,04	1,91	2,17
	Jun06-May07	48,24	49,37	50,81	51,06	51,88	52,81	51,71	53,46	54,35
	Jun07-May08	44,90	51,59	52,31	53,03	54,13	54,78	55,49	55,17	54,18
	Jun08-May09	21,96	20,04	21,29	22,79	24,53	24,83	25,07	25,82	23,98
	Jun09-May10	7,28	1,91	2,49	3,25	4,56	5,33	6,73	8,33	7,21
Total	Jun05-May06	24,80	18,90	15,37	14,17	13,72	13,67	13,66	13,95	16,39
	Jun06-May07	32,59	44,49	45,86	46,65	46,69	46,24	42,70	42,53	38,32
	Jun07-May08	30,42	38,13	38,63	38,66	38,08	36,25	34,10	35,33	29,97
	Jun08-May09	29,89	25,85	23,53	22,83	22,90	22,27	21,69	21,92	20,53
	Jun09-May10	32,81	21,58	16,56	14,65	13,95	13,79	14,24	14,98	16,38

2.4.4. Rama de actividad

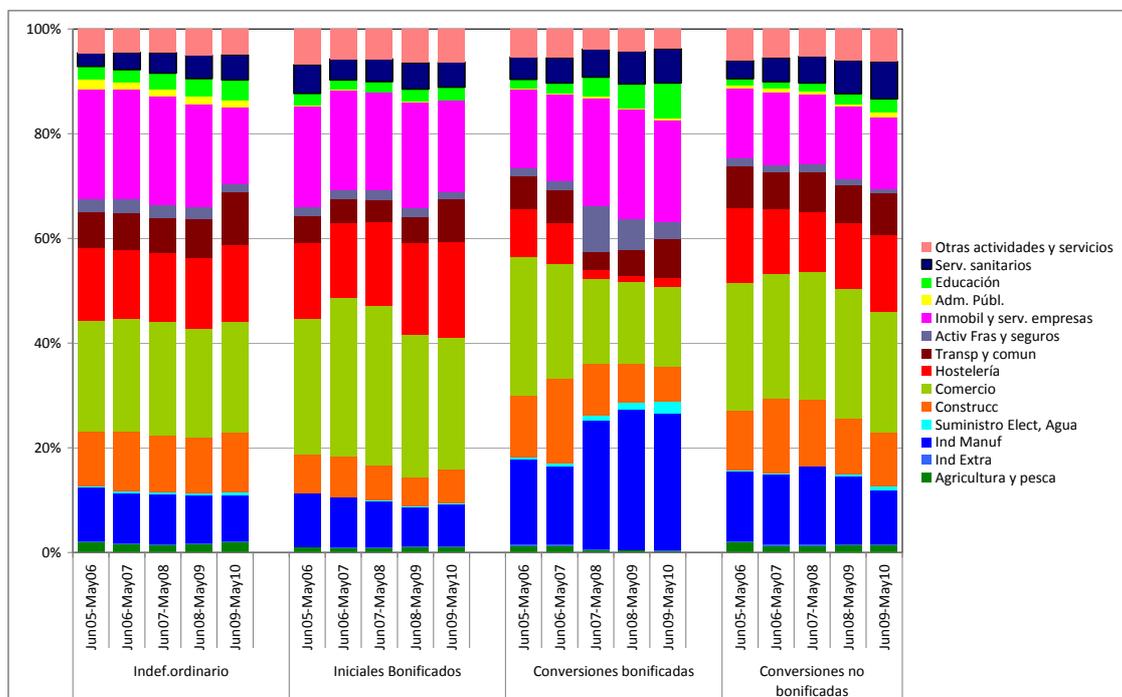
La variable rama de actividad informa sobre el sector de actividad en el que la empresa o establecimiento desarrolla su producción. La totalidad de las ramas se han agrupado en 14 sectores principales: Agricultura y pesca, Industria Extractiva, Industria Manufacturera, Suministro Electricidad y Agua, Construcción, Comercio, Hostelería, Transporte y comunicaciones, Actividades Financieras y seguros, Inmobiliarias y servicios a empresas, Administración Pública, Educación, Servicios sanitarios, y un residuo con Otras actividades y servicios y hogares. Esta agregación intenta resolver el problema añadido por el cambio de clasificación introducido en marzo de 2009, aunque la homogeneización total no se resuelve plenamente y de ahí que se observen algunos saltos.

En el Gráfico 2-15 puede observarse cómo se distribuyen los diferentes tipos de contrato en cada uno de los 14 sectores considerados. Lo primero que debe señalarse cuando se analiza este gráfico es que los resultados guardan una relación muy estrecha con la participación de cada sector en el empleo de la economía española. De ahí, que sean cuatro ramas (construcción, inmobiliarias y servicios a las empresas, hostelería y comercio) las que acaparan el mayor porcentaje de los contratos indefinidos considerados, con cifras que oscilan entre el 66 por ciento tras la entrada de la reforma y el 58 por ciento en el año más reciente (siempre excluyendo a los discapacitados y a los fijos discontinuos), cifra que se alcanza después de mantener un cierta tendencia decreciente en los años posteriores a la reforma, probablemente como consecuencia de la crisis.

En el caso de los contratos ordinarios, el peso de las cuatro ramas señaladas es ligeramente superior a la media, así como también lo es el caso de los contratos iniciales bonificados. Sin embargo, las conversiones bonificadas están algo por debajo de la media, aunque sin grandes diferencias, salvo en el caso de las conversiones bonificadas en el periodo más reciente, lo que se debe, como ya se ha mencionado, a que a partir de 2007 las conversiones sólo puede realizarse con bonificación en el caso de los contratos formativos. En el sector del comercio desciende mucho el peso de estas conversiones, mientras que los sectores industriales adquieren un peso mucho mayor, llegando a tener a más de un cuarto de sus contratos

por conversión, cifra muy superior a la media de todos los contratos, que es de apenas el 10-12 por ciento.

Gráfico 2-15. Distribución por ramas de actividad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



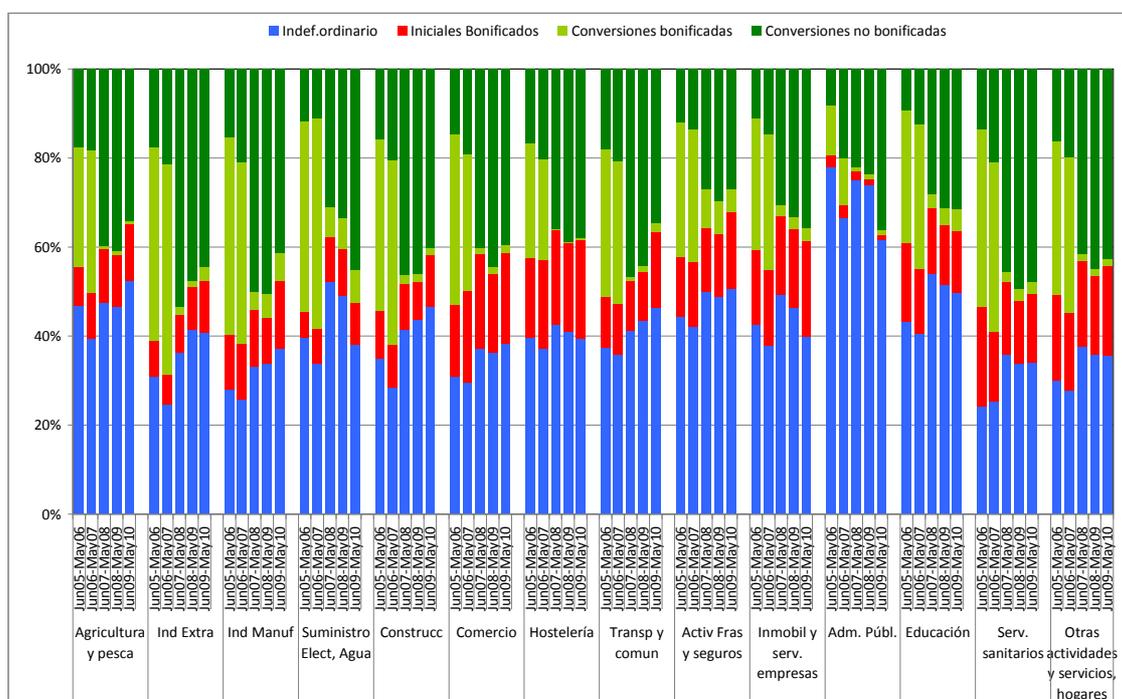
Si se analizan los datos en sentido horizontal, es decir, considerando la distribución por tipos de contrato dentro de cada una de las catorce ramas o grupos de ramas consideradas, datos que aparecen representados en el Gráfico 2-16, y dejando a un lado el sector de administración pública, por sus especiales características, destaca el fuerte recurso a las conversiones del sector de la construcción y en los sectores industriales. En el caso de la construcción, las conversiones representaron más del 60% de todos los contratos indefinidos tras la llegada de la reforma, con un peso específico de las conversiones bonificadas por encima de la mitad. Estas cifras disminuyeron lógicamente en el periodo posterior, aunque siguen siendo relevantes las conversiones bonificadas con un peso en torno al 40 por ciento en los periodos más recientes; en el caso del comercio y el sector del transporte las cifras fueron similares en el periodo anterior a la reforma, aunque disminuyeron al 50 por ciento en el año posterior a la reforma, y al

igual que en los demás, en los periodos posteriores el peso se trasladó a las conversiones no bonificadas.

El uso de los contratos bonificados, en conjunto, es más alto en las inmobiliarias y servicios a las empresas, la hostelería, el comercio, los otros servicios y las instituciones financieras y educación y mucho menor en la agricultura, la construcción, en la industria extractiva y en el suministro de agua.

Por último, el peso de contratos ordinarios es mayor que la media en la agricultura, educación, actividades financieras y de seguros, y claramente inferior en la sanidad, otros servicios, industria (extractiva y ligera). En la construcción hay que mencionar que su peso, aunque por debajo de otros sectores muestra una tendencia creciente en los años más recientes, lo mismo que en el transporte y la industria. Esta tendencia probablemente tiene mucho que ver con el tipo de empleo que se ha destruido durante la crisis, principalmente temporal, dando pie a que ganaran peso los contratos indefinidos iniciales.

Gráfico 2-16. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ramas de actividad, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Para completar el análisis, y como en casos anteriores, el Cuadro 2-11 presenta el porcentaje de contratos acogidos el menor despedido,

desagregando por tipo de contrato y ramas de actividad. Destaca el sector de servicios a las empresas, en el que los porcentajes de recurso al menor despido son más bajos que la media de todos los sectores en todos los tipos de contrato, salvo las conversiones bonificadas. En el otro extremo, destacan los sectores industriales, sobre todo la industria extractiva, en las que el uso del menor despido es mayor que la media en prácticamente todos los tipos de contratos y periodos considerados.

En el caso de la hostelería, el recurso al menor despido tiene una menor incidencia que la media cuando se trata de conversiones, algo que también sucede en los "otros servicios. No obstante, no se aprecian pautas destacables entre los demás sectores.

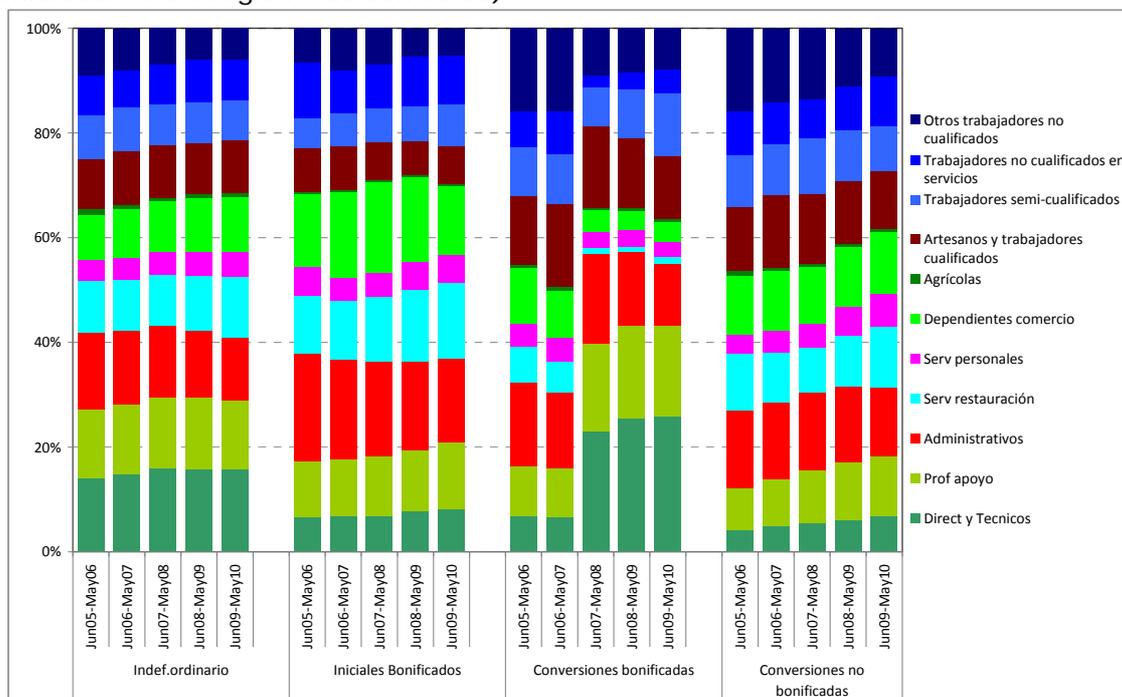
Cuadro 2-11 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y rama de actividad (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Agriculty pesca	Ind Extra	Ind Manuf	Suministro Elect, Agua	Construcc	Comercio	Hostelería	Transp y comun	Activ Fras y seguros	Inmobil y serv. empresas	Adm. Públ.	Educación	Serv. sanitarios	Otras actividades
Indefinido ordinario	Jun05-May06	4,13	7,39	6,11	3,29	4,94	5,89	6,89	3,84	7,24	4,93	1,58	3,61	6,33	5,74
	Jun06-May07	4,25	2,90	6,04	4,94	4,75	6,07	6,09	4,20	6,47	4,31	1,85	5,11	6,78	7,76
	Jun07-May08	3,66	5,15	5,14	2,37	4,14	6,16	5,40	3,58	8,11	3,40	1,21	3,74	6,34	7,50
	Jun08-May09	4,22	6,39	5,40	3,60	4,72	5,64	5,98	3,96	8,17	3,90	2,79	4,47	5,56	7,20
	Jun09-May10	4,61	5,86	7,05	4,07	5,68	6,59	7,76	5,21	4,20	4,80	1,48	5,97	6,74	7,13
Iniciales Bonificadas	Jun05-May06	79,17	86,69	76,34	73,15	81,00	70,56	68,68	77,52	69,23	64,88	63,22	63,09	63,63	70,77
	Jun06-May07	80,59	83,61	78,71	78,11	83,03	64,83	69,74	77,57	71,82	67,44	74,47	64,72	63,16	70,03
	Jun07-May08	82,28	88,99	78,08	84,85	82,76	65,64	71,50	76,76	72,16	65,97	66,21	67,02	61,84	69,58
	Jun08-May09	79,34	69,06	75,03	73,57	77,91	62,74	73,57	72,77	62,09	62,77	57,83	63,96	62,65	67,97
	Jun09-May10	76,56	54,42	72,04	70,93	72,44	67,57	74,24	67,33	60,69	59,70	51,58	61,53	60,58	67,41
Convers. Bonificadas	Jun05-May06	6,03	16,33	8,00	14,86	15,48	3,47	1,11	6,56	13,19	12,38	25,19	12,49	8,61	6,52
	Jun06-May07	64,84	74,25	70,03	71,84	69,65	65,18	60,59	66,43	64,94	66,37	47,88	66,73	67,31	63,90
	Jun07-May08	80,98	73,02	77,02	77,20	76,03	79,92	73,96	71,02	80,62	79,98	80,14	75,85	68,34	72,75
	Jun08-May09	56,25	60,00	61,98	60,38	69,00	68,19	54,70	59,06	70,20	62,36	55,17	65,87	59,19	62,21
	Jun09-May10	45,78	40,68	36,97	22,38	40,83	37,91	30,62	38,40	27,96	30,76	33,02	47,91	34,29	37,68
Convers. no bonificadas	Jun05-May06	1,49	11,34	3,75	9,26	4,15	1,06	0,38	2,16	2,28	2,59	6,47	3,13	1,77	1,47
	Jun06-May07	49,97	64,97	57,87	64,45	49,84	51,44	47,72	52,14	54,40	49,70	37,36	47,39	52,24	51,05
	Jun07-May08	53,99	63,79	60,40	63,70	52,67	53,74	50,01	54,37	55,53	50,05	35,27	50,79	51,93	51,55
	Jun08-May09	22,23	32,88	29,96	24,37	28,36	22,34	17,23	21,61	15,79	21,40	13,25	28,60	21,38	19,70
	Jun09-May10	3,22	12,93	4,82	7,70	10,56	1,41	0,46	4,71	3,09	6,66	10,32	4,31	3,60	2,32
Total	Jun05-May06	10,90	18,31	15,09	13,04	17,03	14,70	15,34	12,97	16,85	16,92	6,25	16,65	19,43	17,73
	Jun06-May07	39,88	55,28	52,11	48,91	48,40	44,96	39,53	42,36	39,85	40,56	15,95	39,06	48,13	46,81
	Jun07-May08	33,63	44,81	44,97	34,81	36,04	38,92	35,69	36,09	36,45	30,65	10,79	28,55	37,63	38,79
	Jun08-May09	20,88	25,73	28,04	21,77	22,97	24,14	23,91	20,07	22,62	21,78	6,63	22,34	22,79	24,41
	Jun09-May10	13,65	15,66	17,82	13,37	15,97	17,48	19,84	16,18	14,88	18,03	5,54	15,20	14,17	17,78

2.4.5. Ocupación

La variable que se va a considerar a continuación se refiere a los diferentes tipos de ocupación para los que se utilizan los contratos. Esta variable ha sido agrupada en once valores, que corresponden al primer dígito de la CON-94, con dos desagregaciones añadidas en el caso de los peones (sub-grupo 9) y en el caso de los trabajadores de los servicios (sub-grupo 5) y una agregación de los dos primeros sub-grupos (directivos y técnicos). Hechas estas precisiones, el Gráfico 2-17 presenta la distribución de los distintos tipos de contratos indefinidos desagregados por ocupaciones.

Gráfico 2-17. Distribución por ocupaciones de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Si tenemos en cuenta que las dos primeras categorías pueden considerarse como ocupaciones cualificadas, las cuatro siguientes como semi-cualificadas no manuales y las cinco últimas como manuales, se observa que los contratos ordinarios destacan por ser los que en mayor medida se ligan a ocupaciones cualificadas, con una cifra del 30 por ciento. Ahora bien, es necesario mencionar el elevado peso que tienen estas ocupaciones en el grupo de conversiones no bonificadas, alcanzando porcentajes superiores al 40 por ciento en los periodos más recientes. En

cualquier caso, a lo largo de los últimos periodos, el peso de estos colectivos ha ido aumentando en todos los tipos de contratación.

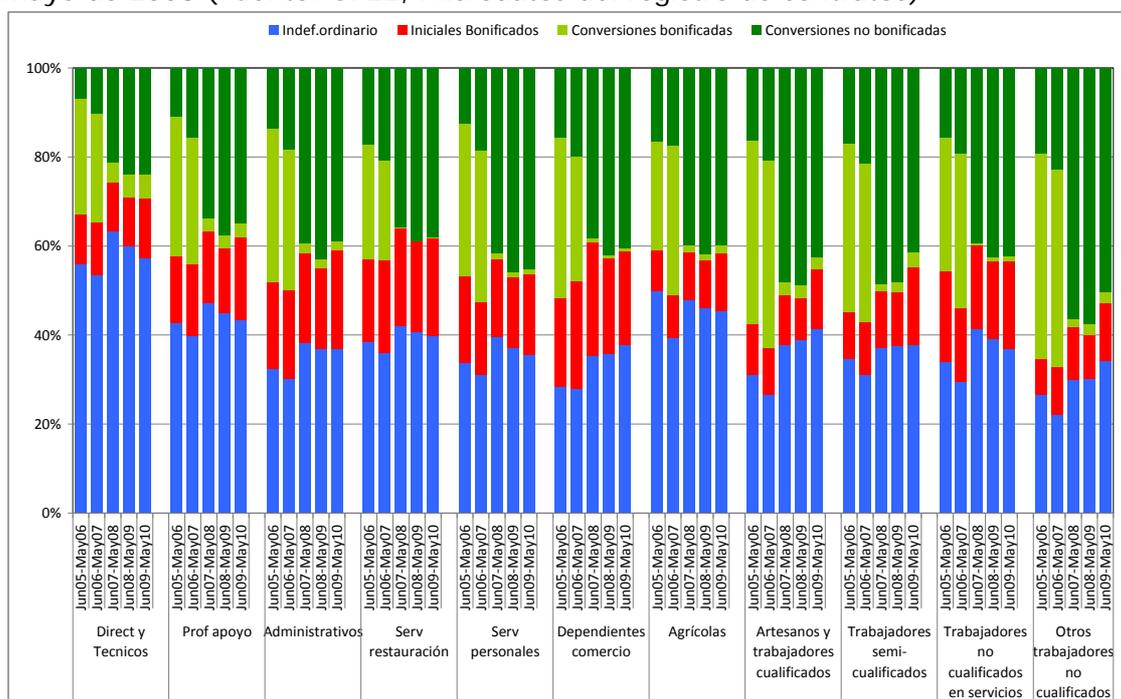
Las ocupaciones que reflejan un grado medio de cualificación, son especialmente relevantes en el caso de los contratos bonificados, aproximadamente con un peso del 50 por ciento, si bien, por las razones ya mencionadas del cambio normativo, entre las conversiones bonificadas del periodo anterior y posterior a la reforma de 2006, su peso específico era superior al de los periodos más recientes, aunque no es muy superior al 20 por ciento. En cambio, sube ligeramente su participación a lo largo del periodo entre las conversiones no bonificadas.

En el otro extremo, el de las ocupaciones manuales, destaca el peso que tienen estas ocupaciones en las conversiones, sobre todo entre las no bonificadas, y en los contratos bonificados, siendo inferior en el caso de los ordinarios.

Considerando los datos de forma horizontal, el Gráfico 2-18 presenta la distribución por tipo de contrato de los contratos realizados en cada una de las ocupaciones. Como ya se ha señalado anteriormente, uno de los rasgos más destacados de este gráfico es el aumento del peso de los contratos ordinarios en el periodo posterior a la reforma de 2006 en todas las ocupaciones, alcanzando un peso claramente superior al registrado en el año anterior en todas las ocupaciones salvo los agricultores aunque por lo general haya caído en los periodos más recientes.

Por otra parte, se observa que entre las ocupaciones manuales el peso de las conversiones es mayor que en las no manuales. Así mismo, también se puede apreciar el intercambio entre las conversiones bonificadas y las no bonificadas en los periodos posteriores a la reforma de modo que las últimas ganan peso, llegando a representar a más del 50 por ciento de los contratos. Ahora bien, cabe destacar que en el último periodo, su importancia relativa disminuye, sobre todo, entre los peones.

Gráfico 2-18. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ocupaciones, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Por último, el Cuadro 2-12 presenta el porcentaje de contratos que se han acogido al menos despido, desagregando en función de la ocupación y el tipo de contrato. En primer lugar, cabe destacar que el grupo de los peones de los servicios es la ocupación en la que menos se recurre al menor despido cualquiera que sea el tipo de contrato, aunque sobre todo las diferencias son más elevadas en los contratos bonificados, y en especial si se comparan con los trabajadores manuales con algo más de cualificación, como son los semi-cualificados. También es menor el recurso al menor despido en las otras ocupaciones vinculadas al sector de los servicios, destacando en esta ocasión las conversiones no bonificadas como el tipo de contrato en el que menos se recurre al menor despido.

En el otro extremo, los directivos y técnicos son los que, sin lugar a duda, utilizan en menor medida el contrato acogiendo a la indemnización menor del contrato de fomento del empleo. Por otra parte, los trabajadores en servicios de restauración presentan medias bajas, pero es destacable el mayor uso de este despido más barato en los contratos iniciales firmados tras la reforma. Los administrativos, los agricultores, los obreros

cualificados y los peones son las ocupaciones en las que más se usa el menor despido.

En suma, cabría establecer una relación entre el nivel de cualificación y el recurso al menor despido, en el sentido de que se usa más cuanto menos cualificado sea el puesto, pero esa relación dista mucho de resultar nítida y clara, como se ha observado.

Cuadro 2-12 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y ocupación (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Direct y Técnicos	Prof apoyo	Administrativos	Serv restauración	Serv personales	Dependientes comercio	Agrícolas	Artesanos y trabajadores cualificados	Trabajadores semi-cualificados	Trabajadores no cualificados en servicios	Otros trabajadores no cualificados
Indef.ord inario	Jun05-May06	3,92	5,64	5,74	6,77	4,09	6,57	4,10	5,72	5,22	4,63	6,20
	Jun06-May07	3,49	5,14	6,08	6,49	5,63	6,72	4,42	5,68	4,88	5,36	5,65
	Jun07-May08	3,02	4,39	5,84	6,05	5,72	7,29	3,69	5,14	3,95	4,22	4,77
	Jun08-May09	3,22	4,63	6,40	6,44	5,51	6,13	3,64	5,52	4,38	4,63	5,21
	Jun09-May10	4,07	5,48	6,77	8,15	7,17	6,98	5,47	6,95	5,59	5,27	6,23
Iniciales Bonificad os	Jun05-May06	65,01	69,86	66,20	69,73	67,05	69,85	77,60	85,22	84,08	64,10	74,15
	Jun06-May07	71,01	72,18	66,28	69,85	66,14	56,90	85,44	87,08	84,55	63,81	79,03
	Jun07-May08	71,06	71,95	66,77	70,84	65,58	57,18	83,87	87,38	85,60	61,55	80,41
	Jun08-May09	67,18	69,70	63,64	72,32	62,99	56,41	79,92	82,99	81,95	59,16	77,57
	Jun09-May10	65,43	65,60	62,32	73,29	62,33	64,77	75,00	77,52	76,90	57,81	77,33
Conversi ones bonificad os	Jun05-May06	15,27	7,98	8,14	1,05	6,96	2,40	9,59	12,25	5,99	8,81	7,83
	Jun06-May07	67,72	67,32	66,87	60,94	65,04	64,26	67,25	69,43	67,49	64,24	67,34
	Jun07-May08	77,58	79,12	78,63	72,93	77,46	75,94	81,76	78,23	76,14	62,96	75,79
	Jun08-May09	64,88	61,83	65,19	55,59	66,81	64,35	45,59	70,95	59,86	42,11	62,94
	Jun09-May10	34,55	33,80	34,37	31,61	34,80	40,30	41,13	43,67	33,03	28,51	45,98
Conversi ones no bonificad os	Jun05-May06	2,90	1,58	1,75	0,29	1,88	0,70	1,84	4,15	2,46	2,61	2,94
	Jun06-May07	51,43	51,93	52,96	47,99	50,13	49,75	52,12	52,21	53,76	47,23	53,17
	Jun07-May08	52,28	53,56	53,74	50,00	51,80	53,21	55,22	54,83	55,47	48,10	56,46
	Jun08-May09	25,99	21,93	22,00	16,78	21,62	20,77	22,68	27,99	25,10	19,46	27,47
	Jun09-May10	6,93	3,93	4,55	0,41	2,71	1,06	4,54	7,43	4,58	4,15	5,73
Total	Jun05-May06	13,64	15,68	17,74	15,85	16,97	16,70	11,76	17,21	13,23	17,76	11,93
	Jun06-May07	32,09	40,96	45,87	40,46	44,05	43,50	41,56	50,79	47,16	43,51	51,80
	Jun07-May08	24,37	34,12	38,69	36,13	36,29	38,19	33,97	40,40	40,46	32,49	44,32
	Jun08-May09	18,96	22,28	24,72	23,89	22,81	23,48	20,37	25,69	25,03	20,81	26,57
	Jun09-May10	14,64	16,99	18,83	19,60	15,50	17,07	14,68	17,67	18,65	15,42	16,37

2.5. El acceso a los distintos tipos de contrato

Para completar el análisis de las características de los contratos indefinidos, se pueden combinar las variables consideradas en los dos epígrafes anteriores y estimar modelos econométricos multivariantes tanto de la probabilidad de ocupar uno u otro tipo de contrato como de la probabilidad de acogerse al menor despido al amparo de la disposición adicional primera de la ley 12/2001.

2.5.1. La probabilidad de acceder a los distintos tipos de contratos

A lo largo del análisis realizado en los apartados anteriores de este capítulo segundo, se ha considerado una variedad de tipos de contratos indefinidos. En la clasificación más agregada, excluyendo a los discapacitados y a los contratos fijos discontinuos, los tipos de contrato considerados han sido de tres: los ordinarios o iniciales no bonificados, los iniciales bonificados (que en ocasiones se han desagregado) y las conversiones, desagregadas en bonificadas y no bonificadas. Por ello, el primer tipo de modelos que se analiza es el que estudia la probabilidad relativa de tener un contrato bonificado o uno de conversión, con o sin bonificación, frente a la probabilidad de tener un contrato indefinido ordinario para cada uno de los trimestres del periodo de observación que va desde junio de 2005 hasta mayo de 2010.

Las variables utilizadas como explicativas son las que se han utilizado a lo largo del capítulo: sexo, grupos de edad, nivel de estudios, nacionalidad, comunidad autónoma del centro de trabajo, tipo de empresa, rama de actividad, ocupación y tamaño de la empresa.

Ahora bien, el tipo de indemnización en caso de despido, variable que refleja si el contrato se acoge a la DAP de la Ley 12/2001, va a marcar la diferencia entre los dos tipos de modelos multivariantes que se utilizan para explicar la relevancia de la reforma de 2006 a la hora de determinar la probabilidad de que un trabajador acceda a un empleo con uno u otro tipo de contrato. Otro aspecto importante incorporado al análisis es el momento en el que se realiza el contrato. Así, el periodo de observación se ha

dividido en 20 trimestres que van de junio de 2005 a mayo de 2010. Esto implica que el primer trimestre que se estudia es el segundo trimestre de 2005, aunque sólo se consideran los datos para el mes de junio y así hasta el último trimestre de observación que coincide con el segundo trimestre de 2010 en el sólo constan los meses de abril y mayo.

Por último, se ha añadido una variable “variación regional” que recoge las variaciones en los niveles de empleo con el fin de poder descontar los efectos del ciclo económico y su incidencia sobre las diferentes zonas productivas del territorio español.

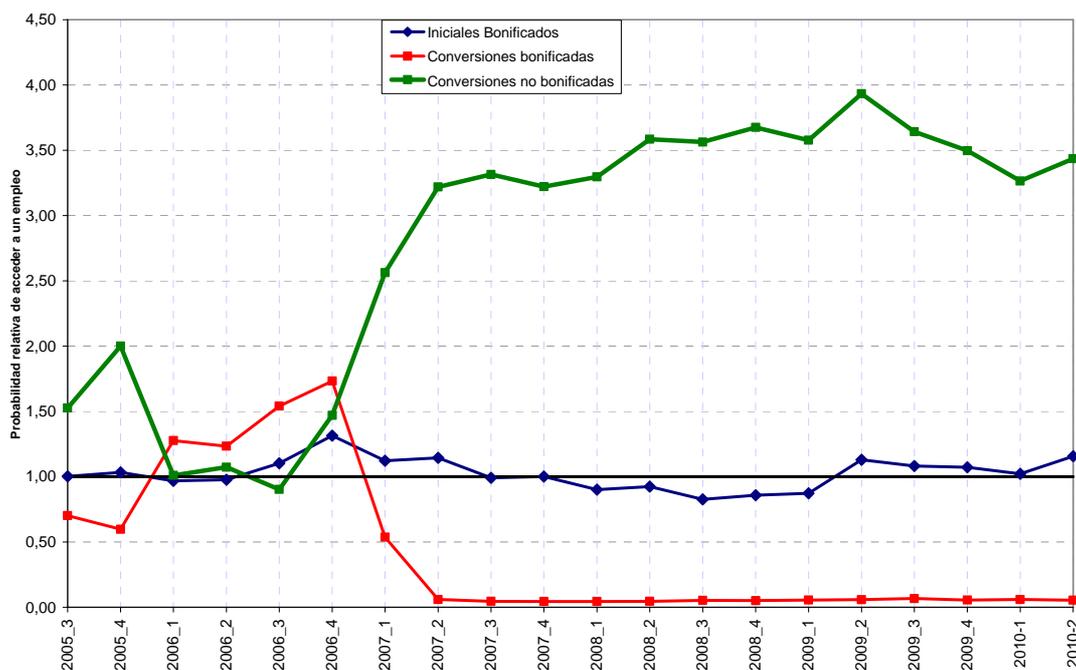
A lo largo de este apartado se van a resaltar los resultados más relevantes. Los resultados completos de los análisis multinomiales se presentan en el anexo a este capítulo.

En primer lugar, el Gráfico 2-19 recoge los resultados del primero de los análisis multinomiales realizados para estudiar la probabilidad relativa de tener un contrato bonificado o uno de conversión, con o sin bonificación, frente a la probabilidad de tener un contrato indefinido ordinario para cada uno de los trimestres del periodo de observación que va desde junio de 2005 hasta mayo de 2010.

En el eje de ordenadas se recoge el valor de la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato bonificado o una conversión, con o sin bonificación, frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato indefinido ordinario. En el eje de abscisas aparecen reflejados los diferentes trimestres. Por tanto, cuando para un determinado trimestre la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato bonificado o una conversión, con o sin bonificación, es mayor que la probabilidad de que se haya realizado un contrato ordinario, el valor en el eje de ordenadas será mayor que 1, mientras que si la probabilidad de que se hayan realizado contratos bonificados o conversiones es menor que la de que se hayan realizado contratos ordinarios el valor en recogido en el eje de ordenadas será menor que 1. Finalmente, si la probabilidad relativa de que se hayan realizado contratos bonificados o conversiones frente a los contratos ordinarios, en un determinado trimestre, no es significativamente distinta, el valor será igual a 1 (marcado por la línea que aparece en negro más intenso).

Entre las variables explicativas no se ha incluido el tipo de indemnización por despido. Las categorías de referencia son los contratos ordinarios y el segundo trimestre de 2005.

Gráfico 2-19 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, desde junio de 2005 a mayo de 2010, sin incluir como variable explicativa el coste de despido (Categoría de referencia: II trimestre de 2005) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



A la vista de los resultados que se presentan en el Gráfico 2-19 cabe destacar que en el caso de las conversiones los efectos de la reforma son claros. Durante los trimestres comprendidos en el periodo especial de bonificación de las conversiones establecido en la reforma, de julio de 2006 a diciembre de 2007, las probabilidades relativas son significativamente mayores que 1 y, especialmente elevadas en el último trimestre del año 2006. A partir de ese momento, caen por debajo de 1, reflejando la ausencia de bonificaciones y el posible adelanto temporal de algunas de ellas para poder acogerse al periodo extraordinario de bonificaciones. Al mismo tiempo se observa que las conversiones no bonificadas ganan protagonismo tras la retirada de las conversiones con bonificación. Así mismo, es importante destacar que los contratos iniciales bonificados juegan un papel muy similar al de los contratos ordinarios o iniciales no bonificados, ya que la probabilidad relativa de acceder con un contrato

inicial bonificado supera ligeramente la unidad hasta la llegada de la crisis en el tercer trimestre de 2007, momento a partir del cual cae la probabilidad ligeramente por debajo de la unidad. Desde el año 2009 parece mostrar una leve mejoría, aunque poco significativa.

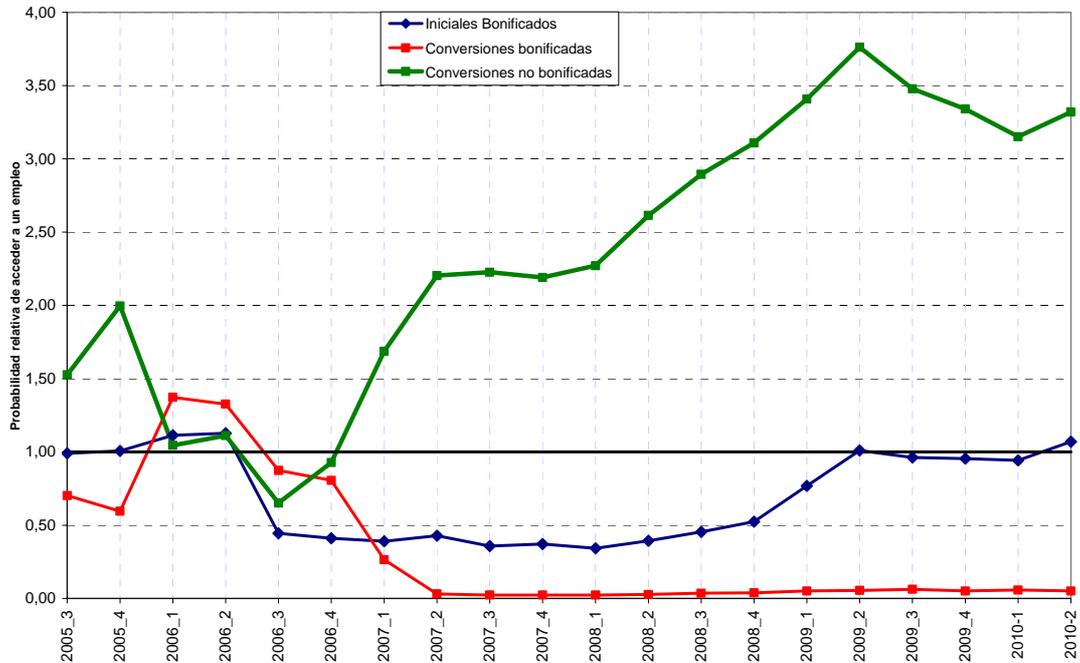
A la vista de estos resultados no se puede decir que se produjeron unos efectos muy claros de la reforma de 2006, excepto en el caso de las conversiones, con bonificación en el periodo extraordinario y sin bonificación tras él. En cambio, son mucho menos claros los efectos de la reforma sobre los contratos bonificados de modo que, en todo caso, lo que parece observarse es un efecto transitorio inicial tras la aprobación de la reforma, que no se explica como en el caso de las conversiones por la existencia de un período extraordinario de bonificaciones. Además, aunque la reducción posterior podría estar reflejando la incidencia de la crisis, también podría tratarse de falta de efectividad de los cambios en el sistema de bonificaciones introducidos en la reforma a la hora de incentivar la contratación indefinida.

Ahora bien, obsérvese qué ocurre cuando en el modelo de análisis incluimos una variable que recoja el tipo de indemnización por despido.

En el Gráfico 2-20 se presentan los resultados relativos obtenidos si se considera el coste de la indemnización por despido como una de las variables explicativas de la probabilidad de acceder con uno u otro tipo de contrato. No cabe duda de que en el debate sobre la necesidad de reformar la legislación que regula los diferentes tipos de contratos existentes en España, se plantea de manera reiterada el hecho de que la creación de empleo tiene que ver con el tipo de indemnización que conlleve el contrato en caso de extinguirse la relación. Pues bien, si se añade al modelo información que identifique si el contrato ha sido firmado acogiéndose a la DAP de la Ley 12/2001, es decir, al despido de 33 días, se obtiene un resultado relevante: los contratos sujetos al programa de bonificaciones dejan de tener una probabilidad mayor que el contrato ordinario tras la reforma de 2006, ganando peso en dicha probabilidad el tipo de indemnización a la que esté sujeto dicho contrato. Esta circunstancia viene a indicar que cuando una empresa firma un contrato con un trabajador

resulta más relevante el coste del potencial despido que el tipo de bonificación a la que pueda acogerse el contrato.

Gráfico 2-20 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2010, incluyendo como variable explicativa el coste de despido (Categoría de referencia: II trimestre de 2005) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



En cuanto al resto de las variables explicativas incluidas en los cuadros del anexo, no hay diferencias en relación con uno u otro tipo de modelo. Por ello, a continuación se mencionan algunas características a partir de los resultados del segundo tipo de modelo, que a fin de cuentas es el más completo.

Al analizar los resultados por edades se ve que los contratos bonificados son más frecuentes entre los mayores de 45 años mientras que las conversiones son ligeramente más frecuentes entre los trabajadores más jóvenes (16-29 años) y su incidencia relativa va descendiendo con la edad del trabajador.

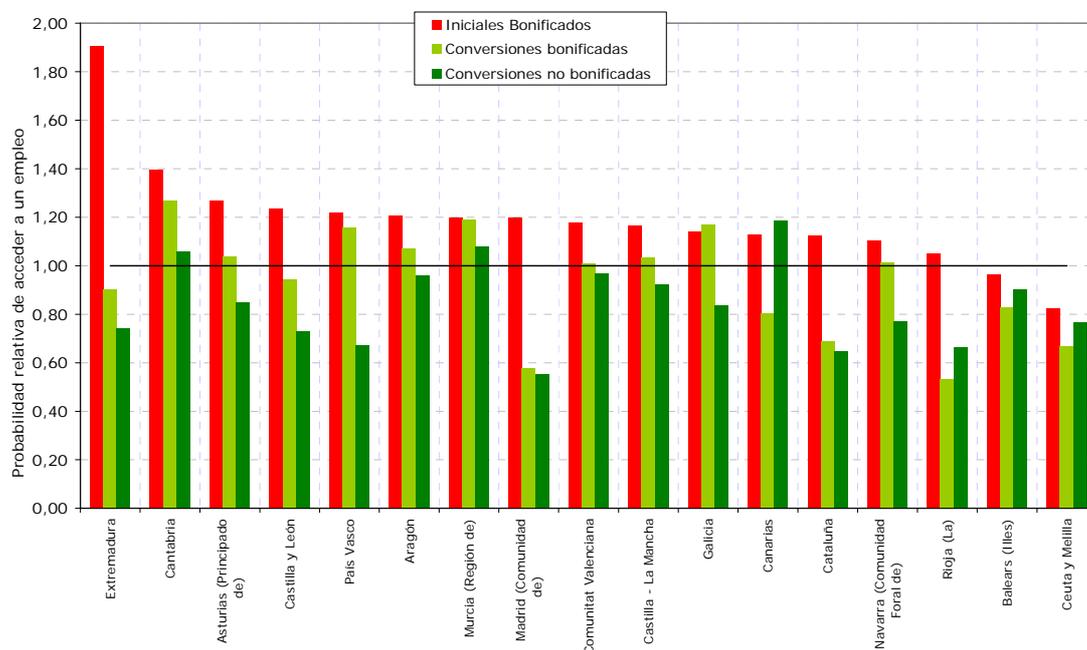
Por sexo, las mujeres muestran una probabilidad relativa claramente superior de tener un contrato bonificado o una conversión que de tener un contrato indefinido ordinario.

También se observan diferencias claras en función de nivel de estudios alcanzados. En general, a mayor nivel de estudios se observa una menor probabilidad de tener un contrato bonificado o una conversión frente a un contrato ordinario. Sólo aquellos con estudios primarios o con secundarios incompletos muestran una menor probabilidad relativa de acceder a un contrato indefinido ordinario que aquellos sin estudios. Y para los universitarios, únicamente, en el caso de las conversiones se aprecia una mayor probabilidad relativa frente a los contratos indefinidos ordinarios.

En el Gráfico 2-21 se presentan en columnas las probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o conversión frente a la probabilidad de tener un contrato indefinido ordinario en las distintas comunidades autónomas, con la salvedad de la comunidad de Andalucía que se ha tomado como categoría de referencia. Para simplificar el análisis, las comunidades aparecen ordenadas, de mayor a menor, en relación con el valor que toma la probabilidad relativa de acceder a un contrato bonificado.

