



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

## **RESUMEN EJECUTIVO**

**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

**RESUMEN EJECUTIVO**

Noviembre 2011

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 conllevan 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 resumidos 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 traduzca 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, sí tienen 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.