

# **ESTUDIO SOBRE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y SUS COSTES EN EL MARCO DE RELACIONES LABORALES ACTUAL Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL**

**RESPONSABLE: INMACULADA CEBRIÁN LÓPEZ**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

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

***ESTUDIO SOBRE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA  
Y SUS COSTES EN EL MARCO DE RELACIONES  
LABORALES ACTUAL Y SUS CONSECUENCIAS  
PARA LA SEGURIDAD SOCIAL***

***Directora del proyecto***

Inmaculada Cebrián

***Equipo investigador***

Gloria Moreno, Luis Toharia



Estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (Premios FIPROS, Fondo para el Fomento de la Investigación de la Protección Social)

Ref.: FIPROS 2010/52

**INFORME FINAL**

Noviembre 2011

|                                                                                                                  |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>PRESENTACIÓN .....</b>                                                                                        | <b>10</b>  |
| <b>I.- LOS COSTES DE AJUSTE Y LOS FLUJOS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL .....</b>                                | <b>13</b>  |
| 1. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE LOS COSTES DE AJUSTE.....                                                     | 13         |
| 2. LOS COSTES DE DESPIDO .....                                                                                   | 16         |
| 3. EL SISTEMA ESPAÑOL DE DESPIDOS: DESCRIPCIÓN NORMATIVA BÁSICA .....                                            | 21         |
| 4. LOS DATOS UTILIZADOS .....                                                                                    | 25         |
| <b>II.- ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO Y ANÁLISIS DE SU DURACIÓN .....</b>                                          | <b>34</b>  |
| 1. INTRODUCCIÓN .....                                                                                            | 34         |
| 2. ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO: ANÁLISIS DE LOS EPISODIOS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL .....              | 35         |
| 2.1. <i>Análisis de la probabilidad de acceder a un empleo indefinido: episodios.....</i>                        | <i>44</i>  |
| 2.2. <i>Análisis de la probabilidad de acceder a un empleo indefinido: personas .....</i>                        | <i>51</i>  |
| 2.3. <i>Probabilidad de tener un episodio de empleo indefinido de un tipo específico .....</i>                   | <i>56</i>  |
| 3. LA DURACIÓN Y LA ESTABILIDAD DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS .....                                               | 67         |
| <b>III.- LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS Y LOS DESPIDOS .....</b>                                   | <b>85</b>  |
| 1. INTRODUCCIÓN .....                                                                                            | 85         |
| 2. LA CARACTERIZACIÓN DE LOS EPISODIOS QUE TERMINAN .....                                                        | 90         |
| 3. ANÁLISIS DE LA PROBABILIDAD DE SALIR DE UN EPISODIO DE EMPLEO INDEFINIDO: RIESGOS EN COMPETENCIA .....        | 105        |
| 3.1. <i>Especificación del modelo del análisis de las causas de finalización de un contrato indefinido .....</i> | <i>107</i> |
| 3.2. <i>Descriptivos de las causas de finalización de un contrato indefinido. ....</i>                           | <i>110</i> |
| 3.3. <i>Modelo de riesgos en competencia según las causas de finalización de un contrato indefinido .....</i>    | <i>115</i> |
| 4. EL SEGUIMIENTO DE LOS EPISODIOS QUE FINALIZAN .....                                                           | 126        |
| <b>IV.- EMPLEO INDEFINIDO, INGRESOS SALARIALES Y TRAYECTORIAS .....</b>                                          | <b>142</b> |
| 1. LAS TRAYECTORIAS PREVIAS Y SU EFECTO SOBRE LOS INGRESOS .....                                                 | 142        |
| 1.1. <i>Introducción.....</i>                                                                                    | <i>142</i> |
| 1.2. <i>Un índice para medir las interrupciones laborales.....</i>                                               | <i>145</i> |

|                                                                                   |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.3. Las trayectorias laborales de los temporales y de los indefinidos.....       | 146        |
| 1.4. Las trayectorias laborales de los distintos tipos de indefinidos .....       | 155        |
| 2. INGRESOS SALARIALES E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO .....                          | 163        |
| 2.1. La contratación indefinida y la indemnización por despido en la MCVL-F ..... | 163        |
| 2.2. Los ingresos de los contratos indefinidos y la indemnización por despido     | 174        |
| <b>V.- RESUMEN Y CONCLUSIONES.....</b>                                            | <b>182</b> |
| 1. RESUMEN .....                                                                  | 182        |
| 2. CONCLUSIONES .....                                                             | 187        |
| 2.1. El flujo de entrada en el empleo .....                                       | 187        |
| 2.2. La entrada en el empleo indefinido y sus diferentes categorías .....         | 188        |
| 2.3. La duración de los episodios de empleo indefinido.....                       | 189        |
| 2.4. Las causas de finalización del empleo indefinido .....                       | 190        |
| 2.5. Riesgos en competencia: cómo y por qué se termina el empleo.....             | 191        |
| 2.6. Siguiendo episodio: ¿empleo o no empleo? ¿Es esa la cuestión?.....           | 193        |
| 2.7. Ingresos y trayectorias: abandonos del sistema.....                          | 194        |
| 2.8. Ingresos e indemnización por despido: quién, cómo y por qué .....            | 195        |
| 3. REFLEXIONES FINALES .....                                                      | 197        |
| <b>VI.- REFERENCIAS.....</b>                                                      | <b>200</b> |

## INDICE DE CUADROS

|                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Cuadro 1 Número de contratos y su distribución según tipo de contrato devueltos por cada una de las agencias responsables tras la anonimización.....                                                                                | 28 |
| Cuadro 2 Número de contratos y su distribución según año de inicio devueltos por cada una de las agencias responsables tras la anonimización (Fuente: Registro de Contratos, SPEE).....                                             | 29 |
| Cuadro 3 Número y distribución de los contratos indefinidos a tiempo completo según año de inicio del episodio en las diferentes versiones de la MCVL (Fuente: MCVL-F, 2005-2009).....                                              | 30 |
| Cuadro 4 Número de episodios según el tipo de contrato de inicio de la relación indefinida (Fuente: MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                        | 30 |
| Cuadro 5 Número total de episodios clasificados según su momento de inicio y finalización (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                  | 36 |
| Cuadro 6 Número total de personas clasificadas según el momento de inicio del episodio y su continuidad (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                    | 36 |
| Cuadro 7 Situación previa a la inscripción del contrato en el registro de la Seguridad Social entre los años 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                   | 37 |
| Cuadro 8 Situación de alta en el periodo 2005-2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                         | 38 |
| Cuadro 9 Relación entre el tipo de situación laboral de procedencia y la existente en el episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F) .....                                                            | 39 |
| Cuadro 10 Distribución de hombres y mujeres y proporción de mujeres según la situación laboral de procedencia y la existente en el episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....       | 40 |
| Cuadro 11 Edad media del trabajador en cada episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 y según la situación laboral de procedencia (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                   | 41 |
| Cuadro 12 Número medio de episodios que tuvo el trabajador antes de cada episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 y según la situación laboral de procedencia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009).....                             | 42 |
| Cuadro 13 Número medio de episodios de las personas que iniciaron un episodio entre los años 2005 y 2009, según la situación laboral de procedencia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009).....                                                | 43 |
| Cuadro 14 Estimación de la probabilidad de que el acceso a un episodio sea con un contrato indefinido. Población: episodios (Fuente: MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                       | 45 |
| Cuadro 15 Estimación de la probabilidad de acceder a un empleo indefinido versus sistema de prestaciones, empleo temporal o empleo por cuenta propia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)..                                                  | 49 |
| Cuadro 16 Relación entre el tipo de episodio de procedencia y el primer tipo de episodio registrado en el periodo 2005-2009 (Fuente: MCVL-F, 2005-2009).....                                                                        | 52 |
| Cuadro 17 Estimación de la probabilidad de que el acceso a un episodio sea con un contrato indefinido. Población: personas, primer episodio registrado en el periodo 2005-2009 (Fuente: MCVL-F, 2005-2009) .....                    | 54 |
| Cuadro 18 Estimación de la probabilidad de que el primer episodio del periodo sea con un contrato indefinido versus acceder al sistema de prestaciones, empleo temporal o empleo por cuenta propia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)..... | 55 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Cuadro 19 Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido sea de un tipo u otro (categoría de referencia indefinidos ordinarios) (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                    | 63  |
| Cuadro 20 Resultados de la estimación de la probabilidad de acceder a un contrato con menor despido, 2005-2009 (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                   | 65  |
| Cuadro 21 Número los contratos firmados en 2005-2009 por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                           | 69  |
| Cuadro 22 Número de contratos que continúan en alta al final del periodo de observación (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009).....                                                                                                                                                                           | 69  |
| Cuadro 23 Porcentaje de contratos firmados entre 2005 y 2009 que continúan en vigor al finalizar el periodo, según el año de su inicio y el tipo de contrato (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                    | 70  |
| Cuadro 24 Duración media de los contratos, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                          | 70  |
| Cuadro 25 Duración media del episodio temporal previo, si lo hubo. (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos, 2005-2009).....                                                                                                                                                                                               | 71  |
| Cuadro 26 Resultados de los modelos de duración de Cox (probabilidades estimadas de supervivencia) de los contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009).....                                                                                                       | 77  |
| Cuadro 27 Altas y bajas de beneficiarios del sistema de protección por desempleo, 2001-2010. (Fuente: Anuario de Estadísticas laborales) .....                                                                                                                                                                                    | 87  |
| Cuadro 28 Distribución de los contratos indefinidos según si causan baja o no entre 2005-2009, según tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                      | 90  |
| Cuadro 30 Distribución de los contratos según causan baja o no entre 2005-2009, porcentaje de episodios de extranjeros en cada situación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                                                 | 92  |
| Cuadro 31 Distribución de todos los contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009 según el episodio anterior registrado. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                                                              | 100 |
| Cuadro 32 Probabilidad de que un contrato indefinido iniciado en el período 2005-2009 cause baja en ese período. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                                                                          | 101 |
| Cuadro 33 Número de episodios "vivos" al finalizar el periodo. (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                                   | 106 |
| Cuadro 35 Episodios en situación de baja en la Seguridad Social, clasificados según la situación del episodio siguiente del individuo y la causa que la originó (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009).....                                                                                                   | 107 |
| Cuadro 36 Descriptivos de los episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2006, según situación en el sistema de la Seguridad Social tres años después. Indicadores de composición –porcentajes columna- e indicadores de salida –porcentajes fila- (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009) ..... | 113 |
| Cuadro 38 Resultados del modelo de riesgos en competencia: salidas del empleo indefinido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                          | 125 |
| Cuadro 39 Distribución de los episodios finalizados por causa de baja y año de la baja. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                                  | 127 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Cuadro 40 Distribución de los episodios finalizados por causa de baja y tipo de contrato (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                              | 128 |
| Cuadro 41 Distribución de los episodios finalizados por sexo y situación posterior a la baja (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                          | 130 |
| Cuadro 43 Distribución de los episodios finalizados por tipo de contrato y situación posterior a la baja (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                              | 131 |
| Cuadro 44 Tiempo medio transcurrido desde que termina un episodio de empleo indefinido y el individuo vuelve aparecer en el sistema con otro episodio, por sexo y por situación siguiente. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                            | 132 |
| Cuadro 45 Tiempo medio transcurrido desde que termina un episodio de empleo indefinido y el individuo vuelve aparecer en el sistema con otro episodio, por tipo de contrato indefinido y por situación siguiente. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                      | 133 |
| Cuadro 46 Tiempo medio transcurrido desde que termina un episodio de empleo indefinido y el individuo vuelve aparecer en el sistema con otro episodio, por tipo causa de la baja y por situación siguiente. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                           | 135 |
| Cuadro 47 Probabilidad de que un episodio de empleo indefinido que finaliza vuelva a aparecer en el registro con un empleo indefinido, un empleo no indefinido o una prestación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                      | 136 |
| Cuadro 48 Distribución del número de episodios de empleo indefinido que se inician y finalizan entre 2005 y 2009 por individuo (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                        | 138 |
| Cuadro 49 Distribución del número de episodios de empleo indefinido que se inician y finalizan entre 2005 y 2009 por individuo y situación posterior a la finalización (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                | 139 |
| Cuadro 50 Individuos que pasan a una prestación, tiempo medio en el contrato indefinido y tiempo medio en la prestación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                               | 140 |
| Cuadro 51 Individuos que pasan a otro episodio de empleo indefinido, tiempo medio en el empleo indefinido (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                              | 140 |
| Cuadro 52 Número medio de episodios de abandono, indefinidos y temporales, distribución porcentual. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                                           | 148 |
| Cuadro 53 Ecuaciones de salarios de indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)...                                                                                                                                                                                   | 153 |
| Cuadro 54 Número medio de episodios de abandono, indefinidos y temporales. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                            | 156 |
| Cuadro 55 Ecuaciones salariales para los distintos tipos de contratos indefinidos. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                    | 161 |
| Cuadro 56 Número y proporción de episodios con un contrato indefinido a tiempo completo, iniciado entre 2005 y 2009, identificando si se ha declarado algún tipo de indemnización por despido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009) ..... | 165 |
| Cuadro 57 Episodios sin y con indemnización por despido según estén de alta o no en el sistema de la Seguridad Social en el periodo de observación (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009) .....                                            | 168 |
| Cuadro 58 Número de episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009, con baja posterior en el sistema, clasificados según perciban indemnización por despido y el año de                                                                                        |     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| alta y de baja registrado en el sistema de la Seguridad Social, (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                                                     | 169 |
| Cuadro 59 Episodios clasificados según perciban indemnización por despido, causa de la baja y el año en el que se registró la baja en el sistema de la Seguridad Social (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009) .....                                                                                                             | 170 |
| Cuadro 60 Número de episodios en los que se ha declarado el pago de una indemnización por despido, y proporción sobre el total de los que se han dado de baja, clasificados según el tipo de contrato y la causa que originó la baja del episodio (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009) .....                                   | 171 |
| Cuadro 61 Duración media (en días) del episodio indefinido, según conste el pago de una indemnización por despido y según el tipo de contrato (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009) .....                                                                                                                                       | 172 |
| Cuadro 62 Duración media (en días) y número de episodios clasificados según el año de alta y el tipo de contrato indefinido, 2005-2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009).....                                                                                                                                               | 173 |
| Cuadro 63 Porcentaje de episodios indefinidos clasificados según su duración relativa (duración efectiva como porcentaje de la duración potencial), el tipo de contrato y la percepción de una indemnización por despido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009).....                                                             | 174 |
| Cuadro 64 Ingresos totales, salariales y exentos por indemnización según declaración de la empresa pagadora en los casos de episodios de contratos indefinidos a tiempo completo y según situación de alta o de baja en el sistema de la Seguridad Social (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009).....                            | 175 |
| Cuadro 65 Ingresos totales y salariales por día cotizado en el año fiscal, e indemnización por despido en calculo diario según tiempo cotizado, en los episodios de contratos indefinidos a tiempo completo y según situación de alta o de baja en el sistema de la Seguridad Social (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)..... | 177 |
| Cuadro 66 Cuantía diaria de la indemnización por despido recibida, según el tipo de contrato y los años de vigencia del episodio (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009).....                                                                                                                                                     | 179 |
| Cuadro 67 Resultados de la estimación de la ecuación salarial a partir de los datos de ingresos salariales diarios (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                  | 180 |

## INDICE DE GRÁFICOS

|                                                                                                                                                                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfico 1 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario, sin incluir el coste de despido (Fuente: MCVL-F enlace con registro de contratos, 2005-2009) .....                          | 59  |
| Gráfico 2 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario, incluyendo el coste de despido como variable explicativa (Fuente: MCVL-F enlace con registro de contratos, 2005-2009) ..... | 59  |
| Gráfico 3 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con indemnización por despido de 33 días (2005-2009) (Categoría de referencia: IV trimestre de 2009) (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009) .....                                               | 62  |
| Gráfico 4 Probabilidad de supervivencia brutas- Kaplan-Meier .....                                                                                                                                                                                                               | 72  |
| Gráfico 5 Función de supervivencia básica del modelo de Cox (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                     | 82  |
| Gráfico 6 Curvas de supervivencia estimadas por tipo de contrato (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                | 83  |
| Gráfico 7 Altas y bajas de los contratos indefinidos en el sector privado no agrario, valores absolutos en miles (altas iniciales) (Fuente: Encuesta de coyuntura laboral) .....                                                                                                 | 85  |
| Gráfico 8 Altas y bajas de los contratos temporales en el sector privado no agrario, valores absolutos en miles (altas iniciales) (Fuente: Encuesta de coyuntura laboral) .....                                                                                                  | 86  |
| Gráfico 9 Altas en prestaciones contributivas y asistenciales según causa. (Fuente: Anuario de Estadísticas laborales) .....                                                                                                                                                     | 88  |
| Gráfico 10 Distribución de las altas en prestaciones por el tipo de despido (Fuente: Anuario de Estadísticas laborales) .....                                                                                                                                                    | 89  |
| Gráfico 11 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por grupo de edad. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                    | 92  |
| Gráfico 12 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por nivel de estudios. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                | 93  |
| Gráfico 13 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por tipo de empresa. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                  | 94  |
| Gráfico 14 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por grupo de ocupación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                               | 96  |
| Gráfico 15 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por rama de actividad. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                | 96  |
| Gráfico 16 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por Comunidad Autónoma. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                               | 97  |
| Gráfico 17 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por año de baja. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                      | 98  |
| Gráfico 18 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por causa de baja. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                    | 99  |
| Gráfico 19 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por el episodio anterior. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                             | 101 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfico 20 Tasas de supervivencia Kaplan-Meier, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009).....                                                                                                                                                                                 | 122 |
| Gráfico 21 Tasas de supervivencia estimadas, sin especificar causa de salida, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                  | 122 |
| Gráfico 22 Tasas de supervivencia estimadas, causa de baja voluntaria, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                                         | 123 |
| Gráfico 23 Tasas de supervivencia estimadas, causa de baja obligatoria por despido, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009) .....                                                                                                                                            | 123 |
| Gráfico 24 Número medio de días de antigüedad en la Seguridad Social desde su primer alta, indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                              | 149 |
| Gráfico 25 Número medio de episodios de empleo. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                                                                                                          | 150 |
| Gráfico 26 Número medio de días de abandono del empleo. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                                 | 150 |
| Gráfico 27 Proporción de tiempo transcurrido en el empleo. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                              | 151 |
| Gráfico 28 Índice de abandonos. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                                                         | 152 |
| Gráfico 29 Número medio de días de antigüedad en la Seguridad Social de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                                                  | 156 |
| Gráfico 30 Número medio de episodios de empleo de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009).....                                                                                                                                                                        | 157 |
| Gráfico 31 Número medio de días de abandono del empleo de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                               | 158 |
| Gráfico 32 Proporción de tiempo transcurrido en el empleo de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                            | 159 |
| Gráfico 33 Índice de abandonos de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009) .....                                                                                                                                                                                       | 160 |
| Gráfico 34 Distribución de los episodios que han cursado baja, diferenciando si tienen indemnización por despido (ID), según el tipo de contrato y el porcentaje que representan los que perciben ID en cada categoría (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009).....              | 167 |
| Gráfico 35 Relación porcentual entre los ingresos totales y salariales declarados en los episodios de contratos indefinidos a tiempo completo, según su situación de alta o baja, y si han declarado o no indemnización por despido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)..... | 176 |

# **PRESENTACIÓN**

El presente estudio corresponde al proyecto presentado por un equipo de la Universidad de Alcalá, dirigido por Inmaculada Cebrián, y formado por los profesores Gloria Moreno y Luis Toharia, en respuesta a la convocatoria incluida en la Orden TIN/1512/2010, de 1 de junio (BOE de 11 de junio), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de premios dirigidos a financiar proyectos de investigación en el ámbito de la protección social y se procede a su convocatoria. El proyecto responde al epígrafe e) de la convocatoria "Otros temas de investigación que estén directamente relacionados con la Seguridad Social y sean de ámbito nacional".

El objetivo del proyecto es estudiar la estabilidad de las relaciones contractuales de carácter indefinido entre 2005 y 2009. En concreto, el estudio pretende aportar alguna evidencia sobre la carga que puede tener para la Seguridad Social la existencia de un mercado de trabajo con una elevada rotación originada, no sólo por los niveles elevados de contratación temporal, sino también por la existencia de una franja importante de contratación indefinida que se muestra muy inestable. Para ello se analizan las trayectorias que preceden y siguen a las rupturas de los empleos con contratos indefinidos ya que, desde una perspectiva dinámica, resulta interesante poder determinar si, aunque la relación contractual de los empleos indefinidos no es estable, sí lo es la relación laboral del individuo con el empleo en general, y por lo tanto, con el mercado de trabajo. O si por el contrario, la ruptura de los contratos indefinidos genera un mayor uso, o quizás abuso, del sistema de prestaciones por desempleo, con las consecuencias que ello puede tener para el propio sistema de Seguridad Social. En este sentido, también se trata de conocer el papel de la indemnización por despido efectivamente desembolsada por las empresas en el modelo de contratación laboral español.

El estudio parte del análisis de la vida laboral completa de individuos que en algún momento del periodo analizado, comprendido entre el día 1 de enero 2005 y el 31 de diciembre de 2009, iniciaron algún episodio de empleo relacionado con un contrato indefinido.

Para determinar en qué medida el grado de estabilidad laboral pudiera venir explicado por la existencia de unos contratos indefinidos con costes laborales más reducidos, tanto por la percepción de subsidios, como por la posibilidad de acogerse a indemnizaciones por despido más baratas (DAP 1ª, Ley 2001), se utiliza la información procedente de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y de los registros de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

La MCVL se utiliza en su versión con datos fiscales (MCVL\_F), es decir, con información procedente de la Agencia Tributaria. Con esta fuente se trata de valorar si existe algún elemento que pueda condicionar dicha estabilidad por la aplicación de la ley 45/2002 que permite a las empresas reducir los trámites y costes de la ruptura contractual, aunque para ello hayan de desembolsar una suma superior a la que tendrían que depositar en caso de que el despido fuese declarado objetivo. De esta manera se pretende estimar si la facilidad para despedir que proporciona la norma contra el pago de indemnizaciones por despido por encima de lo reconocido en los diferentes contratos, pudiera estar teniendo algún efecto adicional sobre la estabilidad contractual.

No cabe duda de que la inestabilidad laboral tiene una consecuencia muy importante pues origina un aumento de las cargas que ha de soportar el sistema público de prestaciones. Por ello, la posibilidad de analizar la vida laboral completa de los individuos, y sobre todo, aquella más reciente y próxima a los contratos indefinidos firmados en el periodo de referencia, permite examinar no sólo el papel de las indemnizaciones por despido, sino también el papel de las prestaciones por desempleo.

El trabajo se estructura en varios capítulos. En el primer capítulo se introduce el estudio que se va a realizar y se plantean algunas reflexiones sobre la relación que existe entre los costes de ajuste y la manera en que pueden afectar a los flujos del mercado de trabajo, enfatizando el papel que tienen los costes de despido. Así mismo, se presenta la base de datos que se va a utilizar para introducir cómo se pueden aproximar estos costes con los datos que se utilizan en el trabajo. A continuación, en el capítulo segundo, se estudia el acceso al puesto de trabajo. Este análisis se realiza en dos etapas. En primer lugar, se estudia el acceso global al empleo indefinido y a continuación, se estudia el acceso a un tipo concreto de contrato indefinido. Se trata de ir

identificando las diferencias personales y profesionales de los individuos que permitan explicar por qué unos acceden a empleos “buenos” y otros a empleos “malos”. Este capítulo finaliza estudiando la estabilidad del empleo tras el acceso a un contrato indefinido, medida a través de la duración de estos episodios de empleo indefinido. El capítulo tercero se dedica al estudio de la finalización de estos contratos indefinidos y su seguimiento en el tiempo. Este análisis busca, por una parte, diferenciar aquellas características que presentan los episodios de empleo indefinido que finalizan frente a los que continúan vigentes al finalizar el periodo de observación. Por otra parte, se trata de medir de qué manera afecta a la duración del episodio el hecho de que la relación laboral pueda terminar como consecuencia de una decisión voluntaria del trabajador, por un despido individual o por otras causas. Por último, en este capítulo se analiza que sucede una vez que ha terminado el contrato indefinido.

El análisis que se presenta en el capítulo cuarto trata de identificar de qué manera afectan las trayectorias y la inestabilidad laboral a los ingresos con los que se remuneran a los trabajadores empleados en estos episodios de empleo indefinido. Para ello, se estudian las trayectorias previas y posteriores que han tenido estos individuos, de modo que se pueda conocer en qué medida el acceso inicial puede condicionar el futuro laboral y las rentas salariales percibidas por los individuos en estos empleos. En la última parte de este capítulo, se incorpora un análisis descriptivo sobre el papel de las indemnizaciones por despido que han sido desembolsadas por las empresas. Por último, el informe concluye con un capítulo de resumen y conclusiones, así como con algunas reflexiones.

# **I.- LOS COSTES DE AJUSTE Y LOS FLUJOS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

## ***1. Introducción: la importancia de los costes de ajuste***

Desde que en los años sesenta Walter Oi (Oi, 1962) introdujera en el análisis del mercado de trabajo la idea de que el factor trabajo podía convertirse en un factor cuasi-fijo en lugar de ser un factor variable, los costes de ajuste del factor trabajo y sus efectos sobre su grado de utilización en las empresas se convirtió en un tema de permanente debate entre los estudiosos del mercado de trabajo, los políticos y los agentes sociales.

En esta línea continuaron numerosos trabajos realizados a lo largo de las décadas de los ochenta y noventa tratando de buscar una explicación a la elevada tasa de paro, su duración y su persistencia. Prácticamente todos incidían sobre el importante papel que tienen tanto los costes de contratación, como los costes de salida del puesto de trabajo, considerados ambos como factores determinantes de los movimientos que se producen en el mercado laboral. Aunque la teoría sugiere que los resultados finales son ambiguos, la tesis general<sup>1</sup> parte de la idea de que la legislación sobre protección del empleo (costes de despido y de contratación) condiciona la eficacia del mercado de trabajo al introducir rigideces directas en el sistema que impiden que se resuelva el problema del desempleo, especialmente en el largo plazo. Y esto es así porque resulta indiscutible que las empresas que forman la demanda del factor trabajo, a la hora de contratar, consideran el efecto que estos costes pueden tener sobre sus beneficios futuros (Toharia, 1986).

Cuando una empresa termina su relación con un trabajador se producen diversos efectos negativos, tanto para el trabajador, como para la propia empresa. Por un lado, el efecto inmediato es que el trabajador deja de percibir su salario, por lo que su nivel de renta se ve reducido. A esto se añade además,

---

<sup>1</sup> Un resumen sobre el tipo de planteamientos elaborados en torno a estos temas, comparando Estados Unidos y Europa, se puede encontrar en los trabajos de Nickell (1997) o Siebert (1997).

que según cuál sea la duración del periodo que se mantenga desempleado tras esta salida, sufrirá una pérdida de capital humano que tendrá consecuencias para su empleo e ingresos futuros. Por otra parte, desde el punto de vista de la empresa, se generan costes relacionados con la rotación y la pérdida de la inversión que se haya podido realizar en capital específico, así como el coste que implica el pago de cualquier tipo de indemnización relacionada con la ruptura. Además, adicionalmente desde el punto de vista de la sociedad, existen también costes derivados de la salida de un trabajador de su empleo, como son el pago de las prestaciones por desempleo o cualquier otro tipo de renta asistencial, así como la conveniencia de tener previstos programas que ayuden a los trabajadores desempleados en la búsqueda de un nuevo empleo, como son los programas de política activa dirigidos a la formación, así como la puesta en marcha de otros programas de política activa, como los destinados a fomentar la contratación de determinados grupos de trabajadores más afectados por el desempleo.

No hay duda de que los sistemas de protección del empleo que regulan sobre todo los despidos y la contratación indefinida y temporal tratan de evitar los costes derivados de las externalidades negativas generadas por las rupturas laborales, así como la aparición de comportamientos arbitrarios y oportunistas por parte de los agentes implicados, y en particular, de las empresas. Sin embargo, la internalización de estos costes de la rotación por parte de las empresas pueden terminar generando problemas graves a la hora de la contratación, de modo que las empresas se anticipen a los problemas que puedan surgir en el futuro, ya sean por motivos tecnológicos o de demanda del producto, y contraigan sus decisiones de demanda de factor. De hecho, se supone que las empresas tratarán de anticiparse no solo reduciendo el nivel de contratación, sino también generando empleos de corta duración, ya sea aprovechando la existencia de la contratación temporal, según la permisividad de la normativa que rija en la economía en cuestión, o evitando que un trabajador gane antigüedad en la empresa y con ello logre derechos futuros a la hora de ser indemnizado en caso de que se produzca una ruptura.

No obstante, hay algunos autores que justifican la conveniencia de tener una normativa sobre protección del empleo basándose en las ventajas que tiene cualquier medida que fomente la prolongación en el tiempo de una relación

laboral, no sólo por la estabilidad que genera y que favorece la proyección de futuro, sobre todo para el trabajador, sino también por las ventajas formativas y de rendimiento de la inversión en capital específico (Piore, 1986).

Sin embargo, en la actualidad son muchos los trabajos que, por el contrario, defienden que cualquier medida que restrinja la posibilidad de que las empresas emprendan medidas de ajuste de sus plantillas reduce los flujos del mercado de trabajo, pues restringen los despidos y las contrataciones, perjudican la creación y la destrucción de los puestos de trabajo, de modo que condicionan tanto la entrada en el empleo como la salida, lo que termina afectando a las altas y bajas en las listas de parados. Y todo acaba perjudicando especialmente a aquellos trabajadores más afectados por el desempleo y la temporalidad (jóvenes, mujeres, personas cerca de la edad de jubilación, trabajadores poco cualificados). La consecuencia principal es que los sistemas de protección del empleo finalmente consiguen desincentivar la contratación de calidad, fomentan la dualidad del mercado de trabajo, reducen la productividad, la eficiencia y por ello el crecimiento económico (*e.g.* Haltiwanger *et al.*, 2008; Autor, *et. al.*, 2007; Venn, 2009).

En un trabajo reciente, Cebrián, Moreno y Toharia (2011) han puesto de manifiesto el efecto que ejercen sobre el empleo las diferentes modificaciones de los costes de contratación relacionados con las subvenciones concedidas a las empresas para reducir el gasto en contratación mediante el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Por ello, aunque en este trabajo, se van a revisar nuevamente dichos efectos, sobre todo porque son necesarios para distinguir su incidencia sobre la entrada a un puesto de trabajo y continuar detallando el proceso de salida y la relación que con ella guardan los costes de ajuste debidos especialmente al pago de indemnizaciones por despido, no se va a detallar de qué manera inciden sobre la contratación. En cambio, sí se va dedicar el siguiente epígrafe a valorar y discutir el papel de los costes de despido. Ahora bien, en el estudio empírico que se recoge más adelante se van a tener en cuenta aquellas medidas que forman parte del sistema de protección del empleo, es decir, aquellas reglas que regulan sobre todo los despidos y la contratación indefinida y que en una parte importante de la normativa que regula el mercado de trabajo español han sido establecidas como respuesta y medida de contención de la contratación temporal.

## **2. Los costes de despido<sup>2</sup>**

El valor de los costes de despido es una variable crucial para determinar la senda temporal de la demanda de trabajo ante perturbaciones exógenas, ya que influyen tanto a los despidos como a los contratos. Desde el punto de vista teórico, la existencia de costes de despido desincentiva la contratación en épocas expansivas porque las empresas son reacias a contratar más trabajadores ante la incertidumbre que supone el futuro. Por otra parte, en las épocas de crisis los despidos serán menores debido al coste que generan, por lo que las empresas acumulan empleo. Este tipo de comportamientos explica que en los casos en los que existen costes de despido, el volumen medio de empleo oscila menos que si éstos no existieran. De ahí que el volumen de empleo se mantenga relativamente estable, así como que el desempleo persista (Malo y Toharia, 1999).

Bentolila y Bertola (1990) pusieron de manifiesto que la existencia de costes de despido hace más conservadoras a las empresas de modo que ante las incertidumbres del mercado se protegen reduciendo tanto la creación como la destrucción de empleo. Bertola y Rogerson (1997) introdujeron el papel de los procesos de negociación salarial como elementos compensadores de los efectos derivados de los costes de despido. Así, en los países europeos los procesos centralizados de negociación salarial aumentan las oscilaciones del empleo, compensando los efectos a la baja generados por los costes de despido. Es decir, según este modelo, si los salarios son muy flexibles, los shocks se absorben vía precios y no cantidades, mientras que si los salarios son rígidos, el ajuste se realiza vía cantidades y de ahí que el volumen de empleo se vea alterado. El resultado final es que por un motivo u otro, el stock medio de empleo no cambia excesivamente.

Del mismo modo, Heckman y Pagés (2000), al analizar los efectos de las políticas de protección del empleo en los mercados de trabajo latinoamericanos vuelven sobre el modo en que las medidas de protección del empleo reducen las tasas de salida de los trabajadores empleados, al tiempo que se reducen las

---

<sup>2</sup> Una parte importante de este apartado sigue la línea argumentativa presentada por Malo y Toharia en sus trabajos de 1997 y 1999.

tasas de entrada de los trabajadores desempleados. Como consecuencia, el nivel de empleo agregado se ve negativamente afectado y aumentan las diferencias entre grupos, sobre todo en relación con los grupos más necesitados de empleo: jóvenes, mujeres y trabajadores poco cualificados.

Adicionalmente, si además de la cuantía de los costes de despido o indemnización por despido, se tienen en cuenta los costes burocráticos derivados, éstos aumentan la persistencia del paro, y de ahí la tasa de paro de equilibrio, así como la relación entre desempleo y vacantes (Burda, 1994).

El hecho de que exista una indemnización por despido, que supone uno de los costes más importantes de ajustes relacionados con la ruptura de las relaciones laborales, tiene mucho que ver con criterios de justicia distributiva, en el sentido de que sirve para proporcionar ingresos a los trabajadores despedidos.

En este sentido, hay que entender que la indemnización por despido se une a la cuantía de la prestación por desempleo en aquellos casos en los que el individuo pasa al sistema de prestaciones, siempre y cuando haya generado los derechos necesarios para acceder a él.

Ahora bien, según Malo y Toharia (1997) la indemnización por despido tiene además un papel importante como garantía de las condiciones de eficiencia económica. No cabe duda de que cuando una empresa contrata a un trabajador se produce una inversión en capital humano específico que se pierde cuando se rompe la relación. Esta pérdida perjudica tanto a la empresa, como al trabajador, por lo que cabe preguntarse por qué no se pone en marcha algún mecanismo que garantice que la relación continúe. Por ejemplo, mediante un ajuste salarial que evite o que justifique la finalización de la relación. Es decir, cabe esperar que, en los casos en los que la producción de la empresa sufre un shock negativo, se produzca una ruptura de la relación si el trabajador y la empresa consideran que a pesar de la revisión salarial, es mejor terminar la relación y que el trabajador sea empleado en otra empresa. En este caso, la ruptura sería eficiente. Ahora bien, si la negociación salarial no se produce, o no se ponen de acuerdo las partes, la finalización de la relación será ineficiente, ya que no será el resultado de una decisión conjunta, sino que serán decisiones tomadas de manera unilateral por las partes. Estas situaciones tienen lugar, en

gran parte, porque se desconoce la totalidad de la información necesaria para que se produzca el ajuste salarial y siempre existe el temor de que uno de los agentes esté teniendo un comportamiento oportunista e intente aprovecharse de alguna manera del agente opuesto, o principal. Son muchos los casos en los que se estima que la empresa actúa como agente y el trabajador como principal, ya que a la empresa le interesa ocultar información para tratar de aprovecharse del trabajador y conseguir que éste acepte una rebaja salarial. En este caso, la indemnización actuaría como un incentivo para no ocultar la información y que se produjese un ajuste eficiente. Ahora bien, la propia existencia de la indemnización puede generar problemas de ineficiencia por riesgo moral al permitir que el trabajador actúe para que la empresa considere conveniente la ruptura de la relación y le indemnice por ello, a pesar de estar ocultando su interés por cambiar de empresa, en cuyo caso, la movilidad voluntaria no conllevaría el pago de ninguna indemnización.

Otra cuestión importante es que las indemnizaciones no suelen ir reflejadas y estar explícitas en los contratos como resultado de una negociación y acuerdo entre las partes, sino que en la mayoría de los países, sobre todo los europeos, la cuantía de la indemnización y las causas que la justifican están fijadas por ley. De esta manera el Estado controla y vigila el mercado y sus fallos intentando mantener la eficiencia.

Este comportamiento intervencionista y algo paternalista del Estado está justificado por diversos motivos, pero sobre todo, por la incapacidad del sector privado para ofrecer el seguro ante la probabilidad de que se rompa la relación laboral. Por un lado, hay que tener en cuenta que los costes de transacción serían muy elevados si no se definen y concretan cuáles son las causas que justifican un despido. Y en este sentido, sólo la ley puede intervenir para que existan y el Estado ejercer y supervisar para que se cumplan. Por otra parte, el sesgo de selección que aparecería en caso de que las indemnizaciones fuesen de carácter privado llevaría a la aparición de un problema de información asimétrica, derivado del hecho de que los trabajadores de "peor calidad" se verían especialmente atraídos por estos puestos de trabajo y que se generaría un desplazamiento de los "buenos" como en el ejemplo de selección adversa del mercado de los "limones" de Akerlof (1970). Al ser el Estado el proveedor de la indemnización se garantiza que ésta existe para todos, tanto para los

trabajadores “buenos” como para los “malos” y se garantiza la igualdad de su distribución. Además, algunos autores justifican la existencia de una indemnización obligatoria como elemento de contención de la rotación laboral (Booth y Chaterji, 1989). Esta obligatoriedad sólo es posible si el Estado se encarga de conseguir que así sea.

Por lo tanto, el debate debería ceñirse a la cuestión que no es tanto si debe existir la indemnización por despido, sino saber elegir y determinar cuál debe ser la cuantía optima para no correr el riesgo de que sea tan elevada que los beneficios de su fijación queden anulados de un plumazo.

En esta línea se han desarrollado algunos trabajos. Por ejemplo, Clark y Poste-Vinay (2009) al estudiarla relación que existe entre la seguridad en el empleo y los niveles de protección en dicho empleo encuentran una relación negativa entre la existencia de la indemnización y su cuantía, de modo que aquellos países en los que hay una normativa más protectora, los trabajadores se encuentran menos seguros.

Por otra parte, la aplicación de la norma es libre, y entre los máximos y los mínimos existe una libertad de opciones que las empresas y trabajadores utilizan a su conveniencia. Es decir, a pesar de que la indemnización esté fijada por ley, las instituciones que conforman el sistema de relaciones laborales determinan la cantidad efectivamente pagada dentro de los límites. Por ejemplo, hay países en los que la negociación colectiva establece tanto los salarios como las indemnizaciones. Pero en otros casos, los procedimientos legales establecen que sean los trabajadores afectados y la empresa quienes negocien la indemnización y condiciones del despido.

En esta línea se han posicionado recientemente en España diversos grupos de investigadores y estudiosos del derecho del trabajo y de la economía laboral a favor y en contra de la existencia de la indemnización y de los límites mínimos y máximos que debe alcanzar, así como de su progresión en el tiempo.

Es obvio que gran parte de este debate se debe al problema existente en España sobre la segmentación laboral que sufre el mercado de trabajo entre trabajadores fijos, con derecho a indemnizaciones altas, y trabajadores temporales con escasos derechos. Además, en España se da el caso especial de que son pocos los despidos que se realizan por causas objetivas en comparación

con los que se declaran improcedentes. Esta circunstancia, como se pondrá de manifiesto más adelante, es considerada como una vía de escape de las empresas para flexibilizar sus plantillas aun a costa de tener que pagar un precio mucho más alto. Ahora bien, no todos los trabajadores indefinidos son equiparables en cuanto al coste que supone su despido, las sucesivas reformas del mercado de trabajo español han tratado de acercar los costes de los indefinidos a los de temporales creando figuras de contratos bonificados y de contratos que llevan asociado un menor coste de despido. Durante la actual crisis económica se viene observando que los saldos netos (altas y bajas) de trabajadores temporales e indefinidos son iguales, lo que refleja que no es totalmente cierto que los indefinidos tengan menor movilidad que los temporales debido a los costes de despido más elevados. Esto se debe a que hay una diferencia entre los distintos tipos de contratos indefinidos además de una tendencia a despedir a los indefinidos con menor antigüedad que son los que percibirían una menor indemnización (Malo, 2010).

Desde la ley 45/2002, el contrato temporal sólo tiene la ventaja de su menor coste de despido (antes tenía también la ventaja de la sencillez de la extinción; ahora ya no); sin embargo, cabe esperar, que el empresario no se dejará llevar meramente por las consideraciones de costes a corto plazo; sabe que el contrato indefinido tiene un valor para el trabajador y, si está buscando cubrir determinados puestos cualificados o de responsabilidad, necesita dar confianza y recibirla del trabajador. En el momento de la entrada, el factor-incentivo seguramente está relacionado con el nivel de cualificación exigido por el puesto; a lo largo del tiempo, la experiencia en el puesto de trabajo puede elevar la importancia del factor-incentivo, lo que explicaría por qué las empresas convierten en indefinidos a sus trabajadores temporales transcurrido algún tiempo, incluso en puestos relativamente poco cualificados.

Dados unos costes de despido, los empresarios ofrecen contratos indefinidos a aquellos trabajadores cuyo "factor-incentivo" compense los mayores costes de extinción. Si disminuyen los costes de despido, ¿cuánto aumentarán los puestos para los que será atractivo ofrecer un contrato indefinido? Depende de la distribución de los puestos de trabajo según el "factor-incentivo". Si hay muchos puestos cuyo factor-incentivo es bajo, entonces a menos que se reduzca muchísimo el coste del despido, el contrato indefinido no

será atractivo para la empresa. Muchos de los argumentos respecto al coste del despido parecen suponer que la distribución es uniforme (hay puestos de todos los tipos, por lo que si bajamos un 10% los costes de despido, conseguimos un 10% más de indefinidos). La estructura productiva española, sin embargo, está claramente sesgada: hay muchos más puestos de bajo factor-incentivo que puestos de alto factor-incentivo. En tal caso, no cabe esperar que una reducción moderada de los costes de despido produzca grandes efectos. Si se quisiera notar los efectos en la temporalidad, habría que reducir los costes de despido muy drásticamente, pero entonces los costes de despido perderían su función socialmente útil y eficiente desde el punto de vista de teoría económica.

Luego, son muchas las preguntas que surgen, desde cuál es el precio del ajuste, hasta la idea de si es posible fijar una indemnización "justa" y "óptima". Además, resulta imprescindible tratar de medir de qué manera se ve afectada la creación de empleo, y la destrucción de puestos de trabajo, así como cuál es el comportamiento de las empresas y de los trabajadores tras haber sufrido una ruptura. Resulta interesante saber qué viene a continuación del despido, si las empresas siguen contratando, si mantienen el puesto de trabajo o crean uno nuevo, si contratan a otro trabajador con carácter indefinido o temporal, así como si el trabajador que ha sido despedido encuentra un nuevo empleo, cuánto dura el tiempo de desempleo e incluso cuál es la duración del nuevo empleo. En la misma línea resulta interesante conocer en relación con los salarios pagados, si éstos se ven afectados también por la ruptura teniendo en cuenta tanto la indemnización por despido como la prestación si las hubiera.

### ***3. El sistema español de despidos: descripción normativa básica***

Es de sobra conocido que durante la dictadura franquista el sistema de relaciones laborales descansaba sobre el pilar que fomentaba la seguridad en el empleo a cambio de tener una mayor flexibilidad salarial. No cabe duda de que los procedimientos legales elaborados para dificultar la realización de despidos se basaron sobre todo en la generación de enormes costes como principal barrera al despido. Incluso tras el Plan de Estabilización de 1959, el sistema de relaciones laborales franquista seguía marcado por un fuerte intervencionismo estatal, con sustanciales restricciones legales al despido (económico y

disciplinario), pero con una gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial. Las consecuencias de estas características fueron flexibilidad salarial y rigidez en el ajuste vía cantidades, es decir, en los despidos.

Por el contrario, el sistema de relaciones laborales que, tras diversos cambios legales, se instaura a partir de 1980 con el Estatuto de los Trabajadores como pieza fundamental habría tenido, frente al anterior, dos consecuencias diferentes: aumento de la rigidez salarial a partir del cierre del abanico salarial y de la incorporación de los complementos en el salario base, consecuencia en gran medida de la legalización de sindicatos libres y la implantación de un sistema de negociación colectiva en la línea de los existentes en otros países de Europa occidental. Esto supone una mayor flexibilidad (en relación con la situación previa) en los despidos, en el sentido de un menor coste para el caso de los trabajadores (al disminuir los límites máximos de la indemnización por despido improcedente) y una ampliación de las posibilidades de uso de los despidos colectivos con una legislación mucho más permisiva -sobre todo a partir de 1984- en relación con los contratos de duración determinada (Malo, 2005).

Desde entonces, el sistema ha sufrido sucesivos cambios que han afectado a todos y cada uno de los diferentes tipos de despido. Así, por ejemplo, las reformas en materia de despido introducidas en 1994 y en 1997 tenían como finalidad facilitar la adecuación de las plantillas de las empresas a las circunstancias económicas y de la producción y tras estas reformas se observa una fuerte reducción en el número de despidos. También, entre 1993 y 1998, puede verse que las sentencias judiciales por despido desfavorable total o parcialmente al trabajador aumentan; y los costes del despido reflejan una reducción de dicho coste sobre todo en los despidos con recurso judicial. La reforma de 1997 no logra eliminar la falta de precisión de los despidos por causas económica y además mantienen los factores que explican la excesiva judicialización de los despidos individuales y la necesidad de la autorización administrativa en los despidos colectivos, lo que no es necesario en ningún otro país de la OCDE. A pesar de esto, tras las reformas España llega a situarse en la zona media de la OCDE en lo que a costes de despido se refiere, aunque el coste del despido improcedente sigue siendo el más alto de toda la OCDE (Pérez Infante, 1999).

El sistema clásico de despido tuvo una aparición histórica que responde a los problemas del final de periodo autárquico y al intento de dar una vía de ajuste a las empresas. Esto llevó a la creación de hecho del despido libre costoso, lo cual no ha hecho más que consolidarse a lo largo del tiempo, incluso hasta el decreto de reforma de las prestaciones por desempleo de mayo de 2002.

La ley 45/2002, aparentemente suponía un leve cambio relativo a los salarios de tramitación, pero, de hecho, supuso una transformación radical en la configuración del despido en España. Al depositar la indemnización correspondiente en el Juzgado de lo social, el empresario admite que el despido es improcedente, se evita el pago de salarios de tramitación en el caso de que el trabajador recurra el despido y la sentencia final dictamine que el despido fue improcedente, y el asunto se resuelve de forma sencilla y rápida.

En comparación con la situación anterior a la ley 45/2002, la nueva norma evita a las partes el proceso de mediación/conciliación y al empresario el pago de los salarios de tramitación hasta la conciliación y la incertidumbre de la negociación (en la que las indemnizaciones pactadas podían llegar a superar las legales). Si el despido, en el sistema anterior, estaba de facto bastante descausalizado, desde la nueva ley puede decirse que la causalización ha desaparecido del todo. Antes, el trabajador contaba con el proceso de conciliación como algo automático; ahora tiene que iniciar un proceso de reclamación judicial si no está conforme con el despido, con la esperanza de conseguir el reconocimiento de que el despido fue improcedente. Así pues, sólo le interesará recurrir en los casos en los que espere que el despido pueda ser declarado nulo por los jueces; no es de extrañar que la litigiosidad en este sentido haya aumentado (aunque los datos existentes indican que el número de casos puede calificarse de irrelevante desde el punto de vista estadístico).

En suma, parece poco discutible que la ley 45/2002 supuso un descenso de los costes de despido de todos los trabajadores indefinidos, por tres vías: la reducción de los salarios de tramitación, la eliminación de la negociación y la menor incertidumbre en la cuantía de las indemnizaciones. El empresario que quiera despedir a un trabajador sólo tiene que entregarle la carta de despido y depositar la indemnización correspondiente en las 48 horas posteriores. Uno de

los costes indirectos mencionados en el caso de los despidos en España parece resuelto: el procedimiento es sencillo y eficaz.

No es de extrañar que la vía abierta por la ley 45/2002 se haya convertido en la fórmula más utilizada por los empresarios para realizar despidos. Pero lo interesante es que los datos sugieren que los despidos han aumentado como consecuencia de la entrada en vigor de esta ley: el menor coste del despido ha provocado más despidos. Ésta es una conclusión difícil de discutir, a la vista de los datos hay dos posibles razones: a) las empresas tenían un embolsamiento de despidos deseados que no realizaban por los costes; b) las empresas en general piensan que necesitan una mayor rotación de su plantilla de indefinidos. En el contexto del diálogo social, el planteamiento generalmente aceptado es que lo que explica la elevada temporalidad es la diferencia de costes de extinción entre temporales e indefinidos. En un sentido elemental, esa afirmación es indiscutible: lo que define al contrato indefinido es la existencia de costes de despido. Pero la cuestión es en qué medida depende la temporalidad de la brecha de costes. A pesar de las dos reformas significativas en relación con la reducción de los costes de despido de los indefinidos (la reforma de 1997 y la ley 45/2002), la tasa de temporalidad apenas ha disminuido, en este periodo, poniendo de manifiesto que el uso de los contratos temporales está más ligado a una determinada estructura productiva con puestos de baja cualificación que a una diferencia de costes de extinción entre los contratos temporales y los indefinidos. Ésta es la tesis defendida por Cebrián et. al. (2011) al valorar que la reticencia de la tasa de temporalidad a descender como respuesta a los estímulos a la contratación indefinida se debe en parte a la duración de los contratos indefinidos que se firman cada año. En efecto, los nuevos contratos indefinidos que nacen cada año al amparo de las nuevas medidas tienen una duración menor que los más antiguos, de modo que el stock de indefinidos crece poco e incluso no crece nada, lo que explica que la tasa de temporalidad quede prácticamente inalterada, a pesar de reducirse el número de contratos temporales. Y esto es así porque el denominador de la tasa puede reducirse tanto o más que el numerador. La última reforma del mercado laboral, puesta en marcha con la promulgación del Real Decreto-ley 10/2010, proporciona una nueva definición de la causa económica de los despidos económicos objetivos. Según esta nueva definición la empresa puede despedir al trabajador cuando

haya causas económicas, indemnizándole con 20 días de salario por año trabajado. Ya que el volumen total de los despidos tiene una clara relación con el ciclo económico cabe esperar que la mayoría de los despidos respondan a esta causa.

Este tipo de despido ha pasado a ser una medida a adoptar por las empresas cuando pueden probar, en términos razonables, que con ello se “mejora” su funcionamiento o se favorece “su posición competitiva en el mercado”. Se trata de un elemento esencial de la reforma, en tanto que se procede a una mayor normalización de la restructuración de la plantilla como un medio más ordinario – que no inicial, que ha de ser la flexibilidad interna– de adaptación de la empresa al desarrollo interno y externo de nuevas circunstancias. Aún no ha habido tiempo para valorar si la reforma está teniendo efectos incentivando la firma de contratos indefinidos frente a los temporales, al dejar de existir la diferencia en los costes de salida.

No obstante, y a la espera de ver los efectos de la última reforma, ninguna de las que hasta ahora han sido llevadas a cabo ha conseguido que España deje de ser calificada como una economía con un mercado de trabajo muy rígido, hasta tal punto que en el debate actual algunos expertos acusan al mercado como el origen de los problemas coyunturales y financieros que sufren las empresas españolas. De ahí, la idea de sugerir la conveniencia de introducir en el sistema un nuevo tipo de contrato, conocido como “contrato único”<sup>3</sup> que se justifica introduciendo un sistema de despido creciente en el tiempo, pero al que algunos juristas, sobre todo, descalifican por entender que lo que pretende dicho contrato es descausalizar el despido y, por lo tanto, eludir el control legal de las rupturas de las relaciones laborales.

#### **4. Los datos utilizados**

No cabe duda de que uno de los principales inconvenientes que tiene el estudio sobre el papel de los costes de ajustes y, en particular, de los despidos,

---

<sup>3</sup> Esta propuesta, que abarca varios aspectos a reformar del mercado de trabajo, está disponible en [http://www.crisis09.es/propuesta/?page\\_id=37](http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=37)

en los niveles de empleo y paro en el mercado de trabajo español es la disponibilidad de las fuentes de datos que permitan llevar a cabo el análisis planteado. En el caso de este proyecto, se ha partido de la idea de que la posibilidad de realizar un enlace de la Muestra Continua de Vidas Laborales en su versión con datos fiscales (MCVL-F), que incorpora los registros obtenidos a partir del modelo de tributación 190, con el registro de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) iba a permitir afrontar dicho análisis. Sin embargo, a pesar de la incorporación de los datos fiscales recogidos por la Agencia Tributaria, que permite identificar aquellos casos en los que se ha desembolsado una indemnización por despido por parte del empresario, y aproximar la cuantía pagada en aquellos casos en los que se produce un despido, no permite ajustar la totalidad del pago. Como se pondrá de manifiesto más adelante, son relativamente pocos los episodios que se observan, en comparación con el volumen de casos que identifican otras fuentes de información. No obstante, gracias al enlace, se van a realizar una serie de análisis novedosos, que hasta ahora no habían sido abordados entre los estudios empíricos sobre el mercado de trabajo español.

Para poder proceder a dicho enlace, fue necesario solicitar la colaboración de la Gerencia de la Seguridad Social y también de la Agencia Tributaria para que facilitasen el código de enlace necesario para proceder a la unión de la información de la MCVL en su versión fiscal (MCVL-F) con los registros de contratos del SPEE.

Una vez se contó con el permiso de ambas, la Agencia Tributaria y la Gerencia de la Seguridad Social, fue posible llevar a cabo el proceso de enlace de las tres bases de datos. A continuación se detalla cómo se procedió.

En primer lugar, el equipo investigador extrajo la información necesaria de los registros de contratos del SPEE y la envió a la Agencia Tributaria para que procedieran a la modificación del campo del DNI por el código de enlace que utiliza esta Agencia. Sin la modificación y anonimización de este campo, el enlace no hubiese sido posible.

El fichero enviado a la Agencia Tributaria contenía 7.522.630 registros (cada uno correspondiente a un contrato indefinido a tiempo completo), con diferentes campos, cada uno dedicado a las siguientes variables:

- IPF (DNI)
- Cuenta de cotización secundaria (cuencot2)
- Nivel de estudios
- Ocupación
- Rama de actividad
- Tipo de contrato
- Variables relacionadas con las bonificaciones
- Variable relacionada con la política de fomento del empleo
- Fecha de inicio (convertida a formato días, siendo 0=1 de enero de 1960)

Una vez que la Agencia Tributaria hubo modificado el campo del DNI sustituyéndolo por el identificador de la persona física correspondiente que permitiese el enlace de sus datos con los de la MCVL (si es que dicho identificador aparecía en ella), remitió el fichero a la Gerencia de la Seguridad Social para que desde allí lo enviaran al equipo investigador.

El resultado de dicha anonimización fue que se rechazaron 7.198.721 registros, por lo que se devolvieron 323.909 registros, aproximadamente el 4 por ciento del total de los enviados, lo que resulta muy razonable si se tiene en cuenta que la MCVL recoge al 4 por ciento del total de personas que en algún momento del año tuvieron algún tipo de relación con la Seguridad Social.

Ahora bien, la lectura del fichero falla en 39 casos por problemas con la variable C006 que se refiere al tipo de contrato. El mensaje de aviso indica que "hay un espacio en un valor numérico". Se limpian y quedan finalmente 323.870 casos.

En el Cuadro 1 se recogen los resultados<sup>4</sup> relativos a la diferencias observadas en la variable "tipo de contrato" de acuerdo con la distribución de los casos según la versión en su día devuelta por la GISS para el enlace con la MCVL

---

<sup>4</sup> Los valores se presentan de acuerdo con la población muestral. No se aplica ningún tipo de ponderación para obtener el equivalente poblacional. Esto es así porque la pérdida de muestra debida al enlace de la MCVL-F con los registros de contratos puede alterar en cierta medida la representatividad de los episodios seleccionados e introducir sesgo en los cálculos de la población.

versión sin datos fiscales, y los casos devueltos por la Agencia Tributaria para el enlace con la MCVL en su versión con datos fiscales.

Cuadro 1 Número de contratos y su distribución según tipo de contrato devueltos por cada una de las agencias responsables tras la anonimización.

| TPO DE CONTRATOS                             | GISS    |       | AGENCIA TRIBUTARIA |       | DIFERENCIA |
|----------------------------------------------|---------|-------|--------------------|-------|------------|
| 100 INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO     | 107.174 | 35,7  | 119.049            | 36,8  | 11.875     |
| 109 INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN.FOM.EMP.EST  | 66.400  | 22,1  | 64.973             | 20,1  | -1.427     |
| 130 INDEF. TIEMPO COMPLETO. MINUSVALIDOS     | 1.858   | ,6    | 2.457              | 0,8   | 599        |
| 139 INDEF.TIEMPO COMPL.MINUSVALIDO TRANSF    | 508     | ,2    | 591                | 0,2   | 83         |
| 150 INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST | 45.454  | 15,1  | 53.481             | 16,5  | 8.027      |
| 189 INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF                | 79.177  | 26,3  | 83.319             | 25,7  | 4.142      |
|                                              | 300.571 | 100,0 | 323.870            | 100,0 | 23.299     |

Se puede apreciar una diferencia que puede ser importante en el número de algunos tipos de contratos. Así, destacar que en la versión de la Agencia Tributaria hay un mayor número de contratos iniciales, sobre todo de carácter ordinario, mientras que también aumentan, aunque menos, las cifras de contratos referidos a transformaciones de contratos temporales que no forman parte de ningún programa de fomento del empleo, mientras que se reduce el número de aquellas que sí reciben algún tipo de subvención.

Dado que posteriormente sólo se van a analizar los episodios iniciados en 2005 o posteriormente, en el Cuadro 2 se presenta la distribución de los casos recibidos diferenciando por año de inicio. En total, la submuestra contiene en cualquier caso aproximadamente el 86 por ciento de los casos, quedando en la versión para el enlace con la MCVL fiscal 279.602 contratos. Puede apreciarse que la pérdida de casos en la anonimización según la versión con datos fiscales se debe al año 2006, coincidiendo con el año en el que se llevó a cabo la reforma laboral que trajo la posibilidad de que se realizaran nuevamente conversiones de contratos temporales en indefinidos y se acogieran a algún tipo de subvención.

Cuadro 2 Número de contratos y su distribución según año de inicio devueltos por cada una de las agencias responsables tras la anonimización (Fuente: Registro de Contratos, SPEE).

| AÑO DE INICIO            | GISS    |       | AGENCIA TRIBUTARIA |       | DIFERENCIA |
|--------------------------|---------|-------|--------------------|-------|------------|
|                          |         |       |                    |       |            |
| 2004                     | 40.826  | 13,6  | 44.268             | 13,7  | 3.442      |
| 2005                     | 45.019  | 15,0  | 46.811             | 14,5  | 1.792      |
| 2006                     | 68.007  | 22,6  | 66.276             | 20,5  | -1.731     |
| 2007                     | 60.720  | 20,2  | 65.648             | 20,3  | 4.928      |
| 2008                     | 52.644  | 17,5  | 60.956             | 18,8  | 8.312      |
| 2009                     | 33.355  | 11,1  | 39.911             | 12,3  | 6.556      |
| Total                    | 300.571 | 100,0 | 323.870            | 100,0 | 23.299     |
| Sub total<br>2005 - 2009 | 259.745 | 86,4  | 279.602            | 86,3  | 19.857     |

Una vez que el equipo investigador pudo disponer del fichero con los nuevos campos, se seleccionaron las variables identificativas que se utilizarían para el enlace: IPF y cuenta de cotización secundaria. De esta manera, se pudo vincular el fichero devuelto con la información de la MCVL-F.

Antes de comentar los resultados del enlace, en el Cuadro 3 se presentan los valores relativos a los datos muestrales de los diferentes tipos de contratos que se recogen en las versiones de la MCVL y que se corresponden con los que potencialmente son enlazables con los registros de contratos. Se puede ver que el número de casos es mayor que en el fichero devuelto de contratos, independientemente de cuál sea la versión de la MCVL que se vaya a utilizar, así como la distribución de episodios relativos a un contrato indefinido a tiempo completo tampoco coincide con la distribución de los contratos registrados. Aunque no son totalmente equiparables los datos, esta circunstancia puede introducir algún tipo de sesgo no controlable a la hora de realizar el enlace.

Ahora bien, la variable utilizada en el Cuadro 3 se refiere al tipo de contrato que se encuentra registrado en la seguridad social en el momento de seleccionar la muestra. Si en lugar de esa información, se tiene en cuenta el momento en el que el episodio comenzó a tener carácter indefinido, según la información incorporada en la MCVL desde el año 2005 relativa a la primera y segunda modificación de contrato, si es que las hubo, y se seleccionan para el enlace aquellos que empezaron como un contrato indefinido y se tiene en cuenta el momento en el que tuvo lugar la modificación del contrato, la muestra

procedente de la MCVL-F pasa a quedar distribuida como aparece recogida en el Cuadro 4. Así, el número de contratos ordinarios se reduce en cinco puntos porcentuales, mientras que aumenta el número de contratos bonificados con origen en una transformación, y sólo lo hace ligeramente el número de contratos iniciales bonificados.

Cuadro 3 Número y distribución de los contratos indefinidos a tiempo completo<sup>5</sup> según año de inicio del episodio en las diferentes versiones de la MCVL (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                                          | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | TOTAL   | DISTRIBUCIÓN CONTRATOS |
|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|------------------------|
| <i>MCVL SIN DATOS FISCALES</i>           |        |        |        |        |        |         |                        |
| INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO     | 42.791 | 41.920 | 43.625 | 39.018 | 29.384 | 196.738 | 59,2                   |
| INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN.FOM.EMP.EST  | 11.169 | 7.494  | 2.107  | 1.338  | 614    | 22.722  | 6,8                    |
| INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST | 5.682  | 8.150  | 10.834 | 7.640  | 5.798  | 38.104  | 11,5                   |
| INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF                | 8.309  | 19.685 | 23.948 | 15.915 | 7.126  | 74.983  | 22,5                   |
| TOTAL                                    | 67.951 | 77.249 | 80.514 | 63.911 | 42.922 | 332.547 | 100,0                  |
| DISTRIBUCIÓN SEGÚN AÑO DE INICIO         | 20,4   | 23,2   | 24,2   | 19,2   | 12,9   | 100     |                        |
| <i>MCVL CON DATOS FISCALES</i>           |        |        |        |        |        |         |                        |
| INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO     | 44.757 | 43.594 | 45.397 | 40.039 | 29.865 | 203.652 | 59,4                   |
| INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN.FOM.EMP.EST  | 11.673 | 7.786  | 2.170  | 1.366  | 614    | 23.609  | 6,9                    |
| INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST | 5.882  | 8.374  | 11.056 | 7.758  | 5.807  | 38.877  | 11,3                   |
| INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF                | 8.661  | 20.201 | 24.362 | 16.065 | 7.147  | 76.436  | 22,3                   |
| TOTAL                                    | 70.973 | 79.955 | 82.985 | 65.228 | 43.433 | 342.574 | 100,0                  |
| DISTRIBUCIÓN SEGÚN AÑO DE INICIO         | 20,7   | 23,3   | 24,2   | 19,0   | 12,7   | 100,0   |                        |

Cuadro 4 Número de episodios según el tipo de contrato de inicio de la relación indefinida (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                                          | Valores absolutos | Distribución |
|------------------------------------------|-------------------|--------------|
| INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO     | 185.582           | 54,2         |
| INDEF.T.COMP.TRANSFORMACIÓN.FOM.EMP.EST  | 38.888            | 11,4         |
| INDEF.TIEMPO COMPL.INICIAL. FOM. EMP.EST | 41.534            | 12,1         |
| INDEF.TIEMPO COMPL.TRANSF                | 76.570            | 22,4         |
| Total                                    | 342.574           | 100,0        |

Finalmente, el enlace de los registros de contratos devueltos por la Agencia Tributaria y la MCVL con datos fiscales dio como resultado una muestra

<sup>5</sup> No se consideran los casos de contratos para minusválidos.

de episodios de empleo indefinido de 196.646, aproximadamente el 57 por ciento de los casos enlazables según la MCVL pero el 70 por ciento de los casos de registros de contratos potencialmente enlazables. Se realizaron algunos controles y se introdujeron filtros para, por ejemplo, evitar casos duplicados o incongruencias en las fechas de inicio según cada una de las fuentes, de modo que la muestra final ascendió a 182.258 episodios<sup>6</sup>.

No obstante, a pesar de haber sido posible elaborar una base de datos con información de los registros de contratos del SPEE y los datos de afiliación procedentes de la Seguridad Social, hay que indicar y hacer mención especial al hecho de que al realizar el enlace de estos episodios con la información correspondiente a los ficheros de la MCVL con información proveniente exclusivamente de la Agencia Tributaria, la cifra de episodios se reduce notablemente, quedando únicamente 165.420. El problema se encuentra en que son muchos los casos en los que no existe correspondencia entre el identificador del pagador (IDEMPRESA) en los datos de la Agencia Tributaria y el que aparece en los datos de la MCVL<sup>7</sup>. Esta circunstancia condiciona inevitablemente parte del estudio planteado sobre todo en lo referido al papel de las indemnizaciones por despido en los análisis de estabilidad laboral y contractual.

Además, también se desea hacer constar que, dado que la información que contiene la MCVL-F sobre indemnización por despido se refiere a las indemnizaciones pagadas que están exentas (clave L, subclave 5) se preguntó a la Agencia Tributaria si era posible conocer la totalidad de la indemnización desembolsada por la empresa. Por ese motivo se solicitó la posibilidad de que dicha información fuese aportada de manera complementaria al estudio, pero no se recibió respuesta, por lo que se entendió denegada. No cabe duda de que esto condiciona notablemente, como se verá en el capítulo 4, el tipo de análisis y los resultados obtenidos.

---

<sup>6</sup> Este enlace es superior al conseguido con la MCVL sin datos fiscales, cuya muestra quedó formada por 177.425 episodios.

<sup>7</sup> Por ejemplo, se observan casos en los que el trabajador está dado de alta en el régimen de cuenta propia y, sin embargo, aparecen como trabajador por cuenta ajena en la Agencia Tributaria.

Los datos de la MCVL permiten realizar un análisis de las trayectorias laborales asociadas a los contratos indefinidos. Para ello se considera la estabilidad contractual y de los puestos de trabajo con el objeto de identificar si todos los puestos de trabajo y los diferentes tipos de contratos tienen en mismo grado de estabilidad o si, sin embargo, se pueden diferenciar varios segmentos. En estudios anteriores de los autores de este informe se ha observado que esto es así, de modo que este nuevo estudio da un paso más al incorporar al análisis información adicional a partir de los datos disponibles. Se trata de relacionar las trayectorias anteriores y posteriores de los individuos que iniciaron un episodio de empleo indefinido entre 2005 y 2009 con su estabilidad laboral, así como de determinar qué tipo de consecuencias tienen estas trayectorias sobre los ingresos percibidos en el empleo, además del papel que juegan las indemnizaciones por despido.

Además, en la medida de lo posible se ha complementado el análisis desde perspectiva del puesto de trabajo con el análisis de la persona como unidad básica. Esto es así porque no cabe duda de qué la estabilidad del empleo, cualquiera que sea la razón que la explique, afecta de manera muy especial a la estabilidad laboral de los individuos, sobre todo cuando dicha estabilidad tiene su origen en motivos ajenos a la voluntad del trabajador (es decir, no es lo mismo la movilidad laboral que se origina por motivos obligatorios –básicamente despidos- o por motivos voluntarios –bajas voluntarias-). Hay que destacar que, aunque en el caso de los individuos analizados es más sencillo el enlace de los datos fiscales, la explotación realizada queda condicionada por la imposibilidad de diferenciar aquellos casos en los que una persona ha podido recibir diferentes tipos de ingresos por parte de un mismo empleador a lo largo de un año pero, sin embargo, estar cada uno de ellos referidos a un puesto de trabajo diferente. Esta circunstancia da lugar a que, por ejemplo, si se diese el caso de una persona que ha tenido dos empleos con un mismo empleador, no es posible determinar a cuál de los dos empleos corresponderían los ingresos percibidos.

La unión de las dos bases de datos utilizadas permite conocer el número y los tipos de contratos que han tenido con anterioridad al empleo indefinido los individuos que ocupan el puesto de trabajo, así como los que ha tenido posteriormente hasta el momento final de observación, 31 de diciembre de 2009. Así mismo, también es posible identificar los períodos de no empleo, su

duración y si durante esos periodos han cobrado algún tipo de prestación. Todas estas características se ponen en relación con el contrato indefinido cuyo inicio se observa en el período 2005-2009 y se utilizan para estudiar la relación entre las trayectorias laborales y la estabilidad.

## **II.- ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO Y ANÁLISIS DE SU DURACIÓN**

### ***1. Introducción***

A lo largo de este apartado se va a tratar de analizar en qué medida la experiencia laboral de los individuos condiciona su acceso al empleo indefinido, tratando de identificar aquellas características que pueden explicar, desde el análisis de la heterogeneidad de los trabajadores, los diferentes perfiles resultantes. Todo ello sin olvidar el papel del ciclo económico.

En concreto, el estudio se va a centrar en identificar de qué manera las características de los individuos y en concreto, su experiencia laboral previa al acceso al empleo estable (entendido como empleo de carácter indefinido) puede condicionar su estabilidad posterior. Es decir, si la duración de un contrato indefinido tiene que ver no solo con las características del puesto de trabajo sino también con la situación laboral vivida por el individuo antes de acceder a un empleo indefinido.

Como se ha puesto de manifiesto en trabajos anteriores de los autores, el análisis de la estabilidad contractual parece indicar que los contratos laborales de carácter indefinido que se firman en España desde la reforma del año 2006 no son tan estables como sería deseable, ya que en aproximadamente un 60 por ciento de los casos, la relación contractual desaparece a los dos años.

Los resultados obtenidos aportaran nuevas evidencias sobre las ventajas de los programas de activación del mercado de trabajo puestos en marcha con el objetivo principal de promover el empleo, y en concreto, lograr que el empleo de carácter indefinido avance en la economía.

En los apartados siguientes se estudia, en primer lugar, la probabilidad de acceder a un empleo indefinido y a continuación, la probabilidad de que el acceso sea a uno u otro tipo de contrato indefinido, diferenciando si están percibiendo algún tipo de bonificación o no, y según el tipo de indemnización por despido al que se acogen. Este análisis se desarrolla en dos etapas y para ello, se tienen en cuenta no solo las características del individuo, sino también las del puesto de trabajo.

## ***2. Acceso al empleo indefinido: análisis de los episodios de afiliación a la Seguridad Social***

El primer paso que se da para estudiar el proceso de acceso al empleo indefinido consiste en estudiar la probabilidad de acceder a un empleo indefinido mediante un modelo de regresión discreta. Para ello se tienen en cuenta las diferentes opciones en las que puede encontrarse el individuo que firma el contrato y desde las cuales puede tener lugar el acceso. Si el individuo estaba ocupado el acceso se produce directamente desde otro empleo, que puede ser por cuenta ajena o por cuenta propia, pero si estaba desocupado la entrada al empleo puede proceder desde el desempleo protegido, es decir, desde una situación de afiliación a la Seguridad Social por estar percibiendo una prestación, o desde el desempleo no protegido, es decir, desde una situación en la que no hay un empleo, ni tampoco se percibe algún tipo de prestación por desempleo. Este último caso se entiende que corresponde a una situación de desempleo porque el individuo ha transitado desde ella a un puesto de trabajo, por lo que cabe suponer que la persona cumplía con las condiciones requeridas para ser desempleado: estar buscando empleo, querer ocupar un puesto de trabajo y estar disponible para ello.