De este modo, podemos distinguir entre aquellas regiones en las que la probabilidad de acceder a un contrato indefinido ordinario es claramente superior a la probabilidad de acceder a un contrato bonificado como Baleares, Cataluña, Madrid, Canarias o la Rioja y aquellas en las que la probabilidad de acceder a un contrato bonificado es superior a la probabilidad de acceder a un contrato ordinario: Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha o Extremadura. En general, dado que en el análisis se está descontando los efectos de factores como la estructura sectorial o la cualificación de los trabajadores, estas diferencias podrían estar indicando un mayor papel de las bonificaciones a la hora de fomentar el uso de los contratos indefinidos en aquellas regiones con niveles salariales inferiores. Desde la aplicación de la reforma, el efecto debería ser más claro dado que estas bonificaciones pasaron a ser lineales y, por tanto, representan un mayor porcentaje del coste laboral cuando menor sea el salario. Para las conversiones se observa que sólo dos regiones, Cantabria y la región de Murcia presentan una probabilidad relativa superior de tener una conversión frente a un contrato ordinario, en relación con la región de referencia (Andalucía).

Gráfico 2-21 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Andalucía) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

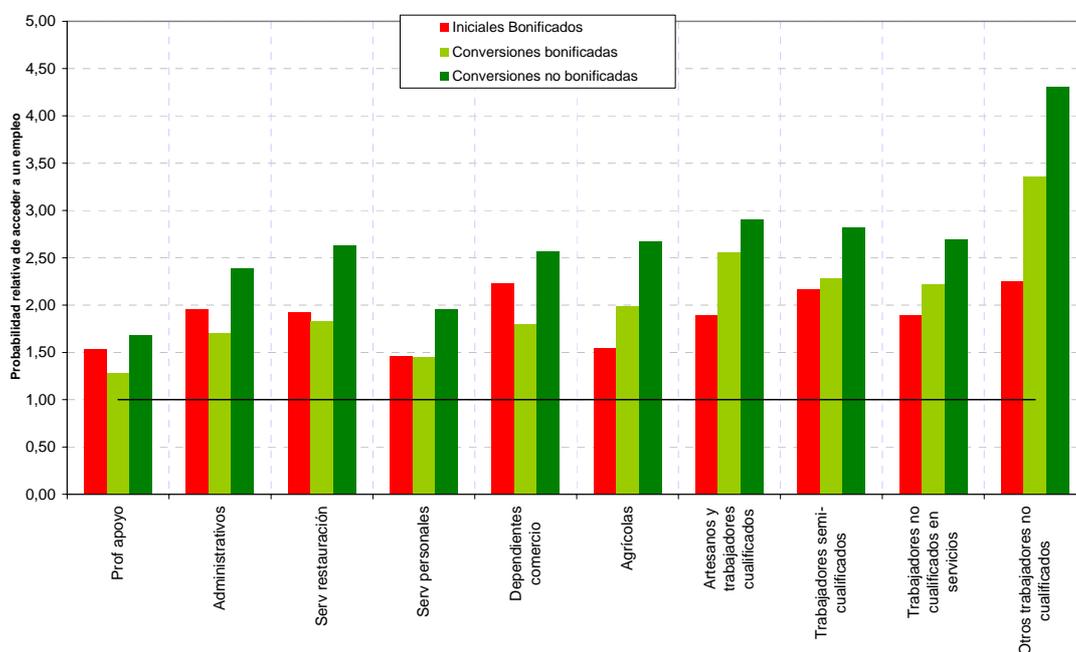


Quando se observan las diferencias en las probabilidades relativas para las diferentes ramas de actividad, que se pueden consultar en el Cuadro 2-14, cabe destacar que sólo en la Administración Pública hay una probabilidad menor de acceder a un contrato bonificado o a una conversión que a un contrato indefinido ordinario que en la agricultura, que es la categoría de referencia. Como contraste, cabe destacar la elevada probabilidad de acceder a un contrato ordinario o una conversión en el sector de educación, sanidad u otros servicios, en donde se duplican los valores de la categoría de referencia. El tamaño del centro de trabajo es una variable especialmente interesante por la relación tan dispar que mantiene esta variable con la probabilidad de acceder a un contrato bonificado o a una conversión frente a un contrato indefinido. Así, mientras que la probabilidad de acceder a un contrato bonificado, en general, parece descender con el tamaño de la empresa y para cualquier tamaño superior al de referencia (menos de 5 trabajadores) se observa una menor probabilidad de acceso a los contratos bonificados frente a los indefinidos ordinarios. En el caso de las conversiones, la categoría de referencia muestra una menor probabilidad relativa de acceder a un contrato indefinido, aunque también

se observa que la probabilidad de acceder a una conversión también disminuye con el tamaño.

Por último, en el Gráfico 2-22 se observan las grandes diferencias que existen entre las diferentes ocupaciones a la hora de acceder a un contrato indefinido ordinario sobre todo en el caso de las conversiones. Los diferentes grupos están ordenados de acuerdo con el nivel de cualificación al que se refiere cada categoría.

Gráfico 2-22 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por trimestres, según el tipo de ocupación (Categoría de referencia: directivos) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Hay que destacar la manera en la que se ordenan los resultados, ya que parece existir una cierta correlación entre el nivel de cualificación y el tipo de contrato indefinido de acceso. En efecto, aparece una relación positiva entre el peso de los contratos por conversión y el menor nivel de cualificación. La categoría que está compuesta por el grupo de “obreros y trabajadores no cualificados” presenta una probabilidad relativa cuatro veces mayor de acceder a una conversión no bonificada que la categoría de mayor nivel, que además es la de referencia, a saber, los directivos y técnicos. Estas diferencias, aunque con una probabilidad algo menor, también se observan en el caso de las conversiones bonificadas y los contratos iniciales bonificados, llegando incluso a presentar estos

trabajadores sin cualificación junto con los administrativos, dependientes de comercio y obreros semi-cualificados probabilidades relativas que duplican a la de la categoría de referencia.

2.5.2. La probabilidad de acogerse al menor despido

En esta segunda estimación la variable que se pretende explicar es la probabilidad de que los contratos se acojan o no al menor despido introducido con el contrato de fomento de la contratación indefinida de 1997 y cristalizado en la Disposición Adicional Primera de la ley 12/2001. Las variables explicativas son las mismas que las utilizadas anteriormente, añadiendo, lógicamente el tipo de contrato, en este caso, desagregado.

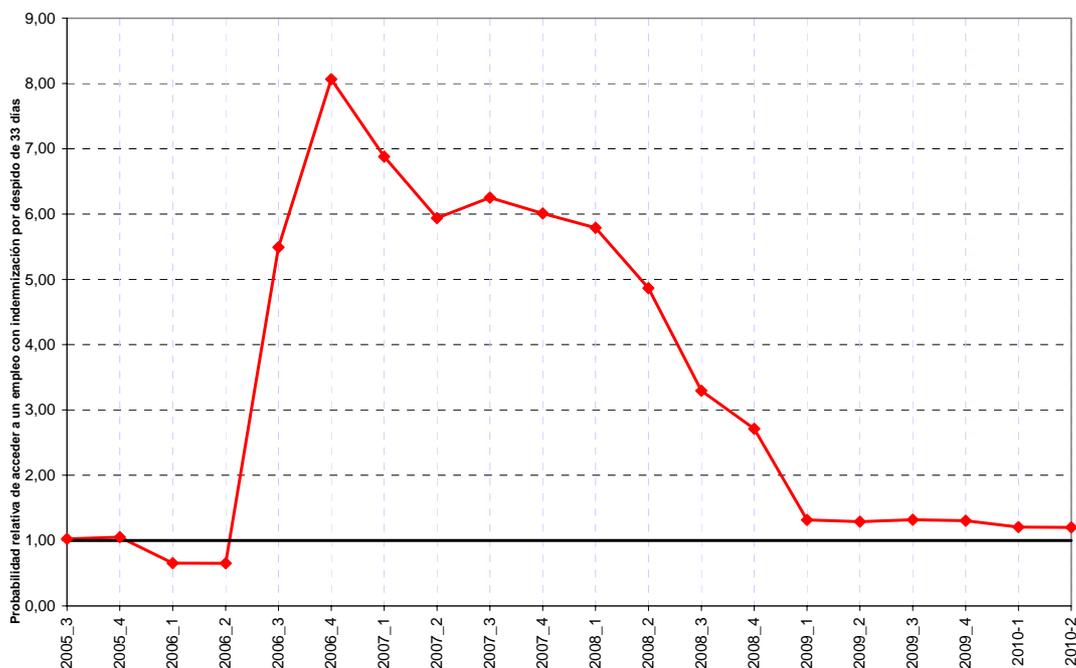
En el Gráfico 2-23 se presentan los resultados relativos a la probabilidad relativa de firmar un contrato con menor despido a lo largo de los trimestres del periodo de análisis.

Como cabría esperar, con el desarrollo de la reforma, en el tercer trimestre y cuarto trimestre de 2006, la probabilidad de firmar un contrato con menor despido aumenta considerablemente. La reforma ha incrementado la probabilidad de que los contratos indefinidos se acojan al despido de 33 días, frente a los 45 días por año de los contratos ordinarios, como resultado de la ampliación del colectivo de trabajadores que se pueden acoger a este tipo de despido. La probabilidad relativa desciende moderadamente en el primer y segundo trimestre de 2007 y a partir de entonces se observa cierta estabilidad en la probabilidad de firmar un menor despido, hasta que tras el primer trimestre de 2008, cuando la crisis económica ya es una evidencia en nuestro mercado, la probabilidad comienza a caer en picado llegando a ser prácticamente igual a 1 desde el inicio de 2009, aunque sigue siendo ligeramente superior a la observada antes de la entrada en vigor de la reforma.

En cuanto a la incidencia del menor despido entre los distintos tipos de trabajadores, los resultados que se muestran en el Cuadro 2-14 del anexo reflejan, en general, las posibilidades que se recogen en la ley para realizar este tipo de contratos para diferentes colectivos de trabajadores. Así, por edades, sólo los mayores de 45 años tienen una probabilidad mayor que los jóvenes, entre 16 y 30 años, de haber firmado un contrato con

menor despido. Los contratos indefinidos con menores costes de despido son también más frecuentes entre las mujeres, así como son menos frecuentes en la medida que aumenta el nivel de estudios.

Gráfico 2-23 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido por trimestres, (2005-2010) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005) (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)



Cuando se analiza los resultados por comunidades autónomas, sólo los trabajadores cuyos centros de trabajo se sitúan en Asturias, Castilla la Mancha, Galicia o el País Vasco tienen una probabilidad mayor de haber firmado un contrato de menor despido que aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo se encuentra en Andalucía.

En relación con las ramas de actividad, sólo la administración pública presenta una probabilidad menor que la agricultura a la hora de haber firmado un contrato con menor despido.

Por otra parte, cuanto mayor sea el tamaño de la empresa, menor es la probabilidad de firmar un contrato con menor despido.

Y por último, hay que mencionar que cualquier tipo de contrato perteneciente a los diferentes programas de fomento del empleo estable tiene una probabilidad mayor de tener un contrato con despido de 33 días, que el contrato inicial ordinario.

2.6. Anexo

Cuadro 2-13. Regresión logística multinomial de la probabilidad de acceder a los tres grandes tipos de contratos: ordinarios, bonificados y conversiones. Junio de 2005 a mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Contratos Iniciales Bonificados				Conversiones bonificadas				Conversiones no bonificadas			
		Sin despido		Con despido		Sin despido		Con despido		Sin despido		Con despido	
		Probab.	Sig.	Probab.	Sig.	Probab.	Sig.	Probab.	Sig.	Probab.	Sig.	Probab.	Sig.
Hombre		0,382**		0,336**		0,744**		0,710**		0,700**		0,665**	
Mujer (&)													
Edad	16-19 (&)												
	25-30	0,656**		0,685**		0,911**		0,935**		1,031**		1,057**	
	31- 44	0,363**		0,679**		0,616**		0,839**		0,808**		1,021**	
	45 +	1,564**		1,352**		0,482**		0,421**		0,733**		0,700**	
	Sin estudios (&)												
Nivel de estudios	Est. primarios	0,845**		0,825**		1,053**		1,043**		0,915**		0,900**	
	FP básica/media	1,246**		1,149**		1,687**		1,606**		1,176**		1,128**	
	Secundarios primer nivel incompletos	0,916**		0,870**		1,596**		1,537**		1,128**		1,093**	
	Secundarios primer nivel completos	1,163**		1,078**		1,483**		1,412**		1,219**		1,172**	
	Bachillerato	1,154**		1,193**		1,116**		1,128**		1,036**		1,037**	
	FP superior	1,135**		1,012		2,126**		2,000**		1,080**		1,023**	
	Univ. medios	1,135**		1,026**		1,721**		1,626**		0,946**		0,897**	
	Univ. superiores	1,088**		1,013		1,421**		1,373**		0,743**		0,718**	
	Andalucía (&)												
CCAA	Aragón	1,179**		1,205**		1,040**		1,070**		0,955**		0,959**	
	Asturias	1,427**		1,267**		1,101**		1,037**		0,889**		0,850**	
	Balears	0,805**		0,963**		0,739**		0,830**		0,834**		0,902**	
	Canarias	0,838**		1,127**		0,687**		0,802**		1,060**		1,188**	
	Cantabria	1,328**		1,395**		1,215**		1,267**		1,032**		1,057**	
	Castilla - La Mancha	1,127**		1,165**		1,003		1,034**		0,907**		0,924**	
	Castilla y León	1,293**		1,235**		0,970**		0,943**		0,741**		0,730**	
	Cataluña	0,940**		1,123**		0,612**		0,689**		0,598**		0,647**	
	C. Valenciana	1,117**		1,177**		0,961**		1,008		0,946**		0,969**	
	Extremadura	1,834**		1,907**		0,869**		0,902**		0,721**		0,741**	
	Galicia	1,306**		1,140**		1,247**		1,169**		0,882**		0,838**	
	Madrid	0,971**		1,198**		0,504**		0,577**		0,502**		0,553**	
	Murcia	1,016*		1,200**		1,070**		1,189**		1,007		1,081**	
	Navarra	1,054**		1,106**		0,964**		1,012		0,750**		0,769**	
	Pais Vasco	1,223**		1,220**		1,147**		1,158**		0,669**		0,673**	
	Rioja (La)	0,896**		1,052**		0,475**		0,534**		0,614**		0,666**	
	Ceuta y Melilla	0,624**		0,823**		0,613**		0,670**		0,687**		0,767**	
	Ocupación	Directs y Técnicos (&)											
Prof apoyo		1,530**		1,532**		1,289**		1,279**		1,676**		1,679**	
Administrativos		1,958**		1,956**		1,731**		1,700**		2,396**		2,387**	
Serv restauración		1,817**		1,925**		1,823**		1,834**		2,587**		2,633**	
Serv personales		1,367**		1,458**		1,385**		1,449**		1,885**		1,960**	
Dependientes comercio		1,944**		2,232**		1,685**		1,798**		2,438**		2,569**	
Agrícolas		1,574**		1,542**		2,032**		1,989**		2,685**		2,670**	
Artesanos y trabajadores cualificados		1,942**		1,888**		2,650**		2,555**		2,940**		2,902**	
Trabajadores semi-cualificados		2,141**		2,165**		2,317**		2,281**		2,845**		2,825**	
Trabajadores no cualificados en servicios		1,723**		1,896**		2,128**		2,220**		2,601**		2,693**	
Otros trabajadores no cualificados	2,247**		2,253**		3,435**		3,359**		4,359**		4,310**		
Rama de	Agricultura y Pesca (&)												
	Ind Extra	1,230**		1,016		1,955**		1,695**		1,683**		1,533**	
	Ind Manuf	1,899**		1,604**		2,529**		2,290**		1,853**		1,714**	
	Suministro Elect, Agua	1,282**		1,159**		2,930**		2,734**		1,296**		1,236**	
	Construcción	1,330**		1,178**		1,943**		1,765**		1,473**		1,400**	
Comercio	2,046**		1,950**		1,882**		1,832**		1,633**		1,595**		

	Hostelería	1,786**	1,717**	1,059**	1,054**	1,254**	1,236**
	Transp. y comun.	1,428**	1,346**	1,686**	1,610**	1,678**	1,631**
	Activ. Fras. y seguros	1,399**	1,233**	1,811**	1,713**	1,193**	1,130**
	Inmobil. y serv. empresas	1,946**	1,871**	1,818**	1,774**	1,410**	1,396**
	Administración Pública	0,205**	0,253**	0,462**	0,481**	0,864**	0,924**
	Educación	1,803**	1,741**	2,182**	2,146**	1,588**	1,562**
	Serv. sanitarios	2,264**	2,212**	3,307**	3,182**	2,909**	2,846**
	Hogares	1,001	1,014	0,819**	0,796**	1,240**	1,199**
	Otras actividades y servicios	2,149**	2,004**	2,442**	2,321**	2,130**	2,064**
Tipo de	Sociedad Anónima (&)						
	Sociedad limitada, colec. comand	0,966**	0,951**	0,857**	0,856**	0,974**	0,977**
	Sector público	0,417**	0,386**	0,570**	0,541**	0,534**	0,522**
	Individuos (DNIs)	1,081**	1,032**	0,966**	0,953**	1,050**	1,044**
	Otros	0,562**	0,572**	0,480**	0,501**	0,677**	0,699**
Tamaño del	0	1,174**	1,158**	0,038**	0,038**	0,027**	0,027**
	1 a 4 (&)						
	5 a 9	0,855**	0,867**	1,234**	1,237**	1,481**	1,483**
	10 a 19	0,756**	0,771**	1,362**	1,363**	1,696**	1,698**
	20 a 49	0,665**	0,675**	1,424**	1,412**	1,721**	1,712**
	50 a 99	0,591**	0,595**	1,407**	1,381**	1,589**	1,574**
	100 a 249	0,547**	0,563**	1,286**	1,284**	1,372**	1,371**
	250 a 499	0,581**	0,585**	1,230**	1,216**	1,281**	1,268**
	500 y más	0,611**	0,623**	1,147**	1,148**	0,826**	0,833**
	Despido 45		0,019**		0,056**		0,112**
Despido 33 (&)							
Trimestre de inicio	2005II (&)						
	2005III	1,003	0,989	0,702**	0,702**	1,526**	1,527**
	2005IV	1,034**	1,006	0,598**	0,595**	2,000**	1,996**
	2006I	0,968**	1,114**	1,277**	1,373**	1,010	1,045**
	2006II	0,977**	1,128**	1,234**	1,325**	1,073**	1,111**
	2006III	1,103**	0,444**	1,541**	0,873**	0,903**	0,651**
	2006IV	1,314**	0,411**	1,733**	0,806**	1,471**	0,927**
	2007I	1,122**	0,390**	0,538**	0,265**	2,562**	1,687**
	2007II	1,145**	0,428**	0,060**	0,031**	3,218**	2,203**
	2007III	0,991	0,357**	0,046**	0,023**	3,315**	2,226**
	2007IV	1,002	0,372**	0,045**	0,023**	3,221**	2,190**
	2008I	0,901**	0,342**	0,045**	0,023**	3,296**	2,270**
	2008II	0,925**	0,393**	0,046**	0,026**	3,584**	2,613**
	2008III	0,826**	0,454**	0,053**	0,036**	3,563**	2,894**
	2008IV	0,859**	0,523**	0,052**	0,038**	3,675**	3,108**
	2009I	0,872**	0,767**	0,055**	0,051**	3,576**	3,407**
	2009II	1,129**	1,011	0,059**	0,054**	3,932**	3,762**
	2009III	1,082**	0,962**	0,068**	0,062**	3,641**	3,478**
	2009IV	1,071**	0,955**	0,056**	0,051**	3,497**	3,340**
	2010I	1,021	0,942**	0,061**	0,057**	3,265**	3,150**
2010II	1,157**	1,070**	0,054**	0,052**	3,436**	3,320**	
	Variación del nivel de empleo	1,004**	1,002	0,027	1,004**	1,005**	0,994**

Número total de casos: 8.294.849

Cuadro 2-14 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido. Junio de 2005 a mayo de 2010 (Fuente: SPEE, microdatos del registro de contratos)

		Probabilidad	Significatividad
	Hombre	1,138	**
	Mujer (&)		
Edad	16-19 (&)		
	25-30	0,945	**
	31- 44	0,393	**
	45 +	1,380	**
Nivel de estudios	Sin estudios (&)		**
	Est. primarios	1,058	**
	FP básica/media	1,163	**
	Secundarios primer nivel incompletos	1,114	**
	Secundarios primer nivel completos	1,165	**
	Bachillerato	0,963	**
	FP superior	1,202	**
	Univ. medios	1,180	**
	Univ. superiores	1,103	**
CCAA	Andalucía (&)		
	Aragón	0,977	**
	Asturias	1,211	**
	Balears	0,734	**
	Canarias	0,607	**
	Cantabria	0,913	**
	Castilla - La Mancha	0,926	**
	Castilla y León	1,082	**
	Cataluña	0,758	**
	C. Valenciana	0,907	**
	Extremadura	0,919	**
	Galicia	1,209	**
	Madrid	0,700	**
	Murcia	0,759	**
	Navarra	0,914	**
		Pais Vasco	1,001
	Rioja (La)	0,764	**
	Ceuta y Melilla	0,659	**
Tipo de empresa	Sociedad Anónima (&)		**
	Sociedad limitada, colec. comand	0,984	**
	Sector público	1,114	**
	Individuos (DNIs)	1,019	**
	Otros	0,872	**
Rama de actividad	Agricultura y Pesca (&)		
	Industria Extractiva	1,416	**
	Industria Manufactura	1,302	**
	Suministro Elect. y Agua	1,247	**
	Construcción	1,201	**
	Comercio	1,066	**
	Hostelería	1,097	**
	Transp. y comunicaciones	1,134	**
	Actividades Financieras y seguros	1,163	**
	Inmobil. y servicios empresas	1,058	**
	Administración Pública	0,679	**
	Educación	1,091	**
	Serv. sanitarios	1,083	**
Hogares	0,956	**	
	Otras actividades y servicios	1,129	**
Ocupación	Directivos y Técnicos (&)		
	Profesionales de apoyo	1,011	**
	Administrativos	1,025	**
	Servicios de restauración	0,908	**
	Servicios personales	0,904	**
	Dependientes comercio	0,805	**

	Agrícolas	1,040	**
	Artisanos y trabajadores cualificados	1,053	**
	Trabajadores semi-cualificados	1,033	**
	Trabajadores no cualificados en servicios	0,857	**
	Otros trabajadores no cualificados	1,023	**
Trimestre de inicio	2005II (&)		
	2005III	1,026	**
	2005IV	1,052	**
	2006I	0,652	**
	2006II	0,650	**
	2006III	5,491	**
	2006IV	8,066	**
	2007I	6,879	**
	2007II	5,940	**
	2007III	6,251	**
	2007IV	6,010	**
	2008I	5,791	**
	2008II	4,868	**
	2008III	3,292	**
	2008IV	2,711	**
	2009I	1,315	**
	2009II	1,290	**
	2009III	1,320	**
	2009IV	1,304	**
	2010I	1,206	**
2010II	1,202	**	
Tamaño del establecimiento	0	0,937	**
	1 a 4 (&)		
	5 a 9	0,906	**
	10 a 19	0,906	**
	20 a 49	0,926	**
	50 a 99	0,941	**
	100 a 249	0,923	**
	250 a 499	0,936	**
	500 y más	0,914	**
Tipo de contrat	Contrato ordinario		
	Contrato Inicial bonificado	56,034	**
	Conversión bonificada	17,269	**
	Conversión no bonificada	9,243	**
Variación del empleo		1,001	
Constante		0,021	**

Número total de casos: 8.294.849

3. EL ENLACE DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES CON EL REGISTRO DE CONTRATOS: CARACTERÍSTICAS DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO INDEFINIDO

En este capítulo se presenta un análisis de los contratos indefinidos a partir del enlace que se ha realizado entre el fichero de contratos y la Muestra Continua de Vidas Laborales, en la idea de completar el análisis anterior con dos tipos de variables que no existen en la MCVL: el nivel de estudios del contrato y las variables de política de empleo que no recogen los datos de la Seguridad Social, principalmente la relacionada con el “menor despido” (es decir el uso de la Disposición Adicional Primera de la ley 12/2001).

3.1. Descripción del enlace

Como se ha mencionado, el objetivo de este trabajo es realizar un contraste empírico de la duración de los distintos tipos de contratos indefinidos como posible explicación a la resistencia de la temporalidad a reducirse. Para llevar a cabo ese estudio, se utilizan dos fuentes de información. Por un lado, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y por otro, el registro de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. Ambas fuentes de información se enlazan de modo que una peculiaridad de este trabajo es poder disponer de forma conjunta de datos que se complementan y permiten por ello profundizar en el análisis de la estabilidad de los episodios de empleo indefinido que han tenido lugar en España entre los años 2005 y 2009¹¹.

Con el objetivo de conseguir este enlace se construyó un fichero abreviado de contratos con las variables de interés, tanto de enlace (identificador de la persona física y código de cuenta de cotización) como de análisis (nivel de estudios, tipo de contrato, fecha de inicio del contrato y

¹¹ A partir de este momento, el análisis se realiza únicamente para los años comprendidos entre 2005 y 2009 ya que la MCVL sólo está disponible en este periodo.

variables de política de empleo). Ese fichero fue tratado en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, que determinó cuáles de esos contratos deberían aparecer teóricamente en la MCVL, siguiendo los criterios de muestreo de ésta, que se basan en algunos dígitos del número de identificación que son aleatorios¹². Así se elaboró un fichero modificado en el que aparecían estos registros con las variables de análisis antes mencionadas y con las variables de identificación anonimizadas siguiendo los criterios de la MCVL. Este fichero contenía 300.571 contratos. De él se han eliminado aquellos casos en los que el individuo tiene más de un contrato en la misma cuenta de cotización en un mismo año y la fecha de inicio coincidía, por considerarse erróneos y no tener un criterio razonable para elegir un tipo de contrato u otro, ya que no se podía discriminar cuál era el que había que elegir, ni cual era repetición. En total, pues, han quedado 300.033 contratos diferentes definidos por su identificador de persona, identificador de cuenta de cotización y fecha de inicio.

A la hora de proceder al enlace de este fichero con el procedente de la MCVL hay que tener en cuenta que en los datos de afiliación a la Seguridad Social el cambio de tipo de contrato dentro de una misma cuenta de cotización, no supone una nueva relación laboral, sino simplemente una modificación de la variable tipo de contrato. En la MCVL, el tipo de contrato que aparece es el último y, aunque, desde la versión de 2005, se dispone de información sobre dos modificaciones de contratos (con información sobre el tipo de contrato anterior y la fecha de modificación), no siempre es posible tener en cuenta esos cambios, sobre todo porque la fecha de alta de la relación laboral corresponde al primero de los contratos. Dado que el fichero de la MCVL con el que se está trabajando se refiere a los periodos iniciados en 2004 o después, puede darse la situación siguiente: una conversión de un contrato temporal en indefinido registrada como tal en los servicios públicos de empleo y que no se localiza en los datos de la MCVL porque la fecha de inicio es anterior a 2004 y, por lo tanto, no forma parte del fichero estudiado. Por ello, el análisis se basa únicamente en los

¹² Debe señalarse que al utilizarse como identificador el DNI de los individuos, el enlace ha perdido a los trabajadores de nacionalidad extranjera.

contratos registrados en los servicios públicos de empleo en 2005 o después, con lo que se salva este problema.

El enlace de estos contratos con el fichero de la MCVL definido da lugar a un enlace válido para 188.268 contratos indefinidos a tiempo completo, ya sean de carácter ordinario, inicial bonificado o conversión, con o sin bonificación.

Sin embargo, para tener mayor certeza del enlace realizado, es preciso considerar la fecha de alta de los episodios de cotización y de los contratos. La fecha de inicio de los episodios de cotización no es la que se obtiene directamente de la MCVL ya que debe tenerse en cuenta las modificaciones del tipo de contrato que no constituyen el establecimiento de una nueva relación laboral. Las conversiones de trabajadores temporales en indefinidos es el ejemplo más significativo de estos cambios, aunque también lo son los cambios que automáticamente realiza la Seguridad Social cuando un contrato bonificado termina su periodo de bonificación, en cuyo caso es reclasificado pasando a figurar como un contrato indefinido. En el primer caso (conversión de temporal en indefinido), la fecha de inicio del episodio como trabajador indefinido debe modificarse pero no el tipo de contrato; en el segundo caso, lo que debe modificarse es el tipo de contrato, pero sin cambiar la fecha de inicio.

Considerando un periodo máximo de desfase de diez días entre la fecha de inicio del contrato y la del alta en la Seguridad Social (aunque en la práctica totalidad de los casos el desfase máximo es de 1 día), quedan 177.425 contratos, que constituyen el 93 por ciento de los antes considerados.

Para el grupo seleccionado, el Cuadro 3-1 presenta la correspondencia entre el tipo de contrato según el registro de contratos y según la MCVL. Lo primero que se observa es la elevadísima coincidencia, que afecta al 97 por ciento de los contratos. Por otra parte, la mayoría de las discrepancias corresponden a contratos clasificados como indefinidos ordinarios en los datos de Seguridad Social, que aparecen catalogados en otras categorías en los registros, lo que sugiere que el proceso de corrección antes aplicado no ha podido ser completo. En estas

circunstancias, se ha optado por considerar en el análisis posterior el tipo de contrato según la información aportada por el registro de contratos.

Cuadro 3-1 Muestra de contratos y episodios enlazados y cuya fecha de inicio coincide: tipo de contrato según el registro de contratos y según la MCVL

Tipo de contrato según la MCVL	Tipo de contrato según el registro de contratos				Total
	Ordinarios	Conversiones bonificadas	Iniciales bonificados	Conversiones no bonificadas	
Ordinarios	65.047	932	1.473	1.680	69.132
Conversiones bonificadas	57	32.624	10	262	32.953
Iniciales bonificados	394	5	30.041	13	30.453
Conversiones no bonificadas	179	388	7	44.313	44.887
Total	65.677	33.949	31.531	46.268	177.425

Gracias a este enlace se consigue añadir a la información de la MCVL el nivel de estudios¹³ y el tipo de ocupación que tiene el trabajador, así como también, y sobre todo, se obtiene el dato relativo al tipo de contrato que permite distinguir entre contratos de fomento de la contratación indefinida (es decir, los acogidos al despido con indemnización de 33 días, en adelante “despido 33 días”, “menor despido”) y contratos ordinarios (es decir, acogidos al despido con indemnización de 45 días, en adelante “despido 45 días” o “mayor despido”), información que no existe en los registros de la Seguridad Social de los que procede la MCVL.

Los datos básicos del análisis se refieren a los episodios de afiliación iniciados en los años de referencia de la MCVL, es decir, 2005 a 2009, correspondientes a contratos indefinidos, sobre los cuales se dispone de información de las características laborales (rama de actividad, grupo de cotización, tipo de empresa, tamaño de la empresa, domicilio del centro de cotización) así como las características personales del trabajador contratado (sexo, edad, y lugar de residencia) y en el caso de los contratos que han

¹³ La MCVL incorpora información sobre el nivel de estudios de las personas que forman parte de la muestra a partir de los datos procedentes del padrón. Se ha demostrado que es una variable que no refleja de manera significativa la realidad, por lo que se ha optado por descartarla y utilizar como sustitutiva la información procedente del registro de contratos.

terminado se dispone de información sobre la causa de baja. La MCVL permite estudiar cuatro posibles modalidades: indefinidos ordinarios, iniciales bonificados, conversiones bonificadas y conversiones no bonificadas. El cruce con el registro de contratos permite distinguir en todos estos casos entre los contratos sujetos al despido de 33 días y los sujetos al despido de 45 días por año trabajado.

Cuadro 3-2 Recurso al “despido de 33 días”, por sexo en el periodo comprendido entre 1 de enero de 2005 y 31 de diciembre de 2009 (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	Recurso al “despido de 33 días”			
	No acogidos	Acogidos	Total	Porcentaje
VARONES				
Ordinarios	41.148	2.074	43.222	4,8
Conversiones bonificadas	13.636	7.596	21.232	35,8
Iniciales bonificados	2.615	11.254	13.869	81,1
Conversiones no bonificadas	17.684	10.502	28.186	37,3
Total	75.083	31.426	106.509	29,5
MUJERES				
Ordinarios	21.065	1.390	22.455	6,2
Conversiones bonificadas	8.226	4.491	12.717	35,3
Iniciales bonificados	7.103	10.559	17.662	59,8
Conversiones no bonificadas	11.581	6.501	18.082	36,0
Total	47.975	22.941	70.916	32,3
AMBOS SEXOS				
Ordinarios	62.213	3.464	65.677	5,3
Conversiones bonificadas	21.862	12.087	33.949	35,6
Iniciales bonificados	9.718	21.813	31.531	69,2
Conversiones no bonificadas	29.265	17.003	46.268	36,7
Total	123.058	54.367	177.425	30,6

En total, el grupo de contratos que se van a analizar son todos aquellos referidos a episodios de empleo que se han realizado con contratos indefinidos a tiempo completo cuyo inicio tuvo lugar entre los años 2005 y 2009. Por ello, cuando se realiza el enlace de la MCVL con el registro de contratos, se parte de los contratos indefinidos a tiempo completo registrados entre 2005 y 2009¹⁴ y se identificó a las personas cuyo DNI

¹⁴ No obstante, hay que mencionar que se optó por centrar el análisis únicamente en los contratos firmados en 2005 o después debido al hecho de que en los datos de afiliación a la Seguridad Social, el cambio de tipo de contrato dentro de una misma cuenta de cotización no supone una nueva relación laboral, sino simplemente una modificación de la variable tipo de contrato, mientras que sí consta como un nuevo registro entre los datos de contratos del SPEE. Y es sólo desde la versión de 2005 que la MCVL dispone de información sobre dos modificaciones de contratos (con información sobre el tipo de contrato anterior y la fecha de modificación). Ahora bien, no siempre es posible tener en cuenta esos

formaba parte de la MCVL. Así se consiguió un enlace válido para 177.425 contratos en valores muestrales¹⁵. Ahora bien, de este fichero se han suprimido 24 registros en los que no consta la comunidad autónoma en la que tiene el domicilio la empresa, por este motivo el análisis descriptivo y los modelos estimados se refieren a un total de 177401 episodios de empleo indefinido.

3.2. Características personales de los contratados

En primer lugar, se analizan las características personales (sexo, edad y nivel de estudios) de los episodios de empleo indefinidos correspondientes a los años 2005-2009. En todo el análisis se diferencian los contratos correspondientes a estos episodios según sean bonificados o no, de forma que hay cuatro categorías: contratos ordinarios, conversiones bonificadas, iniciales bonificados y conversiones no bonificadas. También se analizan las características señaladas en el caso de los contratos que se acogen al despido de los contratos de fomento del empleo indefinido o "menor despido".

3.2.1. Sexo

El Cuadro 3-3 presenta la distribución por sexo de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009, por año de inicio. Por un lado, se detalla la distribución de episodios de empleo indefinido de hombres y mujeres. Por otro lado, se observa la proporción de mujeres en cada tipo de contrato. La principal diferencia por sexo es que entre los hombres es mayor la proporción de contratos indefinidos ordinarios y entre

cambios sobre todo porque la fecha de alta de la relación laboral corresponde al primero de los contratos. Esto explica que se puedan enlazar todos y cada uno de los contratos.

¹⁵ Debe recordarse, que la MCVL recoge información sobre el 4 por ciento de la población que tuvo algún tipo de relación con la Seguridad Social en el año, por lo que no debe sorprender que el valor muestral sea tan bajo en comparación con los valores poblacionales que se obtienen cuando se habla de los contratos registrados. Además, el enlace sólo se realiza para la población con nacionalidad española y por otra parte, esta cifra es el resultado de haber filtrado los casos enlazados considerando un periodo máximo de desfase de diez días entre la fecha de inicio del contrato y la del alta en la Seguridad Social (aunque en la práctica totalidad de los casos el desfase máximo es de 1 día).

las mujeres la de bonificados y esto es así durante todos los años observados. El colectivo femenino ha tenido durante este período bonificaciones específicas, por este motivo el peso de los contratos bonificados es mayor entre las mujeres.

Cuadro 3-3 Distribución de los contratos indefinidos según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones. Por sexo y año de inicio del contrato (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	VARONES				
	2005	2006	2007	2008	2009
Ordinarios	41,74	32,38	44,46	44,17	43,23
Conversiones bonificadas	33,19	48,45	2,24	2,52	2,88
Iniciales bonificados	11,34	10,60	15,58	12,23	16,86
Conversiones no bonificadas	13,73	8,57	37,72	41,08	37,04
TOTAL INDEFINIDOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	Mujeres				
	2005	2006	2007	2008	2009
Ordinarios	27,32	24,50	36,84	35,77	34,97
Conversiones bonificadas	30,48	44,61	2,49	2,86	2,93
Iniciales bonificados	30,34	22,74	26,04	22,23	24,09
Conversiones no bonificadas	11,86	8,14	34,62	39,14	38,02
TOTAL INDEFINIDOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	Porcentaje de mujeres				
	2005	2006	2007	2008	2009
Ordinarios	30,14	32,26	36,18	35,65	35,75
Conversiones bonificadas	37,71	36,69	43,19	43,75	41,11
Iniciales bonificados	63,82	57,45	53,35	55,41	49,57
Conversiones no bonificadas	36,27	37,42	38,57	39,46	41,38
TOTAL INDEFINIDOS	39,73	38,63	40,62	40,62	40,75

De igual forma, se observa que el porcentaje de mujeres en los contratos iniciales bonificados supera el 50 por ciento, lo que indica que no solo es la forma de contratación indefinida más extendida entre las mujeres, sino también que es el tipo de contrato al que se acogen más mujeres que hombres.

El peso de los contratos indefinidos acogidos al menor despido puede verse en el Cuadro 3-4. En general, en todos los años y tanto para hombres como para mujeres, el peso de estos contratos es menor que el de los que no se acogen a esta disposición y, dentro de estos, son los contratos iniciales bonificados los que presentan un peso mayor. La distribución porcentual entre hombres y mujeres muestra la misma estructura que cuando no se diferencia por el tipo de despido, entre las mujeres tienen más peso las conversiones bonificadas y entre los hombres los contratos indefinidos ordinarios. Cabe destacar el aumento que se produce en la

utilización de las conversiones bonificadas con menor indemnización por despido entre el año 2005 y el 2006, pasando de ser insignificantes el primer año a tener un peso superior al 20 por ciento en 2006, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, debido a que antes de la reforma de 2006 no era posible que las conversiones se acogiesen al despido de los contratos de fomento del empleo indefinido.

Cuadro 3-4. Contratos indefinidos según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones y se hayan acogido o no al "menor despido". Por sexo y año de inicio del contrato (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		VARONES				
Tipo de contrato		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	39,98	30,71	42,35	42,36	40,54
	Conversiones bonificadas	33,02	25,19	0,45	0,82	1,39
	Iniciales bonificados	4,81	1,43	1,83	1,53	3,98
	Conversiones no bonificadas	13,72	5,65	15,97	22,94	34,39
Indemnización de 33 días	Ordinarios	1,76	1,67	2,11	1,81	2,68
	Conversiones bonificadas	0,17	23,26	1,80	1,69	1,50
	Iniciales bonificados	6,53	9,17	13,74	10,70	12,88
	Conversiones no bonificadas	0,02	2,92	21,75	18,13	2,65
TOTAL INDEFINIDOS		100	100	100	100	100
		Mujeres				
Tipo de contrato		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	26,34	23,05	34,34	33,54	32,19
	Conversiones bonificadas	30,37	23,73	0,46	0,80	1,55
	Iniciales bonificados	16,38	7,80	9,26	8,54	9,68
	Conversiones no bonificadas	11,84	5,15	14,51	22,90	36,40
Indemnización de 33 días	Ordinarios	0,98	1,45	2,50	2,23	2,79
	Conversiones bonificadas	0,11	20,88	2,03	2,06	1,37
	Iniciales bonificados	13,96	14,94	16,79	13,69	14,41
	Conversiones no bonificadas	0,02	2,99	20,11	16,25	1,62
TOTAL INDEFINIDOS		100	100	100	100	100
		Porcentaje de mujeres				
Tipo de contrato		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	30,28	32,09	35,68	35,14	35,32
	Conversiones bonificadas	37,75	37,22	41,58	40,00	43,54
	Iniciales bonificados	69,18	77,44	77,55	79,20	62,58
	Conversiones no bonificadas	36,27	36,48	38,33	40,57	42,13
Indemnización de 33 días	Ordinarios	26,86	35,30	44,76	45,73	41,67
	Conversiones bonificadas	28,89	36,11	43,58	45,41	38,67
	Iniciales bonificados	58,51	50,63	45,52	46,68	43,50
	Conversiones no bonificadas	40,00	39,17	38,75	38,00	29,61
TOTAL INDEFINIDOS		39,73	38,63	40,62	40,62	40,75

El porcentaje de mujeres, según aparece en la última parte del Cuadro 3-4, es mayor en los contratos iniciales bonificados, aunque en los acogidos a menor despido, la proporción de mujeres no es tan alta como en la modalidad de mayor despido.

En el Cuadro 3-5 se presenta la evolución del porcentaje de contratos indefinidos acogidos a menor despido entre 2005 y 2009, para hombres y mujeres, en cada modalidad de contrato. En los contratos iniciales

bonificados se aprecia una proporción mayor de contratos acogidos a este menor despido, destacando que entre 2006 y 2008 más del 80 por ciento de los iniciales bonificados de los hombres están también acogidos al menor despido. Para las mujeres la proporción supera el 60 por ciento.

Cuadro 3-5. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y sexo. (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	VARONES				
	2005	2006	2007	2008	2009
Ordinarios	4,22	5,17	4,75	4,09	6,21
Conversiones bonificadas	0,52	48,01	80,14	67,22	51,92
Iniciales bonificados	57,56	86,50	88,24	87,47	76,39
Conversiones no bonificadas	0,12	34,11	57,66	44,15	7,14
Total Indefinidos	8,48	37,03	39,40	32,34	19,70
	MUJERES				
	2005	2006	2007	2008	2009
Ordinarios	3,60	5,92	6,79	6,23	7,97
Conversiones bonificadas	0,35	46,81	81,41	71,90	46,89
Iniciales bonificados	46,01	65,69	64,46	61,60	59,83
Conversiones no bonificadas	0,14	36,73	58,08	41,51	4,26
Total Indefinidos	15,07	40,26	41,43	34,22	20,19

También en las conversiones bonificadas la proporción de contratos acogidos al menor despido llega a suponer alrededor del 80 por ciento, en el caso de los hombres y sobre el 60 por ciento en el caso de las mujeres, entre 2006 y 2009.