La base de datos utilizada en este apartado es la MCVL-F, sin enlazar con el registro de contratos, ni con la información fiscal, ya que es necesario partir de toda la población perteneciente a la muestra de afiliaciones para poder analizar la probabilidad de que se produzca la transición desde cualquier estado (empleo indefinido o temporal, empleo por cuenta propia, desempleo protegido o desempleo no protegido) al estado de empleo indefinido con un contrato nuevo iniciado en el periodo considerado.

El conjunto poblacional está formado por la totalidad de los episodios de afiliación, 18.225.654 registros, obtenidos a partir de la explotación en panel de la MCVL-F realizada desde 2005 (Cuadro 5). De todos estos episodios, 12.797.942, se iniciaron con anterioridad a 2005 y de ellos, sólo 745.282 (un 5.8 por ciento) continuaban vigentes en dicho año. El grupo de episodios que se iniciaron entre 2005 y 2009 está formado por 5.427.712 casos antes de la aplicación de filtro alguno.

Cuadro 5 Número total de episodios clasificados según su momento de inicio y finalización (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                     |                          | Episodio finalizado antes de 2005 |           | Total      |
|---------------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------|------------|
|                     |                          | Sí                                | No        |            |
| Episodios iniciados | Antes de 2005            | 12.052.660                        | 745.282   | 12.797.942 |
|                     | En 2005 o posteriormente | 0                                 | 5.427.712 | 5.427.712  |
| Total               |                          | 12.052.660                        | 6.172.994 | 6.172.994  |

La totalidad de estos episodios corresponde a 1.280.737 personas, 1.080.022 tuvieron algún episodio iniciado con anterioridad a 2005, de las cuales 485.071 se mantienen en el mismo empleo con posterioridad, y 594.951 personas iniciaron además algún episodio en 2005 o posteriormente, y 200.715 tuvieron su primer episodio de afiliación a la Seguridad Social en 2005. Por lo tanto, hay 795.666 trabajadores que iniciaron algún episodio entre 2005 y 2009 (Cuadro 6).

Cuadro 6 Número total de personas clasificadas según el momento de inicio del episodio y su continuidad (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Personas con episodios iniciados antes de 2005                   | 1.080.022 |
| Y que continúan posteriormente                                   | 485.071   |
| Y que iniciaron otro episodio episodios en 2005 o posteriormente | 594.951   |
| Personas con su primer episodios en 2005 o posteriormente        | 200.715   |
| Total personas                                                   | 1.280.737 |

Así pues, como el estudio que se realiza a continuación pretende identificar qué elementos explican el acceso al empleo, la población objeto de análisis son los 5.427.712 episodios que se iniciaron entre el año 2005 y el año 2009 y que afectaron a 795.666 personas<sup>8</sup>.

El análisis que se refiere al acceso al empleo parte de la situación previa del individuo que firma un contrato en el periodo analizado de modo que se

---

<sup>8</sup> No obstante, estas cifras se irán modificando a lo largo del análisis según se vayan aplicando ciertos filtros necesarios para limpiar algunos registros con omisiones o errores como, por ejemplo, aquellos casos en los que la edad del trabajador sea menor de 16, o individuos para los que no se recoge la variable sexo o región.

indica cuál era su situación inmediatamente anterior. De esta manera se identifica si el individuo que accede a un nuevo empleo procede de otro empleo o si, por el contrario, procede del desempleo.

Cuadro 7 Situación previa a la inscripción del contrato en el registro de la Seguridad Social entre los años 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

| <i>Situación en el episodio inmediatamente anterior</i> | Valor absoluto | Porcentaje |
|---------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Prestación por desempleo                                | 963.451        | 17,8       |
| Empleo por cuenta propia                                | 98.267         | 1,8        |
| Otros empleos (temporales y otros)                      | 3.598.557      | 66,3       |
| Indefinido                                              | 566.722        | 10,4       |
| Primer Episodio en la SS                                | 200.715        | 3,7        |
| Total                                                   | 5.427.712      | 100,0      |

En el Cuadro 7 se puede ver que en la mayor parte de los casos, exactamente en un 66,3 por ciento, la situación anterior a la firma del nuevo contrato era tener un empleo por cuenta ajena que no era de carácter indefinido. Sólo un 10 por ciento procede de otro contrato indefinido, y casi el 18 por ciento procedía de una prestación, cerca del 2 por ciento tenía un empleo por cuenta propia y para el 3,7 por ciento es su primera afiliación en la Seguridad Social.

En el Cuadro 8 las cifras<sup>9</sup> se refieren a los tipos de situaciones que se observan en el momento del registro de la nueva afiliación a la Seguridad Social inscrita en el periodo 2005-2009. Se puede comprobar que se eleva en dos puntos el porcentaje de casos pertenecientes al sistema de prestaciones, disminuye el peso de los contratos indefinidos y aumenta el de los trabajadores por cuenta propia y los demás tipos de empleo por cuenta ajena. Por ello,

---

<sup>9</sup> Las cifras que se presentan se refieren al primer tipo de contrato que aparece registrado en la afiliación analizada. Esto es así gracias a la información aportada por la MCVL sobre las modificaciones de contratos que hayan acontecido sin que ello haya originado una nueva afiliación. Sólo un 3 por ciento de casos se ven afectados por este tipo de modificaciones, siendo la mayoría debidas a transformaciones de contratos temporales en indefinidos.

resulta muy interesante conocer qué características explican que los individuos accedan a uno u otro tipo de afiliación en el periodo considerado<sup>10</sup>.

Cuadro 8 Situación de alta en el periodo 2005-2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                          | Valor absoluto | Porcentaje |
|--------------------------|----------------|------------|
| Prestación por desempleo | 1.068.524      | 19,7       |
| Empleo por cuenta propia | 126.638        | 2,3        |
| No consta                | 20.881         | 0,4        |
| Indefinido               | 459.460        | 8,5        |
| Obra o Servicio          | 1.288.246      | 23,7       |
| Eventual                 | 1.323.473      | 24,4       |
| Otros temporales         | 683.066        | 12,6       |
| Agrarios                 | 416.631        | 7,7        |
| Empleado Hogar           | 40.793         | 0,8        |
| Total                    | 5.427.712      | 100,0      |

En el Cuadro 9 se presentan las cifras referidas al cruce de la información de los dos cuadros anteriores una vez que se han filtrado los registros con errores u omisiones. Hay más de 3,5 millones de episodios iniciados en el año 2005 o posteriormente que procedían de otro empleo, especialmente de uno de carácter temporal, o del sistema de prestaciones (casi un millón de casos), o de un contrato indefinido (algo más de medio millón de episodios), y sólo unos pocos, 80.292, procedían de un empleo por cuenta propia. Los episodios iniciados sin que la persona contratada tuviese experiencia anterior en el sistema de la seguridad social ascienden a 183.660.

---

<sup>10</sup> Hay que recordar que se trata de un estudio de episodios por lo que una misma persona puede aparecer varias veces si a lo largo del periodo de observación si firmo más de un contrato de carácter indefinido que diera lugar a diferentes afiliaciones en el sistema de la Seguridad Social.

Cuadro 9 Relación entre el tipo de situación laboral de procedencia y la existente en el episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F)

|                                           |                   | Tipo de situación laboral de procedencia |            |                   |            |                 | Total     |
|-------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------|------------|-------------------|------------|-----------------|-----------|
|                                           |                   | Prest. Desempleo                         | Cta.propia | Otros empleos (*) | Indefinido | Primer Episodio |           |
| Situación laboral en el episodio iniciado | Prest. Desempleo  | 315.534                                  | 7.365      | 565.132           | 163.938    | 2.188           | 1.054.157 |
|                                           | Cta.propia        | 14.892                                   | 18.846     | 18.080            | 10.928     | 5.099           | 67.845    |
|                                           | Otros empleos (*) | 524.415                                  | 41.925     | 2.801.163         | 153.338    | 162.314         | 3.683.155 |
|                                           | Indefinido        | 78.813                                   | 12.156     | 124.061           | 230.285    | 14.059          | 459.374   |
|                                           | Total             | 933.654                                  | 80.292     | 3.508.436         | 558.489    | 183.660         | 5.264.531 |

(\*) Incluye cualquier tipo de contrato temporal, agrario o empleado de hogar.

En el Cuadro 10 se presentan los porcentajes correspondientes a la distribución de hombres y mujeres, según se tome como partida la situación previa o la existente al inscribir el episodio a analizar.

De la lectura de los porcentajes de columna, que reflejan cómo se distribuyen los casos según la situación de partida, se aprecia algunas cuestiones interesantes. En primer lugar, la proporción de mujeres que llega a un episodio indefinido es algo mayor que la de los hombres, cualquiera que sea la situación de origen, pero sobre todo si proceden de una prestación o de un empleo por cuenta propia. Ahora bien, excepto en los casos en los que se partía de un empleo indefinido, la proporción de episodios de carácter temporal que se inician es siempre superior al 50 por ciento, sobre todo si el origen era otro contrato de carácter temporal (casi un 80 por ciento de los casos, tanto de hombres como de mujeres), o se entra por primera vez al sistema de la seguridad social, llegando a alcanzar porcentajes próximos al 90 por ciento.

Los porcentajes filas nos indican cómo la población clasificada, según su situación en el momento de la inscripción del episodio en el sistema de la Seguridad Social, se distribuye en función de su situación de procedencia. En este caso las diferencias entre hombres y mujeres no son significativas, pero los resultados sí lo son. En efecto, por un lado, hay que destacar que el porcentaje de casos que procede de un contrato temporal es muy elevado en el sistema de prestaciones así como en la propia contratación nueva de carácter temporal, estando por encima del 50 por ciento la incidencia en el acceso a una prestación

y por encima del 75 por ciento en el acceso a un nuevo empleo temporal. Y por otro lado, mencionar que en el caso de los accesos a un empleo indefinido, cuando se trata de un varón es más probable, un 52,4 por ciento de los casos, que éste proceda de otro empleo indefinido, mientras que en las mujeres el porcentaje es del 48 por ciento.

Cuadro 10 Distribución de hombres y mujeres y proporción de mujeres según la situación laboral de procedencia y la existente en el episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                                                                            |                      |                      | TIPO DE SITUACIÓN LABORAL DE PROCEDENCIA |            |                         |            |                    | TOTAL |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------------------------------|------------|-------------------------|------------|--------------------|-------|
|                                                                            |                      |                      | Prest.<br>Desempleo                      | Cta.propia | Otros<br>empleos<br>(*) | Indefinido | Primer<br>Episodio |       |
|                                                                            | Porcentaje columna   |                      |                                          |            |                         |            |                    |       |
| Tipo de situación laboral en el episodio iniciado en 2005 o posteriormente | Varones              | Prest. Desempleo (#) | 34,5                                     | 9,7        | 17,2                    | 28,9       | 0,6                | 20,9  |
|                                                                            |                      | Cuenta propia        | 1,9                                      | 21,1       | 0,6                     | 2,4        | 3,0                | 1,5   |
|                                                                            |                      | Otros empleos (*)    | 57,2                                     | 53,2       | 78,9                    | 28,2       | 88,8               | 69,5  |
|                                                                            |                      | Indefinido           | 6,5                                      | 16,0       | 3,3                     | 40,6       | 7,6                | 8,2   |
|                                                                            |                      | Total                | 100,0                                    | 100,0      | 100,0                   | 100,0      | 100,0              | 100,0 |
|                                                                            | Mujeres              | Prest. Desempleo (#) | 33,1                                     | 8,3        | 14,9                    | 29,8       | 1,8                | 19,1  |
|                                                                            |                      | Cuenta propia        | 1,3                                      | 27,2       | 0,4                     | 1,5        | 2,6                | 1,1   |
|                                                                            |                      | Otros empleos (*)    | 55,0                                     | 50,7       | 80,9                    | 26,7       | 87,9               | 70,5  |
|                                                                            |                      | Indefinido           | 10,6                                     | 13,8       | 3,8                     | 41,9       | 7,7                | 9,3   |
|                                                                            |                      | Total                | 100,0                                    | 100,0      | 100,0                   | 100,0      | 100,0              | 100,0 |
|                                                                            | Porcentaje fila      |                      |                                          |            |                         |            |                    |       |
|                                                                            | Varones              | Prest. Desempleo (#) | 29,7                                     | 0,8        | 54,7                    | 14,7       | 0,1                | 100,0 |
|                                                                            |                      | Cuenta propia        | 22,8                                     | 26,3       | 26,7                    | 17,2       | 7,0                | 100,0 |
|                                                                            |                      | Otros empleos (*)    | 14,8                                     | 1,4        | 75,1                    | 4,3        | 4,4                | 100,0 |
|                                                                            |                      | Indefinido           | 14,1                                     | 3,5        | 26,6                    | 52,5       | 3,2                | 100,0 |
|                                                                            |                      | Total                | 17,9                                     | 1,8        | 66,1                    | 10,6       | 3,5                | 100,0 |
|                                                                            | Mujeres              | Prest. Desempleo (#) | 30,3                                     | 0,5        | 52,4                    | 16,5       | 0,3                | 100,0 |
|                                                                            |                      | Cuenta propia        | 20,8                                     | 29,9       | 26,6                    | 14,5       | 8,2                | 100,0 |
|                                                                            |                      | Otros empleos (*)    | 13,7                                     | 0,9        | 77,1                    | 4,0        | 4,4                | 100,0 |
|                                                                            |                      | Indefinido           | 20,0                                     | 1,8        | 27,4                    | 47,9       | 2,9                | 100,0 |
| Total                                                                      |                      | 17,5                 | 1,2                                      | 67,2       | 10,6                    | 3,5        | 100,0              |       |
| Proporción de mujeres                                                      |                      |                      |                                          |            |                         |            |                    |       |
| % Mujeres                                                                  | Prest. Desempleo (#) | 46,9                 | 34,9                                     | 45,3       | 49,2                    | 75,4       | 46,4               |       |
|                                                                            | Cuenta propia        | 39,4                 | 44,8                                     | 41,6       | 37,6                    | 45,5       | 41,6               |       |
|                                                                            | Otros empleos (*)    | 47,0                 | 37,5                                     | 49,6       | 47,0                    | 48,6       | 48,9               |       |
|                                                                            | Indefinido           | 60,2                 | 35,2                                     | 52,2       | 49,2                    | 49,0       | 51,5               |       |
|                                                                            |                      | 47,9                 | 38,6                                     | 49,0       | 48,4                    | 48,9       | 48,6               |       |

(\*) Incluye cualquier tipo de contrato temporal, agrario o empleado de hogar.

(#) Estas cifras aparecen degradadas de color porque no son suficientemente representativas por corresponder a un número de casos reducido.

Por último hay que hacer referencia al peso de las mujeres en el conjunto de la población ya que hay algunos porcentajes que llaman la atención. Por ejemplo, el peso de las mujeres entre las personas que procedían de una prestación y acceden a un empleo indefinido es del 60 por ciento. Así mismo, e ligeramente superior al 50 por ciento el peso de las mujeres en el grupo de

casos que acceden a un empleo indefinido desde un empleo temporal. Estos resultados podrían estar indicando que, de alguna manera, las medidas de fomento de la contratación indefinida dirigidas a mejorar los niveles de acceso del colectivo femenino a los empleos más estables, están detrás de dicho resultado.

En el Cuadro 11 se ha añadido información sobre la edad media de los colectivos de trabajadores que ocupan los puestos de trabajo a los que se refieren los episodios analizados. En general, la edad media de los trabajadores está en torno a los 35 años, sin que existan prácticamente diferencias entre hombres y mujeres.

Cuadro 11 Edad media del trabajador en cada episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 y según la situación laboral de procedencia (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                                                                            |         |                   | TIPO DE SITUACIÓN LABORAL DE PROCEDENCIA |            |                   |            |                 | Total |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|------------------------------------------|------------|-------------------|------------|-----------------|-------|
|                                                                            |         |                   | Prest. Desempleo                         | Cta.propia | Otros empleos (*) | Indefinido | Primer Episodio |       |
| Tipo de situación laboral en el episodio iniciado en 2005 o posteriormente | Varones | Prest. Desempleo  | 41,4                                     | 45,8       | 37,1              | 40,3       | 37,3            | 38,9  |
|                                                                            |         | Cuenta propia     | 36,8                                     | 42,8       | 34,3              | 36,9       | 31,4            | 37,3  |
|                                                                            |         | Otros empleos (*) | 37,2                                     | 37,1       | 32,7              | 33,8       | 26,5            | 33,2  |
|                                                                            |         | Indefinido        | 40,0                                     | 40,9       | 33,9              | 37,6       | 28,6            | 36,8  |
|                                                                            |         | Total             | 38,8                                     | 39,7       | 33,5              | 37,3       | 26,8            | 34,7  |
|                                                                            | Mujeres | Prest. Desempleo  | 39,6                                     | 46,2       | 37,0              | 39,5       | 48,8            | 38,3  |
|                                                                            |         | Cuenta propia     | 36,7                                     | 42,9       | 35,5              | 36,8       | 35,7            | 38,2  |
|                                                                            |         | Otros empleos (*) | 37,0                                     | 37,5       | 33,0              | 32,5       | 26,7            | 33,3  |
|                                                                            |         | Indefinido        | 40,9                                     | 40,1       | 33,4              | 37,1       | 27,4            | 36,6  |
|                                                                            |         | Total             | 38,3                                     | 40,1       | 33,6              | 36,6       | 27,4            | 34,6  |
|                                                                            | Total   | Prest. Desempleo  | 40,5                                     | 45,9       | 37,1              | 39,9       | 46,0            | 38,6  |
|                                                                            |         | Cuenta propia     | 36,7                                     | 42,8       | 34,8              | 36,9       | 33,4            | 37,7  |
|                                                                            |         | Otros empleos (*) | 37,1                                     | 37,3       | 32,8              | 33,2       | 26,6            | 33,2  |
|                                                                            |         | Indefinido        | 40,5                                     | 40,6       | 33,7              | 37,3       | 28,0            | 36,7  |
|                                                                            |         | Total             | 38,6                                     | 39,9       | 33,6              | 36,9       | 27,1            | 34,7  |

(\*) Incluye cualquier tipo de contrato temporal, agrario o empleado de hogar.

(#) Estas cifras aparecen degradadas de color porque no son suficientemente representativas por corresponder a un número de casos reducido.

Los trabajadores que se encuentran en un episodio relacionado con una salida de un empleo por cuenta propia son algo más mayores, lo mismo que aquellos que acceden a una prestación, su edad aproximada es de 39-40 años. Así, por ejemplo, los varones que pasan de prestación a prestación tienen una

edad media superior a los 41 años, y por encima de los 45 si llegan a una prestación desde un empleo por cuenta propia. En este caso, si se trata de una mujer la edad es de 46 años. En cambio, los trabajadores más jóvenes son los que entran por primera vez en el sistema, con una edad media en torno a los 27 años, ligeramente superior si se trata de una mujer y algo menor si el acceso es a un empleo temporal.

Otro dato interesante a tener en cuenta es el número de episodios de afiliación por los que ha pasado el individuo antes de acceder al episodio analizado, siendo posible que el episodio sea tanto de empleo o de prestación. Esta información aparece en el Cuadro 12. La cifra será 0 cuando se trate de la primera inscripción en el sistema de la Seguridad Social, por lo que no aparece reflejado en el cuadro. Hay que tener en cuenta que al estar analizando episodios, una misma persona puede aparecer varias veces, de modo que en su última observación tendrá acumulados todos los episodios anteriores que formen parte de la muestra analizada. El valor que se analiza siempre corresponde al número de episodios registrados con anterioridad al estudiado.

Cuadro 12 Número medio de episodios que tuvo el trabajador antes de cada episodio que se inicia entre los años 2005 y 2009 y según la situación laboral de procedencia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                                          |         |                   | TIPO DE SITUACIÓN LABORAL DE PROCEDENCIA |            |                   |            |       |
|------------------------------------------|---------|-------------------|------------------------------------------|------------|-------------------|------------|-------|
|                                          |         |                   | Prest. Desempleo                         | Cta.propia | Otros empleos (*) | Indefinido | Total |
| TIPO DE SITUACIÓN LABORAL EN EL EPISODIO | Varones | Prest. Desempleo  | 31                                       | 26         | 61                | 28         | 47    |
|                                          |         | Cuenta propia     | 18                                       | 13         | 18                | 12         | 14    |
|                                          |         | Otros empleos (*) | 72                                       | 22         | 75                | 20         | 68    |
|                                          |         | Indefinido        | 53                                       | 12         | 24                | 53         | 42    |
|                                          |         | Total             | 56                                       | 19         | 70                | 36         | 61    |
|                                          | Mujeres | Prest. Desempleo  | 29                                       | 16         | 36                | 32         | 33    |
|                                          |         | Cuenta propia     | 16                                       | 10         | 14                | 11         | 11    |
|                                          |         | Otros empleos (*) | 37                                       | 13         | 51                | 16         | 45    |
|                                          |         | Indefinido        | 48                                       | 11         | 18                | 51         | 39    |
|                                          |         | Total             | 35                                       | 12         | 47                | 35         | 42    |
|                                          | Total   | Prest. Desempleo  | 30                                       | 22         | 50                | 30         | 40    |
|                                          |         | Cuenta propia     | 17                                       | 11         | 16                | 11         | 13    |
|                                          |         | Otros empleos (*) | 55                                       | 19         | 63                | 18         | 57    |
|                                          |         | Indefinido        | 50                                       | 12         | 21                | 52         | 41    |
|                                          |         | Total             | 46                                       | 16         | 59                | 36         | 52    |

Los resultados mostrados no son ni más ni menos que consecuencia del estado del mercado de trabajo español, en el que el nivel de rotación es muy elevado. Por término medio, cuando se inicia un episodio, las personas que ocupan un puesto de trabajo que se inicia como tal en el periodo comprendido entre 2005 y 2009 han tenido, por término medio, 52 episodios de empleo anteriormente. Sin embargo, la distribución no es la misma cuando se distingue entre hombres y mujeres. De hecho, el valor medio se diferencia en casi 20 puntos, 61 episodios en el caso de los varones y 42 en el de las mujeres. Ahora bien, en ambos colectivos, el número medio de episodios es mayor cuando se pasa de un empleo temporal a otro del mismo tipo, seguido del caso en el que se entra en una prestación. En Toharia y Cebrián (2007 y 2008) se analizaban este tipo de transiciones debidas en su mayoría a la elevada temporalidad existente en el mercado de trabajo. No obstante, cabe destacar que incluso cuando se trata de un acceso desde un empleo indefinido a otro de similares características, el número medio de episodios es también elevado y es prácticamente el mismo para hombres (53) y mujeres (51). Este dato indica puede estar indicando diferentes hechos. Por un lado, que las personas pasan por varios episodios antes de llegar a alcanzar un empleo estable, y por otro, que a pesar de tener un empleo estable, continúan los flujos de salida y entrada.

Cuadro 13 Número medio de episodios de las personas que iniciaron un episodio entre los años 2005 y 2009, según la situación laboral de procedencia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                                                   |         |               | TIPO DE SITUACIÓN LABORAL DE PROCEDENCIA |            |                   |            |       |
|---------------------------------------------------|---------|---------------|------------------------------------------|------------|-------------------|------------|-------|
|                                                   |         |               | Prest. Desempleo                         | Cta.propia | Otros empleos (*) | Indefinido | Total |
| TIPO DE SITUACIÓN LABORAL EN EL EPISODIO INICIADO | Varones | Prest.des.    | 19,8                                     | 14,7       | 19,4              | 16,0       | 18,5  |
|                                                   |         | Cta.propia    | 15,3                                     | 8,5        | 12,9              | 10,6       | 10,8  |
|                                                   |         | Otros empleos | 19,8                                     | 12,2       | 14,4              | 13,9       | 13,1  |
|                                                   |         | Indef         | 23,6                                     | 10,3       | 16,1              | 14,9       | 16,0  |
|                                                   |         | Total         | 20,1                                     | 11,3       | 16,1              | 14,8       | 15,0  |
|                                                   | Mujeres | Prest.des.    | 25,9                                     | 20,7       | 23,3              | 16,5       | 22,1  |
|                                                   |         | Cta.propia    | 17,9                                     | 11,3       | 16,9              | 11,4       | 13,6  |
|                                                   |         | Otros empleos | 24,1                                     | 15,8       | 17,2              | 15,1       | 15,8  |
|                                                   |         | Indef         | 23,9                                     | 11,7       | 17,8              | 15,0       | 16,3  |
|                                                   |         | Total         | 24,4                                     | 14,8       | 19,2              | 15,4       | 17,6  |
|                                                   | Total   | Prest.des.    | 22,9                                     | 18,6       | 21,5              | 16,3       | 20,5  |
|                                                   |         | Cta.propia    | 16,9                                     | 10,0       | 15,2              | 11,1       | 12,4  |
|                                                   |         | Otros empleos | 22,1                                     | 14,5       | 15,9              | 14,5       | 14,5  |
|                                                   |         | Indef         | 23,7                                     | 11,2       | 16,9              | 15,0       | 16,2  |
|                                                   |         | Total         | 22,3                                     | 13,5       | 17,7              | 15,2       | 16,3  |

Para analizarlo, se puede calcular el número medio de episodios de cada tipo que tienen los individuos que ocupan estos empleos más estables y qué características tienen. En efecto, en el Cuadro 13 se puede ver que cuando se calcula el valor medio por persona, en lugar de por episodios de afiliación, el número baja, aunque continua siendo elevado. De hecho, cada persona ha tenido por término medio 16 episodios. Esta cifra aumenta en el caso de los que proceden de una prestación y disminuye en el caso de los que proceden de un contrato indefinido.

### **2.1. Análisis de la probabilidad de acceder a un empleo indefinido: episodios**

Para identificar el peso que puede tener cada una de estas características sobre la probabilidad de que se inicie un empleo de carácter indefinido entre los años 2005 y 2009, se estima un modelo de regresión logística para calcular de qué manera afecta las variables que describen el tipo de situación de procedencia y las características del trabajador que ocupa dicho puesto de trabajo. En esta ocasión, la variable dependiente toma dos valores: 1 si el empleo firmado es de carácter indefinido y 0 si se accede a cualquier otro tipo de situación que de lugar a una afiliación, ya sea por acceder a una prestación, a un empleo por cuenta propia o a un empleo temporal, agrario o empleado de hogar. De esta manera se puede calcular la probabilidad de que ocurra el suceso “acceso a un empleo indefinido” frente al resto de circunstancias y así poder controlar posteriormente, cuando se trabaja sólo con los contratos indefinidos, el sesgo de selección de haberlos elegido a ellos sin tener en cuenta el resto de circunstancias posibles que propician una afiliación en la Seguridad Social.

En el Cuadro 14 se recogen los resultados sobre los efectos de cada una de las categorías incluidas en la ecuación para explicar la probabilidad de firmar un contrato indefinido en el periodo de referencia del análisis.

Los coeficientes obtenidos indican que ser mujer, mayor de 19 años, y española mejora la probabilidad de acceder a un empleo indefinido en los años analizados, así como que el contrato tenga lugar con una empresa que esté situada en cualquier Comunidad Autónoma, excepto en Andalucía y Extremadura. Así mismo, mejora la probabilidad el hecho de haber tenido un empleo por cuenta propia, pero sobre todo, haber tenido con anterioridad un

empleo de carácter indefinido. El trimestre en el que se inicia el contrato es significativo, y dado que también se incluye en el modelo una variable que recoge la variación del nivel de empleo en dicho momento, este dato ayuda a identificar si existe algún tipo de incidencia debido, no sólo al momento del año en el que tiene lugar la inscripción del nuevo contrato, sino también si coincide con la entrada en vigor o la finalización de algún tipo de cambio de la norma que regula las relaciones laborales. Así, se puede observar que el primer trimestre del año aparece siempre con signo positivo, es decir, es más probable que se inicie una relación con contrato indefinido que en el resto de los trimestres<sup>11</sup>; y por otro lado destacar que el último trimestre de 2006 y los dos últimos de 2007 no son significativamente distintos del de referencia, por lo que la aplicación de los cambios introducidos por la reforma de 2006 sobre la vigencia de las transformaciones de los contratos temporales en indefinidos no llega a tener relevancia suficiente.

Cuadro 14 Estimación de la probabilidad de que el acceso a un episodio sea con un contrato indefinido. Población: episodios (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|              |                    | COEFICIENTE | SIGNIFIC. |
|--------------|--------------------|-------------|-----------|
| Sexo         | Varón (&)          |             |           |
|              | Mujer              | 0,14        | **        |
| Edad         | 16-24 (&)          |             |           |
|              | 25-29              | 0,08        | **        |
|              | 30-34              | 0,17        | **        |
|              | 35-44              | 0,22        | **        |
|              | 45 +               | 0,29        | **        |
| Nacionalidad | Español            |             |           |
|              | Extranjero         | -0,22       | **        |
| CCAA         | Andalucía (&)      |             |           |
|              | Aragón             | 0,49        | **        |
|              | Asturias           | 0,35        | **        |
|              | Baleares           | 0,83        | **        |
|              | Canarias           | 0,27        | **        |
|              | Cantabria          | 0,32        | **        |
|              | Castilla-la mancha | 0,21        | **        |
|              | Castilla y león    | 0,40        | **        |
|              | Cataluña           | 0,78        | **        |

<sup>11</sup> En Cebrián y Toharia (2008) ya se apuntaba la posible incidencia estacional a la hora de iniciar un empleo indefinido.

|                                             |                             |       |    |
|---------------------------------------------|-----------------------------|-------|----|
|                                             | Comunidad Valenciana        | 0,52  | ** |
|                                             | Extremadura                 | -0,20 | ** |
|                                             | Galicia                     | 0,36  | ** |
|                                             | Madrid                      | 0,97  | ** |
|                                             | Murcia                      | 0,30  | ** |
|                                             | Navarra                     | 0,65  | ** |
|                                             | País Vasco                  | 0,41  | ** |
|                                             | La Rioja                    | 0,60  | ** |
|                                             | Ceuta y Melilla             | 0,16  | ** |
|                                             |                             |       |    |
| Episodio previo                             | Prestación por desempleo(&) |       |    |
|                                             | Cuenta propia               | 0,50  | ** |
|                                             | Otros empleos               | -0,94 | ** |
|                                             | Indefinido                  | 1,91  | ** |
|                                             | Primer Episodio             | -0,02 | ** |
| Tiempo de espera, si lo hubo                |                             | 0,00  | ** |
| Trimestre de inicio                         | 2005-1                      |       |    |
|                                             | 2005-2                      | -0,32 | ** |
|                                             | 2005-3                      | -0,24 | ** |
|                                             | 2005-4                      | -0,20 | ** |
|                                             | 2006-1                      | 0,04  | ** |
|                                             | 2006-2                      | -0,17 | ** |
|                                             | 2006-3                      | -0,10 | ** |
|                                             | 2006-4                      | 0,00  |    |
|                                             | 2007-1                      | 0,24  | ** |
|                                             | 2007-2                      | -0,07 | ** |
|                                             | 2007-3                      | 0,00  |    |
|                                             | 2007-4                      | -0,02 |    |
|                                             | 2008-1                      | 0,21  | ** |
|                                             | 2008-2                      | -0,08 | ** |
|                                             | 2008-3                      | -0,05 | ** |
|                                             | 2008-4                      | -0,10 | ** |
|                                             | 2009-1                      | 0,04  | ** |
|                                             | 2009-2                      | -0,34 | ** |
|                                             | 2009-3                      | -0,31 | ** |
|                                             | 2009-4                      | -0,41 | ** |
| Variación del empleo                        |                             | 0,06  | ** |
| Antigüedad en el sistema                    |                             | 0,00  | ** |
| Número de episodios anteriores, si los hubo |                             | 0,00  | ** |
| Constante                                   |                             | -2,99 | ** |

Número de casos: 5.264.531

(&) Variables que describen el individuo de referencia

\*\* : significativo al 99 por ciento

No obstante, con el objetivo de discriminar con mayor detalle qué determina la probabilidad de que se acceda a un empleo indefinido frente al resto de las circunstancias, se estima un modelo multinomial en el que la variable dependiente toma los cuatro valores relevantes según las posibles relaciones de afiliación existentes. Así, el valor de referencia está definido como el acceso a un empleo indefinido, frente a iniciar una prestación, un empleo por cuenta propia o entrar en otro tipo de empleo (contrato temporal, agrícola o empleado de hogar).

En el Cuadro 15 se recogen los resultados obtenidos y su interpretación es la siguiente. Por ejemplo, en el caso de la variable sexo, el coeficiente estimado siempre toma valores negativos, lo que estaría indicando que el logaritmo de las probabilidades, por un lado,  $P(\text{acceso a una prestación})/P(\text{acceso a un contrato indefinido})$ , se reduce en 0,172, algo menos si se trata de la razón  $P(\text{acceso otro empleo})/P(\text{acceso a un contrato indefinido})$ , 0,110, y bastante más si se trata de comparar  $P(\text{acceso a cuenta propia})/P(\text{acceso a un contrato indefinido})$ , 0,453. Esto indica claramente que en cualquier caso, es más probable que el episodio iniciado como un empleo indefinido corresponda a una mujer.

Otra forma de interpretar los resultados es a través de la interpretación de los riesgos relativos recogidos en los "odds ratios" (OR), de acuerdo con la terminología anglosajona. En este caso se calcula el valor del exponente del coeficiente estimado que permite obtener el riesgo relativo de que se acceda a un empleo temporal frente a un indefinido. De este modo, los OR pueden tomar cualquier valor que se encuentre por encima de uno, siempre que el valor del coeficiente sea positivo, y por debajo de 1 siempre que el coeficiente sea negativo. Volviendo sobre los resultados obtenidos para la variable género, se aprecia que cuando el trabajador es una mujer, el riesgo relativo de que la mujer acceda a un empleo indefinido es mayor, sobre todo en comparación con que termine en un empleo por cuenta propia, o en una prestación o en un empleo temporal, y siempre en este orden.

Ahora bien, en relación con la edad, cabe destacar que se aprecian diferencias significativas cuando se analiza por separado cada una de las opciones frente al suceso de tener un contrato indefinido. Sólo aparecen con signo negativos los coeficientes correspondientes a la comparación de acceder a un empleo indefinido frente a otro tipo de contrato, que sobre todo, será de

carácter temporal, mientras que tienen signo positivo los coeficientes del acceso al sistema de prestaciones o a un empleo por cuenta propia. Esto indica que la edad favorece que se inicie un contrato indefinido en lugar de un contrato temporal, ahora bien, cuanto mayor es la edad del individuo, más probable es que pueda tener un episodio de prestación o comience un empleo por cuenta propia.

Aquellos episodios que se inician en los que la persona afiliada no tiene la nacionalidad española es más probable que sean episodios relacionados con el cobro de una prestación o que tengan carácter temporal, y menos probable que se trate de un episodio por cuenta propia.

En relación con la comunidad autónoma de la empresa, está clara la relación con respecto a Andalucía, ya que en todas es menos probable que se inicie una prestación, un empleo por cuenta propia o un empleo temporal, excepto si se compara en cualquier caso Andalucía con Extremadura o con Asturias, en caso de iniciarse un empleo por cuenta propia.

Si se tiene en cuenta el tipo de episodio del que se procede si hubo un episodio de afiliación anterior, siempre resulta menos probable iniciar un empleo indefinido si el individuo que se afilia no tuvo ningún episodio anterior, aunque evidentemente ocurre lo contrario si se compara con el acceso a una prestación. Por otra parte, destacar que resulta siempre más probable que se mantenga el mismo tipo de relación, así muestran coeficientes positivos tanto el acceso desde un empleo por cuenta propia a otro del mismo tipo, o desde un temporal a otro temporal. De modo que, como cabe esperar, el acceso a un episodio con un contrato indefinido es más probable que tenga lugar si antes hubo otro empleo indefinido.

El cuatrimestre en el que tiene lugar el inicio del episodio analizado muestra algunos resultados interesantes cuando se compara la probabilidad de que el episodio se inicie por un acceso al empleo indefinido, en lugar de una prestación, un empleo por cuenta propia u otro tipo de contratos. Así, en todos los primeros trimestres resulta más probable acceder a un empleo indefinido que a una prestación, lo que no ocurre en los demás trimestres, aunque tras la llegada de la crisis esa inercia se pierde. En cambio, si se trata de un acceso a un empleo por cuenta propia, en todos los trimestres es menos probable en

comparación con el hecho de acceder a un contrato indefinido. Por otra parte, cuando se compara éste con el acceso a un empleo temporal, algunos trimestres no son significativamente distintos del que aparece como referencia, que es el primero de 2005, así como se mantiene que es más probable que el inicio se corresponda con un contrato indefinido en los primeros cuatrimestres, sin que parezca que la llegada de la crisis cambie la tendencia.

Cualquier aumento del nivel de empleo hace más probable que se inicie un empleo de carácter indefinido. Por lo que el ciclo económico expansivo favorece el acceso a un empleo más estable.

El tiempo que haya transcurrido desde que el individuo tuviera su primer episodio de afiliación reduce la probabilidad de tener un empleo indefinido frente a tener una prestación.

Cuadro 15 Estimación de la probabilidad de acceder a un empleo indefinido versus sistema de prestaciones, empleo temporal o empleo por cuenta propia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                    |                      | PRESTACIÓN POR DESEMPLEO |       |       | CTA.PROPIA |       |       | OTROS EMPLEOS |       |       |
|--------------------|----------------------|--------------------------|-------|-------|------------|-------|-------|---------------|-------|-------|
|                    |                      | Coef.                    | OR    | Sign. | Coef.      | OR    | Sign. | Coef.         | OR    | Sign. |
| Sexo               | Varón (&)            |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | Mujer                | -0,172                   | 0,842 | **    | -0,453     | 0,636 | **    | -0,110        | 0,896 | **    |
| Edad               | 16-24 (&)            |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | 25-29                | 0,357                    | 1,429 | **    | 0,585      | 1,795 | **    | -0,169        | 0,845 | **    |
|                    | 30-34                | 0,412                    | 1,510 | **    | 0,782      | 2,186 | **    | -0,310        | 0,733 | **    |
|                    | 35-44                | 0,335                    | 1,398 | **    | 0,814      | 2,257 | **    | -0,352        | 0,703 | **    |
|                    | 45 +                 | 0,264                    | 1,302 | **    | 0,608      | 1,837 | **    | -0,437        | 0,646 | **    |
|                    |                      |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
| Nacionalidad       | Español              |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | Extranjero           | 0,145                    | 1,156 | **    | -0,400     | 0,670 | **    | 0,257         | 1,292 | **    |
| Comunidad Autónoma | Andalucía (&)        |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | Aragón               | -0,593                   | 0,553 | **    | -0,307     | 0,735 | **    | -0,468        | 0,626 | **    |
|                    | Asturias             | -0,378                   | 0,685 | **    | 0,087      | 1,091 | **    | -0,369        | 0,691 | **    |
|                    | Baleares             | -0,837                   | 0,433 | **    | -0,071     | 0,932 | **    | -0,965        | 0,381 | **    |
|                    | Canarias             | -0,200                   | 0,819 | **    | -0,386     | 0,680 | **    | -0,323        | 0,724 | **    |
|                    | Cantabria            | -0,298                   | 0,743 | **    | -0,168     | 0,845 | **    | -0,361        | 0,697 | **    |
|                    | Castilla-la mancha   | -0,272                   | 0,762 | **    | 0,154      | 1,166 | **    | -0,212        | 0,809 | **    |
|                    | Castilla y león      | -0,465                   | 0,628 | **    | 0,004      | 1,004 |       | -0,403        | 0,668 | **    |
|                    | Cataluña             | -0,898                   | 0,407 | **    | -0,406     | 0,666 | **    | -0,754        | 0,471 | **    |
|                    | Comunidad Valenciana | -0,570                   | 0,565 | **    | 0,028      | 1,028 |       | -0,545        | 0,580 | **    |
|                    | Extremadura          | 0,341                    | 1,406 | **    | 0,133      | 1,143 | **    | 0,135         | 1,144 | **    |
|                    | Galicia              | -0,399                   | 0,671 | **    | 0,074      | 1,077 | **    | -0,375        | 0,687 | **    |
|                    | Madrid               | -1,183                   | 0,306 | **    | -0,872     | 0,418 | **    | -0,897        | 0,408 | **    |
|                    |                      |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |

|                                             |                             |        |         |        |         |        |         |
|---------------------------------------------|-----------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|                                             | Murcia                      | -0,092 | 0,913** | -0,307 | 0,735** | -0,430 | 0,651** |
|                                             | Navarra                     | -0,626 | 0,535** | -0,741 | 0,477** | -0,665 | 0,514** |
|                                             | País Vasco                  | -0,456 | 0,634** | -0,090 | 0,914** | -0,420 | 0,657** |
|                                             | La Rioja                    | -0,709 | 0,492** | -0,392 | 0,676** | -0,567 | 0,567** |
|                                             | Ceuta y Melilla             | 0,099  | 1,104** | -0,426 | 0,653** | -0,300 | 0,741** |
| Tipo de episodio previo                     | Prestación por desempleo(&) |        |         |        |         |        |         |
|                                             | Cuenta propia               | -1,713 | 0,180** | 1,771  | 5,879** | -0,553 | 0,575** |
|                                             | Otros empleos               | 0,408  | 1,504** | -0,125 | 0,882** | 1,091  | 2,977** |
|                                             | Indefinido                  | -1,450 | 0,235** | -1,434 | 0,238** | -2,267 | 0,104** |
|                                             | Primer Episodio             | -2,678 | 0,069** | 0,497  | 1,644** | 0,112  | 1,118** |
| Tiempo de espera, si lo hubo                |                             | -0,001 | 0,999** | 0,000  | 1,000** | 0,000  | 1,000** |
| Trimestre de inicio                         | 2005-1 (&)                  |        | **      |        | **      |        | **      |
|                                             | 2005-2                      | 0,302  | 1,352** | -0,530 | 0,589** | 0,338  | 1,402** |
|                                             | 2005-3                      | 0,234  | 1,264** | -0,362 | 0,696** | 0,272  | 1,312** |
|                                             | 2005-4                      | 0,211  | 1,235** | -0,214 | 0,807** | 0,212  | 1,236** |
|                                             | 2006-1                      | -0,112 | 0,894** | -0,244 | 0,783** | 0,003  | 1,003   |
|                                             | 2006-2                      | 0,106  | 1,111** | -0,070 | 0,932** | 0,206  | 1,229** |
|                                             | 2006-3                      | 0,083  | 1,086** | -0,403 | 0,669** | 0,137  | 1,147** |
|                                             | 2006-4                      | 0,002  | 1,002   | -0,304 | 0,738   | 0,015  | 1,015   |
|                                             | 2007-1                      | -0,288 | 0,750** | -0,462 | 0,630** | -0,199 | 0,820** |
|                                             | 2007-2                      | 0,119  | 1,127** | -0,229 | 0,795** | 0,071  | 1,074** |
|                                             | 2007-3                      | 0,053  | 1,055** | -0,456 | 0,634** | 0,009  | 1,009   |
|                                             | 2007-4                      | 0,119  | 1,127** | -0,288 | 0,750** | 0,015  | 1,015   |
|                                             | 2008-1                      | -0,124 | 0,883** | -0,207 | 0,813** | -0,218 | 0,804** |
|                                             | 2008-2                      | 0,286  | 1,331** | -0,274 | 0,760** | 0,029  | 1,029** |
|                                             | 2008-3                      | 0,307  | 1,359** | -0,501 | 0,606** | -0,025 | 0,975** |
|                                             | 2008-4                      | 0,433  | 1,542** | -0,334 | 0,716** | -0,046 | 0,955** |
|                                             | 2009-1                      | 0,300  | 1,350** | -0,450 | 0,637** | -0,234 | 0,792** |
|                                             | 2009-2                      | 0,820  | 2,271** | -0,189 | 0,828** | 0,083  | 1,087** |
|                                             | 2009-3                      | 0,806  | 2,238** | -0,415 | 0,661** | 0,069  | 1,072** |
|                                             | 2009-4                      | 0,971  | 2,641** | -0,184 | 0,832** | 0,072  | 1,075** |
| Variación del empleo                        |                             | -0,099 | 0,906** | -0,018 | 0,982** | -0,029 | 0,971** |
| Antigüedad en el sistema                    |                             | 0,018  | 1,018** | -0,004 | 0,996** | -0,014 | 0,986** |
| Número de episodios anteriores, si los hubo |                             | -0,001 | 0,999** | -0,028 | 0,973** | 0,001  | 1,001** |
| Constante                                   |                             | 1,009  | **      | -0,918 | **      | 2,880  | **      |

Un resultado interesante es el que corresponde al número de episodios que tuvo el individuo antes del episodio que se está analizando. Puede comprobarse que el coeficiente es positivo, de modo que indica que cuanto mayor es el número, más probable es que se acceda a un empleo temporal. Al tener en cuenta el individuo de referencia, el resultado pone de manifiesto que

existe un problema a la hora de salir de la temporalidad, sobre todo para los trabajadores más jóvenes, que pueden verse atrapados en la temporalidad.

No cabe duda de que estos resultados resultan muy interesantes, pero pudiera ser que estuviesen condicionados por el hecho de que al estar analizando episodios en lugar de personas, una misma persona está siendo observada varias veces si es que inició varios episodios en el periodo de referencia. Este hecho, que se ha puesto anteriormente de manifiesto cuando se han presentado los valores medios del número de episodios, va a analizarse en el apartado siguiente. Se ha optado por considerar el primer acceso que tienen los individuos en el periodo de análisis.

## **2.2. Análisis de la probabilidad de acceder a un empleo indefinido: personas**

Tal y como se acaba de referir, resulta interesante conocer qué tipo de efecto tienen las variables consideradas sobre la probabilidad de que el acceso tenga lugar a través de un tipo u otro de episodio desde la perspectiva de la persona. También se ha mencionado que una misma persona puede iniciar diferentes episodios a lo largo del periodo de observación (recuérdese que por término medio, una misma persona puede llegar 16 episodios en el periodo considerado), lo que dificulta identificar el tipo de características que corresponde a cada uno de los episodios iniciados. Por ello, dado que se está analizando la probabilidad de tener acceso a un episodio de afiliación a lo largo del periodo de referencia, y se puede conocer el momento en el que tuvo lugar, se ha optado por considerar el primer episodio observado y a partir de ahí se analizan qué características explican que dicho episodio corresponda a un episodio con un contrato indefinido.

De la misma manera que se analizaron los episodios mediante estimaciones de modelos de probabilidad, en primer lugar, un modelo logit binomial, para estudiar la incidencia de las diferentes características sobre la probabilidad de que el acceso se realice mediante un contrato indefinido frente al resto de opciones, y en segundo lugar, mediante un modelo logit multinomial, para discriminar los determinantes que explican la probabilidad de que el acceso sea vía contrato indefinido frente a una prestación, un empleo por cuenta propia o mediante otro tipo de contrato, sobre todo de carácter temporal.

Antes de proceder a la estimación, en el Cuadro 16 se presentan las cifras y los correspondientes porcentajes columna y fila, para describir la relación que existe entre el episodio previo que tuvo el individuo analizado y el primer episodio que de él se observa en el periodo de referencia.

Los porcentajes columna, que reflejan hacia qué tipo de relación laboral se dirige el individuo que sale de un episodio, indican dos cuestiones interesantes. En primer lugar, son muchos los casos que independientemente de dónde procedan terminan en un empleo temporal o similar, especialmente si es el primer episodio que se registra (88 por ciento), el empleo que tuvo anteriormente fue también temporal (76 por ciento) o si procedía de una prestación (61 por ciento). Ahora bien, aunque el porcentaje no sea alto, es importante tener en cuenta que el 26 por ciento de los que tuvieron un empleo indefinido con anterioridad terminan registrando un primer episodio en el periodo de análisis que es de carácter temporal o similar. En este mismo grupo se aprecia que hay un porcentaje también relativamente elevado de casos que su primer episodio es una prestación, y que sólo un 42 por ciento de los individuos vuelven a registrar en el siguiente episodio un contrato también indefinido.

Cuadro 16 Relación entre el tipo de episodio de procedencia y el primer tipo de episodio registrado en el periodo 2005-2009 (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                                           |                     | SITUACIÓN LABORAL DE PROCEDENCIA |            |               |         |             | TOTAL   |
|-------------------------------------------|---------------------|----------------------------------|------------|---------------|---------|-------------|---------|
|                                           |                     | Prest.des.                       | Cta.propia | Otros empleos | Indef.  | Primer Epi. |         |
| Situación laboral en el episodio iniciado | Prestación desempl. | 176.41                           | 2.230      | 38.934        | 54.675  | 2.184       | 115.664 |
|                                           | Cuenta propia       | 2.854                            | 9.638      | 5.481         | 5.626   | 5.099       | 28.698  |
|                                           | Otros empleos       | 42.716                           | 21.433     | 216.196       | 48.481  | 162.092     | 490.918 |
|                                           | Indefinido          | 7.052                            | 7.573      | 23.075        | 78.820  | 14.037      | 130.557 |
|                                           | Total               | 70.263                           | 40.874     | 283.686       | 187.602 | 183.412     | 765.837 |
|                                           | Prestación desempl. | 25,1                             | 5,5        | 13,7          | 29,1    | 1,2         | 15,1    |
|                                           | Cuenta propia       | 4,1                              | 23,6       | 1,9           | 3,0     | 2,8         | 3,7     |
|                                           | Otros empleos       | 60,8                             | 52,4       | 76,2          | 25,8    | 88,4        | 64,1    |
|                                           | Indefinido          | 10,0                             | 18,5       | 8,1           | 42,0    | 7,7         | 17,0    |
|                                           | Total               | 100,0                            | 100,0      | 100,0         | 100,0   | 100,0       | 100,0   |
|                                           | Prestación desempl. | 15,3                             | 1,9        | 33,7          | 47,3    | 1,9         | 100,0   |
|                                           | Cuenta propia       | 9,9                              | 33,6       | 19,1          | 19,6    | 17,8        | 100,0   |
|                                           | Otros empleos       | 8,7                              | 4,4        | 44,0          | 9,9     | 33,0        | 100,0   |
|                                           | Indefinido          | 5,4                              | 5,8        | 17,7          | 60,4    | 10,8        | 100,0   |
|                                           | Total               | 9,2                              | 5,3        | 37,0          | 24,5    | 23,9        | 100,0   |

Por otra parte, al analizar los porcentajes fila que indican de qué tipo de episodio proceden los individuos registrados en cada una de las posibles categorías, se ve claramente que los casos que tienen una prestación proceden principalmente de un contrato indefinido (47 por ciento) o de un contrato temporal (34 por ciento); los casos que inician un episodio con un contrato temporal o similar entran desde otro episodio temporal en un 44 por ciento de los casos, y para el 33 por ciento resulta ser su primer episodio.

Ahora bien, para tratar de medir el efecto que cada una de las características de los individuos, se presenta a continuación los resultados relativos a los modelos de probabilidad que se han estimado.

En el Cuadro 17 se recogen los resultados del modelo logit que estima los coeficientes de las variables incorporadas al análisis cuando se estudian a las personas (sexo, edad, nacionalidad, comunidad autónoma de la empresa, tiempo en el sistema, tiempo de espera entre uno y otro episodio, tipo de episodio anterior, si lo hubo, variación del nivel de empleo correspondiente al trimestre en el que tuvo lugar el registro del episodio, y número de episodios que tuvo previamente).

Los coeficientes se comportan de la misma manera que en el análisis de los episodios, con alguna salvedad. Ser mujer, tener más edad, ser español y vivir en cualquier Comunidad Autónoma excepto Andalucía y Extremadura aumenta la probabilidad de que el acceso se realice con un contrato indefinido. Ahora bien, resulta diferente el efecto que tiene sobre la probabilidad de acceder a un empleo indefinido si se trata del primer episodio de la persona, ya que la probabilidad no se ve reducida, sólo ocurre esto si el individuo tuvo anteriormente un empleo temporal. El tiempo transcurrido entre el último episodio y el analizado ejerce un efecto muy pequeño, pero negativo, sobre la probabilidad. Hay que destacar el cambio de signo de alguno de los trimestres que recogen la información sobre el momento del año y el año en el que tiene lugar el inicio de este primer episodio del periodo. De hecho, todos los trimestres desde el último de 2005 aparecen con signo positivo, excepto cuando irrumpe inevitablemente la crisis en el año 2009. Además, ni el cuarto trimestre de 2006, ni los dos últimos de 2007 son significativos.

Cuadro 17 Estimación de la probabilidad de que el acceso a un episodio sea con un contrato indefinido. Población: personas, primer episodio registrado en el periodo 2005-2009 (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                                             |                             | COEFICIENTE | SIGNIFIC. |
|---------------------------------------------|-----------------------------|-------------|-----------|
| Sexo                                        | Varón (&)                   |             |           |
|                                             | Mujer                       | 0,099       | **        |
| Edad                                        | 16-24 (&)                   |             |           |
|                                             | 25-29                       | 0,357       | **        |
|                                             | 30-34                       | 0,630       | **        |
|                                             | 35-44                       | 0,696       | **        |
|                                             | 45 +                        | 0,676       | **        |
| Nacionalidad                                | Español                     |             |           |
|                                             | Extranjero                  | -0,344      | **        |
| Comunidad Autónoma                          | Andalucía (&)               |             |           |
|                                             | Aragón                      | 0,225       | **        |
|                                             | Asturias                    | 0,351       | **        |
|                                             | Baleares                    | 0,592       | **        |
|                                             | Canarias                    | 0,127       | **        |
|                                             | Cantabria                   | 0,240       | **        |
|                                             | Castilla-la mancha          | 0,127       | **        |
|                                             | Castilla y león             | 0,367       | **        |
|                                             | Cataluña                    | 0,496       | **        |
|                                             | Comunidad Valenciana        | 0,141       | **        |
|                                             | Extremadura                 | -0,072      | **        |
|                                             | Galicia                     | 0,273       | **        |
|                                             | Madrid                      | 0,856       | **        |
|                                             | Murcia                      | 0,343       | **        |
|                                             | Navarra                     | 0,335       | **        |
|                                             | País Vasco                  | 0,427       | **        |
|                                             | La Rioja                    | 0,415       | **        |
|                                             | Ceuta y Melilla             | 0,179       | **        |
| Tipo de episodio previo                     | Prestación por desempleo(&) |             |           |
|                                             | Cuenta propia               | 0,522       | **        |
|                                             | Otros empleos               | -0,086      | **        |
|                                             | Indefinido                  | 1,698       | **        |
|                                             | Primer Episodio             | 0,044       | **        |
| Tiempo de espera, si lo hubo                |                             | 0,000       | **        |
| Trimestre de inicio                         | 2005-1 (&)                  |             |           |
|                                             | 2005-2                      | -0,209      | **        |
|                                             | 2005-3                      | -0,225      | **        |
|                                             | 2005-4                      | 0,035       | **        |
|                                             | 2006-1                      | 0,318       | **        |
|                                             | 2006-2                      | 0,115       | **        |
|                                             | 2006-3                      | 0,120       | **        |
|                                             | 2006-4                      | 0,471       |           |
|                                             | 2007-1                      | 0,730       | **        |
|                                             | 2007-2                      | 0,378       | **        |
|                                             | 2007-3                      | 0,296       |           |
|                                             | 2007-4                      | 0,423       |           |
|                                             | 2008-1                      | 0,632       | **        |
|                                             | 2008-2                      | 0,335       | **        |
|                                             | 2008-3                      | 0,201       | **        |
|                                             | 2008-4                      | 0,057       | **        |
|                                             | 2009-1                      | 0,162       | **        |
|                                             | 2009-2                      | -0,299      | **        |
|                                             | 2009-3                      | -0,181      | **        |
|                                             | 2009-4                      | -0,009      |           |
| Variación del empleo                        |                             | 0,005       | **        |
| Antigüedad en el sistema                    |                             | 0,005       | **        |
| Número de episodios anteriores, si los hubo |                             | -0,001      | **        |
| Constante                                   |                             | -3,266      | **        |

Signific.=significatividad \*\*: significativo al 95%

Cuando se trata de evaluar las diferencias existentes entre el acceso al contrato indefinido y el resto de las posibles situaciones, los resultados muestran tendencias muy parecidas, en general, a lo que se obtuvo en el análisis de episodios. Ahora bien, no cabe duda de que el hecho de que se analice un único episodio de la persona, y que sea el primero que se observa en el periodo conduce a algunos resultados interesantes como es la conveniencia de garantizar el acceso a un empleo indefinido para tratar de evitar los problemas de precariedad de algunos grupos de trabajadores, como son los más jóvenes, que se encuentran atrapados en la inexperiencia o en la temporalidad. Esta información se encuentra en el Cuadro 18.

Cuadro 18 Estimación de la probabilidad de que el primer episodio del periodo sea con un contrato indefinido versus acceder al sistema de prestaciones, empleo temporal o empleo por cuenta propia (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                    |                      | PRESTACIÓN POR DESEMPLEO |       |       | CTA.PROPIA |       |       | OTROS EMPLEOS |       |       |
|--------------------|----------------------|--------------------------|-------|-------|------------|-------|-------|---------------|-------|-------|
|                    |                      | Coef.                    | OR    | Sign. | Coef.      | OR    | Sign. | Coef.         | OR    | Sign. |
| Sexo               | Varón (&)            |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | Mujer                | -0,009                   | 0,991 |       | -0,303     | 0,738 | **    | -0,115        | 0,891 | **    |
| Edad               | 16-24 (&)            |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | 25-29                | 0,202                    | 1,224 | **    | 0,451      | 1,570 | **    | -0,426        | 0,653 | **    |
|                    | 30-34                | 0,059                    | 1,061 | **    | 0,521      | 1,684 | **    | -0,744        | 0,475 | **    |
|                    | 35-44                | -0,023                   | 0,977 |       | 0,644      | 1,905 | **    | -0,791        | 0,454 | **    |
|                    | 45 +                 | 0,258                    | 1,294 | **    | 0,659      | 1,932 | **    | -0,934        | 0,393 | **    |
| Nacionalidad       | Español              |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | Extranjero           | -0,165                   | 0,848 | **    | -0,376     | 0,687 | **    | 0,467         | 1,595 | **    |
| Comunidad Autónoma | Andalucía (&)        |                          |       |       |            |       |       |               |       |       |
|                    | Aragón               | -0,288                   | 0,750 | **    | -0,139     | 0,870 | **    | -0,221        | 0,802 | **    |
|                    | Asturias             | -0,284                   | 0,753 | **    | 0,056      | 1,058 |       | -0,437        | 0,646 | **    |
|                    | Baleares             | -0,684                   | 0,505 | **    | 0,096      | 1,101 | **    | -0,655        | 0,520 | **    |
|                    | Canarias             | 0,105                    | 1,111 | **    | -0,231     | 0,793 | **    | -0,243        | 0,784 | **    |
|                    | Cantabria            | -0,186                   | 0,830 | **    | -0,122     | 0,885 |       | -0,299        | 0,741 | **    |
|                    | Castilla-la mancha   | -0,229                   | 0,796 | **    | 0,182      | 1,200 | **    | -0,110        | 0,896 | **    |
|                    | Castilla y león      | -0,382                   | 0,682 | **    | -0,015     | 0,985 |       | -0,401        | 0,669 | **    |
|                    | Cataluña             | -0,476                   | 0,621 | **    | -0,225     | 0,799 | **    | -0,541        | 0,582 | **    |
|                    | Comunidad Valenciana | -0,131                   | 0,877 | **    | 0,314      | 1,369 | **    | -0,197        | 0,821 | **    |
|                    | Extremadura          | 0,318                    | 1,374 | **    | -0,003     | 0,997 |       | -0,024        | 0,977 |       |
|                    | Galicia              | -0,183                   | 0,833 | **    | 0,037      | 1,037 |       | -0,366        | 0,693 | **    |
|                    | Madrid               | -0,905                   | 0,405 | **    | -0,827     | 0,438 | **    | -0,846        | 0,429 | **    |
|                    | Murcia               | -0,431                   | 0,650 | **    | -0,238     | 0,788 | **    | -0,316        | 0,729 | **    |
|                    | Navarra              | -0,303                   | 0,739 | **    | -0,481     | 0,618 | **    | -0,356        | 0,701 | **    |
|                    | País Vasco           | -0,447                   | 0,640 | **    | -0,070     | 0,932 | **    | -0,484        | 0,616 | **    |
|                    | La Rioja             | -0,463                   | 0,629 | **    | -0,299     | 0,742 | **    | -0,409        | 0,664 | **    |

|                                             |                             |        |       |    |        |       |    |        |       |    |
|---------------------------------------------|-----------------------------|--------|-------|----|--------|-------|----|--------|-------|----|
|                                             | Ceuta y Melilla             | 0,234  | 1,263 | ** | -0,354 | 0,702 | ** | -0,343 | 0,710 | ** |
| Tipo de episodio previo                     | Prestación por desempleo(&) |        |       |    |        |       |    |        |       |    |
|                                             | Cuenta propia               | -2,235 | 0,107 | ** | 1,198  | 3,313 | ** | -0,440 | 0,644 | ** |
|                                             | Otros empleos               | -0,384 | 0,681 | ** | -0,506 | 0,603 | ** | 0,197  | 1,217 | ** |
|                                             | Indefinido                  | -1,300 | 0,273 | ** | -1,525 | 0,218 | ** | -2,082 | 0,125 | ** |
|                                             | Primer Episodio             | -2,652 | 0,070 | ** | -0,010 | 0,990 |    | 0,088  | 1,092 | ** |
| Tiempo de espera, si lo hubo                |                             | 0,000  | 1,000 | ** | 0,000  | 1,000 | ** | 0,000  | 1,000 | ** |
| Trimestre de inicio                         | 2005-1 (&)                  |        |       |    |        |       |    |        |       |    |
|                                             | 2005-2                      | 0,317  | 1,374 | ** | -0,436 | 0,646 | ** | 0,188  | 1,207 | ** |
|                                             | 2005-3                      | 0,261  | 1,298 | ** | -0,126 | 0,881 | ** | 0,228  | 1,256 | ** |
|                                             | 2005-4                      | -0,057 | 0,945 | ** | -0,032 | 0,968 |    | -0,014 | 0,986 |    |
|                                             | 2006-1                      | -0,443 | 0,642 | ** | -0,023 | 0,977 |    | -0,279 | 0,757 | ** |
|                                             | 2006-2                      | -0,274 | 0,760 | ** | 0,035  | 1,035 |    | -0,061 | 0,940 | ** |
|                                             | 2006-3                      | -0,233 | 0,792 | ** | -0,258 | 0,773 | ** | -0,064 | 0,938 | ** |
|                                             | 2006-4                      | -0,522 | 0,593 | ** | -0,371 | 0,690 | ** | -0,459 | 0,632 | ** |
|                                             | 2007-1                      | -0,757 | 0,469 | ** | -0,503 | 0,605 | ** | -0,746 | 0,474 | ** |
|                                             | 2007-2                      | -0,311 | 0,733 | ** | -0,349 | 0,705 | ** | -0,427 | 0,653 | ** |
|                                             | 2007-3                      | -0,286 | 0,751 | ** | -0,352 | 0,704 | ** | -0,316 | 0,729 | ** |
|                                             | 2007-4                      | -0,349 | 0,705 | ** | -0,373 | 0,689 | ** | -0,485 | 0,616 | ** |
|                                             | 2008-1                      | -0,676 | 0,509 | ** | 0,086  | 1,090 | ** | -0,779 | 0,459 | ** |
|                                             | 2008-2                      | -0,080 | 0,923 | ** | -0,300 | 0,740 | ** | -0,493 | 0,611 | ** |
|                                             | 2008-3                      | 0,118  | 1,125 | ** | -0,364 | 0,695 | ** | -0,386 | 0,680 | ** |
|                                             | 2008-4                      | 0,430  | 1,537 | ** | -0,218 | 0,804 | ** | -0,487 | 0,614 | ** |
|                                             | 2009-1                      | 0,344  | 1,411 | ** | -0,397 | 0,672 | ** | -0,844 | 0,430 | ** |
|                                             | 2009-2                      | 0,927  | 2,526 | ** | -0,012 | 0,988 |    | -0,324 | 0,723 | ** |
|                                             | 2009-3                      | 0,731  | 2,076 | ** | -0,212 | 0,809 | ** | -0,248 | 0,780 | ** |
|                                             | 2009-4                      | 0,497  | 1,644 | ** | -0,096 | 0,908 |    | -0,414 | 0,661 | ** |
| Variación del empleo                        |                             | -0,045 | 0,956 | ** | 0,006  | 1,006 |    | 0,011  | 1,011 | ** |
| Antigüedad en el sistema                    |                             | 0,008  | 1,008 | ** | -0,020 | 0,980 | ** | -0,019 | 0,981 | ** |
| Número de episodios anteriores, si los hubo |                             | 0,000  | 1,000 |    | -0,020 | 0,980 | ** | 0,002  | 1,002 | ** |
| Constante                                   |                             | 1,150  |       | ** | -0,630 |       | ** | 3,225  |       | ** |

Sign.=significatividad \*\*= P < 0,05: significativo al 95%

### 2.3. Probabilidad de tener un episodio de empleo indefinido de un tipo específico

Una vez que se ha estudiado la probabilidad de que el acceso a un episodio de afiliación a la Seguridad Social entre 2005 y 2009 tenga lugar a través de un contrato indefinido, se analiza la probabilidad de que la entrada en el empleo indefinido se realice mediante la firma de un tipo específico de contrato indefinido.

En la clasificación más agregada, excluyendo a los discapacitados y a los contratos fijos discontinuos, los tipos de contrato considerados son tres: ordinarios o iniciales no bonificados, iniciales bonificados y las conversiones, desagregadas en bonificadas y no bonificadas.

En los modelos se analiza la probabilidad relativa de tener un contrato inicial bonificado o uno de conversión, con o sin bonificación, frente a la probabilidad de tener un contrato indefinido ordinario, que es el tipo de contrato de referencia. También se incluye información sobre el tipo de indemnización en caso de despido, variable que refleja si el contrato se acoge a la DAP de la Ley 12/2001.

El trabajo de Cebrián et. al. (2011) ya puso de manifiesto la relevancia de los costes de despido y 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. Los resultados obtenidos indicaban que 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 apuntaba hacia el hecho de 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.

En el trabajo actual, se realiza el mismo tipo de análisis pero utilizando para ello la información de la MCVL con datos fiscales y su enlace con el registro de contratos. Además, se incorpora una corrección del sesgo de selección de estar analizando únicamente los contratos indefinidos iniciados, así como información sobre la experiencia laboral anterior del individuo contratado. Como se verá a continuación, se observan algunos cambios en la relevancia de los diferentes tipos de contratos, aunque el resultado final se mantiene.

Al igual que en Cebrián et. al. (2011), se realizan dos tipos de modelos multivariantes, uno para evaluar las diferencias en los diferentes tipos de contratos indefinidos y otro para analizar en concreto el papel del tipo de indemnización por despido al que se acoge el contrato indefinido. En esta ocasión, los estudios difieren del análisis anterior en que la estimación se realiza en dos etapas, lo que permite incorporar el sesgo de selección que explica la

probabilidad de acceder con un contrato indefinido frente a cualquier otra situación, según se ha estimado en el apartado anterior. De esta manera, se puede conocer si hay alguna diferencia entre los colectivos que acceden a los distintos contratos (más allá de las características exigidas por la ley) y entre los puestos de trabajo que ocupan estos trabajadores, una vez descontado el efecto previsto de que dependiendo de las circunstancias y el momento, cada individuo tenga una probabilidad distinta de llegar a ocupar un puesto de trabajo con un contrato indefinido. Mediante este análisis además se puede estudiar en qué medida, las diferentes reformas laborales y los instrumentos puestos en marcha por ellas han podido condicionar dicho acceso.

En la primera estimación, no se considera la indemnización por despido, de modo que se 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 diciembre de 2009.

En primer lugar, el Gráfico 1 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, sin tener en cuenta el papel de la indemnización por despido. 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 (que tomaría valor 1). 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 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.

Gráfico 1 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario, sin incluir el coste de despido (Fuente: MCVL-F enlace con registro de contratos, 2005-2009)

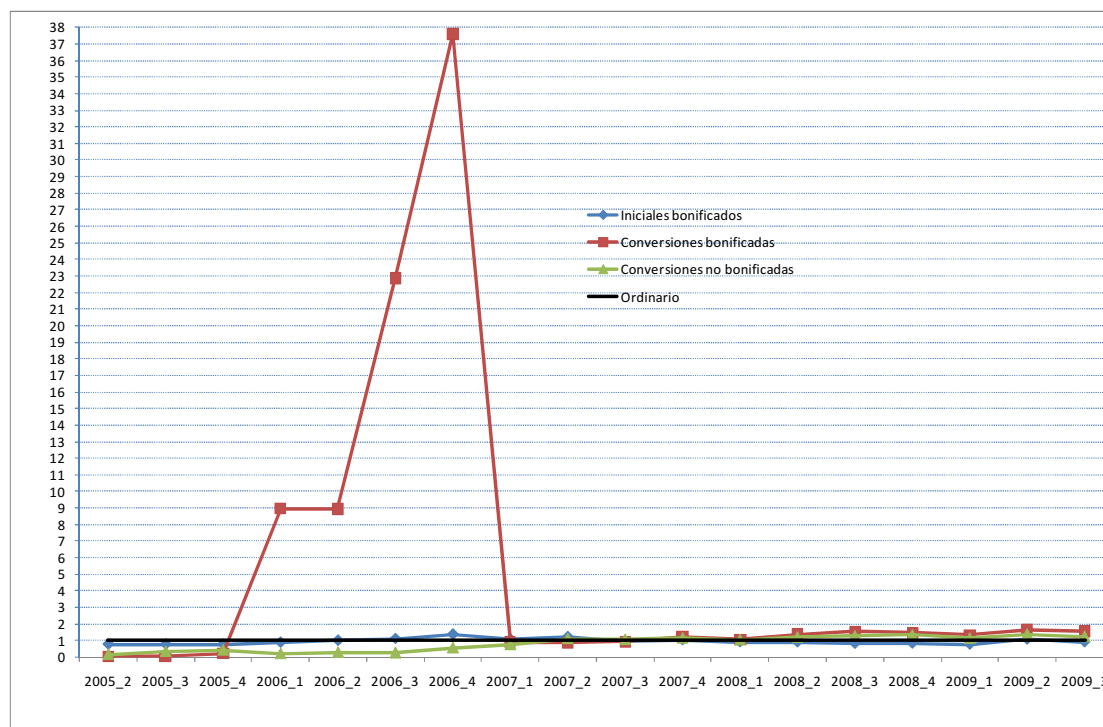
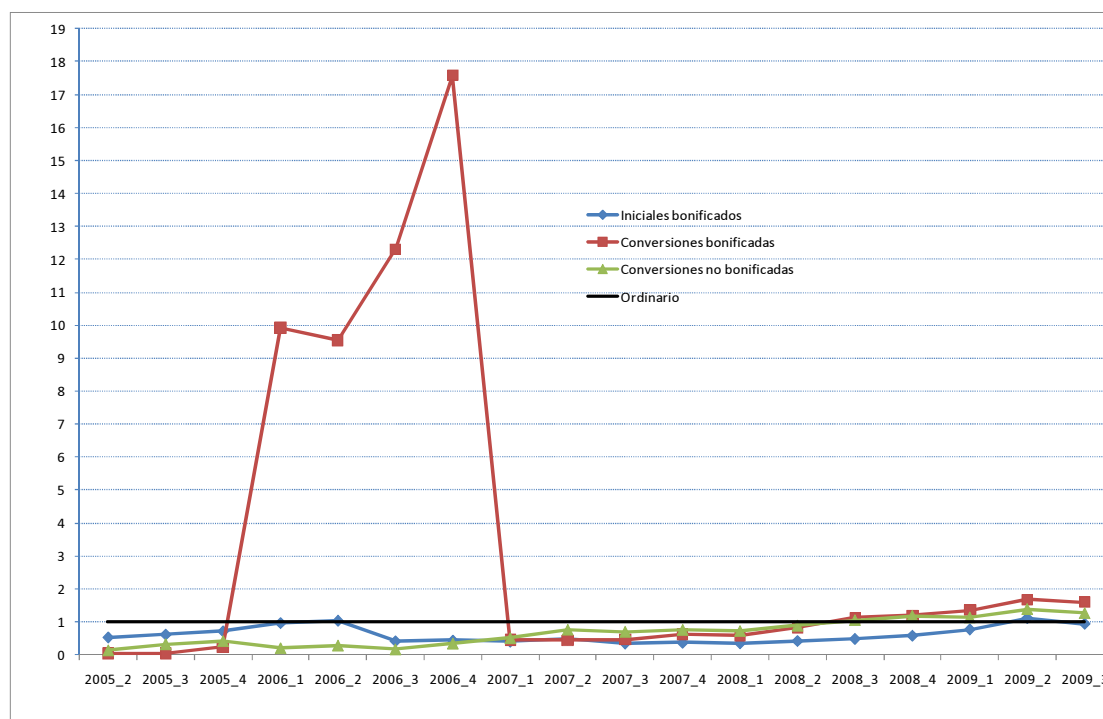


Gráfico 2 Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, respecto a un contrato ordinario, incluyendo el coste de despido como variable explicativa (Fuente: MCVL-F enlace con registro de contratos, 2005-2009)



A diferencia de Cebrián et. al. (2011), el trimestre de referencia es el último del periodo, en lugar del primero disponible para los datos utilizados (segundo trimestre de 2005), ya que de esta manera los valores de las probabilidades son más pequeños pero mantienen idéntica tendencia, por lo que resulta más cómoda su representación gráfica.