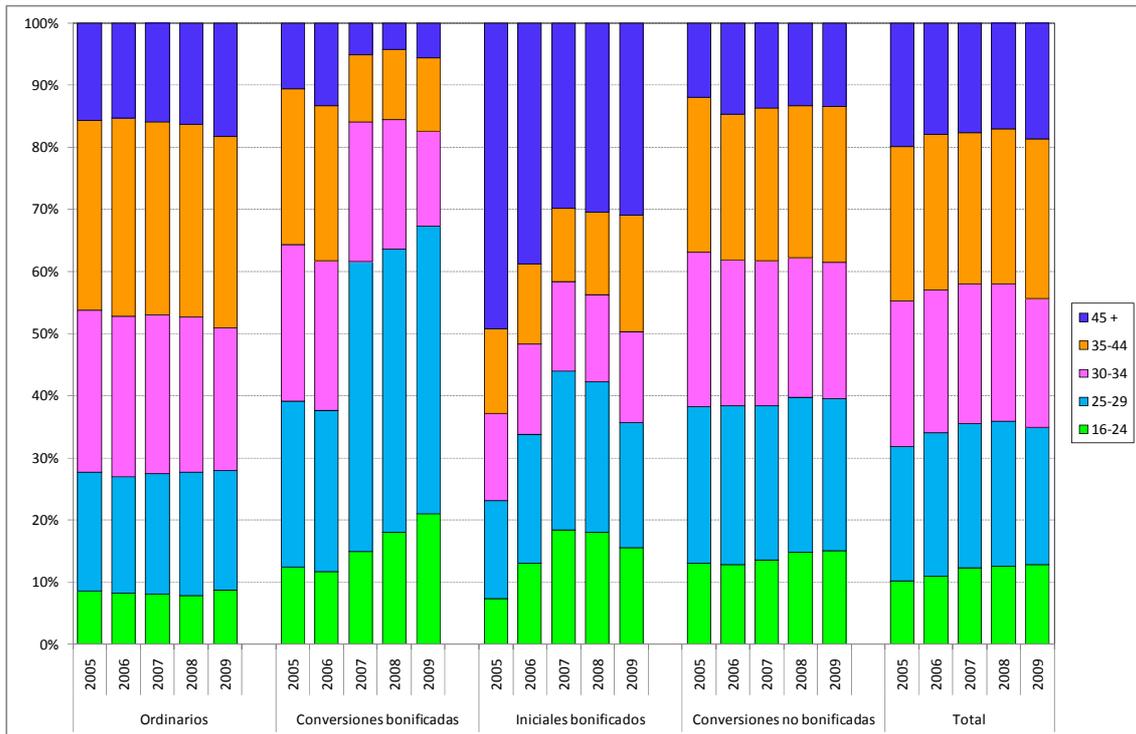
El tipo de contrato en el que tiene menos peso el menor despido es en los indefinidos ordinarios, con una proporción que oscila entre el 4 y el 8 por ciento en todo el período y tanto para hombres como para mujeres.

3.2.2. Grupos de edad

En este apartado se va a analizar la distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos. En primer lugar, en el Gráfico 3-1 se presenta la distribución por grupos de edad de cada uno de los tipos de contratos indefinidos durante cada uno de los años analizados (2005-2009). Para entender esta distribución hay que tener en cuenta que los mayores de 45 años y los menores de 30 han sido objeto de bonificaciones especiales asociadas a la edad durante el período analizado, por este motivo cabe esperar que la distribución por edades de los contratos bonificados refleje de alguna manera esta circunstancia.

En el Gráfico 3-1 se observa que, efectivamente, las bonificaciones favorecen que la proporción de jóvenes menores de 30 años sea más alta entre las conversiones bonificadas que en el resto de los contratos, especialmente después de la reforma de 2006. Y también, que en los iniciales bonificados el peso de los mayores de 45 años sea mayor que en otros tipos de contratos, en este caso con más intensidad antes de la reforma.

Gráfico 3-1. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

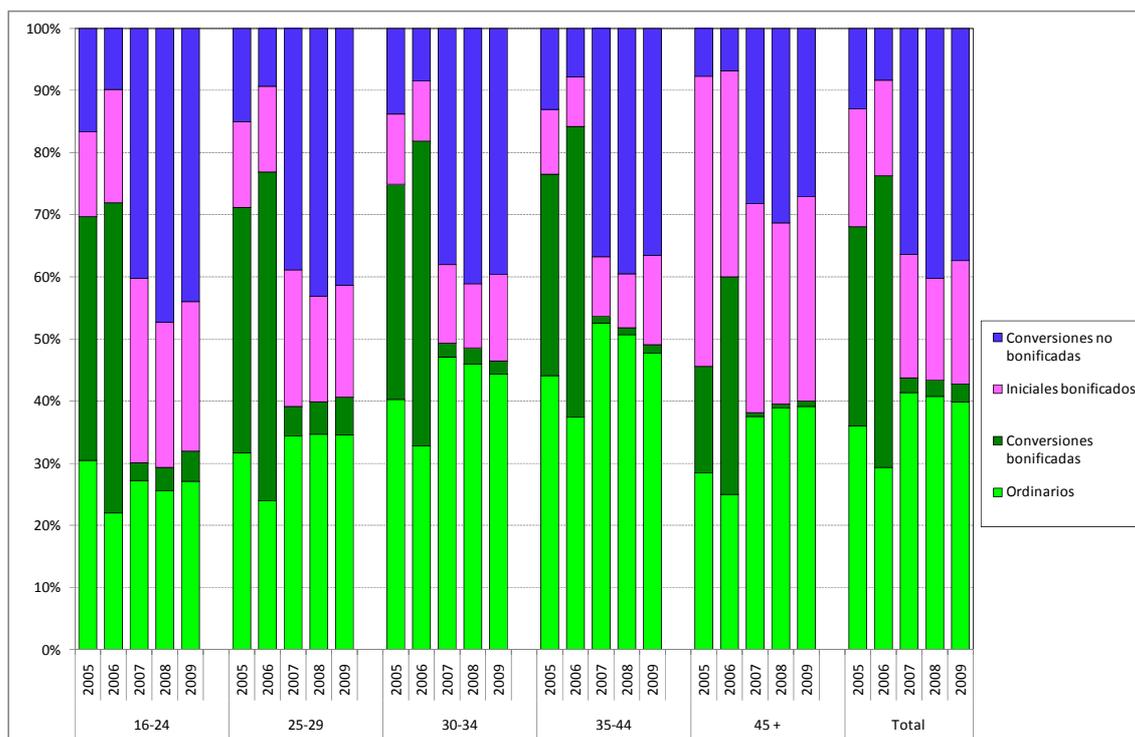


Los contratos indefinidos ordinarios se concentran en casi un 50 por ciento entre los mayores de 35 años, mientras que las conversiones no bonificadas tienen un peso del 60 por ciento de menores de 30 años.

Una lectura complementaria a la distribución por edades es la que se presenta en el Gráfico 3-2, en este gráfico se observa cómo se distribuyen los distintos tipos de contratos entre los grupos e edad considerados. En todos los grupos se puede ver claramente el trasvase de conversiones bonificadas a no bonificadas a partir de 2006. En el grupo de los más jóvenes (16-24 años), en torno a un 40 por ciento de los contratos indefinidos son conversiones, con bonificación en 2005 y 2006 y sin ella después. En estas edades el peso de los contratos iniciales ordinarios está

por debajo del 30 por ciento, siendo inferior a la proporción que se registra en otros grupos de edad. La distribución en el siguiente grupo (25-29 años) es muy parecida, aunque el peso de los indefinidos ordinarios es algo mayor que en los más jóvenes.

Gráfico 3-2. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos de edades por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Es entre los de 35-44 años donde los contratos indefinidos ordinarios tienen más peso, llegando a ser más de la mitad en el año 2007 al desaparecer las conversiones bonificadas. Entre los mayores de 45 años las bonificaciones tienen más peso, en concreto, bajo la forma de contratos iniciales bonificados; mientras que las conversiones bonificadas parecen sustituirse por no bonificadas después de la reforma.

En el Cuadro 3-6 se recoge el porcentaje de contratos indefinidos acogidos a menor despido por tipo de contrato y grupo de edad, para todos los años analizados. En los contratos ordinarios la proporción de esta modalidad con menor despido es baja, en general suponen alrededor del 5 por ciento de los contratos ordinarios, pero por edades, entre los más jóvenes tienen más peso, llegando en 2009 a suponer el 15 por ciento de los contratos ordinarios de los menores de 24 años.

Cuadro 3-6. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y grupos de edad (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		GRUPOS DE EDAD					Total
		16-24	25-29	30-34	35-44	45 +	
Ordinarios	2005	8,58	7,64	4,39	0,81	2,84	4,04
	2006	11,83	0,00	4,41	0,74	7,98	5,41
	2007	10,49	10,19	4,69	0,78	7,69	5,49
	2008	10,63	8,96	3,33	0,59	7,49	4,85
	2009	15,74	11,40	3,33	1,39	11,41	6,84
Conversiones bonificadas	2005	0,66	0,46	0,36	0,33	0,77	0,46
	2006	46,58	47,27	46,45	45,06	55,72	47,57
	2007	85,71	81,92	77,38	72,90	86,00	80,69
	2008	74,57	70,09	70,50	56,48	65,85	69,27
	2009	48,57	52,44	46,53	46,84	48,65	49,85
Iniciales bonificados	2005	55,66	62,58	42,75	15,30	57,28	50,19
	2006	85,75	86,08	65,39	24,01	84,89	74,54
	2007	85,98	86,70	63,31	24,34	85,74	75,55
	2008	85,23	84,24	55,77	23,78	86,47	73,13
	2009	83,97	81,64	44,13	28,13	86,98	68,18
Conversiones no bonificadas	2005	0,00	0,20	0,20	0,10	0,00	0,13
	2006	35,69	35,87	35,99	31,61	37,35	35,09
	2007	61,30	62,64	57,60	51,65	57,11	57,82
	2008	45,48	45,75	43,09	39,30	42,52	43,10
	2009	3,65	6,19	6,55	5,85	7,29	5,95
Total	2005	10,48	11,21	6,76	2,07	27,67	11,10
	2006	45,02	42,56	33,60	25,74	52,17	38,28
	2007	55,44	50,72	33,89	22,48	48,40	40,23
	2008	46,93	40,77	26,79	18,55	41,83	33,10
	2009	28,43	24,38	11,23	7,47	35,55	19,90

En las conversiones bonificadas el peso de los acogidos a menor despido por grupos de edad es parecido en todos los grupos, no observándose diferencias significativas en entre las diferentes edades. Como ya se ha comentado, en esta modalidad de contratación los contratos acogidos al menor despido tienen un peso importante, ganando peso entre 2006 y 2007 y perdiendo peso en el 2009. Esto se mantiene en todos los grupos de edad.

En los contratos iniciales bonificados la proporción de los de menor despido es claramente superior entre los grupos de edad más jóvenes, con un peso de alrededor del 85 por ciento para los menores de 30 años. En el

grupo de 30-34 años la proporción disminuye, siendo un 65 por ciento en el año 2006, año en el que tienen más peso y un 44 por ciento en el 2009, año en el que tienen menor peso. En el grupo de edad de 35 a 44 años la proporción de contratos iniciales bonificados sujetos a menor despido es la menor, no llegando al 30 por ciento ninguno de los años. Por el contrario, en el grupo de mayores de 45 años, la mayoría de los iniciales bonificados se acogen a menor despido (más del 80 por ciento).

En las conversiones no bonificadas se observa un patrón similar en todos los grupos de edad, los contratos de menor despido suponen sobre un 30 por ciento en el 2006 y esta proporción se dobla en el 2007, disminuye unos 15 puntos porcentuales en 2008 y en 2009 no alcanza el 10 por ciento en ningún grupo de edad.

3.2.3. Nivel de estudios

Como última característica personal de los individuos que presentan episodios de empleo indefinido, se analiza la distribución por niveles de estudios. Esta variable no está disponible para los episodios de empleo iniciados durante el primer trimestre de 2005, por lo que el número de episodios analizados en este apartado es inferior a los que se observan en el resto del capítulo, en concreto hay 11412 episodios sin la información de esta variable, por lo que la descripción se refiere a 165989 contratos indefinidos.

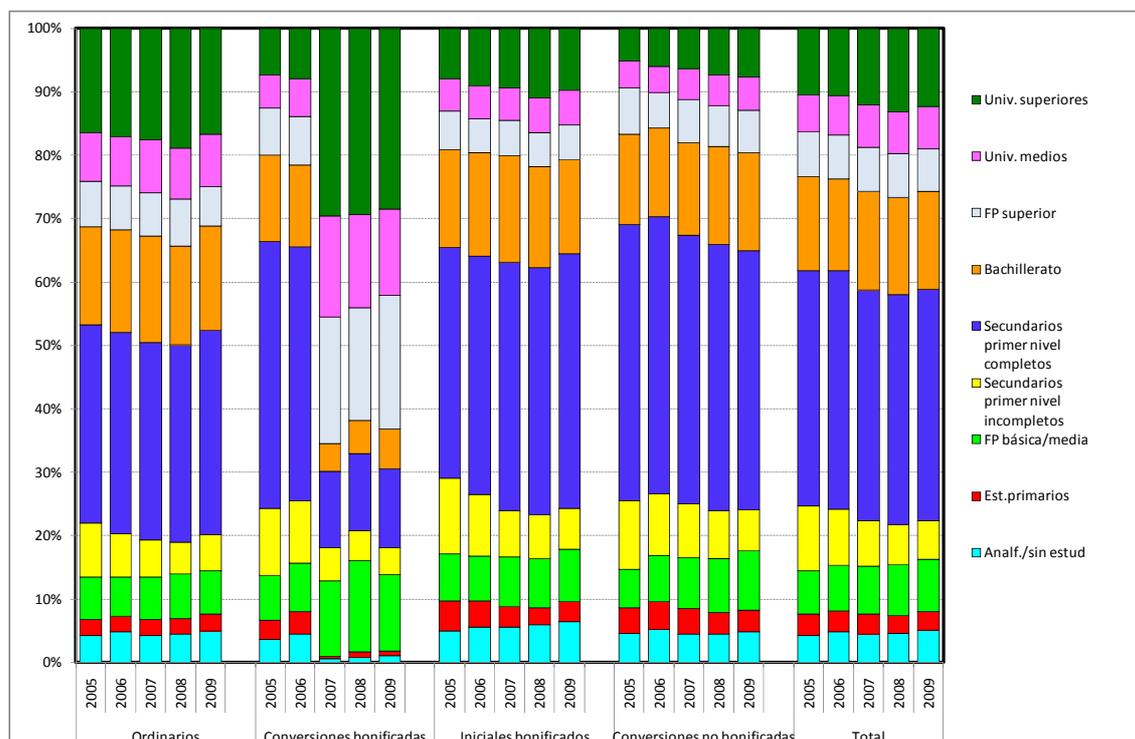
Al igual que en el apartado anterior se realizan dos lecturas de los datos de estudios. En primer lugar, en el Gráfico 3-3, se analiza la distribución por niveles de estudios de cada tipo de contrato y, en segundo lugar, en el Gráfico 3-4 se analiza la distribución por tipos de contrato para cada nivel de estudios.

La proporción de contratos en la que el individuo tiene estudios universitarios (superiores o medios), tan solo supera el 20 por ciento en el caso de los contratos ordinarios y en las conversiones bonificadas, del 2007-2009. En este segundo caso, la proporción supera incluso el 40 por ciento. La explicación se encuentra en el hecho de que las bonificaciones a las conversiones a partir de 2007 solo se realizan en contratos formativos,

como los contratos en prácticas, que llevan consigo la exigencia de una titulación universitaria o de formación profesional.

Teniendo en cuenta el nivel de estudios por encima de los obligatorios (“secundarios primer nivel completos”), es en los contratos ordinarios en los que el nivel medio de los contratados es mayor (casi un 50 por ciento), frente a los iniciales bonificados o conversiones no bonificadas, en los que la proporción de los que tienen estudios por encima de los obligatorios es menor (entre un 30 y 35 por ciento). En general, podría decirse que con esa salvedad la distribución por niveles de estudios no presenta grandes diferencias entre los distintos contratos indefinidos, dejando aparte, como ya se ha señalado, las conversiones bonificadas entre 2007 y 2009.

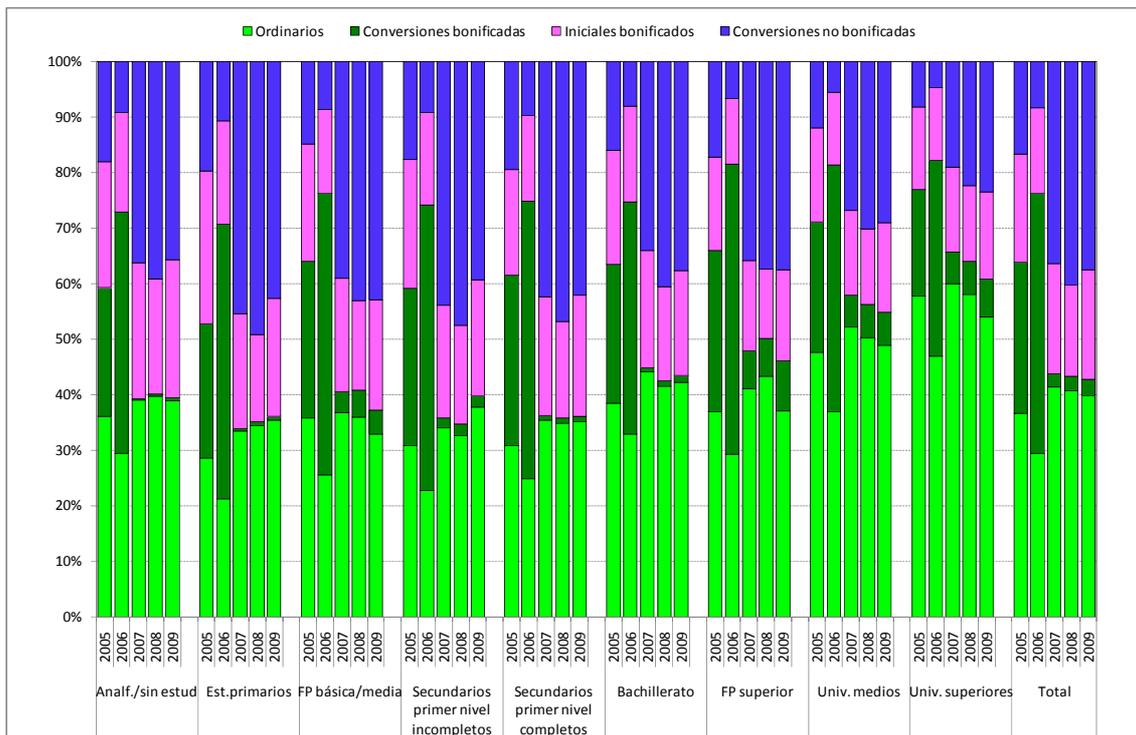
Gráfico 3-3. Distribución por niveles de estudios de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Una lectura complementaria a los datos por niveles de estudios se presenta en el Gráfico 3-4, donde se observa la distribución para cada nivel de estudios de los contratos indefinidos. De este gráfico hay que destacar que la proporción de contratos indefinidos ordinarios aumenta con el nivel de estudios, mientras que la distribución del resto de modalidades de contratación no presenta diferencias significativas entre los distintos niveles

de estudios. Además, en todos los niveles de estudios se aprecia que la proporción de indefinidos ordinarios ha aumentado en los últimos años, respecto al año 2005, al restringirse las conversiones bonificadas. Si bien en el año 2009 los contratos indefinidos disminuyen en los estudios universitarios y de formación profesional superior, mientras que en los niveles más bajos no se observa esta caída.

Gráfico 3-4. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos según el nivel de estudios, por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Los datos del Cuadro 3-7 reflejan la proporción de contratos acogidos a menor despido por tipo de contrato y niveles de estudios. En este cuadro, además, se diferencia entre los distintos colectivos que pueden ser objeto de algún tipo de bonificación: varones jóvenes, mujeres, mayores de 45 años y otros bonificados. Como ya se ha comentado en apartados anteriores el uso del menor despido es poco relevante en la contratación ordinaria, y esto sin que se observen diferencias entre los niveles de estudios. Por el contrario, en todas las modalidades de bonificaciones el recurso al menor despido supone la mayoría de los contratos, aunque tampoco se observan diferencias en cuanto a nivel de estudios o tipo de

bonificación. Luego, podría decirse, a la vista de los gráficos anteriores y teniendo en cuenta los datos del Cuadro 3-7, que el nivel de estudios es un determinante del tipo de contrato indefinido, pero no del recurso al mayor o menor despido.

Cuadro 3-7 Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y nivel de estudios (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos) Características de los puestos de trabajo

		ANALF/ SIN ESTUD	EST. PRIM	FP BÁSC/ MED	SECUND 1ER NIVEL INCOMPL	SECUND 1ER NIVEL COMPL	BACH	FP SUP	UNIV. MED	UNIV. SUP
Indef. ordinarios	2005	8,1	8,1	6,9	5,3	6,4	4,8	6,4	6,4	5,3
	2006	4,9	4,3	5,8	6,7	7,0	4,8	5,6	3,4	3,4
	2007	6,3	5,4	5,3	5,7	6,6	6,1	5,3	3,7	3,7
	2008	6,2	6,9	5,4	5,9	5,6	5,6	2,6	4,9	2,8
	2009	8,2	8,4	7,6	10,1	8,9	5,6	4,1	5,6	3,6
Bonif. varones jóvenes	2005			100,0	100,0	100,0	100,0	0,0		
	2006	59,1	81,8	85,7	89,1	89,3	90,4	92,3	50,0	91,7
	2007	78,5	83,8	90,3	81,9	90,0	85,3	91,7	90,9	82,4
	2008	62,5	85,0	92,3	89,1	91,5	85,3	73,1	77,8	78,9
	2009	59,3	87,5	96,2	91,3	90,3	83,3	71,4	55,6	86,4
Bonif. mujeres	2005	50,0	53,8	62,7	67,0	60,7	62,4	63,7	57,1	64,9
	2006	67,1	61,8	62,0	61,8	63,9	61,6	58,4	60,0	52,8
	2007	55,2	44,3	63,8	58,5	58,7	58,4	59,5	65,0	63,7
	2008	50,9	59,5	50,9	56,5	58,7	52,0	52,2	61,6	58,2
	2009	37,3	60,0	50,9	60,5	53,4	49,4	59,7	51,1	51,9
Bonif. mayores	2005	86,4	91,2	83,5	83,7	87,6	82,0	82,2	82,7	81,5
	2006	88,7	85,9	84,0	82,8	87,3	81,9	80,6	84,8	74,8
	2007	87,4	83,2	86,0	87,6	86,3	83,5	78,0	87,7	86,4
	2008	80,7	89,3	83,8	88,6	88,5	84,8	79,7	86,0	82,6
	2009	84,6	92,5	84,3	85,7	90,3	84,1	83,7	81,6	76,1
Otros bonif.	2005	100,0	50,0	71,4	75,0	57,5	76,2	66,7	85,7	63,2
	2006	60,4	87,5	85,2	80,0	87,9	79,7	80,6	84,7	87,1
	2007	67,7	81,8	86,7	89,2	89,3	87,6	87,6	91,4	93,1
	2008	66,1	88,5	91,0	87,8	89,1	83,2	91,5	86,9	83,1
	2009	51,2	45,5	64,6	43,9	64,1	72,1	68,8	73,1	66,4
Conversio nes bonif.	2005	0,0	0,6	0,5	1,3	0,8	0,1	1,0	1,5	0,8
	2006	46,2	49,8	46,8	49,7	47,8	47,8	46,8	47,2	45,2
	2007	100,0	100,0	86,3	78,4	84,0	69,8	78,1	79,6	80,8
	2008	12,5	12,5	81,2	67,4	68,1	66,7	70,6	63,1	70,2
	2009	28,6	60,0	55,0	57,1	47,0	38,1	59,0	45,1	46,6
Conversio nes no bonif.	2005	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,9	0,7	0,0
	2006	32,0	37,7	36,2	32,2	34,6	34,0	36,6	34,4	44,2
	2007	52,4	56,3	59,7	56,4	59,2	55,7	61,5	55,6	55,5
	2008	41,2	39,9	44,1	43,5	44,1	39,5	47,2	44,6	41,8
	2009	4,6	7,7	4,6	9,0	5,1	4,9	5,4	8,5	10,9
Total	2005	19,8	25,1	17,4	20,5	16,5	16,4	14,2	14,5	13,2
	2006	38,0	44,7	39,1	43,2	41,1	36,7	36,5	33,2	28,0
	2007	39,4	43,2	43,9	44,4	44,6	37,6	41,1	32,8	28,9
	2008	32,2	34,8	36,1	38,2	36,6	30,8	32,1	29,4	24,5
	2009	20,0	23,5	19,9	23,7	21,4	17,1	19,8	17,9	17,4

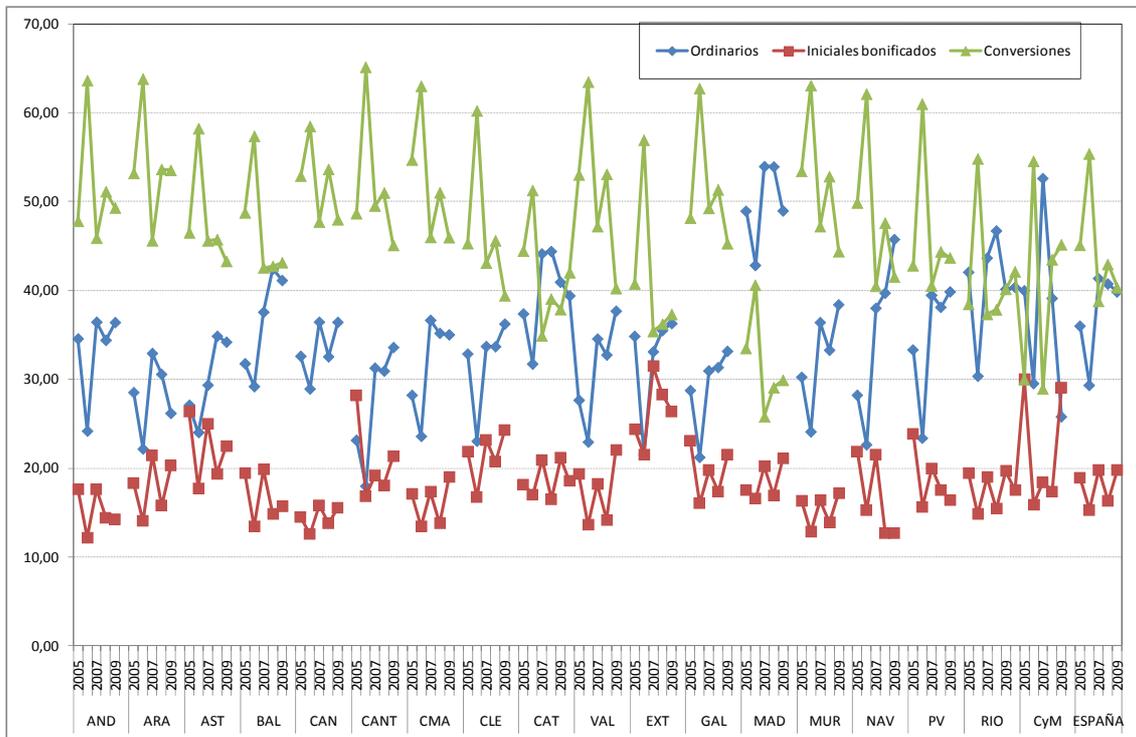
3.3. Características de los puestos de trabajo

En el epígrafe anterior se han considerado las distribuciones de los contratos correspondientes a las distintas características personales de los episodios de empleo indefinido, en este apartado se van a analizar las características de los puestos de trabajo. Las características consideradas serán la comunidad autónoma del centro de trabajo, el tipo y el tamaño de la empresa, la rama de actividad, la ocupación y, en el caso de los contratos que han terminado durante el periodo de observación, la causa de baja.

3.3.1. Comunidad autónoma del centro de trabajo

El Gráfico 3-5 presenta la distribución de los tipos de contrato en las distintas comunidades autónomas y su evolución en el periodo 2005-2009. Para simplificar el gráfico se han agrupado los dos tipos de conversiones (bonificadas y no bonificadas) en una única categoría. Puede resultar interesante conocer si existen diferencias en el uso de los distintos contratos en las comunidades autónomas o si por el contrario la distribución es homogénea.

Gráfico 3-5. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos según la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



En todas las comunidades autónomas los contratos ordinarios experimentan una caída importante en el 2007, inmediatamente después de la reforma de 2006, siendo sustituidos por conversiones, para volver a aumentar de forma significativa un año después. La comunidad en la que tienen más peso los indefinidos ordinarios es Madrid, seguida de Cataluña, Rioja y Baleares. Todas ellas comunidades con una tasa de temporalidad por debajo de la media nacional. Como ya se ha comentado en el análisis detallado de los datos de contratos, una comprobación mediante una regresión simple corrobora la aparente correlación “negativa” que existe entre la tasa de temporalidad y la contratación indefinida que puede considerarse más estable, es decir, los contratos indefinidos ordinarios.

Los contratos bonificados tienen más peso en Extremadura, llegando algún año a superar el 30 por ciento del total de los contratos indefinidos. A continuación, están un grupo de comunidades del Norte de España (Asturias, Cantabria y Galicia) con porcentajes alrededor del 20 por ciento y también la Comunidad Valenciana, Castilla y León y Madrid.

Para completar el análisis por comunidades autónomas en el Cuadro 3-8 se muestra el porcentaje de contratos acogidos a la modalidad con menor despido en cada comunidad, por tipos de contrato y por año. Aunque esta modalidad tiene poco peso entre los contratos indefinidos ordinarios, en algunas comunidades durante el año 2009 la proporción es superior al 10 por ciento. En concreto, en Extremadura es del 15 por ciento y está por encima del 10 en Castilla La Mancha, Castilla y León, Navarra, Asturias, Galicia y Andalucía. El uso del menor coste de despido en las conversiones bonificadas alcanza porcentajes muy altos el año 2007, después de la reforma, siendo en algunas comunidades casi la totalidad de las conversiones o la totalidad como es el caso de la Rioja. En los años sucesivos la proporción desciende, aunque en 2009 aún está por encima del 70 por ciento en Asturias y Cantabria y por encima del 60 por ciento en Galicia, Murcia y Rioja.

La proporción de los contratos acogidos al menor despido en la modalidad de iniciales bonificados, ha disminuido algo entre 2007 y 2009, pero en conjunto se mantiene alta, en torno al 68 por ciento. Las comunidades que tienen una proporción por encima de la media son,

Aragón, Asturias, Castilla La Mancha, Castilla León, Valencia, Murcia, Rioja y Galicia, esta última con el porcentaje más alto en 2009, un 80 por ciento.

Las conversiones no bonificadas con menor despido han perdido importancia en el año 2009, sin que se aprecien diferencias relevantes entre comunidades.

Cuadro 3-8. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y comunidad autónoma (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	ORDINARIOS					CONVERSIONES BONIFICADAS					INICIALES BONIFICADOS					CONVERSIONES NO BONIFICADAS				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
AND	6,4	7,8	9,1	9,3	10,6	0,1	53,1	79,1	72,9	41,0	52,0	75,4	76,6	73,6	65,3	0,0	37,8	59,3	43,6	8,2
ARA	3,0	5,3	5,8	5,5	6,3	0,6	48,0	75,9	73,1	55,2	54,0	73,3	78,1	79,2	79,0	0,0	45,1	68,8	54,1	7,0
AST	6,1	11,6	10,1	11,2	11,0	0,6	55,6	92,9	71,9	71,8	59,4	78,9	74,1	75,4	75,6	0,0	48,1	62,8	45,1	5,3
BAL	4,2	4,3	5,0	4,2	4,8	0,5	46,3	90,0	75,0	50,0	43,6	70,9	76,0	70,0	65,1	0,0	26,8	55,1	39,4	6,5
CAN	1,8	4,1	3,1	3,3	3,6	0,2	44,2	81,8	62,5	77,8	47,8	67,5	70,8	66,7	59,1	0,0	22,9	42,4	30,7	4,5
CANT	10,1	6,2	9,1	6,4	9,8	0,0	46,3	94,1	72,2	33,3	50,0	72,5	76,5	71,2	61,5	0,0	33,3	53,6	44,1	4,0
CMA	4,5	5,8	5,9	5,7	13,8	1,5	48,0	76,9	69,0	33,3	49,7	80,5	79,8	74,4	73,2	0,0	37,4	61,2	46,6	7,7
CLE	6,5	8,3	7,7	6,6	11,9	0,4	50,9	84,3	82,8	48,6	47,7	75,1	81,1	75,8	71,5	0,0	39,4	64,7	44,0	7,7
CAT	3,0	4,3	4,2	3,2	3,6	0,4	46,5	84,0	69,1	53,3	49,4	75,5	74,8	73,9	65,2	0,3	32,2	57,4	43,1	4,0
VAL	5,2	6,2	6,1	5,8	7,1	0,4	48,1	83,3	76,1	56,1	55,5	80,5	77,6	76,9	75,8	0,0	35,4	58,8	49,1	3,8
EXT	3,8	8,3	11,4	6,1	15,3	0,0	45,5	91,7	68,8	50,0	54,9	70,5	79,2	79,5	68,0	0,0	35,4	47,1	38,0	6,4
GAL	6,5	7,3	7,2	7,0	11,7	0,6	52,9	88,6	75,0	60,0	53,3	81,3	81,1	79,2	80,1	0,0	36,5	66,0	53,0	7,9
MAD	3,0	4,1	4,4	3,2	4,2	0,2	41,3	71,2	63,6	40,2	47,5	68,9	71,2	68,6	63,6	0,2	34,9	52,3	36,7	6,1
MUR	2,6	7,7	5,6	4,0	5,0	0,3	43,4	80,0	76,2	66,7	41,1	76,1	75,6	71,9	72,4	0,0	30,6	55,8	38,3	2,9
NAV	4,7	5,3	2,5	8,7	13,0	2,1	43,1	80,6	65,8	50,0	55,4	80,9	74,3	63,6	62,2	0,0	52,9	68,7	50,0	5,7
PV	5,4	6,0	5,6	5,6	7,2	1,8	49,3	80,9	61,5	47,3	47,9	76,1	81,6	73,7	64,0	1,9	45,1	65,9	40,1	7,9
RIO	1,1	7,3	7,6	6,0	7,5	0,0	50,0	100,0	50,0	66,7	46,5	75,0	75,4	78,8	73,1	0,0	21,1	54,6	26,0	4,3
CyM	12,5	0,0	0,0	11,1	12,5	0,0	61,9	100,0			50,0	57,1	57,1	62,5	77,8	0,0	66,7	50,0	20,0	0,0
Total	4,0	5,4	5,5	4,9	6,8	0,5	47,6	80,7	69,3	49,8	50,2	74,5	75,6	73,1	68,2	0,1	35,1	57,8	43,1	5,9

3.3.2. Tipo de empresa

La Muestra Continua de Vidas Laborales contiene información relativa al tipo de empresa en la que el trabajador tiene su empleo, identificando si se trata de personalidad física o jurídica. Para ver la incidencia de los distintos tipos de contratos indefinidos en el tipo de empresa esta variable se ha agregado en cinco grupos, según se trate de una persona física, una sociedad anónima, otros tipos de sociedades, cooperativas y similares o sector público. El Gráfico 3-6 se muestra la distribución por estos tipos de empresa de cada uno de los contratos indefinidos.

Los empresarios individuales representan en torno a un 10 por ciento de los contratos indefinidos ordinarios y también de las conversiones no bonificadas. En las conversiones bonificadas la proporción es menor (en torno al 5 por ciento) y el peso llega casi al 20 por ciento en los contratos iniciales bonificados.

Las sociedades anónimas son el tipo de empresa en el que se realizan alrededor del 50 por ciento de las conversiones bonificadas de 2009, esta proporción ha aumentado respecto a los años anteriores. Este tipo de empresa representa menos del 30 por ciento de los contratos indefinidos ordinarios y su peso ha disminuido en el periodo analizado. En los contratos iniciales bonificados el peso de las sociedades anónimas es el más bajo, en torno a 17 por ciento.

En la categoría de otras sociedades se incluyen principalmente empresas de responsabilidad limitada, que por lo general son pequeñas y medianas empresas. El peso de estas empresas es del 60 por ciento en los contratos iniciales bonificados y en los ordinarios están en torno al 50 por ciento.

Las cooperativas y el sector público tienen un peso mucho menor en todos los contratos, aunque cabe destacar que el sector público presenta mayor incidencia en los ordinarios que en el resto.

Gráfico 3-6. Distribución por tipo de empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y año (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

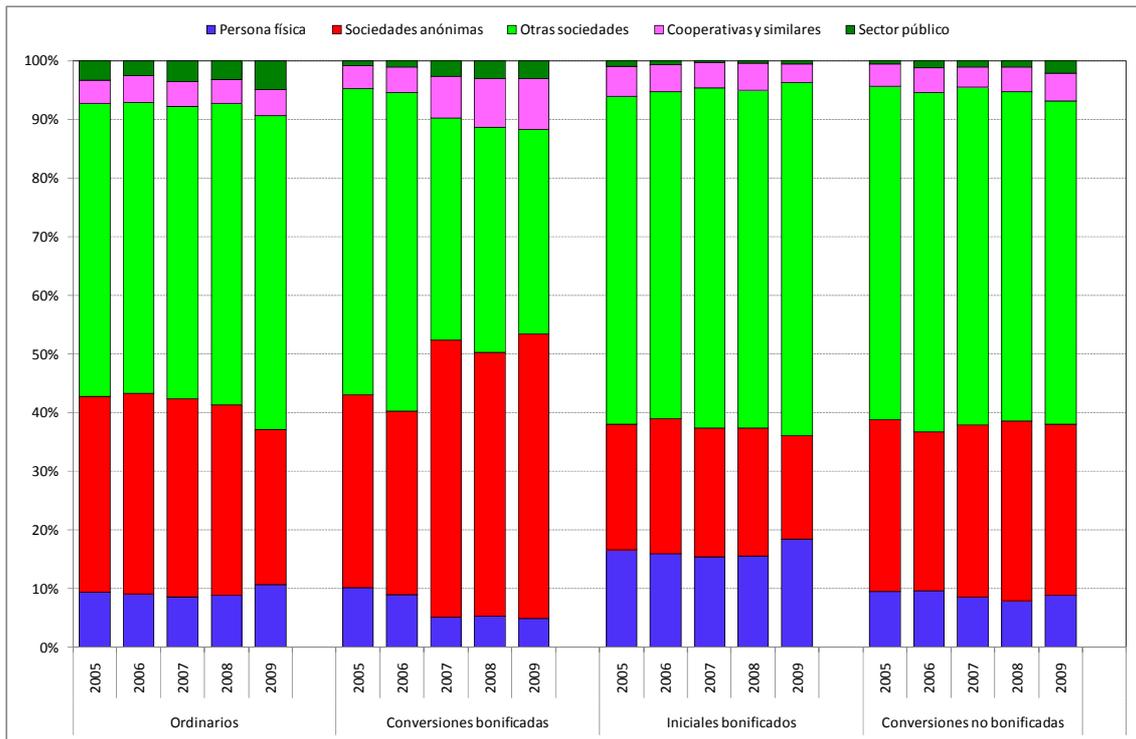
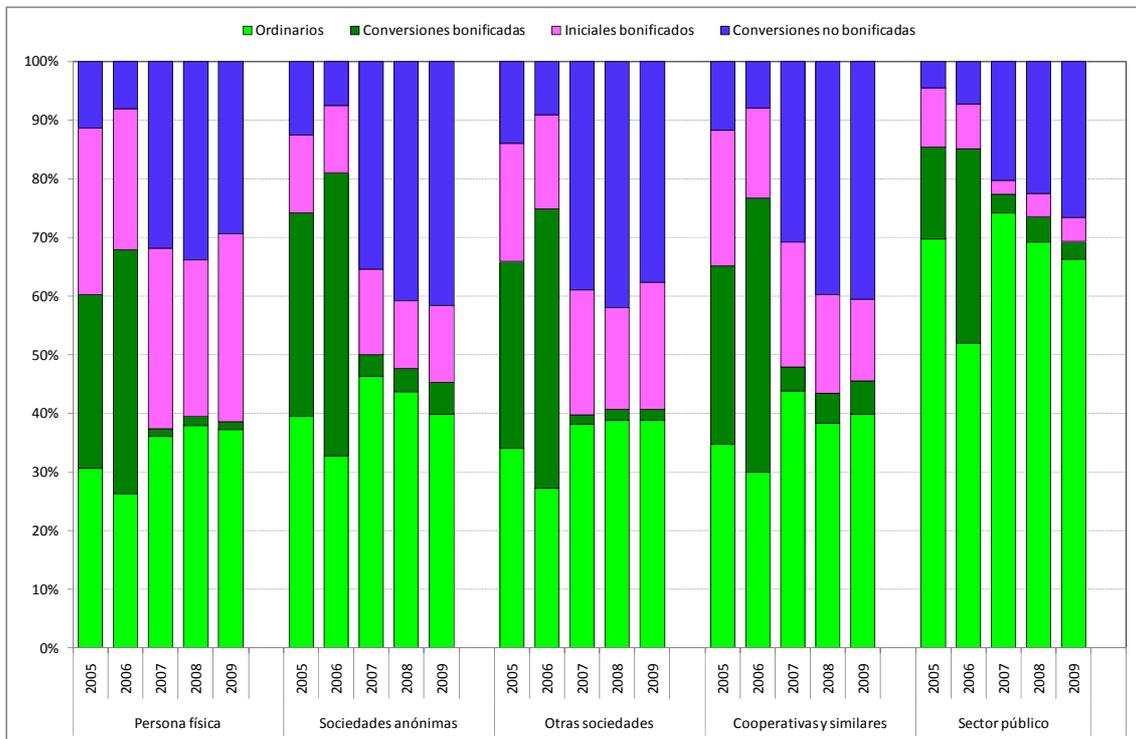


Gráfico 3-7. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados por los distintos tipos de empresa por año (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Otra lectura de estos datos se ofrece en el Gráfico 3-7, donde se presenta la distribución por tipo de contratos realizados por cada tipo de

empresa. Los datos muestran que es en el sector público donde tienen mayor peso los contratos ordinarios, seguido de las sociedades anónimas y que en empresas más pequeñas, cooperativas o empresas individuales la proporción de ordinarios es menor. Por otra parte, las sociedades limitadas y similares son las que presentan un porcentaje más elevado de afiliados con contratos bonificados, especialmente si se trata de conversiones, así como de contratos iniciales en el caso de las mujeres.

Cuadro 3-9. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y tipo de empresa (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos).

		PERSONA FÍSICA	SOCIEDADES ANÓNIMAS	OTRAS SOCIEDADES	COOPERATIVAS Y SIMILARES	SECTOR PÚBLICO	TOTAL
Indefinidos ordinarios	2005	4,51	3,57	4,30	5,45	2,26	4,05
	2006	8,22	4,06	5,91	7,05	1,76	5,44
	2007	8,48	3,79	6,18	8,68	1,99	5,54
	2008	6,80	2,97	5,58	9,64	1,97	4,89
	2009	10,39	3,79	8,01	7,48	1,82	6,82
Bonif.varones jóvenes	2005	66,67	33,33	70,00	0,00		52,38
	2006	91,23	81,13	89,18	87,50		87,12
	2007	90,60	81,82	88,99	87,50		87,26
	2008	87,34	81,29	87,06	71,43		85,32
	2009	92,19	77,50	86,74	80,00		85,45
Bonificados mujeres	2005	44,58	44,46	43,22	38,78	27,59	43,33
	2006	62,89	60,24	61,33	62,35	34,78	61,16
	2007	61,28	59,01	59,21	67,80	66,67	59,96
	2008	54,15	50,83	58,87	58,40	33,33	56,22
	2009	57,78	49,49	52,44	42,31	26,67	52,38
Bonificados mayores	2005	57,94	57,64	57,44	50,78	57,14	57,26
	2006	86,13	84,85	85,37	81,25	43,48	84,89
	2007	84,16	84,62	86,83	78,13	80,00	85,69
	2008	85,44	83,00	88,16	82,80	72,73	86,40
	2009	86,36	83,24	87,99	87,10	75,00	86,94
Conversiones bonificadas	2005	0,20	0,56	0,33	0,78	6,25	0,46
	2006	45,37	48,20	47,29	47,48	60,37	47,55
	2007	82,35	82,61	78,92	78,26	76,92	80,74
	2008	80,39	69,79	68,68	64,56	72,41	69,58
	2009	50,00	49,53	51,97	50,88	30,00	49,92
Conversiones no bonificadas	2005	0,00	0,26	0,00	0,00	8,70	0,13
	2006	33,42	38,85	33,02	38,13	55,32	35,12
	2007	54,88	60,56	56,96	60,54	46,67	57,84
	2008	39,19	45,48	42,79	40,13	41,89	43,20
	2009	3,20	7,30	5,50	7,13	9,09	5,97

En el Cuadro 3-9 se presenta la proporción de contratos indefinidos acogidos al menor despido según el tipo de contrato y el tipo de empresa. Se observa que en la sociedades anónimas la proporción de contratos acogidos a menor despido es más baja que en los otros tipos de empresa, en las modalidades de contratos ordinarios y bonificados. Mientras que en las conversiones la proporción es mayor. Los empresarios individuales recurren al menor despido más que otras empresas en los contratos ordinarios y bonificados y recurren menos en el caso de las conversiones. Esto mismo se observa en el caso de las sociedades limitadas.