Los resultados son iguales que los obtenidos en Cebrián et. al. (2011). Así, las conversiones bonificadas tienen un papel muy relevante en el periodo inmediato a la entrada en vigor de la reforma de 2006 y cae tras el primer trimestre de 2007. 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 período extraordinario de bonificaciones. Al mismo tiempo se observa que las conversiones no bonificadas ganan protagonismo tras la retirada de las conversiones con bonificación. 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 cómo en el caso de las conversiones por la existencia de un período extraordinario de bonificaciones.

Así mismo se demuestra que el coste de despido es una variable relevante que afecta a las probabilidades analizadas de modo que se ven notablemente reducidas cuando se incorpora esta variable como explicativa (Gráfico 2). Cuando se añade al modelo información que identifique si el contrato ha sido firmado acogiendo 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

muy relevante el coste del potencial despido que el tipo de bonificación a la que pueda acogerse el contrato. Ahora bien, el peso relativo de las conversiones no se ve alterado y continúan teniendo una probabilidad mayor que el resto de contratos, al tiempo que los contratos iniciales bonificados tienen una significatividad menor. No obstante, aparecen algunas diferencias con respecto a lo obtenido en el estudio de probabilidad a partir del enlace de la MCVB sin datos fiscales con el registro de contratos. En efecto, las conversiones bonificadas caen mucho en 2007, al tiempo que las no bonificadas comienzan a tener un papel relevante, sin embargo, posteriormente y sobre todo con la llegada de la crisis comienzan a recuperarse. En cambio, los contratos iniciales mantienen idéntico perfil, con independencia de la base utilizada<sup>12</sup>. Por ello 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, al igual que el resto de contratos en comparación con los contratos ordinarios.

Al igual que en Cebrián et. al. (2011), cuando se estudia la probabilidad relativa de que el contrato indefinido tenga una indemnización menor a lo largo del período analizado, se obtienen los resultados esperados, según se puede ver en el Gráfico 3: en el tercer y cuarto trimestre del año 2006 la probabilidad aumenta de forma notable. Como ya se ha apuntado, no existen diferencias entre los resultados obtenidos a partir de las muestras utilizadas.

En cuanto al resto de las variables explicativas incluidas en los cuadros, 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.

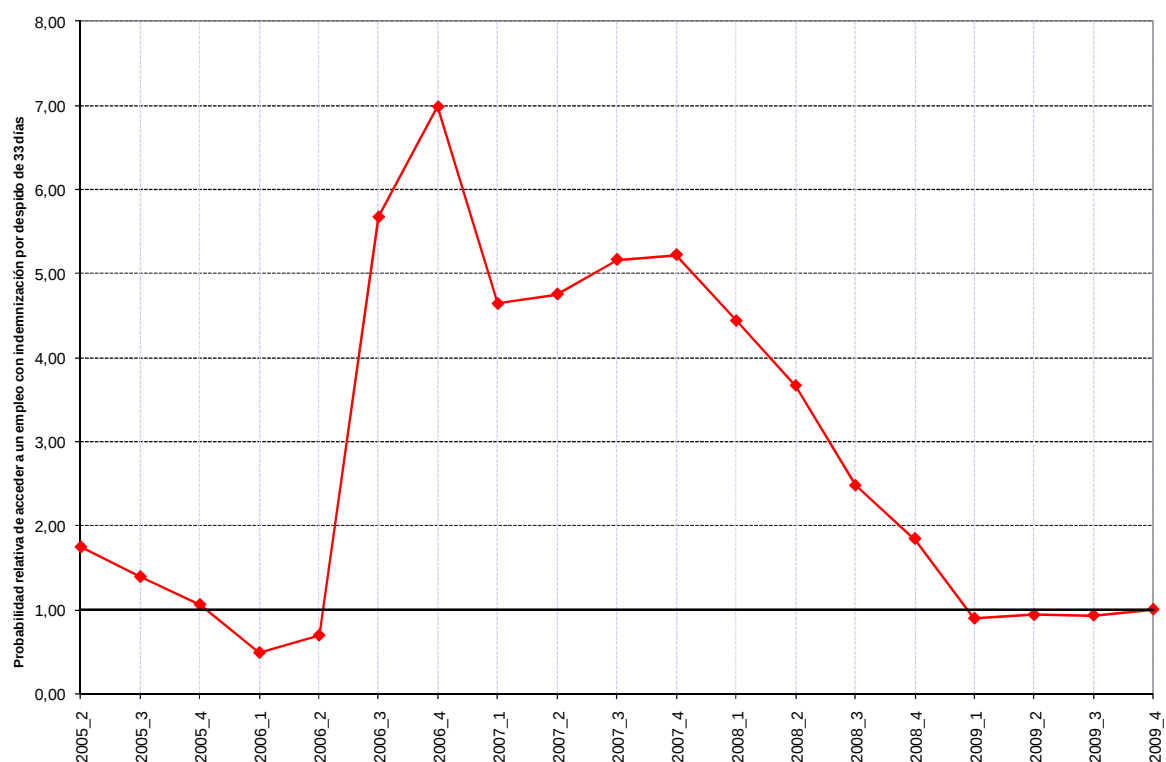
---

<sup>12</sup> Estas diferencias observadas en los resultados relativos a las conversiones bonificadas especialmente, parecen tener que ver con el tipo de base de datos utilizada, si se trata de la MCVL sin o con datos fiscales y el enlace que se alcanza tener con los registros de contratos.

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.

Gráfico 3 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con indemnización por despido de 33 días (2005-2009) (Categoría de referencia: IV trimestre de 2009) (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)



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.

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).

Cuadro 19 Resultados de la estimación de la probabilidad de que un contrato indefinido sea de un tipo u otro (categoría de referencia indefinidos ordinarios) (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

|                   |                                      | Iniciales bonificados |       |             |       | Conversiones bonificadas |       |             |       | Conversiones no bonificadas |       |             |       |
|-------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------|-------------|-------|--------------------------|-------|-------------|-------|-----------------------------|-------|-------------|-------|
|                   |                                      | Sin despido           |       | Con despido |       | Sin despido              |       | Con despido |       | Sin despido                 |       | Con despido |       |
|                   |                                      | Coef.                 | Sign. | Coef.       | Sign. | Coef.                    | Sign. | Coef.       | Sign. | Coef.                       | Sign. | Coef.       | Sign. |
| Sexo              | Hombre (&)                           |                       |       |             |       |                          |       |             |       |                             |       |             |       |
|                   | Mujer                                | 0,990                 | 0,000 | 1,109       | 0,000 | 0,314                    | 0,000 | 0,369       | 0,000 | 0,259                       | 0,000 | 0,309       | 0,000 |
| Edad              | 16-19 (&)                            |                       |       |             |       |                          |       |             |       |                             |       |             |       |
|                   | 25-29                                | -0,368                | 0,000 | -0,312      | 0,000 | -0,043                   | 0,284 | -0,012      | 0,777 | -0,138                      | 0,000 | -0,112      | 0,000 |
|                   | 30-34                                | -1,221                | 0,000 | -0,530      | 0,000 | -0,215                   | 0,000 | 0,205       | 0,000 | -0,394                      | 0,000 | -0,104      | 0,000 |
|                   | 35-44                                | -1,606                | 0,000 | -0,645      | 0,000 | 0,150                    | 0,001 | 0,721       | 0,000 | -0,494                      | 0,000 | -0,115      | 0,000 |
|                   | 45 +                                 | -0,297                | 0,000 | 0,165       | 0,000 | 2,872                    | 0,000 | 3,156       | 0,000 | 0,064                       | 0,058 | 0,278       | 0,000 |
|                   | Español (&)                          |                       |       |             |       |                          |       |             |       |                             |       |             |       |
|                   | Extranjero                           | -0,253                | 0,000 | -0,226      | 0,000 | -3,335                   | 0,000 | -3,315      | 0,000 | -0,273                      | 0,000 | -0,273      | 0,000 |
| Nivel de estudios | Sin estudios (&)                     |                       |       |             |       |                          |       |             |       |                             |       |             |       |
|                   | Est. primarios                       | -0,069                | 0,168 | -0,145      | 0,014 | 0,037                    | 0,637 | -0,021      | 0,791 | 0,141                       | 0,001 | 0,103       | 0,016 |
|                   | FP básica/media                      | -0,083                | 0,059 | -0,173      | 0,001 | 0,602                    | 0,000 | 0,534       | 0,000 | 0,110                       | 0,003 | 0,067       | 0,082 |
|                   | Secundarios primer nivel incompletos | -0,087                | 0,036 | -0,146      | 0,002 | 0,276                    | 0,000 | 0,216       | 0,001 | 0,105                       | 0,002 | 0,068       | 0,063 |
|                   | Secundarios primer nivel completos   | -0,045                | 0,183 | -0,126      | 0,002 | 0,301                    | 0,000 | 0,222       | 0,000 | 0,192                       | 0,000 | 0,145       | 0,000 |
|                   | Bachillerato                         | -0,115                | 0,002 | -0,154      | 0,000 | 0,091                    | 0,118 | 0,034       | 0,578 | 0,049                       | 0,126 | 0,023       | 0,488 |
|                   | FP superior                          | -0,174                | 0,000 | -0,258      | 0,000 | 0,828                    | 0,000 | 0,782       | 0,000 | 0,052                       | 0,185 | 0,015       | 0,713 |
|                   | Univ. medios                         | -0,111                | 0,023 | -0,214      | 0,000 | 0,531                    | 0,000 | 0,460       | 0,000 | -0,112                      | 0,007 | -0,163      | 0,000 |
|                   | Univ. superiores                     | -0,143                | 0,001 | -0,231      | 0,000 | 0,354                    | 0,000 | 0,299       | 0,000 | -0,335                      | 0,000 | -0,370      | 0,000 |
| U o E             | Andalucía (&)                        |                       |       |             |       |                          |       |             |       |                             |       |             |       |

|                   |                                               |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
|-------------------|-----------------------------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                   | Aragón                                        | 0,368  | 0,000 | 0,214  | 0,001 | 0,474  | 0,000 | 0,398  | 0,000 | -0,005 | 0,919 | -0,075 | 0,112 |
|                   | Asturias                                      | 0,504  | 0,000 | 0,296  | 0,000 | 0,240  | 0,004 | 0,132  | 0,137 | -0,150 | 0,008 | -0,218 | 0,000 |
|                   | Balears                                       | -0,123 | 0,052 | -0,069 | 0,342 | 0,069  | 0,417 | 0,138  | 0,121 | -0,429 | 0,000 | -0,386 | 0,000 |
|                   | Canarias                                      | -0,252 | 0,000 | 0,060  | 0,253 | -0,346 | 0,000 | -0,150 | 0,019 | -0,014 | 0,689 | 0,113  | 0,002 |
|                   | Cantabria                                     | 0,431  | 0,000 | 0,473  | 0,000 | 0,526  | 0,000 | 0,561  | 0,000 | -0,025 | 0,723 | -0,011 | 0,886 |
|                   | Castilla - La Mancha                          | 0,069  | 0,165 | 0,065  | 0,252 | 0,080  | 0,214 | 0,098  | 0,144 | -0,166 | 0,000 | -0,160 | 0,000 |
|                   | Castilla y León                               | 0,334  | 0,000 | 0,235  | 0,000 | 0,061  | 0,309 | 0,006  | 0,922 | -0,363 | 0,000 | -0,396 | 0,000 |
|                   | Cataluña                                      | 0,083  | 0,016 | 0,124  | 0,002 | -0,049 | 0,276 | 0,005  | 0,912 | -0,622 | 0,000 | -0,587 | 0,000 |
|                   | C.Valenciana                                  | 0,147  | 0,000 | 0,097  | 0,022 | 0,250  | 0,000 | 0,244  | 0,000 | -0,100 | 0,001 | -0,112 | 0,000 |
|                   | Extremadura                                   | 0,511  | 0,000 | 0,649  | 0,000 | -0,050 | 0,590 | 0,065  | 0,497 | -0,285 | 0,000 | -0,206 | 0,001 |
|                   | Galicia                                       | 0,311  | 0,000 | 0,121  | 0,015 | 0,228  | 0,000 | 0,144  | 0,014 | -0,134 | 0,000 | -0,197 | 0,000 |
|                   | Madrid                                        | 0,097  | 0,010 | 0,177  | 0,000 | -0,373 | 0,000 | -0,287 | 0,000 | -1,044 | 0,000 | -0,990 | 0,000 |
|                   | Murcia                                        | -0,013 | 0,818 | 0,085  | 0,180 | 0,142  | 0,040 | 0,244  | 0,001 | -0,091 | 0,036 | -0,022 | 0,628 |
|                   | Navarra                                       | 0,156  | 0,036 | 0,045  | 0,599 | 0,516  | 0,000 | 0,481  | 0,000 | -0,485 | 0,000 | -0,518 | 0,000 |
|                   | País Vasco                                    | 0,275  | 0,000 | 0,204  | 0,000 | 0,513  | 0,000 | 0,524  | 0,000 | -0,490 | 0,000 | -0,505 | 0,000 |
|                   | Rioja (La)                                    | -0,161 | 0,110 | -0,135 | 0,256 | -0,326 | 0,021 | -0,278 | 0,060 | -0,645 | 0,000 | -0,596 | 0,000 |
|                   | Ceuta y Melilla                               | 0,123  | 0,572 | 0,275  | 0,278 | -0,164 | 0,622 | -0,075 | 0,833 | -0,410 | 0,034 | -0,334 | 0,093 |
| Ocupación         | Directivos y Técnicos                         | -0,483 | 0,000 | -0,588 | 0,000 | -0,657 | 0,000 | -0,680 | 0,000 | 0,000  |       | -1,155 | 0,000 |
|                   | Prof apoyo                                    | -0,236 | 0,000 | -0,276 | 0,000 | -0,522 | 0,000 | -0,530 | 0,000 | -1,132 | 0,000 | -0,667 | 0,000 |
|                   | Administrativos                               | -0,062 | 0,048 | -0,109 | 0,003 | -0,312 | 0,000 | -0,343 | 0,000 | -0,667 | 0,000 | -0,341 | 0,000 |
|                   | Trabaj Servicios                              | -0,190 | 0,000 | -0,217 | 0,000 | -0,555 | 0,000 | -0,551 | 0,000 | -0,320 | 0,000 | -0,457 | 0,000 |
|                   | Agrícolas                                     | -0,384 | 0,000 | -0,551 | 0,000 | -0,293 | 0,053 | -0,392 | 0,014 | -0,460 | 0,000 | -0,472 | 0,000 |
|                   | Artesanos y trabajadores cualificados         | -0,152 | 0,000 | -0,223 | 0,000 | -0,042 | 0,325 | -0,068 | 0,124 | -0,388 | 0,000 | -0,236 | 0,000 |
|                   | Trabajadores semi-cualificados                | -0,041 | 0,263 | -0,095 | 0,022 | 0,196  | 0,000 | 0,157  | 0,001 | -0,217 | 0,000 | 0,074  | 0,013 |
|                   | Trabajadores no cualificados en servicios (&) |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
| Rama actividad    | Agricultura y Pesca (&)                       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
|                   | Ind Extra                                     | 0,506  | 0,007 | 0,269  | 0,216 | 1,100  | 0,000 | 1,006  | 0,000 | 1,083  | 0,000 | 0,971  | 0,000 |
|                   | Ind Manuf                                     | 0,772  | 0,000 | 0,671  | 0,000 | 1,636  | 0,000 | 1,661  | 0,000 | 1,443  | 0,000 | 1,382  | 0,000 |
|                   | Energía                                       | 0,425  | 0,002 | 0,379  | 0,015 | 1,508  | 0,000 | 1,564  | 0,000 | 1,203  | 0,000 | 1,161  | 0,000 |
|                   | Construcc                                     | 0,424  | 0,000 | 0,371  | 0,000 | 1,198  | 0,000 | 1,222  | 0,000 | 1,204  | 0,000 | 1,174  | 0,000 |
|                   | Comercio                                      | 0,945  | 0,000 | 0,950  | 0,000 | 1,364  | 0,000 | 1,450  | 0,000 | 1,382  | 0,000 | 1,370  | 0,000 |
|                   | Hostelería                                    | 0,762  | 0,000 | 0,807  | 0,000 | 1,100  | 0,000 | 1,211  | 0,000 | 1,336  | 0,000 | 1,345  | 0,000 |
|                   | Transp y comun                                | 0,613  | 0,000 | 0,660  | 0,000 | 1,089  | 0,000 | 1,214  | 0,000 | 1,137  | 0,000 | 1,146  | 0,000 |
|                   | Activ Fras y seguros                          | 0,668  | 0,000 | 0,632  | 0,000 | 1,357  | 0,000 | 1,477  | 0,000 | 0,911  | 0,000 | 0,897  | 0,000 |
|                   | Inmobil y serv. empresas                      | 0,862  | 0,000 | 0,954  | 0,000 | 1,148  | 0,000 | 1,304  | 0,000 | 1,070  | 0,000 | 1,109  | 0,000 |
|                   | Adm. Públ.                                    | -0,684 | 0,000 | -0,432 | 0,049 | -0,699 | 0,006 | -0,306 | 0,239 | 0,790  | 0,000 | 0,901  | 0,000 |
|                   | Educación                                     | 0,895  | 0,000 | 0,946  | 0,000 | 1,281  | 0,000 | 1,446  | 0,000 | 1,287  | 0,000 | 1,296  | 0,000 |
|                   | Sanidad                                       | 1,038  | 0,000 | 1,064  | 0,000 | 1,500  | 0,000 | 1,578  | 0,000 | 1,708  | 0,000 | 1,698  | 0,000 |
|                   | Otras activ. Y servicios                      | 0,994  | 0,000 | 0,993  | 0,000 | 1,417  | 0,000 | 1,502  | 0,000 | 1,466  | 0,000 | 1,454  | 0,000 |
| Tipo de empresa   | Hogares                                       | 1,326  | 0,000 | 1,366  | 0,000 | 1,139  | 0,000 | 1,218  | 0,000 | 1,389  | 0,000 | 1,367  | 0,000 |
|                   | Sociedad Anónima                              | -0,395 | 0,000 | -0,356 | 0,000 | 0,115  | 0,013 | 0,144  | 0,003 | 0,255  | 0,000 | 0,262  | 0,000 |
|                   | Otras sociedades                              | -0,134 | 0,000 | -0,128 | 0,000 | 0,013  | 0,738 | 0,017  | 0,680 | 0,231  | 0,000 | 0,232  | 0,000 |
|                   | Cooperativas y similares                      | -0,377 | 0,000 | -0,451 | 0,000 | -0,065 | 0,355 | -0,119 | 0,108 | 0,108  | 0,015 | 0,061  | 0,190 |
|                   | Sector público                                | -1,931 | 0,000 | -1,856 | 0,000 | -0,780 | 0,000 | -0,708 | 0,000 | -0,754 | 0,000 | -0,725 | 0,000 |
|                   | Individuos (DNIs) (&)                         |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
| Tamaño del centro | 0 (cierre)                                    | -0,337 | 0,000 | -0,270 | 0,000 | -0,476 | 0,000 | -0,427 | 0,000 | -0,138 | 0,000 | -0,103 | 0,024 |
|                   | 1 a 4 (&)                                     |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
|                   | 5 a 9                                         | -0,081 | 0,005 | -0,107 | 0,001 | 0,164  | 0,000 | 0,146  | 0,001 | 0,275  | 0,000 | 0,259  | 0,000 |
|                   | 10 a 19                                       | -0,195 | 0,000 | -0,200 | 0,000 | 0,206  | 0,000 | 0,199  | 0,000 | 0,414  | 0,000 | 0,400  | 0,000 |
|                   | 20 a 49                                       | -0,333 | 0,000 | -0,338 | 0,000 | 0,198  | 0,000 | 0,180  | 0,000 | 0,357  | 0,000 | 0,343  | 0,000 |
|                   | 50 a 99                                       | -0,416 | 0,000 | -0,425 | 0,000 | 0,124  | 0,013 | 0,097  | 0,063 | 0,345  | 0,000 | 0,333  | 0,000 |
|                   | 100 a 249                                     | -0,591 | 0,000 | -0,616 | 0,000 | 0,086  | 0,084 | 0,078  | 0,137 | 0,154  | 0,000 | 0,133  | 0,000 |
|                   | 250 a 499                                     | -0,690 | 0,000 | -0,730 | 0,000 | -0,081 | 0,185 | -0,080 | 0,214 | -0,004 | 0,919 | -0,029 | 0,460 |
|                   | 500 y más                                     | -0,490 | 0,000 | -0,475 | 0,000 | 0,160  | 0,002 | 0,171  | 0,002 | -0,431 | 0,000 | -0,427 | 0,000 |
| Indem-            | Despido 45                                    |        |       | -4,052 | 0,000 |        |       | -3,002 | 0,000 |        |       | -2,262 | 0,000 |

|                            |                              |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
|----------------------------|------------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| nización                   | Despido 33 (&)               |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
| Trimestre de inicio        | 2005II (&)                   | -0,266 | 0,000 | -0,618 | 0,000 | -3,013 | 0,000 | -3,172 | 0,000 | -1,858 | 0,000 | -1,958 | 0,000 |
|                            | 2005III                      | -0,254 | 0,000 | -0,473 | 0,000 | -3,023 | 0,000 | -3,109 | 0,000 | -1,069 | 0,000 | -1,126 | 0,000 |
|                            | 2005IV                       | -0,269 | 0,000 | -0,330 | 0,000 | -1,448 | 0,000 | -1,423 | 0,000 | -0,863 | 0,000 | -0,869 | 0,000 |
|                            | 2006I                        | -0,128 | 0,021 | -0,035 | 0,585 | 2,194  | 0,000 | 2,295  | 0,000 | -1,601 | 0,000 | -1,580 | 0,000 |
|                            | 2006II                       | 0,006  | 0,909 | 0,038  | 0,554 | 2,191  | 0,000 | 2,256  | 0,000 | -1,271 | 0,000 | -1,255 | 0,000 |
|                            | 2006III                      | 0,104  | 0,058 | -0,856 | 0,000 | 3,130  | 0,000 | 2,511  | 0,000 | -1,380 | 0,000 | -1,768 | 0,000 |
|                            | 2006IV                       | 0,319  | 0,000 | -0,814 | 0,000 | 3,627  | 0,000 | 2,867  | 0,000 | -0,581 | 0,000 | -1,064 | 0,000 |
|                            | 2007I                        | 0,086  | 0,099 | -0,889 | 0,000 | -0,108 | 0,394 | -0,775 | 0,000 | -0,279 | 0,000 | -0,673 | 0,000 |
|                            | 2007II                       | 0,196  | 0,000 | -0,737 | 0,000 | -0,136 | 0,287 | -0,806 | 0,000 | 0,116  | 0,007 | -0,268 | 0,000 |
|                            | 2007III                      | -0,030 | 0,560 | -1,030 | 0,000 | -0,074 | 0,559 | -0,772 | 0,000 | 0,063  | 0,135 | -0,352 | 0,000 |
|                            | 2007IV                       | 0,034  | 0,506 | -0,963 | 0,000 | 0,222  | 0,069 | -0,468 | 0,000 | 0,143  | 0,001 | -0,273 | 0,000 |
|                            | 2008I                        | -0,087 | 0,085 | -1,011 | 0,000 | 0,071  | 0,568 | -0,544 | 0,000 | 0,051  | 0,215 | -0,321 | 0,000 |
|                            | 2008II                       | -0,092 | 0,072 | -0,839 | 0,000 | 0,326  | 0,008 | -0,179 | 0,150 | 0,181  | 0,000 | -0,119 | 0,006 |
|                            | 2008III                      | -0,202 | 0,000 | -0,699 | 0,000 | 0,441  | 0,000 | 0,124  | 0,325 | 0,239  | 0,000 | 0,052  | 0,231 |
|                            | 2008IV                       | -0,181 | 0,001 | -0,524 | 0,000 | 0,396  | 0,002 | 0,178  | 0,172 | 0,291  | 0,000 | 0,168  | 0,000 |
|                            | 2009I                        | -0,256 | 0,000 | -0,252 | 0,000 | 0,298  | 0,024 | 0,310  | 0,021 | 0,126  | 0,006 | 0,126  | 0,007 |
|                            | 2009II                       | 0,080  | 0,140 | 0,110  | 0,075 | 0,503  | 0,000 | 0,521  | 0,000 | 0,323  | 0,000 | 0,330  | 0,000 |
|                            | 2009III                      | -0,095 | 0,092 | -0,053 | 0,403 | 0,453  | 0,001 | 0,468  | 0,000 | 0,221  | 0,000 | 0,236  | 0,000 |
|                            | 2009IV (&)                   |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
| Situación laboral anterior | Prestación por desempleo (&) |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |        |       |
|                            | Cuenta propia                | -0,767 | 0,000 | -0,803 | 0,000 | -1,017 | 0,000 | -0,999 | 0,000 | -1,255 | 0,000 | -1,239 | 0,000 |
|                            | Otros empleos                | -0,537 | 0,000 | -0,398 | 0,000 | 0,078  | 0,033 | 0,140  | 0,000 | 0,416  | 0,000 | 0,458  | 0,000 |
|                            | Indefinido                   | -2,941 | 0,000 | -3,570 | 0,000 | -0,439 | 0,000 | -0,589 | 0,000 | -2,549 | 0,000 | -2,730 | 0,000 |
|                            | Primer episodio              | -0,093 | 0,021 | -0,185 | 0,000 | 0,051  | 0,435 | -0,024 | 0,719 | 0,069  | 0,058 | 0,022  | 0,569 |
|                            | Variación empleo             | -0,008 | 0,188 | -0,011 | 0,116 | -0,011 | 0,163 | -0,011 | 0,204 | -0,016 | 0,001 | -0,017 | 0,001 |
|                            | Antigüedad                   | 0,038  | 0,000 | 0,020  | 0,000 | -0,079 | 0,000 | -0,088 | 0,000 | -0,014 | 0,000 | -0,020 | 0,000 |
|                            | Tiempo espera                | 0,000  | 0,000 | 0,000  | 0,001 | 0,000  | 0,256 | 0,000  | 0,085 | 0,000  | 0,000 | 0,000  | 0,000 |
|                            | Nº epis                      | -0,004 | 0,000 | -0,002 | 0,000 | -0,003 | 0,000 | -0,003 | 0,000 | -0,004 | 0,000 | -0,003 | 0,000 |
|                            | Prob indef                   | -0,276 | 0,377 | 1,847  | 0,000 | -2,353 | 0,000 | -1,580 | 0,000 | 4,456  | 0,000 | 5,102  | 0,000 |
|                            | Constante                    | -0,201 | 0,049 | 2,611  | 0,000 | -3,598 | 0,000 | -1,294 | 0,000 | -0,786 | 0,000 | 1,132  | 0,000 |

Sign.=significatividad; si < 0,05: significativo al 95%, si < 0.01: significativo al 99%, si < 0,001: significativo al 99,99%.

Cuadro 20 Resultados de la estimación de la probabilidad de acceder a un contrato con menor despido, 2005-2009 (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

|                    |                                      | COEF.  | SIGN. | PROB RELATIVA |
|--------------------|--------------------------------------|--------|-------|---------------|
| Sexo               | Hombre (&)                           |        |       |               |
|                    | Mujer                                | 0,149  | 0,000 | 1,160         |
| Edad               | 16-19 (&)                            |        |       |               |
|                    | 25-29                                | -0,089 | 0,000 | 0,915         |
|                    | 30-34                                | -0,983 | 0,000 | 0,374         |
|                    | 35-44                                | -1,396 | 0,000 | 0,248         |
|                    | 45 +                                 | -0,594 | 0,000 | 0,552         |
| Nacionalidad       | Español (&)                          |        |       |               |
|                    | Extranjero                           | -0,002 | 0,954 | 0,998         |
| Nivel de estudios  | Sin estudios (&)                     | 0,000  | 0,000 | 0,000         |
|                    | Est.primarios                        | 0,158  | 0,000 | 1,172         |
|                    | FP básica/media                      | 0,163  | 0,000 | 1,177         |
|                    | Secundarios primer nivel incompletos | 0,138  | 0,000 | 1,148         |
|                    | Secundarios primer nivel completos   | 0,174  | 0,000 | 1,190         |
|                    | Bachillerato                         | 0,107  | 0,002 | 1,113         |
|                    | FP superior                          | 0,158  | 0,000 | 1,171         |
|                    | Univ. medios                         | 0,164  | 0,000 | 1,178         |
|                    | Univ. superiores                     | 0,116  | 0,004 | 1,123         |
| Comunidad Autónoma | Andalucía (&)                        |        |       |               |
|                    | Aragón                               | 0,203  | 0,000 | 1,225         |
|                    | Asturias                             | 0,281  | 0,000 | 1,324         |

|                                    |                                           |        |       |       |
|------------------------------------|-------------------------------------------|--------|-------|-------|
|                                    | Balears                                   | -0,194 | 0,000 | 0,823 |
|                                    | Canarias                                  | -0,521 | 0,000 | 0,594 |
|                                    | Cantabria                                 | -0,150 | 0,023 | 0,861 |
|                                    | Castilla - La Mancha                      | -0,029 | 0,457 | 0,971 |
|                                    | Castilla y León                           | 0,103  | 0,005 | 1,109 |
|                                    | Cataluña                                  | -0,139 | 0,000 | 0,871 |
|                                    | C.Valenciana                              | 0,007  | 0,814 | 1,007 |
|                                    | Extremadura                               | -0,221 | 0,000 | 0,802 |
|                                    | Galicia                                   | 0,228  | 0,000 | 1,256 |
|                                    | Madrid                                    | -0,252 | 0,000 | 0,777 |
|                                    | Murcia                                    | -0,232 | 0,000 | 0,793 |
|                                    | Navarra                                   | 0,080  | 0,192 | 1,083 |
|                                    | País Vasco                                | 0,063  | 0,105 | 1,065 |
|                                    | Rioja (La)                                | -0,163 | 0,059 | 0,850 |
|                                    | Ceuta y Melilla                           | -0,125 | 0,530 | 0,882 |
| Ocupación                          | Directivos y Técnicos (&)                 | 0,112  | 0,001 | 1,119 |
|                                    | Prof apoyo                                | 0,049  | 0,071 | 1,050 |
|                                    | Administrativos                           | 0,058  | 0,029 | 1,060 |
|                                    | Trabaj Servicios                          | 0,006  | 0,804 | 1,006 |
|                                    | Agrícolas                                 | 0,314  | 0,001 | 1,369 |
|                                    | Artesanos y trabajadores cualificados     | 0,076  | 0,004 | 1,079 |
|                                    | Trabajadores semi-cualificados            | 0,094  | 0,001 | 1,098 |
| Rama de activiad                   | Trabajadores no cualificados en servicios |        |       |       |
|                                    | Agricultura y Pesca (&)                   |        |       |       |
|                                    | Ind Extra                                 | 0,326  | 0,029 | 1,385 |
|                                    | Ind Manuf                                 | 0,100  | 0,209 | 1,106 |
|                                    | Energía                                   | 0,060  | 0,583 | 1,062 |
|                                    | Construcc                                 | 0,004  | 0,956 | 1,004 |
|                                    | Comercio                                  | -0,059 | 0,455 | 0,942 |
|                                    | Hostelería                                | -0,116 | 0,158 | 0,890 |
|                                    | Transp y comun                            | -0,115 | 0,157 | 0,891 |
|                                    | Activ Fras y seguros                      | -0,063 | 0,493 | 0,939 |
|                                    | Inmobil y serv. empresas                  | -0,201 | 0,012 | 0,818 |
|                                    | Adm. Públ.                                | -0,675 | 0,000 | 0,509 |
|                                    | Educación                                 | -0,104 | 0,276 | 0,902 |
|                                    | Serv. sanitarios                          | -0,071 | 0,407 | 0,931 |
|                                    | Otras actividades y servicios             | -0,043 | 0,608 | 0,958 |
|                                    | Hogares                                   | -0,090 | 0,604 | 0,914 |
| Tipo de empresa                    | Sociedad Anónima                          | -0,041 | 0,149 | 0,960 |
|                                    | Otras sociedades                          | -0,021 | 0,380 | 0,979 |
|                                    | Cooperativas y similares                  | 0,086  | 0,055 | 1,090 |
|                                    | Sector público                            | -0,069 | 0,356 | 0,934 |
|                                    | Individuos (DNIs) (&)                     |        |       |       |
| Tamaño del centro                  | 0 (cierre)                                | -0,106 | 0,000 | 0,899 |
|                                    | 1 a 4 (&)                                 |        |       |       |
|                                    | 5 a 9                                     | 0,028  | 0,277 | 1,028 |
|                                    | 10 a 19                                   | 0,004  | 0,874 | 1,004 |
|                                    | 20 a 49                                   | 0,028  | 0,265 | 1,029 |
|                                    | 50 a 99                                   | 0,043  | 0,160 | 1,044 |
|                                    | 100 a 249                                 | 0,071  | 0,025 | 1,074 |
|                                    | 250 a 499                                 | 0,062  | 0,119 | 1,064 |
|                                    | 500 y más                                 | -0,038 | 0,275 | 0,963 |
| Trimestre de inicio                | 2005II                                    | 0,555  | 0,000 | 1,743 |
|                                    | 2005III                                   | 0,329  | 0,000 | 1,389 |
|                                    | 2005IV                                    | 0,054  | 0,369 | 1,056 |
|                                    | 2006I                                     | -0,725 | 0,000 | 0,484 |
|                                    | 2006II                                    | -0,371 | 0,000 | 0,690 |
|                                    | 2006III                                   | 1,735  | 0,000 | 5,668 |
|                                    | 2006IV                                    | 1,943  | 0,000 | 6,981 |
|                                    | 2007I                                     | 1,534  | 0,000 | 4,638 |
|                                    | 2007II                                    | 1,559  | 0,000 | 4,752 |
|                                    | 2007III                                   | 1,641  | 0,000 | 5,163 |
|                                    | 2007IV                                    | 1,653  | 0,000 | 5,221 |
|                                    | 2008I                                     | 1,490  | 0,000 | 4,435 |
|                                    | 2008II                                    | 1,299  | 0,000 | 3,664 |
|                                    | 2008III                                   | 0,906  | 0,000 | 2,475 |
|                                    | 2008IV                                    | 0,611  | 0,000 | 1,842 |
|                                    | 2009I                                     | -0,114 | 0,043 | 0,892 |
|                                    | 2009II                                    | -0,067 | 0,218 | 0,935 |
|                                    | 2009III                                   | -0,073 | 0,191 | 0,929 |
|                                    | 2009IV (&)                                |        |       |       |
| Tipo de situación laboral anterior | Prestación por desempleo (&)              |        |       |       |
|                                    | Cuenta propia                             | -0,001 | 0,981 | 0,999 |
|                                    | Otros empleos                             | -0,114 | 0,000 | 0,892 |

|                                 |                 |        |       |       |
|---------------------------------|-----------------|--------|-------|-------|
|                                 | Indefinido      | 0,483  | 0,000 | 1,622 |
|                                 | Primer episodio | 0,139  | 0,000 | 1,149 |
| Variación empleo                |                 | -0,001 | 0,863 | 0,999 |
| Antigüedad                      |                 | 0,025  | 0,000 | 1,026 |
| Tiempo espera                   |                 | 0,000  | 0,121 | 1,000 |
| Nº episodios anteriores         |                 | -0,002 | 0,000 | 0,998 |
| Prob indef (sesgo de selección) |                 | -1,816 | 0,000 | 0,163 |
| Constante                       |                 | -3,509 | 0,000 | 0,030 |

Sign.=significatividad; si < 0,05: significativo al 95%, si < 0.01: significativo al 99%, si < 0,001: significativo al 99,99%.

### ***3. La duración y la estabilidad de los contratos indefinidos***

El estudio de la duración de los contratos indefinidos que se realiza a continuación se basa en la estimación de un modelo econométrico que tiene en cuenta la duración de los contratos. Esta duración se calcula desde el momento de inicio del contrato indefinido hasta su final<sup>13</sup>, así como la posibilidad de que exista algún tipo de "censura" por la derecha de los episodios debido a que una proporción elevada de los contratos son observados de forma incompleta.

Antes de presentar los resultados de la estimación, se completa la descripción de la muestra utilizada recogiendo en el Cuadro 21 los valores relativos al número de contratos firmados en cada año, según la muestra utilizada. Como era de esperar, la cifra es mayor en los años de la expansión y menor en el año 2009, destacando el peso de los diferentes tipos de contratos según el año y la puesta en prácticas de las medidas aprobadas por la reforma de 2006.

En los siguientes cuadros se presentan diversos cruces de la tipología de contratos que los clasifica según su carácter y el tipo de indemnización por despido. En el Cuadro 22 se presenta el número de contratos identificando si continúan registrados en el sistema, es decir, continúan en alta o se han dado de baja, al finalizar el periodo.

---

<sup>13</sup> El cálculo de la duración se realiza teniendo en cuenta la información de la MCVL sobre la fecha en la que se registra el cambio de tipo de contrato, si es que esta modificación tiene lugar porque pueda pasar de ser un contrato temporal a uno indefinido.

En el Cuadro 23 se recoge el porcentaje de casos que seguían en vigor al finalizar el periodo de observación, es decir, el 31 de diciembre del año 2009 identificando el año en el que se inició el contrato indefinido. En la última columna aparece el porcentaje de episodios que al final del periodo no han finalizado, por lo que siguen en situación de alta. De ahí se deduce que un 55 por ciento de los contratos indefinidos ha terminado, por lo que su observación es completa, mientras que el 45 por ciento restante no ha finalizado, de modo que se desconoce cuándo y por qué tendrá lugar su finalización, de ahí que se entienda que la observación es incompleta y que, por tanto, existe censura por la derecha.

El Cuadro 24 recoge la información relativa a la duración media del episodio de empleo medida en días, incorporando igualmente la información correspondiente al año en el que se inició el episodio. De hecho, esta medida de la duración es la variable dependiente que se utiliza en los modelos que se estiman en este apartado.

En primer lugar, de la lectura de los datos de estos dos últimos cuadros cabe destacar que los contratos que resultan de las conversiones de un contrato temporal en uno indefinido son los que mayor porcentaje de contratos “vivos” presentan, especialmente en caso de haber podido acogerse al despido de 33 días. No obstante, como ya se puso de manifiesto en Cebrián et. al. (2011), este resultado hay que tomarlo con cautela porque eso se puede deber a que ese tipo de contrato sólo existe tras la reforma de 2006, ya que a lo largo del año 2005 no era posible que estos contratos se acogieran al menor despido. Además, la reforma de 2006 estableció que sólo se acogerían aquellos contratos convertidos antes del 31 de diciembre de 2007. Por otra parte, considerando en primer lugar los contratos que se iniciaron en 2005, los contratos ordinarios parecen ser los más inestables, tanto por ser menor el porcentaje de los que permanecen en vigor al finalizar el periodo de observación (en torno al 25 por ciento) como por tener una duración media en días también más baja. Además, se observa que los que se acogen al despido de 33 días (que sólo representan un 5 por ciento de los contratos iniciales) tienen incluso una estabilidad menor. Este hecho contrasta con los resultados mencionados sobre los contratos debidos a conversiones y que tienen una probabilidad bruta mayor de llegar “vivos” hasta la finalización del periodo, sobre todo en el caso de las conversiones bonificadas.

En relación con los valores que recogen las duraciones medias, se observa que la tendencia descrita se repite, como era de esperar, por lo que el patrón de supervivencia muestra nuevamente que las conversiones son más estables que el resto de contratos indefinidos. Contrariamente a lo que cabría esperar, dado que la mayor parte de las conversiones se firmaron en la segunda mitad de 2006.

Cuadro 21 Número los contratos firmados en 2005-2009 por año de inicio (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

|                                         | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | TOTAL   |
|-----------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Mayor despido ordinarios                | 10.333 | 12.655 | 18.652 | 17.409 | 10.750 | 69.799  |
| Mayor despido iniciales bonificados     | 2.886  | 1.795  | 2.279  | 1873   | 1.670  | 10.503  |
| Mayor despido conversiones bonificadas  | 251    | 10.386 | 194    | 305    | 337    | 11.473  |
| Mayor despido conversiones no bonificad | 2.662  | 2.393  | 7.264  | 10.442 | 10.296 | 33.057  |
| Menor despido ordinarios                | 442    | 724    | 1.047  | 831    | 718    | 3.762   |
| Menor despido iniciales bonificados     | 2.891  | 5.240  | 6.861  | 4.963  | 3.522  | 23.477  |
| Menor despido conversiones bonificadas  | 36     | 9.244  | 794    | 684    | 323    | 11.081  |
| Menor despido conversiones no bonificad | 3      | 1.310  | 9.703  | 7.554  | 536    | 19.106  |
|                                         | 19.504 | 43.747 | 46.794 | 44.061 | 28152  | 182.258 |

Cuadro 22 Número de contratos que continúan en alta al final del periodo de observación (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

|                                         | EN BAJA | EN ALTA | TOTAL   |
|-----------------------------------------|---------|---------|---------|
| Mayor despido ordinarios                | 40.335  | 29.464  | 69.799  |
| Mayor despido iniciales bonificados     | 6.479   | 4.024   | 10.503  |
| Mayor despido conversiones bonificadas  | 7.003   | 447     | 11.473  |
| Mayor despido conversiones no bonificad | 14.059  | 18.998  | 33.057  |
| Menor despido ordinarios                | 2.187   | 1.575   | 3.762   |
| Menor despido iniciales bonificados     | 14.484  | 8.993   | 23.477  |
| Menor despido conversiones bonificadas  | 5.796   | 5.285   | 11.081  |
| Menor despido conversiones no bonificad | 94      | 9.706   | 19.106  |
| Total                                   | 90.437  | 78.492  | 182.258 |

Cuadro 23 Porcentaje de contratos firmados entre 2005 y 2009 que continúan en vigor al finalizar el periodo, según el año de su inicio y el tipo de contrato (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos, 2005-2009)

|                                         | 2005    | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | TOTAL |
|-----------------------------------------|---------|------|------|------|------|-------|
| Mayor despido ordinarios                | 25,1    | 30,2 | 37,0 | 48,0 | 72,5 | 42,2  |
| Mayor despido iniciales bonificados     | 25,2    | 27,8 | 31,2 | 45,3 | 74,2 | 38,3  |
| Mayor despido conversiones bonificadas  | 50,2    | 35,2 | 66,5 | 78,4 | 94,1 | 39,0  |
| Mayor despido conversiones no bonificad | 26,1    | 29,3 | 41,1 | 57,2 | 84,0 | 57,5  |
| Menor despido ordinarios                | 22,6    | 26,1 | 35,1 | 46,9 | 73,5 | 41,9  |
| Menor despido iniciales bonificados     | 25,1    | 27,7 | 31,4 | 42,3 | 72,7 | 38,3  |
| Menor despido conversiones bonificadas  | --- (a) | 42,3 | 64,9 | 79,5 | 93,2 | 47,7  |
| Menor despido conversiones no bonificad | ---(a)  | 38,7 | 44,8 | 58,3 | 84,5 | 50,8  |
| Total                                   | 25,6    | 33,7 | 38,7 | 51,9 | 77,6 | 45,3  |

--- (a) En el año 2005 las conversiones no podían acogerse al menor despido.

Cuadro 24 Duración media de los contratos, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos, 2005-2009)

|                                         | 2005    | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | TOTAL |
|-----------------------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mayor despido ordinarios                | 789,5   | 672,0 | 529,6 | 378,7 | 163,9 | 499,9 |
| Mayor despido iniciales bonificados     | 840,5   | 636,6 | 478,7 | 362,3 | 152,5 | 532,5 |
| Mayor despido conversiones bonificadas  | 1.153,3 | 796,1 | 728,5 | 471,4 | 190,9 | 776,4 |
| Mayor despido conversiones no bonificad | 786,7   | 684,0 | 575,1 | 411,3 | 183,6 | 426,3 |
| Menor despido ordinarios                | 735,2   | 609,1 | 519,1 | 369,9 | 156,8 | 459,7 |
| Menor despido iniciales bonificados     | 808,4   | 649,8 | 484,2 | 352,0 | 150,9 | 483,2 |
| Menor despido conversiones bonificadas  | --- (a) | 766,6 | 714,1 | 499,3 | 192,4 | 730,7 |
| Menor despido conversiones no bonificad | ---(a)  | 703,4 | 599,7 | 452,9 | 193,2 | 537,4 |

--- (a) En el año 2005 las conversiones no podían acogerse al menor despido.

Un aspecto adicional a tener en cuenta cuando se evalúa la duración de los contratos indefinidos es la duración del episodio total de empleo, para lo cual se ha de añadir a la duración del contrato indefinido, el tiempo previo que el episodio existió con un contrato temporal. Esta información se recoge en el Cuadro 25, si el contrato indefinido fue precedido por un contrato temporal. Evidentemente, el valor de la duración calculada para la totalidad del periodo de afiliación resulta mayor, especialmente en el caso de las conversiones. Este hecho es consecuente con lo que hasta ahora se ha visto, ya que si el periodo con un contrato indefinido es mayor que en el resto de los contratos, y además

ha ido precedido de un tiempo de empleo de carácter temporal, la suma de ambos es necesariamente mayor, por lo que no cabe duda de que el trabajador afectado por este tipo de contratación permanece más tiempo empleado y, por lo tanto, podría decirse que tiene un patrón de estabilidad mayor. En efecto, en Cebrián et. al. (2011) ya se puso de manifiesto que tanto en el caso de los contratos de conversión como en algunos ordinarios, el valor global de la duración media del contrato temporal anterior al contrato indefinido era aproximadamente de 10 meses. Esta circunstancia tiene dos consecuencias. Por un lado, la duración total del episodio de empleo es mayor que la duración del contrato indefinido. Por otro lado, parece demostrarse que las empresas utilizan el contrato temporal como un contrato que amplía el periodo de prueba legal en aproximadamente 10 meses, y sólo tras él se opta por firmar un contrato indefinido.

Cuadro 25 Duración media del episodio temporal previo, si lo hubo. (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos, 2005-2009)

|                                           | 2005,00 | 2006,00 | 2007,00 | 2008,00 | 2009,00 | TOTAL |
|-------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| Mayor despido Ordinarios                  | 132,0   | 215,6   | 288,3   | 314,2   | 405,7   | 297,5 |
| Mayor despido Conversiones bonificadas    | 138,7   | 281,6   | 435,1   | 437,0   | 453,2   | 289,4 |
| Mayor despido Conversiones no bonificadas | 157,5   | 192,3   | 263,4   | 270,8   | 312,4   | 267,3 |
| Menor despido Ordinarios                  | 182,0   | 159,8   | 226,8   | 361,6   | 448,3   | 269,0 |
| Menor despido Conversiones bonificadas    | 93,0    | 311,2   | 486,5   | 566,7   | 766,8   | 344,2 |
| Menor despido Conversiones no bonificadas |         | 170,9   | 272,9   | 356,9   | 882,7   | 316,1 |
| Total                                     | 155,4   | 276,8   | 277,8   | 315,1   | 354,9   | 294,2 |

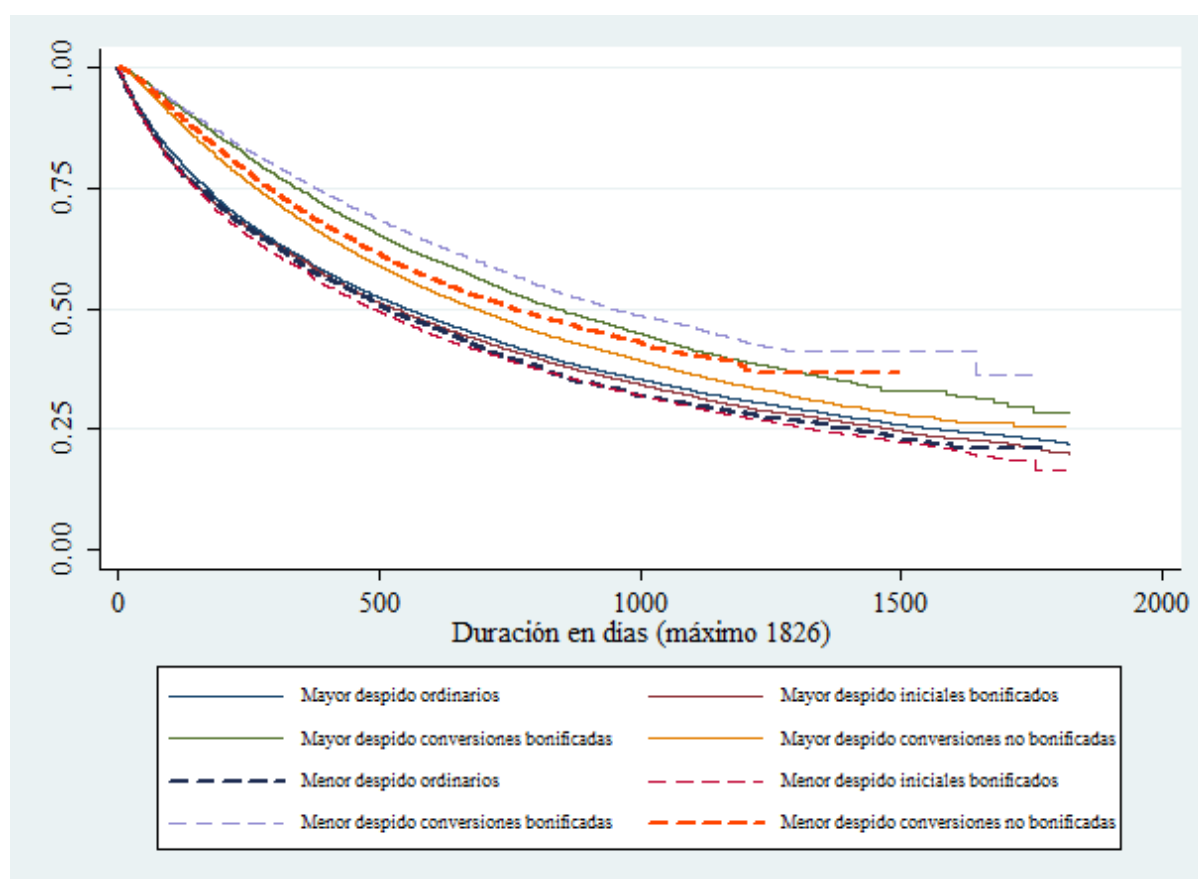
Los modelos estimados permiten controlar todas las posibles interferencias de otras variables que pudieran explicar la menor o mayor duración de los episodios, como pueden ser las características del propio individuo, tanto las personales como las laborales, y las del puesto de trabajo.

Un análisis adicional que resulta pertinente antes de proceder a la estimación, se basa en el estudio de los perfiles de supervivencia empíricos (los llamados "perfiles Kaplan-Meier") que permiten una representación gráfica de la información sobre duración que resulta de gran utilidad en un doble aspecto. En primer lugar, sirve para mostrar el perfil de las funciones de permanencia y de salida subyacentes a los datos y en segundo lugar, permite llevar a cabo análisis

preliminares de observaciones homogéneas, al sugerir formas funcionales y modelos más complejos. El Gráfico 4 presenta los resultados correspondientes.

De las ocho curvas incluidas en el gráfico, las cuatro superiores corresponden a los contratos realizados por una conversión. Así, las conversiones bonificadas con despido de 33 días son las que tienen un perfil más elevado, indicando una mayor estabilidad conjunta en comparación con las no bonificadas. Naturalmente, la propia bonificación puede estar ejerciendo como elemento de estabilidad ya que el cambio introducido en 2006, prolongando la bonificación de 2 a 4 años, constituye indudablemente un elemento que debe tenerse en cuenta. Los dos perfiles correspondientes a las conversiones con menor despido tienen un perfil plano a partir de un cierto momento debido, como ya se ha dicho, a que estas conversiones sólo se permitieron desde la reforma de 2006 y su periodo de observación es por consiguiente menor.

Gráfico 4 Probabilidad de supervivencia brutas- Kaplan-Meier



En cuanto a los contratos iniciales, se observa que los que están bonificados y los que no, es decir, los llamados ordinarios con una indemnización por despido de 45 días, se encuentran situados ligeramente por encima de los contratos ordinarios con indemnización por despido de 33 días e incluso se aproximan a las conversiones no bonificadas al final del periodo considerado. En todo caso, en la segunda parte de dicho periodo, los ordinarios con despido de 33 días presentan un perfil claramente de menor estabilidad, mientras que los ordinarios de despido de 45 días acaban por encima de los bonificados. Esta apreciación podría indicar que el coste del despido parece un elemento relevante a la hora de determinar los perfiles de supervivencia de los diferentes tipos de contratos indefinidos.

Sin embargo, este hecho no es concluyente porque puede haber otro conjunto de características, tanto del trabajador, como del puesto de trabajo, que pueden estar influyendo sobre estos perfiles, y de ahí la conveniencia de realizar un análisis de la duración de los contratos que permitan determinar el efecto neto del tipo de contrato y el tipo de indemnización por despido.

Así pues, para proseguir con el estudio de la estabilidad de los contratos indefinidos, y en línea con el análisis realizado anteriormente, se va a estimar un modelo de duración para ver si la consideración de otras posibles variables explicativas altera los resultados obtenidos hasta ahora<sup>14</sup>.

La especificación que se utiliza para llevar a cabo la estimación se conoce como modelo de riesgos proporcionales de Cox<sup>15</sup> (CPHM). Con este modelo se estiman los coeficientes de las variables explicativas sin tener que especificar forma funcional alguna para la función de tiempo, asumiendo que dicha función afecta los riesgos de todos los individuos de la población de la misma manera. Si bien es cierto que los modelos paramétricos que especifican

---

<sup>14</sup> Los modelos que se van a estimar mejoran a los analizados en Cebrián, et. al. (2011) por controlar por la probabilidad de que exista heterogeneidad inobservada (aunque no resulta finalmente relevante) y por controlar también por la existencia de diversos episodios que corresponden al mismo individuo (multiple spells). No obstante, los resultados son muy similares, tal y como se expone en el texto.

<sup>15</sup>De acuerdo con el trabajo de Cox (1972).

una determinada forma funcional pueden ser más eficientes, siempre que se elija correctamente el modelo (es decir, utilizando una función de distribución y una especificación adecuada), también presentan el inconveniente de que ante la posible existencia de heterogeneidad inobservada, dan lugar a estimaciones inconsistentes. En el trabajo de Han y Hausman (1990) se pone de manifiesto que el problema creado al no considerar la heterogeneidad inobservada puede ser menos importante cuando se utilizan especificaciones no paramétricas o el modelo de Cox. Por otra parte, el modelo CPHM es también adecuado cuando se incluyen variables explicativas que varían en el tiempo y cuando hay una elevada incidencia de sujetos censurados<sup>16</sup>, como lo ponen de manifiesto Dolton y Van der Klauw (1995). Estos autores también encuentran que el efecto de la heterogeneidad inobservada no es muy importante cuando se utiliza una especificación flexible de la función de tiempo, mientras que la misma afecta considerablemente a las estimaciones cuando se impone una forma paramétrica incorrecta. En la misma línea, Wheelock y Wilson (2000) argumentan que aunque la función de tiempo especificada en un modelo CPHM varía a lo largo del tiempo pero no entre los individuos que sobreviven en un momento del tiempo, ésta es evaluada en momentos diferentes del tiempo para diferentes individuos (aquellos que sobreviven) por lo que capta, de algún modo, la heterogeneidad individual entre aquellos individuos que salen en momentos distintos del tiempo. Teniendo en cuenta estas ventajas del modelo CPHM frente a otros tipos de estimaciones, se ha considerado que es el más adecuado para el análisis de la supervivencia de los contratos indefinidos durante el período de observación, ya que otros contrastes realizados sobre el problema de la heterogeneidad inobservada así lo justifican, pues resulta no ser relevante.

Por otra parte, como ya se ha apuntado anteriormente, al estar estudiando episodios de empleo que han tenido lugar a lo largo del periodo analizado, hay individuos que tienen más de un episodio de empleo indefinido en

---

<sup>16</sup> Es decir, en el caso que aquí se analiza cuando existe un número determinado de contratos indefinidos que no han finalizado al terminar el período de observación.

dicho periodo<sup>17</sup> por lo que no puede asumirse que los distintos episodios de un mismo individuo sean independientes. Por este motivo, en el modelo estimado se ha incluido una corrección de los errores estándar con el fin controlar esta posible correlación debida a lo que en la terminología anglosajona se denomina “multiple spells”.

El modelo estimado tiene como variable dependiente el número de días que dura un episodio de contrato indefinido. Y se han incorporado diversas variables explicativas que tratan de recoger información sobre las características propias del contrato indefinido, del individuo que ocupa ese contrato, tanto referidas a sus características personales como laborales, así como aquellas que permiten identificar el puesto de trabajo.

La primera variable relevante es la que identifica el tipo de contrato indefinido (si es inicial o por conversión), el tipo de bonificación en las cuotas a la seguridad social, y el tipo de indemnización en caso de despido. Los coeficientes de esta variable indicarán si la duración estimada de los contratos indefinidos está relacionada con las condiciones y características de ese tipo de contrato una vez que se controle por el resto de las variables explicativas.

Aquellas variables relativas a las características personales del individuo se refieren a su sexo, edad, nivel de estudios y su nacionalidad. En un principio cabe esperar que la edad y el nivel de estudios favorezcan la estabilidad y por ahí, la duración del episodio sea mayor. Por otra parte se incluyen algunas variables que determinan si el individuo tuvo alguna experiencia laboral anterior, caracterizando su trayectoria laboral a partir del tiempo transcurrido desde que tuvo lugar su primera afiliación a la Seguridad Social, y si hubo episodios previos, el número, el tiempo esperado entre un episodio y otro y el tipo de situación en el episodio anterior.

Además, un tercer grupo de variables se refieren al tipo de puesto de trabajo identificado a partir de la comunidad autónoma donde está registrada la

---

<sup>17</sup> En concreto, un 70 por ciento de los episodios de empleo corresponden a individuos que solo tienen un episodio de empleo indefinido en el período y un 30 por ciento de los episodios corresponden a individuos que tienen dos o más episodios de empleo indefinido.

empresa que contrato y dónde realiza la afiliación, la rama de actividad, la ocupación y el tipo y el tamaño de la empresa. Estas variables se utilizan como indicador de la “calidad del empleo”, de tal manera que dependiendo de los valores a los que se asocian los episodios de empleo analizados así cabe esperar que la duración sea mayor o menor que en otros casos.

Por último, hay dos variables que tratan de identificar el momento del año y el ciclo económico que vivía la economía en el momento del inicio del contrato indefinido. Por lado se incluye el trimestre en el que se inició el contrato indefinido analizado, y se incorpora información sobre la tasa de variación trimestral del empleo.

En el Cuadro 26 se presentan los valores de la tasa de riesgo y el nivel de significatividad de las variables incluidas en los tres modelos realizados. En la primera estimación sólo se considera la variable tipo de estudios, en el segundo se añaden las mismas variables explicativas que las utilizadas en Cebrián et. al. (2011) y en la última columna se incorporan los resultados obtenidos en la estimación completa realizada con todas las variables explicativas anteriormente descritas.

Los modelos son significativos y, en general, las variables incluidas muestran buenos niveles de significatividad, aunque no todas se comportan de acuerdo con lo que cabía esperar, tal y como se expone a continuación.

El primer detalle importante que hay que destacar de los resultados obtenidos es que 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 por despido es de 45 o de 33 días, los resultados muestran que los contratos que son resultado de una conversión presentan en cualquier caso un comportamiento más estable que los contratos iniciales, así como si se acogen al despido de 33 días y reciben algún tipo de bonificación.

Cuadro 26 Resultados de los modelos de duración de Cox (probabilidades estimadas de supervivencia) de los contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009 (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

|                       |                                         | MODELO 1       |       | MODELO 2       |       | MODELO 3       |       |
|-----------------------|-----------------------------------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
|                       |                                         | Tasa de riesgo | Sign. | Tasa de riesgo | Sign. | Tasa de riesgo | Sign. |
| Tipo de contrato      | Mayor despido Ordinario (&)             |                |       |                |       |                |       |
|                       | Mayor despido iniciales bonificados     | 1,035          | *     | 1,050          | **    | 0,995          |       |
|                       | Mayor despido conversiones bonificadas  | 0,730          | ***   | 0,773          | ***   | 0,739          | ***   |
|                       | Mayor despido conversiones no bonificad | 0,816          | ***   | 0,758          | ***   | 0,731          | ***   |
|                       | Menor despido ordinarios                | 1,075          | **    | 1,013          |       | 1,004          |       |
|                       | Menor despido iniciales bonificados     | 1,101          | ***   | 1,027          | *     | 0,978          |       |
|                       | Menor despido conversiones bonificad    | 0,646          | ***   | 0,678          | ***   | 0,649          | ***   |
|                       | Menor despido conversiones no bonificad | 0,763          | ***   | 0,721          | ***   | 0,696          | ***   |
| Hombre                |                                         |                |       | 1,063          | ***   | 1,067          | ***   |
| Nacionalidad española |                                         |                |       | 0,846          | ***   | 0,834          | ***   |
| Nivel de Estudios     | Analf/Sin estudios (&)                  |                |       |                |       |                |       |
|                       | Est.primarios                           |                |       | 0,964          |       | 0,962          |       |
|                       | FP básica/me~a                          |                |       | 0,848          | ***   | 0,843          | ***   |
|                       | Secundaria primer nivel incompl         |                |       | 0,904          | ***   | 0,900          | ***   |
|                       | Secundaria primer nivel complet         |                |       | 0,915          | ***   | 0,911          | ***   |
|                       | Bachillerato                            |                |       | 0,894          | ***   | 0,891          | ***   |
|                       | FP superior                             |                |       | 0,781          | ***   | 0,776          | ***   |
|                       | Univ. medios                            |                |       | 0,804          | ***   | 0,802          | ***   |
|                       | Univ. Superiores                        |                |       | 0,787          | ***   | 0,790          | ***   |
| Comunidad Autónoma    | Andalucía (&)                           |                |       |                |       |                |       |
|                       | Aragón                                  |                |       | 1,009          |       | 1,026          |       |
|                       | Asturias                                |                |       | 0,934          | *     | 0,944          | *     |
|                       | Baleares                                |                |       | 1,118          | ***   | 1,131          | ***   |
|                       | Canarias                                |                |       | 1,091          | ***   | 1,102          | ***   |
|                       | Cantabria                               |                |       | 0,919          | *     | 0,922          | *     |
|                       | Castilla La Mancha                      |                |       | 1,039          | *     | 1,055          | **    |
|                       | Castilla León                           |                |       | 0,997          |       | 1,013          |       |
|                       | Cataluña                                |                |       | 1,194          | ***   | 1,221          | ***   |
|                       | C. Valenciana                           |                |       | 1,092          | ***   | 1,101          | ***   |
|                       | Extremadura                             |                |       | 0,890          | ***   | 0,896          | ***   |
|                       | Galicia                                 |                |       | 0,942          | ***   | 0,949          | **    |
|                       | Madrid                                  |                |       | 1,259          | ***   | 1,292          | ***   |
|                       | Murcia                                  |                |       | 1,107          | ***   | 1,123          | ***   |
|                       | Navarra                                 |                |       | 1,014          |       | 1,025          |       |
|                       | País Vasco                              |                |       | 0,871          | ***   | 0,879          | ***   |

|                     |                                          |  |  |       |     |       |     |
|---------------------|------------------------------------------|--|--|-------|-----|-------|-----|
|                     | La Rioja                                 |  |  | 1,088 | *   | 1,102 | *   |
|                     | Ceuta y Melilla                          |  |  | 0,749 | **  | 0,749 | *   |
| Edad                | 16-19                                    |  |  |       |     |       |     |
|                     | 25-29                                    |  |  | 0,932 | *** | 0,928 | *** |
|                     | 30-34                                    |  |  | 0,895 | *** | 0,894 | *** |
|                     | 35-44                                    |  |  | 0,901 | *** | 0,900 | *** |
|                     | 45 +                                     |  |  | 0,905 | *** | 0,915 | *** |
| Rama de actividad   | Agricultura y Pesca (&)                  |  |  |       |     |       |     |
|                     | Ind ext                                  |  |  | 0,760 | *** | 0,778 | *** |
|                     | Ind manu                                 |  |  | 0,743 | *** | 0,757 | *** |
|                     | Energía                                  |  |  | 0,506 | *** | 0,512 | *** |
|                     | Construcción                             |  |  | 0,996 |     | 1,008 |     |
|                     | Comercio                                 |  |  | 0,856 | *** | 0,874 | *** |
|                     | Hostelería                               |  |  | 1,055 |     | 1,061 |     |
|                     | Transporte                               |  |  | 0,960 |     | 0,966 |     |
|                     | Intermediarios financieros               |  |  | 0,820 | *** | 0,839 | *** |
|                     | Agencias inmobiliarias y servicios pers. |  |  | 0,997 |     | 1,014 |     |
|                     | Administración Pública                   |  |  | 0,805 | **  | 0,812 | **  |
|                     | Educación                                |  |  | 0,804 | *** | 0,803 | *** |
|                     | Sanidad                                  |  |  | 0,807 | *** | 0,807 | *** |
|                     | Otros servicios                          |  |  | 0,844 | *** | 0,861 | *** |
|                     | Hogares                                  |  |  | 0,295 | *** | 0,299 | *** |
|                     | Directivos y Técnicos                    |  |  | 0,824 | *** | 0,856 | *** |
|                     | Profesionales de apoyo                   |  |  | 0,939 | *** | 0,963 | **  |
|                     | Administrativos                          |  |  | 0,854 | *** | 0,871 | *** |
|                     | Trabajadores servicios                   |  |  | 1,108 | *** | 1,123 | *** |
|                     | Trabajadores agrícolas                   |  |  | 1,030 |     | 1,033 |     |
|                     | Artesanos                                |  |  | 0,955 | *** | 0,959 | **  |
|                     | Trabajadores cualificados                |  |  | 0,970 | *   | 0,967 | *   |
|                     | Trabajado no cualific. (&)               |  |  |       |     |       |     |
| Trimestre de Inicio | 2005_2                                   |  |  |       |     |       |     |
|                     | 2005_3                                   |  |  | 0,987 |     | 0,993 |     |
|                     | 2005_4                                   |  |  | 1,031 |     | 1,025 |     |
|                     | 2006_1                                   |  |  | 1,015 |     | 1,037 |     |
|                     | 2006_2                                   |  |  | 1,069 | *   | 1,087 | **  |
|                     | 2006_3                                   |  |  | 1,154 | *** | 1,177 | *** |
|                     | 2006_4                                   |  |  | 1,171 | *** | 1,190 | *** |
|                     | 2007_1                                   |  |  | 1,156 | *** | 1,181 | *** |
|                     | 2007_2                                   |  |  | 1,253 | *** | 1,279 | *** |
|                     | 2007_3                                   |  |  | 1,275 | *** | 1,300 | *** |
|                     | 2007_4                                   |  |  | 1,263 | *** | 1,289 | *** |
|                     | 2008_1                                   |  |  | 1,311 | *** | 1,338 | *** |
|                     | 2008_2                                   |  |  | 1,371 | *** | 1,400 | *** |

|                                           |                        |  |  |       |     |       |     |
|-------------------------------------------|------------------------|--|--|-------|-----|-------|-----|
|                                           | 2008_3                 |  |  | 1,327 | *** | 1,356 | *** |
|                                           | 2008_4                 |  |  | 1,321 | *** | 1,348 | *** |
|                                           | 2009_1                 |  |  | 1,287 | *** | 1,311 | *** |
|                                           | 2009_2                 |  |  | 1,369 | *** | 1,389 | *** |
|                                           | 2009_3                 |  |  | 1,482 | *** | 1,497 | *** |
|                                           | 2009_4                 |  |  | 1,700 | *** | 1,714 | *** |
| Tipo de empresa                           | Persona Física (&)     |  |  |       |     |       |     |
|                                           | Sociedades Anónimas    |  |  | 0,999 |     | 0,981 |     |
|                                           | Otras sociedades       |  |  | 1,076 | *** | 1,069 | *** |
|                                           | Cooperativas           |  |  | 0,812 | *** | 0,794 | *** |
|                                           | Sector Público         |  |  | 0,530 | *** | 0,510 | *** |
| Tamaño del centro                         | 0 trabajadores         |  |  | 2,589 | *** | 2,562 | *** |
|                                           | 1 a 4 (&)              |  |  | 0,897 | *** | 0,896 | *** |
|                                           | 5 a 9 trabajadores     |  |  |       |     |       |     |
|                                           | 10 a 19 trabajadores   |  |  | 0,867 | *** | 0,864 | *** |
|                                           | 20 a 49 trabajadores   |  |  | 0,813 | *** | 0,807 | *** |
|                                           | 50 a 99 trabajadores   |  |  | 0,730 | *** | 0,724 | *** |
|                                           | 100 a 249 trabajadores |  |  | 0,732 | *** | 0,723 | *** |
|                                           | 250 a 499 trabajadores |  |  | 0,697 | *** | 0,688 | *** |
|                                           | 500 y más trabajadores |  |  | 0,628 | *** | 0,622 | *** |
| Tasa de variación del empleo en el inicio |                        |  |  | 0,995 |     | 0,995 |     |
| Antigüedad en el sistema                  |                        |  |  | 0,991 | *** | 0,990 | *** |
| Situación anterior                        | Prestac. Desempleo     |  |  |       |     |       |     |
|                                           | Cuenta Propia          |  |  |       |     | 1,167 | *** |
|                                           | Otros contratos        |  |  |       |     | 0,993 |     |
|                                           | Indefinido             |  |  |       |     | 1,142 | *** |
|                                           | Primer episodio (&)    |  |  |       |     | 0,982 |     |
| Numero episodios previos                  |                        |  |  |       |     | 1,002 | *** |
| Tiempo de espera hasta inicio             |                        |  |  |       |     | 1,000 | *** |

Número de casos en el modelo: 169.648

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

(&) Variable de Referencia

Modelo 1: LR chi2(7) = 2608.39; Log likelihood = -1144440.5; Prob > chi2 = 0.0000

Modelo 2: Wald chi2(91) = 43166.79; Log pseudolikelihood = -1034353.7; Prob > chi2 = 0.0000

Modelo 3: Wald chi2(97) = 43089.37; Log pseudolikelihood = -1033963; Prob > chi2 = 0.0000

A partir del Cuadro 26 se puede deducir que los contratos resultado de una conversión bonificada con menor despido tienen un 35 por ciento más de probabilidad de mantenerse “vivos” en el tiempo, y que esta probabilidad se reduce al 30,4 por ciento si la conversión no recibe ningún tipo de bonificación, y llega al 26 y al 27 por ciento respectivamente, si la indemnización por despido es la más cara. En cambio, en el caso de los contratos iniciales no se puede decir que sean significativamente distintos de los ordinarios. Además es importante destacar que el coste de la indemnización por despido no resulta significativo.