3.3.3. Tamaño de la empresa

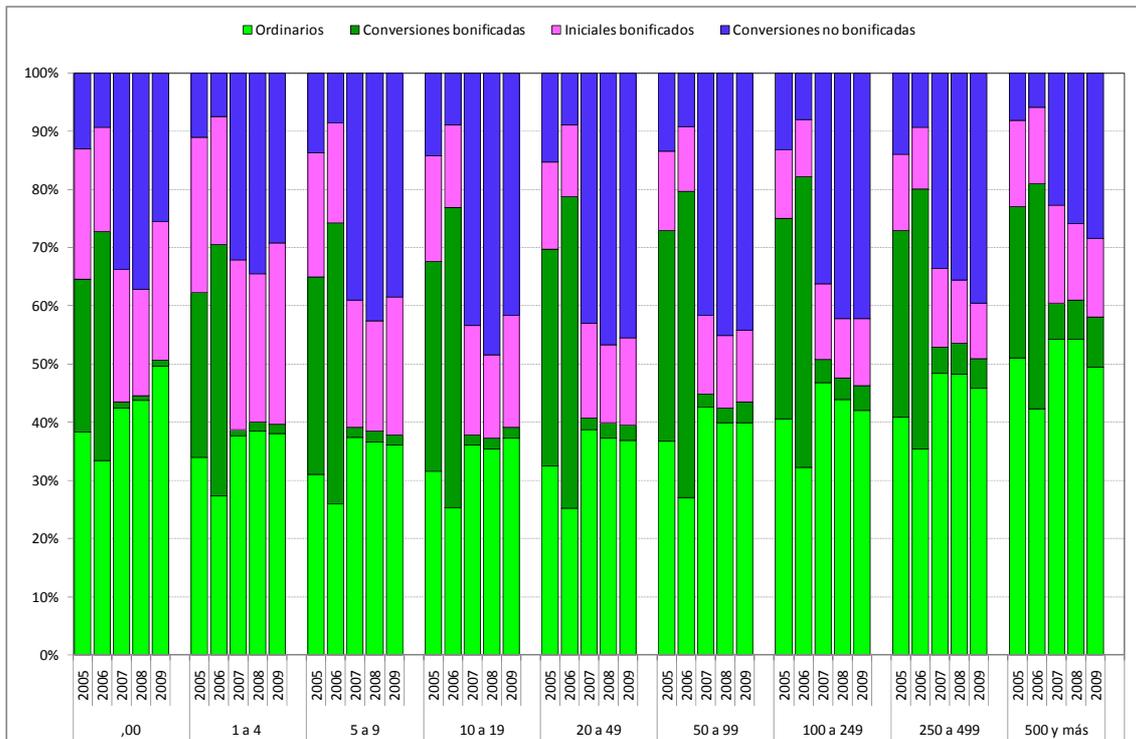
Una característica más que tiene interés analizar es la relación entre el tamaño de la empresa y los distintos tipos de contratos indefinidos. En el Gráfico 3-8 se presenta para cada tipo de contrato indefinido la distribución según el tamaño de la empresa.

Gráfico 3-8. Distribución por tamaño de la empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y por año de inicio (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Cabe destacar que los contratos iniciales bonificados son los que se concentran en mayor proporción en empresas pequeñas, con un 40 por ciento en empresas de menos de 5 trabajadores y un 50 por ciento en empresas de menos de 10 trabajadores. En el otro extremo, están las conversiones bonificadas que son los contratos en los que más proporción de empresas grandes hay, un 20 por ciento de empresas de 500 y más trabajadores. Las conversiones bonificadas son los contratos con mayor proporción de empresas medias, en concreto, un 20 por ciento de las conversiones no bonificadas se realizan en empresas de entre 20 y 49 trabajadores.

Gráfico 3-9. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados según el tamaño de la empresa, por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Como en las características anteriores también se analiza la distribución para cada tamaño de empresa de los distintos contratos indefinidos registrados (Gráfico 3-9). Parece observarse que hay una relación positiva entre tamaño de empresa y proporción de indefinidos ordinarios; así, es en las empresas de 500 o más trabajadores en las que hay una proporción de algo más del 50 por ciento de indefinidos ordinarios,

mientras que esa proporción está por debajo del 40 por ciento en las empresas más pequeñas. Por el contrario, los iniciales bonificados tienen más peso en las empresas pequeñas que en las grandes. La proporción de conversiones bonificadas es algo mayor en las empresas de pequeño y mediano tamaño, en los años en que hay estas conversiones (2005 y 2006), destacando las empresas de 20 a 49 trabajadores en las que llegan a suponer el 50 por ciento de los indefinidos en el año 2006. Las conversiones no bonificadas suponen más del 40 por ciento de los contratos indefinidos en las empresas de 20 a 49 trabajadores, siendo menor esta proporción en las empresas más pequeñas y más grandes.

En el Cuadro 3-10 se presenta la proporción de contratos indefinidos acogidos al menor despido según el tamaño de la empresa. En el caso de los contratos ordinarios, siendo la proporción baja lo es aún más en las empresas grandes, donde el porcentaje no llega ni al 3 por ciento. El recurso al despido de 33 días en las conversiones bonificadas es en torno al 50 por ciento de todos los contratos, sin que se observen diferencias notables entre los distintos tamaños de empresa. Los contratos iniciales bonificados tienen la proporción más baja de acogidos a esta disposición en las empresas de 500 y más trabajadores, con un porcentaje del 50 por ciento, mientras que en otros tamaños de empresa la proporción está entre el 60 y el 73 por ciento. Las conversiones no bonificadas tampoco presentan diferencias en el recurso al menor despido por tamaño, al igual que en los cuadros anteriores la proporción disminuye en el 2009, pero de manera similar en todas las empresas, quedando en un porcentaje en torno al 6 por ciento.

Cuadro 3-10. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato, tamaño de la empresa y año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		0	1 A 4	5 A 9	10 A 19	20 A 49	50 A 99	100 A 249	250 A 499	500 Y MÁS
Ordinarios	2005	3,88	3,73	5,98	2,90	3,82	3,13	3,97	3,16	5,46
	2006	4,79	7,36	6,61	5,25	5,81	3,66	4,18	3,40	5,14
	2007	5,97	6,81	6,83	6,48	5,14	3,35	4,19	3,30	4,98
	2008	4,67	6,37	6,16	5,88	4,89	3,58	3,80	3,02	3,45
	2009	8,84	9,70	10,03	7,41	5,10	5,21	4,64	2,83	2,97
Conversiones bonificadas	2005	0,08	0,33	0,08	0,29	0,70	0,66	0,86	0,25	1,41
	2006	45,72	46,00	45,31	45,66	49,31	52,01	48,49	51,68	48,07
	2007	79,31	80,46	86,36	83,87	85,71	76,83	78,01	81,18	77,92
	2008	70,97	77,98	62,20	68,67	74,15	68,35	65,83	70,83	65,73
	2009	46,15	57,50	47,17	61,40	42,71	41,33	52,81	51,85	48,98
Iniciales bonificados	2005	48,82	50,00	53,17	54,47	48,76	49,13	48,56	43,83	47,71
	2006	74,12	75,20	75,64	74,58	76,56	77,50	71,12	65,88	70,91
	2007	72,96	76,55	78,20	77,80	77,39	79,05	71,80	72,66	67,50
	2008	73,02	74,51	74,55	77,07	72,15	76,25	72,40	65,02	62,38
	2009	65,31	71,98	72,64	66,15	68,49	66,41	60,34	67,31	46,96
Conversiones no bonificadas	2005	0,00	0,00	0,19	0,00	0,14	0,59	0,00	0,57	0,00
	2006	29,53	34,72	34,69	31,53	35,30	38,33	41,55	39,25	42,58
	2007	53,81	56,23	56,79	58,23	59,98	58,46	60,17	63,55	57,01
	2008	40,71	41,32	43,00	44,01	44,64	43,94	46,58	44,90	36,27
	2009	5,10	3,82	4,53	4,58	6,29	5,91	10,64	9,15	7,63

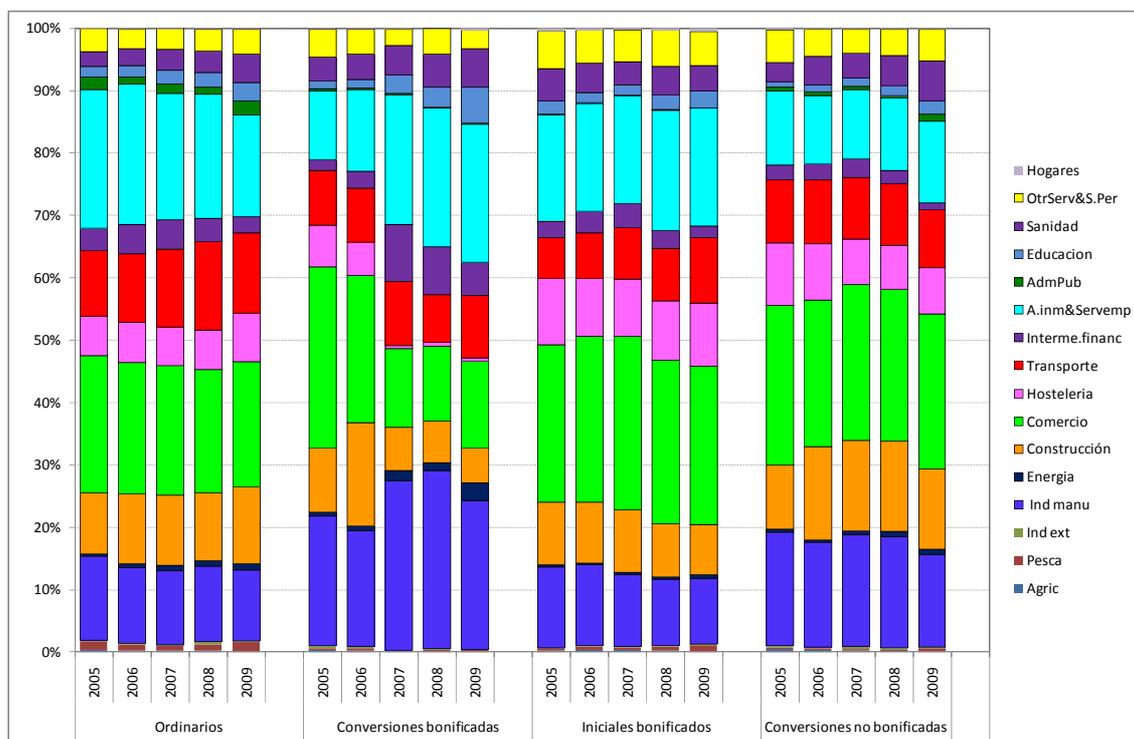
3.3.4. Rama de actividad

En cuanto a la rama de actividad, el Gráfico 3-10 presenta la distribución de los diferentes tipos de contrato por ramas, considerando una agregación en dieciséis grandes sectores. Alrededor de un 60 por ciento de los contratos indefinidos se concentran en las ramas de industria manufacturera, comercio, servicios a empresas y construcción.

En general, no se aprecian grandes diferencias en la distribución sectorial de los contratos indefinidos. Es en el comercio donde se registra el mayor porcentaje de contratos indefinidos de todos los tipos y en especial los bonificados, que en 2009 se concentran en un 25 por ciento en este sector. Los contratos indefinidos ordinarios tienen mayor porcentaje en algunas ramas del sector servicios que el resto de los contratos, pero las diferencias no son significativas.

En las conversiones bonificadas tiene más peso la industria manufacturera que en las otras modalidades, recogiendo en 2008 el 30 por ciento de los contratos de este tipo.

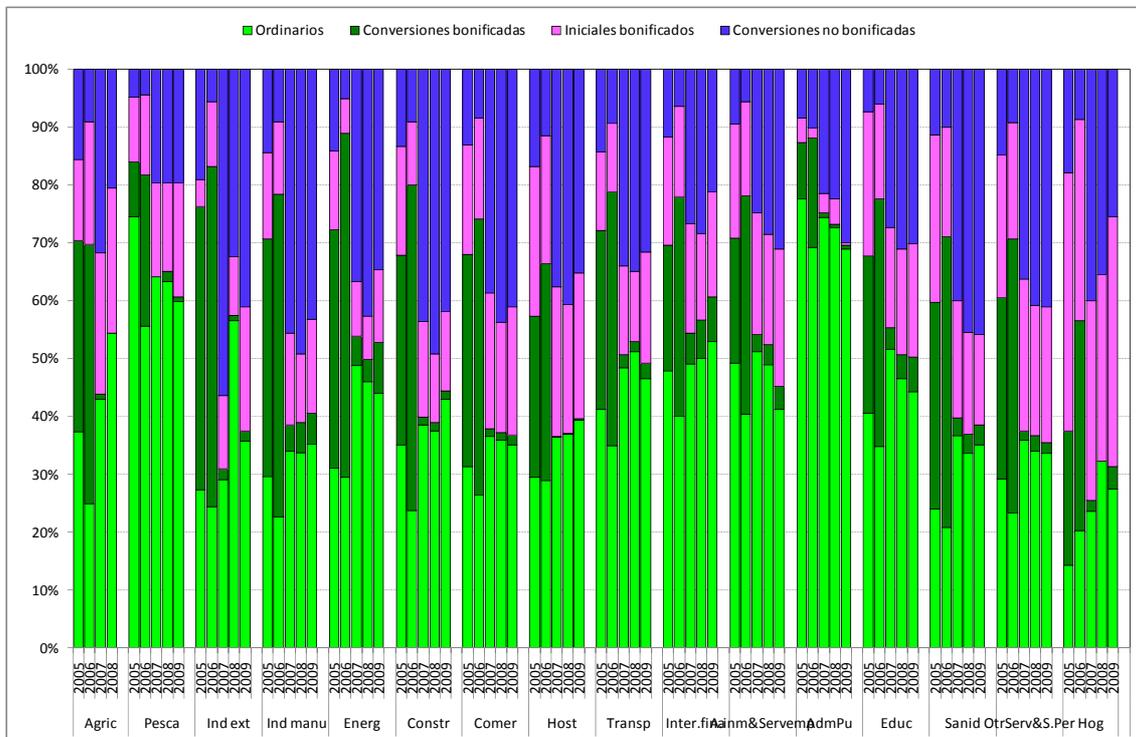
Gráfico 3-10. Distribución por ramas de actividad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y por año (2005-2009)(Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Dado que la distribución por ramas de actividad no resulta distinta para los cuatro tipos de contratos indefinidos, se va a analizar la distribución por tipos de contratos en cada uno de los grupos de ramas de actividad (Gráfico 3-11). Si bien “Pesca” es el sector con mayor porcentaje de indefinidos ordinarios, al tratarse de un sector con poco peso en el empleo esta distribución no es significativa. En cambio, en “Administración Pública” la proporción de ordinarios alcanza alrededor del 70 por ciento de los contratos indefinidos. También en “Educación” “Servicios a empresas” e “Intermediación financiera” los contratos ordinarios suponen cerca del 50 por ciento de los indefinidos en esos sectores.

Los contratos bonificados se han utilizado más en “Comercio” y “Hostelería”, con porcentajes por encima del 20 por ciento del total de contratos indefinidos. Las conversiones no bonificadas suponen el 40 por ciento de los contratos indefinidos en el “Comercio”, en la “Industria manufacturera”, en la “Construcción” y en “Sanidad”.

Gráfico 3-11. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ramas de actividad, por año (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



En el Cuadro 3-11 se presenta el porcentaje de contratos acogidos a menor despido según tipo de contrato y ramas de actividad. Tomando como referencia el año 2009, las ramas que recurren en menor proporción a la indemnización por despido de 33 días (en general, para todos los contratos indefinidos) son la "Administración pública", "Sanidad", "Educación", "Energía", "Intermediación financiera" y "Transporte". En el otro extremo, las ramas que recurren en mayor medida a este menor despido son la "hostelería" y "Otros servicios y servicios personales". Esto se mantiene para los contratos indefinidos ordinarios.

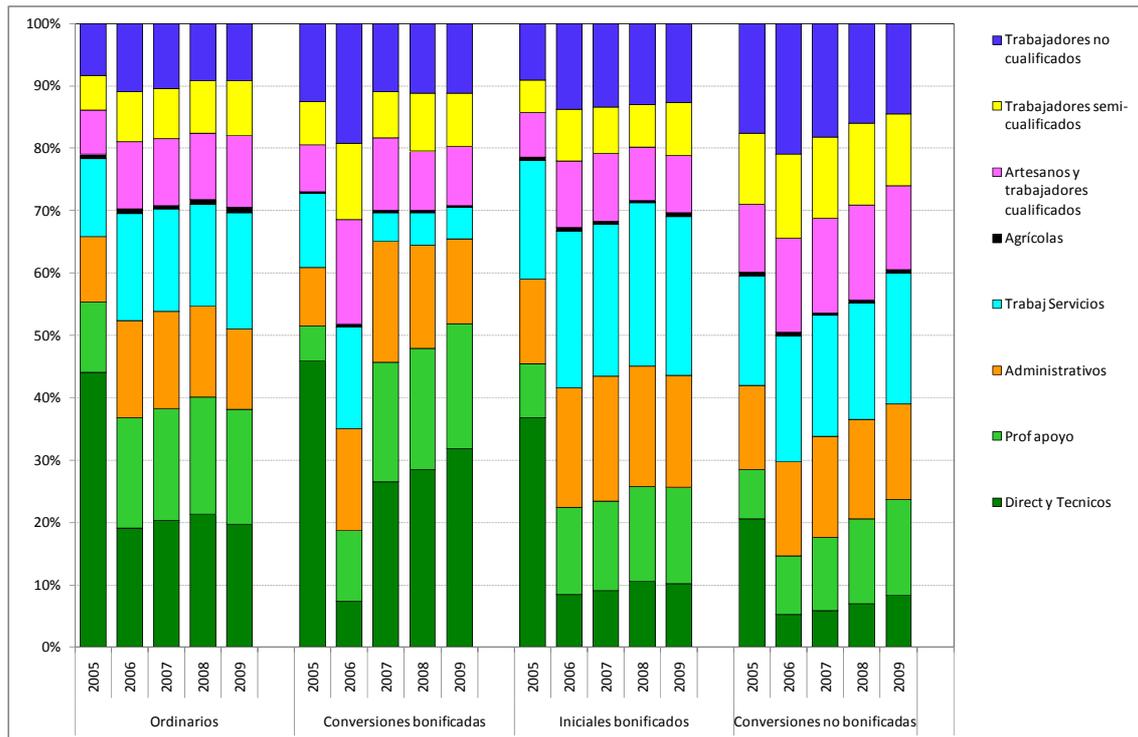
Cuadro 3-11. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato) y rama de actividad (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		AGRIC	PES	IND EXT	IN. MANU	ENER	CONSTRUC	COMER	HOSTEL	TRANSP	INTERME.FI	A.INM &SERVEMP	ADM PUB	EDUCA	SANIDAD	OTRSERV&S.PER	HOGARES	
Indefinidos	2005	4,65	2,14	0,00	4,06	4,35	5,52	4,92	3,89	1,99	5,77	3,11	1,36	4,17	5,98	5,85	0,00	
	2006	12,12	5,60	8,57	6,00	3,66	5,43	6,52	7,26	4,16	5,39	3,94	3,18	4,40	6,37	6,56	14,29	
	2007	8,70	4,48	3,13	5,27	4,17	5,71	7,46	8,29	3,62	7,60	3,32	0,40	3,52	6,60	8,23	0,00	
	2008	8,11	3,45	4,92	5,74	0,74	4,70	5,76	6,70	3,75	7,14	3,12	2,42	4,34	6,61	6,40	5,00	
	2009		6,16	10,00	6,96	3,16	8,43	8,20	11,38	4,19	4,96	4,16	2,00	4,71	5,52	13,37	7,14	
Bonif. var ones Lóvenes	2005				66,67		40,00	60,00		100,00		33,33					0,00	
	2006	100,00	100,00	100,00	91,84	100,00	90,77	89,43	93,33	85,71	50,00	68,52		100,00	80,00	100,00	100,00	
	2007	87,50	100,00	100,00	86,60	100,00	86,99	93,49	86,67	82,76	90,48	70,53			100,00		88,89	
	2008	100,00	100,00	100,00	91,94		88,06	92,55	92,00	77,55	100,00	62,35	50,00	100,00	100,00		86,67	100,00
	2009		100,00	100,00	93,88	100,00	97,22	91,58	97,22	74,47	100,00	62,26		50,00	66,67		66,67	100,00
Bonificad os mujeres	2005	25,00	100,00	50,00	42,86	66,67	41,24	43,36	41,82	52,03	44,55	42,88	50,00	46,99	35,56	46,19	0,00	
	2006	100,00	83,33		58,75	66,67	53,77	64,57	57,65	60,24	61,03	61,27	75,00	59,76	51,02	66,52		
	2007	100,00	40,00	100,00	58,05	66,67	51,85	61,63	53,25	64,41	67,63	58,54	71,43	56,32	58,79	62,45	100,00	
	2008	80,00	37,50	100,00	56,40	100,00	56,16	55,81	54,14	55,06	58,89	54,98	50,00	58,14	55,21	61,64	50,00	
	2009		71,43		46,08	75,00	45,61	52,22	56,92	49,53	54,35	51,70	0,00	46,48	55,86	53,74	0,00	
Bonificad os	2005	75,00	44,44	0,00	54,91	46,67	58,13	58,06	59,01	57,81	50,00	53,76	66,67	72,73	67,26	56,88	52,17	
	2006	88,89	83,33	100,00	86,78	100,00	90,93	85,42	86,89	84,89	82,67	76,64		75,86	75,89	84,26	65,00	
	2007	90,00	80,77	100,00	89,41	88,89	89,07	84,28	88,89	85,79	84,44	80,17		78,95	86,73	81,58	80,00	
	2008	87,50	86,67	100,00	90,55	78,57	91,02	90,74	88,02	77,78	92,86	79,03	50,00	87,50	83,33	78,26	75,00	
	2009		84,00	100,00	88,08	100,00	90,73	88,38	89,17	84,76	62,50	81,62		77,42	91,84	92,54	88,24	
Conversi ones bonificad	2005	0,00	0,00	2,44	0,54	0,00	0,50	0,25	0,15	0,69	0,00	0,19	3,57	3,10	1,08	0,68	0,00	
	2006	61,02	61,02	66,67	49,27	50,91	56,48	43,51	39,96	44,38	48,74	45,86	25,58	56,03	49,20	41,04	36,00	
	2007	100,00		100,00	80,22	66,67	86,96	88,71	25,00	68,63	80,00	82,84	33,33	79,31	76,09	92,31	100,00	
	2008		50,00	100,00	65,82	90,91	69,23	73,91	60,00	55,41	74,32	74,65	100,00	70,97	59,62		74,36	
	2009																	
Conversi ones no bonificad	2005	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	4,17	0,00	0,00		0,48	
	2006	41,67	40,00	50,00	35,38	64,29	37,02	32,89	29,77	32,49	34,65	37,23	21,74	41,86	43,68	38,46	33,33	
	2007	50,00	75,61	61,29	64,18	71,30	56,47	57,07	52,17	56,61	59,51	54,45	38,36	54,98	58,01	60,17	54,55	
	2008	57,14	51,11	68,57	50,40	45,60	45,90	42,09	36,08	41,99	36,13	38,35	39,22	43,29	39,45	40,78	50,00	
	2009		6,25	4,35	6,93	10,67	15,22	2,24	0,63	7,06	4,12	7,64	8,05	4,79	2,39		3,65	
Total	2005	10,43	6,45	2,38	8,84	7,53	12,12	10,78	14,21	8,29	11,25	10,44	3,89	15,89	15,36	13,88	21,82	
	2006	51,59	32,44	54,61	41,11	38,60	44,86	37,41	36,23	31,90	32,81	30,88	10,57	38,43	41,68	38,68	40,91	
	2007	40,20	29,47	49,07	45,91	37,59	39,78	41,68	39,96	32,12	35,90	29,96	10,45	30,41	41,57	43,72	50,94	
	2008	36,36	22,27	34,29	38,67	28,72	33,92	33,98	32,17	24,19	27,75	25,67	13,22	29,81	33,25	34,96	42,62	
	2009		19,66	24,53	17,97	13,73	19,24	17,13	21,33	15,72	15,49	19,03	4,48	15,70	13,98	20,89	37,50	

3.3.5. Ocupación

La siguiente característica que se va a considerar se refiere a los distintos grupos de ocupaciones. En el Gráfico 3-12 se muestra la distribución por ocupaciones en cada uno de los tipos de contratos indefinidos analizados.

Gráfico 3-12. Distribución por ocupaciones de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y por año de inicio (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

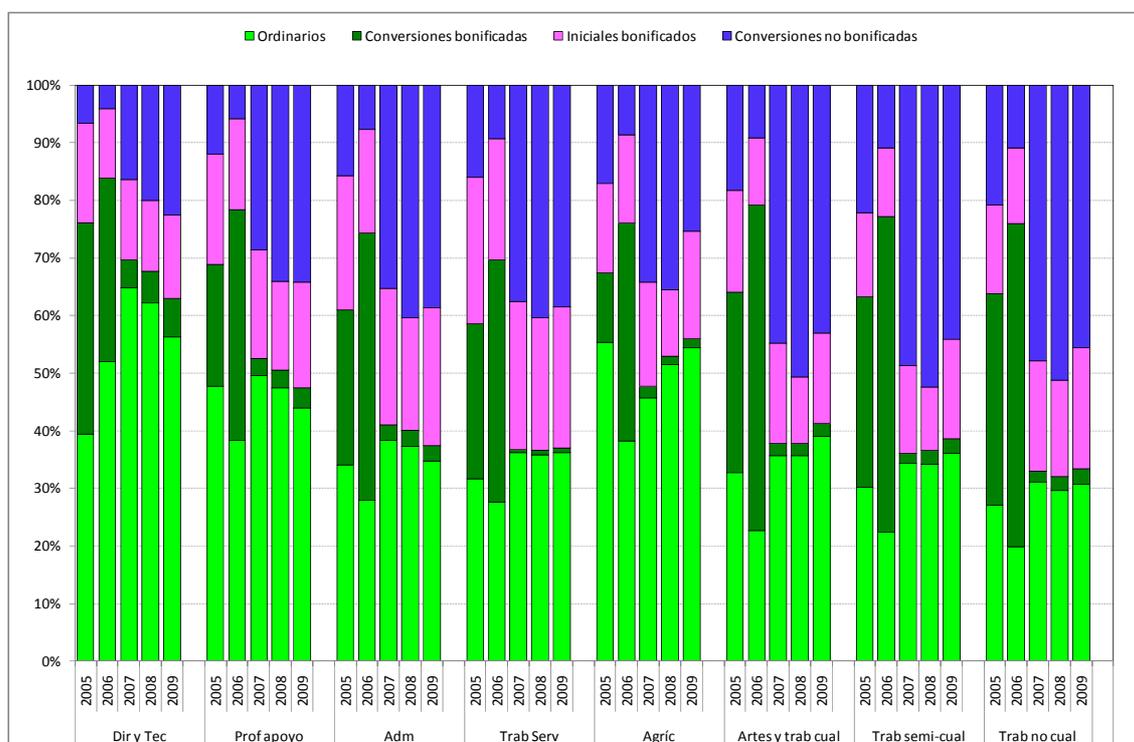


En los contratos indefinidos el peso de las ocupaciones más cualificadas (directivos, técnicos y profesionales de apoyo) se mantiene por debajo del 40 por ciento, salvo en el año 2005 que se supera este porcentaje. En este tipo de contratos es en el que menos peso tienen las ocupaciones asociadas a trabajadores menos cualificados, entre los semi-cualificados y los no cualificados el porcentaje no llega al 20 por ciento. En las conversiones bonificadas el peso de los más cualificados es mayor (50 por ciento), pero también el de los no cualificados (20 por ciento). En los contratos iniciales bonificados es en los que presentan mayor peso las ocupaciones correspondientes a trabajadores del sector servicios (más del 20 por ciento) y también es la categoría en la que hay menor proporción de directivos y profesionales de apoyo. En las conversiones no bonificadas el

mayor peso es del grupo de las ocupaciones no cualificadas, con un porcentaje que ronda el 30 por ciento de todos estos contratos realizados en estas ocupaciones.

Como lectura complementaria se presenta el Gráfico 3-13, en el que se muestra para cada grupo ocupacional como se distribuyen en él los contratos indefinidos realizados cada uno de los años analizados. Hay que señalar que, en general, el peso de la contratación indefinida es mayor en los niveles ocupacionales asociados a mayor cualificación, mientras que en los grupos de menor cualificación son mayoría los contratos temporales. De este gráfico cabe señalar que los contratos ordinarios tienen más peso en las categorías de ocupaciones de mayor cualificación (directivos y técnicos y profesionales de apoyo), mientras que las conversiones no bonificadas pesan más en los grupos de trabajadores menos cualificados. Los iniciales bonificados son mayores en las categorías de administrativos y trabajadores de servicios.

Gráfico 3-13. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos según la ocupación, por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



En el Cuadro 3-12 se recoge la proporción de cada uno de los contratos indefinidos que se acoge al menor despido según el grupo de

ocupación. En general, hay que señalar que no se observan grandes diferencias por ocupaciones, la proporción de contratos indefinidos que se acogen a la DAP 1ª de la ley 12/2001 es bastante parecida dentro de cada categoría de contrato entre los grupos ocupacionales. En el caso de los contratos indefinidos ordinarios la mayor proporción de contratos con menor indemnización por despido se da en los trabajadores de servicios con algo más de un 10 por ciento del total; seguido de los artesanos y los trabajadores cualificados y los no cualificados (por debajo del 10 por ciento). Los iniciales bonificados a varones jóvenes y a mayores son los tipos de contratos que registran mayor proporción de contratos acogidos a los 33 días de despido, sin que se observen diferencias por ocupación. En el caso de los iniciales bonificados dirigidos a mujeres la proporción es algo menor, en torno al 50 por ciento, destacando el grupo de los trabajadores no cualificados, con la menor proporción de contratos con menor coste de despido.

En las conversiones bonificadas el reparto también es similar entre grupos de ocupación (en torno al 50 por ciento de todas las conversiones bonificadas se acogen al menor coste de despido). En las conversiones no bonificadas la proporción que se registra es muy alta en el año 2007, bajando algo en el 2008 y siendo muy pocos los que se acogen al despido de fomento del empleo indefinido en el año 2009.

Cuadro 3-12. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato, ocupación y año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		DIRECT Y TECNICOS	PROF APOYO	ADMINIS	TRABAJ SERV	AGRÍCOL	ARTESANOS Y TRABAJ CUALIF	TRABAJ SEMI- CUAL	TRABAJ NO CUALIF	TOTAL
Indefinidos ordinarios	2005	1,14	6,88	5,64	6,47	3,85	7,64	5,18	6,06	4,04
	2006	3,27	4,67	5,42	6,63	4,67	6,09	6,04	7,35	5,41
	2007	3,45	4,52	5,91	8,06	7,69	6,75	4,46	5,87	5,49
	2008	3,08	3,62	6,80	5,63	10,28	5,77	5,80	4,67	4,85
	2009	3,73	5,65	6,27	10,63	6,85	9,26	5,44	7,30	6,84
Bonif. varones jóvenes	2005	0,00	100,00	100,00			75,00	100,00	80,00	52,38
	2006	80,00	84,62	92,00	87,50	100,00	88,73	90,91	84,96	87,16
	2007	76,92	92,31	88,14	89,94	100,00	90,38	82,05	83,98	87,15
	2008	76,92	77,27	87,50	93,00	100,00	92,86	86,21	80,36	85,49
	2009	76,19	87,50	87,10	91,89	100,00	94,64	89,29	75,27	85,76
Bonificados mujeres	2005	10,14	63,26	63,87	62,95	50,00	50,00	72,41	51,02	43,27
	2006	54,92	58,57	62,08	63,85	83,33	59,18	70,83	57,44	61,21
	2007	60,88	56,67	62,20	61,50	50,00	50,94	65,31	47,98	59,87
	2008	57,58	57,28	56,55	55,26	25,00	66,67	72,22	50,81	56,16
	2009	54,12	47,37	52,59	55,59	50,00	58,82	56,00	38,32	52,14
Bonificados mayores	2005	7,62	86,26	79,40	85,17	88,24	90,19	88,63	81,12	57,28
	2006	81,33	85,09	76,56	82,74	84,00	91,12	87,86	84,34	84,89
	2007	88,03	85,76	82,89	84,43	95,65	91,22	87,67	80,63	85,74
	2008	86,55	87,45	83,12	86,26	90,00	92,68	81,48	85,56	86,47
	2009	84,26	85,86	82,74	91,43	92,86	91,44	87,17	82,04	86,98
Conversiones bonificadas	2005	0,16	0,55	0,44	0,43	0,00	1,62	0,44	0,89	0,46
	2006	47,94	45,09	46,57	42,61	56,60	52,90	48,47	48,53	47,57
	2007	78,54	84,04	78,13	70,45	100,00	85,09	78,08	85,19	80,69
	2008	71,53	66,67	71,07	64,00	66,67	70,65	62,92	71,96	69,27
	2009	48,82	52,63	47,25	42,42	100,00	49,21	49,12	54,05	49,85
Conversiones no bonificadas	2005	0,00	0,00	0,38	0,14	0,00	0,00	0,00	0,29	0,13
	2006	41,09	33,24	35,10	34,62	29,17	36,19	33,85	35,03	35,09
	2007	57,78	56,54	58,27	55,54	66,18	60,42	58,63	57,74	57,82
	2008	47,43	40,88	41,19	39,79	48,65	45,70	44,64	45,03	43,10
	2009	10,56	5,88	4,02	1,39	14,71	10,35	6,98	6,85	5,95

3.3.6. Causa de baja

La MCVL permite conocer la fecha de finalización de los contratos, en el caso en que haya terminado la relación contractual. De los episodios de empleo iniciados durante el período analizado (2005-2009) hay algunos que terminan, constandingo que se dan de baja y cuál es la causa de esta baja. En concreto, hay 98023 episodios de empleo de los que se recoge su fecha de baja. En el Cuadro 3-13 se recoge la distribución por causa de baja y tipo de contrato. Se observa que más de la mitad de las bajas son no voluntarias (despidos), en todos los tipos de contratos, salvo en las conversiones bonificadas con un 47 por ciento de despidos. En segundo lugar aparece la baja voluntaria como causa mayoritaria, el resto de las causas apenas tienen peso, salvo "otras causas" que suponen un porcentaje entre el 3,7 y el 6,7 dependiendo del tipo de contrato.

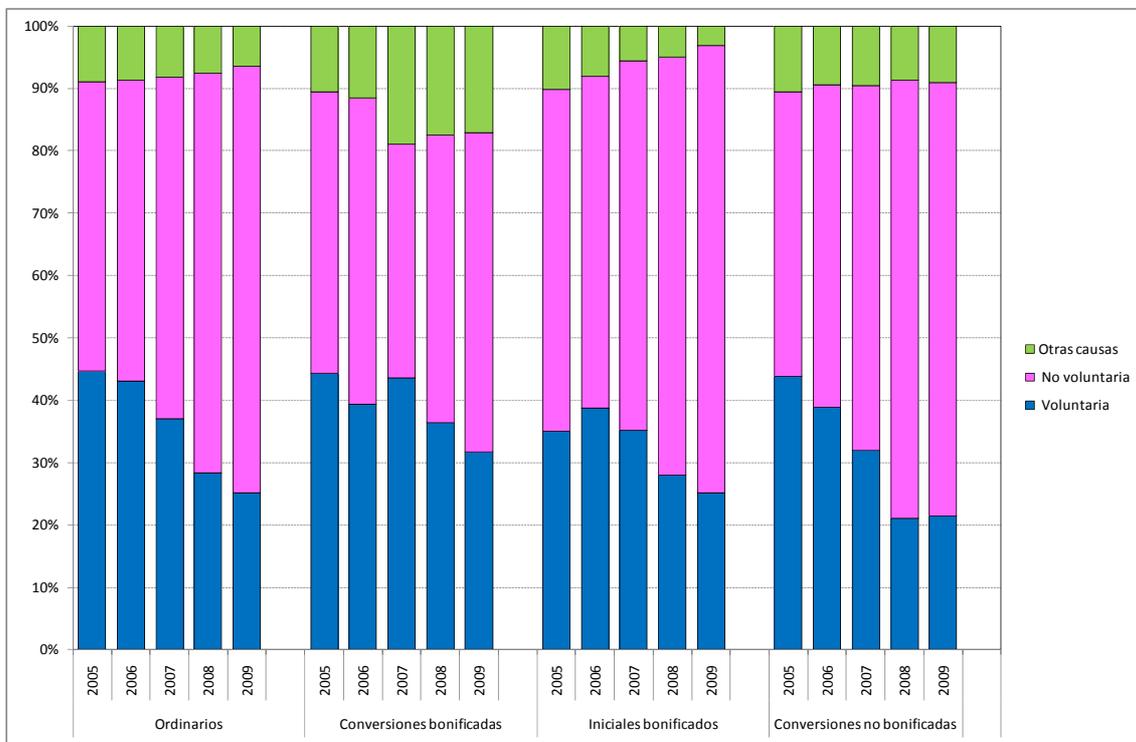
Cuadro 3-13. Distribución de los episodios de empleo indefinido que han finalizado según el tipo de contrato y la causa de baja. (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	ORDINARIOS	CONVERSIONES BONIFICADAS	INICIALES BONIFICADOS	CONVERSIONES NO BONIFICADAS	TOTAL
Voluntaria	37,92	41,05	34,25	30,85	36,33
No voluntaria (despido)	53,80	47,58	58,74	59,72	54,76
Fusión-absorción	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Fallecimiento	0,17	0,16	0,22	0,14	0,17
Pensionista	0,52	0,44	1,13	0,36	0,59
Baja de oficio	0,03	0,02	0,02	0,01	0,02
Agotamiento de ITE	0,12	0,22	0,19	0,15	0,16
Excedencia cuidado hijos	0,29	0,71	0,33	0,41	0,41
Baja Reg empleo	0,33	0,58	0,31	0,72	0,46
Excedencia cuidado fam	0,04	0,05	0,05	0,04	0,05
Suspensión	1,27	2,37	0,92	1,84	1,55
Baja oficio	0,12	0,04	0,08	0,10	0,09
Otras	5,37	6,77	3,78	5,66	5,41
TOTAL (episodios)	37311	20322	19414	20976	98023

Teniendo en cuenta esta distribución, se han agrupado las posibles causas de baja en tres grupos: baja voluntaria, baja no voluntaria (despido)

y otras causas (sumando todas las demás respuestas posibles). En el Gráfico 3-14 se recoge la distribución de la causa de baja en cada tipo de contrato indefinido, en general se observa que durante el período analizado y, en concreto, en los dos últimos años (2008 y 2009) las bajas voluntarias han perdido peso en todos los tipos de contratos, mientras que han aumentado los despidos (bajas no voluntarias) en todas las categorías. Sin duda la causa de baja recoge la situación de crisis económica actual, en la que la terminación de un contrato viene impuesta por la empresa y no por voluntad del trabajador.

Gráfico 3-14. Distribución por causa de baja de los contratos indefinidos que han finalizado, por tipo de contrato y por año de inicio (2005-2009) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

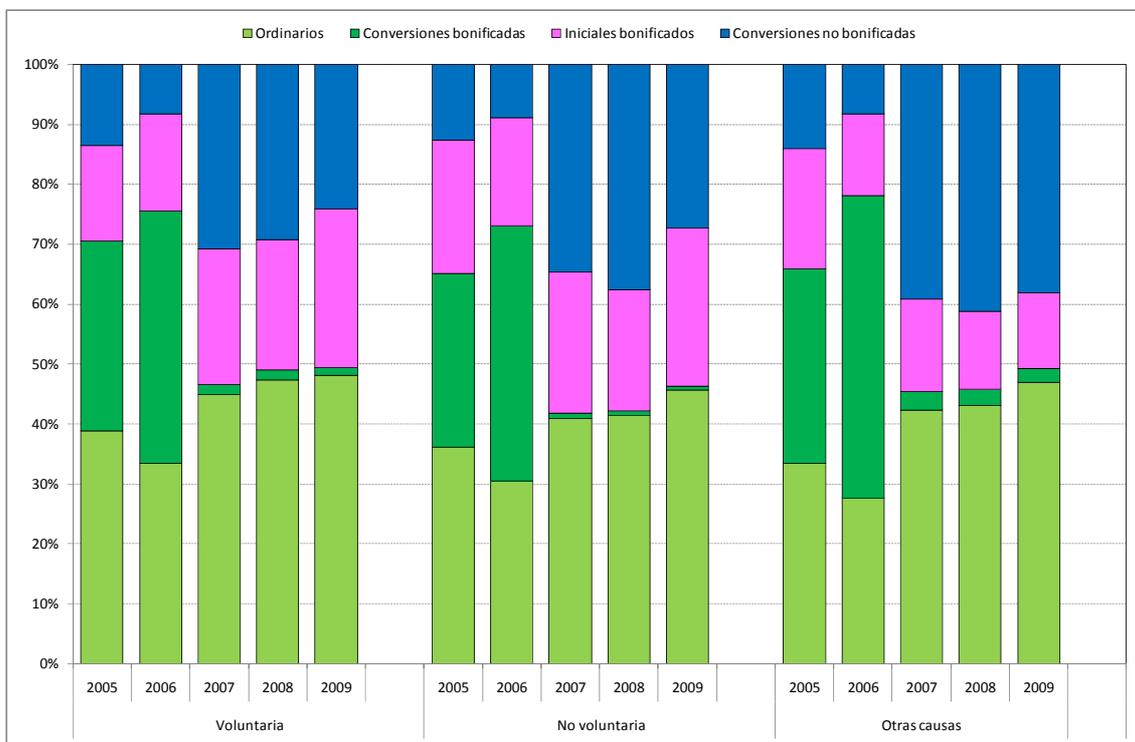


Considerando únicamente los dos últimos años, la proporción de finalizaciones voluntarias más alta se da en las conversiones bonificadas (por encima del 30 por ciento de los contratos de este tipo que terminan lo hacen por causa voluntaria). En el otro extremo, la proporción menor de terminaciones voluntarias se da en las conversiones no bonificadas, con un 20 por ciento. Los contratos iniciales bonificados en el año 2009 son los contratos en los que tiene más peso el despido como causa de baja, con un porcentaje del 72 por ciento; seguidos de las conversiones no bonificadas con un 69 por ciento de bajas no voluntarias. Las bajas por otras causas

son una categoría residual que no alcanzan el 10 por ciento, salvo en el caso de las conversiones bonificadas que suponen el 17 por ciento.