Las variables personales incluidas en el modelo indican que las mujeres tienen un riesgo mayor que los hombres de ocupar un puesto de trabajo de menor duración, así como la población más joven. No cabe duda de que la edad ejerce un efecto positivo sobre la probabilidad de conseguir que el empleo continúe en el tiempo. En efecto, se aprecia que la edad tiene un efecto negativo y creciente en la tasa de riesgo a partir de los 25 años hasta tal punto que los trabajadores de 45 años o más ven reducido el riesgo de que termine su empleo hasta el 19 por ciento en comparación con los trabajadores menores de 25 años.

Por otra parte, el tiempo transcurrido desde que tuvo lugar el primer acceso al sistema de la Seguridad Social favorece la estabilidad, de modo que la probabilidad de perder el empleo desciende en un 1 por ciento con cada año adicional de antigüedad.

El nivel de estudios del trabajador presenta algunos resultados interesantes ya que, aunque como cabía esperar, tener estudios frente a no tenerlos mejora la probabilidad de mantener el empleo, tener un nivel de estudios de mayor nivel no resulta ser una garantía absoluta para reducir el riesgo de que el empleo termine. Así, aquellos trabajadores con un nivel de estudios equivalente al grado superior universitario tienen una tasa de riesgo que es hasta 21 puntos porcentuales menor que en el resto de los casos. Les siguen aquellos que tienen un nivel equivalente a Formación Profesional, superior y media, y los universitarios de grado medio.

La Comunidad Autónoma analizada corresponde a aquella en la que se encuentra registrada la empresa. En este caso, resulta sorprendente descubrir que no parece existir una relación directa entre la región, su grado de desarrollo y la tasa de riesgo. Al contrario de lo que cabría esperar, aquellas regiones con mayor nivel de renta, por ejemplo, Cataluña o Madrid, muestran las mayores tasas de riesgo, mientras que Extremadura presenta la tasa de riesgo menor, todo ello comparando con Andalucía que es la Comunidad de referencia. En cambio, tal y como se pone de manifiesto en otros trabajos (Cebrián y Toharia, 2008), en las regiones con mayor nivel de renta, que son también las que tienen menor tasa de temporalidad, el acceso al empleo indefinido es más fácil. El resultado obtenido en relación con la Comunidad Autónoma indica entonces que aunque el acceso al empleo indefinido sea más fácil en aquellas zonas con mayor nivel de renta, también es más fácil que este tipo de empleo termine antes.

La rama de actividad por su parte muestra que en todos los casos que son significativamente distintos del sector de referencia, agricultura y pesca, la tasa de riesgo es menor. Así mismo, cabe destacar el sector energético, la industria como los sectores ligados a servicios colectivos y en el hogar por tener las tasas de riesgo más bajas.

El tipo de ocupación ligado al puesto de trabajo presenta una relación negativa clara entre el nivel de ocupación y esta tasa, como también aparece en el acceso (Cebrián y Toharia, 2008). Así, la tasa de riesgo más baja la tienen los administrativos, mientras que los trabajadores del sector servicios presentan una tasa de riesgo mayor que el grupo de referencia que son los trabajadores no cualificados.

Cuando se analiza el tipo de empresa en cuestión, aquellas que pertenecen al sector público junto con el grupo formado por "cooperativas y empresas similares" presentan una tasa de riesgo menor por lo que el puesto de trabajo parece que dure más tiempo.

Por otra parte, el tamaño de las empresas sí que presenta una relación negativa muy clara con la tasa de riesgo, de modo que las empresas de mayor tamaño son a su vez las que tienen una tasa de riesgo menor, con una probabilidad de que los contratos indefinidos duren hasta un 40 por ciento más.

Por último, en relación con el trimestre en el que tuvo lugar el inicio del contrato, hay que mencionar que los resultados son significativos desde el segundo trimestre de 2006, momento a partir del cual, la tasa de riesgo es mayor y se mantiene en aumento según se aproxima y recrudece la crisis económica. Por otra parte, la variación de la tasa de empleo que hubiera en cada momento no tiene influencia significativa sobre dicha tasa.

En cambio, el tipo de situación del individuo antes de acceder al empleo analizado tiene un efecto negativo sobre la estabilidad, incluso cuando se procede de un empleo indefinido.

El número de episodios de afiliación anteriores y el tiempo de espera afectan negativamente a la estabilidad.

Como conclusión, se podría decir que efectivamente parece existir una relación clara entre la estabilidad en el empleo y el tipo de puesto de trabajo de que se trate, y no tanto por el tipo de contrato que tenga el trabajador. Si no

más bien, parece que el tipo de contrato llega a utilizarse como un instrumento adicional de prueba antes de realizar un contrato indefinido, ya que las conversiones de contratos temporales tienen una probabilidad mayor de mantenerse en el tiempo.

En el Gráfico 5 se presenta la tasa de supervivencia básica acumulada obtenida a partir de la estimación del modelo. Puede observarse que, tal y como se puso de manifiesto en el análisis de las tasas de supervivencia empíricas, sólo algo más del 20 por ciento de los contratos indefinidos llegan “vivos” al final del periodo. En cambio, según se aprecia en el Gráfico 6 cuando se diferencia por aquellos tipos de contratos que son significativamente distintos del contrato ordinario con mayor indemnización, las conversiones con algún tipo de bonificación e indemnización por despido menor son los contratos que llegan en una proporción mayor hasta el final del periodo, en torno a un 30 por ciento.

Gráfico 5 Función de supervivencia básica del modelo de Cox (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

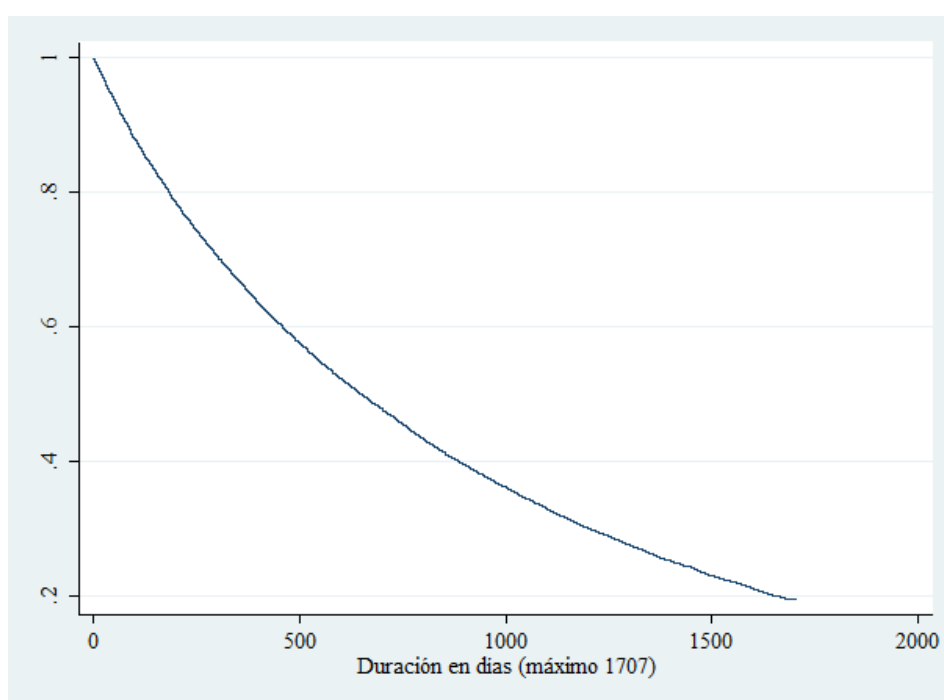
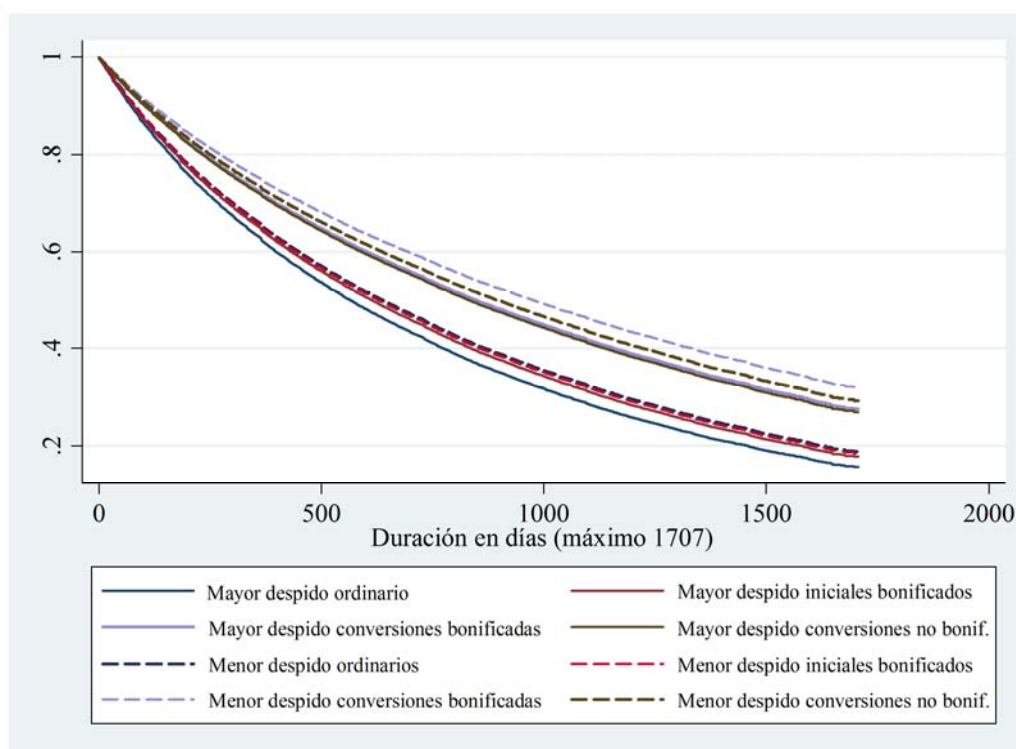


Gráfico 6 Curvas de supervivencia estimadas por tipo de contrato (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)



En conjunto, cabe afirmar que de las variables ligadas a la productividad del trabajador, como pueden ser la edad, el nivel de estudios y el nivel de ocupación, sólo la edad muestra una incidencia positiva y clara sobre la probabilidad de permanecer en un puesto de trabajo con un contrato indefinido. La región en la que se encuentra registrada la empresa tampoco tiene el efecto esperado, ya que las regiones más desarrolladas, con tasas de temporalidad más bajas son las que tienen una probabilidad mayor de que la relación laboral de carácter indefinido termine. Destacar que en la hostelería, en ocupaciones de trabajadores de servicios, en empresas más pequeñas, en las que el titular es una persona física presentan también esta mayor probabilidad de finalización, y que este resultado viene a indicar que en cierta medida la inestabilidad es mayor en puestos de trabajo de menor calidad.

Los contratos que son conversiones siempre se muestran más estables, es decir, tienen una probabilidad mayor de permanecer “vivos” que los contratos iniciales, siendo incluso más estables aquellas conversiones que reciben algún tipo de bonificación. Estos resultados ponen de manifiesto que la estabilidad de

los contratos indefinidos viene condicionada por la experiencia previa en el puesto de trabajo, y son más estables en cualquier caso los contratos que son una conversión. Ahora bien, no parece que la indemnización por despido juegue un papel determinante en la estabilidad contractual, exceptuando el caso de las conversiones bonificadas con despido de 33 días, contrariamente a lo que cabría esperar. No obstante, la percepción de bonificaciones y la posibilidad de acogerse al menor despido pueden estar condicionadas por el tiempo de vigencia del propio programa y de ahí estar ejerciendo aparentemente un efecto positivo sobre la duración.

Como conclusión se puede decir que los resultados muestran que los contratos que son resultado de una conversión presentan en cualquier caso un comportamiento más estable que los contratos iniciales, así como si se acogen al despido de 33 días y reciben algún tipo de bonificación. De ahí que se pueda decir que las empresas necesitan “probar” a los trabajadores antes de contratarlos por tiempo indefinido y que, una vez que dicho contrato se firma, la estabilidad en el empleo es mayor.

Ahora bien, hay un segmento del sector productivo que indica que la demanda de factor trabajo por tiempo indefinido está condicionada principalmente por el tipo de puesto de trabajo de que se trate, la experiencia que se tenga en él. Así, los contratos iniciales de menor coste se utilizan pero no son garantía de estabilidad, de modo que ésta depende más del tipo de puesto que del tipo de contrato que tenga el trabajador.

### III.- LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS Y LOS DESPIDOS

#### 1. Introducción

La finalización de los contratos indefinidos puede llevar consigo un coste económico que puede tener diversas implicaciones sobre el mercado de trabajo. En primer lugar, existe un efecto sobre el empleo y, más concretamente, sobre la dinámica de entrada y salida en el empleo. De manera que cuanto mayores sean los costes del despido cabe esperar que haya menos transiciones entre ambas situaciones. En España hay que tener en cuenta que la legislación sobre despidos establece condiciones diferentes para los trabajadores temporales y para los indefinidos, segmentando el mercado laboral en dos colectivos con diferentes costes de ajuste. En el Gráfico 7 se recogen los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral sobre altas y bajas de los contratos indefinidos en el sector privado no agrario, para el periodo 1998-2011, mientras que en el Gráfico 8 aparecen las altas y bajas de los contratos temporales.

Gráfico 7 Altas y bajas de los contratos indefinidos en el sector privado no agrario, valores absolutos en miles (altas iniciales) (Fuente: Encuesta de coyuntura laboral)

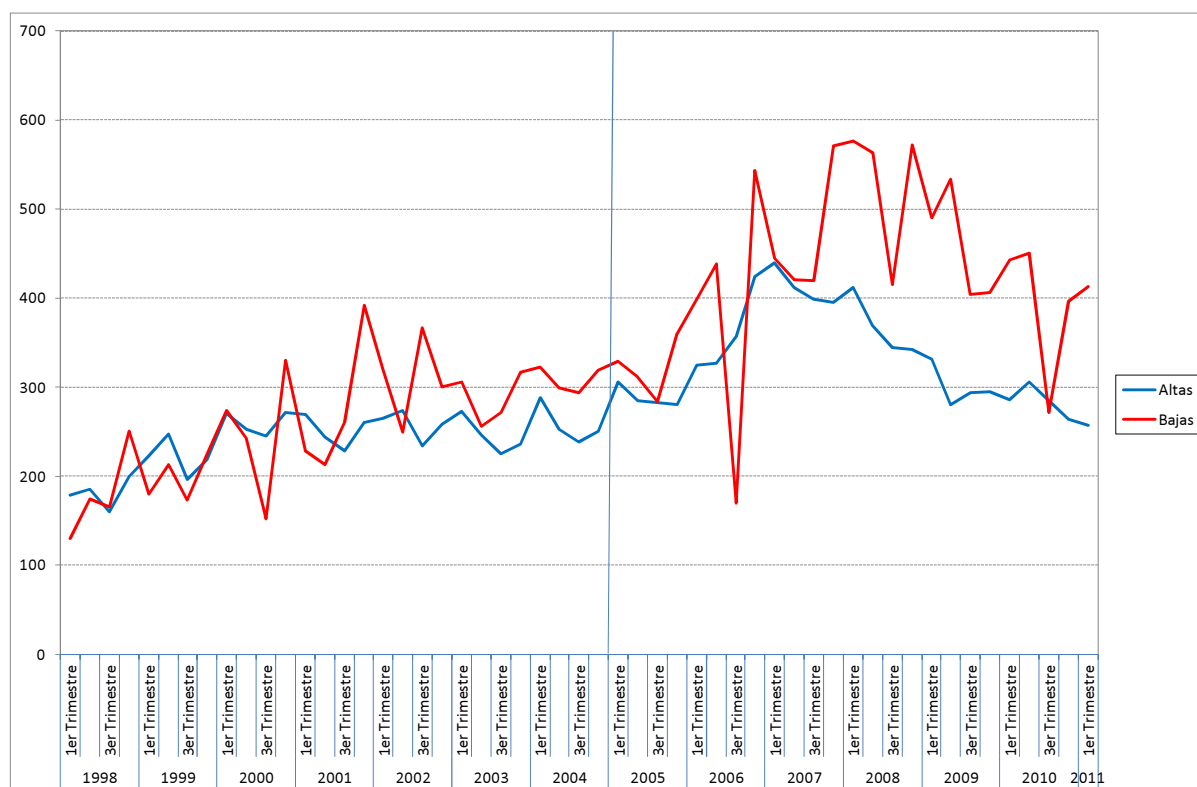
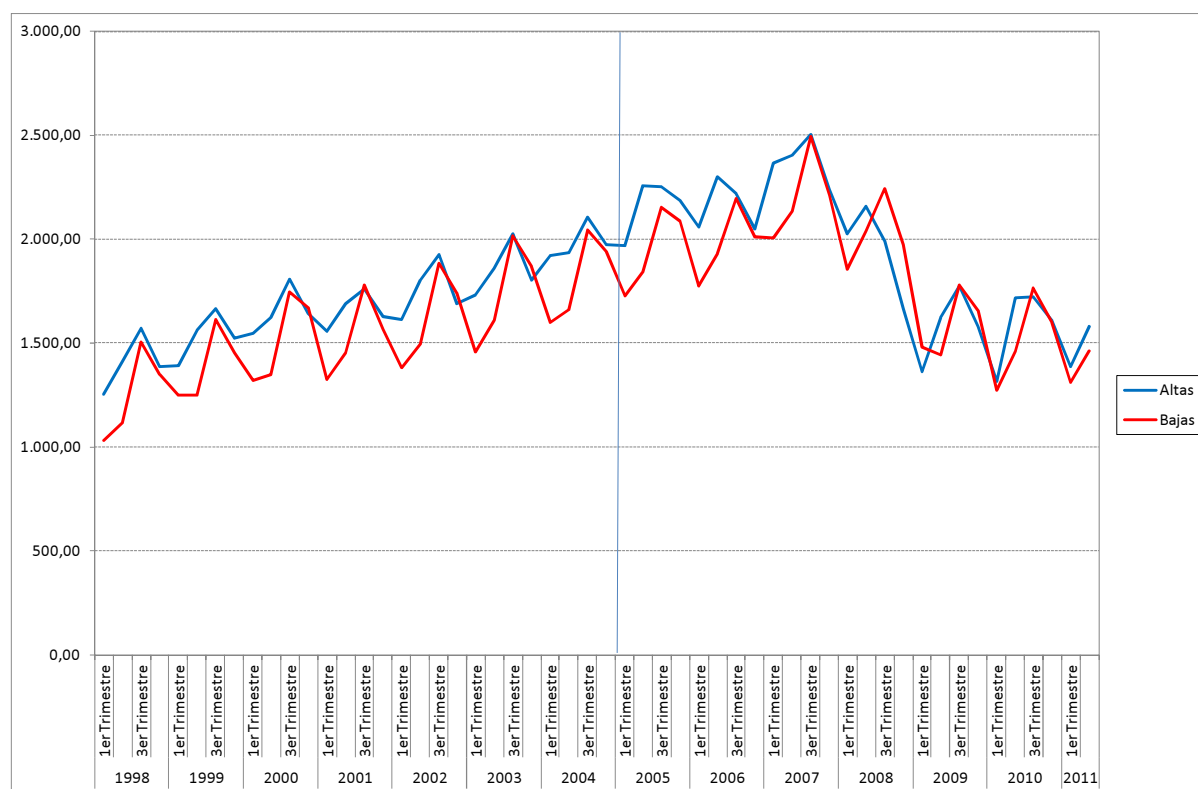


Gráfico 8 Altas y bajas de los contratos temporales en el sector privado no agrario, valores absolutos en miles (altas iniciales) (Fuente: Encuesta de coyuntura laboral)



En el caso de los contratos temporales se observa a partir de 2007, primer año de la crisis económica, una caída en las altas y bajas, pero manteniéndose ambos datos muy parejos, por lo que el saldo neto se aproxima a cero, salvo en algunos momentos en los que el saldo resulta negativo al ser las bajas superiores a las altas. Dato coherente con la disminución de la tasa de temporalidad observada en estos años. Por el contrario, en el caso de los contratos indefinidos, con un volumen mucho menor que los temporales, las altas caen a partir de 2007 mientras que las bajas aumentan considerablemente.

Los temporales tienen unos saldos positivos de los flujos de altas y bajas totales más altos que los indefinidos durante las expansiones, además el saldo positivo de los flujos totales de los indefinidos se debe a la aportación que generan las conversiones de contratos. Pero al llegar la crisis la caída de los saldos de altas y bajas de los temporales muestra una pauta parecida a la de los indefinidos. Los indefinidos tienen saldos de altas y bajas más bajos en las expansiones y dicho saldo cae en la recesión de forma muy parecida a la de los temporales. Podría interpretarse que en la expansión se contratan pocos

indefinidos porque son caros de despedir, pero en la recesión se ajustan por igual indefinidos y temporales. Esto es similar a lo que se observa en el uso de los diferentes tipos de contratos indefinidos, así, ya se ha comentado en este informe que los costes de despido parecen afectar a la entrada en los contratos indefinidos, pero no en la salida de éstos.

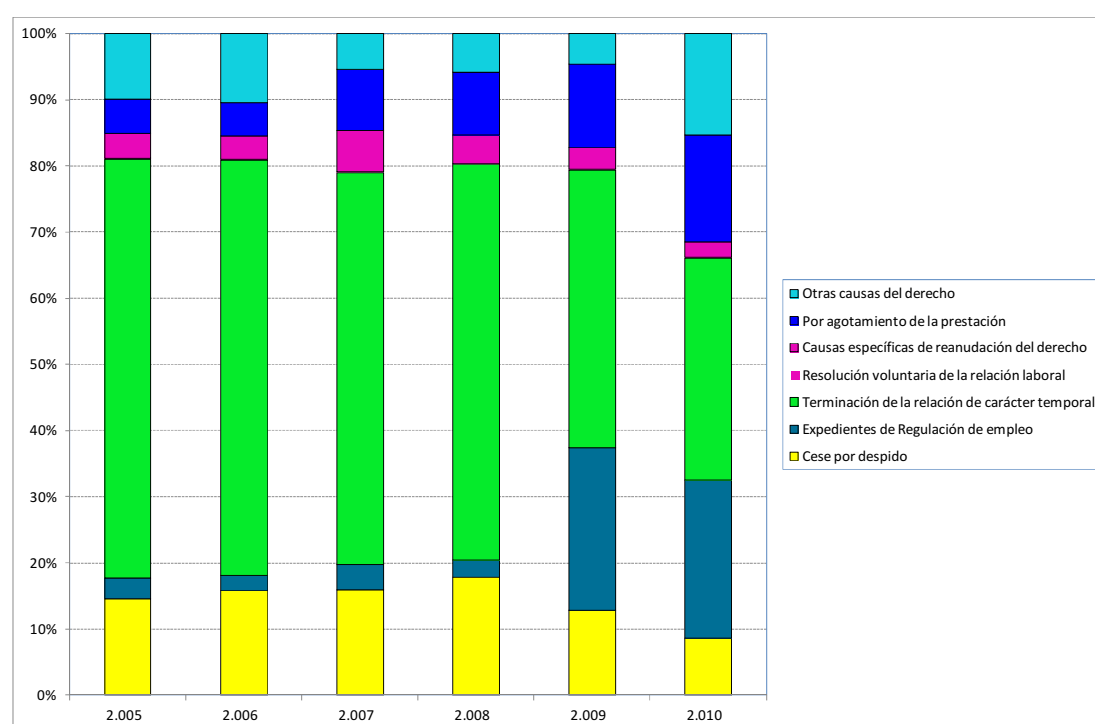
Un dato complementario a las altas y bajas de contratos, que puede contribuir al análisis del coste de los despidos, es el de las altas y bajas en prestaciones. Por lo que respecta a las altas en prestaciones, y a la vista de los datos del Cuadro 27, hay que resalta el aumento notable de altas debidas a expedientes de regulación de empleo entre 2009 y 2010, que ha tenido un efecto sobre el número total de altas y bajas y sobre su distribución. Además, el peso de las terminaciones de carácter temporal ha ido disminuyendo al tiempo que han aumentado las entradas por cese de contratos indefinidos. También las altas en prestaciones asistenciales por agotamiento de la prestación contributiva han aumentado desde que comenzó la crisis económica en 2010. Las bajas por colocación hasta 2008 aumentan en términos absolutos y relativos y en el periodo 2009-2010 también han aumentado en términos absolutos pero no relativos. En cambio, las bajas por agotamiento de la prestación venían reduciéndose hasta 2008 pero posteriormente a esa fecha han comenzado a aumentar.

Cuadro 27 Altas y bajas de beneficiarios del sistema de protección por desempleo, 2001-2010. (Fuente: Anuario de Estadísticas laborales)

|                  | 2001             | 2002             | 2003             | 2004             | 2005             | 2006             | 2007             | 2008             | 2009             | 2010              |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| <b>ALTAS</b>     |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                   |
| Cese por despido | 10,2             | 11,8             | 13,0             | 13,6             | 14,6             | 15,8             | 16,0             | 17,9             | 12,9             | 8,6               |
| EREs             | 3,0              | 3,8              | 3,2              | 2,4              | 3,1              | 2,4              | 3,8              | 2,6              | 24,5             | 23,9              |
| Term. temporal   | 66,9             | 64,8             | 65,5             | 64,3             | 63,3             | 62,8             | 59,2             | 59,8             | 42,0             | 33,6              |
| Agotamiento      | 5,7              | 5,5              | 6,0              | 6,1              | 5,2              | 5,0              | 9,3              | 9,5              | 12,7             | 16,1              |
| Otras            | 14,3             | 14,2             | 12,3             | 13,5             | 13,8             | 14,1             | 11,7             | 10,3             | 7,9              | 17,8              |
| Total (%)        | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0             |
| <i>Total</i>     | <i>2.774.045</i> | <i>3.146.449</i> | <i>3.149.182</i> | <i>3.342.041</i> | <i>3.440.086</i> | <i>3.553.329</i> | <i>3.992.332</i> | <i>5.506.529</i> | <i>9.209.633</i> | <i>10.162.540</i> |
| % Reanudaciones  | 46,4             | 46,4             | 45,9             | 46,8             | 47,3             | 47,1             | 48,6             | 47,3             | 57,2             | 64,9              |
| <b>BAJAS</b>     |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                   |
| Agotamiento      | 39,6             | 38,8             | 36,2             | 34,0             | 33,4             | 28,3             | 28,2             | 29,9             | 47,4             | 47,6              |
| Colocación       | 45,0             | 46,4             | 48,2             | 50,3             | 50,6             | 54,6             | 59,6             | 59,2             | 44,3             | 42,9              |
| Cautelar/Sanción | 3,3              | 3,1              | 3,1              | 3,0              | 2,7              | 3,2              | 4,2              | 4,2              | 2,8              | 3,0               |
| Otras            | 12,1             | 11,7             | 12,5             | 12,7             | 13,3             | 13,9             | 7,9              | 6,7              | 5,6              | 6,5               |
| Total (%)        | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0            | 100,0             |
| <i>Total</i>     | <i>3.143.244</i> | <i>3.491.598</i> | <i>3.527.260</i> | <i>3.751.419</i> | <i>3.840.964</i> | <i>3.668.700</i> | <i>3.937.277</i> | <i>4.733.452</i> | <i>8.559.870</i> | <i>10.249.396</i> |

El volumen de reanudaciones ha crecido al mismo ritmo que las altas totales, manteniéndose su peso en torno al 47 por ciento del total, entre 2000 y 2008, pero han aumentado más rápidamente en los dos últimos años. En concreto, en el Gráfico 9 se observa, para los años 2005-2010, la distribución de las altas en prestaciones por desempleo (contributivas y asistenciales) según causa. En todos los años, la causa con mayor porcentaje de casos es la de terminación de la relación temporal, aunque en 2009 y en 2010 pierde peso a favor de los expedientes de regulación de empleo.

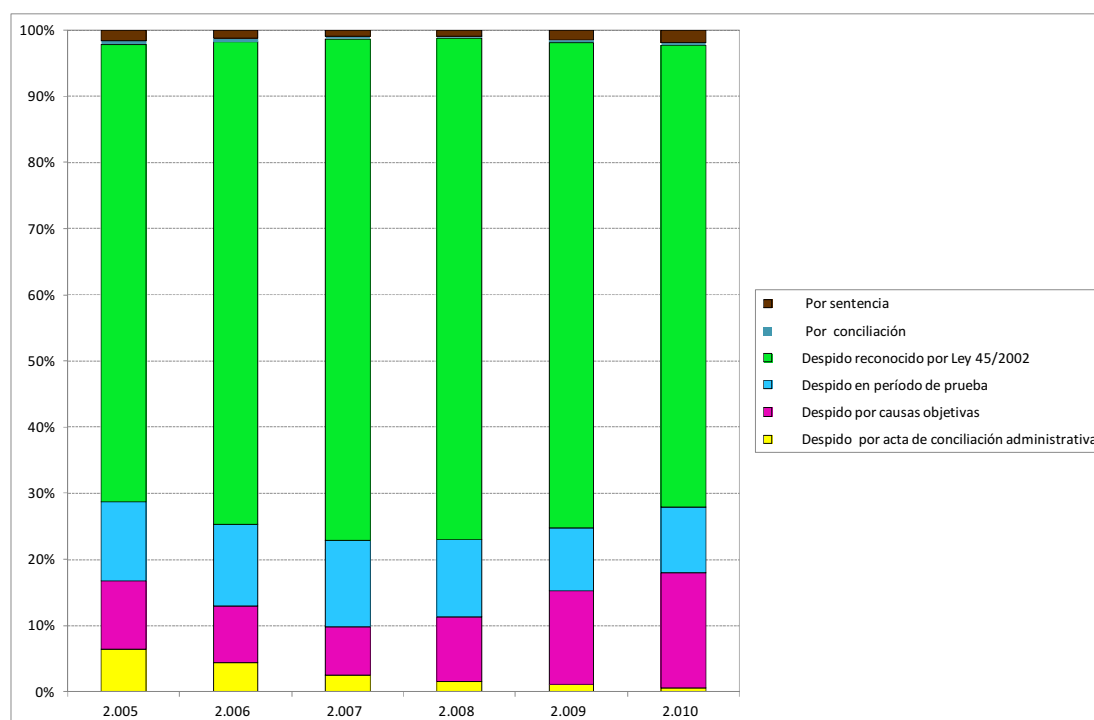
Gráfico 9 Altas en prestaciones contributivas y asistenciales según causa. (Fuente: Anuario de Estadísticas laborales)



Los ceses por despido suponen menos del 20 por ciento de la causa de alta en una prestación por desempleo, esta proporción crece entre 2005 y 2008 y en los dos últimos años observados disminuye notablemente. En este periodo de crisis económica las empresas están recurriendo en mayor medida a los expedientes de regulación de empleo, que suponen un pago a los trabajadores despedidos de 20 días de salario por año trabajado. Dentro de las altas por despidos, la mayoría son despidos a través de la ley 45/2002, como se observa en el Gráfico 10. Según Malo 2010, el uso estratégico de esta normativa sobre despidos ha dado lugar a que a la hora de la contratación de indefinidos las empresas anticipen que la indemnización que se pagará en caso de despidos es

de 45 días y, por este motivo, los empresarios frenan la contratación de trabajadores indefinidos, lo cual repercute en atenuar el crecimiento de los contratos indefinidos durante las expansiones. Pero, por otra parte, se trata de un procedimiento rápido que facilita el ajuste de estos trabajadores en caso de que la empresa tenga que despedirlos.

Gráfico 10 Distribución de las altas en prestaciones por el tipo de despido (Fuente: Anuario de Estadísticas laborales)



El objetivo de este capítulo es analizar los contratos indefinidos que terminan, con el fin de conocer si hay algunas características que los hagan susceptibles de finalizar y que los diferencien de aquellos que permanecen vigentes en el periodo de observación. En el siguiente apartado se van a analizar las características específicas de los contratos indefinidos que habiéndose iniciado en el período de análisis (2005-2009) terminan dentro del periodo observado. Para ello, se va a utilizar una definición de tipo de contrato que combina la existencia o no de bonificaciones con el tipo de despido, de tal manera que se dispone de ocho categorías de contratos. En primer lugar, se van a describir cuáles son las características de los episodios de empleo indefinido que terminan y las causas por las que esto sucede, para, posteriormente comparar estas características con las de los episodios que no terminan a través

de la estimación de un sencillo modelo logit de probabilidad. En el siguiente apartado, se analizará la probabilidad de salir de un episodio de empleo indefinido mediante un modelo de riesgos en competencia y, para terminar el capítulo se realiza un análisis de la situación posterior a la finalización de estos episodios que terminan entre 2005 y 2009.

## **2. La caracterización de los episodios que terminan**

En el Cuadro 28 se presenta la distribución de los contratos indefinidos según si causan baja o no en el período 2005-2009. De los episodios de empleo indefinido que comienzan en este periodo, aproximadamente la mitad, un 54 por ciento, terminan antes de 2010, lo que supone 99.743 episodios.

Cuadro 28 Distribución de los contratos indefinidos según si causan baja o no entre 2005-2009, según tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                             | %BAJA | %ALTA | TOTAL  |
|-----------------------------|-------|-------|--------|
| <i>Mayor despido</i>        |       |       |        |
| Ordinarios                  | 57,79 | 42,21 | 69799  |
| Conversiones bonificadas    | 61,04 | 38,96 | 11473  |
| Iniciales bonificados       | 61,69 | 38,31 | 10503  |
| Conversiones no bonificadas | 42,53 | 57,47 | 33057  |
| <i>Menor despido</i>        |       |       |        |
| Ordinarios                  | 58,13 | 41,87 | 3762   |
| Conversiones bonificadas    | 52,31 | 47,69 | 11081  |
| Iniciales bonificados       | 61,69 | 38,31 | 23477  |
| Conversiones no bonificadas | 49,20 | 50,80 | 19106  |
| TOTAL porcentaje            | 54,73 | 45,27 |        |
| TOTAL absoluto              | 99743 | 82515 | 182258 |

Por tipo de contrato son las conversiones bonificadas de mayor despido y los iniciales bonificados de mayor y menor despido los que terminan en mayor proporción, en un 61 por ciento, seguidos de los ordinarios de mayor y menor despido, con un 58 por ciento. A la vista de estos porcentajes cabría cuestionarse la estabilidad del empleo indefinido ya que la proporción de los contratos iniciados entre 2005 y 2009 que finaliza en ese mismo periodo es más del 50 por ciento. Pero hay que tener en cuenta que es posible que las empresas prescindan antes de los indefinidos más recientes que de otros con mayor antigüedad, ya que la indemnización en caso de despido será menor, tanto si se trata de contratos con despido de 45 días como de 33.

Cuadro 29 Distribución de los contratos según causan baja o no entre 2005-2009, porcentaje de episodios de mujeres en cada situación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                             | %BAJA<br>MUJERES | %MUJERES<br>EN CADA<br>TIPO DE<br>CONTRATO |
|-----------------------------|------------------|--------------------------------------------|
| <i>Mayor despido</i>        |                  |                                            |
| Ordinarios                  | 31,72            | 33,39                                      |
| Conversiones bonificadas    | 37,91            | 37,76                                      |
| Iniciales bonificados       | 75,01            | 73,59                                      |
| Conversiones no bonificadas | 35,29            | 39,07                                      |
| <i>Menor despido</i>        |                  |                                            |
| Ordinarios                  | 37,81            | 40,70                                      |
| Conversiones bonificadas    | 38,77            | 38,19                                      |
| Iniciales bonificados       | 49,05            | 48,22                                      |
| Conversiones no bonificadas | 35,57            | 37,87                                      |
| TOTAL porcentaje            | 38,89            | 39,84                                      |
| TOTAL absoluto              | 38793            | 72605                                      |

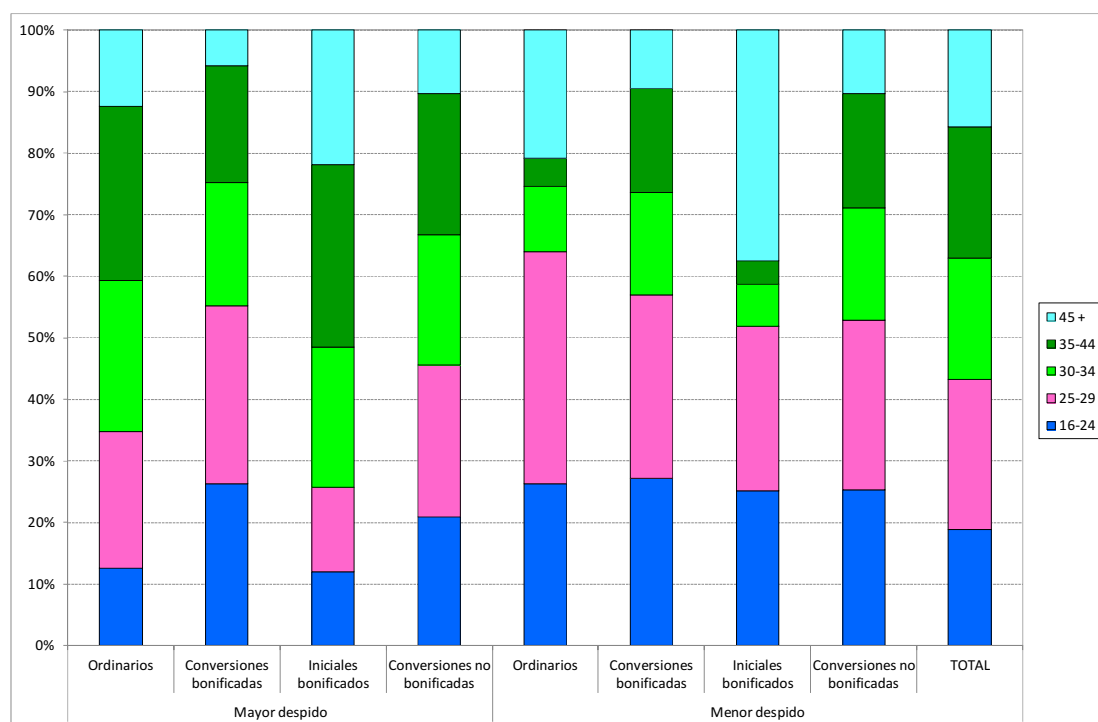
En el Cuadro 29 se observa que de los episodios que terminan un 39 por ciento (38.793) corresponden a mujeres. Destaca el que en los contratos iniciales bonificados de mayor despido el porcentaje de mujeres aumenta hasta el 75 por ciento, si bien es cierto que por existir bonificaciones específicas para este colectivo también es el tipo de contrato en el que hay más mujeres. En todos los casos la proporción de bajas correspondientes a mujeres coincide con la proporción de mujeres en ese tipo de contrato.

En cuanto a la nacionalidad de los individuos que ocupan esos contratos indefinidos, se observa en el Cuadro 30 que la distribución de las bajas es similar a la distribución de nacionalidades en cada categoría. De todos los contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009 el 10 por ciento corresponden a extranjeros y también son el 10 por ciento de los que terminan. Los porcentajes más altos corresponden a las conversiones no bonificadas, alrededor del 16 por ciento. Y los más bajos a las conversiones bonificadas. No se observan diferencias entre el mayor y el menor despido.

Cuadro 30 Distribución de los contratos según causan baja o no entre 2005-2009, porcentaje de episodios de extranjeros en cada situación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                             | %BAJA<br>EXTRANJEROS | %TOTAL<br>EXTRANJEROS |
|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Mayor despido               |                      |                       |
| Ordinarios                  | 12,68                | 11,43                 |
| Conversiones bonificadas    | 0,07                 | 0,21                  |
| Iniciales bonificados       | 6,90                 | 7,27                  |
| Conversiones no bonificadas | 16,78                | 16,73                 |
| Menor despido               |                      |                       |
| Ordinarios                  | 8,92                 | 8,35                  |
| Conversiones bonificadas    | 0,28                 | 0,32                  |
| Iniciales bonificados       | 7,19                 | 7,20                  |
| Conversiones no bonificadas | 15,16                | 13,18                 |
| TOTAL                       | 10,63                | 10,34                 |

Gráfico 11 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por grupo de edad. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

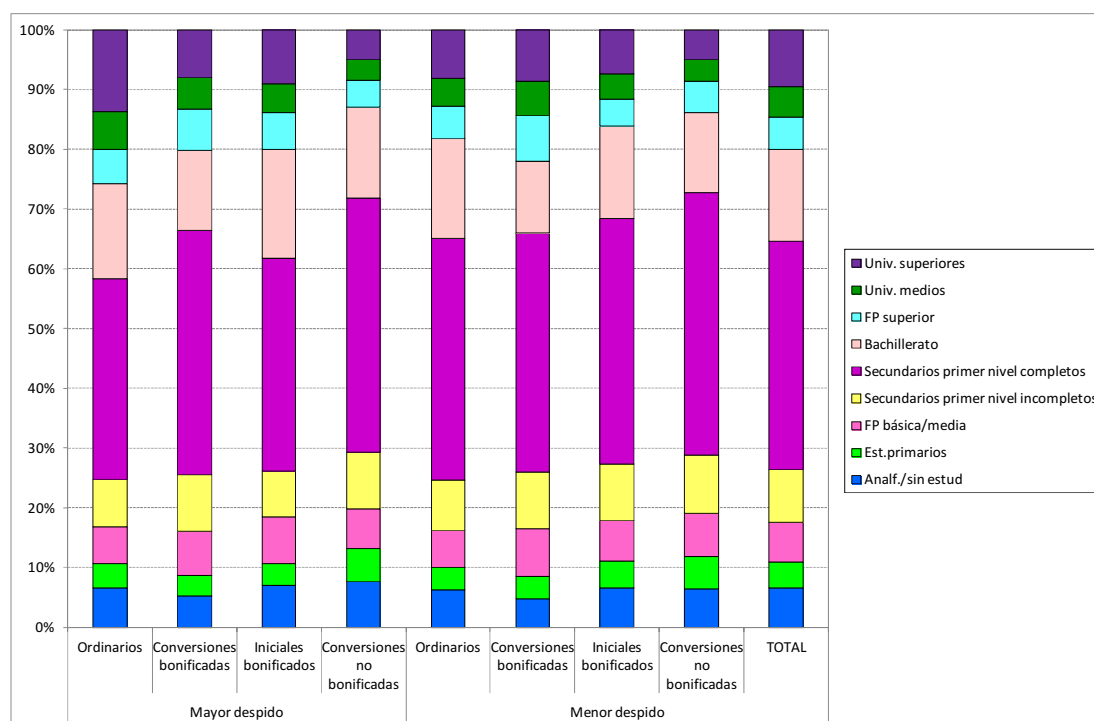


Por grupos de edad hay que señalar (Gráfico 11) que algo más del 40 por ciento de los contratos que finalizan corresponden a menores de 30 años,

aunque se observan diferencias entre los distintos tipos de contratos. Así, en los contratos ordinarios de menor despido hay un porcentaje superior al 60 por ciento de menores de 30 años, mientras que en los ordinarios de mayor despido la proporción es del 35 por ciento.

En el caso de las conversiones bonificadas, tanto con mayor como con menor despido el porcentaje está alrededor del 50 por ciento. En los iniciales bonificados, en ambos tipos de despido, es mayor el peso de los que están por encima de 30 años. En concreto, en los de mayor despido hay casi un 30 por ciento entre 35 y 44 años y en los de menor despido un 40 por ciento mayores de 45 años. A la vista de la distribución por edades de los contratos que finalizan cabe pensar que hay una correlación entre las edades de los que finalizan y las edades de los que ocupan esos contratos. Así, por ejemplo, las bonificaciones a los mayores de 45 años hacen que este colectivo tenga un peso relevante en los contratos iniciales bonificados y, por tanto, en los contratos de este tipo que finalizan.

Gráfico 12 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por nivel de estudios. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



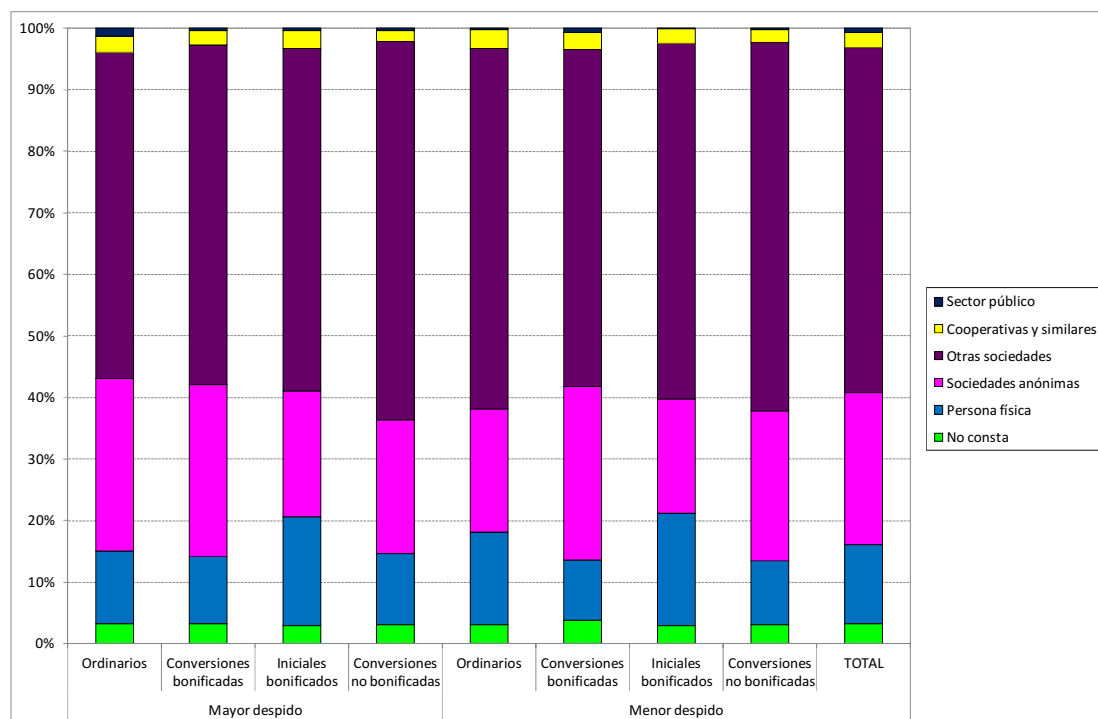
En el Gráfico 12 se recoge la distribución por niveles de estudios de los contratos finalizados, y se observa que más del 60 por ciento corresponden a individuos que tienen estudios secundarios de primer nivel o menos. Esta

proporción asciende al 70 por ciento en las conversiones no bonificadas, con ambos tipos de despido, y se encuentra por debajo en el caso de los ordinarios con mayor despido, en los que el porcentaje de universitarios es del 20 por ciento. Excepto estas diferencias, la distribución es muy parecida en todos los contratos.

La mayoría de los contratos que finalizan corresponden al nivel de estudios secundarios de primer nivel completos, seguidos por los de bachillerato. Al igual que en la distribución por edades, la distribución por estudios de los que terminan es similar a la distribución por estudios de todos los contratos indefinidos iniciados. Así, los contratos iniciados en los que el individuo tiene estudios secundarios suponen el 45 por ciento de todos los episodios y en los que tiene estudios universitarios el 17 por ciento.

Para conocer las características del empleo que finaliza se analiza, en primer lugar, el tipo de empresa, que puede ser una persona física, una sociedad anónima, otro tipo de sociedad, una cooperativa o el sector público.

Gráfico 13 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por tipo de empresa. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



En el Gráfico 13 se presenta esta distribución para todos los tipos de contratos. Si los contratos iniciados se asocian en un 28 por ciento de los casos a una sociedad anónima y en un 52 por ciento a otro tipo de sociedad, en la

distribución de los que terminan los porcentajes son parecidos, 24 por ciento sociedad anónima, 56 por ciento otras sociedades.

Cuando se comparan los diferentes tipos de contrato se observa que hay algunas diferencias aunque no muy significativas. Por ejemplo, en los iniciales bonificados con cualquier tipo de despido es en los que hay más episodios que terminan en empresas de personas físicas, alrededor de un 18 por ciento. En las conversiones bonificadas de mayor y menor despido y en los iniciales de mayor despido los episodios que terminan en sociedades anónimas suponen el 28 por ciento de los que finalizan, siendo este porcentaje el más alto. Y en las conversiones bonificadas los episodios finalizados en otro tipo de sociedades son el 60 por ciento de los que terminan.

El porcentaje de los que terminan que son contratos en el sector público es muy pequeño, siendo el porcentaje más alto el de los ordinarios de mayor despido y no llega al 2 por ciento.

El enlace de la MCVL con los datos del registro de contratos permite conocer la ocupación de cada episodio de empleo, en el Gráfico 14 se recoge la distribución de los episodios de empleo indefinido que terminan por grupo de ocupación. Los grupos en los que hay más episodios que finalizan coinciden también con los grupos que tienen más episodios iniciados; son los Trabajadores no cualificados (15 por ciento), Administrativos (15 por ciento), Directivos y Técnicos (14 por ciento) y Profesionales de apoyo (13 por ciento). Por tipo de contrato en los iniciales bonificados y en los ordinarios de mayor despido la proporción de contratos de Directivos y Técnicos que terminan es superior a la media, 28 y 22 por ciento respectivamente. Los episodios finalizados de Profesionales de apoyo destacan en los contratos ordinarios de mayor y menor despido (15 por ciento). La finalización de episodios de la categoría de Trabajadores de servicios presenta más peso en los contratos iniciales bonificados de mayor y menos despido (26 y 28 por ciento). En las conversiones no bonificadas de mayor y menor despido suponen un 31 por ciento los contratos que terminan de Trabajadores semi y no cualificados.

Gráfico 14 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por grupo de ocupación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

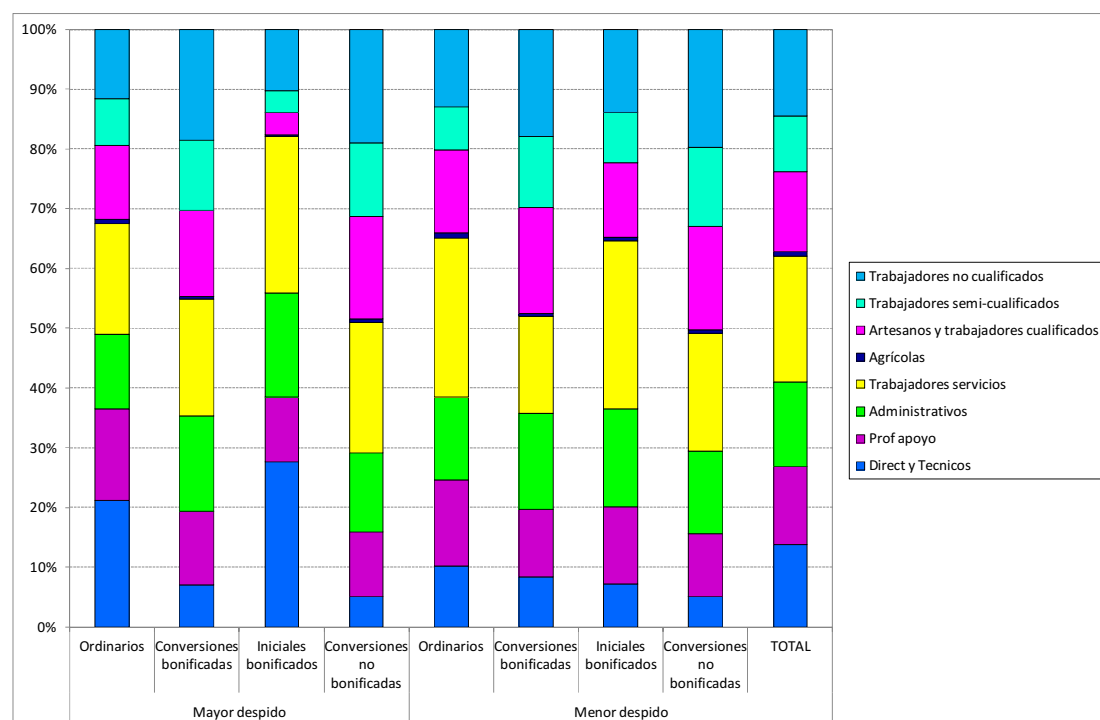
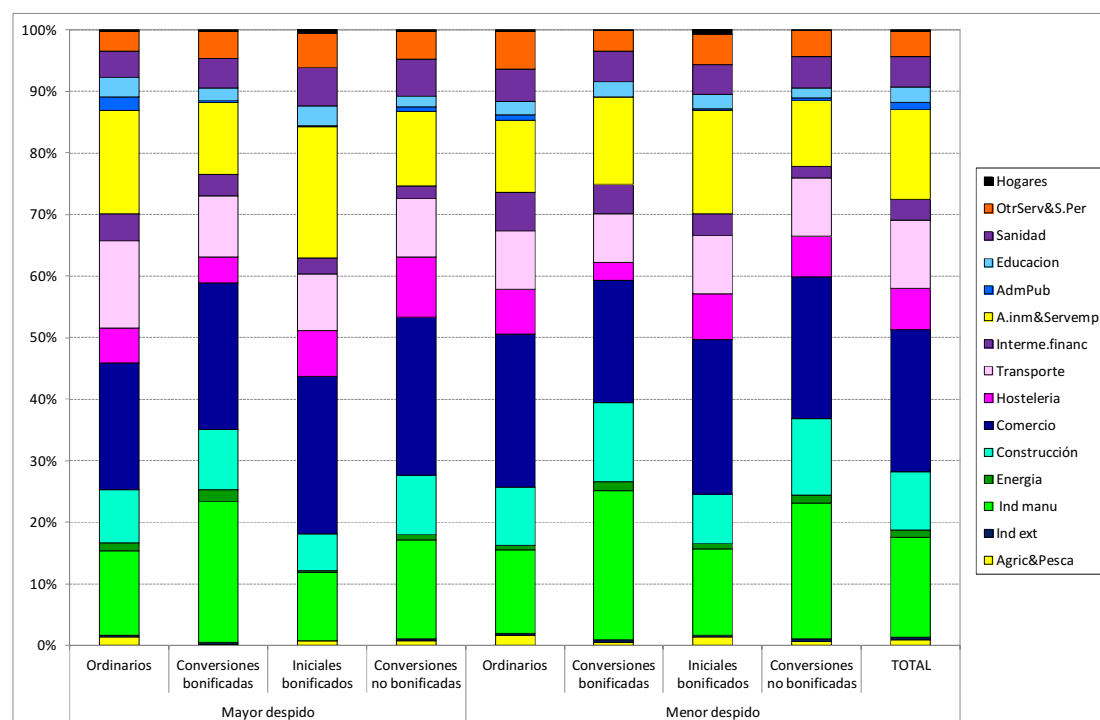
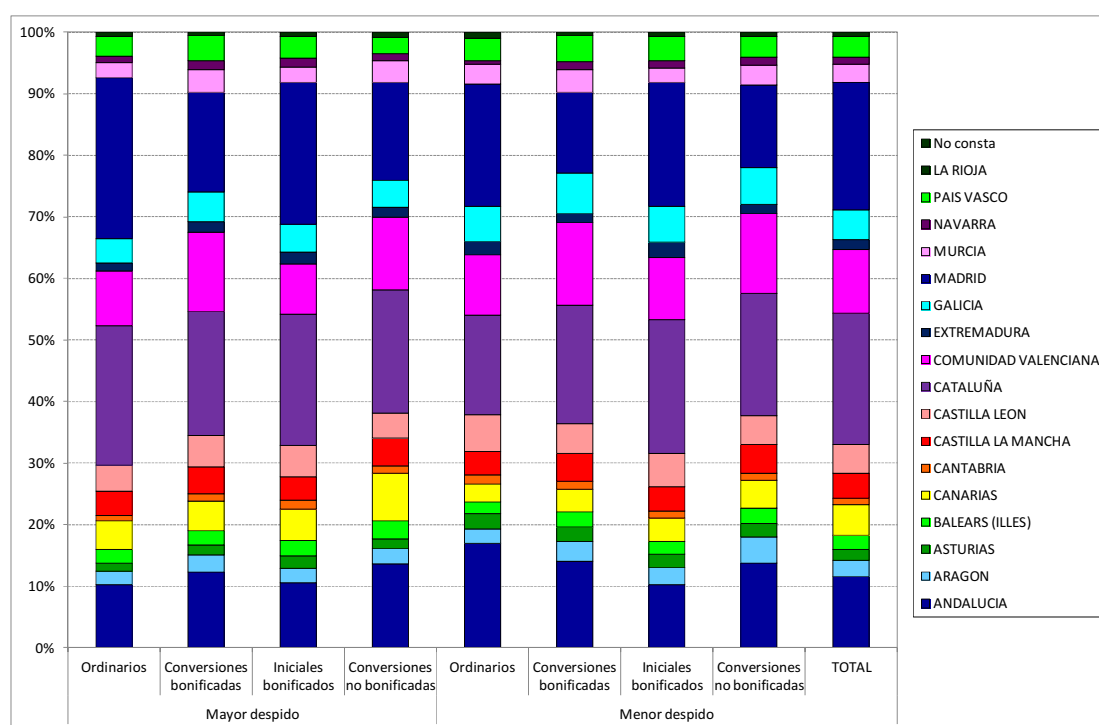


Gráfico 15 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por rama de actividad. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



En el Gráfico 15 se ofrece la distribución de los contratos terminados por rama de actividad. Las tres ramas con más peso en los episodios que finalizan son el Comercio (23 por ciento), la Industria Manufacturera (16 por ciento) y Actividades Inmobiliarias y Servicios a Empresas (14 por ciento). Los episodios terminados en los que hay mayor proporción perteneciente a la Industria Manufacturera corresponden a conversiones bonificadas de mayor y menor despido. En los iniciales bonificados de mayor y menor despido, un 25 por ciento de los finalizados son del Comercio, lo mismo que en las conversiones no bonificadas de mayor despido. Y en los iniciales bonificados de mayor despido un 21 por ciento de los episodios terminados son de la rama Administración Inmobiliaria y Servicios a Empresas.

Gráfico 16 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por Comunidad Autónoma. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

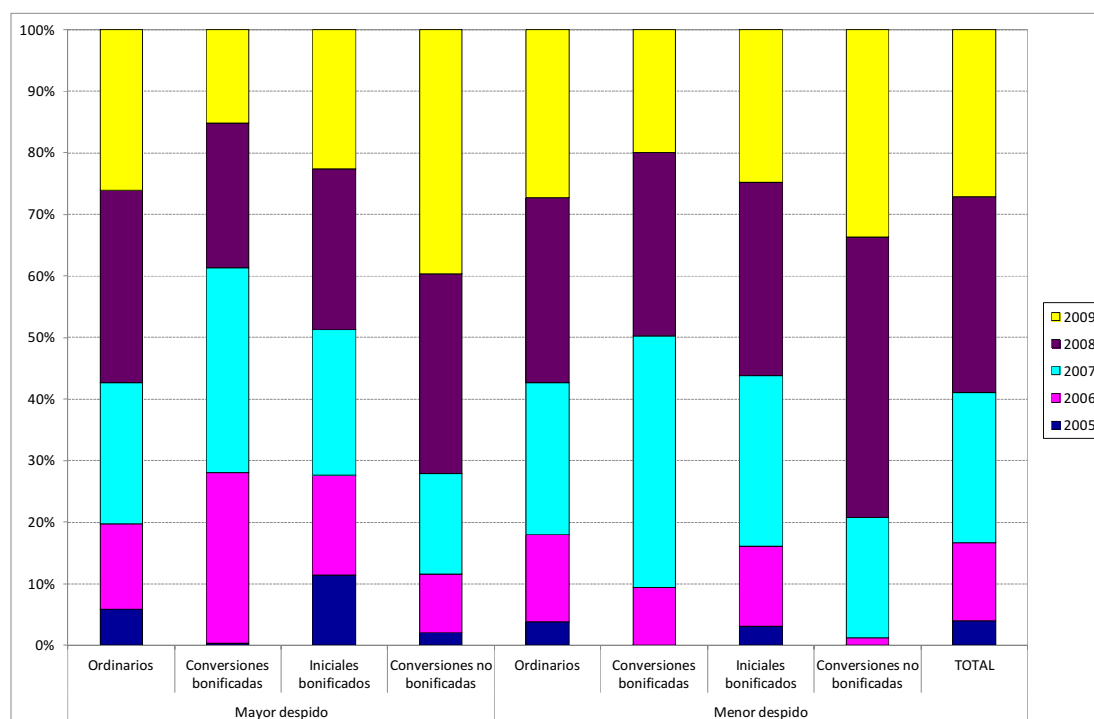


En el Gráfico 16 se puede observar la distribución por Comunidad Autónoma en la que se encuentra la empresa, en este caso, hay una correlación muy alta entre las Comunidades Autónomas en la que más contratos terminan y aquellas en las que más contratos se registran, en concreto Andalucía, Cataluña y Madrid. Así mismo, no se aprecian diferencias entre los distintos tipos de

contratos, en todos ellos, la proporción de terminados es mayor en estas tres comunidades.

Otra característica que se analiza es el año en el que terminan los contratos. Según se puede observar en el Gráfico 17 todos son episodios de empleo indefinido iniciados entre 2005 y 2009 que terminan también en ese periodo.

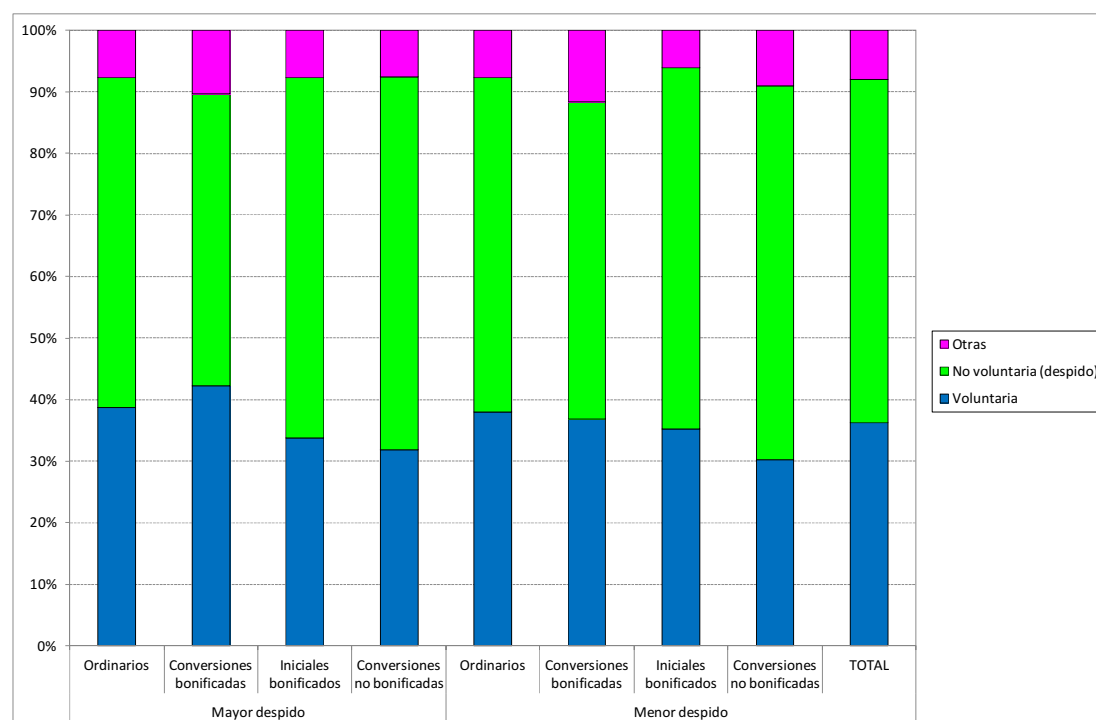
Gráfico 17 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por año de baja. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



En 2008 finalizan un 32 por ciento de todos los que terminan y en 2009 un 27 por ciento. No cabe duda de que esta distribución está reflejando los efectos de la crisis económica. La distribución para cada tipo de contrato presenta algunas diferencias, de los ordinarios de mayor y menor despido finalizados, un 57 por ciento termina entre 2008 y 2009. En las conversiones bonificadas de mayor despido terminan un 60 por ciento entre 2006 y 2007 y en las de menor despido terminan un 40 por ciento en 2007. Y en las conversiones no bonificadas de los dos tipos de despido cerca del 80 por ciento de las finalizaciones se producen entre 2008 y 2009.

En el Gráfico 18 se muestra la causa de la baja de los episodios que terminan, por tipo de contrato. La causa de baja se ha agrupado en tres categorías, voluntaria, no voluntaria (despido) y otras causas. El 56 por ciento de los episodios finalizados lo hacen por despido, el 36 por ciento de forma voluntaria y el 8 por ciento restante por otros motivos.

Gráfico 18 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por causa de baja. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



Un 60 por ciento de las conversiones no bonificadas que terminan lo hacen por despido, tanto las de mayor como las de menor despido. Y un 59 por ciento de los iniciales bonificados de mayor y menor despido. En el resto de los tipos de contratos, la proporción de los que terminan por despido es menor, aunque es la causa mayoritaria en la finalización de todos los tipos de contrato analizados.

Un aspecto que también resulta interesante analizar es cuál ha sido el episodio previo al de empleo indefinido. Las situaciones previas posibles se han agrupado en "prestación por desempleo", "empleo por cuenta propia", "otros empleos", "empleo indefinido" o "primer episodio" si no hay ningún episodio anterior. Como paso previo, en el Cuadro 31, se presenta el episodio anterior de todos los episodios de empleo indefinido por tipo de contrato. Aproximadamente un 4 por ciento de estos episodios son los primeros episodios de estos

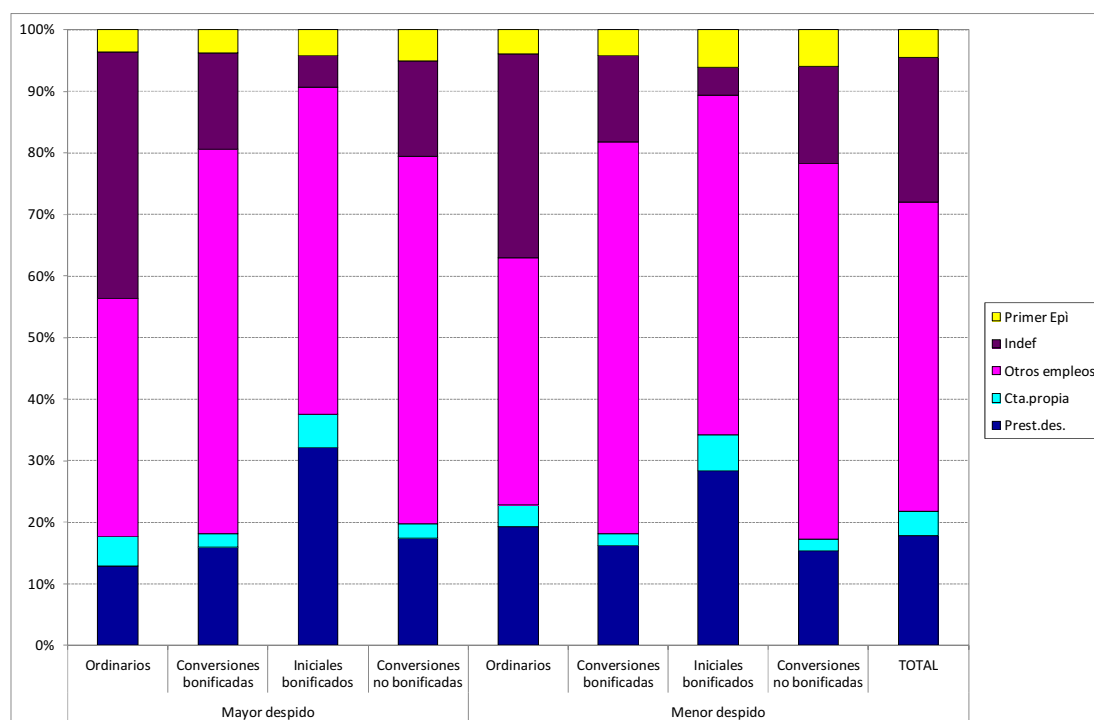
individuos, es decir, es la primera vez que aparecen con un alta en la seguridad social. Un 18 por ciento tuvieron un alta en prestación por desempleo, un 4 por ciento un empleo por cuenta propia, un 49 por ciento tuvo un empleo de otro tipo (principalmente temporal) y un 24 por ciento tuvo previamente otro contrato indefinido.

Cuadro 31 Distribución de todos los contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009 según el episodio anterior registrado. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                             | PRESTACIÓN<br>DESEMPLEO | CUENTA<br>PROPIA | OTROS<br>EMPLEOS | INDEFINIDO | PRIMER<br>EPISODIO | TOTAL   |
|-----------------------------|-------------------------|------------------|------------------|------------|--------------------|---------|
| <i>Mayor despido</i>        |                         |                  |                  |            |                    |         |
| Ordinarios                  | 12,66                   | 4,97             | 36,64            | 42,23      | 3,51               | 69.797  |
| Conversiones bonificadas    | 15,64                   | 2,09             | 62,87            | 15,52      | 3,89               | 11.472  |
| Iniciales bonificados       | 34,11                   | 5,64             | 50,72            | 5,15       | 4,38               | 10.503  |
| Conversiones no bonificadas | 18,43                   | 2,35             | 57,64            | 16,19      | 5,40               | 33.057  |
| <i>Menor despido</i>        |                         |                  |                  |            |                    |         |
| Ordinarios                  | 19,88                   | 3,24             | 39,23            | 34,29      | 3,35               | 3.762   |
| Conversiones bonificadas    | 14,67                   | 1,62             | 65,44            | 13,34      | 4,93               | 11.081  |
| Iniciales bonificados       | 30,11                   | 6,36             | 52,66            | 4,63       | 6,24               | 23.477  |
| Conversiones no bonificadas | 15,19                   | 1,79             | 60,57            | 16,77      | 5,69               | 19.105  |
| TOTAL                       | 17,91                   | 3,96             | 49,29            | 24,25      | 4,59               | 182.254 |

El análisis por tipo de contrato muestra, como cabía esperar, que alrededor de un 60 por ciento de las conversiones procede de otro tipo de empleo no indefinido. Los indefinidos ordinarios de mayor y menor despido son los que han sido precedidos en mayor proporción por otro contrato indefinido. Y los iniciales bonificados son los que en mayor medida proceden de una prestación por desempleo. En el Gráfico 19 se presenta la misma distribución que en el cuadro anterior, pero solo para los contratos indefinidos iniciados y que terminan entre 2005-2009. En el gráfico se observa que no hay diferencias entre la distribución de todos los episodios y los que terminan.