Otra lectura de los datos se presenta en el Gráfico 3-15, en el que se observa el peso de cada tipo de contrato en cada causa de baja. No hay diferencias significativas y todas las causas de baja reflejan la composición global de los contratos indefinidos.

Gráfico 3-15. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos que han finalizado según la causa de baja, por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



En el Cuadro 3-14 se analiza qué proporción de los contratos indefinidos que terminan estaban acogidos al menor despido, según la causa de baja. En los contratos ordinarios con baja voluntaria el 7,7 por ciento de estos contratos se habían acogido a la DAP 1ª de la ley 12/2001, un punto porcentual más que en el caso de los que terminan en despido o por otras causas. En el caso de las conversiones bonificadas los porcentajes han cambiado sustancialmente a lo largo del período, en el año 2009 la proporción con causa de finalización voluntaria es del 38 por ciento, mientras que con causa no voluntaria o con otras causas es del 57 por ciento. En los años anteriores no se observa esta diferencia, incluso algún

año (2008) la proporción es mayor en la baja voluntaria que en el resto. En los iniciales bonificados las proporciones son parecidas en toda las causas y en las conversiones no bonificadas en el 2009 destaca el porcentaje de los que finalizan por otras causas acogidos al menor despido, el doble que en los que finalizan de forma voluntaria o por despido.

Cuadro 3-14. Porcentaje de contratos indefinidos que han finalizado acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato, causa de baja y año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		VOLUNTARIA	NO VOLUNTARIA	OTRAS CAUSAS	TOTAL
Ordinarios	2005	4,58	3,70	4,38	4,15
	2006	5,61	5,61	6,36	5,68
	2007	5,28	6,17	5,63	5,80
	2008	5,04	5,10	4,33	5,03
	2009	7,69	6,72	6,52	6,95
Conversiones bonificadas	2005	0,20	0,23	1,27	0,33
	2006	41,03	46,96	47,29	44,66
	2007	80,27	81,75	81,25	81,01
	2008	71,83	66,67	58,82	67,18
	2009	38,46	57,14	57,14	51,22
Iniciales bonificados	2005	51,33	49,47	50,57	50,23
	2006	75,49	74,18	73,15	74,60
	2007	76,02	75,76	71,16	75,59
	2008	74,01	74,97	66,46	74,28
	2009	71,43	68,82	67,57	69,43
Conversiones no bonificadas	2005	0,00	0,15	0,00	0,07
	2006	30,91	31,79	36,07	31,85
	2007	56,43	55,50	61,09	56,33
	2008	44,46	42,06	47,24	43,02
	2009	4,87	5,66	11,61	6,03

3.4. Probabilidad de acceder a un tipo determinado de contrato indefinido

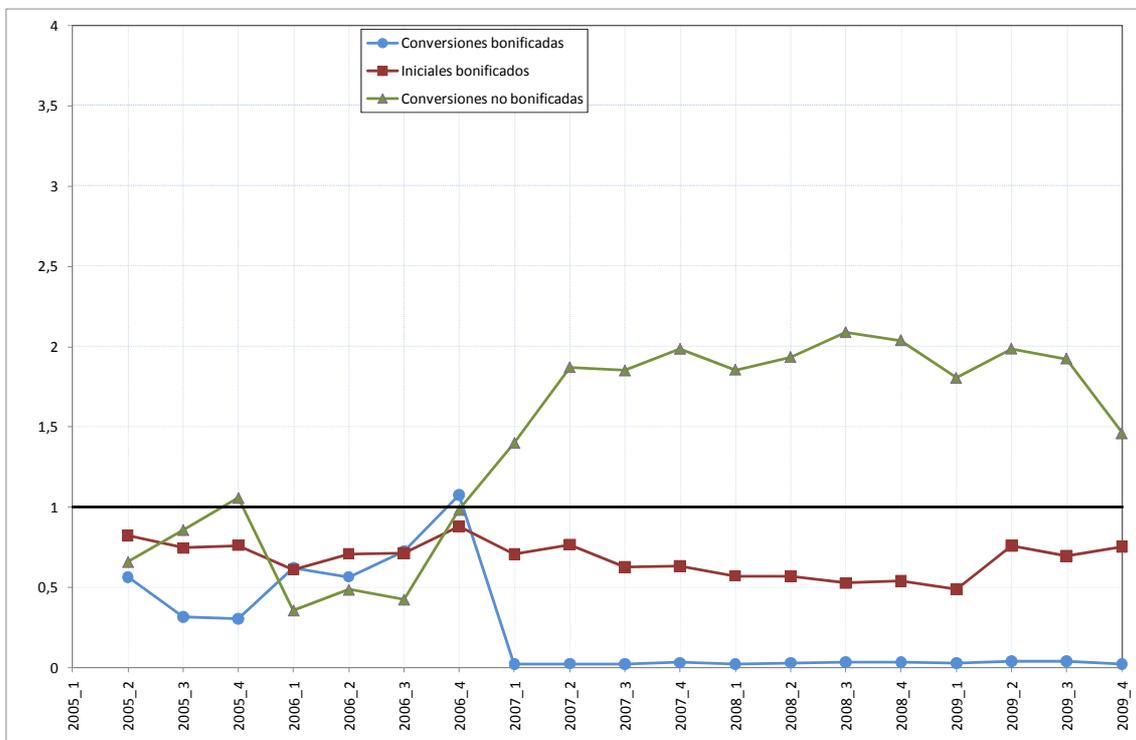
De la misma forma que con los datos de contratos se ha analizado la probabilidad de acceder a un tipo determinado de contrato indefinido y la probabilidad de acogerse al menor despido, se va a realizar el análisis con los datos resultantes del enlace entre la MCVL y el registro de contratos.

3.4.1. La probabilidad de acceder a los distintos tipos de contratos

Para este análisis se consideran cuatro tipos de contratos: los ordinarios, los bonificados, las conversiones bonificadas y las conversiones no bonificadas. Los modelos multinomiales estimados explican la probabilidad de acceder a uno u otro tipo de contrato en función de una serie de variables explicativas. En el análisis descriptivo se han estudiado las características de los episodios de empleo según el año de inicio del episodio (entre 2005 y 2009), en estos modelos se divide el período de observación en trimestres, desde el primero de 2005 hasta el cuarto de 2009. En todos los modelos las variables incluidas son el sexo, la edad, la comunidad autónoma del centro de trabajo, el tipo de empresa, el tamaño del establecimiento, la rama de actividad y la ocupación, además de la variación del empleo como variable de control del ciclo económico. Hay otras dos variables que se incluyen en alguna de las estimaciones, el nivel de estudios y el que el contrato se acoja al menor despido o no según la DAP 1ª de la ley 12/2001. El nivel de estudios es una variable que no está disponible para el primer trimestre del año 2005, por este motivo cuando se incluye en las estimaciones se pierde ese trimestre. La variable de estar o no acogido a menor despido se ha dejado fuera con el fin de poder observar, al introducirla posteriormente en las estimaciones, su influencia en el acceso a uno u otro tipo de contrato indefinido. En total se han estimado cuatro modelos, con y sin variable estudios y con y sin variable tipo de despido. Los resultados completos de los cuatro modelos se incluyen en el anexo de este capítulo y en este apartado se comentarán los resultados principales.

En el Gráfico 3-16 se presenta la probabilidad relativa de acceder a un tipo de contrato u otro, resultante del modelo en el que no se incluyen como explicativas ni la variable nivel de estudios ni el tipo de despido. En el eje de ordenadas se recoge la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato bonificado, una conversión bonificada o una conversión no bonificada frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato indefinido ordinario. En el eje de abscisas aparecen los distintos trimestres, siendo el trimestre de referencia el primero del año 2005.

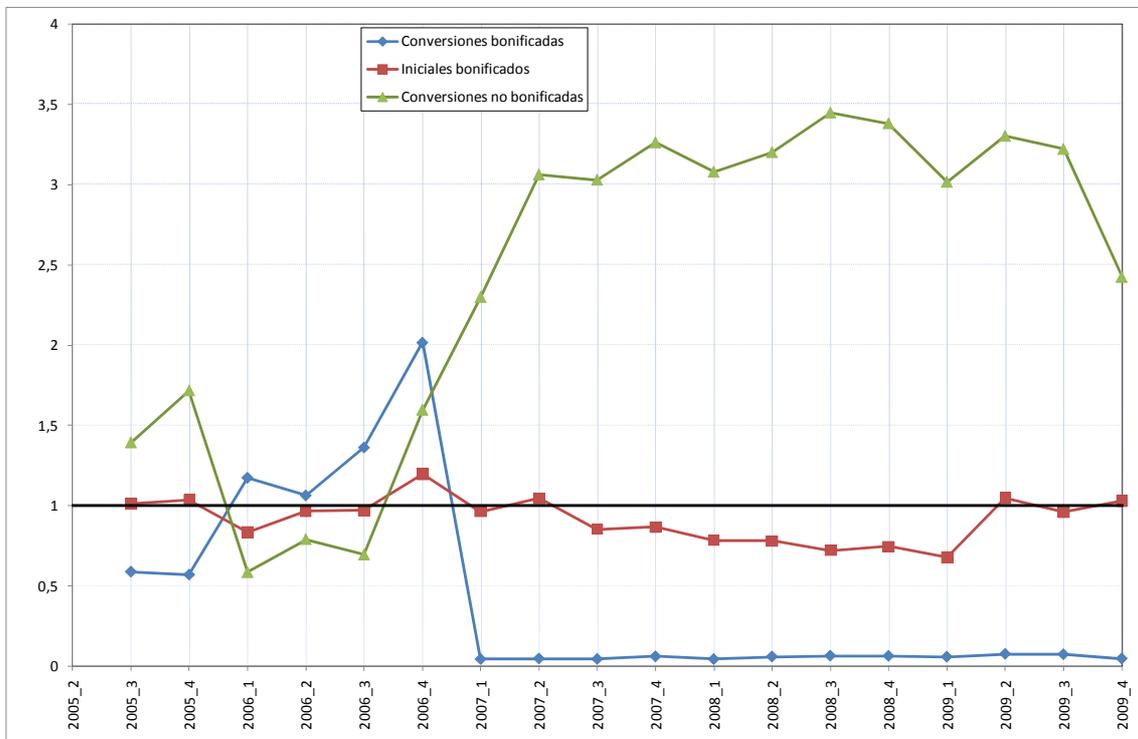
Gráfico 3-16. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2009. (Estimación sin las variables nivel de estudios y coste del despido)(Categoría de referencia: I trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Cuando en un trimestre la probabilidad de que un episodio de empleo indefinido sea de un determinado tipo (bonificado o conversión) sea mayor que la probabilidad de que ese episodio sea un indefinido ordinario, la probabilidad relativa estará por encima de la unidad, mientras que cuando sea menor estará por debajo, en el caso de que la probabilidad relativa de que un episodio de empleo sea de un tipo o de otro no sea significativamente distinta la probabilidad relativa tomará el valor uno.

En el caso de las conversiones bonificadas hay que tener en cuenta, como ya se ha comentado, que el período especial de bonificación establecido en la reforma del año 2006 va desde julio de 2006 hasta diciembre de 2007. Debido a este plazo, se puede observar en el gráfico que en la primera parte del período la probabilidad relativa aumenta, llegando incluso a superar la unidad en el cuarto trimestre de 2006, a partir de aquí disminuye hasta hacerse cero con la desaparición de las bonificaciones. El efecto de la reforma sobre los contratos iniciales bonificados no se aprecia en las probabilidades relativas, en todos los períodos están por debajo de la unidad y apenas hay cambios. A partir de la puesta en marcha de la reforma y con la consiguiente desaparición de las conversiones bonificadas, se registra un aumento en la probabilidad relativa de las conversiones no bonificadas, manteniéndose por encima de la unidad desde el cuarto trimestre de 2006.

Gráfico 3-17. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2009 (Estimación con la variable nivel de estudios y sin el coste del despido) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

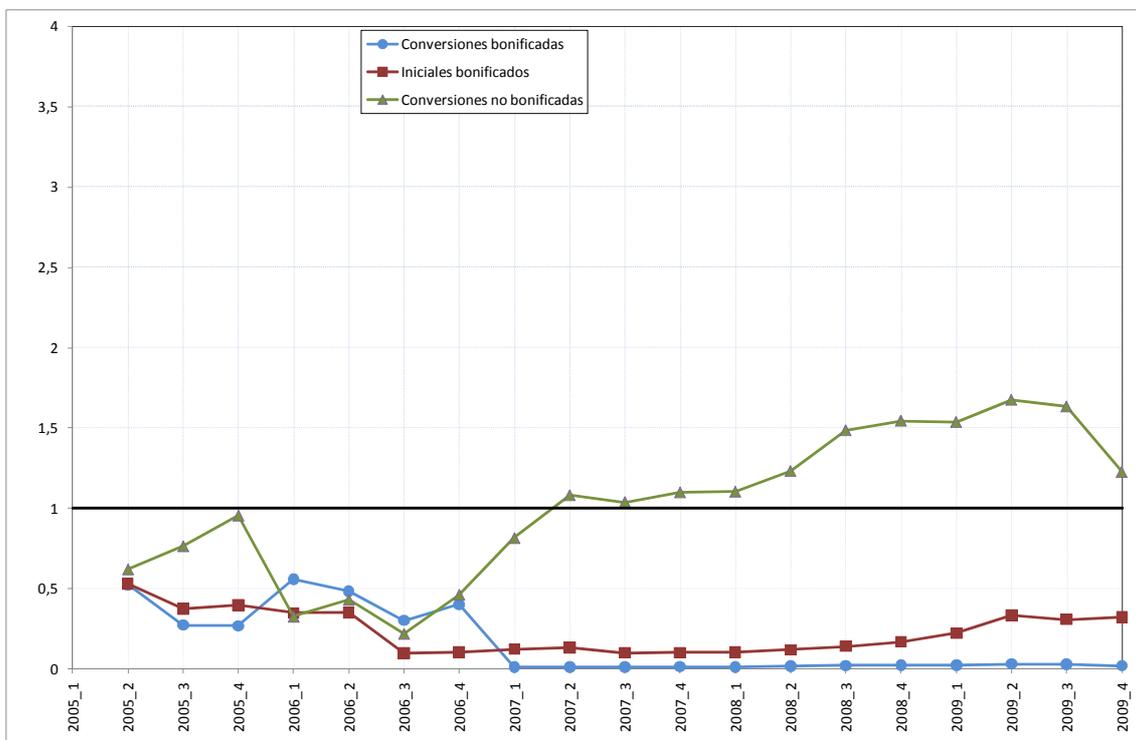


En el Gráfico 3-17 se muestran las probabilidades relativas cuando se controla también por el nivel de estudios, en este caso no se dispone de

información sobre el primer trimestre de 2005 y el trimestre que se toma como referencia es el segundo de 2005. Como resultado de introducir la variable nivel de estudios en el modelo las probabilidades relativas de todos los contratos aumentan, por lo que puede concluirse que esta variable es significativa para explicar el acceso a los distintos tipos de contratos indefinidos. En el caso de las conversiones bonificadas la probabilidad pasa a estar por encima de la unidad durante todo el año 2006, destacando la probabilidad más alta en el último trimestre.

Con el objetivo de comprobar cómo incide el tipo de despido en los distintos contratos se han estimado dos modelos más. En el Gráfico 3-18 se presentan las probabilidades relativas cuando no se incluye el nivel de estudios pero sí el mayor o menor despido.

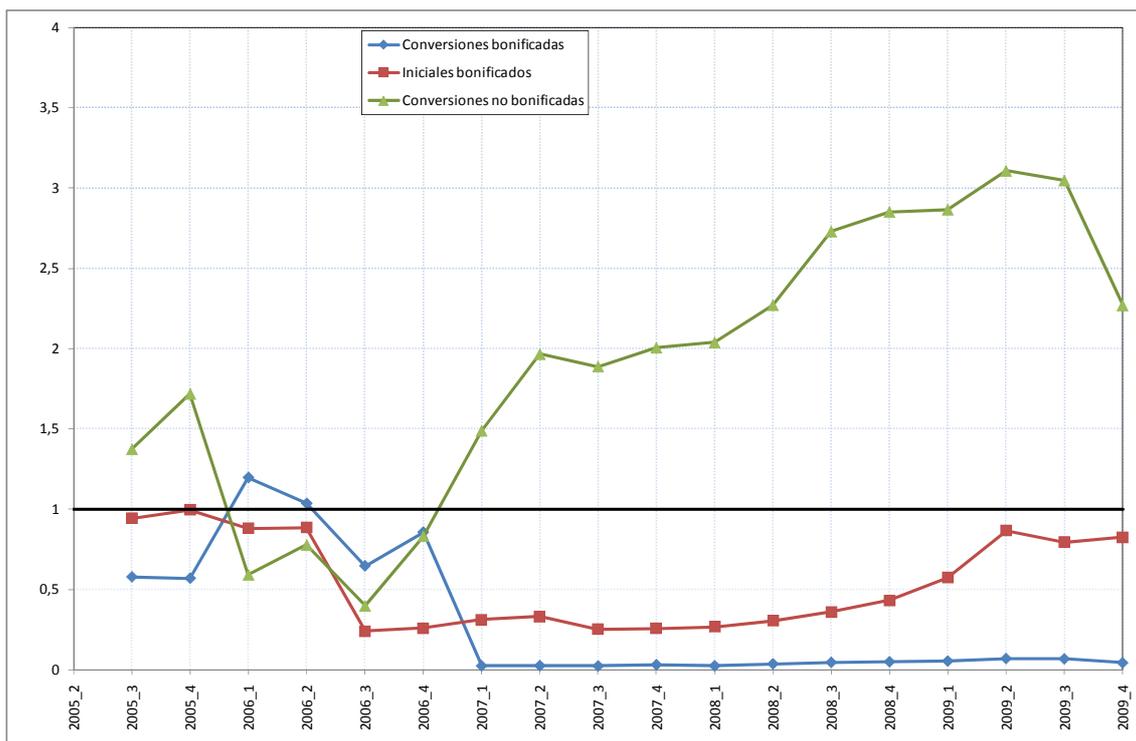
Gráfico 3-18. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2009 (Estimación sin la variable nivel de estudios y con el coste del despido) (Categoría de referencia: I trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Comparando este gráfico con el de las probabilidades relativas sin nivel de estudios y sin coste de despido puede verse que al controlar por el mayor o menor despido de los distintos contratos las probabilidades

relativas disminuyen en todos los contratos, siendo el menor despido la categoría de referencia. En el caso de las conversiones bonificadas la probabilidad disminuye entre el primer trimestre de 2006 y el tercero, se recupera ligeramente en el cuarto y a partir de 2007 disminuye hasta cero. Las conversiones no bonificadas tienen una probabilidad casi uno cuando se controla por costes de despido durante todo el año 2007, a partir del primer trimestre de 2008 aumentan, pero bastante menos que en el modelo sin costes de despido. Es decir, podría interpretarse que la variable costes de despido hace que sean más parecidas las conversiones no bonificadas y los contratos ordinarios, mientras que diferencia más los ordinarios de los bonificados y de las conversiones bonificadas.

Gráfico 3-19. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres, 2005-2009 (Estimación con las variables nivel de estudios y coste del despido) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



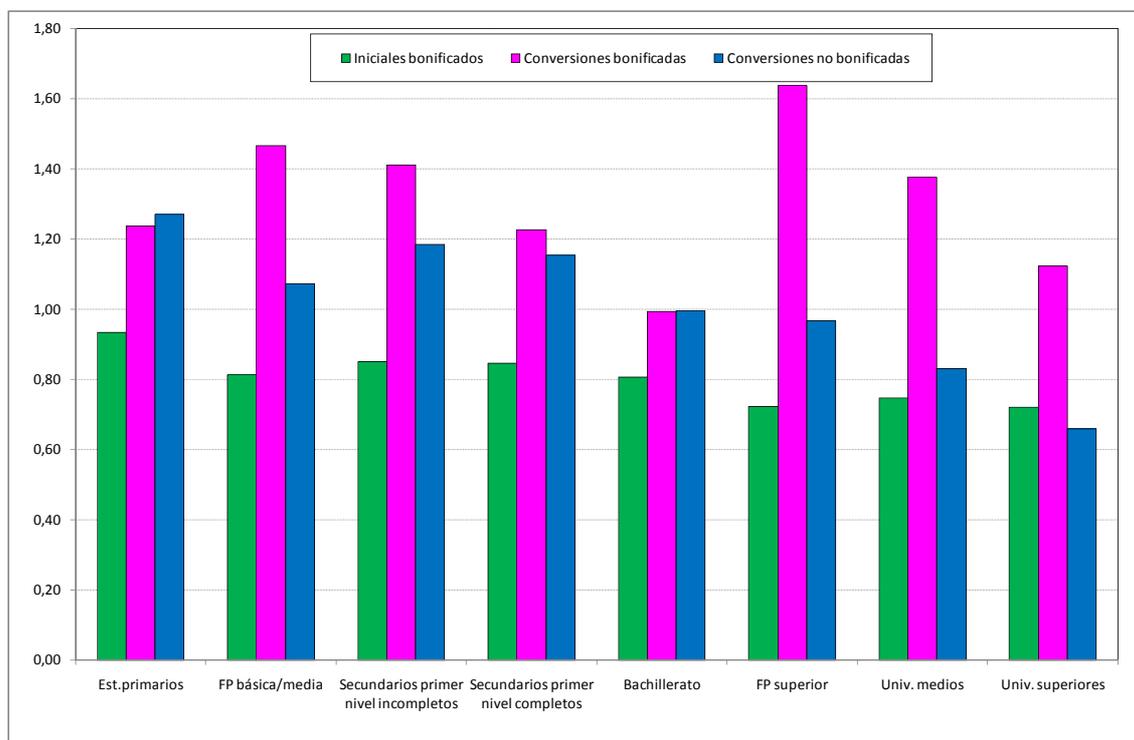
Por último, en el Gráfico 3-19 se presentan las probabilidades relativas de acceder a uno u otro tipo de contrato cuando se controla además de por todas las variables anteriores por el nivel de estudios y por los costes de despido. De nuevo se observa que los costes de despido disminuyen las probabilidades relativas de acceder a todos los contratos respecto a los contratos ordinarios. Es decir, podría interpretarse que los mayores costes de despido (a igualdad de las demás variables) disminuyen la probabilidad de acceder a otros tipos de contratos indefinidos no ordinarios.

Por lo que respecta a otras variables incluidas en las estimaciones, cabe señalar que en el caso de los hombres la probabilidad de acceder a cualquier episodio de empleo indefinido vía un contrato no ordinario es menor que la de las mujeres. En cuanto a la edad, entre los de 25-29 años la probabilidad de acceder a una conversión es mayor que para otros grupos de edad y entre los mayores de 45 años la probabilidad es mayor en los contratos iniciales bonificados.

A continuación se presentan gráficamente los resultados obtenidos en algunas otras variables incluidas en los modelos, las probabilidades relativas son el resultado de la estimación completa con todas las variables (nivel de estudios y coste de despido). En general, las probabilidades obtenidas concuerdan con la descripción de las características analizadas en los apartados anteriores de este capítulo.

En el Gráfico 3-20 se muestran las probabilidades relativas de acceder a los tres tipos de contrato, respecto a un contrato ordinario, por niveles de estudios. La categoría de referencia es "sin estudios". Las conversiones bonificadas son más probables que los indefinidos ordinarios en cualquier nivel de estudios, salvo en bachiller que están igualadas. Las conversiones no bonificadas son menos probables que los indefinidos ordinarios en los niveles altos de estudios. Y los iniciales bonificados son más probables en la categoría de referencia que en cualquiera de los otros niveles de estudios.

Gráfico 3-20. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Sin estudios, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



En el Gráfico 3-21 se muestran las probabilidades por comunidades autónomas, siendo Andalucía la categoría de referencia. Los resultados muestran que las conversiones bonificadas son más probables en Cantabria, Aragón, País Vasco, Galicia y Comunidad Valenciana que en Andalucía. Las conversiones no bonificadas más probables en Cantabria y Canarias y los contratos iniciales bonificados solo son menos probables que en Andalucía en Castilla La Mancha, Baleares y La Rioja.

En el Gráfico 3-22 aparecen las probabilidades relativas por rama de actividad. La rama de actividad de referencia es la Agricultura y Pesca. En todas las ramas de actividad, menos en la Administración Pública, es más probable que se den contratos indefinidos no ordinarios que en la rama de referencia. Los contratos iniciales bonificados y las conversiones no bonificadas son más probables en Sanidad, Educación y Servicios personales. Las conversiones bonificadas también y además en Energía e Industria manufacturera.

Gráfico 3-21. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Andalucía, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

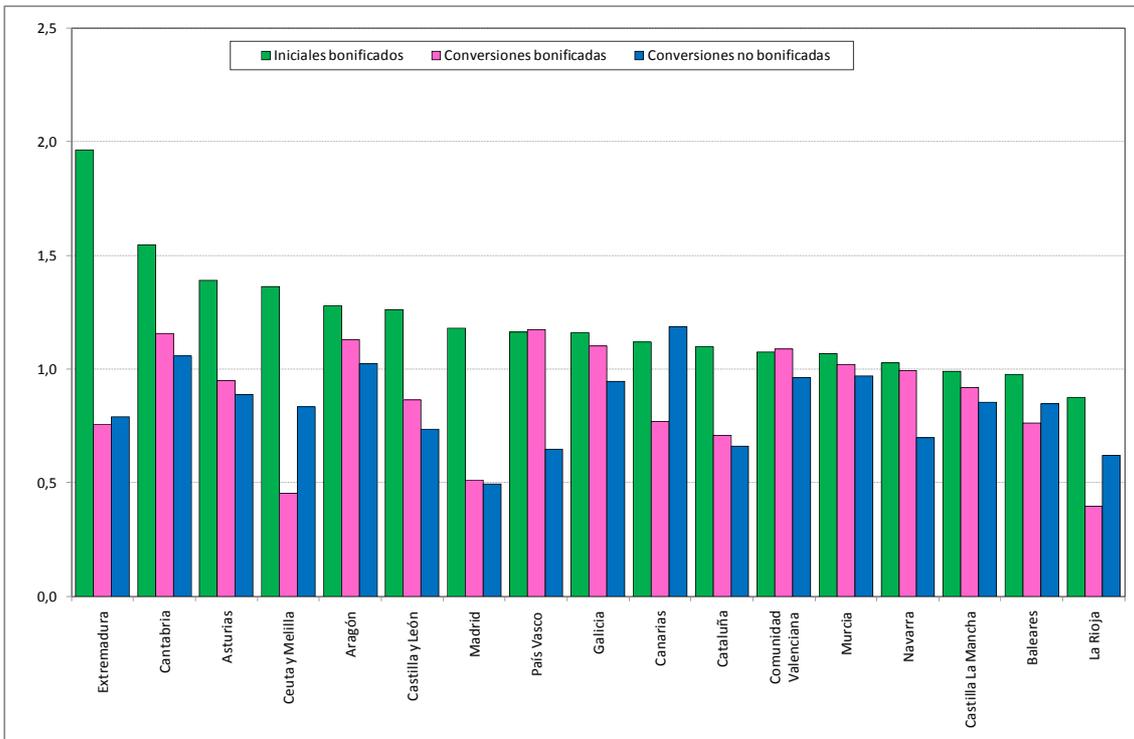
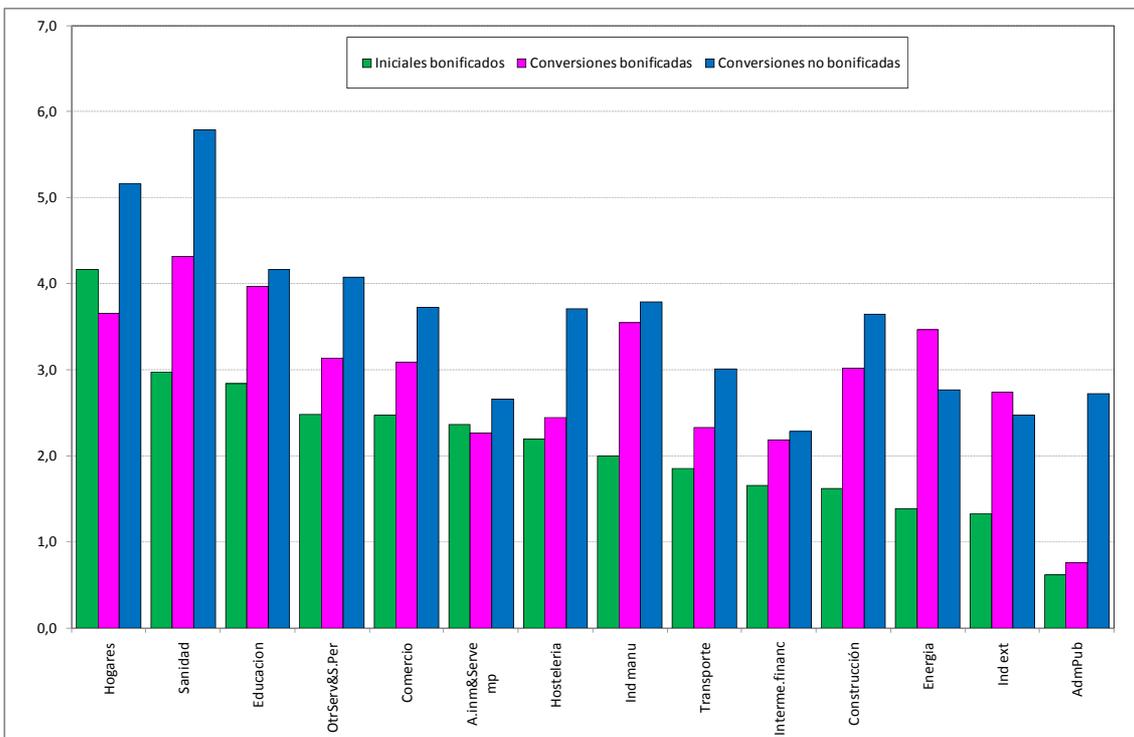
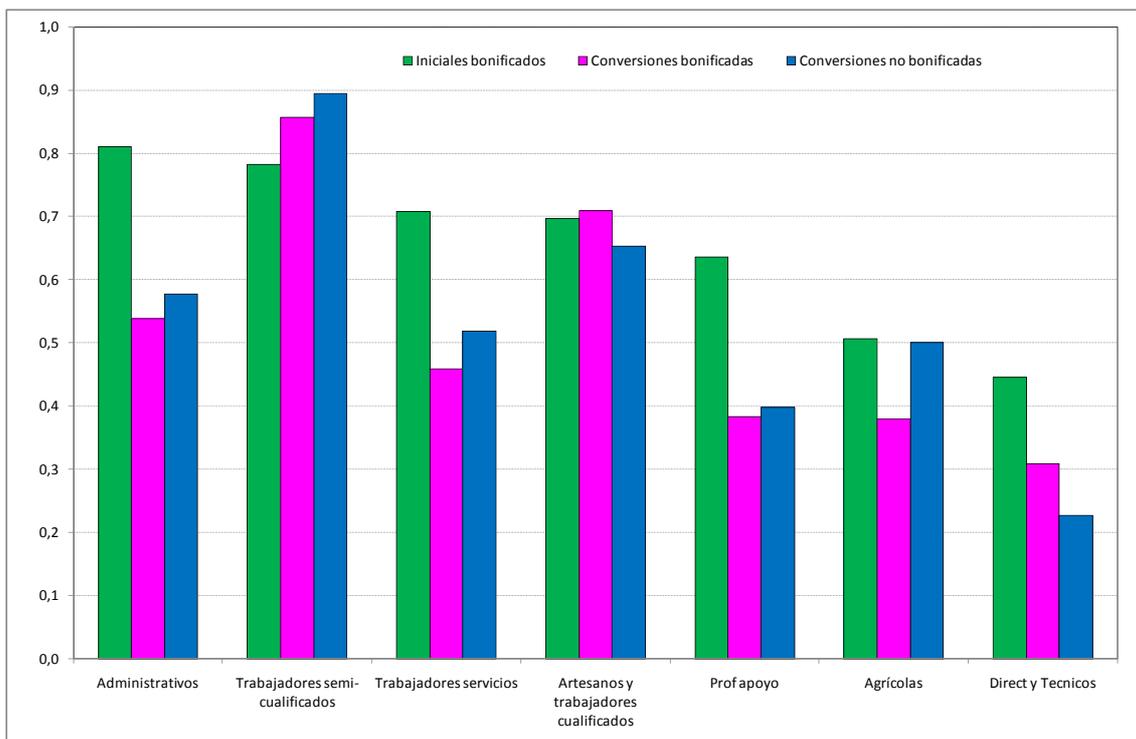


Gráfico 3-22. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Agricultura y pesca, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



Por último, en el Gráfico 3-23 se recogen las probabilidades relativas por grupo de ocupación. Hay que destacar que todas las probabilidades están por debajo de la unidad, es decir, es menos probable que se den los distintos contratos indefinidos (iniciales y conversiones) en cualquier grupo de ocupación que entre los trabajadores no cualificados. Es en el grupo de trabajadores semi-cualificados en el que las probabilidades relativas son más altas, aún estando por debajo de la unidad. Es decir, el acceso al empleo indefinido a través de bonificaciones y conversiones es más probable para los trabajadores que pertenecen a grupos ocupacionales de baja cualificación.

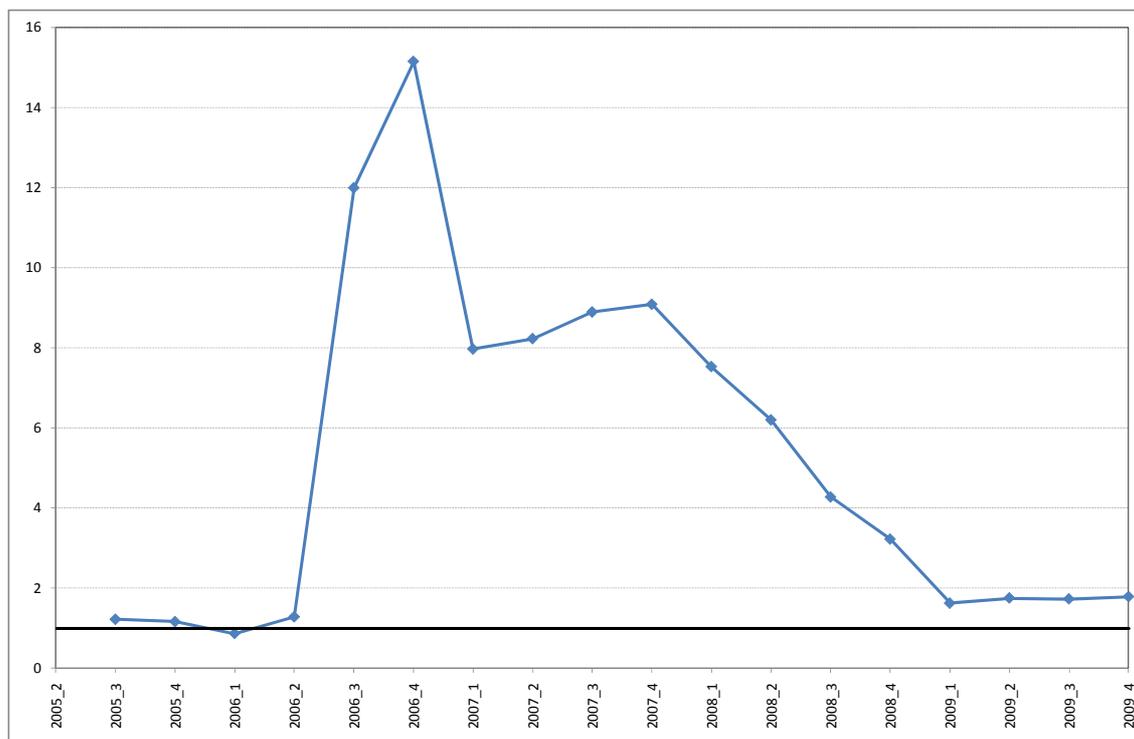
Gráfico 3-23. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: Trabajadores no cualificados, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



3.4.2. La probabilidad de acogerse al menor despido

Para terminar este capítulo se ha estimado un modelo de probabilidad de que los contratos indefinidos se acojan o no a un menor despido. En el Gráfico 3-24 se presentan las probabilidades relativas de que el contrato tenga menor despido a lo largo del período analizado, controlando por una serie de variables, en concreto, las variables explicativas son las mismas que en el apartado anterior. Los resultados son los esperados, ya que es en el tercer y cuarto trimestre del año 2006 cuando la probabilidad aumenta de forma notable.

Gráfico 3-24. Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido por trimestres (2005-2009) (Categoría de referencia: II trimestre de 2005, intervalos de confianza estimados al 95 por ciento) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)



En cuanto al resto de variables incluidas en el modelo, destaca que, a igualdad de condiciones, para los hombres es más probable el recurso al menor despido que para las mujeres, que la probabilidad disminuye con la edad (más probable entre los más jóvenes). El nivel de estudios también aumenta la probabilidad del menor despido. Las Comunidades Autónomas en las que es más probable su utilización son Asturias y Galicia y menos en Baleares, Canarias, Cataluña, Madrid y Murcia.

Ni el sector de actividad, ni el tipo o tamaño de empresa resultan variables relevantes para explicar el recurso al menor coste de despido. Y, por lo que respecta a la variable del trimestre que se analiza la probabilidad aumenta considerablemente a partir del segundo trimestre de 2006.

3.5. Anexo

Cuadro 3-15. Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido sea de un tipo u otro (categoría de referencia indefinidos ordinarios). Modelo con la variable estudios y con y sin costes de despido (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	CONVERSIONES BONIFICADAS				INICIALES BONIFICADOS				CONVERSIONES NO BONIFICADAS			
	Coef		Coef		Coef		Coef.		Coef		Coef	
Constante	2,49	**	0,06		3,84	**	0,41	**	0,73	**	-1,42	**
Variación del empleo en el trimestre	0,00		0,00		-0,01		-0,01		0,00		0,00	
Antigüedad en el sistema	-0,03	**	-	**	0,01	*	0,01	**	-0,01	**	-0,01	**
Hombre	-0,39	**	-	**	-1,16	**	-0,99	**	-0,44	**	-0,36	**
Mujer(&)			0,33									
25-29	0,17	**	0,16	**	-0,35	**	-0,37	**	0,04		0,05	
30-34	-0,10	*	-	**	-0,65	**	-1,07	**	-0,03		-0,20	**
35-44	-0,07		-	**	-0,59	**	-1,41	**	-0,09	*	-0,40	**
45 +	-0,29	**	-	**	0,17	*	0,06		-0,33	**	-0,37	**
Menor de 25 años(&)			0,32									
Est. primarios	0,21	*	0,26	**	-0,07		0,01		0,24	**	0,27	**
FP básica/media	0,38	**	0,46	**	-0,21	**	-0,06		0,07		0,14	**
Secundarios 1er n.incom	0,34	**	0,40	**	-0,16	*	-0,08		0,17	**	0,21	**
Secundarios 1er niv.comp	0,20	**	0,27	**	-0,17	**	-0,05		0,14	**	0,20	**
Bachillerato	-0,01		0,05		-0,22	**	-0,14	**	0,00		0,04	
FP superior	0,49	**	0,56	**	-0,33	**	-0,19	**	-0,04		0,03	
Univ. medios	0,32	**	0,40	**	-0,29	**	-0,13	*	-0,19	**	-0,11	
Univ. superiores	0,12	*	0,18	**	-0,33	**	-0,18	**	-0,42	**	-0,36	**
Sin estudios(&)												
Aragón	0,24	**	0,25	**	0,24	**	0,31	**	0,02		0,05	
Asturias	0,09		0,14		0,33	**	0,49	**	-0,12		-0,06	
Baleares	-0,14		-	**	-0,02		-0,21	*	-0,17	*	-0,25	**
Canarias	-0,17	*	-	**	0,11		-0,22	**	0,17	**	0,04	
Cantabria	0,32	**	0,25	*	0,44	**	0,36	**	0,06		0,01	
Castilla-La Mancha	0,02		-		-0,01		-0,03		-0,16	**	-0,18	**
Castilla y León	-0,05		-		0,23	**	0,28	**	-0,31	**	-0,29	**
Cataluña	-0,28	**	-	**	0,09	*	-0,08	*	-0,42	**	-0,50	**
Comunidad Valenciana	0,16	**	0,13	**	0,07		0,06		-0,04		-0,05	
Extremadura	-0,13		-	*	0,67	**	0,55	**	-0,24	**	-0,31	**
Galicia	0,19	**	0,23	**	0,15	*	0,29	**	-0,06		-0,01	
Madrid	-0,61	**	-	**	0,17	**	-0,08	*	-0,71	**	-0,82	**
Murcia	0,13		0,03		0,06		-0,09		-0,03		-0,11	
Navarra	0,15		0,13		0,03		0,06		-0,36	**	-0,35	**
País Vasco	0,26	**	0,24	**	0,15	*	0,19	**	-0,43	**	-0,43	**
La Rioja	-0,69	**	-	**	-0,13		-0,26		-0,48	**	-0,56	**
Ceuta y Melilla	-0,25		-		0,31		0,24		-0,18		-0,26	
			0,30									

Andalucía(&)												
Direct y Tecnicos	-1,10	**	-	**	-0,81	**	-0,69	**	-1,42	**	-1,38	**
			1,08									
Prof apoyo	-0,89	**	-	**	-0,45	**	-0,38	**	-0,87	**	-0,85	**
			0,87									
Administrativos	-0,55	**	-	**	-0,21	**	-0,13	**	-0,49	**	-0,47	**
			0,52									
Trabajadores servicios	-0,71	**	-	**	-0,35	**	-0,31	**	-0,60	**	-0,61	**
			0,72									
Agrícolas	-0,71	**	-	**	-0,68	**	-0,43	**	-0,49	**	-0,37	**
			0,63									
Artesanos y trabajadores cualificados	-0,28	**	-	**	-0,36	**	-0,25	**	-0,37	**	-0,33	**
			0,24									
Trabajadores semi- cualificados	-0,08		-		-0,25	**	-0,19	**	-0,05		-0,03	
			0,05									
Trabajadores no cualificados(&)												
Ind. Extractiva	1,01	**	1,10	**	0,28		0,49	*	0,90	**	1,00	**
Ind. Manufacturas	1,27	**	1,29	**	0,69	**	0,79	**	1,33	**	1,39	**
Energía	1,24	**	1,22	**	0,33		0,40	*	1,02	**	1,06	**
Construcción	1,10	**	1,13	**	0,48	**	0,55	**	1,29	**	1,34	**
Comercio	1,13	**	1,09	**	0,90	**	0,89	**	1,31	**	1,32	**
Hostelería	0,89	**	0,84	**	0,79	**	0,75	**	1,31	**	1,30	**
Transporte	0,85	**	0,78	**	0,62	**	0,56	**	1,10	**	1,09	**
Intermediarios financieros	0,78	**	0,75	**	0,51	**	0,54	**	0,82	**	0,85	**
A.inm & Serv. empresas	0,82	**	0,75	**	0,86	**	0,78	**	0,98	**	0,94	**
Adm. Pública	-0,28		-	*	-0,48		-0,75	**	1,00	**	0,88	**
			0,47									
Educación	1,38	**	1,30	**	1,04	**	0,99	**	1,43	**	1,41	**
Sanidad	1,46	**	1,40	**	1,09	**	1,01	**	1,76	**	1,74	**
Otros Serv. & Serv. Pers.	1,14	**	1,11	**	0,91	**	0,89	**	1,41	**	1,41	**
Hogares	1,30	**	1,24	**	1,43	**	1,36	**	1,64	**	1,61	**
Agricultura y Pesca(&)												
Sociedades anónimas	0,12	*	0,11	*	-0,36	**	-0,41	**	0,23	**	0,22	**
Otras sociedades	0,03		0,03		-0,12	**	-0,14	**	0,22	**	0,22	**
Cooperativas y similares	0,08		0,11		-0,30	**	-0,25	**	0,14	*	0,17	**
Sector público	-0,63	**	-	**	-1,70	**	-1,80	**	-0,61	**	-0,64	**
			0,64									
Persona física(&)												
Mayor despido (45 días)	-2,70	**			-4,20	**			-2,32	**		
Menor despido (33 días) (&)												
0 (Cierre)	-0,20	**	-	**	-0,23	**	-0,30	**	-0,01		-0,05	
			0,25									
5 a 9	0,20	**	0,20	**	-0,11	**	-0,10	**	0,26	**	0,26	**
10 a 19	0,32	**	0,32	**	-0,19	**	-0,19	**	0,41	**	0,42	**
20 a 49	0,35	**	0,36	**	-0,30	**	-0,31	**	0,42	**	0,43	**
50 a 99	0,29	**	0,31	**	-0,40	**	-0,41	**	0,39	**	0,41	**
100 a 249	0,26	**	0,28	**	-0,59	**	-0,58	**	0,25	**	0,27	**
250 a 499	0,15	*	0,16	*	-0,62	**	-0,60	**	0,16	**	0,18	**
500 y más	0,14	*	0,15	**	-0,46	**	-0,46	**	-0,29	**	-0,28	**
De 1 a 5(&)												
2005_3	-0,55	**	-	**	-0,06		0,01		0,32	**	0,33	**
			0,53									
2005_4	-0,56	**	-	**	0,00		0,04		0,54	**	0,54	**
			0,56									
2006_1	0,18	**	0,16	**	-0,13		-0,18	*	-0,52	**	-0,54	**
2006_2	0,03		0,06		-0,12		-0,03		-0,25	**	-0,23	**
2006_3	-0,44	**	0,31	**	-1,42	**	-0,03		-0,92	**	-0,36	**

2006_4	-0,16	**	0,70	**	-1,35	**	0,18	*	-0,18	**	0,47	**
2007_1	-3,71	**	- 3,10	**	-1,16	**	-0,04		0,40	**	0,83	**
2007_2	-3,65	**	- 3,03	**	-1,11	**	0,04		0,68	**	1,12	**
2007_3	-3,74	**	- 3,08	**	-1,37	**	-0,16	*	0,64	**	1,11	**
2007_4	-3,46	**	- 2,79	**	-1,35	**	-0,14	*	0,70	**	1,18	**
2008_1	-3,69	**	- 3,11	**	-1,32	**	-0,24	**	0,71	**	1,12	**
2008_2	-3,29	**	- 2,80	**	-1,19	**	-0,25	**	0,82	**	1,16	**
2008_3	-3,07	**	- 2,72	**	-1,02	**	-0,33	**	1,00	**	1,24	**
2008_4	-2,99	**	- 2,74	**	-0,84	**	-0,29	**	1,05	**	1,22	**
2009_1	-2,90	**	- 2,82	**	-0,55	**	-0,39	**	1,05	**	1,10	**
2009_2	-2,66	**	- 2,56	**	-0,14		0,05		1,13	**	1,19	**
2009_3	-2,68	**	- 2,59	**	-0,23	*	-0,04		1,11	**	1,17	**
2009_4	-3,12	**	- 3,03	**	-0,19	*	0,03		0,82	**	0,89	**
2005_2(&)												

Número de casos 162962

(&) categoría de referencia

**significativo al 99 %, * significativo al 95%

Cuadro 3-16. Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido sea de un tipo u otro, con y sin costes de despido y sin la variable estudios. (Categoría de referencia: indefinidos ordinarios) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	CONVERSIONES BONIFICADAS				INICIALES BONIFICADAS				CONVERSIONES NO BONIFICADAS			
	Con costes de despido		Sin costes de despido		Con costes de despido		Sin costes de despido		Con costes de despido		Sin costes de despido	
	Coef	Sig.	Coef	Sig.	Coef	Sig.	Coef	Sig.	Coef	Sig.	Coef	Sig.
Constante	3,49	**	0,99	**	4,60	**	0,66	**	1,49	**	-0,71	**
Variación del empleo en el trimestre	0,00		0,00		-0,01		-0,01		-0,01		-0,01	
Antigüedad en el sistema	-0,02	**	-0,02	**	0,01	**	0,02	**	0,00	*	0,00	*
Hombre	-0,37	**	-0,31	**	-1,20	**	-1,04	**	-0,44	**	-0,37	**
Mujer(&)												
25-29	0,12	**	0,13	**	-0,42	**	-0,41	**	-0,03		-0,02	
30-34	-0,16	**	-0,32	**	-0,74	**	-1,10	**	-0,15	**	-0,30	**
35-44	-0,17	**	-0,47	**	-0,72	**	-1,44	**	-0,23	**	-0,50	**
45 +	-0,41	**	-0,44	**	0,14	*	0,04		-0,46	**	-0,50	**
Menor de 25 años(&)												
Aragón	0,28	**	0,29	**	0,23	**	0,29	**	0,00		0,03	
Asturias	0,11		0,16		0,32	**	0,47	**	-0,14		-0,09	
Baleares	-0,08		-0,19	*	-0,01		-0,19	*	-0,15	*	-0,23	**
Canarias	-0,14	*	-0,28	**	0,08		-0,22	**	0,19	**	0,07	
Cantabria	0,36	**	0,29	**	0,47	**	0,38	**	0,07		0,02	
Castilla-La Mancha	0,07		0,03		0,02		-0,01		-0,13	*	-0,15	**
Castilla y León	-0,01		0,01		0,23	**	0,28	**	-0,31	**	-0,30	**
Cataluña	-0,25	**	-0,34	**	0,06		-0,10	*	-0,43		-0,51	**
Comunidad Valenciana	0,18	**	0,16	**	0,07		0,06		-0,03		-0,04	
Extremadura	-0,13		-0,20	*	0,65	**	0,54	**	-0,24	**	-0,31	**
Galicia	0,22	**	0,26	**	0,17	**	0,29	**	-0,04		0,00	
Madrid	-0,60	**	-0,72	**	0,10	*	-0,11	**	-0,75	**	-0,86	**
Murcia	0,14	*	0,05		0,10		-0,06		0,00		-0,08	
Navarra	0,17		0,16		-0,01		0,03		-0,41	**	-0,40	**
País Vasco	0,25	**	0,24	**	0,14	*	0,18	**	-0,48	**	-0,47	**
La Rioja	-0,71	**	-0,79	**	-0,14		-0,25	*	-0,50	**	-0,57	**
Ceuta y Melilla	-0,27		-0,32		0,23		0,18		-0,21		-0,28	
Andalucía(&)												
Direct y Tecnicos	-1,05	**	-1,05	**	-0,72	**	-0,70	**	-1,62	**	-1,61	**
Prof apoyo	-0,87	**	-0,85	**	-0,48	**	-0,41	**	-0,98	**	-0,97	**
Administrativos	-0,53	**	-0,51	**	-0,24	**	-0,18	**	-0,58	**	-0,56	**
Trabajadores servicios	-0,72	**	-0,73	**	-0,37	**	-0,35	**	-0,63	**	-0,64	**
Agrícolas	-0,73	**	-0,64	**	-0,67	**	-0,43	**	-0,51	**	-0,39	**
Artesanos y trabajadores cualificados	-0,29	**	-0,25	**	-0,39	**	-0,26	**	-0,40	**	-0,35	**
Trabajadores semi-cualificados	-0,11	*	-0,07		-0,26	**	-0,19	**	-0,07		-0,03	**
Trabajadores no cualificados(&)												
Ind. Extractiva	1,00	**	1,08	**	0,28		0,47	*	0,92	**	1,00	**
Ind. Manufacturas	1,28	**	1,30	**	0,72	**	0,81	**	1,31	**	1,37	**
Energía	1,30	**	1,29	**	0,40		0,46	*	0,98	**	1,01	**
Construcción	1,11	**	1,13	**	0,54	**	0,59	**	1,28	**	1,31	**
Comercio	1,13	**	1,10	**	0,93	**	0,92	**	1,30	**	1,30	**
Hostelería	0,90	**	0,85	**	0,82	**	0,79	**	1,31	**	1,30	**
Transporte	0,87	**	0,82	**	0,63	**	0,58	**	1,06	**	1,05	**
Intermediarios financieros	0,77	**	0,74	**	0,54	**	0,57	**	0,73	**	0,76	**
A.inm & Serv. empresas	0,75	**	0,70	**	0,82	**	0,77	**	0,90	**	0,87	**

Adm. Pública	-0,28		-0,43	*	-0,56		-0,79	**	0,98	**	0,87	**
Educación	1,35	**	1,29	**	0,99	**	0,98	**	1,35	**	1,35	**
Sanidad	1,51	**	1,46	**	1,06	**	1,01	**	1,72	**	1,71	**
Otros Serv. & Serv. Pers.	1,17	**	1,15	**	0,94	**	0,93	**	1,40	**	1,40	**
Hogares	1,36	**	1,31	**	1,52	**	1,44	**	1,71	**	1,67	**
Agricultura y Pesca(&)												
Sociedades anónimas	0,05		0,05		-0,40	**	-0,43	**	0,19	**	0,19	**
Otras sociedades	-0,02		-0,02		-0,15	**	-0,16	**	0,21	**	0,21	**
Cooperativas y similares	-0,02		0,01		-0,35	**	-0,29	**	0,05		0,09	
Sector público	-0,71	**	-0,70	**	-1,72	**	-1,79	**	-0,68	**	-0,70	**
Persona física(&)												
Mayor despido (45 días)	-2,68	**			-4,18	**			-2,30	**		
Menor despido (33 días)												
(&)												
0 (Cierre)	-0,23	**	-0,27	**	-0,23	**	-0,29	**	0,00		-0,04	
5 a 9	0,19	**	0,19	**	-0,11	**	-0,10	**	0,26	**	0,27	**
10 a 19	0,30	**	0,30	**	-0,18	**	-0,18	**	0,40	**	0,41	**
20 a 49	0,34	**	0,35	**	-0,29	**	-0,30	**	0,42	**	0,43	**
50 a 99	0,28	**	0,30	**	-0,40	**	-0,41	**	0,37	**	0,39	**
100 a 249	0,24	**	0,25	**	-0,59	**	-0,57	**	0,23	**	0,26	**
250 a 499	0,12	*	0,13	*	-0,61	**	-0,59	**	0,13	**	0,15	**
500 y más	0,06		0,06		-0,44	**	-0,44	**	-0,32	**	-0,31	**
De 1 a 5(&)												
2005_2	-0,65	**	-0,57	**	-0,64	**	-0,19	**	-0,48	**	-0,41	**
2005_3	-1,30	**	-1,15	**	-0,98	**	-0,29	**	-0,27	**	-0,15	
2005_4	-1,31	**	-1,18	**	-0,92	**	-0,27	**	-0,05		0,06	
2006_1	-0,58	**	-0,47	**	-1,05	**	-0,49	**	-1,12	**	-1,02	**
2006_2	-0,72	**	-0,57	**	-1,04	**	-0,34	**	-0,84	**	-0,72	**
2006_3	-1,20	**	-0,32	**	-2,33	**	-0,34	**	-1,51	**	-0,85	**
2006_4	-0,91	**	0,07		-2,26	**	-0,13	*	-0,77	**	-0,02	*
2007_1	-4,47	**	-3,73	**	-2,09	**	-0,35	**	-0,20	**	0,34	**
2007_2	-4,40	**	-3,65	**	-2,03	**	-0,26	**	0,08		0,63	**
2007_3	-4,49	**	-3,70	**	-2,29	**	-0,46	**	0,04		0,62	**
2007_4	-4,21	**	-3,41	**	-2,28	**	-0,45	**	0,10		0,69	**
2008_1	-4,45	**	-3,74	**	-2,26	**	-0,56	**	0,10		0,62	**
2008_2	-4,05	**	-3,43	**	-2,12	**	-0,56	**	0,21	**	0,66	**
2008_3	-3,82	**	-3,34	**	-1,96	**	-0,64	**	0,40	**	0,74	**
2008_4	-3,76	**	-3,37	**	-1,77	**	-0,61	**	0,43	**	0,71	**
2009_1	-3,67	**	-3,46	**	-1,50	**	-0,71	**	0,43	**	0,59	**
2009_2	-3,43	**	-3,20	**	-1,09	**	-0,27	**	0,52	**	0,69	**
2009_3	-3,46	**	-3,23	**	-1,18	**	-0,36	**	0,49	**	0,65	**
2009_4	-3,90	**	-3,66	**	-1,13	**	-0,28	**	0,20	**	0,38	**
2005_1(&)												

Número de casos 175309

(&) categoría de referencia

**significativo al 99 %, * significativo al 95%

Cuadro 3-17. Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido tenga una indemnización por despido de 33 días (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	COEFICIENTE	SIG.
Intersección	-1,948	**
Variación del empleo en el trimestre	-0,002	
Antigüedad en el sistema	0,006	**
Indefinido ordinario	-2,350	**
Conversiones bonificadas	0,278	**
Inicial bonificado	1,926	**
Conversiones no bonificadas(&)		
Hombre	0,163	**
Mujer(&)		
25-29	-0,014	
30-34	-0,530	**
35-44	-1,123	**
45 +	-0,003	
Menor de 25 años(&)		
Est. primarios	0,153	*
FP básica/media	0,236	**
Secundarios primer nivel incompletos	0,148	**
Secundarios primer nivel completos	0,210	**
Bachillerato	0,152	**
FP superior	0,219	**
Univ. medios	0,226	**
Univ. superiores	0,182	**
Sin estudios(&)		
Aragón	0,059	
Asturias	0,221	**
Baleares	-0,303	**
Canarias	-0,547	**
Cantabria	-0,154	
Castilla-La Mancha	-0,071	
Castilla y León	0,049	
Cataluña	-0,265	**
Comunidad Valenciana	-0,047	
Extremadura	-0,218	**
Galicia	0,187	**
Madrid	-0,407	**
Murcia	-0,259	**
Navarra	0,017	
País Vasco	0,029	
La Rioja	-0,275	
Ceuta y Melilla	-0,198	
Andalucía(&)		
Direct y Tecnicos	0,123	**
Prof apoyo	0,076	*
Administrativos	0,086	*
Trabajadores servicios	0,008	
Agrícolas	0,347	*
Artisanos y trabajadores cualificados	0,091	*
Trabajadores semi-cualificados	0,102	*
Trabajadores no cualificados(&)		
Ind. Extractiva	0,253	
Ind. Manufacturas	0,103	
Energía	0,084	
Construcción	0,050	
Comercio	-0,065	
Hostelería	-0,105	
Transporte	-0,126	
Intermediarios financieros	-0,014	
A.inm & Serv. empresas	-0,192	
Adm. Pública	-0,637	**
Educación	-0,092	
Sanidad	-0,110	
Otros Serv. & Serv. Pers.	-0,045	

Hogares	-0,141	
Agricultura y Pesca(&)		
Sociedades anónimas	-0,056	
Otras sociedades	-0,045	
Cooperativas y similares	0,041	
Sector público	-0,104	
Persona física(&)		
0 (Cierre)	-0,125	**
5 a 9	0,024	
10 a 19	0,004	
20 a 49	0,027	
50 a 99	0,038	
100 a 249	0,079	
250 a 499	0,064	
500 y más	-0,002	
De 1 a 5(&)		
2005_3	0,196	*
2005_4	0,147	
2006_1	-0,147	*
2006_2	0,247	**
2006_3	2,484	**
2006_4	2,718	**
2007_1	2,075	**
2007_2	2,107	**
2007_3	2,184	**
2007_4	2,206	**
2008_1	2,018	**
2008_2	1,824	**
2008_3	1,452	**
2008_4	1,169	**
2009_1	0,482	**
2009_2	0,560	**
2009_3	0,548	**
2009_4	0,579	**
2005_2(&)		

Número de casos 163958

(&) categoría de referencia

**significativo al 99 %, * significativo al 95%

4. ANALISIS DE LA ESTABILIDAD DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

Este capítulo se dedica al estudio de la estabilidad de los episodios de empleo relativos a los contratos indefinidos objeto de análisis de esta investigación. Para ello se va a utilizar la misma base de datos que en el capítulo 3, es decir, la información resultante del enlace del fichero de contratos y la Muestra Continua de Vidas Laborales.

En el análisis se usa una variable combinada del tipo de contrato y el tipo de despido, que toma, pues, ocho valores: ordinarios o indefinidos iniciales no bonificados, indefinidos iniciales bonificados, conversiones bonificadas y conversiones no bonificadas, diferenciando en todos los casos si se trata de contratos de fomento del empleo indefinido y, por lo tanto, acogidos a la DAP de la Ley 12/2001, es decir con indemnización por despido de 33 días o, por el contrario, la indemnización es de 45 días.

4.1. La duración bruta de los contratos indefinidos

El estudio de la estabilidad de un empleo se puede realizar desde diferentes perspectivas. Por un lado, se puede calcular el porcentaje de personas cuyo episodio de empleo con un contrato indefinido seguía en vigor el último día del periodo de observación, es decir, el 31 de diciembre de 2009. De esta forma se conoce la proporción de contratos que se iniciaron cada año y que continúan vigentes al finalizar el periodo de observación. Ahora bien, estos contratos pudieron empezar en cualquier momento por lo que es conveniente utilizar como referencia el año en el que se iniciaron. No obstante, esta información puede completarse con el cálculo del número de días que por término medio han durado estos contratos, es decir, el tiempo que ha transcurrido entre el inicio y el final de la relación, si es que ésta ha terminado, y si no, el contrato se entenderá que dura hasta el último día de observación (apareciendo en este caso un problema de censura por la derecha). Ahora bien, otra manera de tener en cuenta el tiempo de observación efectivo y potencial es a partir del cálculo de las "duraciones relativas" de un contrato. De este modo la duración se

define como el porcentaje que representa el tiempo durante el cual el contrato es efectivo con respecto a la duración máxima posible que podría tener si estuviese vigente durante todo el espacio de tiempo de observación. Este tipo de análisis permite aproximar cuál es la estabilidad de un contrato, su permanencia en el tiempo y su duración, elementos claves de los modelos multivariantes que se analizan en los apartados siguientes.

Un primer detalle que debe aclararse en relación con los datos que se presentan a continuación es que el valor medio global de cualquier indicador que se calcule no puede utilizarse como referencia absoluta ya que se ve muy afectado por el peso que cada año podía tener un tipo de contratación específico. Esto tiene mucho que ver con el hecho, por ejemplo, de que las conversiones con indemnización por despido menor sólo existe desde la reforma de 2006, ya que en los años anteriores no era posible acogerse, en el caso de conversiones de contratos temporales, a la DAP de la Ley 12/2001. Por la misma razón, pero al contrario, el porcentaje de contratos vivos en el caso de las conversiones bonificadas se ve afectado por el hecho de que en el año 2007 las conversiones no podían acogerse a bonificación alguna (salvo las provenientes de contratos formativos). Lo mismo sucede con las cifras de duración medias de todos los periodos, que se ven afectadas por el distinto peso de las cohortes de entrada. Por lo tanto, el análisis debe hacerse siempre teniendo en cuenta el año de inicio del contrato para poder sopesar la estabilidad de cada grupo.

Un primer resultado interesante tiene que ver con los contratos que se iniciaron en el año 2005, ya que cualquiera que sea el tipo de indicador utilizado para analizar la estabilidad, los contratos ordinarios, es decir, aquellos de carácter inicial que no se benefician de ninguna bonificación, se muestran como los más inestables, tanto porque el porcentaje de los que permanecen en vigor es el más bajo (entre el 23 y el 25 por ciento, según el tipo de coste despido que conlleve) como porque la duración media también es la más baja (inferior a los 800 días, que en términos relativos equivale a una duración del 47 por ciento del total del tiempo potencial). Además, se observa que aquellos que están sujetos a una indemnización por despido menor (recuérdese que son sólo un 5 por ciento en esta

categoría de contratos) tienen una estabilidad incluso menor, cualquiera que sea también el indicador utilizado. En cambio, en el extremo opuesto se encuentran los contratos realizados como una conversión de un contrato temporal en indefinido. No cabe duda de que, ya sean conversiones bonificadas o no, con cualquiera que sea el tipo de indemnización por despido que conlleven, presentan el porcentaje de supervivencia más elevado en comparación con el resto de los contratos, así como también presentan las duraciones medias y relativas más altas.

Cuadro 4-1 Porcentaje de los contratos firmados en 2005-2009 en vigor a 31 de diciembre de 2009 según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

Año de inicio		2005 ^(*)	2006	2007 ^(&)	2008	2009	Total
<i>Porcentaje de contratos "vivos" el 31 de Diciembre de 2009</i>							
Indemnización de 45 días	Ordinarios	25,3	30,3	39,3	52,5	76,9	43,2
	Inicial bonificado	25,4	28,1	32,4	47,0	75,3	38,3
	Conversión bonificada	30,8	36,4	66,3	78,3	94,0	35,6
	Conversión no bonif.	26,4	29,6	43,1	59,9	85,5	56,1
	Total	27,5	32,5	40,0	55,0	80,8	44,6
Indemnización de 33 días	Ordinarios	23,0	26,6	35,7	50,8	76,4	42,6
	Inicial bonificado	25,3	27,9	32,3	43,7	73,8	38,5
	Conversión bonificada	51,1	43,4	65,6	80,3	93,7	48,3
	Conversión no bonif.	60,0	39,1	46,5	60,1	85,3	52,1
	Total	25,4	37,8	41,5	54,8	76,9	45,2

Notas:

(*) En 2005 las conversiones no podían acogerse al menor despido;

(&) En 2007 las conversiones ya no estaban bonificadas salvo en el caso de los contratos formativos, por lo que el número de casos en los que se basan estas cifras correspondientes es muy reducido

Por su parte, los contratos iniciales bonificados se encuentran en una posición intermedia de acuerdo con el porcentaje de supervivencia, según se desprende de los datos del Cuadro 4-1, si bien su estabilidad en el resto de los años de observación parece ser inferior al resto. En efecto, a partir del año 2006, los contratos bonificados tienden a tener unos porcentajes de supervivencia más bajos que los contratos ordinarios, manteniéndose las conversiones en niveles más altos. También se observa que tanto en las conversiones como en los contratos iniciales bonificados, aunque no en los ordinarios, los contratos acogidos al despido más bajo tienden a ser algo más estables.

Cuadro 4-2 Duración media (en días) de los contratos firmados entre 2005 y 2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

Año de inicio		2005 ^(*)	2006	2007 ^(&)	2008	2009	Total
<i>Duración media (en días)</i>							
Indemnización de 45 días	Ordinarios	792,2	673,4	555,3	401,4	171,1	532,4
	Inicial bonificado	844,1	641,4	491,7	367,7	151,3	552,5
	Conversión bonificada	946,4	808,1	730,9	470,6	189,7	855,1
	Conversión no bonif.	814,2	689,7	596,0	423,1	186,3	471,6
	Total	856,3	726,5	561,9	407,5	176,5	576,9
Indemnización de 33 días	Ordinarios	743,5	613,3	530,2	392,1	160,4	479,8
	Inicial bonificado	808,4	651,7	495,4	359,9	150,9	498,8
	Conversión bonificada	1083,0	776,7	720,7	503,2	193,0	743,1
	Conversión no bonif.	1064,2	709,4	619,0	462,3	194,6	555,8
	Total	803,9	727,5	572,8	423,5	160,2	569,7

Notas:

(*) En 2005 las conversiones no podían acogerse al menor despido;

(&) En 2007 las conversiones ya no estaban bonificadas salvo en el caso de los contratos formativos, por lo que el número de casos en los que se basan estas cifras correspondientes es muy reducido

En el Cuadro 4-2 se puede apreciar que las duraciones medias tienden a repetir, como era de esperar, el mismo patrón; la menor duración de las conversiones bonificadas no debe entenderse en sentido contrario, sino que es atribuible a que la reforma laboral se aprobó a mediados de año por lo que la mayor parte de las conversiones se realizó en la segunda mitad del año y su duración máxima posible es, por consiguiente, algo inferior.

Cuando se tienen en cuenta las "duraciones relativas" de los contratos, en lugar de su duración en días, los resultados no cambian, según se desprende del Cuadro 4-3. La diferencia básica es que estos datos permiten tener una idea sobre cuál es la distancia entre el momento de observación y el momento de inicio del contrato más ajustada, ya que resulta evidente que no es lo mismo que se registre un contrato el día 1 de enero que el 31 de diciembre. Como era de esperar, las conversiones bonificadas, seguidas de las no bonificadas, presentan los porcentajes más elevados, cualquiera que sea el año de inicio. Así se pone de manifiesto el cambio introducido por la Ley en 2006 que dio paso al programa extraordinario de conversiones, lo que explica en cierta medida que las conversiones bonificadas sujetas a la indemnización de 33 días se muestren algo más estables.

Cuadro 4-3 Duración relativa (en porcentaje) de los contratos firmados entre 2005 y 2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

Año de inicio		2005 ^(*)	2006	2007 ^(&)	2008	2009	Total
<i>Duración relativa (en porcentajes)</i>							
Indemnización de 45 días	Ordinarios	47,8	52.4	60.1	70.1	87.4	62.4
	Inicial bonificado	49.4	50.2	53.2	65.4	85.2	58.3
	Conversión bonificada	56.3	61.3	79.9	87.4	97.6	60.1
	Conversión no bonif.	50.6	53.9	65.6	77.5	93.2	73.6
	Total	51.4	55.9	61.1	72.5	90.0	64.3
Indemnización de 33 días	Ordinarios	46.6	48.4	58.0	69.7	85.7	61.9
	Inicial bonificado	50.8	51.1	53.5	62.9	84.6	58.8
	Conversión bonificada	67.3	66.5	79.7	89.3	96.7	69.5
	Conversión no bonif.	66.8	61.4	68.4	78.2	92.4	72.2
	Total	50.5	60.8	62.8	72.8	86.5	65.6

A pesar de que este análisis descriptivo permite obtener resultados interesantes, hay muchos factores que pueden estar ayudando a que la estabilidad se muestre en mayor o menor grado en unos u otros tipos de contrato. Por ello, es conveniente introducir otros elementos en el análisis que ayuden a entender mejor estos comportamientos.

4.2. La duración bruta media de los contratos y las diferencias por género

En diversos estudios realizados con la MCVL (véase por ejemplo, Toharia, Cebrián y Moreno, 2009; Cebrián y Moreno, 2009) la variable género siempre muestra que las duraciones medias de hombres y mujeres suelen ser distintas y siempre a favor de ellos. Por esta razón, se considera conveniente analizar las diferencias de estabilidad que puedan existir entre hombres y mujeres, especialmente cuando una parte importante de los contratos de los programas de fomento de la contratación indefinida, ya sea por poder acogerse a algún tipo de bonificación o al despido de 33 días, están dirigidos hacia el colectivo femenino.

En primer lugar, pueden observarse las diferencias en duración que hay entre los episodios de empleo indefinido de hombres y mujeres. En este caso (Cuadro 4-4) se recoge la duración media de todos los contratos iniciados durante el período 2005-2009, especificando el tipo de contrato y si está acogido al despido de 33 días (en total se incluyen 177.401 episodios

de empleo indefinido). También aparece, en la última parte de la tabla, la diferencia bruta entre las duraciones medias de los hombres y las de las mujeres.

El signo de las diferencias indica si las duraciones medias son mayores para hombres o mujeres, si es negativo la duración media para las mujeres es mayor que para los hombres, mientras que si es positivo supone que la duración media de los hombres es mayor que la de las mujeres.

Las diferencias en duración por sexo son relativamente pequeñas, en muchos casos no llegan ni a un mes. Los contratos indefinidos ordinarios tienen una duración media mayor para las mujeres que para los hombres, y esto es así todos los años y con independencia del tipo de despido. Lo mismo sucede con las conversiones no bonificadas de mayor despido y de menor despido en el 2006, 2007 y 2008.

En el resto de las categorías la duración media es siempre superior para los hombres que para las mujeres, aunque en algunos casos la diferencia es prácticamente cero (por ejemplo en los iniciales bonificados o en las conversiones bonificadas del año 2009).

Cuadro 4-4 Duración media de los contratos firmados en 2005-2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) y por sexo y diferencia media por sexo (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

		HOMBRES				
		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	776,6	667,7	546,4	395,1	169,8
	Conversiones bonificadas	954,3	807,9	735,3	469,9	196,8
	Iniciales bonificados	916,8	669,3	498,3	356,5	155,0
	Conversiones no bonificadas	806,2	668,9	586,4	412,6	184,2
Indemnización de 33 días	Ordinarios	717,8	608,9	524,6	382,8	157,6
	Conversiones bonificadas	1226,9	782,3	737,6	514,1	195,0
	Iniciales bonificados	843,6	671,2	500,0	357,8	150,5
	Conversiones no bonificadas	1092,7	696,0	609,3	452,9	196,0
		MUJERES				
		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	828,0	685,4	571,2	413,2	173,5
	Conversiones bonificadas	933,4	808,3	724,8	471,7	180,6
	Iniciales bonificados	811,7	633,3	489,8	370,7	149,1
	Conversiones no bonificadas	828,1	725,7	611,3	438,5	189,1
Indemnización de 33 días	Ordinarios	813,5	621,3	537,2	403,2	164,2
	Conversiones bonificadas	728,8	766,9	698,9	490,1	189,8
	Iniciales bonificados	783,4	632,8	489,9	362,2	151,4
	Conversiones no bonificadas	1021,5	730,2	634,3	477,7	191,4
		DIFERENCIA H-M				
		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	-51,5	-17,7	-24,8	-18,1	-3,7
	Conversiones bonificadas	21,0	-,3	10,5	-1,9	16,2
	Iniciales bonificados	105,1	35,9	8,5	-14,2	6,0
	Conversiones no bonificadas	-21,9	-56,8	-24,9	-25,9	-4,9
Indemnización de 33 días	Ordinarios	-95,7	-12,3	-12,5	-20,4	-6,6
	Conversiones bonificadas	498,1	15,4	38,7	24,0	5,2
	Iniciales bonificados	60,2	38,4	10,1	-4,4	-,9
	Conversiones no bonificadas	71,2	-34,3	-24,9	-24,8	4,6

Si solo se tienen en cuenta los contratos que aún siguen vigentes al final del período de observación, 31 de diciembre de 2009, para el cálculo de las duraciones medias los resultados por sexo son los que se muestran en el Cuadro 4-5. Son 79378 episodios de empleo indefinido los que no han finalizado en esa fecha. En este caso, las diferencias son aún menores y además desaparece la diferencia a favor de las mujeres en los indefinidos ordinarios. Las duraciones medias de los contratos indefinidos ordinarios una vez terminados son ligeramente menores para las mujeres que para los hombres, salvo en el año 2009 en el que la diferencia cambia de signo pero sigue siendo muy pequeña. El valor anormalmente alto en la diferencia que aparece en las conversiones no bonificadas de 2005 se explica porque se trata de un número irrelevante de esos contratos.

Cuadro 4-5 Duración media de los contratos firmados en 2005-2009 y en vigor a 31 de diciembre de 2009, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) y por sexo y diferencia media por sexo (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

		HOMBRES				
		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	1657,5	1285,2	922,8	570,8	189,5
	Conversiones bonificadas	1680,7	1312,1	917,1	534,5	200,8
	Iniciales bonificados	1741,5	1288,2	921,9	539,6	174,6
	Conversiones no bonificadas	1606,8	1280,8	905,1	542,3	194,3
Indemnización de 33 días	Ordinarios	1600,6	1283,7	910,9	563,9	180,8
	Conversiones bonificadas	1600,3	1164,4	901,1	569,5	198,8
	Iniciales bonificados	1593,6	1272,0	923,1	569,3	168,7
	Conversiones no bonificadas	1630,5	1155,2	902,3	584,7	207,4
		MUJERES				
		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	1648,8	1270,6	917,4	564,8	191,9
	Conversiones bonificadas	1673,7	1318,1	897,3	536,4	183,2
	Iniciales bonificados	1693,7	1274,8	916,8	561,2	170,6
	Conversiones no bonificadas	1602,7	1262,4	900,8	537,9	196,7
Indemnización de 33 días	Ordinarios	1596,5	1235,0	907,1	551,1	184,4
	Conversiones bonificadas	1614,7	1171,8	905,5	553,7	195,3
	Iniciales bonificados	1581,0	1280,2	920,3	563,3	174,7
	Conversiones no bonificadas	1495,0	1156,3	900,2	586,3	206,9
		DIFERENCIA H-M				
		2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	8,7	14,6	5,4	6,0	-2,4
	Conversiones bonificadas	7,0	-6,1	19,8	-1,9	17,6
	Iniciales bonificados	47,8	13,4	5,2	-21,6	4,0
	Conversiones no bonificadas	4,1	18,5	4,3	4,4	-2,4
Indemnización de 33 días	Ordinarios	4,1	48,7	3,8	12,8	-3,5
	Conversiones bonificadas	-14,4	-7,4	-4,4	15,9	3,5
	Iniciales bonificados	12,6	-8,2	2,8	5,9	-6,0
	Conversiones no bonificadas	135,5	-1,0	2,1	-1,6	,5

Otro análisis interesante desde la perspectiva de género consiste en centrarse en los contratos que ya han terminado y observar las diferencias en su duración según la causa de baja para cada tipo de contrato, tal y como se presenta en el Cuadro 4-6. En este caso el número de episodios de empleo finalizados es de 98023. El que los contratos sean de mayor o menor despido no parece determinar que las diferencias en la duración por género sean diferentes. En general, los contratos ordinarios que han finalizado han tenido una mayor duración para las mujeres, sin que se observen diferencias apreciables entre la causa de la baja. En el caso de las conversiones bonificadas han durado más los contratos de los hombres y en especial los que han terminado en despido, sucede lo mismo con los iniciales bonificados.

Las mayores diferencias se observan en las conversiones bonificadas de menor despido, tanto si se trata de contratos con finalización voluntaria o involuntaria.

Cuadro 4-6 Diferencias por sexo en la duración media de los contratos firmados en 2005-2009 y que han terminado a 31 de diciembre de 2009, por causa de baja según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de indemnización por despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

			2005	2006	2007	2008	2009
Indemnización de 45 días	Ordinarios	Voluntaria	-21,7	-11,6	-7,2	12,3	1,5
		No voluntaria	-54,8	-4,2	1,0	-7,2	-0,4
		Otras causas	-151,0	-36,2	-17,8	-3,4	24,0
	Conversiones bonificadas	Voluntaria	12,0	-15,2	-37,0	-78,7	59,9
		No voluntaria	13,0	40,4	22,4	72,0	-164,2
		Otras causas	-78,8	-78,5	63,5	-73,6	77,0
	Iniciales bonificados	Voluntaria	1,4	0,8	33,5	40,5	-16,7
		No voluntaria	85,7	14,1	65,5	-19,3	2,7
		Otras causas	49,7	-59,0	-97,4	-58,8	24,0
	Conversiones no bonificadas	Voluntaria	-29,1	-36,0	8,1	-6,3	-5,4
		No voluntaria	14,0	4,3	-1,2	-14,2	-18,9
		Otras causas	-147,3	-52,7	-39,2	-34,7	8,0
Indemnización de 33 días	Ordinarios	Voluntaria	-56,1	-15,8	-38,8	-9,6	6,9
		No voluntaria	-75,6	-32,9	71,0	9,3	3,4
		Otras causas	-25,3	44,5	85,6	-162,9	-76,9
	Conversiones bonificadas	Voluntaria	278,5	-20,0	5,6	-18,8	60,0
		No voluntaria	184,0	44,3	21,6	132,5	14,3
		Otras causas	393,2	-38,6	162,5	-157,1	157,0
	Iniciales bonificados	Voluntaria	24,0	3,7	2,9	9,2	3,9
		No voluntaria	87,7	29,7	21,7	-3,4	7,5
		Otras causas	-33,1	-73,4	1,0	-3,8	19,6
	Conversiones no bonificadas	Voluntaria		-41,5	-13,4	-4,4	97,0
		No voluntaria	-531,0	49,4	10,7	-10,0	15,1
		Otras causas		-71,2	-54,9	-28,3	41,4

4.3. La duración media de los contratos y sus modificaciones anteriores

Una de las características más interesantes de la MCVL es que además de permitir calcular la duración de los episodios de afiliación, contiene información sobre aquellos casos en los que se ha producido algún tipo de modificación en las condiciones laborales sin que por ello haya tenido lugar una nueva afiliación. Para el caso de este trabajo se trata de una información relevante en tanto en cuanto permite determinar aquellos casos en los que el contrato indefinido que se está analizando procede de una modificación contractual. Esta circunstancia es especialmente interesante en el caso de las conversiones, ya que éstas, por definición, tienen lugar siempre y cuando exista un contrato temporal previo que es el que da derecho a que la empresa pueda utilizar este tipo de contratos indefinidos. A partir de la información recogida en el Cuadro 4-7¹⁶ se puede decir que el 43 por ciento de los contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009 procedían de una conversión de un temporal en aquellos casos en los que la indemnización por despido es de 45 días, sin embargo, si ésta es de 33 días, el porcentaje asciende hasta el 52 por ciento. Además, prácticamente todos los contratos ordinarios (96,2 por ciento en el caso de que tengan indemnización de 45 días y 97.9 por ciento si se trata de contratos ordinarios con indemnización de 33 días) y la totalidad de los contratos iniciales bonificados no proceden de ninguna modificación de un temporal. Por el contrario, y tal como era de prever, las conversiones proceden de una transformación. De hecho, cabe suponer que los casos en los que no hubo un contrato temporal anterior, suceso que ocurre en las conversiones bonificadas con despido de 33 días, en un 6 por ciento de los casos, y en las que conllevan un despido de 45 días, en el 2,6 por ciento de los casos, puede tratarse de errores. Resulta muy interesante observar que en torno a un 75 por ciento de las conversiones han tenido lugar a partir de un contrato eventual por circunstancia de la producción, sobre todo en el caso de los contratos con indemnización por despidos de 45 días; si el

¹⁶ A lo largo de este epígrafe no se diferencia por año de inicio ya que el peso de algunas celdas sería muy pequeño y se perdería el interés del análisis.

despido es menor, este porcentaje cae prácticamente al 50 por ciento, ganando peso las conversiones procedentes de los contratos por obra o servicio, que llegan a representar a casi un 30 por ciento de los casos, al mismo tiempo que destacan las transformaciones a partir de contratos de formación o en prácticas que llegan a tener un 13,7 por ciento. En el caso de las conversiones no bonificadas, la proporción que procede de un contrato por obra o servicio es algo inferior, superando levemente el 20 por ciento y es muy pequeño el peso de los contratos de formación o en prácticas. Por lo general, el resto de contratos temporales no tienen representación alguna como vía de acceso posterior a un contrato indefinido. Por esta razón, en el resto del apartado se agrupan todos los contratos temporales que no son ni de obra o servicio ni eventuales por circunstancias de la producción.

Cuadro 4-7 Distribución de los contratos indefinidos según procedan de una modificación contractual anterior relacionada con un contrato temporal (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

	Indemnización por despido de 45 días					Indemnización por despido de 33 días				
	Ordinarios	Iniciales bonificados	Convers. bonif	Convers no bonif	Total	Ordinarios	Iniciales bonif	Convers bonif	Conver no bonif	Total
No hay contrato temporal anterior	96,2	100,0	2,6	0,7	57,1	97,9	100,0	6,1	0,8	47,9
Obra o Servicio	1,0	0,0	16,1	18,3	7,7	0,6	0,0	29,0	21,4	13,2
Eventual cc. de la producción	2,3	0,0	73,7	77,0	32,6	1,3	0,0	49,4	74,4	34,3
Interinidad	0,4	0,0	1,3	3,2	1,2	0,3	0,0	1,2	2,2	1,0
Insercion	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Temporal minusvalido	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1
Sust. jubil. antic. jubil. parc	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1
Relevo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Practicas	0,1	0,0	5,9	0,7	1,3	0,0	0,0	13,7	1,1	3,4
Otros	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Interinos-Estatutarios/carácter admntvo.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El análisis que se presenta a continuación trata de averiguar en qué medida la duración de un episodio de empleo se ve afectada por la existencia de un contrato temporal previo al contrato indefinido objeto de análisis. Esta información queda recogida en el Cuadro 4-8 en el que se presentan los valores medios de la duración del episodio de empleo considerado desde que tuvo lugar el alta de afiliación. Por ello, se presentan tres indicadores de duración. Por un lado, se especifica la duración del episodio relativa a la existencia de un contrato indefinido (identificada como Dr en el cuadro), por otra, se detalla la duración del episodio que estuvo

relacionada con un contrato temporal, si es que hubo alguno anterior al indefinido (identificada como DT en el cuadro) , y por último, se calcula la duración total, que coincide con el tiempo que esté vigente la afiliación en el empleo, independientemente del tipo de contrato que se registre y que coincide evidentemente con la suma de las otras duraciones (referida como Dtot en el cuadro). Por ello, si en el episodio de afiliación en un empleo no se ha registrado ningún cambio de tipo de contrato por haber tenido un empleo temporal anterior al indefinido, la duración total y la duración relativa coinciden.

Tal y como se desprende del Cuadro 4-8, la duración total coincide con la duración del empleo indefinido en los casos en los que no hubo ningún tipo de contrato temporal anterior. Como se ha visto en el cuadro anterior, esta circunstancia ocurre en la totalidad de los contratos iniciales bonificados y en la gran mayoría de los contratos ordinarios. Ahora bien, como ya se ha dicho, en este último grupo aparecen algunos casos en los que se ha producido una transformación de un contrato temporal en un contrato ordinario, sobre acogidos a indemnización por despido de 45 días, en lugar de un contrato de conversión. Pues bien, la duración media total de estos episodios de empleo en los que un contrato ordinario es precedido por un contrato temporal no es mayor que en los casos en los que se ha utilizado un contrato de conversión.

El valor global de la duración media del contrato temporal anterior al contrato indefinido es de 318 días, lo que equivale aproximadamente a un periodo de 10 meses. En este sentido se podría apuntar que las empresas han tenido a una persona "en prueba" con un contrato temporal durante aproximadamente 10 meses antes de firmar un contrato indefinido. Cuando se analizan estos valores teniendo en cuenta el tipo de contrato indefinido y el coste de despido que éste conlleve, se aprecian algunas diferencias aunque poco significativas, ya que por término medio la duración del empleo con un contrato temporal no llega a superar el año, aunque sin embargo, parece que es menor en el caso de las transformaciones hacia un contrato indefinido ordinario, que hacia una conversión, sobre todo si ésta es bonificada.

En relación con el tipo de contrato temporal que existía antes de su modificación en un contrato indefinido, cabe mencionar que los contratos por obra o servicio duraron por término medio más días que los de carácter eventual, aunque la duración del grupo de otros contratos temporales, entre los que se encuentran los contratos por interinidad y los de formación y en prácticas, es incluso superior. En este grupo es sobre todo mayor la duración del tiempo transcurrido con un contrato temporal si posteriormente se firmó un contrato de fomento del empleo indefinido con una indemnización por despido de 33 días.