Gráfico 19 Distribución de los contratos indefinidos que terminan por el episodio anterior.  
(Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



Con el fin de resumir todas las características descritas previamente y para saber si hay alguna diferencia significativa entre los contratos indefinidos que terminan y los que siguen vigentes al final de 2009, se ha estimado un modelo logit de probabilidad. La variable dependiente toma el valor 1 si se observa la finalización del episodio y el valor 0 si sigue vivo. Las variables explicativas son las que ya se han descrito. Los coeficientes estimados y su significatividad se recogen en el Cuadro 32.

Cuadro 32 Probabilidad de que un contrato indefinido iniciado en el período 2005-2009 cause baja en ese período. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|              |             | COEF  | SIG. | EXP(B) |
|--------------|-------------|-------|------|--------|
| Sexo         | Varón (&)   |       |      |        |
|              | Mujer       | -0,04 | *    | 0,96   |
| Edad         | 16-24       | 0,08  | **   | 1,09   |
|              | 25-29 (&)   |       |      |        |
|              | 30-34       | -0,08 | **   | 0,92   |
|              | 35-44       | -0,18 | **   | 0,83   |
|              | 45 +        | -0,28 | **   | 0,76   |
| Nacionalidad | Español (&) |       |      |        |
|              | Extranjero  | 0,35  | **   | 1,42   |

|                  |                                           |       |    |      |
|------------------|-------------------------------------------|-------|----|------|
| Estudios         | Analfabetos/sin estudios                  | 0,16  | ** | 1,17 |
|                  | Estudios primarios                        | 0,09  | *  | 1,09 |
|                  | FP básica/media                           | -0,15 | ** | 0,86 |
|                  | Secundarios primer nivel incompletos      | 0,01  |    | 1,01 |
|                  | Secundarios primer nivel completos(&)     |       |    |      |
|                  | Bachillerato                              | -0,03 |    | 0,97 |
|                  | FP superior                               | -0,27 | ** | 0,76 |
|                  | Universitarios medios                     | -0,24 | ** | 0,79 |
|                  | Universitarios superiores                 | -0,26 | ** | 0,77 |
| CCAA             | Andalucía (&)                             |       |    |      |
|                  | Aragón                                    | -0,10 | *  | 0,90 |
|                  | Asturias                                  | -0,16 | ** | 0,85 |
|                  | Baleares                                  | 0,11  | *  | 1,11 |
|                  | Canarias                                  | 0,07  | *  | 1,07 |
|                  | Cantabria                                 | -0,16 | *  | 0,85 |
|                  | Castilla-La Mancha                        | 0,03  |    | 1,03 |
|                  | Castilla y León                           | -0,09 | *  | 0,92 |
|                  | Cataluña                                  | 0,12  | ** | 1,13 |
|                  | Comunidad Valenciana                      | 0,10  | ** | 1,11 |
|                  | Extremadura                               | -0,14 | *  | 0,87 |
|                  | Galicia                                   | -0,20 | ** | 0,82 |
|                  | Madrid                                    | 0,12  | ** | 1,13 |
|                  | Murcia                                    | 0,10  | *  | 1,11 |
|                  | Navarra                                   | -0,14 | *  | 0,87 |
|                  | País Vasco                                | -0,24 | ** | 0,78 |
|                  | La Rioja                                  | 0,04  |    | 1,05 |
|                  | Ceuta y Melilla                           | 0,09  |    | 1,09 |
| Tipo de contrato | Mayor despido ordinarios (&)              |       |    |      |
|                  | Mayor despido conversiones bonificadas    | -0,70 | ** | 0,50 |
|                  | Mayor despido iniciales bonificados       | 0,01  |    | 1,01 |
|                  | Mayor despido conversiones no bonificadas | -0,93 | ** | 0,39 |
|                  | Menor despido ordinarios                  | -0,02 |    | 0,98 |
|                  | Menor despido conversiones bonificadas    | -0,95 | ** | 0,39 |
|                  | Menor despido iniciales bonificados       | 0,00  |    | 1,00 |
|                  | Menor despido conversiones no bonificadas | -0,95 | ** | 0,39 |
| Año de inicio    | 2005 (&)                                  |       |    |      |
|                  | 2006                                      | -0,23 | ** | 0,79 |
|                  | 2007                                      | -0,63 | ** | 0,53 |
|                  | 2008                                      | -1,30 | ** | 0,27 |
|                  | 2009                                      | -2,40 | ** | 0,09 |
| Ocupación        | Directivos y Técnicos                     | -0,30 | ** | 0,74 |

|                    |                                       |       |    |      |
|--------------------|---------------------------------------|-------|----|------|
|                    | Profesionales apoyo                   | -0,11 | ** | 0,90 |
|                    | Administrativos                       | -0,25 | ** | 0,78 |
|                    | Trabajadores servicios (&)            |       |    |      |
|                    | Agrícolas                             | -0,22 | *  | 0,80 |
|                    | Artesanos y trabajadores cualificados | -0,15 | ** | 0,86 |
|                    | Trabajadores semi-cualificados        | -0,19 | ** | 0,83 |
|                    | Trabajadores no cualificados          | -0,16 | ** | 0,85 |
| Actividad          | Agricultura y Pesca                   | 0,33  | ** | 1,39 |
|                    | Industria extractiva                  | -0,11 |    | 0,90 |
|                    | Industria manufacturera               | -0,18 | ** | 0,84 |
|                    | Energía                               | -0,80 | ** | 0,45 |
|                    | Construcción                          | 0,58  | ** | 1,79 |
|                    | Comercio (&)                          |       |    |      |
|                    | Hostelería                            | 0,34  | ** | 1,40 |
|                    | Transporte                            | 0,15  | ** | 1,16 |
|                    | Interme. financiera                   | -0,19 | ** | 0,83 |
|                    | A.inm & Servicios empresas            | 0,24  | ** | 1,27 |
|                    | Adm Pública                           | -0,18 | *  | 0,83 |
|                    | Educación                             | -0,22 | ** | 0,80 |
|                    | Sanidad                               | -0,16 | ** | 0,85 |
|                    | OtrServ & S.Personales                | 0,07  | *  | 1,07 |
|                    | Hogares                               | -1,17 | ** | 0,31 |
| Tipo empresa       | No consta                             | 0,11  | ** | 1,12 |
|                    | Persona física                        | 0,63  | ** | 1,87 |
|                    | Sociedades anónimas (&)               |       |    |      |
|                    | Otras sociedades                      | 0,44  | ** | 1,55 |
|                    | Cooperativas y similares              | -0,30 | ** | 0,74 |
|                    | Sector público                        | -0,90 | ** | 0,41 |
| Situación anterior | Prestación desempleo (&)              |       |    |      |
|                    | Cuenta propia                         | -0,15 | ** | 0,86 |
|                    | Otros empleos                         | -0,06 | ** | 0,94 |
|                    | Indefinido                            | -0,23 | ** | 0,79 |
|                    | Primer episodio                       | -0,26 | ** | 0,77 |
| CONSTANTE          |                                       | 1,28  | ** | 3,58 |

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

Los resultados muestran que es menos probable que un episodio termine si es una mujer quien ocupa el empleo. Los más jóvenes tienen mayor probabilidad de que termine el contrato que los más mayores. La estabilidad laboral de las personas de más edad puede estar relacionada con los posibles costes derivados de un despido, las empresas prefieren despedir a los que tienen menos antigüedad, porque en caso de que les corresponda una indemnización

esta será menor. También, los jóvenes habitualmente presentan una tasa de rotación mayor porque de forma voluntaria cambian de empleo buscando mejorar en su carrera profesional.

La variable que recoge la nacionalidad muestra que los episodios de extranjeros tienen mayor probabilidad de terminar que los de los nacionales. En cuanto al nivel de estudios, es más probable la finalización cuanto menor es el nivel de estudios. Tomando como referencia Andalucía, las Comunidades Autónomas en las que es significativamente menos probable que el episodio de empleo indefinido termine son Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla y León, Extremadura, Galicia y Navarra. Y, por el contrario, la probabilidad de terminar es significativamente mayor en Canarias, Cataluña, Valencia, Madrid y Murcia.

Por tipo de contrato, los únicos coeficientes significativos son los de las conversiones, presentando todos ellos signo negativo, es decir, es menos probable que termine un contrato indefinido en este periodo si se trata de una conversión, bonificada o no, y con mayor o menor despido. Este resultado es coherente con el que se obtiene de las estimaciones de los modelos de duración, en los que los perfiles de supervivencia muestran que los episodios de conversiones son los que tienen mayor duración entre todos los contratos indefinidos.

Respecto a los contratos iniciados en 2005, es menos probable que terminen los que se inician en cualquiera de los años posteriores. Tomando como referencia a los trabajadores de servicios, en cualquier otro grupo de ocupación es menos probable que termine el episodio de empleo indefinido. Y es más probable que finalice un episodio en las ramas de agricultura, construcción, hostelería, transporte, servicios a empresas y servicios personales.

Por tipo de empresa, siendo la sociedad anónima la referencia, es más probable que termine un contrato indefinido si es una persona física u otro tipo de sociedad y menos si es una cooperativa o el sector público. La variable sobre el episodio previo, muestra que la probabilidad de terminar es mayor para los que previamente tuvieron una prestación que para el resto.

### ***3. Análisis de la probabilidad de salir de un episodio de empleo indefinido: riesgos en competencia***

Cuando se analiza el tiempo que dura un empleo indefinido, no sólo interesa conocer el papel que juega cada una de las variables explicativas del empleo en su duración, sino también, cuál es la causa que explica que el empleo termine y cómo afectan estas variables a la probabilidad de que se produzca la finalización por cada uno de esos motivos.

Por ello, una vez que se ha analizado la probabilidad de que termine un empleo indefinido, se ha estudiado el efecto de las características de las personas y de los empleos sobre su duración y se han visto que existen diferentes causas que explican la finalización, cabe preguntarse ante este tipo de salidas, qué probabilidad hay de que se produzca cada una de ellas, cómo condicionan la duración del empleo indefinido y qué es lo que puede explicar que se produzca un determinado tipo de salida.

Ahora bien, se puede ir más allá. Hasta ahora se ha supuesto que la salida del empleo indefinido tenía lugar hacia un solo estado, que era simplemente su finalización sin más, de modo que únicamente se tenía en cuenta que el episodio había terminado, sin considerar hacia dónde. Sin embargo, no solo son diversos los motivos que pueden dar lugar a la terminación del episodio de empleo indefinido, sino que también son diversas las situaciones en las que puede terminar el individuo que se encontraba ocupado en dicho empleo. Esto significa que, de la misma manera que se puede estudiar la duración del desempleo, cómo se explica que una persona salga de él y cuál es la trayectoria posterior del individuo, se puede estudiar la duración de un episodio de empleo, analizando por qué termina y qué ocurre a continuación.

Es decir, de la misma manera que se estudia el tiempo que tarda en salir del desempleo un individuo, teniendo en cuenta si la salida se produce por la entrada en un empleo o por el abandono de la actividad, también se puede estudiar el tiempo que dura un episodio de empleo indefinido teniendo en cuenta cuándo se termina y por qué.

Este tipo de análisis se puede realizar a partir de los modelos que estudian riesgos en competencia, o Competing risk models según terminología anglosajona.

En primer lugar, se van a identificar los episodios que siguen en alta y los que terminaron al final del periodo de observación. Según los datos analizados, presentados en el Cuadro 33, más del 54,7 por ciento de los episodios de empleo indefinido habían terminado al finalizar el periodo.

Cuadro 33 Número de episodios "vivos" al finalizar el periodo. (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

|         | EPISODIOS | PORCENTAJE |
|---------|-----------|------------|
| De baja | 99.743    | 54,7       |
| En alta | 82.515    | 45,3       |
| Total   | 182.258   | 100,0      |

Ahora bien, cabe preguntarse cuáles fueron los motivos que pudieron originar dichas salidas, y si pueden tener algo que ver con el tipo de situación que vive en individuo en la siguiente observación cuando ésta existe. Esta información se detalla en el Cuadro 34.

Los motivos de baja que se incluyen en la MCVL se han agregado para evitar celdas vacías en las siguientes categorías: baja voluntaria, baja no voluntaria, originada por un despido, y otras causas, grupo en el que se agregan el resto de los motivos (fusión o absorción, fallecimiento, pensionista, baja de oficio, huelga, excedencias, suspensiones, etc.). Esta decisión se ha tomado para evitar introducir heterogeneidad en los dos grandes grupos de motivos, el voluntario y el obligatorio por despido individual.

No cabe duda de que la causa más común es la baja originada por un despido, seguida de la baja voluntaria. Cuando el origen de la baja es un despido, el peso de los que acceden a una prestación tras un despido es muy elevado (prácticamente el 57 por ciento), seguido de un peso no desdeñable de casos que ocupan posteriormente un empleo indefinido (20,6 por ciento) y del grupo que recoge los casos en los que se accede a un empleo temporal o de otro tipo, pero siempre por cuenta ajena, (16,34 por ciento). No se tiene información posterior en un 4,5 por ciento de los casos y sólo un 1,53 por ciento aparece en un empleo por cuenta propia.

Una cuestión interesante es que un porcentaje elevado de los casos en los que la baja registrada en el episodio indefinido es voluntaria terminan posteriormente en otros tipos de empleo (47,6 por ciento) o en otro empleo indefinido (40,5 por ciento).

El grupo que acoge a todos los demás motivos de causa de baja tiene un porcentaje muy elevado de casos con un episodio posterior que es también indefinido; así mismo destaca el hecho de que este grupo tiene el porcentaje de casos más alto sin información posterior (16, 5 por ciento).

Cuadro 34 Episodios en situación de baja en la Seguridad Social, clasificados según la situación del episodio siguiente del individuo y la causa que la originó (Fuente: Enlace MCVL-F y registro de contratos, 2005-2009)

|                           | CAUSA DE BAJA |                         |       |        | DISTRIBUCIÓN |                         |        |        |
|---------------------------|---------------|-------------------------|-------|--------|--------------|-------------------------|--------|--------|
|                           | Voluntaria    | No voluntaria (despido) | Otras | Total  | Voluntaria   | No voluntaria (despido) | Otras  | Total  |
| Prestación desempleo      | 184           | 31.706                  | 377   | 32.267 | 0,51         | 56,99                   | 4,72   | 32,35  |
| Cuenta propia             | 1.640         | 851                     | 141   | 2.632  | 4,54         | 1,53                    | 1,76   | 2,64   |
| Otros empleos             | 17.198        | 9.090                   | 1.002 | 27.290 | 47,62        | 16,34                   | 12,53  | 27,36  |
| Indefinido                | 14.640        | 11.439                  | 5.155 | 31.234 | 40,54        | 20,56                   | 64,48  | 31,31  |
| Sin información posterior | 2.450         | 2.550                   | 1.320 | 6.320  | 6,78         | 4,58                    | 16,51  | 6,34   |
| Total                     | 36.112        | 55.636                  | 7.995 | 99.743 | 100,00       | 100,00                  | 100,00 | 100,00 |

Otra cuestión interesante es que, dado que el periodo de observación comprende 5 años completos, puede existir alguna relación entre el tiempo que ha transcurrido entre la baja y el acceso a la siguiente situación. Por ejemplo, podría ocurrir que los 6.320 casos que no tienen observación siguiente y de ahí que no se disponga de información posterior a la baja, se deba a que no ha habido tiempo suficiente para encontrar otro empleo.

### 3.1. Especificación del modelo del análisis de las causas de finalización de un contrato indefinido

Se pueden identificar diferentes tiempos de supervivencia dependiendo de cuál sea la razón que explique por qué un episodio que se inició entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2009 continúa vigente al final del periodo de observación. Estos tiempos se determinan en función de cuatro posibles salidas que identifican los sucesos que se suponen en competencia: seguir en alta y estar censurado por la derecha al no ser posible observar terminación alguna, finalización del episodio por decisión voluntaria del trabajador, terminación de la relación laboral por causa de despido, o terminación del episodio por cualquier otro motivo. Si además se supone que la

correlación entre los factores no observables y que afectan a cada riesgo son independientes es posible estimar modelos de riesgos en competencia ("competing risk models").

Dadas las posibilidades que permite la MCVL, y con vistas a homogeneizar el periodo total analizado, se ha definido una ventana de observación común para todos los casos lo más amplia posible, de manera que se siguen los episodios a lo largo de tres años, es decir, 1095 días. Esto es así para que todos los episodios analizados tengan la posibilidad de ser observados durante el mismo tiempo. Evidentemente, esta decisión obliga a que sólo puedan analizarse los episodios iniciados entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2006, ya que son los únicos que pueden controlarse hacia delante durante 3 años gracias a la edición de la MCVL-F en 2007, 2008 y 2009.

Así pues, los sucesos en competencia se definen de la siguiente manera. La situación de censura (por la derecha) es aquélla que resulta porque en el momento final de observación, es decir, 1090 días después del inicio del episodio con un contrato indefinido a tiempo completo, el episodio se mantiene vigente y, por lo tanto, se encuentra como tal registrado en el sistema de la Seguridad Social. Si no es así, se considera que el episodio ha terminado (fallecido según la terminología de los modelos de duración). Y dado que pueden existir diferentes motivos que expliquen dicha terminación, se utilizan modelos de varias salidas. Los motivos de salida que se definen de acuerdo con las causas que se han detallado son: salida voluntaria, obligatoria por despido o por otras causas. El momento de salida se define como la fecha en la que cursa baja el episodio en el registro de afiliación a la Seguridad Social.

La duración del episodio es una variable continua, ya que se dispone de su valor en días. Se calcula dentro del periodo analizado como la diferencia entre el momento de inicio, es decir, la fecha de alta en el sistema de la Seguridad Social, corregida para tener en cuenta la posible modificación del contrato desde un temporal a un indefinido, y el último momento de observación a lo largo de la ventana definida.

Cuando la variable tiempo es continua, la función de verosimilitud del modelo de varias salidas se convierte en separable (Jenkins, 2005). Así, si las 3 posibles salidas planteadas anteriormente se denominan  $V$  (finalización por

causa voluntaria), D (finalización por despido individual) y O (otros motivos),  $\delta^V$ ,  $\delta^D$  y  $\delta^O$  son los indicadores binarios de salida (iguales a 1 si se produce la salida e iguales a 0 en caso de censura),  $\theta_V$ ,  $\theta_D$  y  $\theta_O$  son las tasas de salida de riesgo hacia cada uno de los tres motivos posibles y  $S_V$ ,  $S_D$  y  $S_O$  son las funciones de supervivencia correspondientes a cada uno de los motivos de salida y  $T$  es el tiempo transcurrido hasta la salida (o hasta la censura), el logaritmo de la aportación de un episodio de la muestra a la función de verosimilitud puede expresarse de la forma siguiente:

$$\ln V = \{ \delta^V \ln \theta_V (T) + \ln S_V (T) \} + \{ \delta^D \ln \theta_D (T) + \ln S_D (T) \} \\ + \{ \delta^O \ln \theta_O (T) + \ln S_O (T) \}$$

La consecuencia de esta expresión es que la aportación de cada uno de los motivos de la salida a la función de verosimilitud es separable. Por consiguiente, la estimación puede realizarse mediante modelos de destino único para cada uno de los tres destinos. La función de verosimilitud del modelo conjunto de varias salidas será la suma de las funciones de cada uno de los modelos independientes.

Para poder llevar a cabo la estimación, queda por determinar la forma supuesta de las funciones de supervivencia. En el análisis realizado en este trabajo, se ha optado por utilizar dos métodos y comparar sus resultados. Por un lado, se estiman modelos de salida única para cada uno de las tres causas de salida posible, suponiendo que la función de verosimilitud del modelo conjunto de varias salidas será la suma de las funciones de cada uno de los modelos independientes. Y por otro lado, esta estimación se compara con la obtenida por el método de Fine y Gray(1999)<sup>18</sup> como alternativa a la regresión de Cox (Cox 1972) para el análisis de supervivencia cuando existen riesgos en competencia.

En el caso de la primera estimación, se han seguido las indicaciones de Jenkins (2005), la forma supuesta de las funciones de supervivencia se ha establecido según el modelo paramétrico de Weibull. El procedimiento planteado suscita el problema de que para que los contrastes de hipótesis relativos a las

---

<sup>18</sup> El primer método utiliza el comando `streg` y el segundo el comando `stcrreg` del paquete estadístico STATA.

variables que afectan a las distintas salidas sean válidos, debe cumplirse el supuesto de que las tasas de riesgo deben seguir una forma proporcional. Resulta necesario, pues, realizar los contrastes pertinentes de dicha proporcionalidad. A tal fin, se realizará el contraste propuesto por Narendranathan y Stewart (1991), que se basa en los valores de las funciones de verosimilitud de cada uno de los modelos de salida y el de la función correspondiente al modelo de salida única, junto con el número de salidas observadas a cada uno de los destinos y el número de parámetros estimados en los modelos.

En cuanto a las variables explicativas que se van a utilizar en los modelos son las mismas que se han venido utilizando hasta ahora, aunque en algunos casos ha sido necesario agregar algunas categorías por problemas con el tamaño de las celdas:

- Características personales: sexo, edad, nivel de estudios. La nacionalidad no se ha podido incorporar por no haber casos suficientes de extranjero para que el análisis fuese significativo.

- Características del puesto de trabajo: comunidad autónoma en la que está inscrita la empresa, agregada según el nivel de renta, la rama de actividad, el tipo de empresa, el tamaño de la empresa, el grupo de ocupación y el tipo de contrato indefinido, diferenciando por tipo de coste de despido.

- Características de las trayectorias: se han incluido dos variables una relativa al tipo de contrato del que procedía el individuo cuando accedió al episodio analizado, y otra que indica cuántos episodios anteriores ha tenido en individuo. También se ha incluido el trimestre de entrada para controlar los posibles factores estacionales y los posibles cambios normativos, así como se considera la tasa de variación del nivel de empleo en dicho trimestre para controlar el ciclo.

### **3.2. Descriptivos de las causas de finalización de un contrato indefinido**

Antes de proceder a la estimación de los modelos, en el Cuadro 35 se presentan los descriptivos correspondientes a la muestra seleccionada en forma de indicadores de composición o de distribución de los distintos grupos de episodios en función de las variables explicativas que se incorporan en las

estimaciones. En las columnas del cuadro se establecen los valores correspondientes al total y a las cuatro salidas posibles definidas según el tipo de situación que se observa al finalizar el periodo. La primera línea del cuadro indica el número de casos muestrales existentes en cada categoría de salida y constituye, pues, la base de los porcentajes que aparecen en el cuadro. También se ha incorporado una primera columna en la que se presentan los valores muestrales correspondientes a cada categoría de las variables explicativas.

La distribución entre hombres y mujeres indica que el porcentaje de mujeres es siempre inferior, aunque se aproxima al 50 por ciento en los casos en los que la salida ha sido por despido o por otras causas.

En cuanto a la edad, son muchos más los trabajadores que tienen 45 años o más y accedieron a un empleo indefinido a través de un episodio que se inició entre 2005 y 2006. En promedio son algo más jóvenes los que finalizan por causas voluntarias o por despido.

Algo más de un tercio de los trabajadores que ocupan los puestos de trabajo que se están analizando tienen estudios secundarios y de ahí, que en todas las posibles salidas sean el grupo predominante. Ahora bien, cabe destacar que cuanto mayor es el nivel de estudios del trabajador, más probable es que se produzca la finalización del episodio por causas voluntarias o por otras causas. Además, en este nivel de estudios predomina el grupo de episodios que siguen en alta en el sistema de la Seguridad Social.

La información relativa a la Comunidad Autónoma en la que se encuentra registrada la empresa muestra que hay un número mayor de contratos iniciados en las comunidades más desarrolladas. Ahora bien, no se distribuyen por igual si se atiende de la situación al final del periodo. Así, destaca que el número de bajas voluntarias es mayor en estas comunidades. En cambio, el resto de causas son algo más importantes en las comunidades menos desarrolladas; además, en estas comunidades predomina el grupo de episodios que continúa en alta, seguido del grupo formado por los episodios que han registrado una baja por despido.

En cuanto al tipo de contrato se aprecia, como ya se ha puesto de manifiesto en numerosas ocasiones, que el contrato ordinario predomina por encima de los demás contratos, seguido de las conversiones bonificadas. Y esto

es así cualquiera que sea el tipo de causa de salida, aunque si se trata de finalización por despido aumenta el peso de los contratos iniciales y las conversiones. Además, cuando se analiza la distribución se aprecia que las conversiones son el grupo que mayoritariamente se concentra en los casos que continúan en alta en el sistema.

El tipo de ocupación indica que la composición no es muy diferente atendiendo a la posible salida. Ahora bien, como era de esperar predominan los trabajadores administrativos, de servicios y sin cualificación. En cuanto a la distribución, podría decirse que cuanto menor es el nivel de cualificación, mayor es el peso de los despidos.

En cuanto a la rama de actividad en la que se encuadra el episodio analizado, se observa que la rama de comercio es la más numerosa, y de ahí que tienda a predominar en todos los tipos de salida. Ahora bien, hay que destacar que en ese caso son más numerosos las salidas por despido, y que , por ejemplo, la rama de instituciones financieras e inmobiliarias es más importante en el grupo de episodios con causa de baja voluntaria. En la industria, el comercio y los servicios colectivos predomina que el episodio no haya finalizado; en cambio, en la construcción y en la hostelería, predomina las bajas por despido.

Las pequeñas sociedades, es decir, las que no son anónimas (colectivas, comanditarias, etc.) son las que mayor peso tienen en todos los grupos, aunque su distribución indica que acogen más casos de baja por despido. En cambio, las sociedades anónimas tienen más episodios que continúan en alta.

En cuanto al tamaño del establecimiento, como era de esperar, en el caso de los centros que en el momento de la realización de la MCVL constaba que no tenían trabajadores, son los que predominan en el grupo de salida por despido. Ahora bien, dado que en España existe un predominio de establecimientos de pequeño tamaño, éstos son muy importantes en todas las salidas. Así mismo hay que mencionar que se observa una relación positiva entre el número de trabajadores y el porcentaje de episodios que continúan vigentes.

En lo que se refiere al tipo de situación que tenía con anterioridad el trabajador que ocupa el episodio analizado, llama la atención que la mayoría procedía de otros empleos no indefinidos, y que esta circunstancia es

mayoritaria en cualquiera de las salidas, aunque gana algo de peso en las salidas voluntarias. Además, provenir de otro empleo indefinido mejora la proporción de este grupo dentro de los episodios que siguen en alta, así como que si se trata de la primera experiencia laboral, aumenta la probabilidad de que se produzca una salida de carácter voluntario.

El momento en el que se inició el episodio dibuja una tendencia creciente en el tiempo al ser mayor el número de episodios inscritos en la Seguridad Social en 2006. En ese año se registran más episodios con finalización por motivos obligatorios por despido y otras causas.

A modo de resumen se puede decir que los descriptivos indican que existen algunas variables claramente relacionadas con que la finalización de un contrato indefinido tenga lugar por una u otra causa. Muchas de esas variables, aunque no todas ni de forma unívoca, afectan a la probabilidad de que se origine una salida. En el apartado siguiente, se va a tratar de identificar con más detalle el papel que cada una juega en dicha probabilidad de salida y el tiempo que tarda en tener lugar.

Cuadro 35 Descriptivos de los episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2006, según situación en el sistema de la Seguridad Social tres años después. Indicadores de composición –porcentajes columna- e indicadores de salida –porcentajes fila- (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009)

| EPISODIOS INICIADOS ENTRE 2005-2006 |                                      | TOTAL (Nº) | EN ALTA | VOLUNT. | OBLIGAT. (DESPIDO) | OTRAS | TOTAL                  | EN ALTA | VOLUNT. | OBLIGAT. (DESPIDO) | OTRAS |
|-------------------------------------|--------------------------------------|------------|---------|---------|--------------------|-------|------------------------|---------|---------|--------------------|-------|
| <b>Total</b>                        |                                      | 55.258     | 20.256  | 15.069  | 16.942             | 2.991 |                        |         |         |                    |       |
| <b>Porcentaje columna</b>           |                                      |            |         |         |                    |       | <b>Porcentaje fila</b> |         |         |                    |       |
| Sexo                                | Hombre                               | 33.499     | 60,9    | 63,1    | 59,8               | 50,8  | 60,6                   | 36,8    | 28,4    | 30,2               | 4,5   |
|                                     | Mujer                                | 21.759     | 39,1    | 36,9    | 40,2               | 49,2  | 39,4                   | 36,4    | 25,6    | 31,3               | 6,8   |
| Edad                                | 16-24                                | 4.653      | 6,6     | 11,1    | 8,6                | 5,9   | 8,4                    | 28,7    | 36,1    | 31,4               | 3,8   |
|                                     | 25-29                                | 6.857      | 11,5    | 14,3    | 11,9               | 12,0  | 12,4                   | 33,9    | 31,5    | 29,3               | 5,2   |
|                                     | 30-34                                | 5.620      | 10,3    | 9,7     | 10,2               | 11,4  | 10,2                   | 37,1    | 26,0    | 30,8               | 6,0   |
|                                     | 35-44                                | 6.147      | 11,5    | 9,4     | 12,5               | 9,7   | 11,1                   | 37,8    | 23,0    | 34,5               | 4,7   |
|                                     | 45 +                                 | 31.981     | 60,1    | 55,4    | 56,8               | 61,1  | 57,9                   | 38,1    | 26,1    | 30,1               | 5,7   |
| CCAA                                | Menos desarrolladas                  | 26.461     | 50,5    | 41,3    | 50,1               | 51,0  | 47,9                   | 38,7    | 23,5    | 32,0               | 5,8   |
|                                     | Más desarrolladas                    | 28.797     | 49,5    | 58,7    | 49,9               | 49,0  | 52,1                   | 34,8    | 30,7    | 29,4               | 5,1   |
| Nivel de                            | Sin estudios (&)                     | 2.644      | 4,2     | 5,0     | 5,3                | 4,6   | 4,8                    | 32,5    | 28,3    | 34,0               | 5,2   |
|                                     | Est. primarios                       | 1.912      | 3,2     | 3,3     | 4,0                | 3,1   | 3,5                    | 33,8    | 25,8    | 35,6               | 4,9   |
|                                     | FP básica/media                      | 3.870      | 7,1     | 6,8     | 6,9                | 8,1   | 7,0                    | 36,9    | 26,6    | 30,3               | 6,2   |
|                                     | Secundarios primer nivel incompletos | 5.003      | 8,9     | 8,4     | 10,0               | 7,7   | 9,1                    | 36,1    | 25,3    | 33,9               | 4,6   |

|                   |                                           |        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------|-------------------------------------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                   | Secundarios primer nivel completos        | 20.675 | 35,9 | 36,7 | 40,4 | 34,0 | 37,4 | 35,2 | 26,8 | 33,1 | 4,9  |
|                   | Bachillerato                              | 8.251  | 14,4 | 15,7 | 14,9 | 14,5 | 14,9 | 35,4 | 28,6 | 30,7 | 5,3  |
|                   | FP superior                               | 3.693  | 7,5  | 6,5  | 5,8  | 6,8  | 6,7  | 41,4 | 26,5 | 26,6 | 5,5  |
|                   | Univ. medios                              | 3.353  | 7,0  | 6,3  | 4,4  | 7,7  | 6,1  | 42,4 | 28,3 | 22,4 | 6,9  |
|                   | Univ. superiores                          | 5.857  | 11,7 | 11,3 | 8,2  | 13,5 | 10,6 | 40,4 | 29,1 | 23,6 | 6,9  |
| Mayor despidido   | Ordinarios (&)                            | 18.446 | 30,5 | 36,9 | 33,8 | 32,6 | 33,4 | 33,5 | 30,1 | 31,1 | 5,3  |
|                   | Iniciales bonificados                     | 2.709  | 4,3  | 4,6  | 6,0  | 4,3  | 4,9  | 31,9 | 25,8 | 37,6 | 4,7  |
|                   | Conversiones bonificadas                  | 10.223 | 20,6 | 18,1 | 16,2 | 19,1 | 18,5 | 40,9 | 26,7 | 26,8 | 5,6  |
|                   | Conversiones no bonificadas               | 4.755  | 8,0  | 9,6  | 8,6  | 8,2  | 8,6  | 33,9 | 30,4 | 30,6 | 5,1  |
| Menor despidido   | ordinarios                                | 1.120  | 1,6  | 2,5  | 2,0  | 2,2  | 2,0  | 29,6 | 33,5 | 30,9 | 6,0  |
|                   | Iniciales bonificados                     | 7.771  | 12,7 | 14,0 | 15,8 | 13,7 | 14,1 | 33,2 | 27,1 | 34,4 | 5,3  |
|                   | Conversiones bonificadas                  | 8.957  | 19,7 | 12,3 | 15,3 | 17,5 | 16,2 | 44,5 | 20,8 | 28,9 | 5,8  |
|                   | Conversiones no bonificadas               | 1.277  | 2,5  | 2,0  | 2,3  | 2,5  | 2,3  | 40,2 | 23,1 | 30,9 | 5,9  |
| Ocupación         | Directivos y Técnicos                     | 5.896  | 11,6 | 11,5 | 8,6  | 11,6 | 10,7 | 39,9 | 29,4 | 24,7 | 5,9  |
|                   | Prof apoyo                                | 7.608  | 13,2 | 14,6 | 13,8 | 13,6 | 13,8 | 35,1 | 28,8 | 30,7 | 5,4  |
|                   | Administrativos                           | 9.178  | 17,9 | 15,4 | 15,7 | 19,6 | 16,6 | 39,4 | 25,3 | 28,9 | 6,4  |
|                   | Trabaj Servicios                          | 10.745 | 16,4 | 22,2 | 20,6 | 19,8 | 19,4 | 30,9 | 31,1 | 32,4 | 5,5  |
|                   | Agrícolas                                 | 368    | 0,7  | 0,7  | 0,6  | 1,0  | 0,7  | 35,9 | 26,6 | 29,6 | 7,9  |
|                   | Artesanos y trabaj. cualificados          | 7.125  | 12,7 | 11,4 | 14,8 | 10,9 | 12,9 | 36,1 | 24,1 | 35,2 | 4,6  |
|                   | Trabajadores semi-cualificados            | 5.732  | 10,9 | 10,0 | 10,4 | 8,2  | 10,4 | 38,5 | 26,4 | 30,9 | 4,3  |
|                   | Trabajadores no cualificados en servicios | 8.606  | 16,7 | 14,2 | 15,5 | 15,3 | 15,6 | 39,3 | 24,9 | 30,5 | 5,3  |
| Rama de actividad | Agricultura y Pesca (&)                   | 488    | 0,8  | 0,9  | 0,8  | 1,5  | 0,9  | 32,4 | 29,3 | 29,3 | 9,0  |
|                   | Industria y Energía                       | 8.750  | 19,8 | 11,9 | 14,6 | 15,6 | 15,8 | 45,9 | 20,5 | 28,3 | 5,3  |
|                   | Construcción                              | 7.231  | 11,0 | 12,1 | 16,9 | 10,5 | 13,1 | 30,8 | 25,3 | 39,6 | 4,3  |
|                   | Comercio                                  | 13.051 | 23,9 | 22,8 | 24,0 | 23,5 | 23,6 | 37,1 | 26,4 | 31,1 | 5,4  |
|                   | Hostelería                                | 3.929  | 5,0  | 8,6  | 8,7  | 4,6  | 7,1  | 25,8 | 33,2 | 37,5 | 3,5  |
|                   | Transp. y comunicac.                      | 6.011  | 10,2 | 13,5 | 9,4  | 10,7 | 10,9 | 34,5 | 33,7 | 26,4 | 5,3  |
|                   | Activ Fras,Inmobil. serv. empresas        | 10.187 | 17,1 | 21,3 | 17,1 | 20,4 | 18,4 | 34,0 | 31,5 | 28,4 | 6,0  |
|                   | Servicios colectivos                      | 3.310  | 8,0  | 4,4  | 4,2  | 10,3 | 6,0  | 49,2 | 19,9 | 21,6 | 9,3  |
|                   | Otras actividades y servicios, hogares    | 2.301  | 4,1  | 4,4  | 4,3  | 2,9  | 4,2  | 35,9 | 28,7 | 31,6 | 3,8  |
| Tipo de empresa   | Persona física                            | 6.016  | 7,9  | 11,9 | 13,9 | 9,2  | 10,9 | 26,6 | 29,7 | 39,1 | 4,6  |
|                   | Sociedad Anónima                          | 17.114 | 36,4 | 28,4 | 25,4 | 38,7 | 31,0 | 43,1 | 25,0 | 25,1 | 6,8  |
|                   | Otras sociedades                          | 29.158 | 47,4 | 56,9 | 57,4 | 42,0 | 52,8 | 32,9 | 29,4 | 33,4 | 4,3  |
|                   | Cooperativas y similares                  | 2.044  | 5,3  | 2,3  | 2,5  | 6,7  | 3,7  | 52,4 | 17,2 | 20,6 | 9,8  |
|                   | Sector público                            | 926    | 3,0  | 0,5  | 0,8  | 3,3  | 1,7  | 66,0 | 8,1  | 15,1 | 10,8 |
| Tamaño empresa    | 0                                         | 12.763 | 4,6  | 25,9 | 41,3 | 31,7 | 23,1 | 7,2  | 30,5 | 54,8 | 7,4  |
|                   | 1 a 9                                     | 14.807 | 29,0 | 27,0 | 25,9 | 15,8 | 26,8 | 39,7 | 27,4 | 29,7 | 3,2  |
|                   | 10 a 19                                   | 5.994  | 12,9 | 11,0 | 8,8  | 7,8  | 10,8 | 43,7 | 27,7 | 24,8 | 3,9  |
|                   | 20 a 49                                   | 7.363  | 17,3 | 12,8 | 9,4  | 11,1 | 13,3 | 47,6 | 26,2 | 21,6 | 4,5  |
|                   | 50 a 249                                  | 8.072  | 20,2 | 13,0 | 9,0  | 16,1 | 14,6 | 50,8 | 24,3 | 19,0 | 6,0  |

|                     |                          |        |      |      |      |      |      |      |      |      |     |
|---------------------|--------------------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
|                     | 250 o más                | 6.259  | 16,0 | 10,4 | 5,5  | 17,6 | 11,3 | 51,7 | 24,9 | 15,0 | 8,4 |
| Trimestre de inicio | 2005II                   | 3.012  | 5,0  | 6,2  | 5,4  | 5,2  | 5,5  | 33,4 | 31,1 | 30,3 | 5,2 |
|                     | 2005III                  | 4.773  | 8,5  | 9,1  | 8,4  | 8,6  | 8,6  | 36,1 | 28,6 | 29,9 | 5,4 |
|                     | 2005IV                   | 5.555  | 9,6  | 11,1 | 9,7  | 10,0 | 10,1 | 35,0 | 30,2 | 29,5 | 5,4 |
|                     | 2006I                    | 9.648  | 17,6 | 18,5 | 16,4 | 17,2 | 17,5 | 37,0 | 28,9 | 28,8 | 5,3 |
|                     | 2006II                   | 8.608  | 15,2 | 16,1 | 15,6 | 15,6 | 15,6 | 35,7 | 28,1 | 30,7 | 5,4 |
|                     | 2006III                  | 9.576  | 17,3 | 17,2 | 17,6 | 16,9 | 17,3 | 36,5 | 27,1 | 31,1 | 5,3 |
|                     | 2006IV                   | 14.086 | 26,9 | 21,8 | 27,0 | 26,5 | 25,5 | 38,6 | 23,3 | 32,4 | 5,6 |
| Situación anterior  | Prestación por desempleo | 9.231  | 15,9 | 14,5 | 19,7 | 16,3 | 16,7 | 34,9 | 23,6 | 36,2 | 5,3 |
|                     | Cuenta propia            | 2.079  | 3,8  | 3,6  | 3,9  | 4,0  | 3,8  | 36,6 | 26,1 | 31,6 | 5,7 |
|                     | Otros empleos            | 29.864 | 54,2 | 54,8 | 52,8 | 56,6 | 54,0 | 36,7 | 27,6 | 30,0 | 5,7 |
|                     | Indefinido               | 12.464 | 23,5 | 23,0 | 21,3 | 21,2 | 22,6 | 38,1 | 27,8 | 29,0 | 5,1 |
|                     | Primer episodio          | 1.620  | 2,7  | 4,2  | 2,3  | 1,9  | 2,9  | 33,6 | 38,8 | 24,0 | 3,6 |

### 3.3. Modelo de riesgos en competencia según las causas de finalización de un contrato indefinido

A continuación se presentan los modelos estimados con el objetivo de incluir en el análisis de la duración de los episodios de empleo indefinido qué ocurre en el momento final de observación, es decir, una vez hayan transcurridos los 1.096 días de la ventana de observación.

Este análisis tratar de aportar nuevas evidencias que ayuden a contrastar si la pérdida de un empleo indefinido es un hecho que tiene lugar con cierta frecuencia, tal y como se ha observado en estudios anteriores (Cebrián *et al.*, 2004, Toharia *et al.* 2005, Cebrián *et al.*, 2010) y confirmar que los contratos indefinidos tienen un final limitado en un espacio de tiempo relativamente corto.

Como ya se ha mencionado anteriormente, se han practicado dos tipos de estimaciones. En primer lugar, y en el Cuadro 36 se presentan los resultados del modelo de Weibull y en el Cuadro 37 se presentan los resultados obtenidos según el modelo de Fine y Gray. En el primer grupo de estimaciones se incluye también una estimación de la probabilidad conjunta de salida, sin diferenciar por causa de finalización, que sirve para comparar los resultados con los obtenidos en el análisis de la duración del empleo indefinido realizada en el epígrafe 3 del segundo capítulo de este informe.

Hay que mencionar que estos dos grupos de estimaciones no difieren en los resultados que aportan. En los dos grupos se presentan las tasas de riesgo.

Sólo se aprecian algunos cambios en los niveles de significatividad en algunas categorías de las variables explicativas. Aún así se puede decir que muchas de las variables incluidas en la estimación resultan significativas al 95 por ciento, e incluso al 99 por ciento. Los comentarios se centran sobre todo en los obtenidos el primer grupo de estimaciones. Los valores obtenidos en las tasas de riesgo cuando son mayores que uno indican que es más probable que dicha característica ejerza un efecto positivo sobre la tasa de salida y por tanto, se vea reducida la estabilidad, mientras que si es inferior a uno, indica lo contrario, por lo que en ese caso es menor el riesgo de que termine el episodio y por tanto, más probable que la estabilidad se vea favorecida.

Las características de referencia son ser varón, tener entre 16 y 19 años, sin estudios, trabajar en una empresa inscrita en alguna de las comunidades de menor renta, tener un contrato ordinario acogido a mayor despido, ser trabajador no cualificado, en el sector agrícola o pesquero, en una empresa cuyo titular es una persona física, que tiene tamaño muy pequeño (en el momento de la realización de la MCVL-F tenía entre 1 y 9 trabajadores), el contrato se inició en el segundo trimestre de 2005 y el individuo procedía de una situación de desempleo cubierto por una prestación.

La primera variable que interesa analizar es el sexo del individuo que ocupa el empleo al que se refiere el episodio analizado. Se observa que las mujeres tienen una probabilidad mayor de salir por causa de despido u otras causas, mientras que el abandono voluntario, es decir, cuando la ruptura de la relación laboral parte del trabajador, es más probable que sea originada por un hombre. No obstante, recuérdese que la causa voluntaria no incorpora ningún tipo de excedencia, las cuales están en el grupo indeterminado de otras causas, y de ahí que sea más probable que la mujer sea objeto de salir por ello.

La edad del individuo es determinante entre las salidas voluntarias, en cuyo caso ambos grupos de estimaciones indican que la edad reduce el riesgo de que se produzca este tipo de rupturas, aunque se observa un cambio de tendencia a partir de los 35 años, de modo que aumenta la probabilidad de que tenga lugar la salida.

El nivel de estudios se muestra como una variable significativa en las salidas globales, indicando que cuanto mayor sea el nivel de estudios menos

probable es que finalice el episodio. Este resultado se obtiene también si se trata de una causa voluntaria, ahora bien sólo son significativos los niveles más altos de formación si se trata del riesgo de ser despedido y no parecen significativos en el resto de las causas.

Si la empresa está inscrita en una comunidad autónoma con mayor nivel de renta, aumenta el riesgo de tener una salida de carácter voluntario. También resulta ser más arriesgado sufrir un despido, de acuerdo con la metodología de estimación de Weibull, mientras que en el otro grupo no aparece como una variable significativa. En cambio, la probabilidad de salir por otros motivos se reduce y coincide en ambos grupos de estimaciones.

A continuación se presentan los resultados obtenidos sobre el tipo de contrato. En primer lugar, hay que mencionar que resulta interesante poder comparar estos resultados con los estimados en los modelos de duración anteriores. No obstante, hay que recordar que en el análisis que se realiza en este apartado se encuentra limitado porque sólo se consideran los episodios que empezaron en los dos primeros años del periodo de observación, de manera que sea posible seguirles en un espacio de tiempo de tres años. Por esta razón, no debe sorprender que los resultados que se presentan en los gráficos siguientes reflejen tasas de supervivencia mayores, ya que se trata de contratos más antiguos, favorecidos por la etapa expansiva de la economía, que pudieron nacer al amparo de la reforma de 2006 y a los que la llegada de la crisis tardó más en perjudicarles.

Los gráficos muestran algunas cuestiones interesantes. Por un lado, tanto la salida bruta (Kaplan-Meier), representada en los perfiles del Gráfico 20, como la neta obtenida a partir de la estimación global de la probabilidad de salida sin especificar la causa de la finalización (Gráfico 21), muestran resultados muy similares a los obtenidos en la estimación de la probabilidad de salida para el periodo total analizado realizada en el capítulo 2.

En general, los resultados indican que el tipo de contrato indefinido se muestra muy significativo en todas las estimaciones, especialmente cuando se trata de conversiones de un contrato temporal en uno indefinido. La única excepción es el modelo que analiza la salida por otras causas, ya que sólo son significativamente distintos del contrato ordinario de mayor despido los

contratos iniciales bonificados, y que además tienen una tasa de supervivencia mayor<sup>19</sup>.

En todos los demás casos, representados en los Gráfico 22 y Gráfico 23, se mantiene el resultado de que los contratos realizados por una conversión son los que se muestran más estables. Evidentemente, puede ocurrir que la vigencia de las bonificaciones empuje hacia arriba los resultados dada la ventana de observación, sin embargo, las conversiones no bonificadas mantienen también su posición más favorable, de modo que puede afirmarse una vez más, que los contratos indefinidos por conversión ayudan a alargar la duración de los episodios de empleo indefinido y por lo tanto, su estabilidad. Ahora bien, cuando se consideran los resultados obtenidos en las estimaciones de riesgos en competencia, las tasas de salida cambian, hasta tal punto que mejoran los resultados. En el peor de los casos, las tasas por tipo de contrato dan como resultado que en torno al 60 por ciento de los contratos iniciados entre 2005 y 2006 siguen vigentes a lo largo de la ventana de observación de 1096 días. Ahora bien, se aprecia claramente que cuando la salida tiene lugar por un despido, la probabilidad de mantenerse “vivo” se reduce con respecto a las demás causas de salida. Sí se observa, en cambio, que los contratos de fomento del empleo resultan más estables que los contratos ordinarios, resultado sorprendente con respecto a estudios anteriores (Cebrián *et al.* 2010), lo que podría venir explicado por el tipo de episodios que se analizan y que pertenecen a los años 2005 y 2006.

La ocupación que relaciona la cualificación del individuo con la necesaria para realizar la tarea del puesto de trabajo no parece ser una variable muy significativa. De hecho, sólo los trabajadores que son administrativos parecen tener una probabilidad comparativamente menor que los trabajadores no cualificados de sufrir una ruptura de la relación, ya sea por motivo voluntario u obligatorio.

Los resultados referidos al tipo de actividad económica y sector en el que se encuadra la empresa en la que se encuentra el episodio analizado indican

---

<sup>19</sup> La falta de significatividad de los demás tipos de contrato explica que no se incluya el gráfico correspondiente a esas estimaciones.

que, en términos globales, sólo la industria y energía y los servicios colectivos (sanidad, educación y administración pública) tiene algún tipo de incidencia sobre la probabilidad que tenga lugar una ruptura de la relación laboral y el episodio deje de estar inscrito. En concreto, si se trata de analizar las salidas de carácter voluntario, tanto la industria, como la construcción o el comercio, así como los servicios colectivos reducen la probabilidad de que termine el episodio de empleo. En cambio, la construcción, el comercio, la hostelería y las actividades financieras aumentan el riesgo de que la finalización se deba a un despido. Si la razón de la finalización fuesen otras causas, prácticamente en todos los sectores la probabilidad sería menor que en la agricultura.

El tipo de empresa favorece la estabilidad si se trata de sociedades anónimas o cooperativas y mucho si son empresas pertenecientes al sector público (por ejemplo, se reduce a un 25 por ciento la probabilidad de salir por causa voluntaria y al 55 por ciento si se trata de un despido). En cambio, en este tipo de empresas es más probable que se produzcan salidas por otras causas.

En cuanto al tamaño del centro se obtiene lo que cabía esperar, es decir, una relación positiva entre el tamaño y la estabilidad, aunque se rompe si se trata de otras causas. Estos dos tipos de resultados pueden esconder el hecho de que en las sociedades anónimas y en los centros de mayor tamaño es más probable que se lleven a cabo expedientes de regulación de empleo, absorciones y fusiones, por ejemplo.

El trimestre de inicio no es significativo excepto si se trata de despidos, en cuyo caso, haber comenzado el episodio en los tres últimos trimestres de 2006 tiene una probabilidad mayor de que se produzca un despido o finalice la relación por otras causas.

Si el individuo que ocupa el empleo procedía de una prestación es mayor la probabilidad de que finalice el episodio. Ahora bien, si venía de otros empleos no indefinidos, aumenta la probabilidad de que haya una baja voluntaria.

La antigüedad en el sistema que tiene el trabajador que ocupa el puesto de trabajo reduce el riesgo de que termine el episodio por causa voluntaria u obligatoria por despido individual, aunque aumenta el riesgo de que se produzca una salida por otras causas. Nuevamente este hecho podría venir explicado por

la mayor edad de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo. En cambio, cuanto mayor sea el número de episodios que haya tenido el trabajador con anterioridad al episodio analizado, más probable es que finalice el contrato. Esto puede ser un nuevo indicador de que la rotación favorece la rotación.

En suma, podría decirse que aunque las mujeres aparecen como trabajadores que corren por término medio un riesgo menor de que termine el episodio de empleo en el que se encuentran ocupadas, tienen una probabilidad mayor de sufrir un despido o dejar el empleo por otras causas al tiempo que es menos probable que dejen el empleo por motivos voluntarios. La edad y el nivel de estudios juegan a favor de la estabilidad, pero sobre todo, aquellos casos en los que el individuo tiene mayor nivel de formación, la probabilidad de que se termine la relación como consecuencia de un despido individual es menor. Las regiones más desarrolladas favorecen las salidas, excepto las que tienen origen en otras causas. Y en relación con los contratos, aparece una vez más que las conversiones son los contratos más estables, en los que se ve claramente reducida la probabilidad de que se produzca una terminación del episodio. De ahí, que sus perfiles de permanencia sean mayores, llegando a sobrevivir hasta un 70 por ciento de ellos a los tres años de vida. En cambio, el tipo de indemnización por despido al que se acoge el contrato no ayuda a discriminar sobre la probabilidad de sufrir una finalización. La ocupación no parece que sea una variable que explique las diferencias en las tasas de salida ya que prácticamente no se muestran significativos los niveles superiores al de referencia, excepto si se trata de salidas por despidos individuales, en cuyo caso los administrativos, directivos y trabajadores cualificados tienen una probabilidad menor de ser despedidos. Ciertas ramas de actividad muestran un riesgo mayor de sufrir una finalización por despido, mientras que las mismas reducen el riesgo de finalización voluntaria o por otras causas. Sea ese el caso del comercio, la hostelería y la construcción. Si el puesto de trabajo se encuentra en una sociedad anónima o en una cooperativas, así como en una empresa de mayor tamaño, la probabilidad de sufrir un despido o de que la terminación de la relación laboral finalice por decisión voluntaria del trabajador, en cambio aumenta la probabilidad de que la terminación se produzca por otras causas. Esta circunstancia lleva a plantear la posibilidad de que detrás de este

comportamiento del riesgo se encuentre el hecho de que este tipo de empresas suelen tener más expedientes de regulación de empleo o ser objeto de absorciones y fusiones. En esta misma línea se puede apuntar el resultado referido a la antigüedad del individuo en el sistema de la Seguridad Social, ya que ésta reduce el riesgo de salida voluntaria o por despido, pero aumenta el riesgo de que la finalización sea por otras causas. Si se tiene en cuenta que los trabajadores afectados por despidos de carácter colectivo suelen ser más mayores, el resultado no debe sorprender. Así también cabe destacar que los despidos y las salidas por otras causas, entre las que también se encuentran cierto tipo de despidos colectivos, es más fácil que se observen en los episodios que se iniciaron hacia finales del año 2006. Y por último, destacar que la experiencia del trabajador que ocupa el puesto de trabajo indica que la procedencia de otro empleo en general, reduce el riesgo de que se produzca un despido, y sobre todo si este empleo era por cuenta propia o indefinido. Ahora bien, cuanto mayor sea el número de puestos de trabajo por el que haya pasado el individuo, mayor probabilidad de que termine el episodio, lo que indica de alguna manera que la rotación genera la rotación.

Gráfico 20 Tasas de supervivencia Kaplan-Meier, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009)

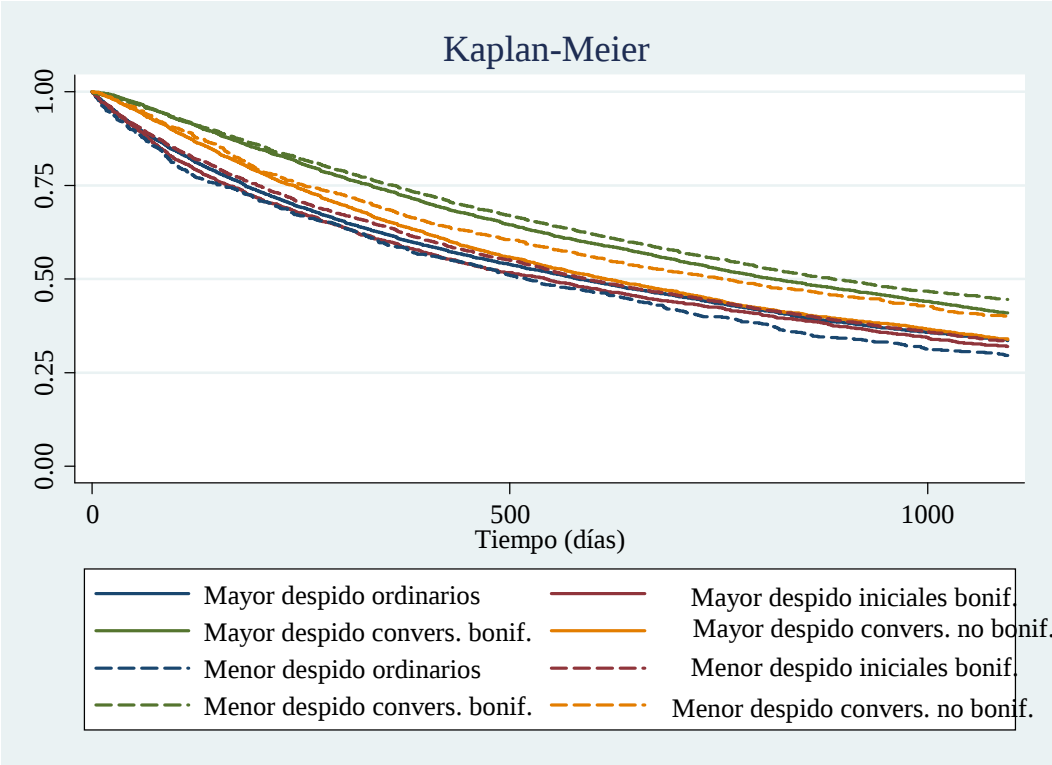


Gráfico 21 Tasas de supervivencia estimadas, sin especificar causa de salida, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009)

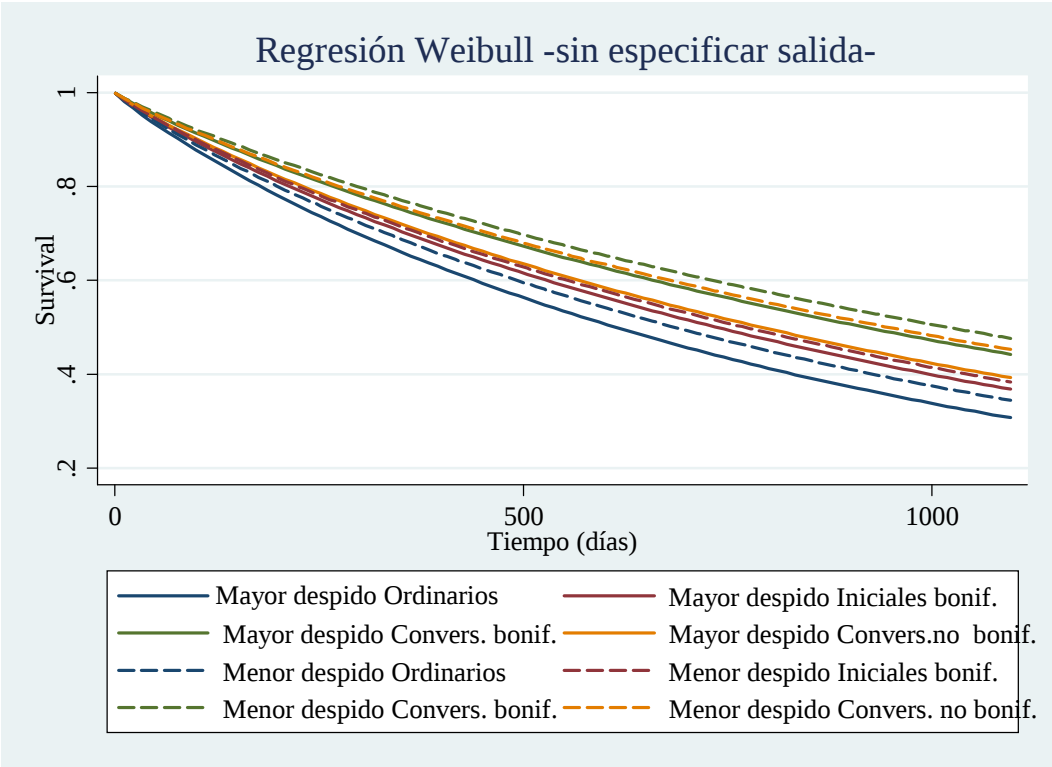


Gráfico 22 Tasas de supervivencia estimadas, causa de baja voluntaria, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009)

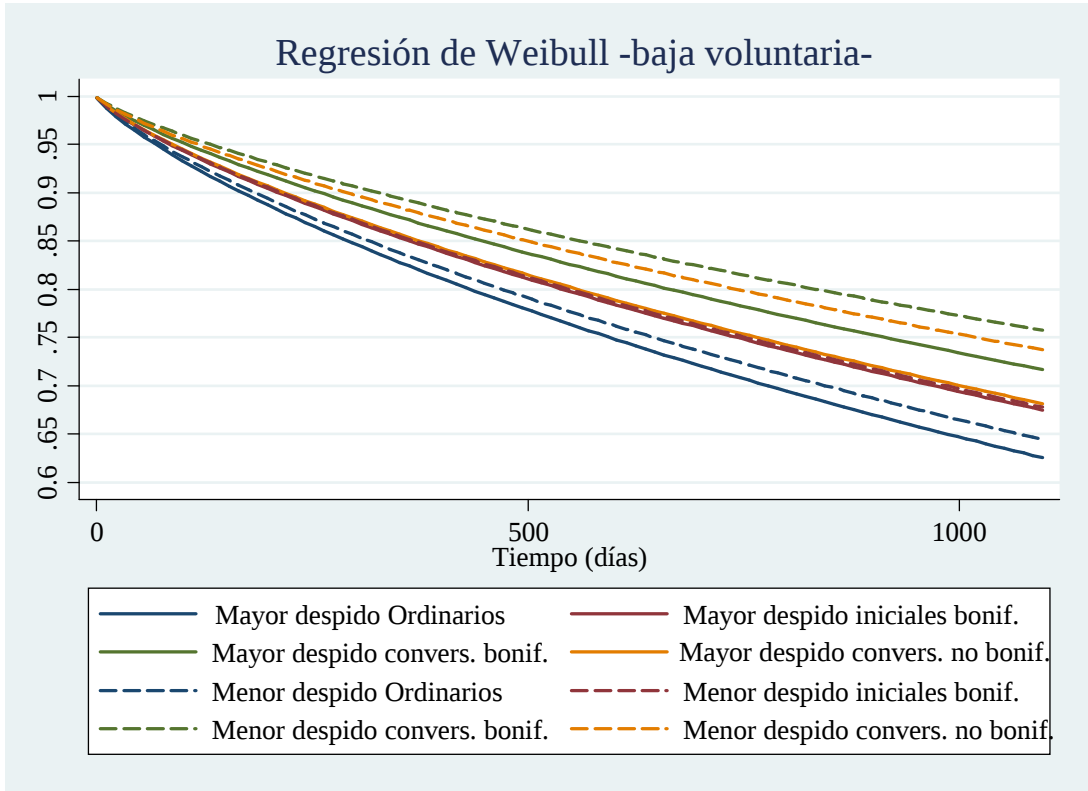
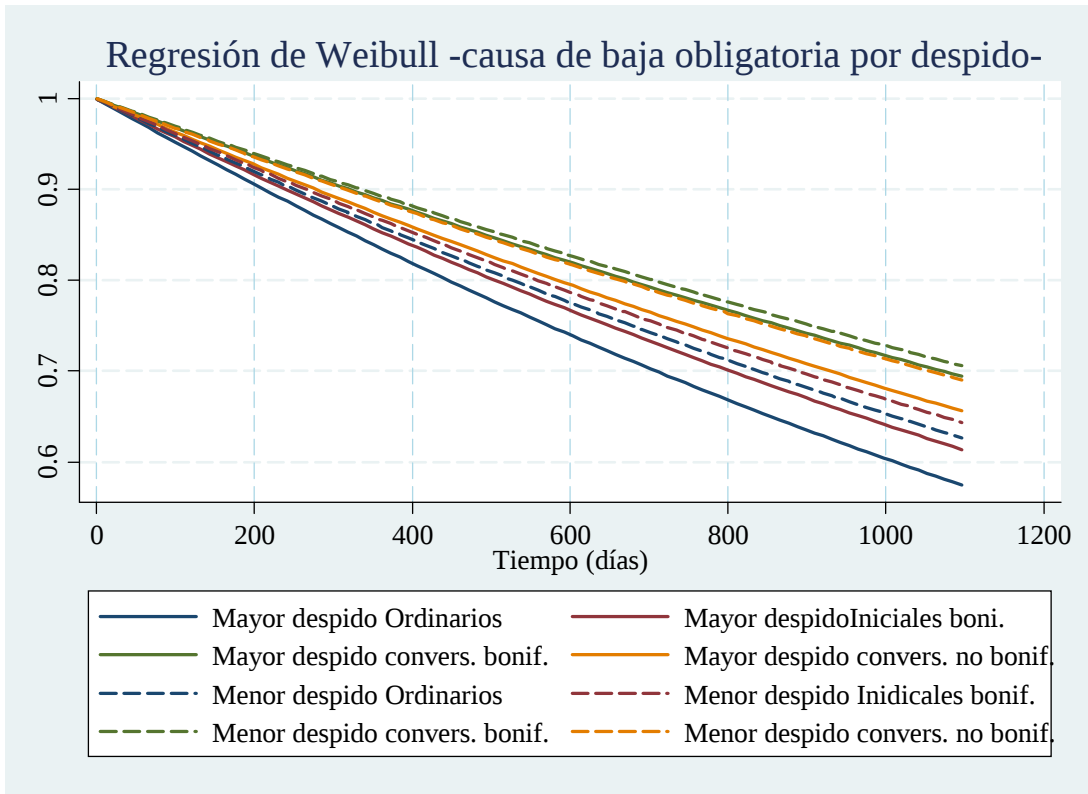


Gráfico 23 Tasas de supervivencia estimadas, causa de baja obligatoria por despido, ventana de tres años (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009)



Cuadro 36 Modelos de duración con varias causas de salida. Modelos Weibull (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009)

|                     |                                           | MODELO SALIDA<br>(SIN CAUSA) |       | CAUSA<br>VOLUNTARIA |       | DESPIDO |       | OTRAS<br>CAUSAS |       |
|---------------------|-------------------------------------------|------------------------------|-------|---------------------|-------|---------|-------|-----------------|-------|
|                     |                                           | HR                           | Sign. | HR                  | Sign. | HR      | Sign. | HR              | Sign. |
| Sexo                | Hombre (&)                                |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | Mujer                                     | 0,960                        | **    | 0,789               | ***   | 1,044   | *     | 1,429           | ***   |
| Edad                | 16-19 (&)                                 |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | 25-29                                     | 0,925                        | ***   | 0,905               | **    | 0,939   |       | 1,106           |       |
|                     | 30-34                                     | 0,870                        | ***   | 0,778               | ***   | 0,938   |       | 1,235           | *     |
|                     | 35-44                                     | 0,884                        | ***   | 0,814               | ***   | 0,996   |       | 0,935           |       |
|                     | 45 +                                      | 0,882                        | ***   | 0,825               | ***   | 0,923   | *     | 1,244           | *     |
| Nivel de estudios   | Sin estudios (&)                          |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | Est. primarios                            | 0,969                        |       | 0,983               |       | 0,989   |       | 0,891           |       |
|                     | FP básica/media                           | 0,893                        | ***   | 0,871               | **    | 0,915   | *     | 1,060           |       |
|                     | Secundarios primer nivel incompletos      | 0,918                        | **    | 0,906               | *     | 0,947   |       | 0,838           |       |
|                     | Secundarios primer nivel completos        | 0,934                        | **    | 0,916               | *     | 0,967   |       | 0,914           |       |
|                     | Bachillerato                              | 0,920                        | **    | 0,913               | *     | 0,925   |       | 0,934           |       |
|                     | FP superior                               | 0,822                        | ***   | 0,823               | ***   | 0,804   | ***   | 0,887           |       |
|                     | Univ. medios                              | 0,848                        | ***   | 0,901               | *     | 0,740   | ***   | 1,081           |       |
|                     | Univ. superiores                          | 0,852                        | ***   | 0,857               | **    | 0,786   | ***   | 1,108           |       |
| CCAA                | Menos desarrolladas                       |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | Más desarrolladas                         | 1,187                        | ***   | 1,447               | ***   | 1,076   | ***   | 0,880           | ***   |
| Mayor despido       | Ordinarios (&)                            |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | Iniciales bonificados                     | 0,972                        |       | 0,963               |       | 1,026   |       | 0,765           | **    |
|                     | Conversiones bonificadas                  | 0,774                        | ***   | 0,780               | ***   | 0,721   | ***   | 0,890           |       |
|                     | Conversiones no bonificadas               | 0,913                        | ***   | 0,935               | *     | 0,874   | ***   | 0,940           |       |
| Menor despido       | ordinarios                                | 1,041                        |       | 1,080               |       | 0,980   |       | 1,215           |       |
|                     | Iniciales bonificados                     | 0,933                        | ***   | 0,947               |       | 0,914   | ***   | 0,899           |       |
|                     | Conversiones bonificadas                  | 0,689                        | ***   | 0,632               | ***   | 0,688   | ***   | 0,897           |       |
|                     | Conversiones no bonificadas               | 0,772                        | ***   | 0,743               | ***   | 0,773   | ***   | 0,965           |       |
| Ocupación           | Directivos y Técnicos                     | 0,938                        | **    | 0,952               |       | 0,922   | *     | 0,907           |       |
|                     | Prof apoyo                                | 0,995                        |       | 0,997               |       | 0,998   |       | 0,941           |       |
|                     | Administrativos                           | 0,888                        | ***   | 0,856               | ***   | 0,875   | ***   | 0,990           |       |
|                     | Trabaj Servicios                          | 1,131                        | ***   | 1,288               | ***   | 1,016   |       | 1,116           |       |
|                     | Agrícolas                                 | 1,080                        |       | 1,059               |       | 1,041   |       | 1,414           |       |
|                     | Artesanos y trabajadores cualificados     | 0,985                        |       | 0,995               |       | 0,939   | *     | 1,026           |       |
|                     | Trabajadores semi-cualificados            | 0,969                        |       | 1,027               |       | 0,970   |       | 0,856           |       |
|                     | Trabajadores no cualificados en servicios |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
| Rama de actividad   | Agricultura y Pesca (&)                   |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | Industria y Energía                       | 0,777                        | ***   | 0,562               | ***   | 1,065   |       | 0,548           | ***   |
|                     | Construcc                                 | 0,929                        |       | 0,712               | ***   | 1,293   | **    | 0,500           | ***   |
|                     | Comercio                                  | 0,908                        |       | 0,706               | ***   | 1,227   | *     | 0,604           | **    |
|                     | Hostelería                                | 1,116                        |       | 0,968               |       | 1,487   | ***   | 0,443           | ***   |
|                     | Transp y comun                            | 1,018                        |       | 0,958               |       | 1,124   |       | 0,692           | *     |
|                     | Activ Fras, Inmobil. serv. empresas       | 1,047                        |       | 0,952               |       | 1,255   | *     | 0,653           | *     |
|                     | Servicios colectivos                      | 0,860                        | *     | 0,699               | ***   | 0,995   |       | 0,731           |       |
|                     | Otras actividades y servicios, hogares    | 0,918                        |       | 0,807               | *     | 1,203   |       | 0,422           | ***   |
| Tipo de empresa     | Sociedad Anónima                          | 0,948                        | **    | 0,806               | ***   | 0,992   |       | 1,290           | ***   |
|                     | Otras sociedades                          | 1,031                        |       | 1,009               |       | 1,031   |       | 0,952           |       |
|                     | Cooperativas y similares                  | 0,762                        | ***   | 0,568               | ***   | 0,802   | ***   | 1,512           | ***   |
|                     | Sector público                            | 0,504                        | ***   | 0,254               | ***   | 0,559   | ***   | 1,118           |       |
|                     | Individuos (DNIs) (&)                     |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
| Tamaño del centro   | 0 (cierre)                                | 2,293                        | ***   | 1,568               | ***   | 2,872   | ***   | 3,844           | ***   |
|                     | 1 a 9 (&)                                 |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | 10 a 19                                   | 0,935                        | ***   | 1,050               |       | 0,840   | ***   | 1,138           |       |
|                     | 20 a 99                                   | 0,859                        | ***   | 1,005               |       | 0,724   | ***   | 1,202           | *     |
|                     | 100 a 249                                 | 0,792                        | ***   | 0,921               | **    | 0,635   | ***   | 1,369           | ***   |
|                     | 250 o más                                 | 0,738                        | ***   | 0,858               | ***   | 0,501   | ***   | 1,794           | ***   |
| Trimestre de inicio | 2005II (&)                                |                              |       |                     |       |         |       |                 |       |
|                     | 2005III                                   | 0,951                        |       | 0,894               | **    | 1,020   |       | 1,037           |       |

|                                    |                              |       |     |       |     |       |     |       |     |
|------------------------------------|------------------------------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
|                                    | 2005IV                       | 0,969 |     | 0,941 |     | 1,048 |     | 1,095 |     |
|                                    | 2006I                        | 0,958 |     | 0,926 |     | 1,068 |     | 1,198 |     |
|                                    | 2006II                       | 0,970 |     | 0,925 |     | 1,164 | *** | 1,248 | *   |
|                                    | 2006III                      | 1,013 |     | 0,955 |     | 1,295 | *** | 1,302 | *   |
|                                    | 2006IV                       | 0,979 |     | 0,837 | *** | 1,404 | *** | 1,363 | **  |
| Tipo de situación laboral anterior | Prestación por desempleo (&) |       |     |       |     |       |     |       |     |
|                                    | Cuenta propia                | 0,873 | *** | 0,995 |     | 0,752 | *** | 1,079 |     |
|                                    | Otros empleos                | 1,000 |     | 1,097 | *** | 0,924 | *** | 1,067 |     |
|                                    | Indefinido                   | 0,875 | *** | 0,961 |     | 0,807 | *** | 0,910 |     |
| Primer episodio                    |                              | 0,930 | *   | 1,097 |     | 0,732 | *** | 0,781 |     |
| Variación empleo                   |                              | 1,004 |     | 1,001 |     | 1,010 |     | 0,996 |     |
| Antigüedad                         |                              | 0,989 | *** | 0,971 | *** | 0,997 | **  | 1,008 | *** |
| Nº epis                            |                              | 1,001 | *** | 1,001 | **  | 1,002 | *** | 1,000 |     |

Cuadro 37 Resultados del modelo de riesgos en competencia: salidas del empleo indefinido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos, 2005-2009)

|                                |                                           | VOLUNTARIA |       | DESPIDO |       | OTRAS CAUS |       |
|--------------------------------|-------------------------------------------|------------|-------|---------|-------|------------|-------|
|                                |                                           | SHR        | Sign. | SHR     | Sign. | SHR        | Sign. |
| Sexo                           | Hombre (&)                                |            |       |         |       |            |       |
|                                | Mujer                                     | 0,789      | ***   | 1,105   | ***   | 1,501      | ***   |
| Edad                           | 16-19 (&)                                 |            |       |         |       |            |       |
|                                | 25-29                                     | 0,927      | *     | 0,976   |       | 1,192      |       |
|                                | 30-34                                     | 0,798      | ***   | 1,025   |       | 1,374      | **    |
|                                | 35-44                                     | 0,824      | ***   | 1,092   | *     | 1,015      |       |
|                                | 45 +                                      | 0,848      | ***   | 1,009   |       | 1,370      | **    |
| Nivel de estudios              | Sin estudios (&)                          |            |       |         |       |            |       |
|                                | Estudios primarios                        | 0,992      |       | 0,995   |       | 0,910      |       |
|                                | FP básica/media                           | 0,897      | *     | 0,938   |       | 1,134      |       |
|                                | Secundarios primer nivel incompletos      | 0,924      |       | 0,964   |       | 0,874      |       |
|                                | Secundarios primer nivel completos        | 0,929      |       | 0,983   |       | 0,954      |       |
|                                | Bachillerato                              | 0,944      |       | 0,955   |       | 0,992      |       |
|                                | FP superior                               | 0,882      | *     | 0,865   | **    | 0,990      |       |
|                                | Univ. medios                              | 0,965      |       | 0,770   | ***   | 1,209      |       |
|                                | Univ. superiores                          | 0,916      |       | 0,818   | ***   | 1,248      | *     |
| CCAA                           | Menos desarrolladas                       |            |       |         |       |            |       |
|                                | Más desarrolladas                         | 1,390      | ***   | 0,997   |       | 0,789      | ***   |
| Tipo de contrato Mayor despido | Ordinarios (&)                            |            |       |         |       |            |       |
|                                | Iniciales bonificados                     | 0,968      |       | 1,073   |       | 0,770      | **    |
|                                | Conversiones bonificadas                  | 0,874      | ***   | 0,807   | ***   | 1,075      |       |
|                                | Conversiones no bonificadas               | 0,995      |       | 0,902   | **    | 1,015      |       |
| Tipo de contrato Menor despido | Ordinarios                                | 1,074      |       | 0,953   |       | 1,198      |       |
|                                | Iniciales bonificados                     | 0,975      |       | 0,958   |       | 0,958      |       |
|                                | Conversiones bonificadas                  | 0,724      | ***   | 0,803   | ***   | 1,129      |       |
|                                | Conversiones no bonificadas               | 0,822      | **    | 0,848   | **    | 1,131      |       |
| Ocupación                      | Directivos y Técnicos                     | 0,989      |       | 0,949   |       | 0,924      |       |
|                                | Profesionales de apoyo                    | 0,999      |       | 0,988   |       | 0,932      |       |
|                                | Administrativos                           | 0,893      | **    | 0,915   | **    | 1,049      |       |
|                                | Trabajadores de servicios                 | 1,252      | ***   | 0,948   |       | 1,053      |       |
|                                | Agrícolas                                 | 1,003      |       | 1,013   |       | 1,261      |       |
|                                | Artesanos, trabajadores cualificados      | 1,011      |       | 0,940   | *     | 1,035      |       |
|                                | Trabajadores semi-cualificados            | 1,044      |       | 0,962   |       | 0,869      |       |
|                                | Trabajadores no cualificados en servicios |            |       |         |       |            |       |
| Rama de actividad              | Agricultura y Pesca (&)                   |            |       |         |       |            |       |
|                                | Industria y Energía                       | 0,583      | ***   | 1,266   | *     | 0,626      | *     |
|                                | Construcción                              | 0,705      | ***   | 1,439   | ***   | 0,516      | **    |
|                                | Comercio                                  | 0,692      | ***   | 1,380   | **    | 0,621      | *     |
|                                | Hostelería                                | 0,883      |       | 1,505   | ***   | 0,396      | ***   |
|                                | Transporte y comunicaciones               | 0,944      |       | 1,173   |       | 0,697      |       |
|                                | Activ. Frac., Inmob. serv. empresas       | 0,905      |       | 1,283   | **    | 0,626      | *     |
|                                | Servicios colectivos                      | 0,712      | ***   | 1,142   |       | 0,793      |       |

|                            |                                       |       |     |       |     |       |     |
|----------------------------|---------------------------------------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
|                            | Otras actividades, servicios, hogares | 0,798 | *   | 1,331 | **  | 0,417 | *** |
| Tipo de empresa            | Sociedad Anónima                      | 0,829 | *** | 1,088 | **  | 1,433 | *** |
|                            | Otras sociedades                      | 1,018 |     | 1,062 | *   | 0,987 |     |
|                            | Cooperativas y similares              | 0,583 | *** | 0,888 | *   | 1,822 | *** |
|                            | Sector público                        | 0,290 | *** | 0,705 | *** | 1,562 | **  |
|                            | Individuos (DNIs) (&)                 |       |     |       |     |       |     |
| Tamaño del centro          | 0 (cierre)                            | 1,127 | *** | 2,223 | *** | 2,413 | *** |
|                            | 1 a 9 (&)                             |       |     |       |     |       |     |
|                            | 10 a 19                               | 1,063 | *   | 0,825 | *** | 1,134 |     |
|                            | 20 a 99                               | 1,028 |     | 0,716 | *** | 1,234 | **  |
|                            | 100 a 249                             | 0,953 |     | 0,636 | *** | 1,457 | *** |
|                            | 250 o más                             | 0,906 | **  | 0,497 | *** | 1,989 | *** |
| Trimestre de inicio        | 2005II (&)                            |       |     |       |     |       |     |
|                            | 2005III                               | 0,891 | **  | 1,050 |     | 1,058 |     |
|                            | 2005IV                                | 0,930 |     | 1,054 |     | 1,087 |     |
|                            | 2006I                                 | 0,921 |     | 1,070 |     | 1,172 |     |
|                            | 2006II                                | 0,907 | *   | 1,154 | **  | 1,189 |     |
|                            | 2006III                               | 0,907 | *   | 1,251 | *** | 1,186 |     |
|                            | 2006IV                                | 0,785 | *** | 1,383 | *** | 1,247 | *   |
|                            |                                       |       |     |       |     |       |     |
| Situación laboral anterior | Prestación por desempleo (&)          |       |     |       |     |       |     |
|                            | Cuenta propia                         | 1,085 |     | 0,767 | *** | 1,168 |     |
|                            | Otros empleos                         | 1,110 | *** | 0,888 | *** | 1,077 |     |
|                            | Indefinido                            | 1,016 |     | 0,841 | *** | 0,989 |     |
|                            | Primer episodio                       | 1,183 | *** | 0,707 | *** | 0,797 |     |
| Variación empleo           |                                       | 0,999 |     |       |     | 0,993 |     |
| Antigüedad                 |                                       | 0,972 | *** | ***   | **  | 1,015 | *** |
| Nº episodios anteriores    |                                       | 1,000 |     |       | *** | 1,000 |     |

Significatividad: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

#### 4. El seguimiento de los episodios que finalizan

La información de la MCVL permite conocer con detalle no solo cuál es la causa de baja de los episodios de empleo que finalizan sino que además es posible saber si el identificador del individuo vuelve a aparecer con un episodio de empleo o de prestación. En este apartado se va a realizar un seguimiento de los episodios que finalizan, teniendo en cuenta su causa de baja y el tipo de contrato, para saber si vuelven o no a aparecer y en qué situación.

Aproximadamente el 55 por ciento de todos los episodios de empleo indefinido iniciados entre 2005 y 2009 que finaliza en ese mismo periodo lo hace por causas no voluntarias, es decir, por despido. La siguiente causa de baja más importante es la finalización voluntaria, con un 36 por ciento.

En el Cuadro 38 se presenta la distribución por causa de la baja para cada año, la evolución responde a la situación de crisis económica que se inicia en 2007. Se observa que la finalización por despido crece entre 2007 y 2009, llegando a representar un 68 por ciento, mientras que las finalizaciones voluntarias han disminuido desde un 47 por ciento en 2005 hasta el 20 por ciento en 2009. También han crecido los contratos que finalizan por suspensión,

aunque en 2010 no suponen nada más que el 1,6 por ciento de todas las bajas. La categoría de otras causas también ha aumentado de un 3 a un 6 por ciento. El resto de las causas de baja tienen un peso muy pequeño en la finalización de los contratos indefinidos, así, las excedencias para cuidado de hijo o de familiares no llegan ni al 1 por ciento, lo mismo que los despidos colectivos.

Cuadro 38 Distribución de los episodios finalizados por causa de baja y año de la baja.  
(Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                                          | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | TOTAL   |
|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| NC                                       | 0,000  | 0,008  | 0,008  | 0,091  | 0,232  | 0,095   |
| Voluntaria                               | 47,383 | 49,658 | 48,766 | 33,461 | 20,285 | 36,205  |
| No voluntaria (despido)                  | 48,088 | 44,068 | 44,052 | 57,993 | 68,604 | 55,331  |
| Fusión-absorción                         | 0,000  | 0,000  | 0,004  | 0,000  | 0,004  | 0,002   |
| Fallecimiento                            | 0,101  | 0,134  | 0,128  | 0,183  | 0,184  | 0,160   |
| Pensionista                              | 0,176  | 0,291  | 0,442  | 0,561  | 0,778  | 0,541   |
| Baja de oficio                           | 0,050  | 0,063  | 0,041  | 0,035  | 0,059  | 0,047   |
| Agotamiento de ITE                       | 0,000  | 0,071  | 0,103  | 0,164  | 0,192  | 0,138   |
| Excedencia cuidado hijos                 | 0,050  | 0,189  | 0,281  | 0,387  | 0,505  | 0,355   |
| Regulación de empleo o despido colectivo | 0,000  | 0,024  | 0,120  | 0,403  | 1,058  | 0,448   |
| Excedencia cuidado fam                   | 0,000  | 0,024  | 0,062  | 0,038  | 0,052  | 0,044   |
| Suspensión                               | 0,453  | 0,937  | 1,666  | 1,666  | 1,647  | 1,520   |
| Baja de oficio                           | 0,176  | 0,283  | 0,116  | 0,205  | 0,166  | 0,181   |
| Otras                                    | 3,523  | 4,251  | 4,209  | 4,813  | 6,236  | 4,931   |
| Total (absoluto)                         | 3974   | 12703  | 24185  | 31747  | 27134  | 99743   |
| Total porcentaje de bajas cada año       | 3,984  | 12,736 | 24,247 | 31,829 | 27,204 | 100,000 |

Resulta interesante analizar si las causas de baja son similares en todos los contratos indefinidos o si se aprecia alguna diferencia significativa. Aunque el peso de las distintas causas es parecido en todos los contrato, sí que se aprecian algunas diferencias. Así, en el Cuadro 39 se observa que el despido es la causa de baja con mayor peso en las conversiones no bonificadas de mayor y menor despido que terminan (alrededor del 60 por ciento) y la menor causa de baja en la finalización de las conversiones bonificadas de mayor y menor despido. Mientras que la finalización voluntaria tiene más peso en las conversiones bonificadas y en los ordinarios de mayor despido (42 y 38 por ciento respectivamente). Estos últimos tipos de contrato suelen estar asociados a características personales y del puesto de trabajo que conllevan un mayor nivel de cualificación, con lo que es posible que algunos individuos dejen

voluntariamente el empleo porque tienen posibilidades de encontrar otro empleo mejor.

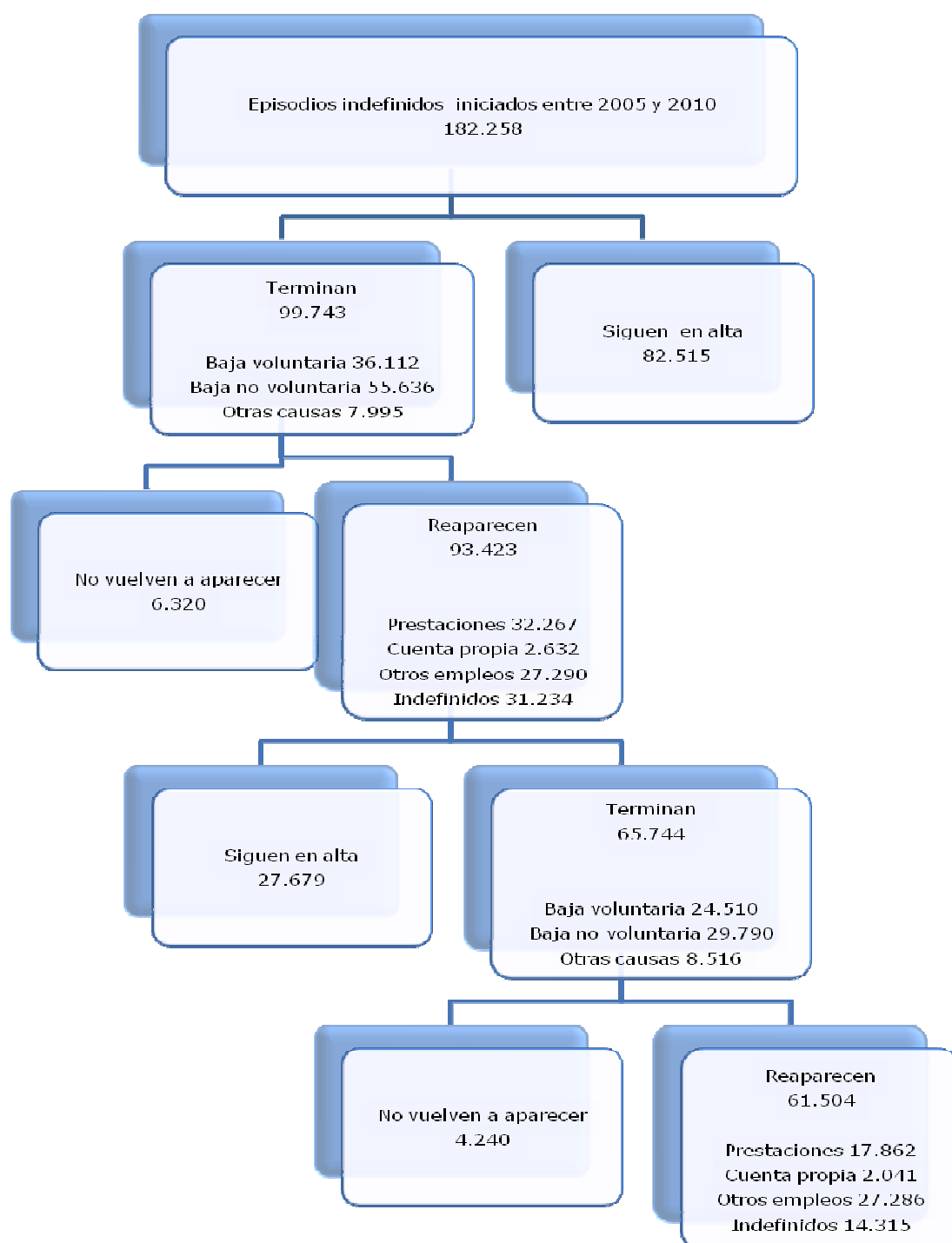
Cuadro 39 Distribución de los episodios finalizados por causa de baja y tipo de contrato (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                                   | MAYOR DESPIDO |             |                 |               | MENOR DESPIDO |             |                 |               |        |
|-----------------------------------|---------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|-------------|-----------------|---------------|--------|
|                                   | Ordin         | Conv. bonif | Iniciales bonif | Conv no bonif | Ordin         | Conv. bonif | Iniciales bonif | Conv no bonif | Total  |
| No consta                         | 0,12          | 0,01        | 0,06            | 0,14          | 0,00          | 0,00        | 0,08            | 0,12          | 0,10   |
| Voluntaria                        | 38,66         | 42,21       | 33,68           | 31,82         | 37,91         | 36,82       | 35,20           | 30,28         | 36,21  |
| No voluntaria (despido)           | 53,32         | 46,81       | 58,34           | 60,01         | 54,00         | 50,81       | 58,33           | 59,73         | 55,33  |
| Fusión-absorción                  | 0,00          | 0,00        | 0,00            | 0,00          | 0,00          | 0,00        | 0,00            | 0,00          | 0,00   |
| Fallecimiento                     | 0,16          | 0,13        | 0,20            | 0,13          | 0,14          | 0,16        | 0,21            | 0,15          | 0,16   |
| Pensionista                       | 0,45          | 0,30        | 0,85            | 0,29          | 0,82          | 0,55        | 1,15            | 0,26          | 0,54   |
| Baja de oficio                    | 0,07          | 0,03        | 0,06            | 0,02          | 0,09          | 0,03        | 0,03            | 0,02          | 0,05   |
| Agotamiento de ITE                | 0,11          | 0,21        | 0,19            | 0,10          | 0,09          | 0,21        | 0,18            | 0,12          | 0,14   |
| Excedencia cuidado hijos          | 0,26          | 0,74        | 0,66            | 0,28          | 0,32          | 0,71        | 0,17            | 0,44          | 0,35   |
| Baja Reg emp despido colect       | 0,31          | 0,60        | 0,26            | 0,54          | 0,32          | 0,71        | 0,31            | 0,98          | 0,45   |
| Excedencia cuidado fam            | 0,04          | 0,04        | 0,09            | 0,01          | 0,09          | 0,07        | 0,03            | 0,09          | 0,04   |
| Suspensión                        | 1,31          | 2,64        | 0,97            | 1,60          | 1,10          | 2,81        | 0,93            | 2,06          | 1,52   |
| Baja de oficio                    | 0,24          | 0,09        | 0,25            | 0,16          | 0,41          | 0,10        | 0,12            | 0,06          | 0,18   |
| Otras                             | 4,94          | 6,18        | 4,38            | 4,91          | 4,71          | 7,02        | 3,25            | 5,70          | 4,93   |
| Total (absoluto)                  | 40.335        | 7.003       | 6.479           | 14.059        | 2.187         | 5.796       | 14.484          | 9.400         | 99.743 |
| Total (porcentaje cada tipo cont) | 40,44         | 7,02        | 6,50            | 14,10         | 2,19          | 5,81        | 14,52           | 9,42          | 100,00 |

Los individuos que tienen un episodio de empleo indefinido que finaliza pueden tener posteriormente otro episodio de empleo o aparecer con una prestación. Con la MCVL dentro del periodo de observación (2005-2009) es posible identificar ese episodio posterior si lo hay. Es cierto que el hecho de no volver a aparecer está relacionado con la censura en la observación, ya que el tiempo de observación disponible termina en 2009 y es posible que algunos individuos accedan nuevamente a un empleo con posterioridad a esa fecha.

En la Ilustración 1 se recoge en un esquema el seguimiento de los contratos indefinidos que finalizan según si el individuo que ocupa esos contratos vuelve a aparecer o no en la MCVL.

Ilustración 1 Episodios de empleo indefinido iniciados entre 2005 y 2010. Seguimiento según su permanencia en el sistema y la situación posterior del individuo correspondiente. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



De los 99743 episodios finalizados vuelven a aparecer 93423, lo que supone un porcentaje del 93 por ciento y tan solo un 6 por ciento no reaparece, que teniendo en cuenta la censura y lo limitado del periodo observado no resulta un porcentaje elevado. De estos que vuelven a aparecer 31234 lo hacen en un contrato indefinido, luego en un 31 por ciento de los contratos indefinidos que finalizan hay a continuación otro contrato indefinido. Y también, aproximadamente, son un 32 por ciento los que tienen una prestación a continuación del contrato indefinido. El resto tiene otro empleo o un trabajo por cuenta propia. En el Cuadro 40 se observa que la salida del empleo indefinido tiene destinos similares para hombres y para mujeres, los porcentajes de los que van a una prestación o a otro empleo son parecidos en ambos sexos, así como la proporción de episodios cuyo "identificador de persona" no vuelve a aparecer en el registro (6 por ciento).

Cuadro 40 Distribución de los episodios finalizados por sexo y situación posterior a la baja (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                      | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|----------------------|---------|---------|-------|
| Prestación desempleo | 32,96   | 31,39   | 32,35 |
| Cuenta propia        | 3,00    | 2,08    | 2,64  |
| Otros empleos        | 27,05   | 27,85   | 27,36 |
| Indefinidos          | 30,74   | 32,21   | 31,31 |
| No hay               | 6,25    | 6,47    | 6,34  |
| TOTAL                | 60950   | 38793   | 99743 |

En el Cuadro 41 se puede observar la distribución de los episodios finalizados por su causa de baja y la situación posterior a la baja. Mientras que los que han finalizado de manera voluntaria a continuación (en un 88 por ciento de los casos) tienen otro empleo posterior a la baja, los que finalizan por un despido en un 57 por ciento de los casos pasan a cobrar una prestación y son un 36 por ciento lo que pasan a otro empleo. Esto puede estar indicando que los trabajadores más cualificados y con mejor perfil son los que dejan voluntariamente el empleo.

Cuadro 41 Distribución de los episodios finalizados por causa de baja y situación posterior a la baja (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                           | VOLUNTARIA | NO VOLUNTARIA | OTRAS | TOTAL  |
|---------------------------|------------|---------------|-------|--------|
| Prestación desempleo      | 0,51       | 56,99         | 4,72  | 32,35  |
| Cuenta propia             | 4,54       | 1,53          | 1,76  | 2,64   |
| Otros empleos             | 47,62      | 16,34         | 12,53 | 27,36  |
| Indefinidos               | 40,54      | 20,56         | 64,48 | 31,31  |
| No hay                    | 6,78       | 4,58          | 16,51 | 6,34   |
| Total (valores absolutos) | 36.112     | 55.636        | 7.995 | 99.743 |

Cuando se analiza el episodio siguiente según el tipo de contrato indefinido finalizado se confirma que los contratos asociados a “peores” puestos de trabajo son los que en mayor medida terminan en una prestación. Según el Cuadro 42, por tipo de contrato, son las conversiones no bonificadas y los iniciales bonificados, de mayor y menor despido, los tipos de contratos que pasan en mayor medida a una prestación. Y las conversiones bonificadas y los ordinarios, de mayor y menor despido, los que pasan en mayor porcentaje a un contrato indefinido.

Cuadro 42 Distribución de los episodios finalizados por tipo de contrato y situación posterior a la baja (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|               |                             | PRESTACION DESEMPLEO | CUENTA PROPIA | OTROS EMPLEOS | INDEFINIDO | NO HAY | TOTAL  |
|---------------|-----------------------------|----------------------|---------------|---------------|------------|--------|--------|
| Mayor despido | Ordinarios                  | 27,49                | 3,27          | 25,64         | 36,75      | 6,85   | 100,00 |
|               | Conversiones bonificadas    | 29,47                | 2,48          | 28,63         | 36,87      | 2,54   | 100,00 |
|               | Iniciales bonificados       | 33,40                | 2,47          | 31,47         | 25,16      | 7,50   | 100,00 |
|               | Conversiones no bonificadas | 40,25                | 1,98          | 25,52         | 26,20      | 6,04   | 100,00 |
| Menor despido | Ordinarios                  | 29,63                | 3,25          | 30,91         | 30,00      | 6,22   | 100,00 |
|               | Conversiones bonificadas    | 31,92                | 2,24          | 26,71         | 35,75      | 3,38   | 100,00 |
|               | Iniciales bonificados       | 33,03                | 2,50          | 32,84         | 22,98      | 8,65   | 100,00 |
|               | Conversiones no bonificadas | 42,67                | 1,48          | 24,83         | 26,14      | 4,88   | 100,00 |
| Total         |                             | 32.267               | 2.632         | 27.290        | 31.234     | 6.320  | 99.743 |

Una vez que finaliza un empleo la incorporación a otro puesto de trabajo no tiene porque ser inmediata. Dado que se dispone de información sobre las fechas de alta y de baja de cada episodio es posible conocer cuál es el tiempo transcurrido entre la finalización del episodio de empleo indefinido y el comienzo del siguiente episodio con el que aparece el individuo en el sistema. En el Cuadro 43 aparecen los períodos medios entre los dos episodios, según cuál sea el segundo episodio y por sexo. En primer lugar, hay que señalar que el tiempo medio transcurrido entre la finalización de un contrato indefinido y la entrada en otro episodio es relativamente bajo, aunque ligeramente superior para las mujeres, tan solo de 24 días para los hombres y 29 para las mujeres, si bien es cierto que se observan diferencias si este segundo episodio es de empleo o de prestación.

Cuadro 43 Tiempo medio transcurrido desde que termina un episodio de empleo indefinido y el individuo vuelve aparecer en el sistema con otro episodio, por sexo y por situación siguiente. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                      | HOMBRES |       |            | MUJERES |       |            |
|----------------------|---------|-------|------------|---------|-------|------------|
|                      | Media   | N     | Desv. típ. | Media   | N     | Desv. típ. |
| Prestación desempleo | 8,35    | 20089 | 39,57      | 9,51    | 12178 | 40,35      |
| Cta. propia          | 47,22   | 1826  | 123,49     | 68,28   | 806   | 149,74     |
| Otros empleos        | 47,60   | 16487 | 103,09     | 57,82   | 10803 | 120,41     |
| Indefinidos          | 17,82   | 18738 | 64,63      | 22,71   | 12496 | 77,28      |
| Total                | 24,02   | 57140 | 75,83      | 29,74   | 36283 | 88,54      |

Las entradas en una prestación son, en media, más rápidas que las entradas en el empleo, lo cual resulta lógico ya que encontrar otro empleo requiere un tiempo, que en muchos casos es incierto, mientras que el derecho a cobrar una prestación es algo automático cuando se dan determinadas circunstancias en la finalización del contrato. Así, se entra en una prestación 9 días después de terminar el contrato indefinido. Para ambos sexos, el tiempo medio que se tarda en entrar en un empleo es distinto si el empleo es por cuenta propia o temporal (alrededor de 52 días) que si se trata de un empleo indefinido (20 días). Luego, en media, parece que el paso de un contrato indefinido a otro contrato indefinido es relativamente rápido. Aunque, en media, los hombres tardan menos que las mujeres en entrar en el segundo episodio de

empleo, siendo la diferencia de 20 días cuando la entrada es en empleo por cuenta propia, de 10 días en empleo no indefinido y de 5 en empleo indefinido.

En el Cuadro 44 se recoge el tiempo medio transcurrido entre los dos episodios según cuál sea el segundo episodio y según el tipo de contrato indefinido que termina.

Cuadro 44 Tiempo medio transcurrido desde que termina un episodio de empleo indefinido y el individuo vuelve aparecer en el sistema con otro episodio, por tipo de contrato indefinido y por situación siguiente. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|               |               |                             | MEDIA | N     | DESV.<br>TIP. |
|---------------|---------------|-----------------------------|-------|-------|---------------|
| Prest.des.    | Mayor despido | Ordinarios                  | 8,70  | 11087 | 40,82         |
|               |               | Conversiones bonificadas    | 7,73  | 2064  | 23,96         |
|               |               | Iniciales bonificados       | 13,56 | 2164  | 67,67         |
|               |               | Conversiones no bonificadas | 7,04  | 5659  | 21,59         |
|               | Menor despido | Ordinarios                  | 10,14 | 648   | 50,58         |
|               |               | Conversiones bonificadas    | 6,52  | 1850  | 19,71         |
|               |               | Iniciales bonificados       | 11,49 | 4784  | 55,40         |
|               |               | Conversiones no bonificadas | 7,10  | 4011  | 21,90         |
|               | Total         |                             | 8,79  | 32267 | 39,88         |
| Cta.propia    | Mayor despido | Ordinarios                  | 50,69 | 1317  | 130,75        |
|               |               | Conversiones bonificadas    | 40,78 | 174   | 95,24         |
|               |               | Iniciales bonificados       | 87,39 | 160   | 195,25        |
|               |               | Conversiones no bonificadas | 38,00 | 279   | 97,63         |
|               | Menor despido | Ordinarios                  | 60,70 | 71    | 149,15        |
|               |               | Conversiones bonificadas    | 34,35 | 130   | 80,41         |
|               |               | Iniciales bonificados       | 80,46 | 362   | 157,84        |
|               |               | Conversiones no bonificadas | 35,45 | 139   | 97,80         |
|               | Total         |                             | 53,67 | 2632  | 132,42        |
| Otros empleos | Mayor despido | Ordinarios                  | 55,20 | 10343 | 117,57        |
|               |               | Conversiones bonificadas    | 35,31 | 2005  | 88,71         |
|               |               | Iniciales bonificados       | 70,82 | 2039  | 140,65        |
|               |               | Conversiones no bonificadas | 36,45 | 3588  | 82,49         |
|               | Menor despido | Ordinarios                  | 53,66 | 676   | 105,26        |
|               |               | Conversiones bonificadas    | 29,83 | 1548  | 76,58         |
|               |               | Iniciales bonificados       | 66,84 | 4757  | 121,79        |
|               |               | Conversiones no bonificadas | 39,51 | 2334  | 86,78         |
|               | Total         |                             | 51,65 | 27290 | 110,39        |
| Indef         | Mayor despido | Ordinarios                  | 19,29 | 14825 | 67,96         |
|               |               | Conversiones bonificadas    | 14,21 | 2582  | 57,01         |

|       |               |                             |       |       |        |
|-------|---------------|-----------------------------|-------|-------|--------|
|       |               | Iniciales bonificados       | 33,30 | 1630  | 102,92 |
|       |               | Conversiones no bonificadas | 15,23 | 3684  | 62,47  |
|       | Menor despido | Ordinarios                  | 21,68 | 656   | 60,01  |
|       |               | Conversiones bonificadas    | 12,29 | 2072  | 50,19  |
|       |               | Iniciales bonificados       | 32,96 | 3328  | 94,47  |
|       |               | Conversiones no bonificadas | 14,42 | 2457  | 49,87  |
|       | Total         |                             | 19,78 | 31234 | 70,01  |
| Total | Mayor despido | Ordinarios                  | 27,15 | 37572 | 84,13  |
|       |               | Conversiones bonificadas    | 19,13 | 6825  | 63,88  |
|       |               | Iniciales bonificados       | 40,38 | 5993  | 113,67 |
|       |               | Conversiones no bonificadas | 17,96 | 13210 | 59,08  |
|       | Menor despido | Ordinarios                  | 29,92 | 2051  | 82,04  |
|       |               | Conversiones bonificadas    | 15,75 | 5600  | 54,08  |
|       |               | Iniciales bonificados       | 38,68 | 13231 | 99,87  |
|       |               | Conversiones no bonificadas | 18,01 | 8941  | 56,51  |
|       | Total         |                             | 26,25 | 93423 | 81,06  |

Teniendo en cuenta el tipo de contrato indefinido que ha finalizado, se observa que los tiempos de espera más largos corresponden a los que han tenido un contrato inicial bonificado, tanto de mayor como de menor despido. Y que los tiempos de espera son menores para los que han tenido una conversión, bonificada o no y de mayor o menor despido. Si la entrada en un nuevo contrato indefinido tarda, en media, 20 días, si el origen es un inicial bonificado la espera aumenta a 34 días y si es una conversión la espera está entre 12 y 15 días. Lo mismo sucede si la entrada es en otro tipo de empleo no indefinido, aquí la espera media es de 51 días, que sube hasta 70 con los iniciales bonificados de mayor despido y que es entre 30 y 39 días para los que vienen de una conversión.

Estas diferencias están relacionadas con el perfil de los trabajadores que ocupan los distintos contratos indefinidos. Los contratos iniciales bonificados están asociados a puestos de menor cualificación y los individuos que acceden a ellos, en gran medida, corresponden a colectivos con dificultades de inserción laboral, por lo que cuando el contrato finaliza les resulta más difícil su reincorporación al empleo. Mientras que los trabajadores que terminan un contrato de conversión han demostrado tener mayor vinculación con el mercado

laboral dada su historia previa y la duración del propio contrato, además de ocupar puestos que requieren un mayor grado de cualificación.

Por lo que respecta al tiempo medio de espera para incorporarse a otro episodio teniendo en cuenta la causa de baja del contrato indefinido (Cuadro 45), se observa que en general, cuando la baja es por causas voluntarias el tiempo de espera hasta el siguiente episodio es mayor, 37 días, frente a los 20 si es un despido y los 21 si es por otras causas. Esta pauta únicamente no se mantiene cuando la entrada es en un empleo no indefinido, aquí el tiempo medio de espera de los que han sido despedidos es 62 días frente a los 46 de los que terminan la relación laboral de forma voluntaria.

Cuadro 45 Tiempo medio transcurrido desde que termina un episodio de empleo indefinido y el individuo vuelve aparecer en el sistema con otro episodio, por tipo causa de la baja y por situación siguiente. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                      |               | MEDIA  | N     | DESV. TÍP. |
|----------------------|---------------|--------|-------|------------|
| Prestación desempleo | voluntaria    | 163,51 | 184   | 281,46     |
|                      | no voluntaria | 7,82   | 31706 | 31,11      |
|                      | otras         | 15,28  | 377   | 66,73      |
|                      | Total         | 8,79   | 32267 | 39,88      |
| Cuenta propia        | voluntaria    | 58,12  | 1640  | 139,83     |
|                      | no voluntaria | 50,88  | 851   | 124,57     |
|                      | otras         | 18,79  | 141   | 69,97      |
|                      | Total         | 53,67  | 2632  | 132,42     |
| Otros empleos        | voluntaria    | 46,36  | 17198 | 103,99     |
|                      | no voluntaria | 62,95  | 9090  | 121,17     |
|                      | otras         | 39,97  | 1002  | 106,48     |
|                      | Total         | 51,65  | 27290 | 110,39     |
| Indefinido           | voluntaria    | 23,44  | 14640 | 75,78      |
|                      | no voluntaria | 15,93  | 11439 | 62,90      |
|                      | otras         | 17,92  | 5155  | 67,35      |
|                      | Total         | 19,78  | 31234 | 70,01      |
| Total                | voluntaria    | 37,61  | 33662 | 98,18      |
|                      | no voluntaria | 19,70  | 53086 | 67,94      |
|                      | otras         | 21,10  | 6675  | 74,97      |
|                      | Total         | 26,25  | 93423 | 81,06      |

Para resumir qué características son las que hacen que un episodio de empleo indefinido que finaliza sea seguido de otro episodio de empleo, se ha estimado un modelo multinomial de probabilidad en el que la variable dependiente es volver al empleo indefinido, al empleo no indefinido o a una

prestación tras la finalización de un episodio de empleo indefinido, los resultados se recogen en el Cuadro 46. Las variables explicativas se refieren a las características personales del individuo que ocupa ese episodio y al episodio de empleo indefinido que ha finalizado.

Cuadro 46 Probabilidad de que un episodio de empleo indefinido que finaliza vuelva a aparecer en el registro con un empleo indefinido, un empleo no indefinido o una prestación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                 |                                           | EMPLEO NO INDEFINIDO |      |        | PRESTACIÓN |      |        |
|-----------------|-------------------------------------------|----------------------|------|--------|------------|------|--------|
|                 |                                           | B                    | Sig. | Exp(B) | B          | Sig. | Exp(B) |
|                 | Intersección                              | -1,64                | **   |        | -3,37      | **   |        |
|                 | Antigüedad                                | -0,01                | **   | 0,99   | 0,01       | **   | 1,01   |
| Sexo            | Hombre                                    | -0,09                | **   | 0,91   | -0,09      | **   | 0,91   |
|                 | Mujer(&)                                  |                      |      |        |            |      |        |
| Edad            | 16-24                                     | 0,33                 | **   | 1,39   | -0,03      |      | 0,97   |
|                 | 25-29                                     | 0,09                 | *    | 1,09   | -0,14      | **   | 0,87   |
|                 | 30-34                                     | 0,03                 |      | 1,03   | -0,09      | *    | 0,91   |
|                 | 35-44                                     | 0,02                 |      | 1,02   | -0,12      | **   | 0,88   |
|                 | 45 +(&)                                   |                      |      |        |            |      |        |
| Estudios        | Prim.men                                  | 0,24                 | **   | 1,28   | 0,09       | *    | 1,10   |
|                 | Secund1                                   | 0,21                 | **   | 1,24   | 0,15       | **   | 1,16   |
|                 | Universitarios                            | -0,32                | **   | 0,72   | -0,37      | **   | 0,69   |
|                 | Secund2(&)                                |                      |      |        |            |      |        |
| CCAA            | Menos desarrolladas                       | 0,28                 | **   | 1,32   | 0,28       | **   | 1,32   |
|                 | Desarrolladas(&)                          |                      |      |        |            |      |        |
| Tipo indefinido | Mayor despido Conversiones bonificadas    | -0,26                | **   | 0,77   | 0,23       | **   | 1,26   |
|                 | Mayor despido Iniciales bonificados       | 0,36                 | **   | 1,44   | 0,36       | **   | 1,43   |
|                 | Mayor despido Conversiones no bonificadas | -0,06                | *    | 0,94   | 0,61       | **   | 1,84   |
|                 | Menor despido Ordinarios                  | 0,19                 | **   | 1,21   | 0,15       | *    | 1,16   |
|                 | Menor despido Conversiones bonificadas    | -0,28                | **   | 0,76   | 0,20       | **   | 1,22   |
|                 | Menor despido Iniciales bonificados       | 0,33                 | **   | 1,39   | 0,31       | **   | 1,36   |
|                 | Menor despido Conversiones no bonificadas | -0,09                | **   | 0,91   | 0,71       | **   | 2,03   |
|                 | Mayor despido ordinarios                  |                      |      |        |            |      |        |

|                       |                        |       |    |      |       |    |       |
|-----------------------|------------------------|-------|----|------|-------|----|-------|
| Ocupación             | Mayor cualificación    | -0,42 | ** | 0,66 | -0,04 | *  | 0,96  |
|                       | Menor cualificación    | 0,07  | ** | 1,07 | 0,00  |    | 1,00  |
|                       | Cualificación media(&) |       |    |      |       |    |       |
| Rama actividad        | Agricultura            | 0,77  | ** | 2,15 | -0,29 | ** | 0,75  |
|                       | Ind&Constr             | 0,14  | ** | 1,15 | 0,46  | ** | 1,59  |
|                       | Servicios(&)           |       |    |      |       |    |       |
| Sit anterior al indef | Prest.des.             | 0,10  |    | 1,10 | 0,69  | ** | 2,00  |
|                       | Cta.propia             | 0,31  | ** | 1,37 | 0,20  | *  | 1,22  |
|                       | Otros empleos          | 0,22  | ** | 1,25 | 0,20  | ** | 1,23  |
|                       | Indefinido             | -0,47 | ** | 0,62 | 0,16  | ** | 1,17  |
|                       | Primer Epis(&)         |       |    |      |       |    |       |
| Causa baja            | voluntaria             | 1,83  | ** | 6,26 | -1,63 | ** | 0,20  |
|                       | no voluntaria          | 1,34  | ** | 3,82 | 3,66  | ** | 38,83 |
|                       | otras(&)               |       |    |      |       |    |       |

La antigüedad en el sistema de la Seguridad Social es una variable que favorece el paso a una prestación cuando termina un contrato indefinido, cuanto más tiempo se lleve cotizando más probable es pasar a una prestación y menos a un empleo. Para los hombres es más probable que el paso sea a un contrato indefinido que para las mujeres. La edad incide de forma que cuanto más joven se es más probable es el paso a un empleo no indefinido y menos probable a una prestación. Los estudios universitarios disminuyen la probabilidad de pasar a un empleo no indefinido o a una prestación, o dicho de otra manera, cuanto mayor es el nivel de estudios, más probable es poder pasar de un indefinido a otro indefinido. En las Comunidades Autónomas con un nivel de renta inferior a la media nacional es menos probable pasar a otro empleo indefinido.

El tipo de contrato indefinido que se estuviese ocupando también es determinante de la situación siguiente. Así, es menos probable pasar a un empleo indefinido si se tenía un contrato inicial bonificado (de mayor o menor despido) o un ordinario de menor despido. Las conversiones, bonificadas o no y de mayor y menor despido, disminuyen la probabilidad de que el siguiente episodio sea de empleo no indefinido o de prestación, es decir, aumentan la probabilidad de que sea un episodio de empleo indefinido. Las ocupaciones de mayor cualificación tienen menor probabilidad de que el episodio siguiente sea de empleo no indefinido o de prestación. Si el episodio de empleo se desarrollaba en el sector primario es más probable que el siguiente episodio sea

de empleo indefinido y menos probable que sea una prestación. Si era en la industria o en la construcción, es más probable que el siguiente episodio sea no indefinido o una prestación. La situación previa al empleo indefinido que ha finalizado también es relevante. Es más probable que la transición sea hacia un empleo no indefinido o una prestación si antes tuvo un empleo por cuenta propia o un empleo temporal, mientras que haber tenido previamente un episodio de empleo indefinido disminuye significativamente la probabilidad de que el siguiente sea de empleo no indefinido y aumenta la probabilidad de que sea una prestación. El que la baja del contrato indefinido fuese voluntaria aumenta la probabilidad de pasar a un empleo no indefinido y disminuye la de pasar a una prestación. Y, por último, si la baja es no voluntaria aumenta la probabilidad de pasar a un empleo no indefinido y a una prestación.

Algunos de los episodios de empleo indefinido que se han analizado es posible que correspondan al mismo individuo, con el fin de controlar esta situación, ahora se va a realizar un análisis similar pero desde la perspectiva de los individuos. Como puede observarse en el Cuadro 47 un 86 por ciento de los episodios corresponden a un individuo, pero hay individuos que presentan más de un episodio. Con el fin de realizar un seguimiento desde la perspectiva del individuo, de todos los episodios de empleo indefinido que se inician y finalizan entre 2005 y 2009 se selecciona el primer episodio de empleo indefinido de cada individuo.

Cuadro 47 Distribución del número de episodios de empleo indefinido que se inician y finalizan entre 2005 y 2009 por individuo (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|       | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------|------------|------------|
| 1     | 73250      | 86,1       |
| 2     | 9776       | 11,5       |
| 3     | 1538       | 1,8        |
| 4 y + | 482        | 0,6        |
|       | 85046      | 100,0      |

En el Cuadro 48 se observa dónde van los individuos cuando termina su primer contrato indefinido y esto por tipo de contrato inicial. El 30 por ciento pasa a otro contrato indefinido y aproximadamente otro 30 por ciento pasa a

otro tipo de empleo no indefinido. Los que no vuelven a aparecer en el sistema son el 6,4 por ciento y el 32 por ciento pasa a una prestación.

Cuadro 48 Distribución del número de episodios de empleo indefinido que se inician y finalizan entre 2005 y 2009 por individuo y situación posterior a la finalización (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                  |                             | PREST.DES. | CTA.PROPIA | OTROS EMPLEOS | INDEF | NO HAY | TOTAL  |
|------------------|-----------------------------|------------|------------|---------------|-------|--------|--------|
| Mayor despido    | Ordinarios                  | 26,42      | 3,66       | 26,65         | 36,27 | 7,00   | 100,00 |
|                  | Conversiones bonificadas    | 29,61      | 2,46       | 28,55         | 36,81 | 2,57   | 100,00 |
|                  | Iniciales bonificados       | 32,59      | 2,62       | 31,54         | 25,63 | 7,62   | 100,00 |
|                  | Conversiones no bonificadas | 39,46      | 2,09       | 25,89         | 26,46 | 6,09   | 100,00 |
| Menor despido    | Ordinarios                  | 27,97      | 3,34       | 31,43         | 30,11 | 7,16   | 100,00 |
|                  | Conversiones bonificadas    | 31,90      | 2,22       | 26,84         | 35,72 | 3,32   | 100,00 |
|                  | Iniciales bonificados       | 32,04      | 2,60       | 33,32         | 23,24 | 8,80   | 100,00 |
|                  | Conversiones no bonificadas | 42,20      | 1,56       | 25,05         | 26,09 | 5,09   | 100,00 |
| Total            |                             | 31,86      | 2,78       | 28,01         | 30,95 | 6,40   | 100,00 |
| Total (absoluto) |                             | 27094      | 2368       | 23816         | 26320 | 5443   | 85041  |

La distribución de la situación siguiente por individuos es similar a la que se ha obtenido cuando se analizaban los episodios (véase el Cuadro 42), lo que resulta lógico ya que un 86 por ciento de los individuos tiene solo un episodio.

Un aspecto interesante de analizar es el tiempo que los individuos pasan en el empleo indefinido o en otras situaciones como las prestaciones. Si se selecciona a los individuos que pasan a una prestación, es posible conocer qué tiempo ha pasado en prestación y que tiempo en empleo indefinido. En el Cuadro 49 se presenta el tiempo medio en cada una de las situaciones por tipo de contrato. Los que inicialmente tienen una conversión bonificada, de mayor o menor despido, son los que pasan más tiempo en el empleo, y también más tiempo en prestación. Esto puede estar relacionado con los derechos devengados durante el mayor tiempo de empleo. Los que vienen de una conversión no bonificada de mayor despido, de un ordinario de menor despido y de una conversión no bonificada de menor despido son los que menor tiempo pasan en una prestación. El menor tiempo medio en el empleo indefinido corresponde a los que tienen un contrato ordinario, de mayor o menor despido.

Cuadro 49 Individuos que pasan a una prestación, tiempo medio en el contrato indefinido y tiempo medio en la prestación. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|               |                             | TIEMPO MEDIO EN LA PRESTACIÓN |            | TIEMPO MEDIO EN EL INDEFINIDO |            | N     |
|---------------|-----------------------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|------------|-------|
|               |                             | Media                         | Desv. típ. | Media                         | Desv. típ. |       |
| Mayor despido | Ordinarios                  | 170,53                        | 149,41     | 478,93                        | 372,41     | 8158  |
|               | Conversiones bonificadas    | 180,99                        | 143,17     | 956,10                        | 379,15     | 2036  |
|               | Iniciales bonificados       | 169,81                        | 145,26     | 521,39                        | 419,46     | 1930  |
|               | Conversiones no bonificadas | 154,58                        | 126,47     | 634,26                        | 326,92     | 4960  |
| Menor despido | Ordinarios                  | 159,81                        | 142,28     | 449,52                        | 344,76     | 469   |
|               | Conversiones bonificadas    | 190,84                        | 146,09     | 928,69                        | 328,11     | 1785  |
|               | Iniciales bonificados       | 164,38                        | 134,46     | 477,60                        | 362,95     | 4185  |
|               | Conversiones no bonificadas | 162,93                        | 122,50     | 689,83                        | 272,77     | 3571  |
| Total         |                             | 167,55                        | 138,94     | 602,96                        | 386,54     | 27094 |

Por lo que respecta a los individuos que tras finalizar un empleo indefinido pasan a otro indefinido, se observa que, en media, la duración del empleo indefinido es mayor que en el caso de los que pasan a una prestación (Cuadro 49), siendo nuevamente las conversiones bonificadas las de mayor duración, como ya se ha puesto de manifiesto en el capítulo dedicado a la duración de los episodios de empleo indefinido.

Cuadro 50 Individuos que pasan a otro episodio de empleo indefinido, tiempo medio en el empleo indefinido (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|               |                             | MEDIA     | N     | DESV. TÍP. |
|---------------|-----------------------------|-----------|-------|------------|
| Mayor despido | Ordinarios                  | 1036,2476 | 11198 | 563,24599  |
|               | Conversiones bonificadas    | 1484,7096 | 2531  | 439,13591  |
|               | Iniciales bonificados       | 1039,1917 | 1518  | 579,81192  |
|               | Conversiones no bonificadas | 1097,0159 | 3326  | 493,56060  |
| Menor despido | Ordinarios                  | 986,0257  | 505   | 534,02816  |
|               | Conversiones bonificadas    | 1325,9355 | 1999  | 378,05901  |
|               | Iniciales bonificados       | 927,7842  | 3035  | 492,20172  |
|               | Conversiones no bonificadas | 1029,7754 | 2208  | 339,72188  |
| Total         |                             | 1095,2100 | 26320 | 530,74279  |

En resumen, el seguimiento de los contratos indefinidos que finalizan en el periodo de observación, ha puesto de manifiesto que si bien más de la mitad de los contratos que se inician terminan en el periodo analizado, la vinculación con el mercado laboral continúa en un porcentaje muy elevado de los casos analizados. Tras un periodo de espera relativamente corto son muchos los individuos que vuelven al empleo (60 por ciento), mientras que al sistema de prestaciones pasan una proporción menor (30 por ciento). Por tipo de contrato, se observa que los que han tenido una conversión bonificada o un contrato indefinido ordinario son los que en mayor medida van seguidos de otro contrato indefinido, tanto para los de mayor como los de menor despido. Mientras que los individuos que terminan un inicial bonificado o una conversión no bonificada pasan en mayor proporción a una prestación. Una vez más, parece observarse cierta segmentación entre los diferentes tipos de contratos indefinidos, que viene determinada por el tipo de contrato, más que por el despido que lleve asociado y, por supuesto, por las diferencias entre los individuos que los ocupan y los puestos de trabajo a los que se asocian.

## **IV.- EMPLEO INDEFINIDO, INGRESOS SALARIALES Y TRAYECTORIAS**

### ***1. Las trayectorias previas y su efecto sobre los ingresos***

#### **1.1. Introducción**

Uno de los aspectos más característicos del mercado de trabajo español es la elevada proporción de asalariados con contrato temporal. La evolución de la tasa de temporalidad muestra que aunque a partir de 2007, debido a los efectos de la crisis económica, ha disminuido, sigue estando entorno al 25 por ciento. Por este motivo la temporalidad es uno de los temas presentes en todas las reformas del mercado de trabajo que se han ido afrontando en España durante las últimas décadas. Una constante en todas las medidas encaminadas para luchar contra la temporalidad ha sido la de tratar de igualar los costes de los contratos temporales y los indefinidos, tanto los costes de contratación como los de despido. Así, por ejemplo, la reforma de 1994, entre otras medidas, trata de reducir el coste del despido de los trabajadores indefinidos. De igual forma, la reforma de 1997 introdujo un nuevo contrato indefinido que conllevaba un menor coste de despido y que implicaba una reducción de las cotizaciones sociales que tenían que abonar los empresarios. La reforma más reciente, aprobada en 2010, ha modificado las causas objetivas de despido para facilitar la rescisión de los contratos indefinidos y ha tratado de acercar los costes de despido de los temporales a los de los indefinidos.

No obstante, la evolución de la temporalidad apenas se ha visto afectada por estas medidas, con lo que las diferencias en los costes laborales entre los trabajadores indefinidos y los temporales no parecen ser la causa de esta segmentación del mercado de trabajo. Más bien parece que hay una división entre los dos tipos de contratación que viene dada por la ocupación o la cualificación, siendo los trabajadores menos cualificados los que ocupan los puestos temporales y los más cualificados los que están en contratos indefinidos. Los datos sobre contratos firmados muestran que el número de contratos indefinidos que se firman en un periodo determinado es superior al stock de indefinidos existente

en ese periodo<sup>20</sup>, lo que pone de manifiesto que un contrato indefinido no es sinónimo de un contrato permanente o vitalicio. A pesar de esto, no cabe duda que los trabajadores que ocupan sucesivamente empleos temporales tienen una mayor rotación y es posible que tengan mayores periodos de no empleo entre uno y otro contrato. A la hora de seleccionar un trabajador y de decidir qué tipo de relación contractual va a ofrecerle, el empresario puede tener en cuenta cuál ha sido su trayectoria laboral hasta el momento, si ha estado permanentemente ocupado o si ha tenido algunos periodos de no empleo, con esta información tendrá un indicador de la posible productividad de ese trabajador. Así mismo, los derechos devengados en cuanto a percepción de prestaciones o a costes de despido estarán relacionados también con estas trayectorias laborales previas.

Este hecho, puede tener influencia sobre los ingresos, pueden ser menores para los temporales porque trabajan de forma intermitente o para determinados tipos de trabajadores con contratos indefinidos, pero con una duración limitada y no permanente. En la literatura se ha analizado la penalización sobre los salarios que supone la participación intermitente en el empleo y también las razones por las que se produce esta penalización (Sutter and Miller 1973, Stratton 1995, Jacobsen y Levin 1995, Baum 2002).

Las distintas explicaciones de este fenómeno se refieren tanto al comportamiento de la oferta como al de la demanda de trabajo. En primer lugar, la teoría del capital humano explica desde el punto de vista de la oferta el porqué se producen estos efectos negativos sobre los ingresos. Los trabajadores que piensan abandonar en algún momento el empleo, tienden a invertir menos en su capital humano, ya que cuentan con que el período de recuperación de su inversión va a ser más corto del que sería sin interrupciones. También se produce una depreciación de su inversión durante los periodos de inactividad (Polachek y Siebert, 1993), en ese período no generan experiencia ni adquieren capital humano específico que más tarde se pueda rentabilizar con mayores salarios. La relación entre participación y salarios es la propia inversión en capital humano, ya que la inversión que se realiza desempeñando un puesto de trabajo es una de las vías por las que el

---

<sup>20</sup> Por ejemplo, entre 2003 y 2010 se firmaron algo más de 13 millones de contratos indefinidos, y el stock de indefinidos existente en promedio en ese periodo es de 11,3 millones.

individuo incrementa sus salarios futuros. Las interrupciones suponen una pérdida de ingresos, tanto presentes como futuros. En segundo lugar, desde el punto de vista de la demanda, los empleadores ven los abandonos previos de los trabajadores como señales adversas de que en un futuro también puedan volver a abandonar, por este motivo tenderán a pagarles salarios menores. Además, como esto supondría perder las posibles inversiones que hayan hecho en la formación del trabajador, estarán poco dispuestos a gastar en su formación, con lo que las posibilidades de estos trabajadores de aumentar sus salarios futuros también disminuye (Albrecht et al, 1999).

A pesar de que la evidencia empírica corrobora que la existencia de periodos de interrupción entre el empleo conlleva una penalización sobre los salarios, los trabajos existentes llegan a conclusiones muy distintas sobre la duración de las interrupciones y la magnitud de su efecto sobre los ingresos. Algunos autores encuentran que la influencia de un abandono del empleo sobre los salarios posteriores es mayor los cinco primeros años tras la reincorporación que a un plazo más largo (Mincer y Ofek 1982). Otros concluyen que la penalización se mantiene también a más largo plazo, incluso después de veinte años (Jacobsen y Levin, 1995). La diferencia entre estos resultados viene determinada por el método empleado en clasificar a un trabajador como intermitente. En algunos estudios basta con que el trabajador tenga un único episodio de abandono del empleo para que se le clasifique como intermitente, en otros se tiene en cuenta la proporción de tiempo fuera del mercado laboral y en otros se contabiliza directamente el tiempo fuera del empleo.

Sin embargo, parece razonable pensar que los empleadores tendrán en cuenta varios aspectos de la trayectoria laboral previa de su futuro empleado. En concreto, son tres los elementos relevantes: por una parte, el número de veces que ha abandonado el empleo, por otra el tiempo que han durado estas interrupciones y, por último, cuánto tiempo ha transcurrido desde el último episodio de abandono. Teniendo en cuenta todos estos factores parece recomendable utilizar algún indicador sintético para medir la importancia de los abandonos en la trayectoria laboral. Así lo hacen Hotchkiss y Pitts (2005) proponiendo y estimando un índice de interrupciones laborales, en su trabajo el objetivo es analizar las diferencias en los abandonos del empleo entre hombres y

mujeres, aquí, el índice se va a utilizar para medir las diferencias entre trabajadores temporales y distintos tipos de trabajadores indefinidos.

Así, en este capítulo se va a analizar la historia laboral previa de los trabajadores indefinidos, resumida en un índice de interrupciones laborales, que refleja la mayor o menor estabilidad en el empleo y sus diferencias para los distintos colectivos de trabajadores. En primer lugar, se va a presentar el índice de interrupciones, en segundo lugar, se analizarán las diferencias entre los trabajadores temporales y los indefinidos y en tercer lugar, se verá si existen o no diferencias en las trayectorias de abandono de la actividad de los distintos tipos de trabajadores indefinidos.

## 1.2. Un índice para medir las interrupciones laborales

Con el objetivo de tener una medida adecuada del peso de los abandonos en las trayectorias laborales se va a elaborar un índice que refleje el tiempo total fuera del empleo durante la vida laboral observada, la frecuencia con la que se ha interrumpido el empleo y el tiempo transcurrido desde la última vez que se interrumpió. Estos tres componentes están relacionados entre si y analizados de forma conjunta pueden dar una visión muy acertada del papel de las interrupciones en una carrera laboral. En concreto, permite observar las diferencias entre las trayectorias de distintos grupos de trabajadores y resulta una medida adecuada de la valoración que hará el empleador a la hora de decidir qué salario pagará a su empleado.

Teniendo en cuenta estos aspectos el índice que se calcula es el siguiente:

$$I_i = \left[ N_i \left( \frac{1}{T_i} \sum_{j=1}^{N_j} L_{ji} \right) \right]^{w_i}$$

Donde:

$I_i$  es el índice que se va a calcular para cada individuo

$N_i$  es el número de episodios de abandono que ha tenido un individuo

$T_i$  tiempo transcurrido desde la primera fecha de alta en el empleo que aparece registrada

$L_{ji}$  duración del episodio  $j$  de abandono para el individuo  $i$

$w_i$  proporción de tiempo transcurrido en el empleo desde el último episodio de abandono registrado

El índice toma valores entre 0 y 1, de forma que cuanto mayor sea su valor mayor es el peso de los abandonos en la trayectoria laboral de ese individuo. A medida que aumenta el número de episodios de abandono el índice aumentará, mientras que cuando se incrementa el tiempo transcurrido en el mercado laboral o desde el último abandono, el índice disminuirá.

El concepto de abandono del empleo tiene un componente subjetivo y por este motivo es necesario acotar qué se va a definir como tal en este trabajo. El carácter de los datos utilizados hace posible conocer la sucesión de distintos episodios de empleo de un mismo individuo, con el tiempo que transcurre entre ellos, de tal forma que es posible saber si una vez terminado un episodio de empleo el individuo ocupa otro puesto de trabajo o no y cuándo lo hace. Puede haber abandonos porque el individuo ha salido definitivamente de la muestra o porque ha habido una interrupción entre una baja y la siguiente alta en el empleo. En este caso se va a considerar que hay un abandono, si el intervalo entre la baja y la siguiente alta es superior a 365 días. Las interrupciones del empleo por tiempo inferior pueden estar relacionadas con bajas por enfermedad, por maternidad, con excedencias puntuales o con el tiempo que transcurre entre dejar un empleo y ocupar el siguiente.

### **1.3. Las trayectorias laborales de los temporales y de los indefinidos**

Con el fin de medir el peso de los episodios de abandono a lo largo de las trayectorias laborales y poder analizar el índice propuesto como una variable explicativa de la situación contractual de los trabajadores, se utilizan los datos de la MCVL con datos fiscales, enlazada desde 2005 hasta 2009. En este apartado, en concreto, se van a analizar las diferencias en las trayectorias de los trabajadores que tienen un contrato indefinido y los que tienen un contrato temporal en el momento de la observación. Para ello, se seleccionan, aquellos individuos que aparecen en una, algunas o todas las muestras en el período 2005-2009 con al menos un episodio de empleo registrado como alta en el

sistema de la Seguridad Social. Con la información de su historia laboral pasada se definen los periodos de no empleo y se selecciona para cada individuo el último episodio de empleo que se registra en el período. Para perfilar la trayectoria de abandonos de cada individuo se han considerado los episodios registrados con fecha de alta 1960 o posterior<sup>21</sup>. Se ha realizado una selección por edades, sólo se analizan individuos de 20 o más años y de menos de 65 años, ya que los muy jóvenes se han incorporado al mercado de trabajo recientemente y no han tenido tiempo aún de tener una trayectoria de interrupciones, y los más mayores tienen episodios de abandono asociados a la jubilación.

La base de datos analizada está compuesta por individuos ocupados, con la información de sus características personales y del puesto de trabajo correspondiente a ese último episodio de empleo, así como información sobre su trayectoria laboral desde que se registró su primer alta en el empleo. El estudio se basa, por tanto, en el análisis de personas que tienen un episodio de empleo “vivo” en el momento de la realización de la MCVL, con independencia de que alguno de ellos pueda cursar baja en el sistema en ese mismo período. El motivo de esta selección es poder garantizar un colectivo de análisis homogéneo, compuesto por individuos que están ocupados en algún momento del período 2005-2009.

Tal y como se ha explicado, para la construcción del índice se tienen en cuenta tres factores, A continuación y como paso previo a la elaboración del índice se van a analizar estos factores con el fin de detectar diferencias en las interrupciones del empleo a lo largo de las trayectorias laborales de los trabajadores que presentan un último episodio de empleo indefinido o temporal.

Por lo que respecta el número medio de episodios de abandono que presentan los indefinidos y los temporales (Cuadro 51) hay que señalar que la proporción de indefinidos que no han tenido nunca un abandono es del 36,6 por ciento, frente al 33,1 de los temporales. Mientras que los temporales presentan un porcentaje mayor en 3 ó más episodios de abandono (18,4 por ciento) que

---

<sup>21</sup> Los registros con fecha previa resultan poco fiables y además corresponden a la población de mayor edad que queda fuera de este estudio.

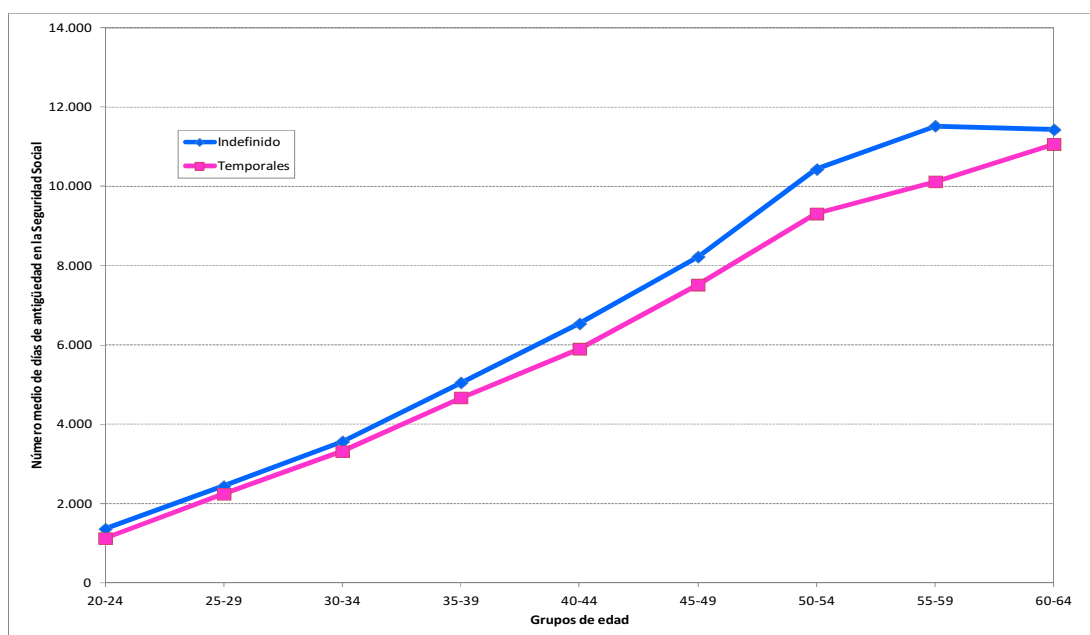
los indefinidos (12,9 por ciento). La temporalidad conlleva una mayor tasa de rotación en el empleo, y por lo tanto, la posibilidad de estar más tiempo fuera de la ocupación.

Cuadro 51 Número medio de episodios de abandono, indefinidos y temporales, distribución porcentual. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

| ESPISODIOS DE ABANDONO | INDEFINIDOS | TEMPORALES |
|------------------------|-------------|------------|
| 0                      | 36,6        | 33,1       |
| 1                      | 33,4        | 31,2       |
| 2                      | 17,2        | 17,3       |
| 3                      | 7,7         | 9,1        |
| 4                      | 3,2         | 4,8        |
| 5 y más                | 2,0         | 4,5        |
| Total                  | 253543      | 324093     |

Otra variable que interviene en el índice calculado es el tiempo que lleva el individuo en el mercado laboral. La información disponible permite conocer para cada individuo la fecha de la primera alta registrada en la Seguridad Social. Luego con esta variable y la fecha del último episodio de empleo observado puede tenerse un indicador del tiempo que lleva una persona en el mercado laboral. El Gráfico 24 presenta la antigüedad media en días para indefinidos y temporales por grupos de edad. En el caso de los más jóvenes, hasta los 40 años, apenas hay diferencia en la antigüedad en el sistema de la Seguridad Social, a partir de esta edad los indefinidos presentan una duración algo superior a los temporales, incrementándose la diferencia con la edad. Esto puede indicar que los trabajadores temporales han entrado en el mercado laboral más tarde que los trabajadores indefinidos de su cohorte y, por este motivo, aún no han conseguido la estabilidad laboral a través de un contrato permanente.

Gráfico 24 Número medio de días de antigüedad en la Seguridad Social desde su primer alta, indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)



El número medio de episodios de empleo desde que se incorporan hasta el momento en el que se les observa aparece en el Gráfico 25. De este gráfico hay que destacar que, por un lado, los temporales tienen en media más episodios de empleo que los indefinidos, a pesar de que su antigüedad en el sistema es menor, luego rotan más. Por otro lado, los indefinidos entre 40 y 45 años han tenido en media 15 episodios de empleo, lo que pone de manifiesto que el camino a la estabilidad laboral viene precedido por una sucesión de empleos, que en muchos casos podrán ser temporales.

La siguiente variable que se incluye en el índice de abandonos es la suma de las duraciones de todos los episodios de abandono que ha tenido un individuo desde su incorporación hasta el momento del último episodio de empleo que se observa (Gráfico 26). Aquí las diferencias por tipo de contrato actual muestran que los temporales pasan más tiempo fuera del empleo que los indefinidos. Prácticamente en todos los grupos de edad los temporales presentan más días de abandono que los indefinidos, siendo las diferencias más acusadas a partir de los 40-44 años e incrementándose para edades superiores.

Gráfico 25 Número medio de episodios de empleo. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

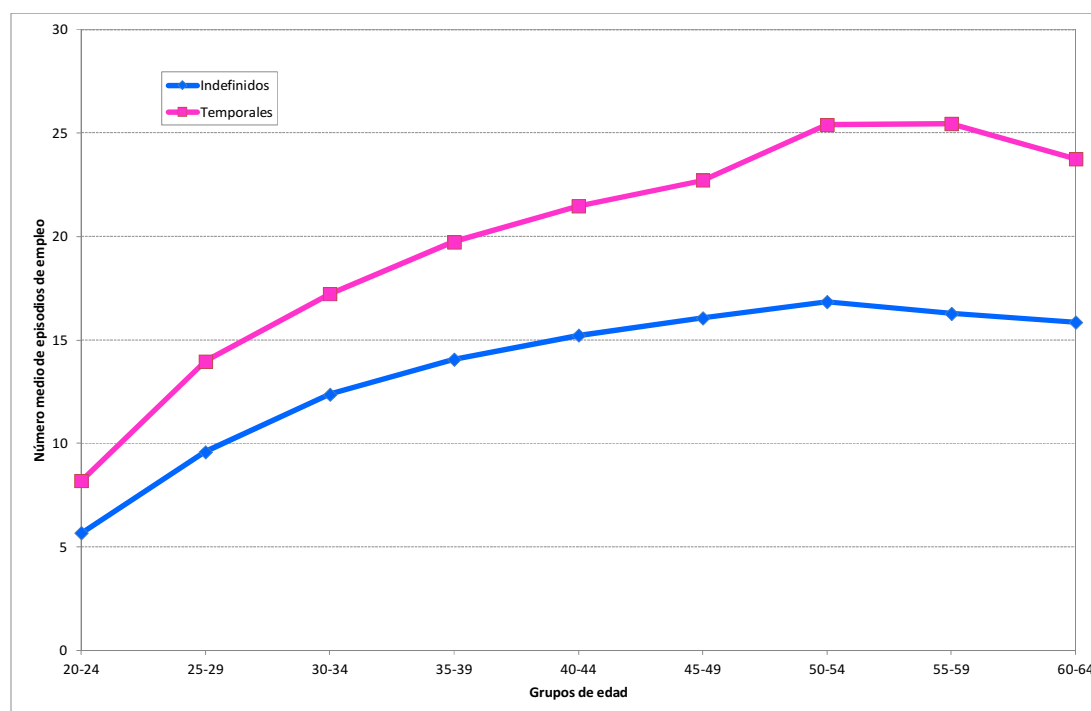
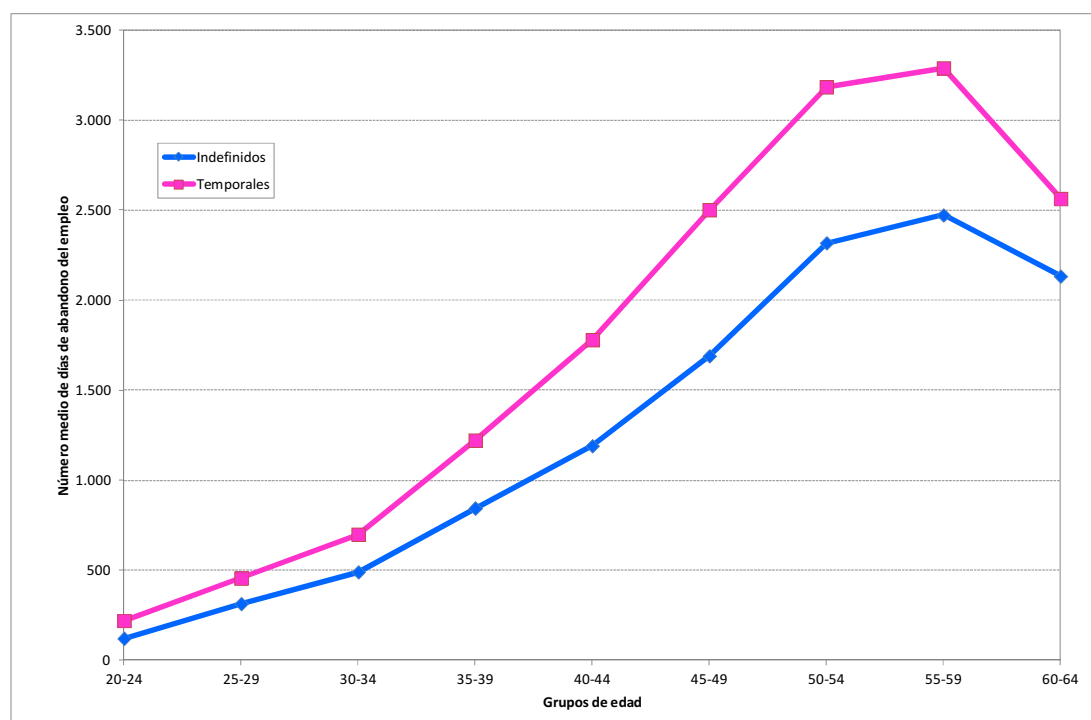


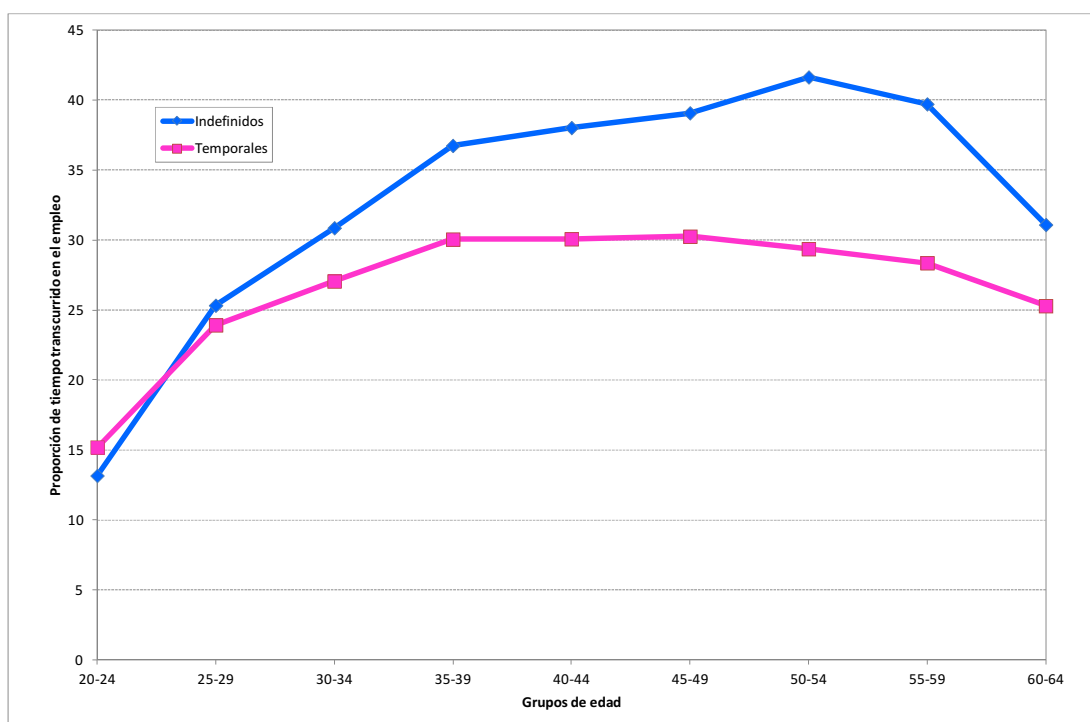
Gráfico 26 Número medio de días de abandono del empleo. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)



También se introduce en el cálculo del índice la proporción de tiempo que llevan en el empleo desde el último abandono observado sobre el total de tiempo

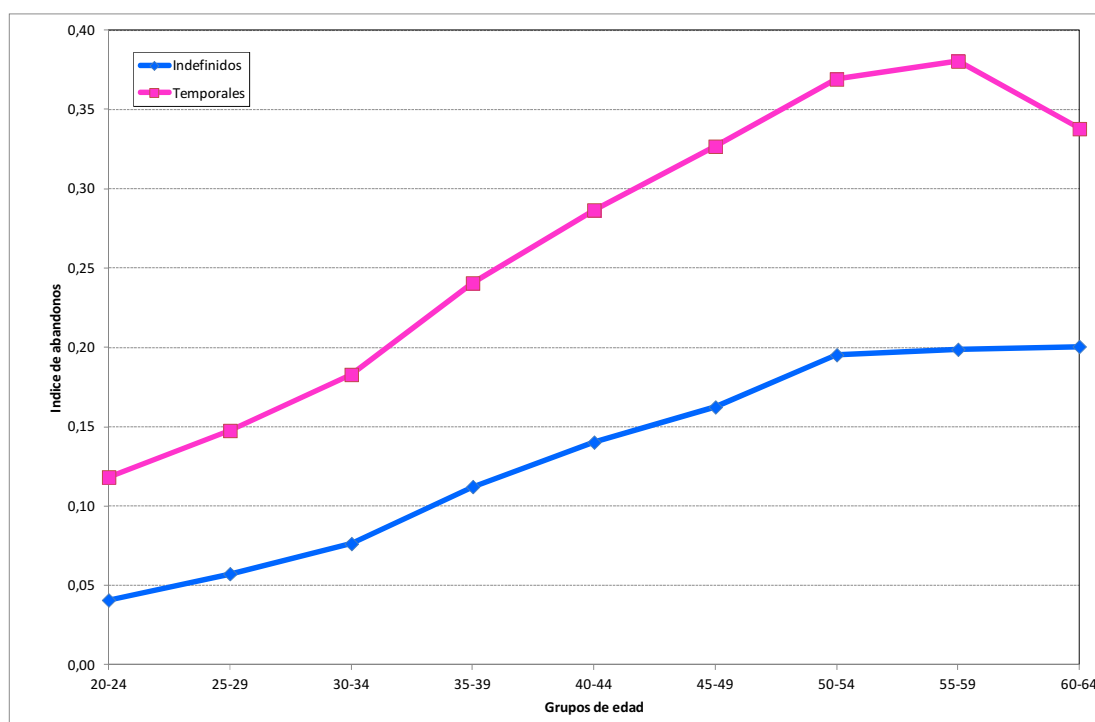
que han estado empleados en toda su vida laboral. Como a las personas se les observa en el último episodio de empleo que aparece registrado (que ha podido concluir o no), la duración de ese episodio sobre la totalidad del tiempo que han pasado en el empleo desde la primera vez que se registran en la Seguridad Social, es la proporción que se incluye en el índice. En el Gráfico 27 se observa que la proporción es mayor para los indefinidos a partir del grupo de 30-35 años, mientras que para los dos quinquenios anteriores es prácticamente igual para los dos grupos. A partir de los 30 años, la historia pasada de los temporales refleja una menor vinculación con el mercado laboral que la de los indefinidos.

Gráfico 27 Proporción de tiempo transcurrido en el empleo. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)



Por último, se ha calculado el índice de interrupciones para ambos grupos, resumiendo toda la información analizada anteriormente, en todos los grupos de edad el índice es superior para los temporales y para grupos de mayor edad la distancia se agranda. El análisis de los distintos aspectos de las interrupciones del empleo pone de manifiesto que las diferencias entre temporales e indefinidos aparecen principalmente en la suma de la duración de estos periodos de abandono, ya que la antigüedad en el sistema de la seguridad social es muy parecida en ambos colectivos.

Gráfico 28 Índice de abandonos. Indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)



Las diferencias en la trayectoria laboral previa pueden tener un reflejo en los ingresos que perciben los trabajadores. Con el fin de medir hasta que punto esto es así y si influye de igual manera en los indefinidos que en los temporales, se han estimado ecuaciones de salarios. El objetivo es analizar de qué manera el nivel salarial que perciben los temporales, en comparación con los indefinidos, se ve afectado por su situación en el mercado de trabajo y por sus trayectorias laborales, en concreto por las posibles interrupciones del empleo a lo largo de su historia laboral. Para ello se selecciona de cada individuo en la muestra la información del último episodio de empleo registrado, que puede haber finalizado ya o por el contrario seguir vivo.

Como una aproximación a los ingresos salariales se utilizan los ingresos salariales de carácter fiscal. Así, es posible una aproximación a las características de la demanda del mercado de trabajo y su relación con los pagos realizados a los trabajadores y determinar de qué manera afectan a los ingresos las trayectorias laborales. Por otra parte, la perspectiva de la oferta laboral también está presente en el análisis al disponer de información sobre las características personales.

Con las estimaciones que se presentan se trata de aislar el efecto marginal de las características de la estructura productiva, de los trabajadores y de las

trayectorias de interrupciones con el objetivo de identificar los elementos que se esconden detrás de esas diferencias.

En el Cuadro 52 se recogen los resultados de estas estimaciones. Los coeficientes obtenidos presentan los signos esperados y los signos coinciden para los dos tipos de contratos. Las mujeres tienen salarios inferiores a los hombres, así como los extranjeros, la edad aumenta los ingresos así como residir en una Comunidad Autónoma con una renta superior a la media nacional. El grupo de cotización es una variable que aproxima la ocupación y la cualificación requerida en el puesto de trabajo, los coeficientes muestran que los salarios aumentan en los grupos de cotización asociados a mayor nivel de cualificación. Las ramas de actividad con mayores ingresos en ambos casos son la Industria y la Construcción, y hay que señalar que los indefinidos tienen menores salarios en la agrupación de Administración Pública, Educación y Sanidad, mientras que en este grupo los temporales presentan mayores ingresos. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, mayores los salarios y los salarios de los episodios de empleo iniciados en 2009 son menores que los de los episodios que empiezan en los años previos. Entre los contratos indefinidos tienen mayores salarios los de tipo ordinario y los otros indefinidos.

Cuadro 52 Ecuaciones de salarios de indefinidos y temporales. (Fuente: MCVL-F, 2005-2009)

|                     |                           | INDEFINIDOS |     | TEMPORALES  |     |
|---------------------|---------------------------|-------------|-----|-------------|-----|
|                     |                           | Coeficiente | Sig | Coeficiente | Sig |
|                     | Constante                 | 8,753       | **  | 6,050       | **  |
| Sexo                | Hombre(&)                 |             |     |             |     |
|                     | Mujer                     | -0,161      | **  | -0,171      | **  |
| Nacionalidad        | Nacional(&)               |             |     |             |     |
|                     | Extranjero                | -0,229      | **  | -0,223      | **  |
| Edad                | Edad                      | 0,049       | **  | 0,119       | **  |
|                     | Edad2                     | - 0,000     | **  | -0,001      | **  |
| Tamaño municipio    | Capital(&)                |             |     |             |     |
|                     | Municipio grande          | 0,002       |     | 0,053       | **  |
|                     | Otros municipios          | 0,018       | **  | 0,121       | **  |
| CCAA                | CCAA más desarrolladas(&) |             |     |             |     |
|                     | CCAA menos desarrolladas  | -0,095      | **  | -0,072      | **  |
| Grupo de cotización | Licenciado sup.           | 0,892       | **  | 1,457       | **  |

|                   |                     |        |    |        |    |
|-------------------|---------------------|--------|----|--------|----|
|                   | Licenciado med.     | 0,633  | ** | 1,230  | ** |
|                   | Jefes adm.          | 0,583  | ** | 0,962  | ** |
|                   | Ayudantes no tit.   | 0,440  | ** | 0,614  | ** |
|                   | Adm. Subaltern      | 0,206  | ** | 0,487  | ** |
|                   | Oficiales           | 0,125  | ** | 0,337  | ** |
|                   | Peones(&)           |        |    |        |    |
| Rama de actividad | Agricul. y pesca    | -0,008 |    | 0,225  | ** |
|                   | Industria energ.    | 0,104  | ** | 0,347  | ** |
|                   | Construcción        | 0,084  | ** | 0,336  | ** |
|                   | Comercio(&)         |        |    |        |    |
|                   | Hostelería          | -0,052 | ** | -0,123 | ** |
|                   | Transporte          | 0,052  | ** | 0,089  | ** |
|                   | Interm.financ       | 0,445  | ** | 0,042  |    |
|                   | Serv,a empre        | -0,021 | ** | -0,408 | ** |
|                   | AdmP Ed y Sanidad   | -0,082 | ** | 0,054  | ** |
|                   | Otros servic.       | -0,078 | ** | -0,376 | ** |
| Tamaño de empresa | 0                   | -0,674 | ** | -0,747 | ** |
|                   | de 1 a 9            | -0,223 | ** | -0,435 | ** |
|                   | de 10 a 19          | -0,138 | ** | -0,329 | ** |
|                   | de 20 a 49          | -0,107 | ** | -0,305 | ** |
|                   | de 50 a 249         | -0,043 | ** | -0,201 | ** |
|                   | 250 y +             |        |    |        |    |
| Tipo de empresa   | Soc.Anónima(&)      |        |    |        |    |
|                   | Soc.Limitada        | -0,122 | ** | -0,199 | ** |
|                   | Cooperativa         | -0,007 |    | 0,033  | *  |
|                   | Sector Público      | 0,192  | ** | 0,196  | ** |
|                   | Personal            | -0,155 | ** | -0,159 | ** |
| Año de alta       | 2005(&)             |        |    |        |    |
|                   | 2006                | 0,003  |    | 0,112  | ** |
|                   | 2007                | 0,006  |    | 0,181  | ** |
|                   | 2008                | 0,023  | ** | 0,221  | ** |
|                   | 2009                | -0,511 | ** | -0,084 | ** |
| Tipo de contrato  | Ordinario           |        |    |        |    |
|                   | Inicial bonif.      | -0,232 | ** |        |    |
|                   | Convers.bonif.      | -0,213 | ** |        |    |
|                   | Convers. No bonif   | -0,002 |    |        |    |
|                   | Otros indef.        | 0,144  | ** |        |    |
| Interrupciones    | Índice de abandonos | -0,614 | ** | -1,229 | ** |

Episodios Indefinidos 155.853, episodios temporales 167.544 (valores muestrales).

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

Por último, se incluye el índice de interrupciones, cuyo coeficiente resulta negativo y significativo, es decir, los dos tipos de trabajadores sufren las consecuencias de haber interrumpido su trayectoria de empleo, percibiendo menores salarios cuando ese es el caso. Ahora bien, hay que señalar que el coeficiente en la estimación de los salarios de los temporales tiene mayor peso, lo que puede interpretarse como que éstos sufren una mayor penalización sobre sus ingresos por haber estado desvinculados del empleo.

#### **1.4. Las trayectorias laborales de los distintos tipos de indefinidos**

El análisis del índice de abandonos y de su repercusión sobre los ingresos pone de manifiesto las diferencias en cuanto a trayectorias laborales de los trabajadores que tienen un contrato indefinido y de los que tienen un contrato temporal. Dado que anteriormente se ha analizado la duración de los distintos tipos de contratos indefinidos, comprobando que existen diferencias, resulta interesante aplicar el análisis de trayectorias de abandono previas a los distintos contratos indefinidos. En este apartado se van a utilizar los datos del enlace de la MCVL en su versión fiscal con el registro de contratos, de esta forma se dispone de información tanto del tipo de contrato indefinido como del tipo de despido que lleva asociado cada episodio de empleo.

Se trabaja con todos los episodios de empleo indefinido iniciados en el periodo 2005-2009, a todos ellos se les incorpora la información sobre la trayectoria laboral previa del individuo asociado y se calcula el índice de interrupciones descrito previamente.

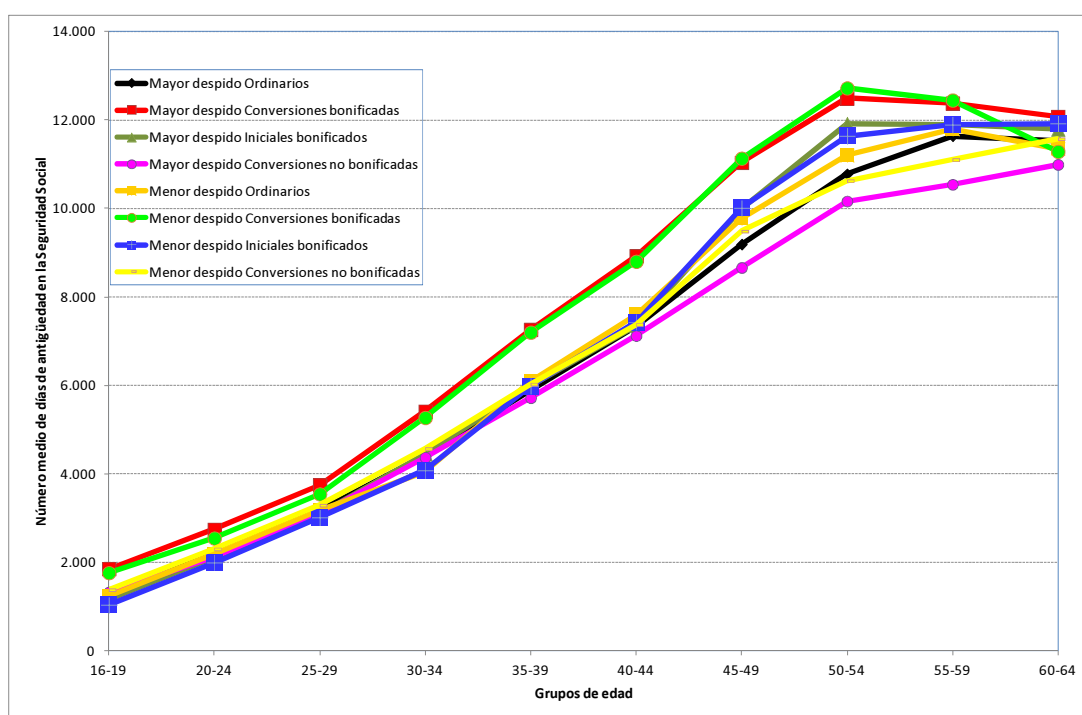
En el Cuadro 53 se presenta el número medio de episodios de abandono de los indefinidos. Entre un 30 y un 40 por ciento no han tenido ningún episodio de abandono. En general, entre los de menor despido hay un porcentaje algo mayor de los que no tienen ningún episodio de abandono, esto puede ser el “efecto edad”, al tratarse de contratos más nuevos los afectados pueden ser más jóvenes y por ese motivo en sus trayectorias previas aún no ha habido periodos de abandono del empleo. Este efecto edad también explica el que son los iniciales bonificados los que tienen mayor número medio de interrupciones, en especial los de mayor despido.

Cuadro 53 Número medio de episodios de abandono, indefinidos y temporales. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

| Nº EPISODIOS | MAYOR DESPIDO |                |                  |                   | MENOR DESPIDO |                |                  |                   |
|--------------|---------------|----------------|------------------|-------------------|---------------|----------------|------------------|-------------------|
|              | Ordinarios    | Convers bonif. | Iniciales bonif. | Convers no bonif. | Ordinarios    | Convers bonif. | Iniciales bonif. | Convers no bonif. |
| 0            | 35,5          | 35,8           | 25,4             | 38,4              | 39,3          | 37,9           | 31,1             | 39,8              |
| 1            | 33,6          | 33,2           | 30,6             | 33,0              | 34,5          | 33,8           | 31,0             | 33,0              |
| 2            | 18,1          | 18,1           | 20,3             | 16,1              | 14,0          | 16,9           | 18,3             | 16,0              |
| 3            | 7,7           | 7,8            | 13,2             | 7,2               | 6,7           | 6,8            | 9,5              | 6,6               |
| 4            | 3,1           | 3,1            | 6,0              | 3,1               | 3,0           | 2,8            | 5,2              | 2,7               |
| 5 y +        | 1,9           | 1,9            | 4,4              | 2,1               | 2,5           | 1,7            | 5,0              | 1,9               |
| Total        | 69.780        | 11.473         | 10.498           | 33.050            | 3.762         | 11.081         | 23.471           | 19.101            |

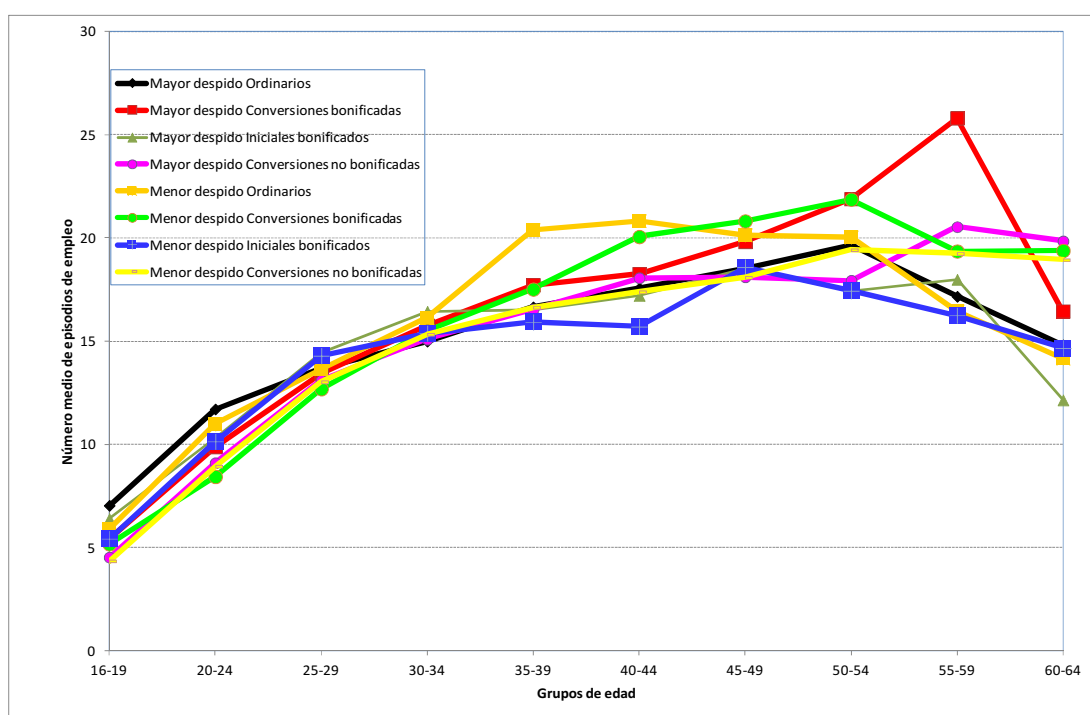
En el Gráfico 29 se recoge la antigüedad media en el sistema de la Seguridad Social por tipo de contrato, controlando por la edad. Lógicamente la antigüedad aumenta con la edad y en todos los casos las curvas muestran perfiles parecidos, tan solo destacar que las conversiones bonificadas, de mayor y menor despido, son las que tienen una historia laboral más antigua, es decir, los que ocupan estos contratos llevan, por término medio, más tiempo en el mercado de trabajo que los que están en los otros contratos. Habrá que ver si esto está en relación con más tiempo de empleo o no.

Gráfico 29 Número medio de días de antigüedad en la Seguridad Social de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



Así, en el Gráfico 30 se presenta el número medio de episodios de empleo por tipo de contrato y edad. Lo primero que hay que destacar es que la media para todos los tipos de indefinidos muestra un número elevado de episodios de empleo, por ejemplo, en la cohorte de 30-34 años, la media está alrededor de 15 episodios. Hasta ese grupo de edad no se aprecian diferencias por tipo de contrato, pero en las edades siguientes sí, aunque no muy relevantes. En 35-39 años los ordinarios de menor despido son los que en media tienen más episodios de empleo, sobre 20, y los iniciales bonificados de menor despido los que menos, con una media de 16. A medida que aumenta la edad aumenta también el número de episodios de empleo de los que ocupan conversiones bonificadas de mayor y menor despido, lo que concuerda con una mayor antigüedad en el sistema, como se veía en el gráfico anterior.

Gráfico 30 Número medio de episodios de empleo de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

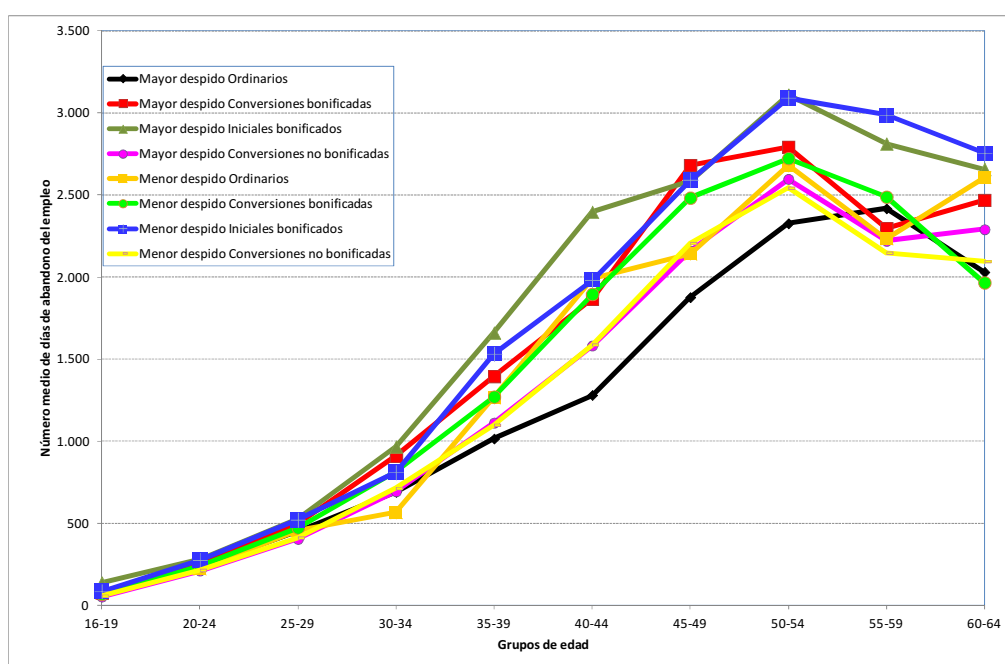


Por lo que respecta a los periodos de abandono del empleo, en el Gráfico 31 se miden por el número medio de días que han pasado fuera del empleo desde la primera alta en el sistema. Se calcula sumando aquellos periodos de 365 días o más, es decir los periodos de menor duración no se tienen en cuenta.

En las edades más jóvenes estos periodos son, en media, cortos ya que muchos trabajadores aún no han tenido tiempo de permanecer todo un año

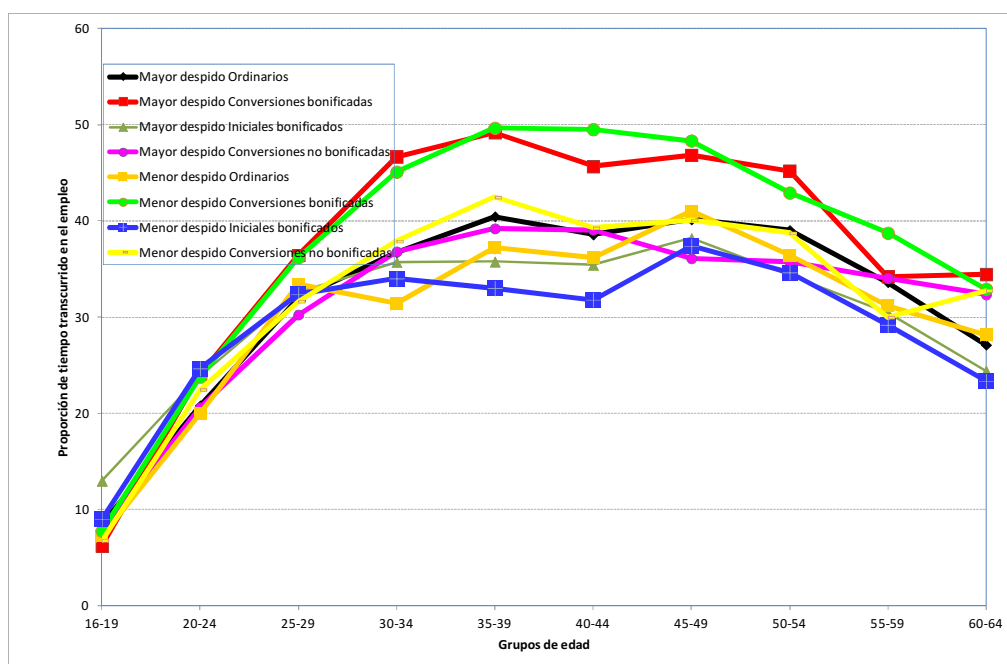
fuera del empleo y tendrán valor cero en tiempo de abandono, disminuyendo la media de su grupo. Con la edad aumenta el tiempo de abandono para todas las categorías, aunque también a partir de los 30-35 años se observan diferencias. Los ordinarios de mayor despido son los que tienen la media más baja, seguidos de las conversiones no bonificadas de mayor y menor despido. Con la media más alta aparecen los iniciales bonificados de mayor despido y a partir de los 50 años también los de menor despido.

Gráfico 31 Número medio de días de abandono del empleo de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



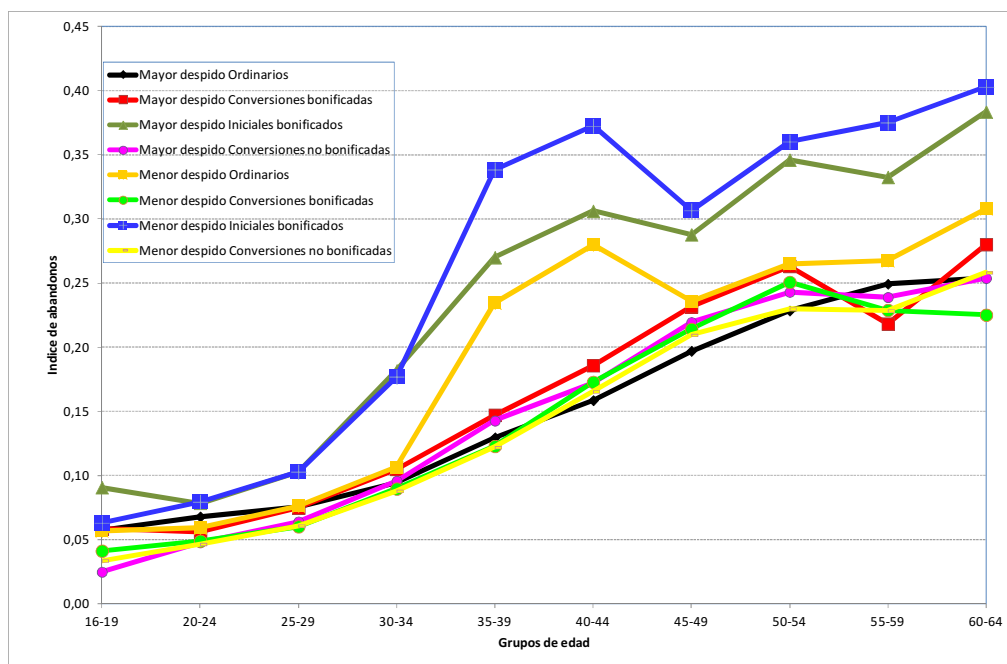
En el Gráfico 32 se analiza otro aspecto de las trayectorias previas, el tiempo transcurrido en el empleo desde el último episodio de abandono, este indicador da idea de lo estable que es el empleo actual. Según este indicador son las conversiones bonificadas de mayor y menor despido las que tienen una media más alta. Como ya se ha visto analizando la duración de los contratos indefinidos, las conversiones resultan ser unos contratos más estables y duraderos que los otros tipos de indefinidos. Y los que presentan en media una proporción menor son los iniciales bonificados de menor despido.

Gráfico 32 Proporción de tiempo transcurrido en el empleo de los indefinidos por tipo de contrato y de despido. (Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



Por último, en el Gráfico 33 se muestra el índice que resume toda la información sobre las trayectorias de abandono previas. El índice aumenta con la edad, ya que los individuos pasan más tiempo fuera del empleo a medida que llevan más tiempo activos. La evolución del índice muestra que los abandonos del empleo son más significativos entre los que tienen en la actualidad un contrato inicial bonificado de menor despido, seguido de los de mayor despido y de los ordinarios de menor despido. Por el contrario, los ordinarios de mayor despido y todas las conversiones aparecen con índices más bajos, lo que supone que en sus trayectorias hay mayor vinculación al empleo y menos peso de las interrupciones laborales. El perfil de los trabajadores que entran en un contrato con bonificación responde a colectivos con ciertas dificultades de integración laboral, ya que precisamente estos programas de bonificación están diseñados para lograr la entrada en el empleo de estos grupos. En el caso de las conversiones, parece que el perfil de los trabajadores que ocupan estos contratos es de una mayor permanencia en el empleo y un menor peso de las interrupciones laborales, es posible que esta característica es lo que le haya hecho ser susceptibles de disfrutar de una conversión frente a otros trabajadores temporales cuyo contrato no se convierte en indefinido.

Gráfico 33 Índice de abandonos de los indefinidos por tipo de contrato y de despido.  
(Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)



Las trayectorias previas pueden influir en los ingresos actuales, para comprobar qué variables son las que determinan los ingresos salariales de los trabajadores indefinidos y si se observan diferencias según el tipo de contrato, se han estimado ecuaciones salariales para los cuatro tipos de indefinidos: ordinarios, conversiones bonificadas, iniciales bonificados y conversiones no bonificadas. Los resultados se muestran en el Cuadro 54.

Se ha incluido el índice de interrupciones como variable explicativa de los salarios. El coeficiente del índice es negativo y significativo en todos los casos, lo que indica que los abandonos del empleo a lo largo de la historia laboral tiene una incidencia sobre los ingresos salariales observados en la actualidad, disminuyéndolos cuanto mayor es el índice. Además el coeficiente es mayor en el caso de los contratos ordinarios, es decir están más penalizados por su trayectoria previa de abandonos los individuos que ocupan este tipo de contratos. Mientras que el coeficiente es menor en la conversiones no bonificadas.

El resto de las variables incluidas en la estimación recogen características personales de los individuos en estos contratos y del propio episodio de empleo.

Cuadro 54 Ecuaciones salariales para los distintos tipos de contratos indefinidos.  
(Fuente: Enlace MCVL-F, 2005-2009)

|                      |                               | ORDINARIOS |      | CONVER. BONIFI. |      | INICIALES BONIFI. |      | CONVER. NO BONIFI. |      |
|----------------------|-------------------------------|------------|------|-----------------|------|-------------------|------|--------------------|------|
|                      |                               | B          | Sig. | B               | Sig. | B                 | Sig. | B                  | Sig. |
|                      | Constante                     | 6,77       | **   | 7,56            | **   | 6,76              | **   | 7,59               | **   |
| Sexo                 | Hombre (&)                    |            |      |                 |      |                   |      |                    |      |
|                      | Mujer                         | -0,14      | **   | -0,15           | **   | -0,13             | **   | -0,14              | **   |
| Nacionalidad         | Nacional(&)                   |            |      |                 |      |                   |      |                    |      |
|                      | Extranjero                    | -0,06      | **   | -0,08           |      | -0,04             | **   | -0,04              | **   |
| Edad                 | Edad                          | 0,04       | **   | 0,02            | **   | 0,02              | **   | 0,02               | **   |
|                      | Edad2                         | -0,00      | **   | -0,00           | **   | -0,00             | **   | -0,00              | **   |
| Tamaño del municipio | Capital                       |            |      |                 |      |                   |      |                    |      |
|                      | Municipio grande              | 0,01       |      | 0,01            |      | 0,02              | *    | 0,00               |      |
|                      | Otros municipios              | 0,03       | **   | 0,01            |      | 0,03              | **   | 0,00               |      |
| CCAA                 | CCAA más desarrolladas        |            |      |                 |      |                   |      |                    |      |
|                      | CCAA menos desarrolladas      | -0,05      | **   | -0,11           | **   | -0,08             | **   | -0,09              | **   |
| Estudios             | Primarios o menos(&)          |            |      |                 |      |                   |      |                    |      |
|                      | Secundarios 1er nivel         | 0,03       | *    | -0,01           |      | 0,01              |      | 0,01               |      |
|                      | Secundarios 2do nivel         | 0,11       | **   | 0,05            | **   | 0,05              | **   | 0,05               | **   |
|                      | Universitarios                | 0,32       | **   | 0,18            | **   | 0,23              | **   | 0,17               | **   |
| Ocupación            | Direct. Y Técnicos            | 0,47       | **   | 0,35            | **   | 0,47              | **   | 0,35               | **   |
|                      | Profesionales de apoyo        | 0,22       | **   | 0,19            | **   | 0,21              | **   | 0,17               | **   |
|                      | Administrativos               | 0,10       | **   | 0,09            | **   | 0,10              | **   | 0,06               | **   |
|                      | Tabajadores de servicios(&)   |            |      |                 |      |                   |      |                    |      |
|                      | Trab. Agrícolas               | 0,00       |      | 0,10            |      | 0,07              |      | 0,02               |      |
|                      | Artesanos y trab.cualificados | 0,11       | **   | 0,11            | **   | 0,11              | **   | 0,08               | **   |
|                      | Trab. Semicualificados        | 0,00       |      | 0,08            | **   | 0,01              |      | 0,08               | **   |
|                      | Trab. No cualificados         | -0,06      | **   | 0,00            |      | -0,07             | **   | -0,01              |      |
| Rama actividad       | Agricul.y pesca               | 0,00       |      | 0,06            |      | -0,04             |      | 0,06               | **   |
|                      | Industria y energia           | 0,08       | **   | 0,04            | **   | 0,05              | **   | 0,05               | **   |
|                      | Construcción                  | 0,14       | **   | 0,06            | **   | 0,14              | **   | 0,14               | **   |
|                      | Comercio(&)                   |            |      |                 |      |                   |      |                    |      |
|                      | Hostelería                    | 0,02       |      | 0,06            | **   | 0,05              | *    | 0,07               | **   |
|                      | Transporte                    | -0,01      |      | 0,02            |      | -0,01             |      | 0,02               | *    |
|                      | Interm.financ.                | 0,13       | **   | 0,27            | **   | 0,06              |      | 0,16               | **   |
|                      | Serv.a empres.                | -0,05      | **   | -0,07           | **   | -0,01             |      | -0,02              |      |
|                      | Ad.Pub. Educ y Sanidad        | -0,08      | **   | -0,09           | **   | -0,09             | **   | -0,06              | **   |
|                      | Otros servicios               | -0,12      | **   | -0,13           | **   | -0,12             | **   | -0,09              | **   |
| Tamaño empresa       | 0                             | 0,00       |      | -0,11           | **   | 0,07              | **   | -0,08              | **   |
|                      | de 1 a 9                      | -0,09      | **   | -0,17           | **   | -0,02             |      | -0,13              | **   |
|                      | de 10 a 19                    | -0,04      | **   | -0,14           | **   | 0,00              |      | -0,11              | **   |
|                      | de 20 a 49                    | -0,03      | **   | -0,13           | **   | 0,00              |      | -0,09              | **   |

|                   |                       |       |    |       |    |       |    |       |    |
|-------------------|-----------------------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|
|                   | de 50 a 249           | 0,01  |    | -0,07 | ** | 0,01  |    | -0,04 | ** |
|                   | 250 y +(&)            |       |    |       |    |       |    |       |    |
| Tipo de empresa   | Soc. Anónima(&)       |       |    |       |    |       |    |       |    |
|                   | Soc. Limitada         | -0,16 | ** | -0,16 | ** | -0,14 | ** | -0,10 | ** |
|                   | Cooperativa           | 0,02  |    | -0,06 | ** | -0,04 |    | -0,02 |    |
|                   | Sector público        | 0,14  | ** | -0,02 |    | 0,08  |    | 0,11  | ** |
|                   | Personal              | -0,27 | ** | -0,25 | ** | -0,19 | ** | -0,19 | ** |
| Cotización anual  | Días de cotización    | 0,01  | ** | 0,01  | ** | 0,01  | ** | 0,01  | ** |
| Duración          | Duración del episodio | 0,00  | *  | -0,00 | *  | -0,00 |    | -0,00 | ** |
| Despido           | Mayor despido(&)      |       |    |       |    |       |    |       |    |
|                   | Menor despido         | -0,04 | *  | -0,01 |    | 0,00  |    | 0,01  | ** |
| Episodio anterior | Prestación(&)         |       |    |       |    |       |    |       |    |
|                   | Cuenta propia         | 0,02  |    | 0,04  |    | 0,02  |    | 0,03  | *  |
|                   | Otros empleos         | -0,03 | ** | 0,04  |    | -0,03 | ** | 0,02  | ** |
|                   | Indefinido            | 0,08  | ** | 0,07  | ** | 0,02  |    | 0,06  | ** |
|                   | Primer empleo         | -0,04 | *  | 0,01  |    | -0,07 | ** | -0,02 | *  |
| Interrupciones    | Índice de abandonos   | -0,25 | ** | -0,14 | ** | -0,13 | ** | -0,09 | ** |

Ordinarios 73561, conversiones bonificadas 22554, iniciales bonificados 33980, conversiones no bonificadas 52163. (&) categoría de referencia \*\*significativo al 99%, \*significativo al 95%

Para recoger las características del individuo se incluye el sexo, la nacionalidad y la edad. Las mujeres ganan menos que los hombres en todos los tipos de contratos y las diferencias son prácticamente iguales en los cuatro contratos. Los extranjeros también ganan menos que los nacionales y los ingresos salariales aumentan con la edad. Los que trabajan en las Comunidades Autónomas con niveles de renta por debajo de la media nacional también tienen menos ingresos salariales. El nivel de estudios aumenta significativamente los ingresos, así como las ocupaciones asociadas a mayor nivel de cualificación. Los salarios son menores en las ramas de actividad del sector servicios y mayores en la construcción y la industria. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa mayores son los ingresos. El menor despido tiene influencia negativa sobre los ingresos de los indefinidos ordinarios y positiva sobre los de las conversiones no bonificadas, aunque con coeficientes muy pequeños, y no resulta significativo en los otros dos tipos de contratos. El tipo de episodio anterior al que se está analizando también tiene influencia sobre los ingresos salariales, venir de un contrato indefinido aumenta significativamente los ingresos en todos los casos, salvo en los iniciales bonificados. Y si el episodio es el primero, los ingresos son menores.

## **2. Ingresos salariales e indemnización por despido**

A lo largo de este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de la explotación de la información que contiene la MCVL-F sobre el pago de indemnización por despido.

En primer lugar se introduce de qué manera se recoge la información en la MCVL-F y se describen la situación de los episodios de afiliación con un contrato indefinido en función de su relación con el pago de una indemnización por despido. En segundo lugar, se estudia la relación que existe entre los ingresos percibidos en estos episodios y se analiza su cuantía y relación con la indemnización por despido.

### **2.1. La contratación indefinida y la indemnización por despido en la MCVL-F**

La información de la MCVL-F sobre indemnización por despido procede de los registros de la Agencia Tributaria que contienen información sobre los ingresos anuales que las empresas contratantes declaran haber pagado a sus trabajadores, información recabada en el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF del modelo 190<sup>22</sup>. Están obligadas a presentar el modelo 190 todas aquellas personas físicas, jurídicas y demás entidades que, estando obligadas a retener o a ingresar a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo establecido en el artículo 74 del Reglamento del Impuesto, satisfagan o abonen alguna de las rentas que deben incluirse en este modelo.

Las rentas que se han de incluir son:

- a) Los rendimientos del trabajo, incluidas las dietas por desplazamiento y gastos de viaje exceptuados de gravamen (excepto los

---

<sup>22</sup> El modelo 190 es un documento que resume las retenciones e ingresos a cuenta del IRPF practicado por un empleador en relación con los rendimientos de trabajo, determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta.

rendimientos del trabajo en especie para los que no exista obligación de efectuar ingresos a cuenta).

b) Los rendimientos de actividades económicas que sean contraprestación de las actividades profesionales a que se refiere el Reglamento del Impuesto.

c) Las contraprestaciones satisfechas a personas o entidades no residentes en los supuestos de la Ley del Impuesto.

d) Los premios que se entreguen como consecuencia de la participación en juegos, concursos, rifas o combinaciones aleatorias según el Reglamento del Impuesto.

e) Las rentas exentas del Impuesto que tengan la consideración de rendimientos del trabajo, así como las que, teniendo la consideración de rendimientos de actividades económicas, estén exentas según la Ley del Impuesto.

Dentro de este último grupo que se identifica con la Clave L, referida a las rentas exentas y dietas exceptuadas de gravamen, se incluyen diversas subclaves entre las que se encuentra la subclave 05 correspondiente a las indemnizaciones por despido o cese del trabajador.

Con esta información, se puede identificar aquellos episodios de empleo en los que la empresa o pagador ha abonado algún tipo de indemnización por despido en algún momento del año.

Antes de presentar los datos hay que mencionar que el tamaño de la población analizada se ha reducido a 165.420 episodios de empleo indefinido a tiempo completo iniciados en los años que componen el periodo comprendido entre enero de 2005 y diciembre de 2009. El motivo de esta reducción es que se pierden 16.838 casos al no ser posible la incorporación de ningún tipo de información fiscal<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> El procedimiento seguido para incorporar la información fiscal se basa en el enlace de los registros del fichero de episodios de afiliación referidos a contratos indefinidos a tiempo completo incluyendo la información del registro de contratos del SPEE, con los registros aportados por la Agencia Tributaria. Para ello se ha utilizado

Así mismo, antes de continuar hay que mencionar que tras el enlace realizado para incorporar la información fiscal da como resultado 163.897 episodios que corresponden a una sola persona y un solo pagador por año fiscal. Esto significa que hay algo menos de un 1 por ciento de episodios en los que se observan más de una coincidencia por persona, pagador y año fiscal. En concreto, con 2 episodios coincidentes hay 1.396 casos, con 3 episodios hay 102 y 25 con 4 o más. Estas coincidencias aconsejan tomar con cautela algunos de los análisis que se realizan a continuación.

Cuadro 55 Número y proporción de episodios con un contrato indefinido a tiempo completo, iniciado entre 2005 y 2009, identificando si se ha declarado algún tipo de indemnización por despido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|               |                             | EN ALTA | EN BAJA                       |                               | TOTAL   | PESO DE CONTRATOS EN BAJA CON ID |
|---------------|-----------------------------|---------|-------------------------------|-------------------------------|---------|----------------------------------|
|               |                             |         | Sin indemnización por despido | Con indemnización por despido |         |                                  |
| Mayor despido | Ordinarios                  | 26.534  | 27.549                        | 8.737                         | 62.820  | 24,08                            |
|               | Iniciales bonificados       | 3.651   | 4.369                         | 1.631                         | 10.391  | 25,76                            |
|               | Conversiones bonificadas    | 3.978   | 4.782                         | 1.516                         | 9.536   | 25,43                            |
|               | Conversiones no bonificadas | 17.518  | 8.053                         | 4.891                         | 30.462  | 37,79                            |
|               |                             |         |                               |                               |         |                                  |
| Menor despido | Ordinarios                  | 1.384   | 1.483                         | 498                           | 3.365   | 25,14                            |
|               | Iniciales bonificados       | 8.254   | 9.452                         | 1.502                         | 9.921   | 28,24                            |
|               | Conversiones bonificadas    | 4.636   | 3.783                         | 3.719                         | 21.425  | 28,42                            |
|               | Conversiones no bonificadas | 8.943   | 5.256                         | 3.301                         | 17.500  | 38,58                            |
|               |                             |         |                               |                               |         |                                  |
| Total         |                             | 74.898  | 64.727                        | 25.795                        | 165.420 | 28,50                            |

además del identificador de la persona y el año fiscal, la cuenta de cotización, que equivale a la cuenta de la entidad pagadora, y que debe coincidir tanto en la base de datos de la MCVL procedente de la Seguridad Social como en la base de datos aportada por la Agencia Tributaria. Luego todos aquellos casos en los que no coinciden los valores de la cuenta de cotización y de la entidad pagadora son filtrados.

En el Cuadro 55 se presentan los valores que corresponden a cada tipo de contrato, de acuerdo con la nueva población muestral definida. Se puede apreciar que no hay diferencia en la distribución de los episodios en comparación con la distribución que se daba en la muestra total de los apartados anteriores.

El Gráfico 34 presenta, por un lado, cómo se distribuyen los casos en los diferentes tipos de contratos que se han dado de baja, según se haya recibido o no una indemnización por despido y, por otro lado, se recoge el peso de los que han percibido la indemnización sobre el total de cada tipo de contrato. No se aprecian diferencias significativas en la distribución de episodios por tipo de contratos cuando se comparan entre sí según hayan percibido una indemnización. Sólo se aprecia alguna diferencia no muy importante en los contratos ordinarios acogidos a una indemnización mayor, en cuyo caso hay un ligero predominio de aquellos en los que no se registra haber recibido una indemnización por despido, y entre los iniciales y conversiones no bonificadas de menor despido, en cuyo caso es ligeramente superior el porcentaje en que sí se ha recibido alguna indemnización por despido.

Por otra parte, sí se detectan algunas diferencias en el peso que representan los casos con cobro de una indemnización sobre el total de contratos de cada categoría. Así, por término medio, sólo consta que se haya percibido una indemnización por despido en un 28 por ciento de los contratos que ha cursado baja, porcentaje que se estima muy bajo si se compara con las cifras de otras fuentes. No hay duda de que el tipo de información que se está utilizando puede estar sesgada a la baja, y lleva a infravalorar las cifras, por lo que los resultados de este análisis deben tomarse con mucha cautela. Una vez matizado esto, se puede decir que destaca que el peso es algo mayor en el grupo de los contratos que son conversiones no bonificadas (en torno al 38 por ciento).

Gráfico 34 Distribución de los episodios que han cursado baja, diferenciando si tienen indemnización por despido (ID), según el tipo de contrato y el porcentaje que representan los que perciben ID en cada categoría (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)



Una posible explicación de esta distribución podría venir del hecho de qué contratos son los que pueden recibir una indemnización, porque no existe justificación a priori que explique alguna relación entre la duración de los contratos y la percepción de la indemnización, de modo que sean aquellos que más duran son los que tienen una probabilidad mayor de recibir una indemnización. De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de la duración, los contratos que tiene una duración mayor son aquellos que proceden de una conversión, tanto bonificada como no, quedando relegados al último puesto los contratos iniciales bonificados que no parecían ser significativamente distintos de los ordinarios. No obstante, esta relación sería más adecuado pensar que se ajustase vía cuantía y no vía derecho de percepción.

Se puede ver en el Cuadro 56 que sólo el 28 por ciento de los episodios que a lo largo del periodo analizado se iniciaron y posteriormente cursaron baja en el sistema de la Seguridad Social tienen declarada una indemnización por despido. Así mismo, aunque cabría esperar que todos los episodios en los que

consta que se ha pagado una indemnización por despido correspondan a contratos que ya no están registrados en el sistema de la Seguridad Social, hay 390 episodios, que equivalen a un 1,5 por ciento, que constan como que sí lo están. Pueden tratarse de errores en la recogida de la información o sencillamente tratarse de casos en los que no se ha registrado todavía la finalización de la relación laboral<sup>24</sup>. Estos casos se van a asimilar a los que ya no están en alta, y su fecha de baja es 31 de diciembre de 2009. Luego, la población de referencia para analizar la influencia del cobro de indemnizaciones por despido pasa a estar formada por 90.522 episodios. Estos ajustes de detallan en el Cuadro 56.

Cuadro 56 Episodios sin y con indemnización por despido según estén de alta o no en el sistema de la Seguridad Social en el periodo de observación (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|                 | INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO |                      | TOTAL                |
|-----------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
|                 | No                        | Sí                   |                      |
| No está en alta | 64.727                    | 25.405<br>▲ (25.795) | 90.132<br>→ (90.522) |
| Sí está en alta | 74.898                    | 390                  | 75.288               |
| Total           | 139.625                   | 25.795               | 165.420              |

A continuación, en los dos cuadros siguientes, se analiza la distribución del número de contratos que han cursado baja en el sistema de la Seguridad Social, diferenciando entre el año en el que se inició el contrato indefinido y el año en el que tuvo lugar la baja, y entre los contratos con baja cuál es la causa que justifique la baja, si la tienen, y el año en el que tuvo lugar. Las causas que se conocen como justificación de las bajas registradas se clasifican en voluntarias, obligatorias (por despido) y otras causas.

---

<sup>24</sup> Dentro de este grupo, hay 71 casos que tienen indemnización por despido y hay registrado más de un episodio por persona, en la misma empresa y con el mismo año fiscal. Esto puede deberse a un error de la base de datos o del propio enlace, en cualquier caso se trata de un problema difícil de identificar. El resto de los casos sí son un episodio único.

Cuadro 57 Número de episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2005 y 2009, con baja posterior en el sistema, clasificados según perciban indemnización por despido y el año de alta y de baja registrado en el sistema de la Seguridad Social, (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|                   | AÑO DE BAJA | AÑO DE ALTA DEL EPISODIO COMO INDEFINIDO |        |        |        |       | TOTAL  |
|-------------------|-------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                   |             | 2005                                     | 2006   | 2007   | 2008   | 2009  |        |
| Sin ID            | 2005        | 3.124                                    |        |        |        |       | 3.124  |
|                   | 2006        | 3.624                                    | 6.093  |        |        |       | 9.717  |
|                   | 2007        | 2.042                                    | 7.954  | 8.112  |        |       | 18.108 |
|                   | 2008        | 1.219                                    | 3.887  | 7.251  | 7.328  |       | 19.685 |
|                   | 2009        | 612                                      | 1.877  | 2.774  | 4.938  | 3.892 | 14.093 |
|                   | Total       | 10.621                                   | 19.811 | 18.137 | 12.266 | 3.892 | 64.727 |
| Con ID            | 2005        | 481                                      |        |        |        |       | 481    |
|                   | 2006        | 918                                      | 959    |        |        |       | 1.877  |
|                   | 2007        | 525                                      | 1.896  | 1.472  |        |       | 3.893  |
|                   | 2008        | 509                                      | 2.003  | 3.840  | 2.626  |       | 8.978  |
|                   | 2009        | 459                                      | 1.633  | 2.527  | 3.899  | 2.048 | 10.566 |
|                   | Total       | 2.892                                    | 6.491  | 7.839  | 6.525  | 2.048 | 25.795 |
| Total             | 2005        | 3.605                                    |        |        |        |       | 3.605  |
|                   | 2006        | 4.542                                    | 7.052  |        |        |       | 11.594 |
|                   | 2007        | 2.567                                    | 9.850  | 9.584  |        |       | 22.001 |
|                   | 2008        | 1.728                                    | 5.890  | 11.091 | 9.954  |       | 28.663 |
|                   | 2009        | 1.071                                    | 3.510  | 5.301  | 8.837  | 5.940 | 24.659 |
|                   | Total       | 13.513                                   | 26.302 | 25.976 | 18.791 | 5.940 | 90.522 |
| Porcentaje con ID |             |                                          |        |        |        |       |        |
|                   | 2005        | 13,3                                     |        |        |        |       | 13,3   |
|                   | 2006        | 20,2                                     | 13,6   |        |        |       | 16,2   |
|                   | 2007        | 20,5                                     | 19,2   | 15,4   |        |       | 17,7   |
|                   | 2008        | 29,5                                     | 34,0   | 34,6   | 26,4   |       | 31,3   |
|                   | 2009        | 42,9                                     | 46,5   | 47,7   | 44,1   | 34,5  | 42,8   |
|                   | Total       | 21,4                                     | 24,7   | 30,2   | 34,7   | 34,5  | 28,5   |

En el Cuadro 57 se presentan los episodios de empleo indefinido que han cursado baja en el sistema de la Seguridad Social relacionando el año en el que se inicio el episodio indefinido y el año de baja en el registro de la Seguridad Social, con la percepción de una indemnización por despido. Se puede observar, por un lado, que la proporción de episodios que terminan cobrando una indemnización es relativamente pequeña. Entre los episodios que nacen y mueren en el mismo año, sólo un poco más del 13 por ciento de los contratos indefinidos que se iniciaron y finalizaron en 2005 tienen declarado el pago de una indemnización, porcentaje que aumenta ligeramente en los años posteriores hasta el 34,5 por ciento de 2009. Por otro lado, esta proporción crece según aumenta el tiempo que dura el episodio, es decir, es mayor el porcentaje de contratos que se iniciaron en 2005 y terminaron en 2009 en los que consta que se ha pagado una indemnización por despido (42,9 por ciento). El porcentaje más elevado tiene lugar en el grupo de episodios iniciados en 2007 y terminados

en 2009, 47,4 por ciento. Evidentemente, estos dos resultados pueden tener que ver con la llegada de la crisis, ahora bien, si el cobro de una indemnización por despido necesariamente tiene que ir precedido de una ruptura de la relación laboral por este motivo y el tiempo que duró el contrato determina la cuantía de la indemnización, pero no el derecho a cobrarla, resulta conveniente, por un lado, identificar cuál es la causa de la ruptura, y por otro, profundizar más en la información sobre la duración del episodio.

En el Cuadro 58 se presentan los episodios diferenciando si aparece el pago de una indemnización por despido y se analiza el tipo de causa que originó la baja del episodio en el registro del sistema de la Seguridad Social. La causa de baja se agrupa como se ha venido analizando hasta ahora: voluntaria, obligatoria (despido) y otras.

Cuadro 58 Episodios clasificados según perciban indemnización por despido, causa de la baja y el año en el que se registró la baja en el sistema de la Seguridad Social (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|                               | CAUSA DE BAJA           | AÑO DE BAJA |        |        |        |        | TOTAL  |
|-------------------------------|-------------------------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                               |                         | 2005        | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   |        |
| Sin indemnización por despido | Voluntaria              | 1.690       | 5.795  | 10.692 | 9.489  | 4.857  | 32.523 |
|                               | No voluntaria (despido) | 1.274       | 3.278  | 5.967  | 8.118  | 7.060  | 25.697 |
|                               | Otras                   | 160         | 644    | 1.449  | 2.078  | 2.176  | 6.507  |
|                               | Total                   | 3.124       | 9.717  | 18.108 | 19.685 | 14.093 | 64.727 |
| Con indemnización por despido | Voluntaria              | 29          | 61     | 90     | 120    | 75     | 375    |
|                               | No voluntaria (despido) | 446         | 1.787  | 3.745  | 8.730  | 10.013 | 24.721 |
|                               | Otras                   | 6           | 29     | 58     | 128    | 478    | 699    |
|                               | Total                   | 481         | 1.877  | 3.893  | 8.978  | 10.566 | 25.795 |
| Total episodios               | Voluntaria              | 1.719       | 5.856  | 10.782 | 9.609  | 4.932  | 32.898 |
|                               | No voluntaria (despido) | 1.720       | 5.065  | 9.712  | 16.848 | 17.073 | 50.418 |
|                               | Otras                   | 166         | 673    | 1.507  | 2.206  | 2.654  | 7.206  |
|                               | Total                   | 3.605       | 11.594 | 22.001 | 28.663 | 24.659 | 90.522 |
| Porcentaje con ID             | Voluntaria              | 1,7         | 1,0    | 0,8    | 1,2    | 1,5    | 1,1    |
|                               | No voluntaria (despido) | 25,9        | 35,3   | 38,6   | 51,8   | 58,6   | 49,0   |
|                               | Otras                   | 3,6         | 4,3    | 3,8    | 5,8    | 18,0   | 9,7    |
|                               | Total                   | 13,3        | 16,2   | 17,7   | 31,3   | 42,8   | 28,5   |

De acuerdo con la información que aparece recogida en el Cuadro 58, con anterioridad al año 2007, el porcentaje de episodios que cursaron baja por despido en el sistema y cobraron indemnización no es elevado, 26, 35 y 38 por ciento, mientras que si la baja tuvo lugar con posterioridad, el porcentaje es mayor, llegando a alcanzar el 58,6 por ciento en 2009.

Si se seleccionan sólo los episodios que han cursado baja, si consta que se ha percibido indemnización y se considera la causa de la baja, datos presentados en el Cuadro 59, se confirma que es mayor la proporción de casos en los que pago de una indemnización fue porque tuvo lugar por un despido. Ahora bien, es sorprendente que sólo en el caso de las conversiones, y sobre todo si son las no bonificadas acogidas, el peso de los episodios en los que ha habido un pago de una indemnización por despido supera el 50 por ciento. En el resto de los casos, todos contratos iniciales el porcentaje de episodios es inferior al 50 por ciento.

Cuadro 59 Número de episodios en los que se ha declarado el pago de una indemnización por despido, y proporción sobre el total de los que se han dado de baja, clasificados según el tipo de contrato y la causa que originó la baja del episodio (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|  |                                           | VALORES ABSOLUTOS |                         |              |        | PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE EPISODIOS EN BAJA |                         |       |       |
|--|-------------------------------------------|-------------------|-------------------------|--------------|--------|------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|
|  |                                           | Voluntaria        | No voluntaria (despido) | Otras causas | Total  | Voluntaria                                     | No voluntaria (despido) | Otras | Total |
|  | Mayor despido ordinarios                  | 164               | 8.303                   | 270          | 8.737  | 1,17                                           | 42,83                   | 9,52  | 24,08 |
|  | Mayor despido iniciales bonificados       | 17                | 1.473                   | 26           | 1.516  | 0,84                                           | 42,78                   | 6,07  | 25,76 |
|  | Mayor despido conversiones bonificadas    | 22                | 1.570                   | 39           | 1.631  | 0,80                                           | 51,73                   | 6,14  | 25,43 |
|  | Mayor despido conversiones no bonificadas | 60                | 4.666                   | 165          | 4.891  | 1,45                                           | 59,87                   | 16,13 | 37,79 |
|  | Menor despido ordinarios                  | 14                | 453                     | 31           | 498    | 1,87                                           | 42,46                   | 18,67 | 25,14 |
|  | Menor despido iniciales bonificados       | 43                | 3.606                   | 70           | 3.719  | 0,92                                           | 46,61                   | 8,95  | 28,24 |
|  | Menor despido conversiones bonificadas    | 16                | 1.457                   | 29           | 1.502  | 0,82                                           | 53,33                   | 4,87  | 28,42 |
|  | Menor despido conversiones no bonificadas | 39                | 3.193                   | 69           | 3.301  | 1,50                                           | 61,13                   | 9,30  | 38,58 |
|  | Total                                     | 375               | 24.721                  | 699          | 25.795 | 1,14                                           | 49,03                   | 9,70  | 28,50 |

Ya que se aprecia una cierta relación entre el porcentaje de casos con indemnización y el año de alta y de baja, a continuación, para los episodios en los que se declara que se ha pagado una indemnización, se presenta la duración media del episodio, medida en días, diferenciando el año de alta y de baja, así como un indicador de la duración relativa que indica el tiempo que ha estado vigente el episodio de afiliación sobre el tiempo que potencialmente podría haber estado en relación con el periodo de observación. Es decir, si un episodio comienza el día 1 de enero de 2005, de acuerdo con el periodo de referencia se le puede observar hasta el 31 de diciembre de 2009, de modo que, si en esa

fecha ya no aparecía registrado en la Seguridad Social, su duración efectiva ha sido menor que la potencial.

En primer lugar, en el Cuadro 60 aparece la información sobre la duración media de los episodios indefinidos diferenciando las categorías posibles de contratos y según conste el pago de una indemnización por despido. En todos los tipos de contratos se aprecia una duración mayor del episodio si se ha registrado en la Agencia Tributaria el pago de la indemnización.

Cuadro 60 Duración media (en días) del episodio indefinido, según conste el pago de una indemnización por despido y según el tipo de contrato (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|                                           | DURACIÓN MEDIA |        |       | Nº CASOS |        |        |
|-------------------------------------------|----------------|--------|-------|----------|--------|--------|
|                                           | Sin ID         | Con ID | Total | Sin ID   | Con ID | Total  |
| Mayor despido ordinarios                  | 299,6          | 412,1  | 326,7 | 27.549   | 8.737  | 36.286 |
| Mayor despido iniciales bonificados       | 323,9          | 483,4  | 365,0 | 4.369    | 1.516  | 5.885  |
| Mayor despido conversiones bonificadas    | 461,9          | 644,7  | 508,4 | 4.782    | 1.631  | 6.413  |
| Mayor despido conversiones no bonificadas | 310,4          | 342,6  | 322,6 | 8.053    | 4.891  | 12.944 |
| Menor despido ordinarios                  | 283,9          | 392,5  | 311,2 | 1.483    | 498    | 1.981  |
| Menor despido iniciales bonificados       | 279,7          | 441,2  | 325,3 | 9.452    | 3.719  | 13.171 |
| Menor despido conversiones bonificadas    | 407,6          | 597,8  | 461,7 | 3.783    | 1.502  | 5.285  |
| Menor despido conversiones no bonificadas | 304,8          | 379,2  | 333,5 | 5.256    | 3.301  | 8.557  |
| Total                                     | 318,1          | 428,2  | 349,4 | 64.727   | 25.795 | 90.522 |

Ahora bien, como la duración del episodio está condicionada por el tiempo que ha transcurrido desde que se inscribió el contrato, en el Cuadro 61 se añade además la información relativa al año en el que tuvo lugar el alta como episodio indefinido. De nuevo se observa que todos los episodios en los que consta el pago de una indemnización tienen una duración mayor, con independencia del tipo de contrato de que se trate y el año en el que se inscribió. Así mismo, las diferencias que se aprecian entre los diferentes tipos de contrato, dentro de cada grupo con o sin indemnización por despido, son similares a las que se han venido poniendo de manifiesto. Simplemente mencionar que en ocasiones no hay suficientes casos para analizar, especialmente en el caso de las conversiones.

Luego, se puede decir que, según los datos de la MCVL-F, enlazada con los registros de contratos y con los datos sobre ingresos aportados por la

Agencia Tributaria, existe una relación positiva entre la duración del episodio y la probabilidad bruta de cobrar una indemnización por despido.

Cuadro 61 Duración media (en días) y número de episodios clasificados según el año de alta y el tipo de contrato indefinido, 2005-2009 (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|                               |                                  | DURACIÓN MEDIA EN DÍAS              |       |       |       |       |       | NÚMERO DE EPISODIOS                 |        |        |        |       |        |
|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                               |                                  | Año de alta del episodio indefinido |       |       |       |       |       | Año de alta del episodio indefinido |        |        |        |       |        |
|                               |                                  | 2005                                | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | Total | 2005                                | 2006   | 2007   | 2008   | 2009  | Total  |
| Sin indemnización por despido | Mayor despido ordinarios         | 462,9                               | 363,3 | 266,2 | 182,4 | 93,8  | 299,6 | 5.695                               | 6.328  | 7.841  | 5.769  | 1.916 | 27.549 |
|                               | Mayor despido iniciales bonif.   | 494,8                               | 343,9 | 239,4 | 166,1 | 72,2  | 323,9 | 1.468                               | 900    | 1.028  | 669    | 304   | 4.369  |
|                               | Mayor despido convers. bonif.    | 569,0                               | 458,2 | 334,4 | 221,8 | 125,5 | 461,9 | 321                                 | 4.366  | 50     | 34     | 11    | 4.782  |
|                               | Mayor despido convers. no bonif. | 477,1                               | 393,6 | 312,3 | 226,0 | 119,6 | 310,4 | 1.444                               | 1.159  | 2.430  | 2.208  | 812   | 8.053  |
|                               | Menor despido ordinarios         | 436,5                               | 340,0 | 263,6 | 188,3 | 76,2  | 283,9 | 255                                 | 392    | 436    | 277    | 123   | 1.483  |
|                               | Menor despido iniciales bonif.   | 487,8                               | 353,1 | 234,6 | 158,9 | 82,4  | 279,7 | 1.396                               | 2.583  | 3.066  | 1.739  | 668   | 9.452  |
|                               | Menor despido convers. bonif.    | 503,9                               | 415,7 | 341,3 | 227,0 | 126,8 | 407,6 | 36                                  | 3.467  | 179    | 89     | 12    | 3.783  |
|                               | Menor despido convers. no bonif. | 432,7                               | 363,1 | 318,3 | 257,7 | 109,5 | 304,8 | 6                                   | 616    | 3.107  | 1.481  | 46    | 5.256  |
|                               | Total                            | 475,2                               | 392,5 | 275,3 | 195,7 | 95,4  | 318,1 | 10.621                              | 19.811 | 18.137 | 12.266 | 3.892 | 64.727 |
| Con indemnización por despido | Mayor despido ordinarios         | 655,5                               | 580,6 | 416,3 | 259,8 | 130,0 | 412,1 | 1.281                               | 1.627  | 2.669  | 2.264  | 896   | 8.737  |
|                               | Mayor despido iniciales bonif.   | 695,7                               | 523,7 | 405,2 | 292,7 | 127,1 | 483,4 | 488                                 | 277    | 395    | 259    | 97    | 1.516  |
|                               | Mayor despido convers. bonif.    | 625,4                               | 652,2 | 530,0 | 201,1 | 87,0  | 644,7 | 79                                  | 1523   | 10     | 15     | 4     | 1.631  |
|                               | Mayor despido convers. no bonif. | 614,2                               | 564,1 | 403,5 | 255,6 | 131,0 | 342,6 | 441                                 | 435    | 1.505  | 1.791  | 719   | 4.891  |
|                               | Menor despido ordinarios         | 678,8                               | 531,0 | 430,3 | 242,3 | 125,9 | 392,5 | 49                                  | 101    | 168    | 117    | 63    | 498    |
|                               | Menor despido iniciales bonif.   | 696,6                               | 563,5 | 418,0 | 272,0 | 132,8 | 441,2 | 544                                 | 873    | 1.213  | 849    | 240   | 3.719  |
|                               | Menor despido convers. bonif.    | 519,1                               | 607,5 | 484,1 | 292,3 | 185,0 | 597,8 | 8                                   | 1.424  | 43     | 26     | 1     | 1.502  |
|                               | Menor despido convers. no bonif. | 326,0                               | 541,4 | 425,5 | 283,3 | 141,1 | 379,2 | 2                                   | 231    | 1.836  | 1.204  | 28    | 3.301  |
|                               | Total                            | 662,7                               | 595,3 | 416,5 | 265,6 | 130,5 | 428,2 | 2.892                               | 6.491  | 7.839  | 6.525  | 2.048 | 25.795 |
| Total                         | Mayor despido ordinarios         | 498,2                               | 407,7 | 304,3 | 204,3 | 105,3 | 326,7 | 6.976                               | 7.955  | 10.510 | 8.033  | 2.812 | 36.286 |
|                               | Mayor despido iniciales bonif.   | 544,9                               | 386,2 | 285,5 | 201,4 | 85,5  | 365,0 | 1.956                               | 1.177  | 1.423  | 928    | 401   | 5.885  |
|                               | Mayor despido convers. bonif.    | 580,1                               | 508,4 | 367,0 | 215,4 | 115,2 | 508,4 | 400                                 | 5.889  | 60     | 49     | 15    | 6.413  |
|                               | Mayor despido convers. no bonif. | 509,1                               | 440,1 | 347,2 | 239,2 | 125,0 | 322,6 | 1.885                               | 1.594  | 3.935  | 3.999  | 1.531 | 12.944 |
|                               | Menor despido ordinarios         | 475,6                               | 379,1 | 310,0 | 204,4 | 93,0  | 311,2 | 304                                 | 493    | 604    | 394    | 186   | 1.981  |
|                               | Menor despido iniciales bonif.   | 546,4                               | 406,3 | 286,6 | 196,0 | 95,8  | 325,3 | 1.940                               | 3.456  | 4.279  | 2.588  | 908   | 13.171 |
|                               | Menor despido convers. bonif.    | 506,7                               | 471,5 | 369,0 | 241,8 | 131,2 | 461,7 | 44                                  | 4.891  | 222    | 115    | 13    | 5.285  |
|                               | Menor despido convers. no bonif. | 406,0                               | 411,7 | 358,1 | 269,2 | 121,5 | 333,5 | 8                                   | 847    | 4.943  | 2.685  | 74    | 8.557  |
|                               | Total                            | 515,3                               | 442,5 | 317,9 | 220,0 | 107,5 | 349,4 | 13.513                              | 26.302 | 25.976 | 18.791 | 5.940 | 90.522 |

Un paso adicional consiste en analizar el tiempo relativo que dura un episodio. Esa información aparece en el Cuadro 62. En él están los datos sobre la distribución de los episodios de acuerdo con la duración relativa que tienen, es decir, en función del tiempo que han permanecido con alta en la seguridad social en relación con el tiempo que podrían haber estado si se hubiesen mantenido “vivos” desde que tuvo lugar su inscripción. Los resultados indican que, efectivamente, los contratos en los que consta el pago de una indemnización

tienen duraciones relativas más largas, mientras que los que han cursado baja pero no han recibido ninguna indemnización tienen duraciones relativas más cortas, hasta tal punto que un porcentaje muy elevado de ellos sólo han estado vigentes la cuarta parte del tiempo que podrían haber estado.

Cuadro 62 Porcentaje de episodios indefinidos clasificados según su duración relativa (duración efectiva como porcentaje de la duración potencial), el tipo de contrato y la percepción de una indemnización por despido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|        |                                           | DURACIÓN POTENCIAL |          |          |           |     |        |
|--------|-------------------------------------------|--------------------|----------|----------|-----------|-----|--------|
|        |                                           | 0 - <25            | 25 - <50 | 50 - <75 | 75 - <100 | 100 | Total  |
| Sin ID | Mayor despido ordinarios                  | 54,5               | 23,1     | 13,7     | 7,5       | 1,2 | 27.549 |
|        | Mayor despido iniciales bonificados       | 56,9               | 22,4     | 12,9     | 6,9       | 1,0 | 4.369  |
|        | Mayor despido conversiones bonificadas    | 43,6               | 30,1     | 17,7     | 8,1       | 0,5 | 4.782  |
|        | Mayor despido conversiones no bonificadas | 43,0               | 27,4     | 16,5     | 11,0      | 2,0 | 8.053  |
|        | Menor despido ordinarios                  | 55,8               | 22,5     | 14,0     | 6,7       | 1,0 | 1.483  |
|        | Menor despido iniciales bonificados       | 57,0               | 22,7     | 12,8     | 6,5       | 1,0 | 9.452  |
|        | Menor despido conversiones bonificadas    | 42,6               | 29,8     | 17,0     | 9,5       | 1,1 | 3.783  |
|        | Menor despido conversiones no bonificadas | 41,6               | 29,1     | 17,0     | 10,8      | 1,5 | 5.256  |
|        | Total                                     | 51,1               | 24,9     | 14,6     | 8,2       | 1,2 | 64.727 |
| Con ID | Mayor despido ordinarios                  | 29,8               | 27,5     | 23,5     | 15,9      | 3,3 | 8.737  |
|        | Mayor despido iniciales bonificados       | 33,3               | 25,0     | 23,5     | 16,8      | 1,4 | 1.516  |
|        | Mayor despido conversiones bonificadas    | 27,3               | 22,3     | 27,4     | 22,1      | 1,0 | 1.631  |
|        | Mayor despido conversiones no bonificadas | 27,3               | 28,4     | 24,1     | 16,8      | 3,4 | 4.891  |
|        | Menor despido ordinarios                  | 28,3               | 27,7     | 20,1     | 17,7      | 6,2 | 498    |
|        | Menor despido iniciales bonificados       | 29,5               | 27,3     | 25,1     | 16,7      | 1,4 | 3.719  |
|        | Menor despido conversiones bonificadas    | 20,0               | 25,4     | 32,4     | 21,0      | 1,2 | 1.502  |
|        | Menor despido conversiones no bonificadas | 22,8               | 31,6     | 28,4     | 16,4      | 0,8 | 3.301  |
|        | Total                                     | 27,8               | 27,6     | 25,2     | 17,0      | 2,4 | 25.795 |
| Total  | Mayor despido ordinarios                  | 48,6               | 24,2     | 16,1     | 9,5       | 1,7 | 36.286 |
|        | Mayor despido iniciales bonificados       | 50,8               | 23,1     | 15,6     | 9,4       | 1,1 | 5.885  |
|        | Mayor despido conversiones bonificadas    | 39,5               | 28,1     | 20,2     | 11,7      | 0,6 | 6.413  |
|        | Mayor despido conversiones no bonificadas | 37,1               | 27,8     | 19,4     | 13,2      | 2,5 | 12.944 |
|        | Menor despido ordinarios                  | 48,9               | 23,8     | 15,5     | 9,5       | 2,3 | 1.981  |
|        | Menor despido iniciales bonificados       | 49,2               | 24,0     | 16,3     | 9,4       | 1,1 | 13.171 |
|        | Menor despido conversiones bonificadas    | 36,2               | 28,6     | 21,4     | 12,8      | 1,1 | 5.285  |
|        | Menor despido conversiones no bonificadas | 34,3               | 30,1     | 21,4     | 13,0      | 1,3 | 8.557  |
|        | Total                                     | 44,5               | 25,7     | 17,6     | 10,7      | 1,5 | 90.522 |

## 2.2. Los ingresos de los contratos indefinidos y la indemnización por despido

La información que se presenta a continuación hace referencia a los ingresos que han sido declarados por las empresas pagadoras en los episodios analizados hasta ahora, según la información que consta en el último año en el que el episodio es observado.

No obstante, dado que no se conoce con certeza a qué episodio corresponde el ingreso cuando una persona tiene más de un episodio con el

mismo pagador en el año fiscal de referencia, se seleccionan únicamente los casos en los que aparece un solo episodio por persona y pagador en cada año fiscal. Por ello, la muestra pasa a ser de 163.897 episodios.

En el Cuadro 63 se recoge la información relativa a los ingresos totales y salariales declarados por el empleador, calculados para cada tipo de contrato. En la primera parte del cuadro aparecen los correspondientes a los casos que continúan en alta al final del periodo de observación, y en la segunda parte, se presentan los valores de los casos que se han dado de baja en el sistema de la Seguridad Social, diferenciando además si se ha declarado el pago de algún tipo de indemnización. También se incluye la distribución numérica de los casos de la muestra analizada. Estas cifras se refieren a la totalidad de los episodios en los que hay información sobre ingresos, pero hay que mencionar que del total de episodios en alta, en 7 casos no hay información sobre ingresos salariales, cifra que sube hasta 44 entre los episodios que se han dado de baja.

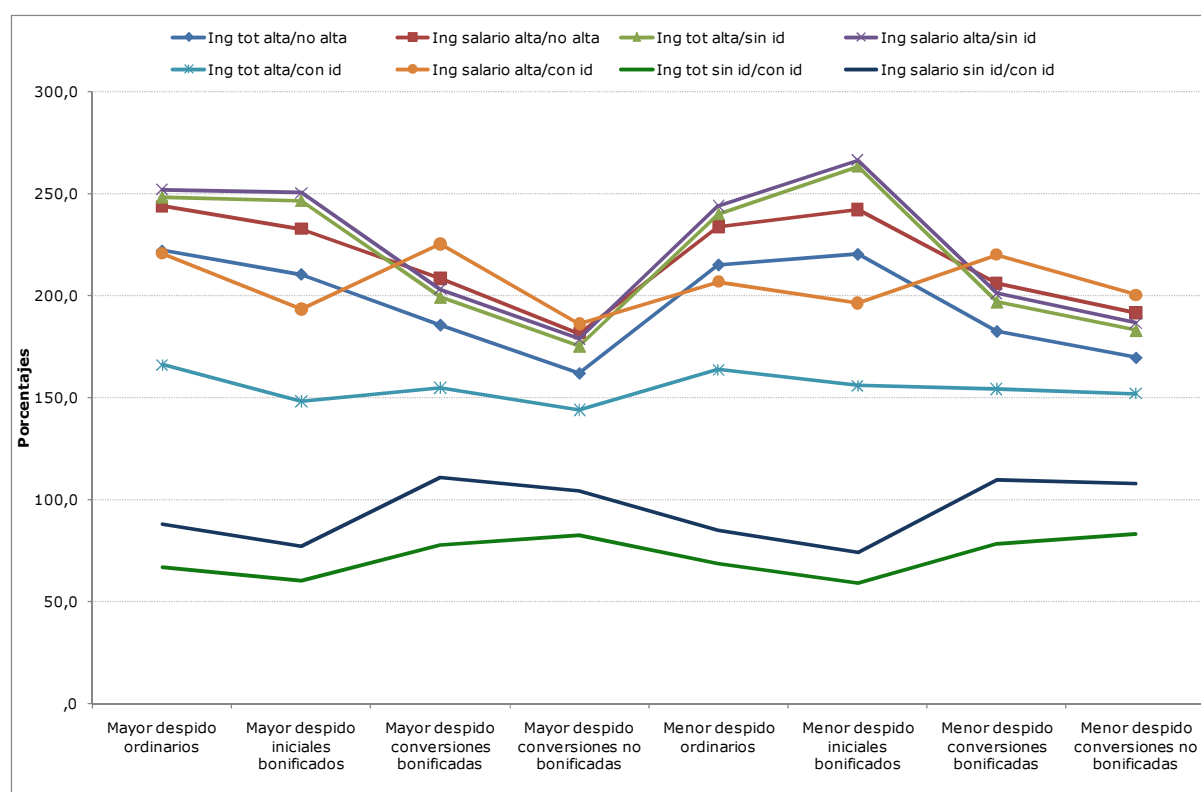
Cuadro 63 Ingresos totales, salariales y exentos por indemnización según declaración de la empresa pagadora en los casos de episodios de contratos indefinidos a tiempo completo y según situación de alta o de baja en el sistema de la Seguridad Social (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|               |                             | SIN ID        |                  | CON ID        |                  |                | Nº SIN ID | Nº CON ID | Nº TOTAL |
|---------------|-----------------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|----------------|-----------|-----------|----------|
|               |                             | Ingreso Total | Ingreso Salarial | Ingreso Total | Ingreso Salarial | Indem. despido |           |           |          |
| En alta       |                             |               |                  |               |                  |                |           |           |          |
| Mayor despido | Ordinarios                  | 25.723,4      | 25.243,5         |               |                  |                |           |           | 26.353   |
|               | Iniciales bonificados       | 15.719,1      | 15.501,4         |               |                  |                |           |           | 3.650    |
|               | Conversiones bonificadas    | 21.011,1      | 20.575,8         |               |                  |                |           |           | 3.978    |
|               | Conversiones no bonificadas | 18.060,1      | 17.628,6         |               |                  |                |           |           | 17.512   |
| Menor despido | Ordinarios                  | 18.778,9      | 18.416,1         |               |                  |                |           |           | 1.366    |
|               | Iniciales bonificados       | 15.864,3      | 15.557,6         |               |                  |                |           |           | 8.253    |
|               | Conversiones bonificadas    | 21.130,7      | 20.666,8         |               |                  |                |           |           | 4.636    |
|               | Conversiones no bonificadas | 19.469,6      | 18.971,6         |               |                  |                |           |           | 8.943    |
| Total         |                             | 20.936,6      | 20.503,2         |               |                  |                |           |           | 74.691   |
| En baja       |                             |               |                  |               |                  |                |           |           |          |
| Mayor despido | Ordinarios                  | 10.370,6      | 10.018,2         | 15.501,5      | 11.441,6         | 3.801,5        | 26.916    | 8.396     | 35.312   |
|               | Iniciales bonificados       | 6.379,8       | 6.192,6          | 10.615,8      | 8.026,0          | 2.503,9        | 4.350     | 1.509     | 5.859    |
|               | Conversiones bonificadas    | 10.557,8      | 10.129,9         | 13.578,9      | 9.140,2          | 4.201,9        | 4.772     | 1.625     | 6.397    |
|               | Conversiones no bonificadas | 10.312,3      | 9.867,0          | 12.556,3      | 9.477,3          | 2.834,4        | 7.969     | 4.839     | 12.808   |
| Menor despido | Ordinarios                  | 7.830,4       | 7.550,0          | 11.479,3      | 8.906,8          | 2.435,6        | 1.452     | 477       | 1.929    |
|               | Iniciales bonificados       | 6.027,0       | 5.842,8          | 10.195,0      | 7.923,4          | 2.117,4        | 9.418     | 3.704     | 13.122   |
|               | Conversiones bonificadas    | 10.741,2      | 10.289,3         | 13.709,7      | 9.398,9          | 4.075,4        | 3.777     | 1.497     | 5.274    |
|               | Conversiones no bonificadas | 10.652,9      | 10.180,9         | 12.813,9      | 9.470,7          | 3.088,7        | 5.218     | 3.287     | 8.505    |
| Total         |                             | 9.452,3       | 9.104,5          | 13.218,4      | 9.776,7          | 3.216,9        | 63.872    | 25.334    | 89.206   |

De la información del Cuadro 63 y la relación entre los ingresos representada en el Gráfico 35, se desprende claramente que los ingresos totales y salariales de los episodios que se mantienen en alta son superiores a los que

se han dado de baja, llegando en algunos tipos de contratos hasta doblarlos. Los contratos iniciales, en general, tienen declarados unos ingresos totales más elevados que las conversiones, aunque la explicación parece venir de la mano de los pagos no salariales, ya que en las conversiones, los ingresos salariales parecen ser mayores que en el caso de los iniciales cuando se comparan los episodios que continúan en alta con los que se han dado de baja. También se deduce que los ingresos totales difieren menos si se les compara con los declarados en los casos en los que ha habido pago de indemnización, ya que son aproximadamente un 50 por ciento mayores.

Gráfico 35 Relación porcentual entre los ingresos totales y salariales declarados en los episodios de contratos indefinidos a tiempo completo, según su situación de alta o baja, y si han declarado o no indemnización por despido (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)



Ahora bien, resulta obvio que estos resultados pueden venir condicionados por la duración del episodio, de modo que a continuación se presentan los mismos tipos de ingresos pero corrigiendo por el tiempo que se ha cotizado en el año fiscal. Ha de tenerse en cuenta que al aplicar el tiempo de cotización se obtiene una aproximación a lo que podría denominarse ingresos recibidos por día trabajado. Sin embargo, la indemnización por despido se va a dividir por el

tiempo cotizado en el empleo, ya que su cuantía depende del tiempo que se haya trabajado, y aunque no se puede saber con exactitud el cálculo aplicado para obtener su valor, al menos, se puede tener un dato que puede ayudar a conocer algo más sobre las cuantías desembolsadas y si guardan alguna relación con el tipo de contrato que tiene la persona en el episodio analizado.

Cuadro 64 Ingresos totales y salariales por día cotizado en el año fiscal, e indemnización por despido en calculo diario según tiempo cotizado, en los episodios de contratos indefinidos a tiempo completo y según situación de alta o de baja en el sistema de la Seguridad Social (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|                |                             | SIN ID                |                          | CON ID                |                          |                    | EDAD (AÑO DE FISCAL) |        |
|----------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------|----------------------|--------|
|                |                             | Ingreso Total día/año | Ingreso Salarial día/año | Ingreso Total día/año | Ingreso Salarial día/año | Indem. Despido día | Sin ID               | Con ID |
| <b>En alta</b> |                             |                       |                          |                       |                          |                    |                      |        |
| Mayor despido  | Ordinarios                  | 83,3                  | 81,2                     |                       |                          |                    | 37                   |        |
|                | Iniciales bonificados       | 51,5                  | 50,6                     |                       |                          |                    | 38                   |        |
|                | Conversiones bonificadas    | 58,4                  | 57,2                     |                       |                          |                    | 35                   |        |
|                | Conversiones no bonificadas | 51,8                  | 50,6                     |                       |                          |                    | 34                   |        |
| Menor despido  | Ordinarios                  | 63,5                  | 62,2                     |                       |                          |                    | 34                   |        |
|                | Iniciales bonificados       | 50,9                  | 49,8                     |                       |                          |                    | 39                   |        |
|                | Conversiones bonificadas    | 59,1                  | 57,8                     |                       |                          |                    | 34                   |        |
|                | Conversiones no bonificadas | 53,5                  | 52,2                     |                       |                          |                    | 34                   |        |
| Total          |                             | 64,0                  | 62,5                     |                       |                          |                    | 36                   |        |
| <b>En baja</b> |                             |                       |                          |                       |                          |                    |                      |        |
| Mayor despido  | Ordinarios                  | 122,7                 | 115,9                    | 145,0                 | 87,7                     | 20,2               | 34                   | 36,0   |
|                | Iniciales bonificados       | 63,0                  | 61,0                     | 103,5                 | 67,4                     | 5,3                | 37                   | 39,5   |
|                | Conversiones bonificadas    | 79,5                  | 75,2                     | 112,2                 | 55,3                     | 9,2                | 32                   | 33,5   |
|                | Conversiones no bonificadas | 81,5                  | 74,8                     | 94,9                  | 59,3                     | 14,3               | 33                   | 34,2   |
| Menor despido  | Ordinarios                  | 70,5                  | 68,1                     | 102,3                 | 69,5                     | 8,7                | 32                   | 33,9   |
|                | Iniciales bonificados       | 61,5                  | 58,0                     | 81,0                  | 53,0                     | 5,1                | 35                   | 39,7   |
|                | Conversiones bonificadas    | 117,4                 | 104,8                    | 115,4                 | 60,9                     | 9,4                | 32                   | 33,9   |
|                | Conversiones no bonificadas | 96,5                  | 87,5                     | 99,2                  | 58,0                     | 12,0               | 32                   | 33,3   |
| Total          |                             | 97,6                  | 91,4                     | 113,0                 | 68,1                     | 13,4               | 34                   | 35,7   |

En primer lugar, hay que destacar que los contratos ordinarios de mayor despido tienen ingresos totales y salariales mayores, así como también tienen mayores ingresos por indemnización por despido. En cambio, los contratos iniciales bonificados tienen siempre menores ingresos, sobre todo si se han acogido al menor despido. En segundo lugar, es importante mencionar el hecho de que al corregir los ingresos por el tiempo cotizado en el año fiscal correspondiente a la última observación del episodio, los contratos que continúan en alta en el sistema de la seguridad social tienen ingresos, tanto

totales como salariales, inferiores a los que se declaran en los episodios que han cursado baja. Sólo son una excepción los ingresos salariales de las conversiones bonificadas de mayor despido que siguen en alta, pero la diferencia no es elevada. En tercer lugar, cuando el episodio ha cursado baja, pero no hay declaración de haber pagado indemnización por despido, los ingresos salariales son comparativamente mayores, excepto en los iniciales de mayor despido y en los ordinarios de menor despido. Y por último, la cuantía de la indemnización por despido de los contratos acogidos al mayor despido es mayor en el caso de los ordinarios (20,2€) seguidos de las conversiones no bonificadas (14,3€). En cambio, si se trata de contratos acogidos al menor despido, las indemnizaciones pagadas en los contratos de conversión son ligeramente superiores (12€ y 9,4€ si están no bonificadas o sí, respectivamente). En cualquier caso, los contratos iniciales presentan indemnizaciones por despido inferiores (5,3€, y 5,1€ si están acogidos a mayor o menor despido, respectivamente).

Se ha incorporado en el cuadro la edad media del individuo en el año fiscal y son siempre algo más mayores los individuos que ocupan un episodio que se mantiene en alta. Sólo son algo más jóvenes los que están empleados con un contrato inicial bonificado y no están en alta al finalizar el año fiscal.

Un último análisis para describir las diferencias observadas entre los diferentes tipos de contratos en cuanto a la cuantía referida a las indemnizaciones por despido declaradas, se presentan en el cuadro siguiente. En el Cuadro 65 se recoge la cuantía de la indemnización pagada, diferenciando por el tiempo de vigor del contrato, medido en años. Estos años se han agrupado en 0, 1 o 2 o más años, ya que al cruzar la información por tipo de contrato quedaban algunas celdas vacías o con valores muy pequeños.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, los contratos ordinarios acogidos al despido más alto tienen declaradas indemnizaciones por despido más elevadas, sobre todo en los casos en los que el contrato ha durado menos de un año. También es cierto que, aunque la información no se detalla, la desviación típica es muy alta, porque hay casos en los que el valor de la indemnización es muy bajo o excesivamente elevado. Y esta circunstancia se da sobre todo entre los contratos ordinarios y las conversiones no bonificadas. Por ello, grosso modo, sólo es posible afirmar que efectivamente estos tipos de contratos son los que tienen declaradas indemnizaciones más elevadas, pero

dada la dispersión existente en los contratos que tienen duraciones cortas, inferiores al año, poco más se puede afirmar sobre ellos. Ahora bien, en los casos en los que los contratos duran más tiempo, la dispersión se reduce y también se mantienen las diferencias, aunque las conversiones no bonificadas aparecen en primer lugar, por término medio.

Cuadro 65 Cuantía diaria de la indemnización por despido recibida, según el tipo de contrato y los años de vigencia del episodio (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|               |                             | CUANTÍA DE LA ID POR AÑOS |       |              |       | NÚMERO DE EPISODIOS |       |              |        |
|---------------|-----------------------------|---------------------------|-------|--------------|-------|---------------------|-------|--------------|--------|
|               |                             | 0                         | 1 año | 2 años o más | Total | 0                   | 1 año | 2 años o más | Total  |
| Mayor despido | Ordinarios                  | 31,0                      | 8,8   | 8,2          | 20,9  | 4.830               | 2.397 | 1.510        | 8.737  |
|               | Iniciales bonificados       | 5,4                       | 5,3   | 5,1          | 5,3   | 722                 | 462   | 332          | 1.516  |
|               | Conversiones bonificadas    | 15,9                      | 7,1   | 5,8          | 9,2   | 492                 | 420   | 719          | 1.631  |
|               | Conversiones no bonificadas | 18,8                      | 7,3   | 5,7          | 14,4  | 3.097               | 1.298 | 496          | 4.891  |
| Menor despido | Ordinarios                  | 24,0                      | 5,6   | 5,4          | 16,0  | 283                 | 140   | 75           | 498    |
|               | Iniciales bonificados       | 5,5                       | 4,7   | 4,7          | 5,1   | 1.874               | 1.141 | 704          | 3.719  |
|               | Conversiones bonificadas    | 17,0                      | 7,3   | 5,9          | 9,4   | 409                 | 534   | 559          | 1.502  |
|               | Conversiones no bonificadas | 17,0                      | 7,1   | 5,7          | 12,1  | 1.737               | 1.263 | 301          | 3.301  |
| Total         |                             | 20,3                      | 7,2   | 6,3          | 13,9  | 13.444              | 7.655 | 4.696        | 25.795 |

Como resumen de todo lo dicho y para comprobar hasta qué punto puede haber otras variables afectando a los valores de los ingresos, especialmente los salariales, se ha estimado una ecuación salarial en la que se incluyen las mismas variables que se han utilizado en la estimación de los efectos de las trayectorias. En este caso se trata de analizar de qué manera se ven afectados los ingresos que se perciben en los episodios de empleo indefinido en el último año fiscal de observación, identificando el papel que pueda estar jugando el hecho de que el episodio continúe de alta o se haya dado de baja por causas distintas y llegue a percibir el individuo una indemnización por despido.

En este sentido, hay que señalar que los resultados apuntan a lo que cabe esperar de acuerdo con las teorías que avalan las diferencias salariales. Así, las mujeres, los más jóvenes, el paso del tiempo, los residentes en las comunidades autónomas menos desarrolladas, menor nivel de estudios, ocupaciones de menor cualificación, en el transporte y los servicios colectivos y personales, en las empresas de menor tamaño, sociedades limitadas, cooperativas o regentadas por persona física los ingresos se ven reducidos. En relación con las variables nuevas incorporadas, sobre la relación del episodio con el sistema de la Seguridad Social, se observa que efectivamente, tal y como se ha comentado

anteriormente, los ingresos salariales diarios son inferiores en los episodios que continúan en alta de afiliación, así como que todos los tipos de contratos tienen ingresos salariales inferiores a los de los ordinarios. Esto podría apuntar a que tal y como han puesto de manifiesto otros trabajos de los autores, los contratos ordinarios siguen siendo los “mejores” contratos del mercado de trabajo español. Además, vuelve a aparecer que el hecho de que el contrato esté acogido a uno y otro tipo de indemnización por despido no es significativo, en este caso, para determinar los ingresos salariales.

La historia laboral anterior del individuo que está empleado se observa que condiciona el nivel salarial pagado ya que si procede de una prestación o no tuvo experiencia laboral anterior, los ingresos percibidos son más bajos. Sin embargo, los ingresos se ven favorecidos cuanto mayor sea el tiempo que lleve en el sistema el individuo que ocupa el puesto de trabajo o más episodios haya tenido.

Cuadro 66 Resultados de la estimación de la ecuación salarial a partir de los datos de ingresos salariales diarios (Fuente: Enlace MCVL-F, registro de contratos y datos fiscales, 2005-2009)

|                      | VARIABLES                     | COEFICIENTE | SIGNIFICATIVIDAD |
|----------------------|-------------------------------|-------------|------------------|
| Sexo                 | Hombre (&)                    |             |                  |
|                      | Mujer                         | -0,148      | ***              |
| Edad                 | Edad                          | 0,028       | ***              |
|                      | Edad2                         | 0,000       | ***              |
| Tamaño del municipio | Capital                       |             |                  |
|                      | Municipio grande              | 0,006       |                  |
|                      | Otros municipios              | 0,007       | *                |
| CCAA                 | Más desarrolladas             |             |                  |
|                      | Menos desarrolladas           | -0,092      | ***              |
| Estudios             | Primarios o menos(&)          |             |                  |
|                      | Secundarios 1er nivel         | 0,010       | *                |
|                      | Secundarios 2do nivel         | 0,070       | ***              |
|                      | Universitarios                | 0,243       | ***              |
| Ocupación            | Direct. Y Técnicos            | 0,412       | ***              |
|                      | Profesionales de apoyo        | 0,177       | ***              |
|                      | Administrativos               | 0,071       | ***              |
|                      | Trabajadores de servicios(&)  |             |                  |
|                      | Trab. Agrícolas               | 0,018       |                  |
|                      | Artesanos y trab.cualificados | 0,088       | ***              |
|                      | Trab. Semicualificados        | 0,045       | ***              |
|                      | Trab. No cualificados         | -0,034      | ***              |
|                      |                               |             |                  |
| Rama actividad       | Agricultura y pesca           | -0,001      |                  |
|                      | Industria y energía           | 0,057       | ***              |
|                      | Construcción                  | 0,128       | ***              |
|                      | Comercio(&)                   |             |                  |
|                      | Hostelería                    | 0,050       | ***              |
|                      | Transporte                    | -0,001      |                  |
|                      | Interm.financ.                | 0,171       | ***              |
|                      | Serv.a empres.                | -0,038      | ***              |
|                      | Ad.Pub. Educ y Sanidad        | -0,100      | ***              |
|                      | Otros servicios               | -0,113      | ***              |

|                                |                             |        |     |
|--------------------------------|-----------------------------|--------|-----|
| Tamaño empresa                 | 0                           | -0,157 | *** |
|                                | de 1 a 9                    | -0,152 | *** |
|                                | de 10 a 19                  | -0,096 | *** |
|                                | de 20 a 49                  | -0,074 | *** |
|                                | de 50 a 249                 | -0,023 | *** |
|                                | 250 y +(&)                  |        |     |
| Tipo de empresa                | Soc. Anónima(&)             |        |     |
|                                | Soc. Limitada               | -0,129 | *** |
|                                | Cooperativa                 | -0,017 | *   |
|                                | Sector público              | 0,157  | *** |
|                                | Personal                    | -0,210 | *** |
| Registro en la SS              | En alta (&)                 |        |     |
| Causa de baja                  | Voluntaria                  | 0,015  | *** |
|                                | Obligatoria por despido     | 0,065  | *** |
|                                | Otras causas                | 0,295  | *** |
| Tipo de contrato               | Ordinarios (&)              |        |     |
|                                | Iniciales bonificados       | -0,161 | *** |
|                                | Conversiones bonificadas    | -0,104 | *** |
|                                | Conversiones no bonificadas | -0,107 | *** |
| Despido                        | Mayor despido(&)            |        |     |
|                                | Menor despido               | 0,004  |     |
| Episodio anterior              | Prestación(&)               |        |     |
|                                | Cuenta propia               | 0,041  | *** |
|                                | Otros empleo                | 0,012  | **  |
|                                | Indefinido                  | 0,093  | *** |
|                                | Primer empleo               | -0,014 | *   |
| Año de alta del episodio       | 2005                        |        |     |
|                                | 2006                        | -0,009 |     |
|                                | 2007                        | -0,018 | **  |
|                                | 2008                        | -0,023 | *** |
|                                | 2009                        | 0,008  |     |
| Antigüedad en la S.S.          |                             | 0,001  | **  |
| Variación del empleo           |                             | 0,001  |     |
| Número de episodios anteriores |                             | 0,001  | *** |
| Constante                      |                             | 3,518  | *** |

## **V.- RESUMEN Y CONCLUSIONES**

A continuación, se presenta un resumen del trabajo realizado, destacando los principales resultados obtenidos y algunas reflexiones finales.

### **1. Resumen**

Este trabajo analiza los episodios de afiliación que se iniciaron entre el 1 de enero 2005 y el 31 de diciembre de 2009 en relación con un contrato indefinido a tiempo completo. El objetivo del trabajo es estudiar la estabilidad de las relaciones contractuales de carácter indefinido que tuvieron lugar a lo largo de dicho periodo, utilizando para ello información del propio episodio y del puesto de trabajo al que se refiere, así como del trabajador que lo ocupa y de sus trayectorias laborales.

En concreto se trata de determinar el grado de estabilidad laboral de los contratos indefinidos que se han estado firmando en España en los últimos años, y diferenciar si el hecho de que algunos de estos contratos conlleven costes laborales más reducidos, tanto por la percepción de subsidios, como por la posibilidad de acogerse a indemnizaciones por despido más baratas (DAP 1ª, Ley 2001), pueda explicar en parte dicha estabilidad. Por otra parte, este estudio pretende aportar alguna evidencia sobre la carga que puede tener para la Seguridad Social la existencia de un mercado de trabajo con una elevada rotación originada, no sólo por los niveles elevados de contratación temporal, sino también por la existencia de una franja importante de contratación indefinida que se muestra muy inestable.

Los datos que se utilizan proceden del enlace de dos fuentes de información: la Muestra Continua de Vidas Laborales, en su versión con datos fiscales (MCVL-F), y de los registros de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Gracias a este enlace, se pueden analizar las trayectorias que preceden y siguen a las rupturas de los empleos con contratos indefinidos ya que, desde una perspectiva dinámica, resulta interesante poder determinar si, aunque la relación contractual de los empleos indefinidos no es estable, sí lo es la relación

laboral del individuo con el empleo en general, y por lo tanto, con el mercado de trabajo. O si por el contrario, la ruptura de los contratos indefinidos genera un mayor uso, o quizás abuso, del sistema de prestaciones por desempleo, con las consecuencias que ello puede tener para el propio sistema de Seguridad Social.

Adicionalmente, al tener información fiscal, se estudia la incidencia de las trayectorias laborales sobre los ingresos de los trabajadores, así como el papel de la indemnización por despido efectivamente desembolsada por las empresas. Ahora bien, esta información es muy limitada, por lo que no es posible aproximar en qué medida la indemnización pagada puede condicionar las trayectorias futuras.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos de análisis además de este capítulo de conclusiones.

En el **capítulo I**, se ha realizado una revisión de la literatura sobre los costes de ajuste y en especial sobre los costes de despido, habida cuenta de que en trabajos anteriores de los autores se pone de manifiesto el papel de otros costes laborales, como son las cotizaciones a la Seguridad Social.

La principal crítica que reciben los sistemas de protección del empleo es que reducen los flujos del mercado de trabajo ya que las empresas se vuelven más conservadoras y reducen tanto la creación como la destrucción de empleo. En línea con este planteamiento, y como respuesta al problema de segmentación del mercado de trabajo español entre empleo temporal y fijo, a lo largo de los últimos años, diversos grupos de investigadores y estudiosos del derecho del trabajo y de la economía laboral se han posicionado a favor y en contra de la existencia de la indemnización y de los límites mínimos y máximos que debe alcanzar, así como de su progresión en el tiempo.

Por otra parte, las sucesivas reformas que han tenido lugar en España desde 1997 hasta 2010 han dado lugar a que no todos los trabajadores indefinidos sean equiparables en cuanto al coste que supone su despido. Con el objetivo de acercar los costes de los contratos indefinidos a los de los temporales han surgido figuras de contratos bonificados y de contratos que llevan asociado un menor coste de despido. Esto ha originado que haya aparecido un nuevo segmento al existir notables diferencias en el comportamiento de los distintos tipos de contratos indefinidos. Por ello, los

saldos netos de altas y de bajas de trabajadores temporales e indefinidos no son tan distintos, con niveles de rotación de unos y otros mucho más parecidos de lo que cabría esperar.

Esta situación implica que tanto los trabajadores temporales como los trabajadores indefinidos sufren las consecuencias de la inestabilidad laboral, de modo que tanto su empleo como sus ingresos futuros pueden verse perjudicados. Además, el Estado también se ve afectado por estos altos niveles de inestabilidad laboral al ser el único que puede garantizar que las necesidades de estos individuos queden cubiertas en sus periodos de no empleo.

Este estudio pretende aportar nuevas evidencias que ayuden a valorar hasta qué punto esto es cierto.

En el **capítulo II** se ha analizado en qué medida la experiencia laboral de los individuos condiciona su acceso al empleo indefinido. Para ello se han estimado diversos modelos que han identificado aquellas características de los individuos, incluida su experiencia laboral previa, que explican esta probabilidad de acceso, controlando por los problemas derivados de la heterogeneidad y su efecto sobre los diferentes perfiles resultantes.

El primer grupo de modelos estimados estudian la probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente al resto de situaciones (desempleo, empleo temporal, cuenta propia). Primero se utiliza un modelo binomial de elección discreta con metodología logit que tiene como variable dependiente la probabilidad de que el acceso sea a un empleo indefinido frente al resto. A continuación se estima un modelo multinomial cuya variable dependiente toma cuatro valores según las diferentes opciones de afiliación posibles. A partir de estos modelos se ha calculado el sesgo de selección que puede existir a la hora de analizar únicamente los contratos indefinidos y la probabilidad de que el acceso tenga lugar a un tipo u otro de contrato indefinido. Este tipo de modelos analiza tanto a los episodios como a las personas.

Esta probabilidad estimada se ha incorporado como regresor en el segundo grupo de estimaciones que estudian la duración de un contrato indefinido. Con estos modelos se mide hasta qué punto la duración de un episodio de empleo indefinido tiene que ver con las características del individuo y del puesto de trabajo así como con la experiencia laboral vivida por el

individuo antes de acceder a ese empleo indefinido. Cabe mencionar que la incorporación del sesgo de selección no cambia los resultados con respecto a los obtenidos en estudios anteriores de los autores, aunque sí se observan algunos cambios en términos absolutos, pero parecen venir explicados por el enlace de la versión de la MCVL con datos fiscales y los registros de contratos más que por la incorporación de más y mejor información a las variables explicativas de los modelos.

En el **capítulo III**, se ha analizado la finalización de los contratos indefinidos. En primer lugar se presenta una descripción de los contratos que terminan, tanto de las características personales de los individuos que los ocupan, como del puesto de trabajo asociado a esos contratos. También se ha tratado de delimitar qué es lo que determina que unos contratos finalicen y que otros sigan vivos al final del periodo de observación. Para ello se ha estimado un modelo de la probabilidad de que un episodio de empleo indefinido termine o no incluyendo como variables explicativas las características de los individuos y de los puestos de trabajo.

Cuando se analiza el tiempo que dura un empleo indefinido, no sólo interesa conocer el papel que juega cada una de las variables explicativas del empleo en su duración, sino también, cuál es la causa que explica que el empleo termine y cómo afectan estas variables a la probabilidad de que se produzca la finalización por cada uno de esos motivos. Se pueden identificar diferentes tiempos de supervivencia y cuatro posibles salidas que identifican los sucesos que se suponen en competencia: seguir en alta y estar censurado por la derecha al no ser posible observar terminación alguna, finalización del episodio por decisión voluntaria del trabajador, terminación de la relación laboral por causa de despido, o terminación del episodio por cualquier otro motivo. Si además se supone que la correlación entre los factores no observables y que afectan a cada riesgo son independientes es posible estimar modelos de riesgos en competencia ("competing risk models").

Por último, en este capítulo, se analiza qué sucede una vez que ha finalizado el contrato indefinido. Los individuos que tienen un episodio de empleo indefinido que finaliza pueden tener posteriormente otro episodio de empleo, aparecer con una prestación o no volver a aparecer en el registro de la

Seguridad Social. Además, también se estudia el tiempo transcurrido entre el episodio que finaliza y el siguiente.

En el **capítulo IV**, se ha llevado a cabo la descripción de las trayectorias previas de los trabajadores con un contrato indefinido, comparando en primer lugar sus trayectorias con las de los trabajadores con un empleo temporal y posteriormente viendo las diferencias entre los distintos contratos indefinidos.

A la hora de seleccionar un trabajador y de decidir qué tipo de relación contractual va a ofrecerle, el empresario puede tener en cuenta cuál ha sido su trayectoria laboral hasta el momento, si ha estado permanentemente ocupado o si ha tenido algunos periodos de no empleo, con esta información tendrá un indicador de la posible productividad de ese trabajador. Así mismo, los derechos devengados en cuanto a percepción de prestaciones o a costes de despido estarán relacionados también con estas trayectorias laborales previas. Con el fin de recoger esta información con los datos disponibles y medir el impacto de la historia laboral previa se ha elaborado un índice de interrupciones.

Este índice permite también valorar la influencia de las interrupciones sobre los ingresos. Con este objetivo se han estimado ecuaciones salariales mincerianas introduciendo variables que recogen la trayectoria laboral previa, como es el índice de interrupciones.

Por último, en este capítulo se presenta un análisis de los ingresos salariales y de las indemnizaciones por despido a partir de la explotación de la información que contiene la MCVL-F sobre el pago de indemnización por despido. En primer lugar se introduce de qué manera recoge esta información la MCVL-F y se describe la situación de los episodios de afiliación con un contrato indefinido en función de su relación con el pago de una indemnización por despido. En segundo lugar, se estudia la relación que existe entre los ingresos percibidos en estos episodios y se analiza su cuantía y la indemnización por despido. Y por último se estima una ecuación salarial en la que se incluyen las mismas variables que se han utilizado en la estimación de los efectos de las trayectorias y además, la posibilidad de que el episodio continúe de alta o se haya dado de baja por causas distintas y llegue a percibir el individuo una indemnización por despido.

## **2. Conclusiones**

Los análisis realizados a lo largo de los capítulos mencionados en el apartado anterior, permiten llegar a los resultados y conclusiones siguientes, que se agrupan por temas.

### **2.1. El flujo de entrada en el empleo**

Los modelos realizados para estudiar el acceso al empleo indefinido ponen de manifiesto que es más probable que sea mujer la persona que ocupe un empleo de carácter indefinido. Ahora bien, cuando se analiza la edad del trabajador se observa que más mayor sea, más probable es que acceda a un empleo indefinido en lugar de tener un empleo temporal, aunque también es más probable que llegue a tener un contacto con el sistema de prestaciones o con el empleo por cuenta propia. De hecho, la variable que refleja la antigüedad del individuo en el sistema muestra también que cuanto mayor es ésta, más probable es tener un episodio de prestación. La nacionalidad española también favorece el acceso al empleo indefinido, así como que el contrato tenga lugar con una empresa que esté situada en las comunidades autónomas más desarrolladas. Los resultados también confirman que una vez que un individuo ha accedido al sistema de la Seguridad Social, más probable es que se mantenga en él, y tener un contacto con la contratación indefinida es de alguna manera garantía de volver a él. No cabe duda de que el acceso al empleo indefinido es más difícil si no se tiene experiencia laboral anterior, o si se procede de un empleo temporal. Esto da una idea de cuál es la situación de precariedad en la que viven los trabajadores más jóvenes, sin experiencia, o con experiencia únicamente en la contratación temporal. El momento en el que tiene lugar el inicio del episodio analizado indica que puede existir un cierto comportamiento estacional ya que en todos los primeros trimestres resulta más probable acceder a un empleo indefinido que a una prestación o a otro tipo de empleo. Algunos trimestres no son significativamente distintos y no parece que la llegada de la crisis cambie la tendencia. Ahora bien, también queda claro en el análisis realizado que el ciclo económico expansivo favorece el acceso a un empleo indefinido y, por lo tanto, a priori, más estable.

## **2.2. La entrada en el empleo indefinido y sus diferentes categorías**

El estudio de la probabilidad de que el acceso al empleo indefinido tenga lugar a través de un contrato indefinido de un tipo específico, que puede ser inicial o por conversión de un temporal, y recibir algún tipo de bonificación a las cuotas de la Seguridad Social permite determinar la existencia de ciertas diferencias interesantes. Y lo mismo ocurre cuando se contempla la posibilidad de que el contrato se acoja al tipo de indemnización por despido establecido en la DAP de la Ley 12/2001.

Este análisis lleva a obtener algunos resultados que, en términos absolutos son diferentes de los obtenidos en Cebrián et. al. (2011) pero en términos relativos, que es lo que importan, son los mismos. Es decir, la relevancia de los costes de despido y de la reforma de 2006 se mantienen a la hora de determinar la probabilidad de que un trabajador acceda a un empleo con uno u otro tipo de contrato. Los resultados obtenidos indican que 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 corroborar 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.

Las conversiones bonificadas tienen un papel muy relevante en el periodo inmediato a la entrada en vigor de la reforma de 2006 y cae tras el primer trimestre de 2007. En ese momento se observa que las conversiones no bonificadas ganan protagonismo tras la retirada de las conversiones con bonificación.

En relación con las características incorporadas se observa que las mujeres muestran una probabilidad relativa claramente superior de tener un contrato bonificado o una conversión que de tener un contrato indefinido ordinario. 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. 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 son 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 son 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.

### **2.3. La duración de los episodios de empleo indefinido**

El primer detalle importante que hay que destacar de los resultados obtenidos es que 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 por despido es de 45 o de 33 días, los resultados muestran que los contratos iniciales bonificados resultan ser los más inestables, mientras que las conversiones, sobre todo las bonificadas, son las más estables. Y no puede concluirse un resultado único sobre la incidencia del tipo de coste de despido al que esté acogido el contrato, de modo que el papel que tiene la indemnización por despido es incierto.

El valor global de la duración media del contrato temporal anterior al contrato indefinido es aproximadamente de 10 meses. Esta circunstancia tiene dos consecuencias. Por un lado, la duración total del episodio de empleo es obviamente mayor que la duración del contrato indefinido y, por otro lado, las empresas utilizan el contrato temporal como un contrato que amplía el periodo de prueba legal, y sólo tras él optan por ofrecer un contrato indefinido.

Los resultados obtenidos en relación con el resto de características indican que, aunque las mujeres tengan una probabilidad mayor de acceder a un empleo indefinido tienen, sin embargo, un riesgo mayor que los hombres de ocupar un puesto de trabajo de menor duración. Los jóvenes tienen una probabilidad menor de acceder a un empleo indefinido y cuando lo logran corren un mayor riesgo de perderlo. La edad ejerce un efecto positivo sobre la probabilidad de conseguir que el empleo continúe en el tiempo. Y lo mismo ocurre con el nivel de estudios, destacando el buen papel de la formación profesional y los estudios universitarios. Tener un empleo estable se ve favorecido si se tiene experiencia. La Comunidad Autónoma en la que se encuentra registrada la empresa no

muestra una relación directa entre la región, su grado de desarrollo y la tasa de riesgo. Al contrario de lo que cabría esperar, aquellas regiones con mayor nivel de renta, por ejemplo, Cataluña o Madrid, tienen tasas de riesgo más altas, mientras que Extremadura presenta la tasa de riesgo menor, todo ello comparando con Andalucía.

Hay una relación negativa clara entre el nivel de ocupación y el tamaño del centro de trabajo con el riesgo de que termine el episodio. Las empresas que pertenecen al sector público junto con el grupo formado por "cooperativas y empresas similares" presentan una tasa de riesgo menor por lo que el puesto de trabajo dura más tiempo. Desde el segundo trimestre de 2006 la tasa de riesgo es mayor y se mantiene en aumento según se aproxima y recrudece la crisis económica. Sin embargo, curiosamente, la evolución de la tasa de empleo no es significativa. El número de episodios de afiliación anteriores y el tiempo de espera afectan negativamente a la estabilidad.

Destacar que en la hostelería, en ocupaciones de trabajadores de servicios, en empresas más pequeñas, en las que el titular es una persona física presentan es mayor la probabilidad de finalización, resultado que viene a indicar que en cierta medida que la inestabilidad es mayor en puestos de trabajo de menor calidad.

## **2.4. Las causas de finalización del empleo indefinido**

La principal causa de finalización de los contratos indefinidos es el despido. El 56 por ciento de los episodios finalizados lo hacen por despido, el 36 por ciento de forma voluntaria y el 8 por ciento restante por otros motivos.

Cuando se describen las características de los episodios de empleo indefinido que finalizan en el período observado lo primero que hay que señalar es que aparentemente se observa una correlación entre las características de los contratos que terminan y las características de la totalidad de los contratos iniciados. La estimación de un modelo de probabilidad permite discriminar y analizar con mayor precisión los factores que determinan que un contrato indefinido finalice o no. De los resultados obtenidos cabe destacar que es menos probable que un episodio termine si es una mujer quien ocupa el empleo, que los más jóvenes tienen mayor probabilidad de que termine el contrato que los más mayores. Lo que puede indicar que la estabilidad laboral de las personas de

más edad puede estar relacionada con los posibles costes derivados de un despido, las empresas prefieren despedir a los que tienen menos antigüedad, porque en caso de que les corresponda una indemnización esta será menor. También, los jóvenes habitualmente presentan una tasa de rotación mayor porque de forma voluntaria cambian de empleo buscando mejorar en su carrera profesional.

Por tipo de contrato, los únicos coeficientes significativos son los de las conversiones, presentando todos ellos signo negativo, es decir, es menos probable que termine un contrato indefinido en este periodo si se trata de una conversión, bonificada o no, con mayor o menor despido.

Respecto a los contratos iniciados en 2005, es menos probable que terminen los que se inician en cualquiera de los años posteriores, lo que indica que ante la situación de crisis económica los empresarios optan por despedir primero a los trabajadores más recientes, ya que el coste de despedirlos es menor.

La variable sobre el episodio previo, muestra que la probabilidad de terminar es mayor para los que previamente tuvieron una prestación que para el resto, indicando que la estabilidad está relacionada con la trayectoria laboral previa y la vinculación al empleo.

## **2.5. Riesgos en competencia: cómo y por qué se termina el empleo**

El análisis de la incidencia que tiene sobre la duración de un episodio la probabilidad de que finalice por una u otra causa ha permitido obtener algunos resultados interesantes que matizan y corroboran algunos de los que ya se han venido apuntando hasta ahora.

Así, aunque las mujeres aparecen como trabajadores que corren por término medio menor riesgo de que termine el episodio de empleo en el que se encuentran ocupadas, tienen una probabilidad mayor de sufrir un despido o dejar el empleo por otras causas al tiempo que es menos probable que dejen el empleo por motivos voluntarios. La edad y el nivel de estudios juegan a favor de la estabilidad, pero sobre todo, aquellos casos en los que el individuo tiene mayor nivel de formación, la probabilidad de que se termine la relación como consecuencia de un despido individual es menor. Las regiones más desarrolladas favorecen las salidas, excepto las que tienen origen en otras causas. Y en

relación con los contratos, aparece una vez más que las conversiones son los contratos más estables, en los que se ve claramente reducida la probabilidad de que se produzca una terminación del episodio. De ahí, que sus perfiles de permanencia sean mayores, llegando a sobrevivir hasta un 70 por ciento de ellos a los tres años de vida. En cambio, el tipo de indemnización por despido al que se acoge el contrato no ayuda a discriminar sobre la probabilidad de sufrir una finalización. La ocupación no parece que sea una variable que explique las diferencias en las tasas de salida ya que prácticamente no se muestran significativos los niveles superiores al de referencia, excepto si se trata de salidas por despidos individuales, en cuyo caso los administrativos, directivos y trabajadores cualificados tienen una probabilidad menor de ser despedidos. Ciertas ramas de actividad muestran un riesgo mayor de sufrir una finalización por despido, mientras que las mismas reducen el riesgo de finalización voluntaria o por otras causas. Sea ese el caso del comercio, la hostelería y la construcción. Si el puesto de trabajo se encuentra en una sociedad anónima o en una cooperativas, así como en una empresa de mayor tamaño, la probabilidad de sufrir un despido o de que la terminación de la relación laboral finalice por decisión voluntaria del trabajador, en cambio aumenta la probabilidad de que la terminación se produzca por otras causas. Esta circunstancia lleva a plantear la posibilidad de que detrás de este comportamiento del riesgo se encuentre el hecho de que este tipo de empresas suelen tener más expedientes de regulación de empleo o ser objeto de absorciones y fusiones. En esta misma línea se puede apuntar el resultado referido a la antigüedad del individuo en el sistema de la Seguridad Social, ya que ésta reduce el riesgo de salida voluntaria o por despido, pero aumenta el riesgo de que la finalización sea por otras causas. Si se tiene en cuenta que los trabajadores afectados por despidos de carácter colectivo suelen ser más mayores, el resultado no debe sorprender. Así también cabe destacar que los despidos y las salidas por otras causas, entre las que también se encuentran cierto tipo de despidos colectivos, es más fácil que se observen en los episodios que se iniciaron hacia finales del año 2006. Y por último, destacar que la experiencia del trabajador que ocupa el puesto de trabajo indica que la procedencia de otro empleo en general, reduce el riesgo de que se produzca un despido, y sobre todo si este empleo era por cuenta propia o indefinido. Ahora bien, cuanto mayor sea el número de puestos de trabajo por el

que haya pasado el individuo, mayor probabilidad de que termine el episodio, lo que indica de alguna manera que la rotación genera la rotación.

## **2.6. Siguiendo episodio: ¿empleo o no empleo? ¿Es esa la cuestión?**

De los episodios de empleo indefinido iniciados y terminados entre 2005 y 2009, vuelven a aparecer un 93 por ciento y tan solo un 6 por ciento no reaparece. De estos que vuelven a aparecer un 31 por ciento lo hacen en un contrato indefinido, y son un 32 por ciento los que tienen una prestación a continuación del contrato indefinido. El resto tiene otro empleo o un trabajo por cuenta propia. Cuando se analiza el episodio siguiente según el tipo de contrato indefinido finalizado se confirma que los contratos asociados a “peores” puestos de trabajo son los que en mayor medida terminan en una prestación.

Por lo que respecta al tiempo que transcurre entre la finalización de un episodio de empleo indefinido y el siguiente episodio registrado, hay que señalar que si el siguiente episodio es una prestación el tiempo de espera es muy corto, así, por término medio, se entra en una prestación 9 días después de terminar el contrato indefinido. Mientras que el tiempo medio que se tarda en entrar en un empleo es distinto si el empleo es por cuenta propia o temporal (alrededor de 52 días) que si se trata de un empleo indefinido (20 días). Teniendo en cuenta el tipo de contrato indefinido que ha finalizado, se observa que los tiempos de espera más largos corresponden a los que han tenido un contrato inicial bonificado, tanto de mayor como de menor despido. Y que los tiempos de espera son menores para los que han tenido una conversión, bonificada o no y de mayor o menor despido. Estas diferencias están relacionadas con el perfil de los trabajadores que ocupan los distintos contratos indefinidos. Los contratos iniciales bonificados están asociados a puestos de menor cualificación y los individuos que acceden a ellos, en gran medida, corresponden a colectivos con dificultades de inserción laboral, por lo que cuando el contrato finaliza les resulta más difícil su reincorporación al empleo. Mientras que los trabajadores que terminan un contrato de conversión han demostrado tener mayor vinculación con el mercado laboral dada su historia previa y la duración del propio contrato, además de ocupar puestos que requieren un mayor grado de cualificación.

Para resumir qué características son las que hacen que un episodio de empleo indefinido que finaliza sea seguido de otro episodio de empleo, se ha

estimado un modelo multinomial de probabilidad en el que la variable dependiente es volver al empleo indefinido, al empleo no indefinido o a una prestación tras la finalización de un episodio de empleo indefinido. De los resultados obtenidos cabe destacar que la antigüedad en el sistema de la Seguridad Social es una variable que favorece el paso a una prestación cuando termina un contrato indefinido, cuanto más tiempo se lleve cotizando más probable es pasar a una prestación y menos a un empleo. El tipo de contrato indefinido que se estuviese ocupando también es determinante de la situación siguiente. Así, es menos probable pasar a un empleo indefinido si se tenía un contrato inicial bonificado (de mayor o menor despido) o un ordinario de menor despido. Las conversiones, bonificadas o no y de mayor y menor despido, disminuyen la probabilidad de que el siguiente episodio sea de empleo no indefinido o de prestación, es decir, aumentan la probabilidad de que sea un episodio de empleo indefinido. Otro resultado relevante es el que se refiere a la situación previa al empleo indefinido que ha finalizado. En este sentido, es más probable que la transición sea hacia un empleo no indefinido o una prestación si antes tuvo un empleo por cuenta propia o un empleo temporal, mientras que haber tenido previamente un episodio de empleo indefinido disminuye significativamente la probabilidad de que el siguiente sea de empleo no indefinido y aumenta la probabilidad de que sea una prestación. El que la baja del contrato indefinido fuese voluntaria aumenta la probabilidad de pasar a un empleo no indefinido y disminuye la de pasar a una prestación. Y, por último, si la baja es no voluntaria aumenta la probabilidad de pasar a un empleo no indefinido y a una prestación.

## **2.7. Ingresos y trayectorias: abandonos del sistema**

Las trayectorias laborales previas de los que tienen un contrato indefinido que se inicia entre 2005 y 2009 se miden a través del índice de abandonos o interrupciones. Este índice muestra diferencias según el tipo de contrato indefinido, poniendo de manifiesto que las trayectorias previas y la historia de vinculación al empleo no es la misma para todos los trabajadores indefinidos. Así, los abandonos del empleo son más significativos entre los que tienen en la actualidad un contrato inicial bonificado de menor despido, seguido de los de mayor despido y de los ordinarios de menor despido. Por el contrario, los ordinarios de mayor despido y todas las conversiones aparecen con índices más

bajos, lo que supone que en sus trayectorias hay mayor vinculación al empleo y menos peso de las interrupciones laborales. El perfil de los trabajadores que entran en un contrato con bonificación responde a colectivos con ciertas dificultades de integración laboral, ya que precisamente estos programas de bonificación están diseñados para lograr la entrada en el empleo de estos grupos. En el caso de las conversiones, parece que el perfil de los trabajadores que ocupan estos contratos es de una mayor permanencia en el empleo y un menor peso de las interrupciones laborales, es posible que esta característica es lo que le haya hecho ser susceptibles de disfrutar de una conversión frente a otros trabajadores temporales cuyo contrato no se convierte en indefinido.

Cuando se incluye el índice de interrupciones como variable explicativa en las ecuaciones de salarios resulta que el coeficiente del índice es negativo y significativo en todos los casos, para todos los tipos de contrato. Esto indica que los abandonos del empleo a lo largo de la historia laboral tiene una incidencia sobre los ingresos salariales observados en la actualidad, disminuyéndolos cuanto mayor es el índice. Además, el coeficiente estimado es mayor en el caso de los contratos ordinarios, es decir están más penalizados por su trayectoria previa de abandonos los individuos que ocupan este tipo de contratos. Mientras que el coeficiente es menor en la conversiones no bonificadas.

El resto de las variables explicativas se comporta como cabía esperar. Hay que resaltar que el menor despido tiene influencia negativa sobre los ingresos de los indefinidos ordinarios y positiva sobre los de las conversiones no bonificadas, aunque con coeficientes muy pequeños, y no resulta significativo en los otros dos tipos de contratos. El tipo de episodio anterior al que se está analizando también tiene influencia sobre los ingresos salariales, venir de un contrato indefinido aumenta significativamente los ingresos en todos los casos, salvo en los iniciales bonificados. Y si el episodio es el primero, los ingresos son menores.

## **2.8. Ingresos e indemnización por despido: quién, cómo y por qué**

Los resultados que se obtienen al analizar la cuantía de las indemnizaciones por despido están condicionados por las características de los datos utilizados, datos de la MCVL-F, enlazada con los registros de contratos y con los datos sobre ingresos aportados por la Agencia Tributaria, que si se contrastan con otras fuentes llevan a pensar que subestiman dichos ingresos,

tanto en número de perceptores como en cuantía. Hecha esta precisión, el análisis realizado indica que existe una relación positiva entre la duración del episodio y la probabilidad bruta de cobrar una indemnización por despido. Los contratos en los que consta el pago de una indemnización tienen duraciones relativas más largas. También se observa que los ingresos totales y salariales de los episodios que se mantienen en alta son superiores a los que se han dado de baja, llegando en algunos tipos de contratos hasta doblarlos. Los contratos iniciales, en general, tienen declarados unos ingresos totales más elevados que las conversiones, aunque la explicación parece venir de la mano de los pagos no salariales, ya que en las conversiones, los ingresos salariales parecen ser mayores cuando se comparan los episodios que continúan en alta con los que se han dado de baja. También se deduce que los ingresos totales difieren menos si se les compara con los declarados en los casos en los que ha habido pago de indemnización.

Cuando los ingresos se corrigen por el tiempo que se ha cotizado en el año fiscal, se obtiene como resultado, en primer lugar, que los contratos ordinarios de mayor despido tienen ingresos totales y salariales mayores, así como también tienen mayores ingresos por indemnización por despido. En cambio, los contratos iniciales bonificados tienen siempre menores ingresos, sobre todo si se han acogido al menor despido. En segundo lugar, es importante mencionar el hecho de que al corregir los ingresos por el tiempo cotizado en el año fiscal correspondiente a la última observación del episodio, los contratos que continúan en alta en el sistema de la seguridad social tienen ingresos, tanto totales como salariales, inferiores a los que se declaran en los episodios que han cursado baja. En tercer lugar, cuando el episodio ha cursado baja, pero no hay declarado el pago de indemnización por despido, los ingresos salariales son comparativamente mayores, excepto en los iniciales de mayor despido y en los ordinarios de menor despido. Y por último, la cuantía de la indemnización por despido de los contratos acogidos al mayor despido es mayor, como cabe esperar, en el caso de los ordinarios seguidos de las conversiones no bonificadas. En cambio, si se trata de contratos acogidos al menor despido, las indemnizaciones pagadas en los contratos de conversión son ligeramente superiores. En cualquier caso, los contratos iniciales presentan indemnizaciones por despido inferiores.

Los resultados obtenidos de la estimación de los ingresos salariales hay que destacar que los ingresos salariales diarios son inferiores en los episodios que continúan en alta de afiliación, así como que todos los tipos de contratos tienen ingresos salariales inferiores a los de los ordinarios. Esto podría apuntar a que tal y como han puesto de manifiesto otros trabajos de los autores, los contratos ordinarios siguen siendo los “mejores” contratos del mercado de trabajo español. Además, vuelve a aparecer que el hecho de que el contrato esté acogido a uno y otro tipo de indemnización por despido no es significativo, en este caso, para determinar los ingresos salariales.

### **3. Reflexiones finales**

Para concluir, cabe decir que, en conjunto, los resultados obtenidos a lo largo del informe y resúmenes y los epígrafes anteriores sugieren las siguientes reflexiones finales.

La contratación indefinida generada por los programas que persiguen la reducción de costes va a parar a puestos más inestables, lo que implica que el aumento de la entrada con contratos indefinidos no se traduce en un aumento de igual magnitud del stock de indefinidos. Así resulta muy difícil modificar las tasas.

El contraste empírico indica que la reducción de la diferencia de los costes entre contratos indefinidos y contratos temporales explica que los empresarios recurran a determinados tipos de contratos indefinidos para puestos que son más inestables.

No hay duda, los contratos que son conversiones de un contrato temporal en un indefinido son más estables que el resto de contratos. En cambio, los contratos iniciales bonificados son más inestables, por lo que la inestabilidad que intentan evitar para mujeres y jóvenes no se logra.

Los contratos ordinarios se muestran más estables pero tampoco lo son mucho más. Ahora bien, lo que sí tienen son remuneraciones notablemente más elevadas, con una probabilidad mayor de que el trabajador reciba una indemnización por despido en caso de que la relación laboral se rompa.

El coste de la indemnización por despido tiene un papel relevante en el acceso al empleo pero no está claro a la hora de la terminación.

La estabilidad guarda una relación positiva y directa con la edad del trabajador, el nivel de estudios y el tipo y tamaño de la empresa. En cambio, el resto de las variables no presentan un patrón bien definido, aunque cabe destacar que trabajar en la hostelería, en los servicios y en empresas cuyo titular es una persona física incide de forma negativa en la duración, mientras que trabajar en el sector energético, en la industria o en los sectores ligados a servicios colectivos y trabajar como administrativo, artesano o directivo incide positivamente en la duración. Así mismo la duración es menor en las Comunidades Autónomas que tienen mayor nivel de renta, que coinciden además con aquellas en las que es menor la tasa de temporalidad. Este resultado sugiere la conveniencia de analizar con más detalle el caso de estos mercados regionales de empleo en donde se podría estar sustituyendo empleo temporal e incluso empleo indefinido "bueno" por empleo indefinido "malo".

Estos resultados podrían utilizarse como valoración de lo que podría ocurrir si en la economía española sólo existiese un tipo de relación contractual, con un coste por despido variable, asociado a la antigüedad de la relación. Las empresas tendrían menos inconvenientes en contratar a un trabajador ya que el coste de ponerlo a prueba sería reducido en los primeros meses de la relación, dado que los costes ligados estarían relacionados con la antigüedad. A lo largo de este estudio se han encontrado evidencias de que los contratos indefinidos que son conversiones de un contrato temporal son más estables que otras modalidades de contratación indefinida. Con la opción de un contrato único, es previsible que este tipo de contratos siguiese siendo un contrato más estable. Ahora bien, de la misma manera, aquellas relaciones más inestables ya fuese por la falta de ajuste entre el trabajador y el puesto de trabajo, o por las propias características del puesto de trabajo también se verían absorbidas por este contrato único de modo que se favorecería la ruptura de las relaciones contractuales menos justificadas. Estas circunstancias podrían generar un aumento tanto del número de contratos iniciados como del número de contratos terminados. Luego, no estaría garantizada ni la mejora de los niveles de estabilidad, ni la reducción de la rotación. Los problemas de segmentación laboral seguirían existiendo y sus costes sociales también.

Algunas cuestiones quedan pendientes por estudiar. La reforma introducida por la ley 45/2002 facilitó la tramitación de los despidos, ahora bien,

la principal consecuencia ha sido que en España son pocos los despidos que se realizan por causas objetivas en comparación con los que se declaran improcedentes. Esta circunstancia es considerada como una vía de escape de las empresas para flexibilizar sus plantillas, aun a costa de tener que pagar un precio mucho más alto. El que se hayan obtenido resultados evidentes sobre el papel de la indemnización por despido en el momento de acceder a un empleo y, sin embargo, no los haya a la hora de analizar su finalización hace muy recomendable buscar la manera de abordar el análisis, para lo cual es imprescindible disponer de información cierta.

## VI.- REFERENCIAS

- Alba, A. (1998), "How Temporary Is Temporary Employment in Spain?" *Journal of Labor Research* 19(4): 695-710.
- Albert, C., Davia, M.A. y Toharia, L.(2008), "To find or not to find a first 'significant' job", *Revista de Economía Aplicada* XVI, nº 46, primavera
- Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundstrom, M. y Vroman, S. B. (1999), "Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data", *Journal of Human Resources*, 34(2), 294-311.
- Akerlof, G.A. (1970): "The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism", *The Quarterly Journal of Economics*, vol 84, nº3, págs 488-500.
- Autor,D; Kerr, W. and Kugler, A. (2007), "Does employment protection reduce productivity? Evidence from the US States", *The Economic Journal*, 117, F189-F217.
- Bassanini, A., L. Nunziata y D.Venn (2009), "Job protection legislation and productivity growth in OECD countries", *Economic Policy*, vol 58, págs 349-402.
- Baum, C. (2002), "The effect of work interruptions on women's wages", *Labour*, 16, 1-36.
- Bentolila, S. y Bertola, G. (1990): "Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis?," *Review of Economic Studies*, Wiley Blackwell, vol. 57(3), pages 381-402, July.
- Bertola, G. y Rogerson, R. (1997): "Institutions and labor reallocation," *European Economic Review*, Elsevier, vol. 41(6), pages 1147-1171, June.
- Bentolila, S., Dolado, J. y Jimeno, J.F. (2008), "Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience", *CESifo DICE Report* 4/2008.
- Booth, A. y Chaterji, M.(1989): "Redundancy Payments and Firm-Specific Training", *Economica*, 56, págs 505-521

- Burda, M.C. (1994): "A Note on Firing Costs and Severance Benefits in Equilibrium Unemployment", *Scandinavian Journal of Economics*, 94 (3), págs 479-489.
- 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, 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., Moreno, G. y Toharia, L. (2008), *La temporalidad en Andalucía: nuevos datos y estudios*, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía.
- Cebrián, I., Moreno, G. y Toharia, L. (2011), *Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de los datos de los servicios públicos de empleo y de la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Colección Informe y Estudios: Empleo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- 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): 137-172.
- Clark, A. y Postel-Vinay F. (2009), "Job Security and Job Protection" [Oxford Economic Papers](#), New Series, Vol. 61, No. 2 (Apr., 2009) (pp. 207-239)
- Cox, D.R., (1972), "Regression models and life tables", *Journal of the Royal Statistical Society*, vol. 34: 187-220. 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*, 219: 43-69.
- Dolado, J., García, C. y Jimeno, J.F. (2002), Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain", *Economic Journal*.

- Dolton, P.J. y Van-der-Klauw, W., (1995), "Leaving Teaching in the UK: A Duration Analysis", *Economic Journal*, 105: 431-444.
- Fine, J. P., y Gray, R. J. (1999), "A proportional hazards model for the subdistribution of a competing risk" *Journal of the American Statistical Association* 94: 496-509.
- Foster, L., J. Haltiwanger, and C. Syverson (2008), "Reallocation, Firm Turnover and Efficiency: Selection on Productivity or Profitability", *American Economic Review*, March.
- 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: 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*, XXXIII (1): 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): 153-183.
- Heckman, J.J y Pages, C. (2000): "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets," NBER Working Papers 7773, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Hernanz, V. (2003), *El trabajo temporal y la segmentación: Un estudio de las transiciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Hotchkiss, J.L. y Pitts, M.M. (2005), "Female labour force intermittency and current earnings: switching regression model with unknown sample selection", *Applied Economics*, 37:5, 545-560.
- Huguet, A. (1999), *Segmentación en el mercado de trabajo español*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Jacobsen, J. P. y Levin, L. M. (1995), "Effects of intermittent Labour Force Attachment on Women's Earnings", *Monthly Labour Review*, September, 14-19.

- Jenkins, Stephen (2005), *Survival Analysis*, ISER, University of Essex, <http://www.iser.essex.ac.uk/teaching/degree/stephenj/ec968/pdfs/ec968lnotesv6.pdf>
- 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*, 52-53: 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. (2005): "La evolución institucional del despido: una interpretación en términos de un accidente histórico", *Revista de Historia Económica*, vol.XXIII, nº1, págs. 83-115
- Malo, M.A (2010): "Costes de despido, temporalidad y reforma laboral en España", mimeo.
- Malo, M.A y Toharia, L. (1997): "El sistema de contratación laboral en España. De reforma en reforma", *Revista Económica de Catalunya*, nº32, julio 1997, págs.. 72-77.
- Malo, M.A y Toharia, L. (1999): "Economía y derecho del trabajo: las reformas de 1994 y 1997", *Cuadernos de Información Comercial Española*, nº63, págs. 155-174.
- Malo, M.A. y Toharia, L. (1999a), *Costes de despido y creación de empleo*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Malo, M.A., y Toharia, L. (1999b), "Costes de despido y creación de empleo en España", *Economistas*, 80: 308-316.
- Mendez, I (2008), "Promoting Permanent Employment: Lessons from Spain" CEMFI Working Paper 0810
- Mincer, J. y Ofek H. (1982), "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital" *The Journal of Human Resources*, Vol. 17, No. 1 (Winter, 1982), 3-24.

- Muñoz Bullón, F. y García Pérez, J.I. (2007), "Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers", FEDEA, Documentos de Trabajo, 2007-09.
- Narendranathan, W. y Stewart, M. (1991), "Simple Methods for Testing for the Proportionality of Cause-Specific Hazards in Competing Risk Models", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 53 (3), págs. 331-40.
- Nickell, S. (1997), "Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55-74.
- Oi, W. (1962): "Labour as a Quasi-Fixed Factor", *The Journal of Political Economy*, vol. 70, nº6 (Dec, 1962), pág 538-555.
- Pérez Infante, J.I. (1999): "Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos". FUNCAS, Cuadernos de Información Económica nº 150, septiembre 1999, págs. 5-23.
- 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
- Polachek, S.W. y Siebert, W.S. (1993), *The Economics of Earnings*, Cambridge University Press
- Rebollo, Y.F. (2009), "The role of job interruptions, temporary contracts and multi-firm experiences in the temporality trap in Spain" Working Paper 09.07 Universidad Pablo de Olavide
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S. (1991), *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Siebert, H. (1997), "Labour market rigidities: at the root of unemployment in Europe", *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 37-54.
- Stratton, L. (1995), "The effect of interruptions in work experience have on wages", *Southern Economic Journal*, 61(4), 955-70.

- Suter, L.E. y Miller, H.P. (1973), "Income difference between men and career women" *The American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 4, *Changing Women in a Changing Society* (Jan., 1973), 962-974.
- Toharia, L. (1981), "Un test histórico de la teoría de la eficiencia de los mercados internos de trabajo", *Cuadernos de Economía*, 9-25, mayo-agosto: 355-380.
- Toharia, L.(1986): "Salarios y costes laborales unitarios en España, 1970-1984", *Enciclopedia de la economía española*, nº 36, mayo 1986 (en colaboración con Lluís Fina).
- Toharia, L. (1996), "Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas", *Ekonomiaz*, 35- II: 35-67.
- Toharia, L. (dir) (1998), *El mercado de trabajo en España*, Madrid, McGraw-Hill
- Toharia, L. (2002) "El modelo español de contratación temporal", en J.Auriol y E. Manzanera (coords.), *Cuestiones clave de la economía española- Perspectivas actuales, 2001*, Sevilla, Fundación centra, 63-85.
- 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*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Venn, D. (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Wheelock, D.C. y Wilson, P. W. (2000), "Why Do Banks Disappear? The Determinants of U.S. Bank Failures and Acquisitions", *Review of Economics and Statistics*, 82: 127-138.