Cuadro 4-8 Duración media del episodio de empleo, diferenciando entre la duración del contrato indefinido y del temporal si lo hubo, así como la duración media del episodio de empleo (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

		Indemnización por despido de 45 días					Indemnización por despido de 33 días					Total					
		Ordinar	Inic bonif	Conver bonif	Conver no bonifs	Total	Ordinar	Inic bonif	Conver bonif	Conver no bonifs	Total	Ordinar	Inic bonif	Conver bonif	Conver no bonifs	Total	
Ningún Temporal	Dtot	530,7	552,3	853,8	448,5	536,1	478,7	498,7	728,3	604,7	503,1	527,9	515,2	783,4	510,1	527,2	
	Obra o Servicio	Dr	543,7		892,7	464,1	628	424,4		809,8	533,7	668,7	540		851,3	492,2	645,5
		DT	476,8		387,8	423,4	413,7	346,2		505,5	557,4	531,3	472,7		446,6	477,6	464,3
	Dtot	1019,4		1279,5	886,4	1040,7	769,5		1314,3	1090,1	1198,9	1011,7		1296,9	968,9	1108,8	
Eventual	Dr	581		856,5	469,9	629,3	555,2		745,5	557,1	617,4	580,3		826,5	501,2	625,5	
	DT	243,8		288,6	247,4	263,8	226,6		277	271,7	273,3	243,3		285,4	256,2	266,8	
	Dtot	823,8		1144,1	716,3	892,1	780,8		1021,5	827,8	889,7	822,5		1110,9	756,4	891,3	
Otros	Dr	599,4		762,3	544,1	664,8	647,6		616,1	652,4	624,9	600,9		685	580	647,2	
	DT	470,2		422,8	253,1	363,8	287,9		541	341,5	492,6	464,4		485,3	282,3	420,4	
	Dtot	1068,4		1184	796,1	1027,5	934,5		1156,4	992,8	1116,7	1064,2		1169,4	861,2	1066,7	
Total	Dr	532,4	552,5	855,1	471,6	576,9	479,8	498,8	743,1	555,8	569,7	529,6	515,3	815,2	502,6	574,7	
	DT	333,9		315,4	280	296,8	267,2		391,1	335,7	357,7	331,9		341,8	300,5	318,1	
	Dtot	545,2	552,6	1161,3	748,7	703,6	485,5	498,9	1109,5	887,9	755,4	542	515,5	1142,8	799,9	719,5	

Notas: Dtot: duración total del episodio de empleo; Dr: duración del episodio de empleo relativa a un contrato indefinido; DT: duración de la parte del episodio de empleo relativa a un contrato temporal.

El valor de la duración calculada para la totalidad del periodo de afiliación resulta mayor en el caso de las conversiones. Este hecho es consecuente con lo que hasta ahora se ha visto, ya que a lo largo del análisis realizado, el grupo de contratos por conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido muestra un grado de estabilidad en el empleo mayor que el resto de contratos indefinidos. Si a ello añadimos además el tiempo de empleo temporal, que también suele ser mayor, la

conclusión es que el trabajador permanece más tiempo empleado en estos casos.

Resulta evidente que una parte muy importante de estos contratos temporales que posteriormente se transforman en un contrato indefinido se están utilizando como contratos de prueba, lo que lleva a plantear la necesidad de revisar la normativa en la que se basa la legislación vigente sobre estos periodos prueba en los contratos indefinidos, si es que no se quiere seguir fomentando el uso de la contratación temporal favoreciendo su transformación en un contrato indefinido, como ocurrió con el periodo extraordinario establecido en la reforma de 2006.

4.4. Análisis de la probabilidad relativa de seguir “vivo” al final del periodo

Para proseguir en el análisis encaminado hacia el estudio de la duración de los contratos indefinidos, en este apartado se analiza la probabilidad de permanecer en el empleo en el momento más reciente de observación, el 31 de diciembre de 2009. Se trata, por así decirlo, de una probabilidad de transición o de permanencia en el empleo.

En el primer apartado de este capítulo se han calculado probabilidades brutas de supervivencia, pero estas probabilidades están condicionadas por las características del individuo y del puesto de trabajo. Para obtener el efecto neto, descontando la influencia de todas estas variables, se pueden estimar modelos que eliminen esas otras influencias y permitan detectar solamente el efecto del tipo de contrato y del año de entrada. El Cuadro 4-11 recoge parte de los resultados de los modelos de regresión logística estimados a tal fin, en concreto, los coeficientes de las variables tipo de contrato y de despido.

Cuadro 4-9 Regresión logística de la probabilidad de que un contrato indefinido siga vivo al final del período. (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

	COEF.	SIG.	COEF.	SIG.	COEF.	SIG.
<i>Variables interaccionadas</i>						
TIPO DE CONTRATO						
Mayor despido ordinario(&)						
Mayor despido conversiones bonificadas	0,401	**	0,450	**		
Mayor despido iniciales bonificados	-0,118	**	-0,131	**		
Mayor despido conversiones no bonificadas	0,368	**	0,378	**		
Menor despido ordinarios	0,031		0,058			
Menor despido conversiones bonificadas	0,693	**	0,769	**		
Menor despido iniciales bonificados	-0,064	*	-0,056	*		
Menor despido conversiones no bonificadas	0,422	**	0,450	**		
<i>Variables separadas</i>						
TIPO DE CONTRATO						
Ordinario(&)						
Conversiones bonificadas					0,529	**
Iniciales bonificados					-0,172	**
Conversiones no bonificadas					0,357	**
TIPO DE DESPIDO						
Despido de 45 días(&)						
Despido de 33 días					0,139	**

En el anexo del este capítulo se incluye una tabla con los resultados completos de la estimación, incluyendo las variables personales y del puesto de trabajo (sexo, edad, estudios, comunidad autónoma de la empresa, tipo de empresa, rama de actividad y grupo de ocupación), además de las variables sobre tipo de contrato y de despido. Estas dos últimas variable se incluyen de dos formas, en alguna de las estimaciones es una variable combinada y en otras estimaciones son dos variables. Los coeficientes corresponden a tres estimaciones, en la primera se incluye la variable tamaño de empresa y en la segunda y tercera no; además en las dos primeras se incluye la variable combinada contrato-despido y en la tercera se incluyen las dos variables por separado. La razón por la que se ha suprimido la variable tamaño de la empresa es porque algunas empresas cierran durante el periodo de observación y por lo tanto su tamaño es cero, en estos casos cabe esperar que los puestos de trabajo también desaparezcan. Los coeficientes obtenidos en todas las estimaciones realizadas son similares y en ningún caso cambia ni el signo ni la significatividad de estos.

Tomando el contrato indefinido ordinario de mayor despido como referencia, los coeficientes de la variable tipo de contrato muestran que la probabilidad de seguir de alta al final del período de observación es significativamente mayor para las conversiones, bonificadas o no y de mayor o menor despido. Es menor para los iniciales bonificados, especialmente los de mayor despido, mientras que los ordinarios de menor despido no presentan una probabilidad de permanecer vivos significativamente diferente a la de los de mayor despido. Cuando las variables tipo de contrato y tipo de despido se introducen por separado en el modelo, los contratos con mayor probabilidad de permanecer vivos son las conversiones y los iniciales bonificados los que presentan menor probabilidad. En cuanto al tipo de despido la probabilidad de permanecer vigentes al final del periodo es mayor para los contratos con un despido de 33 días que para los que tienen un despido de 45 días.

La probabilidad de seguir vivos al final del período de observación es mayor para los contratos iniciados más tarde.

La probabilidad es mayor para las mujeres que para los hombres. Y también aumenta con la edad. Tener estudios, frente a no tenerlos, aumenta la probabilidad de que el episodio siga vivo al final de la observación. La variable comunidad autónoma de la empresa no resulta significativa en todos sus valores, siendo Andalucía la referencia, son positivos, es decir mayor probabilidad de seguir vigentes, los coeficientes de Asturias, Extremadura, Galicia y País Vasco y negativos los de Baleares, Canarias, Cataluña, Valencia, Madrid y Murcia.

Por lo que respecta al tipo de empresa, son más estables los contratos en Cooperativas o en el sector público y menos en las Sociedades Anónimas u otras Sociedades. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más estables son los contratos.

La probabilidad de que los contratos sobrevivan es menor para los profesionales de apoyo, trabajadores de servicios, artesanos y semi-cualificados y mayor para los directivos y técnicos.

4.5. Análisis de la estabilidad: Perfiles de supervivencia y modelos multivariantes

Los análisis anteriores tienen algunas limitaciones, entre las cuales destaca el hecho de que no tienen en cuenta de forma correcta el momento de inicio de los episodios, ni el tiempo de observación. Por otra parte, los valores observados no tienen en cuenta las posibles interferencias de otras variables que pudieran explicar la menor o mayor duración de los episodios. En este sentido, es necesario plantearse la estimación de modelos econométricos que sirven para explicar qué factores son determinantes de la duración de un contrato, de modo que además de tener en cuenta el momento de inicio del episodio, se considera la posibilidad de que exista algún tipo de "censura" por la derecha de los episodios, es decir, el hecho de una proporción de los contratos son observados de forma incompleta ya que no sé conoce si en algún momento posterior al de observación podrán concluir. Ahora bien, antes de proceder con la estimación de los modelos, sin embargo, resulta pertinente considerar los perfiles de supervivencia empíricos, conocidos como "perfiles Kaplan-Meier". Este tipo de análisis se realiza en el siguiente apartado.

4.5.1. Análisis empírico de los perfiles de supervivencia

Como se ha mencionado, un paso previo a la estimación de los modelos consiste en calcular los perfiles Kaplan-Meier que permiten determinar el porcentaje de contratos que siguen "vivos" según pasan los días desde el momento en el que tuvo lugar su registro. Estos perfiles se presentan en el Gráfico 4-1. En el eje de abscisas se muestra el tiempo, es decir, los 1826 días que componen el periodo de observación, mientras que en el eje de ordenadas se recoge el porcentaje de contratos que siguen registrados como alta cada uno de los días que son observados. Esto significa que puede haber contratos que hayan durado sólo un día, independientemente del momento en el que se registró el alta, así como puede haber contratos que hayan durado 1826, en cuyo caso necesariamente se tratará de contratos que empezaron el día 1 de enero de 2005 y continúan vigentes el 31 de diciembre de 2009, entre medias puede haber contratos con cualquier otra posible duración. No obstante, resulta

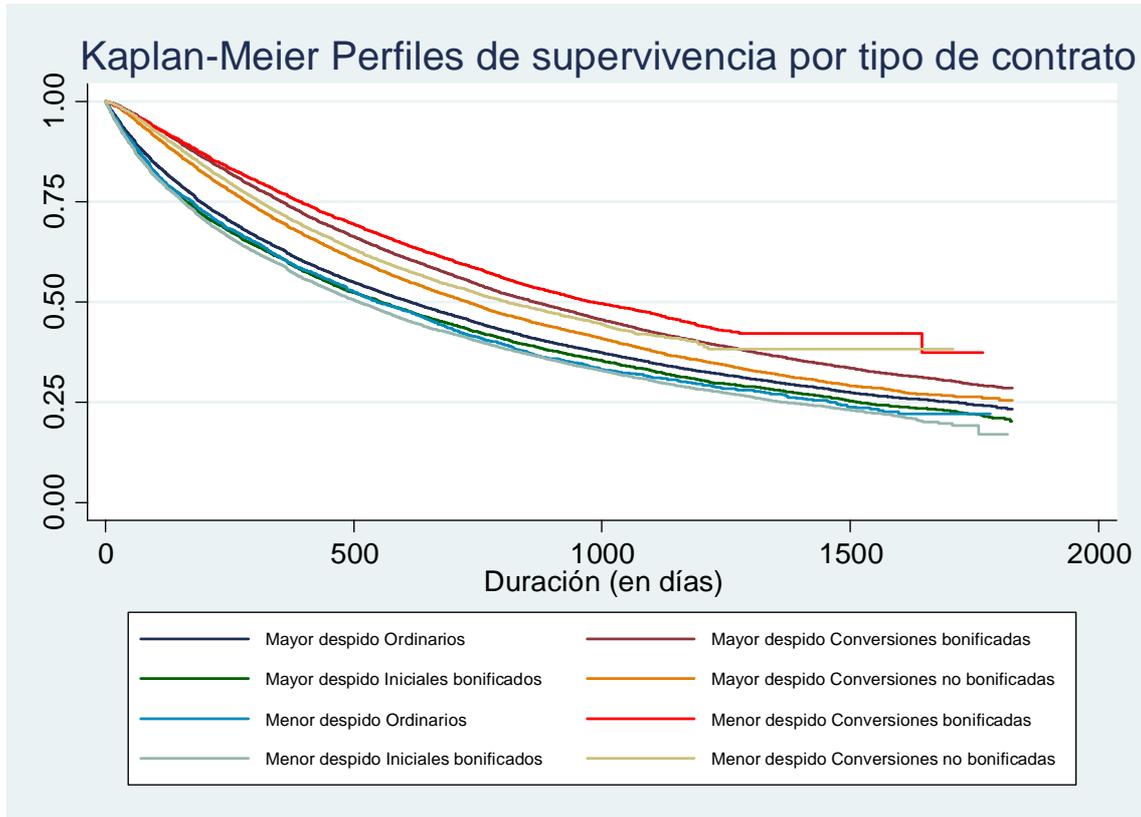
obvio que habrá algunos tipos de contratos que sólo pueden haber empezado con posterioridad a la reforma de 2006, como es el caso de las conversiones bonificadas acogidas a la DAP, Ley 12/2001. Esta circunstancia implica que alguno de los perfiles dibujados se conviertan en líneas rectas, paralelas a los ejes, a partir de una determinada duración.

En el Gráfico 4-1 se recogen ocho curvas. Cada una representa el perfil supervivencia de cada uno de los tipos de contratos cruzados con el tipo de indemnización que tendrían en caso de producirse un despido improcedente. Hay que recordar que estos perfiles miden la probabilidad bruta de permanecer en alta, es decir, sin descontar los efectos de otras posibles variables determinantes de la duración.

Se puede apreciar que las cuatro curvas superiores incluidas en el gráfico, corresponden a las conversiones. En términos brutos, las conversiones bonificadas sujetas a una indemnización de 33 días son las que tienen el perfil más elevado, aunque obviamente también más corto, ya que el periodo de observación es menor, así como también hay que decir que puede haber todavía casos en los que no se haya agotado el periodo de derecho a la bonificación, lo que en gran medida puede originar que su perfil de supervivencia sea más elevado. En efecto, esta mayor estabilidad conjunta en comparación con los demás contratos puede estar muy relacionado con el hecho de que las bonificaciones pueden extenderse durante 4 años, de modo que aquellas que se firmaran hacia el final del periodo extraordinario pueden estar todavía beneficiándose de las bonificaciones al final del periodo de observación por lo que habría que esperar hasta que finalizaran esos 4 años para poder valorar hasta qué punto su perfil de supervivencia es superior al del resto de contratos. Naturalmente, la propia bonificación puede actuar como elemento de estabilidad y el cambio introducido en 2006, prolongando la bonificación de 2 a 4 años constituye indudablemente un elemento que debe tenerse en cuenta. Y como ya se ha mencionado, los dos perfiles correspondientes a las conversiones con menor despido tienen un perfil plano a partir de un cierto momento debido a que estas conversiones sólo se permitieron a partir de la reforma de 2006. Ahora bien, un hecho que hay que destacar es que no cabe duda que las conversiones no bonificadas, y que por lo tanto,

no están siendo subvencionadas, también tienen perfiles superiores al resto de los contratos.

Gráfico 4-1. Perfiles de supervivencia Kaplan-Meier de los contratos indefinidos a tiempo completo enlazados, por tipo de contrato (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)



son contratos iniciales, las diferencias que se observan entre los que perciben algún tipo de bonificaciones y los que no, prácticamente son inapreciables. Simplemente se puede decir que empíricamente, los contratos ordinarios de mayor despido van un poquito por encima de los iniciales bonificados de mayor despido y parece que se aproximan al final del periodo a las conversiones no bonificadas. A continuación se encuentran los ordinarios de menor despido pero hacia la mitad del periodo de observación se intercambian con los iniciales bonificados de mayor despido. En todo caso, en la segunda parte de dicho periodo, los iniciales de menor despido presentan un perfil claramente de menor estabilidad y los ordinarios de mayor despido acaban por encima de los bonificados. Luego parece observarse nuevamente que la consideración de la variable tipo de despido puede resultar relevante para los perfiles de supervivencia considerados.

Por último, un elemento importante que hay que destacar es que al final del periodo de observación, el porcentaje de contratos “vivos”, es decir, todavía en alta en el sistema de la seguridad social, es muy bajo, en torno al 25-30 por ciento. Esto quiere decir que con el paso del tiempo, hay una probabilidad bruta aproximada del 70 por ciento de que un contrato indefinido haya dejado de existir, lo que quiere decir que hay un porcentaje muy elevado de casos en los que se ha roto la relación laboral que lo sustentaba. De modo que cabe preguntarse qué elementos hay en las relaciones laborales que puedan explicar que un porcentaje tan elevado de ellas terminen rompiéndose, a pesar de estar considerando únicamente aquellas relaciones que deberían ser relativamente más estables, aunque cierto es que lo que sólo son indefinidas, es decir, sin final concreto, lo que no implica que puedan tener un final. La cuestión final es intentar determinar de qué que estas relaciones laborales basadas en contratos indefinidos duren más o menos tiempo y cuál es ese tiempo si se tienen en cuenta todos los elementos que pueden estar condicionando la duración de dicha relación. De ahí el interés del análisis que se realiza en el siguiente apartado.

4.5.2. Análisis multivariante de la duración de los contratos indefinidos

Como ya se ha mencionado, para proseguir con el estudio de la estabilidad de los contratos indefinidos, y en línea con los realizados con anterioridad, se van a estimar diversos modelos de duración para estudiar si la consideración de otras posibles variables explicativas altera los resultados de estabilidad vistos hasta aquí.

Habitualmente los modelos multivariantes de análisis de acontecimientos se formulan en términos del riesgo de un acontecimiento. Debe entenderse que, de acuerdo con el objetivo de este estudio, el riesgo consiste en que la relación laboral se rompa. Pues bien, este riesgo puede expresarse de la siguiente forma:

$$R(t, X) = \theta(X_{it}) Q(t, Z_{it})$$

El riesgo de que se produzca un determinado acontecimiento depende de dos funciones:

- a) $\theta(X_{it})$ que recoge la influencia de una serie de variables explicativas sobre el riesgo de que se produzca un determinado acontecimiento, a saber, la ruptura del contrato, siendo X_{it} un vector de variables explicativas en las que el subíndice i indica que dichas variables cambian para cada individuo y el subíndice t que dichos valores varían también a través del tiempo.
- b) $Q(t, Z_{it})$ que recoge la componente temporal del riesgo, es decir, el riesgo cambia a través del tiempo en la forma que indica esta función. En esta función, t hace referencia al tiempo y Z_{it} hace referencia a un conjunto de variables explicativas que influyen en el componente temporal.

Dependiendo de que se considere que el componente temporal del riesgo depende exclusivamente del tiempo ($Q(t)$) o que además depende de un conjunto de variables explicativas ($Q(t, Z_{it})$) podremos diferenciar entre modelos de riesgo proporcional en el tiempo en el primer caso y modelos de riesgo no proporcional en el tiempo en el segundo.

El supuesto fundamental que sostienen los modelos de riesgo proporcional en el tiempo es el de que la variación de fondo en el riesgo durante el tiempo ($Q(t)$), así como el efecto de las variables explicativas sobre tal riesgo, son idénticos para todos y cada uno de los individuos que se estudian. Bajo este supuesto, a la hora de realizar una especificación proporcional del modelo de riesgo se deben especificar dos funciones:

- a) Función de variables explicativas $\theta(X_{it})$, la cual debe de ser una función no negativa cualquiera que sean los valores de X . Es muy común utilizar una especificación logarítmica de la forma

$$\theta(X_{it}) = \exp(\beta' X_{it}) = \prod V_k X_k$$

Donde $V_k = \exp(\beta_k)$ o de forma equivalente $\text{Log } \theta(X_{it}) = \beta' X_{it}$.

De acuerdo con esta especificación la variable X_k tiene un efecto multiplicador sobre el riesgo y un efecto aditivo sobre el logaritmo del riesgo. Los coeficientes en este modelo nos proporcionan una sencilla interpretación de la influencia que tienen las variables explicativas sobre el riesgo de que termine un determinado acontecimiento. Hay tres posibilidades:

- Que β_k sea 0 y por tanto V_k igual a 1 por lo que X_k no tiene ningún efecto sobre el riesgo de que termine dicho acontecimiento.
- Que β_k sea mayor que 0 y por tanto V_k sea mayor que 1 en cuyo caso suele interpretarse como que un aumento de una unidad en X_k aumenta el riesgo de que se produzca el acontecimiento en un porcentaje que se calcula como $X(\exp(\beta_k)-1)$.
- Que β_k sea menor que 0 y por tanto V_k sea menor que 1 en cuyo caso suele interpretarse como que un aumento de una unidad en X_k disminuye el riesgo de que se produzca el acontecimiento en un porcentaje que se calcula como $X(\exp(\beta_k)-1)$.

b) Especificación de la función del tiempo. En este caso, los diferentes modelos paramétricos se distinguen por las diferentes funciones escogidas para $Q(t)$. Suelen utilizarse distintas funciones dependiendo de que se considere que el comportamiento temporal del riesgo de un acontecimiento es una función constante (exponencial) monótona o no monótona. En las situaciones en las que no existe ninguna argumentación teórica acerca de cuál es la forma de dependencia temporal del proceso objeto de estudio, o en las situaciones que tan sólo se quiere controlar el efecto del tiempo en el proceso estudiado sin tener que controlar dicho efecto temporal explícitamente, es recomendable utilizar técnicas parcialmente paramétricas. El método más conocido es la regresión de Cox, que es la que se utiliza en las estimaciones realizadas. Con este modelo se estiman los coeficientes de las variables explicativas de la función $\theta(X_{it})$ sin tener que especificar forma funcional alguna para la función del tiempo ($Q(t)$). Estos modelos permiten examinar el efecto de variables explicativas en el riesgo, con una función de variación temporal que no está especificada y que, por lo tanto, se asume que dicha función de tiempo afecta los riesgo de todos los individuos de la población de la misma manera.

Los modelos de duración presentados en este apartado responden a este último método (regresión de Cox). Con esta metodología se trata de analizar el riesgo de que se rompa una relación laboral basada en un contrato indefinido. Para ello, se especifica que la variable dependiente es el

número de días que dura un episodio de contrato. Se estiman tres tipos de modelos: en primer lugar, la única variable explicativa es el tipo de contrato, a la que posteriormente se la añade el tipo de indemnización en caso de despido, así como otro modelo en que las dos variables aparecen interaccionadas; de hecho, esta variable conjunta será la que se utilice en los demás modelos. En el segundo grupo se incluyen además de la variable interaccionada, variables relativas a las características del trabajador sexo, la edad y nivel de estudios¹⁷ así como el momento en el que tuvo lugar el inicio de la relación especificado en trimestres. En el tercer grupo, se incorporan aquellas variables relativas al tipo de puesto como son la comunidad autónoma de afiliación, la rama de actividad, la ocupación y el tipo y el tamaño de la empresa. Además se añaden dos variables más, una que identifica el momento del ciclo económico, a través de la tasa de variación trimestral del empleo, y otra que recoge los años transcurridos desde que tuvo lugar el primer alta del individuo en el sistema de la Seguridad Social, como aproximación a su experiencia laboral y al tiempo que lleva en el mercado de trabajo. En todos los casos, los cuadros que aparecen en el texto presentan los resultados referidos a la variable que explica el tipo de contrato e indemnización, cualquiera que sea el conjunto de variables explicativas. En estos cuadros se recoge el valor de la probabilidad relativa que viene a indicar en qué medida aumenta (si la probabilidad relativa es mayor que 1) o disminuye (si la probabilidad relativa es menor que 1) el riesgo de que se rompa la relación laboral y por lo tanto, se de por finalizado el contrato. Si la variable no resulta significativa, su probabilidad relativa es 1, es decir, su efecto no es significativamente distinto del que tiene la característica de referencia. En el Anexo se presentan los resultados globales de los modelos completos en los que se incorporan todas las variables explicativas.

El Cuadro 4-10 recoge únicamente los resultados relativos al primer tipo de modelos en los que se pretende analizar exclusivamente el peso de la variable tipo de contrato, que es, en principio, la más relevante para los

¹⁷ Recuérdese que cuando se introduce la variable nivel de estudios el inicio del periodo de observación es el segundo trimestre de 2005.

finés de este estudio. Los coeficientes muestran que los contratos que son resultado de una conversión y que se han acogido al despido de 33 días presentan un grado de estabilidad mayor, tanto en el modelo sencillo, como en el que incluye variables de control, y en especial, en aquellos casos en los que además se ha recibido algún tipo de bonificación. Debe recordarse, sin embargo, que estas conversiones de menor despido sólo se observan a partir de junio de 2006 y pudiera ocurrir que algunas de ellas todavía puedan estar recibiendo algún tipo de subvención, por lo que además de tener un periodo de observación menor, el hecho de estar todavía beneficiándose de algún tipo de bonificación podría explicar el resultado obtenido.

En el modelo sin variables de control, es decir, el que considera como única variable explicativa el tipo de contrato y el tipo de indemnización en caso de que se produzca un despido, proporciona un resultado muy interesante ya que los diferentes tipos de contratos quedan ordenados de modo que en términos de estabilidad en primer lugar aparecen las conversiones bonificadas, en segundo lugar las conversiones no bonificadas, en tercer lugar los contratos ordinarios y en cuarto y último lugar, los contratos iniciales bonificados. Este orden se muestra tanto en los resultados recogidos en las primeras filas del Cuadro 4-10, como en los perfiles dibujados en el Gráfico 4-2. Un detalle importante que destacar a partir de los datos del Cuadro 4-10 es que si se considera por separado el tipo de contrato y el coste en el que se incurre en caso de despido, aquellos contratos que conlleven una indemnización más elevada, es decir, de 45 días por año trabajado, tienen una probabilidad mayor de que finalice el contrato. Ahora bien, cuando se combinan las tres características de los contratos, a saber, si se trata de contratos iniciales o conversiones, si están bonificados o no y si la indemnización es más o menos elevada, se matizan los resultados en cuanto al coste de despido, pero sin embargo, el orden relativo a la tipología de contratos se mantiene, de modo que siempre se muestran más estables, es decir, tienen una probabilidad mayor de permanecer "vivos" los contratos que son conversiones que los contratos iniciales, y las bonificadas frente a las no bonificadas, mientras que ocurre

lo contrario con los contratos iniciales resultando siempre más estables los que no perciben ningún tipo de subvención.

En efecto, en el Cuadro 4-10 se puede apreciar que la incorporación de las variables personales, ya sea con o sin incluir la variable referida a los estudios alcanzados por el trabajador, no altera el grado de estabilidad de los diferentes tipos de contratos. Sin embargo, sí se observa que se matiza el efecto del tipo de indemnización por despido, de modo que aparece una cierta tendencia a que los contratos con despido de 33 días muestren un mayor grado de estabilidad en el caso de las conversiones, mientras que en el grupo de contratos iniciales sin bonificación, el coste del despido no tiene ningún papel significativo.

Cuadro 4-10 Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos a tiempo completo iniciados entre 1 de enero de 2005 y 31 de diciembre de 2009 (Fuente: véase Anexo).

	Modelo sin otras variables		Modelo con variables personales				Modelo con todas las variables				
			Sin estudios		Con estudios		Sin estudios		Con estudios		
	Probabilidad Relativa	Sig	Probabilidad Relativa	Sg	Probabilidad Relativa	Sig n.	Probabilidad Relativa	Sg	Probabilidad Relativa	Sg	
VARIABLES SIN INTERACCIONAR											
Ordinarios (&)											
Iniciales bonificados	1,143	*									
Conversiones bonificadas	0,736	*									
Conversiones no bonificadas	0,822	*									
Indemnización de 45 días por despido	1,033	*									
Indemnización de 33 días por despido (&)											
VARIABLES INTERACCIONADAS (Tipo de contrato e indemnización por despido)											
Indemnización de 45 días	Ordinarios (&)										
	Iniciales bonificados	1,074	*	1,144	*	1,166	*	1,058	*	1,101	*
	Conversiones bonificadas	0,764	*	0,712	*	0,675	*	0,741	*	0,727	*
	Conversiones no bonificadas	0,842	*	0,792	*	0,751	*	0,774	*	0,769	*
Indemnización de 33 días	Ordinarios	1,101	*	0,985		0,968		0,969		0,970	
	Iniciales bonificados	1,149	*	1,082	*	1,052	*	1,002		1,000	
	Conversiones bonificadas	0,671	*	0,588	*	0,578	*	0,635	*	0,640	*
	Conversiones no bonificadas	0,779	*	0,699	*	0,668	*	0,713	*	0,716	*

(&) Categoría de referencia.

Abundando más en esta línea, resulta sorprendente que en el modelo completo, con el tipo de contrato y todas las demás variables explicativas incorporadas, es decir, introducidas no sólo las que describen las

características del trabajador, sino también las del puesto de trabajo, las diferencias de coste de despido no afectan a los contratos ordinarios, ni a los iniciales bonificados de menor despido, ya que el coeficiente no es significativamente distinto del valor de referencia, por lo que se comportan igual que los contratos ordinarios con indemnización por despido de 45 días. Por lo demás, el orden de estabilidad relativa se mantiene como en los demás casos, por lo que una vez más los contratos que son conversiones de un temporal en un contrato indefinido mantienen un mayor grado de estabilidad.

Estos resultados se ponen igualmente de manifiesto en los gráficos siguientes. En el Gráfico 4-2 se presentan los perfiles de supervivencia estimados utilizando como única variable explicativa el tipo de contrato. El orden de estabilidad es el que se viene mencionando, colocándose en primer lugar las conversiones bonificadas, a continuación las no bonificadas, seguidas de los contratos ordinarios y en último lugar los iniciales bonificados.

Ahora bien, en cualquier caso, hay que mencionar que la estimación del porcentaje de contratos que se mantienen al finalizar el periodo de observación es en cualquier caso escaso, no más de un tercio de las conversiones bonificadas y menos del 20 por ciento de los contratos iniciales bonificados. Si observamos los resultados del Gráfico 4-3, en el que se dibujan los perfiles de supervivencia estimados con todas las variables disponibles, los porcentajes de supervivencia finales mejoran ligeramente en el caso de las conversiones, pero igualmente empeoran algo en el caso de los iniciales.

Así mismo se puede apreciar que prácticamente van juntas las curvas que recogen los perfiles de los contratos ordinarios, cualquiera que sea la indemnización por despido y los contratos iniciales de despido menor porque como ya se ha mencionado, no existen diferencias significativas entre los grados de estabilidad de estos contratos.

Gráfico 4-2. Perfiles de supervivencia estimados a partir del modelo de Cox, sólo con variables referidas al tipo de contrato. (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

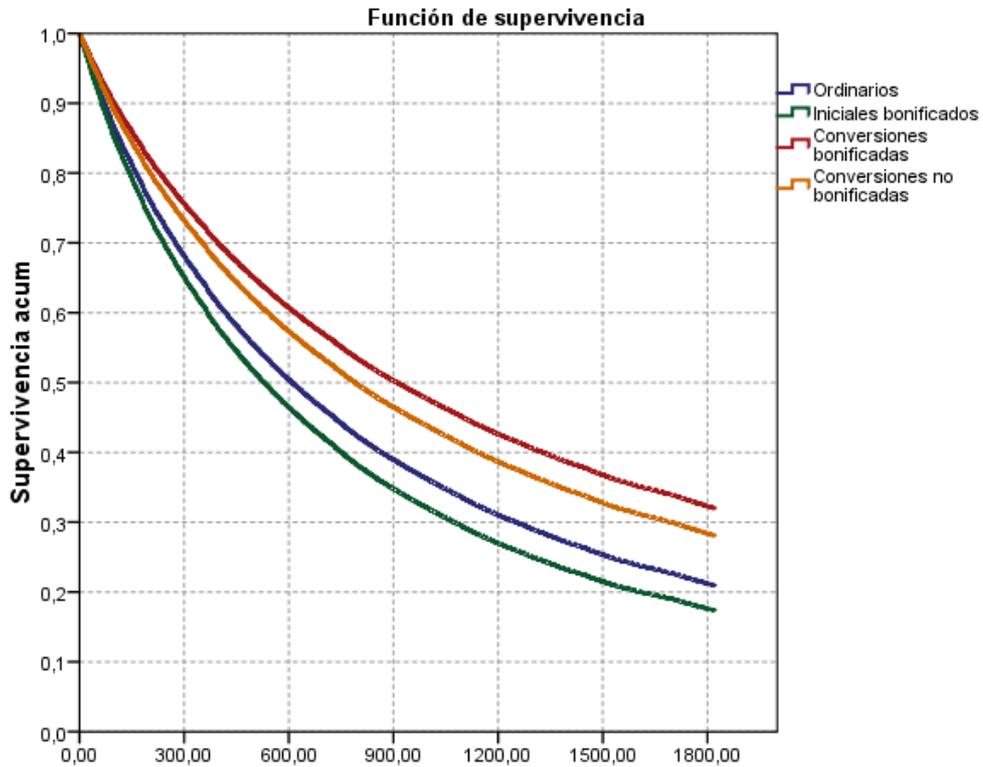
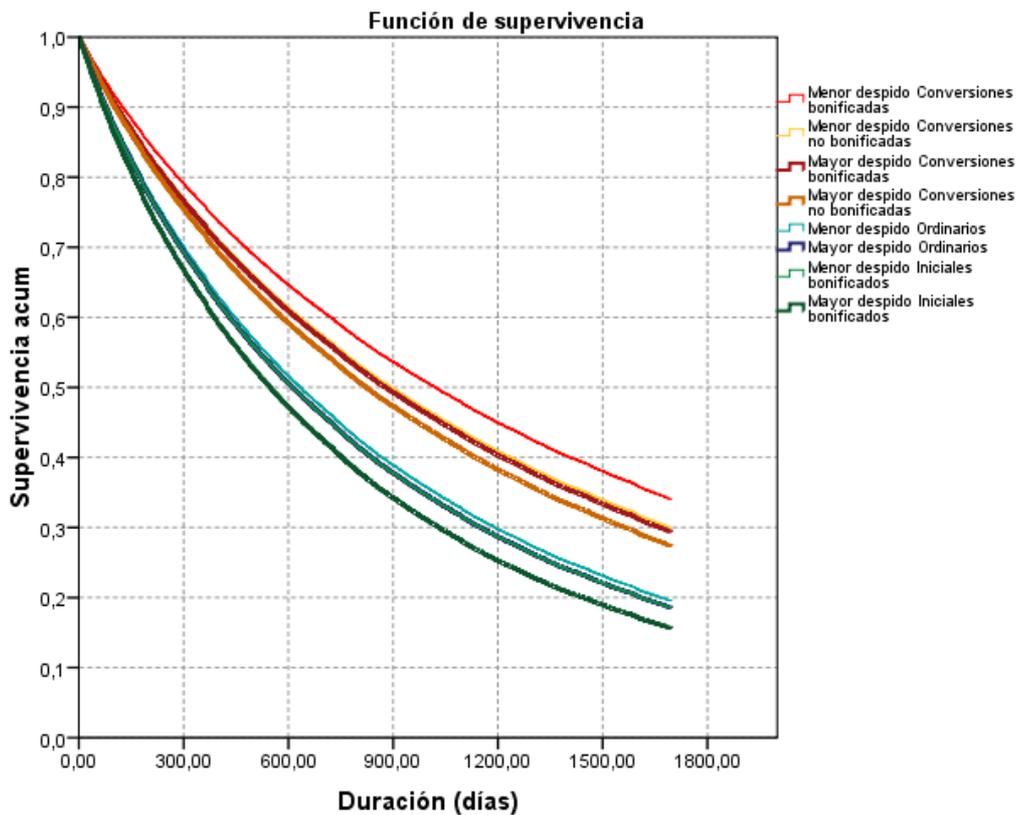


Gráfico 4-3 Perfiles de supervivencia de los diferentes tipos de contratos y sus correspondientes costes en caso de despido, estimados a partir de un modelo de Cox con variables explicativas. (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)



Algunas de las variables explicativas muestran resultados interesantes¹⁸. En primer lugar, obsérvese que los hombres tienen un coeficiente de probabilidad relativa significativo y superior a uno, lo que indica que tienen una probabilidad mayor que las mujeres de que su contrato indefinido termine. Si recordamos los resultados que se han obtenido en los apartados de análisis descriptivo, no es de sorprender, ya que por término medio, los hombres tienen duraciones más cortas que las mujeres a lo largo del periodo de observación, así como es menor el porcentaje de contratos en los que el trabajador es hombre y que siguen en vigor al finalizar el periodo de observación. Si tenemos en cuenta que estamos controlando por momento de inicio y tipo de actividad realizada, este resultado no deja de ser llamativo.

En relación con la edad, los valores de las probabilidades relativas vienen a demostrar que es más probable que un contrato finalice según sea más joven el trabajador; ahora bien, si revisamos el resultado que presenta la variable antigüedad en el Sistema de la Seguridad Social, en cambio, resulta más probable que finalice el contrato de los que llevan más tiempo inscritos por primera vez en el sistema¹⁹.

Por otra parte, la variable que recoge el nivel de estudios del trabajador, la cual sólo está disponible para los contratos que se iniciaron en el segundo trimestre de 2005 o posteriormente, muestra como cabía esperar que tener estudios ayuda a lograr un mayor nivel de estabilidad porque es más probable que el contrato dure más tiempo. Una curiosidad que hay que destacar es que los contratos indefinidos ocupados por

¹⁸ Como se puede ver en la tabla del anexo, las diferencias entre el modelo con o sin estudios no son muchas, por lo que salvo en el trimestre de referencia, los comentarios están referidos a los resultados en el modelo con nivel de estudios

¹⁹ Como pudiera ocurrir que estos dos tipos de información estuvieran correlacionados, ya que en el caso de una persona joven es más probable que haya pasado menos tiempo desde que tuviera lugar su primer alta en el sistema, se ha probado a quitar la variable antigüedad y se ha comprobado que las variables del modelos mantienen su valor de probabilidad así como su grado de significatividad.

trabajadores con niveles de estudios relativos a las formaciones profesionales tienen una mayor probabilidad de mantenerse “vivos”.

La comunidad autónoma en la que se encuentra dada de alta la afiliación a la seguridad social presenta igualmente algunos resultados interesantes. En primer lugar, si se ordenan de mayor a menor porcentaje de contratos que sobreviven a lo largo del periodo aparece que Ceuta y Melilla, junto con Extremadura y las comunidades del norte de España (País Vasco, Cantabria, Asturias, Galicia) están por delante en nivel de supervivencia que las comunidades del sur y Este de España. Ahora bien, lo más sorprendente es que Cataluña junto con Madrid ocupan las dos últimas plazas, por lo que son aquellas comunidades en las que hay un mayor nivel de “mortalidad” de contratos indefinidos.

Cuando se analizan los valores de la probabilidad relativa resultante en las diferentes ramas de actividad se aprecia que excepto en la hostelería, en todas las ramas es más probable que en el sector de la agricultura y la pesca que en el contrato se mantenga “vivo”. Ahora bien, hay que mencionar que en el sector servicios, por lo general, es menos probable que en la industria, quedando entre los dos tipos de sectores aquellas actividades relacionadas con educación y sanidad.

La información referida al tipo de ocupación que se realiza en el puesto de trabajo deja entrever que los grupos relativos a ocupaciones menos cualificadas tienen incluso una probabilidad mayor de que finalice el contrato que el grupo de referencia que son los trabajadores sin ninguna cualificación, como son los peones. En cambio, los mayores niveles de estabilidad se recogen en los grupos de administrativos, seguidos de cerca por los más cualificados que son los directivos y técnicos. Los profesionales de apoyo resultan ser una categoría que no es significativamente distinta de la de peones, en lo que a estabilidad contractual se refiere.

El tipo de empresa en el que se desarrolla la actividad también presenta categorías significativas y que tienen probabilidades relativas diferentes a la de aquellos casos en la referencia, a saber, aquellas empresas en las que la titularidad recae en una persona física. En este caso hay que destacar que son más estables los contratos firmados por aquellas empresas que son sociedades anónimas, cooperativas o de carácter

público. Este resultado queda corroborado por el hecho de que el nivel de estabilidad guarda una relación directa, sin excepción, con el tamaño del establecimiento, de modo que los mayores niveles de estabilidad contractual se dan en las empresas de gran tamaño.

Por último, la variable que recoge la información sobre el trimestre en el que tuvo lugar el registro del contrato no deja entrever algún resultado que pudiese explicar si el momento de entrada condiciona de alguna manera el final del contrato. Además, presenta variaciones según se trate del modelo con o sin estudios, ya que altera la significatividad y valor de la probabilidad relativa de algunos trimestres. Así, si no consideramos el nivel de estudios, prácticamente todos los trimestres tienen un efecto negativo sobre la estabilidad, excepto el primero de 2006 y los dos primeros de 2009. Sin embargo, si se considera el modelo con información sobre nivel de estudios, aumenta el número de trimestres en los que es mayor el grado de estabilidad, aunque no existe un orden que permita encontrar alguna explicación de ese aumento.

En suma, las conversiones con menor coste de despido resultan las más estables, tanto en el modelo sencillo como en el que incluye variables de control, y en especial aquellas que son bonificadas. Debe recordarse, sin embargo, que estas conversiones de menor despido sólo se observan a partir de junio de 2006 por lo que el periodo de observación es menor, lo que podría explicar el resultado obtenido.

En el modelo sin variables de control, los contratos ordinarios y los iniciales bonificados de menor despido son los que mayor inestabilidad presentan, por encima de los ordinarios y los iniciales bonificados de mayor despido, entre los cuales no hay diferencias significativas. Sin embargo, cuando se consideran otras variables en el modelo, las diferencias de coste de despido no afectan a los contratos ordinarios ni a los iniciales bonificados de menor despido; sin embargo, los bonificados de mayor despido se vuelven más inestables. Por otra parte, las conversiones mantienen su situación de mayor estabilidad, aunque son las de menor despido las que resultan más estables.

Entre las variables explicativas destaca que los contratos firmados con hombres, o aquellos que tienen lugar en la rama de la hostelería tienen

niveles más bajos de estabilidad, así como aquellos en los que la afiliación se registra en Cataluña o Madrid. Por otra parte, una vez más se demuestra que la formación y la especialización ayudan a mejorar los niveles de estabilidad, destacando en este caso especialmente la formación profesional.

4.6. Anexo

Cuadro 4-11 Regresión logística de la probabilidad de que un contrato indefinido siga vivo al final del período. (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

	COEF.	SIG.	COEF.	SIG.	COEF.	SIG.
SEXO						
Hombre	-0,069	**	-0,036	**	-0,039	**
Mujer(&)						
EDAD						
Menor de 25 años(&)						
25-29	0,420	**	0,391	**	0,390	**
30-34	0,688	**	0,629	**	0,632	**
35-44	0,860	**	0,784	**	0,791	**
45 +	1,044	**	0,911	**	0,912	**
ESTUDIOS						
Sin Estudios(&)						
Est.primarios	0,103		0,076	*	0,076	
FP básica/media	0,324	**	0,291	**	0,291	**
Secundarios primer nivel incompletos	0,214	**	0,168	**	0,168	**
Secundarios primer nivel completos	0,194	**	0,160	**	0,159	**
Bachillerato	0,203	**	0,182	**	0,183	**
FP superior	0,423	**	0,421	**	0,423	**
Univ. medios	0,340	**	0,380	**	0,380	**
Univ. superiores	0,336	**	0,406	**	0,407	**
AÑO DE INICIO						
2005 (&)						
2006	0,236	**	0,228	**	0,253	**
2007	0,662	**	0,670	**	0,685	**
2008	1,274	**	1,270	**	1,288	**
2009	2,607	**	2,579	**	2,605	**
TIPO DE CONTRATO						
Mayor despido ordinario(&)						
Mayor despido Conversiones bonificadas	0,401	**	0,450	**		
Mayor despido Iniciales bonificados	-0,118	**	-0,131	**		
Mayor despido Conversiones no bonificadas	0,368	**	0,378	**		
Menor despido Ordinarios	0,031		0,058			
Menor despido Conversiones bonificadas	0,693	**	0,769	**		
Menor despido Iniciales bonificados	-0,064	*	-0,056	*		
Menor despido Conversiones no bonificadas	0,422	**	0,450	**		
TIPO DE CONTRATO						
Ordinario(&)						
Conversiones bonificadas					0,529	**
Iniciales bonificados					-0,172	**
Conversiones no bonificadas					0,357	**
TIPO DE DESPIDO						
Despido de 45 días(&)						
Despido de 33 días					0,139	**
COMUNIDAD AUTONOMA						
Andalucía (&)						
Aragón	0,029		0,069		0,065	
Asturias	0,139	*	0,191	**	0,190	**
Baleares	-0,222	**	-0,148	**	-0,148	**
Canarias	-0,154	**	-0,083	*	-0,080	*
Cantabria	0,138		0,206	**	0,205	**
Castilla-La Mancha	-0,022		-0,016		-0,018	
Castilla y León	0,078		0,109	**	0,107	**
Cataluña	-0,308	**	-0,202	**	-0,203	**

Comunidad Valenciana	-0,183	**	-0,143	**	-0,145	**
Extremadura	0,233	**	0,236	**	0,235	**
Galicia	0,148	**	0,183	**	0,182	**
Madrid	-0,370	**	-0,183	**	-0,183	**
Murcia	-0,187	**	-0,155	**	-0,156	**
Navarra	0,028		0,109		0,107	
País Vasco	0,225	**	0,261	**	0,260	**
La Rioja	-0,040		-0,024		-0,022	
Ceuta y Melilla	0,412		0,287		0,295	
TIPO DE EMPRESA						
Persona física (&)						
Sociedades anónimas	-0,166	**	0,626	**	0,627	**
Otras sociedades	-0,259	**	0,212	**	0,212	**
Cooperativas y similares	0,101	*	0,784	**	0,783	**
Sector público	0,599	**	1,395	**	1,399	**
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
0 (cierre)	-3,177	**				
1 a 4(&)						
5 a 9	0,213	**				
10 a 19	0,292	**				
20 a 49	0,411	**				
50 a 99	0,559	**				
100 a 249	0,638	**				
250 a 499	0,780	**				
500 y más	0,946	**				
SECTOR ACTIVIDAD						
Agricultura y Pesca (&)						
Ind ext	0,374	*	0,493	**	0,494	**
Ind manu	0,543	**	0,633	**	0,631	**
Energía	1,569	**	1,673	**	1,670	**
Construcción	0,105		0,014		0,015	
Comercio	0,413	**	0,494	**	0,490	**
Hostelería	-0,063		0,002		-0,001	
Transporte	0,365	**	0,473	**	0,471	**
Interme.financ	0,523	**	0,483	**	0,483	**
A.inm&Servemp	0,031		0,165		0,165	
AdmPub	0,491	**	0,539	**	0,538	**
Educación	0,529	**	0,676	**	0,676	**
Sanidad	0,395	**	0,601	**	0,600	**
OtrServ&S.Per	0,345	**	0,381	**	0,378	**
Hogares	1,793	**	1,587	**	1,586	**
OCUPACION						
Direct y Tecnicos	0,140	**	0,067	*	0,068	*
Prof apoyo	0,011		-0,095	**	-0,095	**
Administrativos	0,198	**	0,099	**	0,098	**
Trabajadores servicios	-0,160	**	-0,157	**	-0,157	**
Agrícolas	0,149		0,120		0,120	
Artesanos y trabajadores cualificados	0,028		-0,068	*	-0,068	*
Trabajadores semi-cualificados	-0,066	*	-0,101	**	-0,101	^ ^
Trabajadores no cualificados(&)						
Constante	-2,214	**	-2,656	**	-2,677	**

Número de casos: 163958

(&) categoría de referencia **significativo al 99%, *significativo al 95%

Cuadro 4-12 Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos con variables explicativas referidas tanto al trabajador como al puesto de trabajo, diferenciando según se pueda incorporar la variable estudios (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		Sin estudios		Con estudios	
		Probabilidad Relativa	Significa-tividad	Probabilidad Relativa	Significa-tividad
Tipo de contrato	Mayor despido Ordinarios (&)				
	Mayor despido Iniciales bonificados	1,058	**	1,101	**
	Mayor despido Conversiones bonificadas	0,741	**	0,727	**
	Mayor despido Conversiones no bonificadas	0,774	**	0,769	**
	Menor despido Ordinarios	0,969		0,970	
	Menor despido Iniciales bonificados	1,002		1,000	
	Menor despido Conversiones bonificadas	0,635	**	0,640	**
	Menor despido Conversiones no bonificadas	0,713	**	0,716	**
Sexo	Varones	1,016	**	1,025	**
	Mujeres (&)				
Edad	16 - 24 (&)				
	25-29	0,602	**	0,620	**
	30-34	0,426	**	0,446	**
	35-44	0,289	**	0,311	**
	45 +	0,156	**	0,176	**
Nivel de estudios	Sin estudios(&)				
	Est.primarios			0,941	**
	FP básica/media			0,840	**
	Secundarios primer nivel incompletos			0,882	**
	Secundarios primer nivel completos			0,904	**
	Bachillerato			0,918	**
	FP superior			0,792	**
	Univ. medios			0,868	**
	Univ. superiores			0,886	**
Comunidad Autónoma	Andalucía (&)				
	Aragón	0,949	**	0,944	**
	Asturias	0,945	**	0,945	**
	Baleares	1,082	**	1,077	**
	Canarias	1,110	**	1,101	**
	Cantabria	0,924	**	0,930	**
	Castilla La Mancha	0,965		0,968	
	Castilla y León	0,964	**	0,958	**
	Cataluña	1,113	**	1,119	**
	Comunidad Valenciana	1,047	**	1,052	**
	Extremadura	0,853	**	0,845	**
	Galicia	0,958	**	0,955	**
	Madrid	1,226	**	1,227	**
	Murcia	1,063	**	1,082	**

	Navarra	0,965		0,950	
	País Vasco	0,863	**	0,863	**
	La Rioja	0,989		1,013	
	Ceuta y Melilla	0,830		0,820	
Rama de actividad	Industria extractiva	0,726	**	0,743	**
	Ind. Manufactura	0,678	**	0,700	**
	Energía	0,301	**	0,315	**
	Construcción	0,878	**	0,904	**
	Comercio	0,784	**	0,795	**
	Hostelería	1,087	**	1,083	**
	Transporte	0,790	**	0,805	**
	Intermediarios financieros	0,789	**	0,808	**
	Agen. Inm y Serv. Empr.	1,015		1,035	
	Administración Pública	0,738	**	0,758	**
	Educación	0,703	**	0,729	**
	Sanidad	0,749	**	0,768	**
	Otr. Serv. S. Personales	0,789	**	0,804	**
	Hogares	0,281	**	0,282	**
	Agrirc. y Pesca (&)				
Ocupación	Directivos y Técnicos	0,922	**	0,927	**
	Profesionales de apoyo	0,992		1,009	
	Administrativos	0,876	**	0,889	**
	Trabajadores servicios	1,111	**	1,128	**
	Agrícolas	0,930		0,930	
	Artesanos y trabajadores cualificados	0,968	**	0,963	**
	Trabajador semi-cualific.	1,038	**	1,035	**
	Trabajado no cualific. (&)				
Tipo de empresa	No consta	0,556	**	0,579	**
	Persona Física (&)				
	Sociedad Anónima	0,959	**	0,966	**
	Otras sociedades	1,037	**	1,047	**
	Cooperativas y similares	0,880	**	0,887	**
	Sector Público	0,539	**	0,545	**
Tamaño de la empresa	Ningún trabajador	1,962	**	2,002	**
	1 a 4 (&)				
	5 a 9	0,923	**	0,918	**
	10 a 19	0,893	**	0,891	**
	20 a 49	0,838	**	0,834	**
	50 a 99	0,768	**	0,758	**
	100 a 249	0,729	**	0,729	**
	250 a 499	0,668	**	0,656	**
	500 y más	0,605	**	0,598	**
Trimestre de inicio					

2005	1 (&)				
	2 (\$)	1,048	**		
	3	1,002		0,966	
	4	1,038		0,999	
2006	1	0,995		0,960	**
	2	1,039		1,002	
	3	1,102	**	1,055	**
	4	1,114	**	1,066	**
2007	1	1,037		0,993	
	2	1,105	**	1,062	**
	3	1,112	**	1,069	**
	4	1,099	**	1,054	**
2008	1	1,073	**	1,031	
	2	1,104	**	1,063	**
	3	1,062	**	1,025	
	4	1,036		0,994	
2009	1	0,954		0,914	**
	2	0,986		0,952	
	3	1,053		1,020	
	4	1,116	**	1,069	
Variación del empleo		0,997		0,995	*
Antigüedad en el sistema de la Seguridad Social		1,041	**	1,038	**

Número de casos en el modelo sin la variable estudios: 177.395; con la variable estudios: 165.983

(&) Variable de Referencia

(\$) Trimestre de referencia en el modelo con la variable estudios (ya que no hay información para el primer trimestre de 2005)

**significativo al 99 %, * significativo al 95%

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo es realizar una evaluación de los programas dirigidos a fomentar el empleo indefinido. En concreto, se analizan dos aspectos de estos programas, por un lado, la concesión de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, y por otro lado, el contrato de fomento del empleo indefinido institucionalizado en la ley 12/2001 (en su disposición adicional primera –DAP-), según el cual la indemnización puede ascender, en caso de despido objetivo declarado improcedente, a 33 días por año trabajo, con un máximo de 24 mensualidades. En particular se pretende analizar si los individuos que han tenido algún episodio de empleo adscrito a estos programas presentan comportamientos y características laborales diferentes de los que no han tenido este tipo de contratos. En este capítulo final, se presenta un resumen de los principales resultados obtenidos a lo largo del informe, así como algunas conclusiones.

Los datos utilizados en el estudio provienen de dos fuentes. En primer lugar, se explotan los datos procedentes de los registros de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal y, en segundo lugar, la información aportada por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) a la cual se le han añadido algunas características del registro de contratos. Esto es posible gracias a que ambas fuentes de datos se han enlazado para disponer de una información más amplia que la que ofrecen los dos tipos de datos por separado.

Los microdatos de los contratos registrados corresponden al período comprendido entre enero de 2005 y mayo de 2010, abarcando así información anterior y posterior a la reforma de 2006, así como la evolución más reciente de los nuevos registros de contratos. Ahora bien, estos registros no recogen información sobre la finalización de los episodios de empleo, aspecto que sí se recoge en la MCVL, motivo por el cual, los datos sobre contratos registrados se complementan con la MCVL, disponible desde el año 2005 hasta 2009 para poder reconstruir la vida laboral de los individuos que han iniciado al menos un episodio de empleo indefinido a lo largo de estos cinco años. Además, algunas variables referidas a las

características del contrato o del individuo que están disponibles en los datos sobre contratos no lo están en la MCVL, de modo que gracias al enlace de ambas fuentes la información se enriquece considerablemente, por ejemplo, añadiendo a la MCVL si el contrato se acoge o no a la indemnización por despido de 33 días por año trabajado según la DAP de la ley 12/2001, así como el tipo de ocupación o el nivel de estudios del trabajador en el momento del registro del contrato.

El trabajo se estructura en una introducción, seguida de dos capítulos de análisis descriptivo y un capítulo de análisis de la duración de los contratos indefinidos. En el capítulo dos se presenta una explotación detallada de los datos de los registros de contratos indefinidos a lo largo del período comprendido entre enero de 2005 y mayo de 2010. Se analiza tanto la información relativa a las características personales como las del puesto de trabajo de modo que se obtiene una idea sobre los tipos de contratos indefinidos registrados a lo largo del periodo. Esta descripción de los perfiles de contratos sirve además para contrastar que cuando se trabaja con la muestra de episodios de empleo resultante del enlace de contratos con la MCVL, las características muestrales que se observan son las mismas que las poblacionales. Así, en el tercer capítulo se realiza el mismo tipo de análisis que en el segundo pero con los datos del enlace de la MCVL con el registro de contratos y efectivamente los resultados obtenidos coinciden con la descripción de los contratos registrados. El cuarto capítulo se dedica íntegramente al análisis de la estabilidad de los contratos a partir de los datos de la MCVL enlazada con los datos de contratos, basado en el estudio de las duraciones de los episodios de empleo indefinido según los diferentes tipos de contrato y de indemnización por despido.

La tipología de contratos que se utiliza diferencia entre cuatro tipos de contratos: contratos iniciales sin bonificación, referidos como contratos ordinarios, iniciales bonificados, conversiones bonificadas y conversiones sin bonificación. Adicionalmente se incorpora la información sobre el tipo de indemnización por despido que tienen de modo que se clasifican según ésta sea de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades, referida en ocasiones como "mayor despido", o de 33 días por año

trabajado con un máximo de 24 mensualidades, referida como “menor despido”. De este modo resultan 8 categorías de contratos.

Del **análisis descriptivo de los episodios de empleo indefinido**, tanto a través del estudio de los contratos como de la muestra enlazada, pueden destacarse los siguientes resultados:

A) Peso y evolución de los distintos tipos de contratación indefinida

Un primer resultado que hay que señalar es que en el conjunto del periodo, la categoría de contratos que más registros refleja y que tiene más peso en el enlace realizado entre el registro de contratos y la MCVL es la de aquellos contratos iniciales sin bonificación y con mayor indemnización en caso de despido, de modo que esta categoría que identifica todos aquellos casos en los que el contrato no se acoge a ninguna medida de fomento de la contratación indefinida representa, por si sola, un tercio del total de los contratos indefinidos realizados en el periodo.

Así mismo, también es importante destacar que la siguiente categoría en volumen de contratación y que representa el 18 por ciento del total de contratos registrado en el periodo, está formada por las conversiones de contratos temporales en contratos indefinidos que no se acogen tampoco a ninguna medida de fomento.

La tendencia que se observa a lo largo del período 2005-2010 permite afirmar que la entrada en vigor de la reforma de junio de 2006 supuso una clara aceleración del número de contratos indefinidos firmados, ya que en los doce primeros meses posteriores a dicha reforma se firmaron casi un 40 por ciento más de contratos indefinidos que en el periodo inmediatamente anterior de la misma duración. Naturalmente, el periodo extraordinario abierto por la reforma de 2006 que permitía la realización de conversiones bonificadas y con “menor despido” conllevó un notable incremento de las conversiones de contratos temporales, tanto bonificadas (incremento del 33 por ciento) como de las no bonificadas (incremento superior al 80 por ciento). Pero también los contratos indefinidos ordinarios aumentaron de forma muy notable (un 28 por ciento). Aunque también hay que señalar que la tendencia al incremento de las conversiones se mantiene una vez terminado el periodo estipulado por la ley. Este resultado guarda

relación con el elevado “peso muerto” de las bonificaciones a las conversiones, ya que parece que muchas empresas, al no poder bonificarse decidieron seguir haciendo conversiones y podría interpretarse que el aumento de contratos ordinarios podría responder a esa misma situación.

En general, puede decirse que la reforma supuso un impulso a todas las formas de contratación indefinida. Naturalmente, parte de ese impulso se debió a la propia expansión económica y al posible efecto de retraso en la contratación provocado por las expectativas de reforma, aunque no parece que dicho efecto pudiera haber sido excesivamente significativo. La reforma empezó a discutirse en el año 2004, pero no fue efectiva hasta dos años más tarde. Aunque en el 2004 los contratos indefinidos aumentaron en un 12 por ciento y en el 2005 un 9 por ciento, el aumento notable, del 41 por ciento se produjo en el año 2006.

En relación con el uso del contrato de fomento del empleo indefinido, según la DAP Ley 12/2001, las distintas categorías de contratos bonificados se acogen en proporciones variables a la indemnización con menor despido. En primer lugar, los contratos indefinidos iniciales no bonificados se acogen en muy pequeña medida, entre un 5 y un 6 por ciento. En cambio, el peso en el resto de categorías, ya sean contratos iniciales bonificados o conversiones, con o sin bonificación, es relativamente mayor.

B) Características de los individuos con contratos indefinidos.

La principal diferencia por **sexo** que se observa es que entre los hombres es mayor la proporción de contratos indefinidos ordinarios y entre las mujeres tiene más peso la contratación bonificada, y esto es así en todos los años observados. Es en los contratos iniciales bonificados en los que se aprecia una proporción mayor de contratos acogidos a este menor despido, destacando que entre 2006 y 2008 más del 80 por ciento de los iniciales bonificados de los hombres están acogidos al “menor despido” y para las mujeres la proporción supera al 60 por ciento.

La **edad** es una variable importante para la obtención de un contrato indefinido ordinario, con la salvedad de los mayores de 45 años, para quienes los contratos bonificados tienen más peso. Considerando el periodo de doce meses más reciente, si para los menores de 25 años, los

indefinidos ordinarios tienen un peso del 30 por ciento, para los de 35-44 el peso se acerca al 45 por ciento. El primer año de la reforma supone una mella para los contratos ordinarios, sobre todo en las edades más jóvenes. Sin embargo, en el segundo año, la eliminación casi general de las bonificaciones a las conversiones, supone, además del efecto ya mencionado de la disminución del número total de conversiones, un reparto entre las conversiones no bonificadas y, en el caso de los más jóvenes, los contratos bonificados y, en el caso de los más mayores, los contratos ordinarios. En general, se observa lo mismo en todos los tipos de contratos indefinidos, hay un mayor recurso al menor despido entre los jóvenes, sobre todo en los ordinarios y en los iniciales bonificados. En concreto, en 2009 el porcentaje de contratos indefinidos ordinarios acogidos a menor despido suponen el 15 por ciento entre los menores de 24 años.

Existen notables diferencias en cuanto al **nivel de estudios** requerido por los distintos tipos de contratos. Los contratos ordinarios son los que mayor presencia tienen de universitarios (superiores o medios), con una tendencia ascendente que lleva la cifra al 20 por ciento en el periodo más reciente. El único grupo que supera esa cifra es el de las conversiones bonificadas, lo que se explica por el hecho de que las bonificaciones a las conversiones sólo se mantuvieron a partir del 1 de enero de 2007 para los contratos formativos que, en el caso de los contratos en prácticas, exigen titulaciones de formación profesional o universitarias para poder celebrarse. Las conversiones no bonificadas y los contratos iniciales bonificados son los que menor nivel de universitarios presentan. Si se analiza la exigencia de estudios superiores a los obligatorios se produce una cierta igualación entre los distintos tipos de contratos. Ahora bien, si diferenciamos entre hombres y mujeres, destaca que las mujeres siempre muestran mayores porcentajes de estudios superiores a los obligatorios. Una vez más, aparece la circunstancia destacada por numerosos trabajos de que las mujeres con contratos indefinidos tienen mayor nivel de estudios que los varones. Un elemento importante que cabe señalar, no obstante, es que tras la reforma, todas las categorías de niveles de estudios registran un incremento del peso de los contratos ordinarios, aunque dicho peso cae en los periodos siguientes, probablemente como consecuencia de la crisis económica. En

cuanto a la relación entre el nivel de estudios y el recurso al menor despido no se aprecia ninguna relación específica, más bien parece que el factor determinante en el recurso al menor despido es el propio tipo de contrato sin que el nivel de cualificación de los trabajadores contratados ejerza una influencia clara.

La variable **nacionalidad** sólo se ha analizado en el fichero de contratos, ya que han quedado fuera de la muestra enlazada los casos de los trabajadores que no tienen la nacionalidad española. Lo primero que hay que destacar es que en cualquier año de observación es mayor el peso que tiene la contratación indefinida ordinaria entre los extranjeros y el mayor peso que tiene la contratación bonificada en el caso de los españoles. Así mismo, las conversiones bonificadas también tienen un peso algo mayor en el caso de los españoles, mientras que resulta a la inversa en las conversiones no bonificadas. El porcentaje de trabajadores extranjeros que se acoge a la indemnización en caso de despido de 33 días es en todos los tipos de contratos inferior al de los españoles, aunque en todos los casos las cifras presentan la misma tendencia.

C) Características de los puestos de trabajo

Los datos referidos a la **comunidad autónoma** del domicilio de la empresa indican que existen diferencias muy significativas entre ellas en cuanto al uso de los distintos tipos de contratos. En lo relativo a los indefinidos ordinarios, se observa en todas las comunidades la pérdida de peso que experimentan durante el año siguiente a la reforma y la fuerte recuperación posterior. Los posibles efectos sustitución y peso muerto de las bonificaciones y las conversiones quedan al descubierto con estas evoluciones. Obsérvese como después de la reforma, al tiempo que caen los contratos ordinarios, las conversiones aumentan y viceversa, en prácticamente todas las comunidades autónomas. Por otra parte, se observa que en las comunidades en las que menor es la tasa de temporalidad (Madrid, Cataluña, Navarra, País Vasco y La Rioja) es más intenso el recurso al contrato indefinido ordinario. En suma, se observa mucha heterogeneidad y diferencia en el uso del menor despido y no se puede establecer ninguna pauta clara que permita atisbar alguna explicación. Las comunidades autónomas españolas son muy heterogéneas

en todo lo relacionado con el mercado de trabajo y también lo son en este aspecto.

Por lo que respecta al **tipo de empresa**, las sociedades anónimas registran entre el 25 y el 30 por ciento aproximadamente de todos los contratos, excepto en las conversiones bonificadas y en los periodos más recientes en los que su peso ha caído. El hecho de que la cifra aumente por encima del 30 por ciento en el caso de las conversiones bonificadas, sobre todo en los periodos más recientes, indica el mayor uso de contratos formativos en este tipo de empresas. La menor presencia de estas empresas se da en el caso de los contratos iniciales los bonificados. Estos porcentajes apenas se han visto afectados por la reforma de 2006 pero, en cambio, si se han visto alterados en el periodo de crisis.

La distribución de contratos indefinidos por **tamaño de la empresa** está condicionada por la estructura productiva de la economía española, que se caracteriza por tener un número elevado de centros con menos de 10 trabajadores. Cabe destacar que los contratos iniciales bonificados se concentran en mayor proporción en empresas pequeñas, con un 40 por ciento de casos registrados en empresas de menos de 5 trabajadores y un 50 por ciento en empresas de menos de 10 trabajadores. En el otro extremo, están las conversiones bonificadas que son los contratos en los que hay una proporción mayor de empresas grandes con un 20 por ciento de casos en empresas de 500 y más trabajadores, en parte por las exigencias de la ley sobre las propias conversiones. Las conversiones bonificadas son los contratos con mayor proporción de empresas medias, en concreto, un 20 por ciento de las conversiones no bonificadas se realizan en empresas de entre 20 y 49 trabajadores. También parece observarse que hay una relación positiva entre tamaño de empresa y proporción de contratos indefinidos ordinarios; así, en las empresas de 500 o más trabajadores hay una proporción de algo más del 50 por ciento de indefinidos ordinarios, mientras que esa proporción se sitúa por debajo del 40 por ciento en las empresas más pequeñas.

Los resultados por **rama de actividad** guardan una relación muy estrecha con la participación de cada sector en el empleo de la economía española. De ahí, que sean cuatro ramas (construcción, inmobiliarias y

servicios a las empresas, hostelería y comercio) las que acaparan el mayor porcentaje de los contratos indefinidos considerados, con cifras que oscilan entre el 66 por ciento tras la entrada de la reforma y el 58 por ciento en el año más reciente, cifra que se alcanza después de mantener una cierta tendencia decreciente en los años posteriores a la reforma, probablemente como consecuencia de la crisis. En general, no se aprecian grandes diferencias en la distribución sectorial de los contratos indefinidos. El peso de contratos ordinarios es mayor que la media en la agricultura, educación, actividades financieras y de seguros, y claramente inferior en la sanidad, otros servicios, industria (extractiva y ligera). En la construcción hay que mencionar que su peso, aunque por debajo de otros sectores, muestra una tendencia creciente en los años más recientes, lo mismo que en el transporte y la industria. Esta tendencia probablemente tiene mucho que ver con el tipo de empleo que se ha destruido durante la crisis, principalmente temporal, dando pie a que ganaran peso los contratos indefinidos iniciales.

En el sector del comercio se registra el mayor porcentaje de contratos indefinidos de todos los tipos y en especial los bonificados, que en 2009 se concentran en un 25 por ciento en este sector. Los contratos indefinidos ordinarios tienen mayor porcentaje en algunas ramas del sector servicios que el resto de los contratos, pero las diferencias no son significativas.

En las conversiones bonificadas tiene más peso la industria manufacturera que en las otras modalidades, llegando a recoger hasta el 30 por ciento de los contratos de este tipo en el año 2008. El uso de los contratos bonificados, en conjunto, es más alto en el sector de las inmobiliarias y servicios a las empresas, la hostelería, el comercio, los otros servicios y las instituciones financieras y educación y mucho menor en la agricultura, la construcción, en la industria extractiva y en el suministro de agua.

Por lo que respecta a la **ocupación** se observa que los contratos ordinarios destacan por ser los que en mayor medida se concentran en las ocupaciones de mayor cualificación, con una cifra del 30 por ciento. Ahora bien, es necesario mencionar el elevado peso que tienen estas ocupaciones en el grupo de conversiones no bonificadas, alcanzando porcentajes

superiores al 40 por ciento en los periodos más recientes. En cualquier caso, a lo largo de los últimos periodos, el peso de estos colectivos ha ido aumentando en todos los tipos de contratación. En el caso de los contratos iniciales bonificados presentan un mayor peso las ocupaciones correspondientes a trabajadores del sector servicios (más del 20 por ciento), siendo también la categoría en la que hay menor proporción de directivos y profesionales de apoyo. En las conversiones no bonificadas el mayor peso lo registra el grupo de las ocupaciones no cualificadas, con un porcentaje que ronda el 30 por ciento de todos estos contratos realizados en estas ocupaciones.

Los contratos iniciales bonificados a varones jóvenes y a trabajadores mayores son los que registran mayor proporción de contratos acogidos al "menor despido", sin que se observen diferencias por ocupación. En el caso de los iniciales bonificados dirigidos a mujeres la proporción es algo menor, en torno al 50 por ciento. El grupo de los peones de los servicios es la ocupación en la que menos se recurre al menor despido cualquiera que sea el tipo de contrato, aunque sobre todo las diferencias son más elevadas en los contratos bonificados, y en especial si se comparan con los trabajadores manuales con algo más de cualificación, como son los semi-cualificados. También es menor el recurso al menor despido en las otras ocupaciones vinculadas al sector de los servicios, destacando en esta ocasión las conversiones no bonificadas como el tipo de contrato en el que menos se recurre al "menor despido".

En el otro extremo, los directivos y técnicos son los que, sin lugar a duda, utilizan en menor medida el contrato acogiendo a la indemnización menor del contrato de fomento del empleo. Por otra parte, los trabajadores en servicios de restauración presentan medias bajas, pero es destacable el mayor uso del "menor despido" en los contratos iniciales firmados tras la reforma. Los administrativos, los agricultores, los obreros cualificados y los peones son las ocupaciones en las que más se usa este menor despido.

En suma, cabría establecer una relación entre el nivel de cualificación y el recurso al menor despido, en el sentido de que se usa más cuanto menos cualificado sea el puesto, pero esa relación dista mucho de resultar nítida y clara, como se ha observado.

La MCVL permite conocer la **causa de baja** de los episodios de empleo que han finalizado. En general, se observa que durante el período analizado y, en concreto, en los dos últimos años (2008 y 2009) las bajas voluntarias han perdido peso en todos los tipos de contratos, mientras que han aumentado los despidos (bajas no voluntarias) en todas las categorías. Sin duda la causa de baja recoge la situación de crisis económica actual, en la que la terminación de un contrato viene impuesta por la empresa y no por voluntad del trabajador. Se observa que más de la mitad de las bajas son no voluntarias (despidos) en todos los tipos de contratos, salvo en las conversiones bonificadas, con un 47 por ciento de despidos. En segundo lugar aparece la baja voluntaria como causa mayoritaria, el resto de las causas apenas tienen peso, salvo "otras causas" que suponen un porcentaje entre el 3,7 y el 6,7 dependiendo del tipo de contrato. En los contratos ordinarios con baja voluntaria, el 7,7 por ciento se había acogido al "menor despido", un punto porcentual más que en el caso de los que terminan en despido o por otras causas. En el caso de las conversiones bonificadas los porcentajes han cambiado sustancialmente a lo largo del período; en efecto, en el año 2009 la proporción con causa de finalización voluntaria es del 38 por ciento, mientras que con causa no voluntaria o con otras causas es del 57 por ciento. En los años anteriores no se observa esta diferencia, incluso en algún año, como 2008, la proporción es mayor en la baja voluntaria que en el resto. En los iniciales bonificados las proporciones son parecidas en toda las causas y en las conversiones no bonificadas en el 2009 destaca el porcentaje de los que finalizan por otras causas acogidos al menor despido, el doble que en los que finalizan de forma voluntaria o por despido.

D) La probabilidad de acceder a los distintos tipos de contratos indefinidos

Para completar el análisis descriptivo de las características de los contratos indefinidos, se han combinado las variables consideradas y se han estimado modelos econométricos multivariantes tanto de la probabilidad de ocupar uno u otro tipo de contrato como de la probabilidad de acogerse al menor despido al amparo de la disposición adicional primera de la ley 12/2001. Los modelos también se han estimado con las dos bases de datos,

es decir, con los datos del registro de contratos y con el enlace de la MCVL con los contratos, obteniéndose idénticos resultados.

De los resultados de los modelos que estiman la probabilidad de acceso a los distintos tipos de contratos indefinidos cabe destacar los claros efectos de la reforma en el caso de las conversiones. Examinando las probabilidades relativas de que el acceso a la contratación indefinida sea vía una conversión se observa que durante los trimestres comprendidos durante el periodo especial de bonificación de las conversiones establecido en la reforma, de julio de 2006 a diciembre de 2007, las probabilidades relativas son significativamente mayores que 1 y, especialmente elevadas en el último trimestre del año 2006. A partir de ese momento, caen por debajo de 1, reflejando la ausencia de bonificaciones y el posible adelanto temporal de algunas de ellas para poder acogerse al período extraordinario de bonificaciones. Al mismo tiempo se observa que las conversiones no bonificadas ganan protagonismo tras la retirada de las conversiones con bonificación.

Así mismo, es importante destacar que los contratos iniciales bonificados juegan un papel muy similar al de los contratos ordinarios o iniciales no bonificados, ya que la probabilidad relativa de acceder con un contrato inicial bonificado supera ligeramente la unidad hasta la llegada de la crisis en el tercer trimestre de 2007, momento a partir del cual cae la probabilidad ligeramente por debajo de la unidad. Desde el año 2009 parece mostrar una leve mejoría, aunque poco significativa.

A la vista de estos resultados no se puede decir que se produjeron unos efectos muy claros de la reforma de 2006, excepto en el caso de las conversiones, con bonificación en el periodo extraordinario y sin bonificación tras él. En cambio, son mucho menos claros los efectos de la reforma sobre los contratos bonificados de modo que, en todo caso, lo que parece observarse es un efecto transitorio inicial tras la aprobación de la reforma, que no se explica como en el caso de las conversiones por la existencia de un período extraordinario de bonificaciones. Además, aunque la reducción posterior podría estar reflejando la incidencia de la crisis, también podría tratarse de falta de efectividad de los cambios en el sistema de

bonificaciones introducidos en la reforma a la hora de incentivar la contratación indefinida.

Si se añade al modelo información que identifique si el contrato ha sido firmado acogándose a la DAP de la Ley 12/2001, es decir, a la indemnización por despido de 33 días, se obtiene un resultado relevante: los contratos sujetos al programa de bonificaciones dejan de tener una probabilidad mayor que el contrato ordinario tras la reforma de 2006, ganando peso en dicha probabilidad el tipo de indemnización a la que esté sujeto dicho contrato. Es decir, podría interpretarse que la variable que recoge los costes en los que incurriría la empresa en caso de tener que romper el contrato con un despido hace que sean más parecidas las conversiones no bonificadas y los contratos ordinarios, mientras que diferencia más los ordinarios de los contratos iniciales bonificados y de las conversiones bonificadas. Esta circunstancia viene a indicar que cuando una empresa firma un contrato con un trabajador resulta más relevante el coste del potencial despido que el tipo de bonificación a la que pueda acogerse el contrato, y que las conversiones no bonificadas son en cierta medida contratos que podrían ser iniciales ordinarios, si no existiese la posibilidad de realizar una conversión de un temporal en un indefinido.

En los modelos que estiman por separado la probabilidad de que un contrato indefinido se acoja al "menor despido" se obtiene que con el desarrollo de la reforma, en el tercer trimestre y cuarto trimestre de 2006, la probabilidad de firmar un contrato con menor despido aumenta considerablemente respecto a trimestres anteriores. La reforma de 2006 incrementa la probabilidad de que los contratos indefinidos se acojan al despido de fomento del empleo indefinido, 33 días por año, frente a los 45 días por año, como resultado de la ampliación del colectivo de trabajadores que se pueden acoger a este tipo de indemnización por despido. La probabilidad relativa desciende moderadamente en el primer y segundo trimestre de 2007 y a partir de entonces se observa cierta estabilidad en la probabilidad de firmar un contrato con menor indemnización por despido, hasta que tras el primer trimestre de 2008, cuando la crisis económica ya es una evidencia en nuestro mercado, la probabilidad comienza a caer en

picado llegando a ser prácticamente igual a 1 desde el inicio de 2009, aunque sigue siendo ligeramente superior a la observada antes de la entrada en vigor de la reforma.

En el tercer capítulo del informe se analiza la estabilidad de los contratos indefinidos desde diferentes perspectivas. Por un lado, se realiza un análisis descriptivo de la probabilidad bruta de que el contrato continúe vigente el último día del periodo de observación, así como de la duración media de dichos contratos. Y por otro lado, se realizan diferentes modelos de análisis multivariante para descontar los efectos que otras variables, además del tipo de contrato e indemnización por despido, pudieran ejercer tanto sobre la probabilidad de mantenerse vigente, como sobre la propia duración. El resultado es en cualquier caso siempre el mismo de modo que puede concluirse que son más estables las conversiones, especialmente las bonificadas (por el efecto positivo que puede estar ejerciendo la percepción de la bonificación), frente a los contratos iniciales, aunque entre ellos, se muestran más estables los contratos que no tienen ningún tipo de bonificación, es decir, los ordinarios. En relación con el coste debido a la indemnización en caso de despido, los resultados no son del todo relevantes, de modo que, aunque en el análisis descriptivo el hecho de que el contrato se acoja al despido con mayor indemnización ejerza cierto efecto positivo sobre la duración, en los modelos estimados esta circunstancia cambia, de modo que los contratos por conversión acogidos al contrato de fomento del empleo indefinido y que por consiguiente tienen un coste por despido menor, se muestran siempre más estables, aunque esta característica pierde prácticamente la significatividad en el caso de los contratos iniciales. Por ello, no se puede extraer ningún resultado concluyente sobre el efecto definitivo que ejerce la indemnización por despido sobre la duración del contrato.

Un elemento adicional que se tiene que tener en cuenta a la hora de valorar la estabilidad de los contratos es que a los dos años de vida de un contrato, el 50 por ciento o más de todos los tipos de contratos ha dejado de existir y esto ocurre tanto en el análisis empírico bruto como en el neto. Además, la tendencia descendente se mantiene posteriormente hasta tal punto que sólo el 30 por ciento de las conversiones (algo más las

bonificadas que las que no lo están) y el 20 por ciento de los contratos iniciales se mantienen vigentes al finalizar el periodo. No cabe duda de que con estos resultados no se puede confirmar un patrón de estabilidad de los contratos indefinidos que se han iniciado en los últimos 5 años.

En este capítulo, además se estudia el tipo de contrato temporal que precede al contrato indefinido, en caso de producirse una transformación, y la duración del periodo de empleo temporal, lo que permite aportar cierta información relevante para matizar el papel de las conversiones en el entramado de las relaciones contractuales del mercado de trabajo español. En efecto, el contrato eventual por circunstancias de la producción es el tipo de contrato que mayoritariamente precede a la transformación, seguido del contrato por obra o servicio y, en menor medida, por los contratos de formación y en prácticas, y demás tipos de contratos temporales. En la mayor parte de los episodios, el periodo de tiempo que hay entre el inicio del empleo temporal y la transformación en indefinido suele durar menos del año, aproximadamente 10 meses, lo que viene a indicar que el periodo de "prueba" que transcurre desde que se inicia la relación laboral hasta que se convierte en una relación estable es mayor que el periodo de prueba que existiría en caso de iniciarse la relación directamente con un contrato indefinido. Por otra parte, si a esto añadimos el hecho de que las conversiones son las que muestran un patrón más estable como tipo de contrato indefinido, ni que decir tiene que la estabilidad en el empleo que conllevan es incluso mayor si añadimos además la duración del empleo temporal que las antecede. Por ello, tiene que tener en cuenta y valorar en su justa medida el papel de este empleo temporal y su transformación en un empleo indefinido si se quiere fomentar el empleo estable en el mercado de trabajo español.

Por último cabe mencionar algunos de los resultados que se obtienen sobre los efectos que algunas de las características del trabajador o del puesto de trabajo pueden ejercer sobre la estabilidad de los contratos indefinidos. Así cabe destacar que los contratos firmados con hombres, o aquellos que tienen lugar en la rama de la hostelería tienen niveles más bajos de estabilidad, así como aquellos en los que la afiliación se registra en Cataluña o Madrid. Estos resultados, sobre todo los que tienen que ver con

el sexo del trabajador y la región de referencia son cuando menos sorprendentes, ya que habitualmente el patrón de los hombres en el mercado de trabajo es más estable que el de las mujeres, así como el peso de la contratación indefinida es mayor en las regiones que resultan ser las que tienen un efecto negativo sobre la estabilidad. En cambio, una vez más se demuestra que la formación y la especialización ayudan a mejorar los niveles de estabilidad, destacando en este caso especialmente la formación profesional.

En suma, puede concluirse que las diversas reformas, y en particular la de 2006, no han alterado la pauta principal de estabilidad contractual. De hecho, los contratos que son conversiones de un contrato temporal en un indefinido siguen siendo los contratos que resultan más estables desde el punto de vista laboral. Por otra parte, los contratos iniciales bonificados no parecen conseguir romper el estigma de contratos inestables, así como los contratos ordinarios, es decir, iniciales no bonificados, tampoco parece que sean mucho más estables.

En cualquier reforma debería tenerse en cuenta el papel que están jugando las conversiones en el entramado contractual del mercado de trabajo español, al tiempo que se considera la elevada "mortalidad" de los contratos indefinidos iniciales, ya que a los dos años de vida, sólo se mantienen el 50 por ciento o incluso menos.

Por otra parte, el mercado de trabajo parece responder a los estímulos del hecho de poder contratar con un coste de indemnización en caso de despido más bajo, ya que esta variable se muestra muy significativa en el acceso al empleo, aunque principalmente en el momento inmediato del cambio, sin embargo, no parece que tenga ningún papel relevante a la hora de explicar la finalización del contrato, una vez que se descuentan los demás efectos.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alba, A. (1998), "How Temporary Is Temporary Employment in Spain?" *Journal of Labor Research* 19(4), págs. 695-710.
- Argimón, I. y González, C.I. (2006), "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Boletín Económico del Banco de España*, mayo, págs. 40-53.
- Bentolila, S., Dolado, J. y Jimeno, J.F. (2008), "Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience", CESifo DICE Report 4/2008
- Cebrián, I., Moreno, G. (2009) "Trayectorias de afiliación y bases de cotización según género" Programa FIPROS 2008/25.
- Cebrián, I., Moreno, G., Samek, M., Semenza, R. y Toharia, L. (2003), "Nonstandard work in Italy and Spain: The quest for flexibility at the margin in two supposedly rigid labor markets", en S. Houseman y M. Osawa (eds.), *Nonstandard work in Developed Economies*, Kalamazoo (Mich.), W.E. Upjohn Institute for Employment Research, págs. 89-129.
- Cebrián, I., Moreno, G. y Toharia, L. (2005), "Are spanish open-ended contracts permanent? Duration and trajectory analyses", V Jornadas de Economía Laboral, Alicante.
- Cebrián, I. y Toharia, L. (2008), "La entrada en el mercado de trabajo español: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales", *Revista de economía aplicada*, nº E-1 (vol.XVI), 2008, págs. 137-172.
- Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York, John Wiley (versión española en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985)
- De la Rica, S. (2004): "Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation" *Moneda y Crédito*, vol. 219, págs. 43-69.
- Dolado, J., García, C. y Jimeno, J.F. (2002), Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain", *Economic Journal*.
- Durán, A. y Marcos, C. (2006), "Una Muestra Continua de Vidas Laborales", en C.Marcos Dir.), *El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, págs, 241-252
- García Pérez, J.I. (2008), "La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL): una guía de uso para el análisis de transiciones", *Revista de Economía Aplicada*, vol. XVI, E-1, págs. 5-28.
- García Pérez, J.I y Rebollo, Y.F. (2006), "The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: Do unit labor costs differentials offer an explanation?" *Moneda y Crédito*, 223, págs. 85-125.

- García-Pérez, J.I. y Rebollo, Y. (2009), "The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?", *Investigaciones económicas*, vol. XXXIII (1), 2009, págs. 97-130.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007), "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain", *Labour Economics*, 14 (2), págs.153-183.
- Hernanz, V. (2003), *El trabajo temporal y la segmentación: Un estudio de las transiciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Huguet, A. (1999), *Segmentación en el mercado de trabajo español*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1992), "El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la Unión Económica y Monetaria europea", *Papeles de Economía Española*, nº 52-53, págs. 78-107.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1994), *Unemployment and Labour Market Flexibility: the case of Spain*, Geneva, International Labour Office.
- Kugler, A., Jimeno, J.F. y Hernanz, V. (2002), "Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish Labor Market Reforms", IZA Discusión Paper, No. 657.
- Malo, M.A., y Toharia, L. (1999), "Costes de despido y creación de empleo en España", *Economistas*, nº 80, págs. 308-316.
- Malo, M.A. y Toharia, L. (2008), "The Automatic Nature of Dismissals in Spain: Dismissal-at-will under Civil Law", in Walter R. Levin (ed.) *Political Economy Research Focus*, Nova Science Publishers, NY, 2008, págs. 109-119.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006), *La Muestra Continua de Vidas Laborales*, Madrid.
- Piore, M.J. y Berger, S. (1980), *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Piore, M.J. (1986), "Perspectives on labour market flexibility", *Industrial Relations*, 2
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S. (1991), *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Toharia, L. (1981), "Un test histórico de la teoría de la eficiencia de los mercados internos de trabajo", *Cuadernos de Economía*, vol. 9, núm. 25, mayo-agosto, págs. 355-380.
- Toharia, L. (1996), "Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas", *Ekonomiaz*, nº 35, II, págs. 35-67.
- Toharia, L. (2002) "El modelo español de contratación temporal", en J.Aurioles y E. Manzanera (coords.), *Cuestiones clave de la economía española-Perspectivas actuales, 2001*, Sevilla, Fundación centra, págs. 63-85.
- Toharia, L. (dir) (1998), *El mercado de trabajo en España*, Madrid, McGraw-Hill

- Toharia, L. (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L. y Cebrián, I. (2007) *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias. Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, nº 32*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L., Cebrián, I. y Moreno, G. (2009) *Detección y Análisis de los factores que determinan en Andalucía la no incorporación de la mujer al empleo*. Cuadernos de Investigación, nº4. Junta de Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda.