



EL EFECTO DE LAS BONIFICACIONES DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL EMPLEO EN LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: UN INTENTO DE EVALUACIÓN MACROECONÓMICA, MICROECONÓMICA E INSTITUCIONAL

RESPONSABLE: LUIS TOHARIA CORTÉS

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones 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.



EL EFECTO DE LAS BONIFICACIONES DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL EMPLEO EN LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL: UN INTENTO DE EVALUACIÓN MACROECONÓMICA, MICROECONÓMICA E INSTITUCIONAL

Director del proyecto: Luis Toharia

Equipo investigador: José María Arranz, Inmaculada Cebrián, Carlos García Serrano, Virginia Hernanz, Gloria Moreno y Joaquín Pitarch



Estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/940/2007 de 28 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social)
Ref.: FIPROS 2007/81

Informe final

Diciembre 2008

INDICE

PRESENTACIÓN	1
I.- EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN NORMATIVA DE LAS BONIFICACIONES DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	5
1. Introducción.....	5
2. Evolución de la normativa sobre bonificaciones	6
2.1. Primeras medidas.....	6
2.2. La reforma de 1997 y su desarrollo	7
2.3. La reforma de 2006	16
3. Anexo	23
II.- LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO: MARCO CONCEPTUAL	27
1. Introducción.....	27
2. La evaluación microeconómica de las políticas activas del mercado de trabajo.....	28
3. La evaluación macroeconómica de las políticas activas del mercado de trabajo.....	33
3.1. Modelos macroeconómicos y políticas activas	33
3.2. Los efectos de las políticas activas en la práctica.....	39
4. Las bonificaciones a la contratación	43
III.-EVALUACIÓN MICROECONÓMICA (I): LOS DATOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	48
1. Introducción.....	48
2. Los datos de contratos: características	49
2.1. Introducción	49
2.2. Datos generales	50
2.3. Características personales de los contratados	54
2.3.1. Sexo	54
2.3.2. Grupos de edad	57
2.3.3. Nivel de estudios.....	62
2.4. Características de los puestos de trabajo	66
2.4.1. Comunidad autónoma del centro de trabajo	66

2.4.2. Tipo de empresa	71
2.4.3. Rama de actividad	74
2.4.4. Ocupación	79
3. El acceso a los distintos tipos de contrato: análisis multivariante	83
3.1. La probabilidad de acceder a los distintos tipos de contratos	83
3.2. La probabilidad de acogerse al menor despido	90
4. Seguimiento longitudinal de las personas contratadas	92
4.1. Datos básicos.....	92
4.2. Análisis de la probabilidad de conseguir una situación de estabilidad	98
4.3. Análisis de la probabilidad de perder la situación de estabilidad	100
5. Anexo	103
IV.- EVALUACIÓN MICROECONÓMICA (II): LOS DATOS DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES.....	111
1. Introducción.....	111
2. La Muestra Continua de Vidas Laborales: presentación y resultados básicos	113
3. Características de las personas acogidas a bonificaciones. Análisis en distintos momentos del tiempo	126
3.1. Introducción	126
3.2. Características personales del stock de afiliados.....	127
3.2.1. Análisis según el sexo del afiliado	127
3.2.2. Análisis según el grupo de edad del afiliado.....	130
3.2.3. Análisis según la comunidad autónoma de residencia del afiliado.....	134
3.2.4. Análisis según la nacionalidad del afiliado	137
3.3. Análisis según las características laborales de los afiliados.....	139
3.3.1. Análisis de los afiliados según la rama de actividad en la que se encuentra su empleo	140
3.3.2. Análisis de los afiliados según su grupo de cotización.....	143
3.3.3. Análisis de los afiliados según el tipo de empresa	145
3.3.4. Análisis de los afiliados según el tamaño de la empresa	147
3.3.5. Análisis de los afiliados según la antigüedad de la empresa	150
3.3.6. Análisis de los afiliados según la antigüedad del contrato	152
3.3.7. Análisis de los afiliados según su experiencia laboral	154

4.	La duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos bonificados y no bonificados	158
4.1.	Introducción	158
4.2.	Los episodios correspondientes a contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007	159
4.3.	La supervivencia de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007	174
4.4.	La duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos	177
5.	La duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos a tiempo completo: enlace con el registro de contratos.....	181
5.1.	La base de datos utilizada.....	181
5.2.	Análisis de la muestra seleccionada.....	185
5.3.	La duración de los contratos.....	188
6.	Anexo	192
7.	Apéndice: Distribución de los afiliados con contrato indefinido según que se rijan o no por el menor despido.....	196
V.-	EVALUACIÓN MICROECONÓMICA (III): LOS DATOS DE AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DE CATALUÑA Y ANDALUCÍA, 2005-2007	198
1.	Introducción.....	198
2.	Evolución de las afiliaciones	201
3.	Las transiciones de todos los indefinidos	204
3.1.	Datos generales	204
3.2.	La permanencia en el empleo indefinido en un horizonte de seis meses: análisis multivariante	207
4.	Las transiciones de los “nuevos indefinidos”	209
4.1.	Datos generales	209
4.2.	La permanencia en el empleo indefinido en un horizonte de doce meses: análisis multivariante	213
5.	Anexo	215

VI. EVALUACIÓN MACROECONÓMICA	219
1. Introducción.....	219
2. Datos iniciales	222
3. Modelo empírico, método de estimación y resultados	226
4. Comentarios finales.....	235
5. Anexo	236
VII.-EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	245
1. Introducción.....	245
2. Planteamiento metodológico	246
3. Resumen de resultados	248
VIII.-RESUMEN Y CONCLUSIONES.....	257
1. Resumen	257
2. Conclusiones	262
2.1. El stock de afiliados	262
2.2. El flujo de entrada en el empleo (contratos)	263
2.3. Análisis longitudinal	266
2.4. La duración de los episodios de empleo	267
2.5. Aspectos macroeconómicos.....	268
2.6. Aspectos institucionales.....	268
2.7. Reflexiones finales.....	269
REFERENCIAS.....	271

LISTA DE CUADROS

Cuadro I-1. Esquema comparativo de los colectivos implicados, según ley de vigencia antes de la entrada en vigor de la Reforma llevada a cabo antes del 2006.	23
Cuadro I-2. Colectivos afectados por la reducción de la cuota a la seguridad social (Ley 43/2006)	25
Cuadro III-1. Contratos indefinidos firmados en España entre junio de 2005 y mayo de 2008, según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones y se hayan acogido o no al "menor despido" (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	51
Cuadro III-2. Contratos indefinidos firmados en España entre junio de 2005 y mayo de 2008, según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones y se hayan acogido o no al "menor despido". Análisis por sexo (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	55
Cuadro III-3. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y sexo	56
Cuadro III-4. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y grupos de edad (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	61
Cuadro III-5. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y nivel de estudios (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	65
Cuadro III-6. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y Comunidad Autónoma del centro de trabajo (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	70
Cuadro III-7. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y tipo de empresa (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	74
Cuadro III-8. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y rama de actividad (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	78
Cuadro III-9. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y ocupación (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	82
Cuadro III-10. Distribución de las personas que recibieron algún contrato registrado en los servicios públicos de empleo, según el número de contratos indefinidos firmados, junio 2005-mayo 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos registrados)	93

Cuadro III-11. Distribución de las personas que recibieron algún contrato indefinido en los servicios públicos de empleo, según la pauta de contratación y el tipo del primer contrato indefinido firmado en el periodo considerado, junio 2005-mayo 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos registrados).....	96
Cuadro III-12. Trabajadores estables y no estables según el tipo de contrato inicial (Fuente: Cuadro III-11)	98
Cuadro III-13. Regresión logística de la probabilidad de acceder a una situación de "estabilidad" (Fuente: registro de contratos, véase cuadros anteriores).....	100
Cuadro III-14. Distribución de los trabajadores indefinidos "estables" según que se inscriban posteriormente o no como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo (Fuente: cruce de los ficheros de contratos y demandantes de empleo)	101
Cuadro III-15. Regresión logística de la probabilidad de perder la situación de "estabilidad" (Fuente: registro de contratos, véase cuadros anteriores).....	102
Cuadro III-16. Regresión logística multinomial de la probabilidad de acceder a distintos tipos de contratos Estimación multinomial de la probabilidad de acceder a los tres grandes tipos de contratos: ordinarios, bonificados y conversiones. Junio de 2005 a mayo de 2008.	103
Cuadro III-17 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido. Junio de 2005 a mayo de 2008.	105
Cuadro III-18. Regresión logística de la probabilidad de acceder a una situación de estabilidad – Resultados completos.....	107
Cuadro III-19. Regresión logística de la probabilidad de perder la situación de estabilidad – Resultados completos.....	109
Cuadro IV-1. Distribución de los episodios de afiliación relativos a un empleo asalariado y de las personas afiliadas a la Seguridad Social que son objeto de estos episodios a lo largo de los años de referencia, según el tipo de contrato, el número de episodios de afiliación y género, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	116
Cuadro IV-2. Porcentaje de mujeres afiliadas en cada grupo analizado, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	122
Cuadro IV-3. Número medio de episodios de las personas afiliadas que tuvieron 2 episodios o más en el año (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	123
Cuadro IV-4. Porcentajes de episodios de afiliación y de personas afiliadas en relación con los contratos indefinidos sobre el total de afiliaciones y según el tipo de contrato indefinido, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	125
Cuadro IV-5. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según el tipo de contrato y sexo, (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	128

Cuadro IV-6. Proporción de mujeres sobre el total de afiliados en cada momento de observación, según tipo de contrato (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	129
Cuadro IV-7. Distribución de afiliados en cada momento de observación, según el tipo de contrato indefinido por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	129
Cuadro IV-8. Distribución de afiliados por grupos de edad según tipo de contrato indefinido, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	133
Cuadro IV-9. Episodios iniciados entre 2004 y 2007 distribución por tipo de episodio y sexo (porcentajes y valores poblacionales) (Fuente: MCVL).....	159
Cuadro IV-10. Episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato, sexo y año de inicio (distribución porcentual y total poblacional) (Fuente: MCVL).....	160
Cuadro IV-11. Distribución por nacionalidad de los episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato. Porcentaje de extranjeros en cada tipo de contrato (Fuente: MCVL).....	164
Cuadro IV-12. Distribución por nacionalidad de los episodios de extranjeros de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato (Fuente: MCVL)	165
Cuadro IV-13. Probabilidad bruta de permanencia en el empleo a finales del año de inicio de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007, por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL).....	174
Cuadro IV-14. Probabilidad bruta de permanencia en el empleo a finales de 2007 de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007, por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL)	174
Cuadro IV-15. Distribución de los contratos que han terminado antes del momento final de observación, según la causa de la baja, por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL)	175
Cuadro IV-16. Regresiones logísticas de la probabilidad de que los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 permanezcan en vigor al finalizar el año de inicio y al final del periodo de observación (Fuente: MCVL)	176
Cuadro IV-17. Duraciones medias de los episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 según el año de inicio, el tipo de contrato y el sexo (Fuente: MCVL).....	177
Cuadro IV-18. Resultado de los modelos de duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 (probabilidades relativas) (Fuente: MCVL; para las estimaciones completas, véase el anexo del capítulo)	180
Cuadro IV-19. Enlace entre los contratos identificados como potencialmente incluidos en la MCVL y los episodios de la MCVL	

iniciados entre 2004 y 2007 (Fuente: datos enlazados de contratos y la MCVL).....	183
Cuadro IV-20. Muestra de contratos y episodios enlazados y cuya fecha de inicio coincide: tipo de contrato según el registro de contratos y según la MCVL (corregida).....	184
Cuadro IV-21. Recurso al "menor despido"; muestra de contratos enlazada con la MCVL, por sexo (Fuente: véase texto).....	185
Cuadro IV-22. Porcentaje de los contratos firmados en 2005-2007 en vigor a 31 de diciembre de 2007 y duración media, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)	186
Cuadro IV-23. Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos a tiempo completo iniciados entre junio de 2005 y diciembre de 2007 (Fuente: véase Anexo).	191
Cuadro IV-24. Regresiones logísticas de la probabilidad de que los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 permanezcan en vigor al finalizar el año de inicio y al final del periodo de observación (variables sin interacción) (Fuente: MCVL).....	192
Cuadro IV-25. Regresiones logísticas de la probabilidad de que los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 permanezcan en vigor al finalizar el año de inicio y al final del periodo de observación (variables interaccionadas) (Fuente: MCVL)	194
Cuadro IV-26. Distribución de los afiliados en alta a 15 de junio de 2007 según tipo de contrato, según año de inicio del episodio (Fuente: MCVL).....	197
Cuadro V-1. Número de afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en Andalucía y Cataluña, junio de 2005-junio de 2008 (Fuente: ficheros de afiliaciones de la Seguridad Social).....	202
Cuadro V-2. Transiciones de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en un intervalo de seis meses en Andalucía y Cataluña, por tipo de contrato, 2005-2008 (Fuente: ficheros de afiliaciones enlazados)	206
Cuadro V-3. Probabilidad relativa neta de permanecer en el mismo empleo, según el tipo de contrato y el momento de observación (Fuente: estimaciones contenidas en el Anexo del capítulo).	207
Cuadro V-4. Afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos según la situación seis meses antes, Andalucía y Cataluña, diciembre 2005-junio 2007 (Fuente: ficheros de afiliaciones).....	210
Cuadro V-5. Porcentaje de permanencia en el empleo de los nuevos indefinidos doce meses después de la primera observación, según situación seis meses antes (Fuente: véase Cuadro V-4)	211
Cuadro V-6. Permanencia de los nuevos indefinidos en el empleo indefinido doce meses después de la primera observación, por tipo de contrato, diciembre de 2005, junio de 2007 (Fuente: ficheros de afiliaciones)	212

Cuadro V-7. Probabilidad relativa neta de que los nuevos indefinidos permanezcan en el empleo en un horizonte de doce meses, Andalucía y Cataluña, junio de 2005-junio de 2008 (Fuente: estimaciones realizadas a partir de los datos de afiliaciones a la Seguridad Social)	214
Cuadro V-8. Regresión logística de la probabilidad de permanecer en el empleo en un horizonte de seis meses, todos los indefinidos.....	215
Cuadro V-9. Regresión logística de la probabilidad de permanecer en el empleo en un horizonte de doce meses, nuevos indefinidos.....	217
Cuadro VI-1. Resultados de las estimaciones. Periodo 1997-2007.	230
Cuadro VI-2. Resultados de las estimaciones. Periodo 1987-1996.	233
Cuadro VI-3. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas en las estimaciones. Periodo 1997-2007.	241
Cuadro VI-4. Resultados de las estimaciones. Periodo 1997-2007.	242
Cuadro VI-5. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas en las estimaciones. Periodo 1987-1996.	244

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico II-1. La tasa de empleo de equilibrio	34
Gráfico III-1. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)...	58
Gráfico III-2. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos de edades, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	60
Gráfico III-3. Distribución por niveles de estudios de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)...	63
Gráfico III-4. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) realizados a los distintos grupos según el nivel de estudios, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	64
Gráfico III-5. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos fijos discontinuos y discapacitados) realizados a los distintos grupos según la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	67
Gráfico III-6. Relación entre la tasa de temporalidad (media 2007) y el porcentaje de contratos indefinidos que se celebran en la modalidad de contratos ordinarios (junio 2007-mayo 2008) (Fuente: SPEE, ficheros de contratos; excluidos fijos discontinuos y discapacitados).....	68
Gráfico III-7. Distribución por tipo de empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)...	71
Gráfico III-8. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados por los distintos tipos de empresa, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	73
Gráfico III-9. Distribución por ramas de actividad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)...	75
Gráfico III-10. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ramas de actividad, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)	76
Gráfico III-11. Distribución por ocupaciones de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)...	79
Gráfico III-12. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ocupaciones, por periodos	

de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos).....	80
Gráfico III-13. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: II trimestre de 2005)	85
Gráfico III-14. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por Comunidades Autónomas (Categoría de referencia: Andalucía)	87
Gráfico III-15. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por ocupaciones (Categoría de referencia: directivos)	89
Gráfico III-16 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido por trimestres (Categoría de referencia: II trimestre de 2005)	91
Gráfico IV-1. Distribución de los episodios de afiliación correspondientes a un empleo asalariado según el tipo de contrato, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	119
Gráfico IV-2. Distribución de afiliados con al menos un empleo asalariado clasificadas según el tipo de contrato más estable firmado, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	119
Gráfico IV-3. Distribución de afiliados con sólo una afiliación en el año, y en un empleo asalariado, clasificados según el tipo de contrato, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	120
Gráfico IV-4. Distribución de afiliados con al menos dos afiliaciones en el año, y en un empleo asalariado, clasificados según el tipo de contrato más estable, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	120
Gráfico IV-5. Distribución de los afiliados en cada grupo de edad y en cada momento de observación, según el tipo de contrato y género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	130
Gráfico IV-6. Distribución de afiliados según el grupo de edad al que pertenecen en cada momento de observación, en cada tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	132
Gráfico IV-7. Distribución de los afiliados según el tipo de contrato indefinido en cada momento de observación, en las diferentes comunidades autónomas de residencia, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	135
Gráfico IV-8. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato indefinido, según su CCAA de residencia, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)....	136
Gráfico IV-9. Porcentaje de los afiliados sin nacionalidad española en cada momento de observación, en cada tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	138

Gráfico IV-10. Distribución de los afiliados españoles y extranjeros en cada tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	139
Gráfico IV-11. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según la rama de actividad y el tipo de contrato indefinido, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	141
Gráfico IV-12. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato indefinido y la rama de actividad en la que están empleados, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	143
Gráfico IV-13. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según su grupo de cotización y el tipo de contrato indefinido, pro género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	144
Gráfico IV-14. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato y su grupo de cotización, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	145
Gráfico IV-15. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, clasificados según el tipo de contrato y tipo de empresa, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	146
Gráfico IV-16. Distribución de los afiliados en cada el tipo de contrato y el tipo de empresa, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	147
Gráfico IV-17. Distribución de los afiliados en empresas de diversos tamaños en cada momento de observación, según el tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	148
Gráfico IV-18. Distribución de los afilados en cada tipo de contrato y el tamaño de la empresa, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	149
Gráfico IV-19. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según la antigüedad de la empresa en la que trabajan y tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	151
Gráfico IV-20. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato y la antigüedad de la empresa, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)	152
Gráfico IV-21. Evolución del porcentaje de afiliados con contratos indefinidos en cada momento de observación, según el tipo de contrato y el año en el que se inició la relación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	153
Gráfico IV-22. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato y el año de inicio de la relación, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007).....	154
Gráfico IV-23. Distribución de los afiliados de acuerdo con sus años de experiencia laboral y tipo de contrato, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)....	155

Gráfico IV-24. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato, según sus años de experiencia laboral, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)....	156
Gráfico IV-25. Distribución de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato, sexo y año de inicio (Fuente: MCVL).....	161
Gráfico IV-26. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL)	162
Gráfico IV-27. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por grupos de edades y año de inicio (Fuente: MCVL)	163
Gráfico IV-28. Distribución por Comunidades Autónomas de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por año de inicio (Fuente: MCVL).....	167
Gráfico IV-29. Distribución por ramas de actividad de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por año de inicio (Fuente: MCVL).....	168
Gráfico IV-30. Distribución por tipo de contrato de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por ramas de actividad económica y por año de inicio (Fuente: MCVL).....	169
Gráfico IV-31. Distribución por grupo de cotización de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por año de inicio (Fuente: MCVL)	170
Gráfico IV-32. Distribución por tipo de contrato de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por grupo de cotización y por año de inicio (Fuente: MCVL).....	171
Gráfico IV-33. Distribución por tipo de empresa de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 año de inicio (Fuente: MCVL).....	172
Gráfico IV-34. Distribución por tipo de contrato de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de empresa y año de inicio (Fuente: MCVL)	173
Gráfico IV-35. Perfiles de supervivencia Kaplan-Meier de los episodios iniciados entre 2004 y 2007, por tipo de contrato (Fuente: MCVL).....	178
Gráfico IV-36. Perfiles de supervivencia Kaplan-Meier de los contratos indefinidos a tiempo completo enlazados, por tipo de contrato (Fuente: MCVL).....	189
Gráfico V-1. Distribución por tipo de contrato de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en Andalucía y Cataluña, 2005-2008 (Fuente: ficheros de afiliación)	203
Gráfico VI-1. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.	223

Gráfico VI-2. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.	224
Gráfico VI-3. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de paro. Periodo 1997-2007.	224
Gráfico VI-4. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de paro. Periodo 1997-2007.	225
Gráfico VI-5. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de transición del paro a la ocupación. Periodo 1997-2007.	225
Gráfico VI-6. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.	236
Gráfico VI-7. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.	236
Gráfico VI-8. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.	237
Gráfico VI-9. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.	237
Gráfico VI-10. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de paro. Periodo 1997-2007.	238
Gráfico VI-11. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de paro. Periodo 1997-2007.	238
Gráfico VI-12. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de paro. Periodo 1997-2007.	239
Gráfico VI-13. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de paro. Periodo 1997-2007.	239
Gráfico VI-14. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con el porcentaje de parados que transitan a la ocupación. Periodo 1997-2007.	240
Gráfico VI-15. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con el porcentaje de parados que transitan a la ocupación. Periodo 1997-2007.	240

PRESENTACIÓN

El presente estudio corresponde al proyecto presentado por un equipo de la Universidad de Alcalá, dirigido por el profesor Luis Toharia, y formado por los profesores José María Arranz, Inmaculada Cebrián, Carlos García Serrano, Virginia Hernanz, Gloria Moreno y Joaquín Pitarch, en respuesta a la convocatoria incluida en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (BOE 11 de abril), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a actividades de estudio e investigación en el ámbito de la protección social y se procede a su convocatoria. Más específicamente, el proyecto responde al epígrafe f) del primer punto del artículo 3, "Efecto de las bonificaciones de cuotas para el empleo sobre la afiliación a la Seguridad Social. Estudios cuantitativos. Evaluación de su impacto: costes y beneficios".

En consonancia con dicho requisito, el estudio está principalmente enfocado al análisis de los posibles efectos que producen las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social en el nivel de afiliación o, más en general, en el nivel de empleo. El objetivo de la evaluación que se emprende se relaciona, pues, con el nivel de empleo. Esta precisión es importante porque, como se verá, muchas de las medidas adoptadas en este sentido no tenían como objetivo la mejora cuantitativa del empleo sino la mejora cualitativa, a través de la reducción del volumen de empleo temporal.

Hecha la precisión básica anterior, el estudio ha desarrollado tres tipos de evaluación. En primer lugar, se ha realizado una evaluación microeconómica, en la que se ha perseguido el objetivo de intentar determinar hasta qué punto el empleo indefinido bonificado, en sus dos vertientes de contratos iniciales y conversiones, se comporta de forma diferente, principalmente desde el punto de vista de sus características y su permanencia o estabilidad, que el empleo ordinario, con la pretensión última de determinar si se trata de empleo que se habría creado de todas formas si existe un componente significativo de "empleo añadido". Un factor adicional, cuyo estudio resulta novedoso, es la consideración, en la medida de lo posible, del uso de contrato de fomento de la contratación indefinida

introducido en 1997 e institucionalizado en 2001, que comporta un coste de extinción inferior al del contrato ordinario y que se puede combinar o no con las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social.

La evaluación microeconómica se estructura en tres capítulos, que siguen una lógica basada en las fuentes de datos que se utilizan. El capítulo III estudia las bases de datos de los Servicios Públicos de Empleo, que permiten examinar tanto el uso de los diferentes tipos de contrato, como el seguimiento de las personas a lo largo del tiempo y su posible acceso al registro de demandantes de empleo. El capítulo IV se centra en la información procedente de la Muestra Continua de Vidas Laborales con el objetivo principal de analizar cuáles son las características y la experiencia laboral de los beneficiarios de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y compararlas con el resto de los grupos que tuvieron un empleo asalariado indefinido en el mismo momento de tiempo. En concreto, se estudia, por un lado, los afiliados al sistema de la Seguridad Social entre los años 2004 y 2007 que tuvieron contratos indefinidos y, por otro, la duración real de los episodios de cotización iniciados en el periodo comprendido entre el comienzo del 2004 y el final del 2007. Por último, el capítulo V estudia los datos transversales semestrales de afiliaciones en Andalucía y Cataluña para el periodo comprendido entre junio de 2005 y junio de 2007, para a continuación realizar un seguimiento a lo largo del tiempo de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos, tanto en el caso de todos los afiliados como en el de los "nuevos indefinidos", y con un horizonte de seis y doce meses respectivamente.

La evaluación microeconómica aborda de diversas formas algunos temas esenciales que pueden resumirse en los siguientes cuatro puntos: la evolución transversal de los distintos colectivos definidos en función del tipo de contrato, el análisis de los procesos de entrada al empleo, el análisis longitudinal de seguimiento de los trabajadores y, como culminación de éste, el análisis de la duración de los procesos de empleo. El equipo se planteó en diversos momentos estructurar la evaluación siguiendo estos temas en vez de basarse en las fuentes estadísticas, pero se consideró que plantearía muchos problemas de exposición, con continuas referencias cruzadas, que harían la lectura muy difícil e incómoda. Para solventar el

problema mencionado, se pensó que el capítulo de conclusiones debería servir para salvar este problema.

En cuanto a la evaluación macroeconómica, incluida en el capítulo VI, adopta un enfoque agregado que es, en última instancia, la prueba definitiva de los efectos de los programas de política de mercado de trabajo en las variables fundamentales de dicho mercado. Para ello, se construye un panel de datos que abarca un periodo de 21 años y que contiene datos de las 17 comunidades autónomas españolas, para intentar medir el impacto del uso diferencial de los distintos tipos de contrato, definidos en función de sus posibles bonificaciones, en el nivel y la variación del empleo.

Por último, la evaluación institucional, que aparece en el capítulo VII, pretende complementar el análisis cuantitativo realizado en los demás capítulos. Para ello se han realizado diferentes entrevistas a los agentes sociales que participaron en la negociación y firma del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo de 2006. El objetivo de este capítulo es aportar información sobre los motivos que llevaron a la firma del Acuerdo, la evaluación de la reforma desde la perspectiva de estos agentes, así como conocer si consideran necesaria la modificación del sistema de bonificaciones y cuáles serían sus propuestas.

El estudio se completa con dos capítulos iniciales, uno de carácter contextual, que describe, sin ánimo de realizar un estudio jurídico doctrinal, las distintas reformas que se han venido en España en los últimos años relativas a las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, y otro de carácter conceptual, dedicado a repasar la literatura existente relativa a las evaluaciones micro y macroeconómicas de las políticas de incentivos económicos al empleo, principalmente mediante la bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Así mismo, el último capítulo resume todo el informe y presenta sus principales conclusiones desde la perspectiva de evaluación expresada aquí.

Para terminar esta presentación, los autores desean agradecer a diversas instituciones y personas su colaboración en la realización del estudio, principalmente por haber facilitado los datos utilizados. Agradecen en primer lugar al Servicio Público de Empleo Estatal que haya facilitado de

forma puntual los ficheros de contratos y demandantes de empleo, que han permitido desarrollar el capítulo III y una parte del IV. También agradecen a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) el trabajo que viene desarrollando desde hace algunos años en la elaboración y continuidad de la Muestra Continua de Vidas Laborales, que ha servido de base al análisis del capítulo IV y que constituye un hito en los instrumentos administrativos al servicio de los estudios estadísticos sobre el mercado de trabajo y la protección social en general. A este respecto, debe agradecerse también el esfuerzo de Almudena Durán, de la mencionada DGOSS, y de Carmen Loscos, de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, en la realización del enlace entre el registro de contratos y la propia Muestra, una de las aportaciones más novedosas de este estudio desde el punto de vista metodológico. Por otra parte, el capítulo V ha sido posible gracias a la colaboración del Instituto de Estadística de Andalucía y del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, en el seno de sendos convenios de colaboración con nuestro equipo para el desarrollo de otros estudios. Por último, la evaluación institucional se ha beneficiado de las opiniones libre y generosamente expresadas por las siguientes personas, que agradecemos profundamente: Dolores Liceras y Carlos Martín, de Comisiones Obreras, Valeriano Gómez, actualmente de la Fundación Ortega y Gasset y ex Secretario General de Empleo, y Juan Menéndez-Valdés, de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. En todo caso, debe quedar claro que lo que aparece en el informe es nuestra interpretación de las palabras y textos de estas personas por lo que, si ésta no es correcta, somos nosotros los responsables y no ellas.

Finalmente, el equipo quiere mostrar su agradecimiento a Patricia Suárez, de la Universidad de Oviedo, cuya estancia en nuestro departamento con una beca de movilidad del Ministerio de Ciencia y Tecnología coincidió con la fase final del proyecto, en la que aportó sus valiosos comentarios y opiniones a un texto prolijo y de difícil lectura.

I.- EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN NORMATIVA DE LAS BONIFICACIONES DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Introducción

El objetivo de este capítulo consiste en dar un breve repaso a la normativa que viene regulando en los últimos años las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social, que son el objeto del presente estudio. Tras un primer análisis de las primeras medidas, que arrancan con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, se analizan en mayor profundidad las dos grandes reformas laborales más recientes y que, en mayor medida, han afectado a las políticas de bonificaciones: la reforma de 1997 y sus desarrollos posteriores en 2001 y 2002, y la reforma laboral de 2006, cuyo marco normativo sigue vigente en el momento de redactar este estudio. El capítulo se completa con un Anexo que resume en dos cuadros la situación comparativa existente antes de la reforma de 2006 y los colectivos afectados por las bonificaciones tras dicha reforma. Debe señalarse que, en todo momento, la política de bonificaciones se entiende en sentido amplio, es decir, intentando tener en cuenta no solamente las bonificaciones propiamente dichas sino la posibilidad de usar el contrato para el fomento de la contratación indefinida, cuyo coste de despido es menor que el del contrato indefinido ordinario y cuya existencia, especialmente en sus orígenes, está muy ligada a las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social.

Este capítulo servirá de marco normativo básico para el resto del informe, pero no debe entenderse como un estudio jurídico sino como una mera descripción normativa que pretende facilitar la comprensión de los términos que se usarán a lo largo del análisis de evaluación realizado.

2. Evolución de la normativa sobre bonificaciones

2.1. Primeras medidas

La peculiaridad principal que presenta el mercado de trabajo español es su alta tasa de temporalidad. En la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en 1984, más concretamente con la Ley 32/1984, se estableció una serie de medidas para flexibilizar el mercado de trabajo español con el objetivo de paliar la elevada tasa de paro. Para ello, se potenció el uso de los contratos temporales para el fomento del empleo, rompiéndose el principio de causalidad y habilitándose el uso indiscriminado de los contratos temporales por parte de las empresas sin apenas limitaciones. El resultado fue un crecimiento excesivo de esta modalidad contractual; como consecuencia la tasa de temporalidad superó en varios puntos a la exhibida por los países de nuestro entorno, manteniéndose este diferencial en la actualidad.

Las reformas laborales que siguieron a la de 1984 han intentado atenuar de cierta forma el uso de la contratación temporal. Así, por ejemplo, la Ley 22/1992 incrementó la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo, que pasó de seis a doce meses, en consonancia con el incremento del periodo mínimo de cotización para poder acceder a las prestaciones contributivas por desempleo, que también pasó de seis a doce meses. Esta medida limitó la flexibilidad que comportaba la contratación temporal para el fomento del empleo. Por su parte, las medidas llevadas a cabo en la reforma laboral de 1994 estuvieron dirigidas a recuperar el principio de causalidad para los contratos temporales y a acotar su uso para el fomento del empleo a colectivos marginales.

En cuanto a las políticas activas relacionadas con las bonificaciones en la cuota de la cotización a la Seguridad Social, que reducen el coste laboral de las empresas, ha sido una de las medidas más aplicadas tras la reforma de 1994. Los incentivos económicos, destinados a reducir la cotización empresarial a la Seguridad Social, pretendían conseguir dos objetivos: el primero, favorecer la integración en el mercado de trabajo de determinados colectivos que tenían dificultades a la hora de acceder a un

contrato indefinido inicial; el segundo se basaba en un efecto sustitución de contratos temporales por indefinidos.

Puede afirmarse que las primeras bonificaciones tuvieron su punto de partida en la reforma laboral de 1984 con la aprobación por el Parlamento del Real Decreto-Ley 1989/1984. La principal novedad de la reforma, en cuanto a los incentivos económicos, fue el establecimiento de una serie de bonificaciones a la contratación en prácticas y para la formación¹ en forma de reducciones de la cuota empresarial por contingencias comunes. No obstante, aunque los primeros incentivos económicos surgieron en 1984, no se puede hablar de un Programa de bonificaciones como tal, por el efecto marginal que adquirió en el mercado de trabajo, debido a que la medida sólo tuvo en cuenta a un colectivo específico: los trabajadores con edad comprendida hasta los 20 años y que cumplieran una serie de requisitos iniciales.

De esta forma, sería en la Ley 22/1992 donde tendría lugar la aparición por primera vez de una auténtica política de bonificaciones. La Ley 22/1992 se decantó de forma clara por la incentivación económica de los contratos indefinidos y a tiempo completo, en particular dirigido a incentivar a tres colectivos que eran los que presentaban las mayores tasas de temporalidad o mostraban los mayores problemas de integración en el mercado de trabajo: los jóvenes menores de 25 años, los jóvenes entre 25 y 29 años y los mayores de 45, siempre y cuando fueran parados de larga duración, y el colectivo de las mujeres en determinadas situaciones.

2.2. La reforma de 1997 y su desarrollo

A pesar de la intensa y extensa reforma de la normativa laboral llevada a cabo en 1994, algunos problemas quedaron pendientes de resolver. Así por ejemplo, las medidas tomadas para reducir la temporalidad

¹ Además de reducir la cuota empresarial por contingencias comunes, los contratos en prácticas y para la formación fueron enormemente incentivados por la nueva regulación, ampliándose la duración máxima de ambos contratos a tres años, incluyéndose el título de bachiller entre los que habilitaban para la firma de un contrato en prácticas y ampliándose hasta los 20 años el límite máximo de edad del trabajador para poder estipular un contrato en formación, cuya jornada dedicada a la formación quedaba ahora reducida a un cuarto.

no tuvieron los efectos deseados porque el uso de la contratación temporal se mantuvo sin cambios aparentes durante esos años. Para intentar paliar el fracaso mostrado por las distintas reformas y para hacer frente a los problemas presentados por el mercado laboral, el 7 de abril de 1997, tras varios meses de arduas negociaciones, la patronal, integrada por CEOE y CEPYME (Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), y los sindicatos más representativos, CCOO y UGT (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores), firmaron tres importantes Acuerdos Interconfederales denominados "para la estabilidad en el empleo" (AIEE), "sobre la negociación colectiva"(AINC) y "sobre coberturas de vacóos" (AICV).

El AIEE dio lugar a la promulgación de dos Decretos-ley: el Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo de 1997, y el Decreto-ley 9/1997 de esa misma fecha, que fueron objeto de convalidación por sendas leyes: la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y la Ley 64/1997 de esa misma fecha. En consecuencia, en 1997 se produjo una de las reformas más relevantes de los últimos años respecto a cambios normativos. El nombre del AIEE ya indicaba cuáles eran las finalidades de las medidas que en él se promovieron: "*contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo*". En función de tal finalidad, los agentes sociales propusieron que se llevasen a cabo determinadas modificaciones de la normativa laboral para conseguir los objetivos pretendidos en el AIEE, como son la potenciación de la contratación indefinida, el favorecimiento de la inserción laboral y de la formación teórica-práctica de los jóvenes, la precisa delimitación del uso de la contratación temporal (en especial de los contratos de obra y servicio y los eventuales por circunstancias de producción) y la mejora de la protección social de los trabajos a tiempo parcial.

La reforma laboral de 1997 se inscribió así en un intento de solventar los posibles errores de la reforma de 1994, pero con una gran ventaja a su favor desde el punto de vista de la efectividad: su origen concertado y admitido por los principales agentes sociales a nivel nacional. Pero este mismo origen concertado dio lugar a unas arduas negociaciones hasta llegar

a un equilibrio de prestaciones y contraprestaciones entre los distintos agentes sociales.

El principal instrumento que se creó para luchar contra la precariedad laboral fue el contrato indefinido para el fomento del empleo (Ley 63/1997). Se trata de una nueva modalidad contractual y que se articuló con carácter transitorio, hasta mayo de 2001, como repuesta a las aspiraciones de mejorar la estabilidad en el empleo, y de reducir la tasa de temporalidad. Su objetivo, según la propia Ley, es "*facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados con contrato temporal*". En realidad, el régimen jurídico de dicha nueva modalidad contractual solamente se diferenciaba de la contratación indefinida ordinaria en un punto, el abaratamiento de la indemnización por despido. La indemnización por despido improcedente quedaba ahora situada en treinta y tres días de salario por año de servicio en la empresa con un máximo de 24 mensualidades, a diferencia del contrato ordinario que es de cuarenta y cinco días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

No obstante, la aplicación del contrato indefinido para el fomento del empleo se limitó exclusivamente a cinco colectivos de desempleados: jóvenes entre 18 y 29 años, parados de larga duración que lleven al menos inscritos más de un año como demandantes de empleo, mayores de 45 años, trabajadores minusválidos y las conversiones de los contratos temporales en indefinidos. Para poder realizar una conversión era necesario que el contrato temporal hubiera sido suscrito antes de la entrada en vigor de la ley, o que, al menos, no hubiera transcurrido más de un año, es decir, el límite para poder realizar una conversión estaba fijado en mayo de 1998. También se establecieron limitaciones a las empresas para el uso de la nueva modalidad contractual. Así, las empresas que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado una extinción por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubieran procedido a un despido colectivo, no podían dar de alta ningún contrato indefinido para el fomento del empleo.

La aplicación del nuevo contrato indefinido para el fomento del empleo puso de manifiesto el amplio número de trabajadores desempleados que podían ser suscritos con el nuevo contrato, visto que sólo quedaron

excluidos aquellos, que teniendo una edad entre 30 y 45 años, llevaran menos de un año inscritos como demandante de empleo.

Si la reforma laboral se hubiera limitado exclusivamente al abaratamiento de la indemnización por despido, el contrato indefinido de 33 días no habría tenido la aplicación esperada, debido a que siempre es más barata la extinción de un contrato temporal (el coste de despido suele ser cero porque sólo es necesario esperar a la finalización del contrato que suele estar muy próximo en el tiempo) que el despido de un trabajador indefinido. Por ello, la reforma de 1997 se acompañó con un Programa de incentivos económicos, contenido en el Real Decreto-Ley 9/1997 y posteriormente en la Ley 64/1997, que pretendía estimular la contratación indefinida inicial. Las bonificaciones consistían básicamente en una rebaja de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social² a los contratos indefinidos para el fomento del empleo³. Estas rebajas del coste del factor trabajo tenían como vigencia dos años, excepto para los desempleados mayores de 45 años en cuyo caso las bonificaciones tenían la misma duración que la vigencia del contrato. En los años siguientes, los incentivos se redujeron modificándose año a año su cuantía en las Disposiciones complementarias de los Presupuestos Generales del Estado.

Por otra parte, la Ley 63/1997 contenía otras novedades para mejorar la calidad del empleo dirigidas a limitar el uso de los contratos temporales. Las más importantes estuvieron dirigidas a conseguir una reducción del uso de la contratación temporal. Las novedades fueron las siguientes:

- La supresión de los contratos temporales para el fomento del empleo y el de lanzamiento de nueva actividad. No obstante, en el Estatuto de los Trabajadores (ET), se mantuvo la posibilidad de que por medio de la contratación temporal el gobierno pudiera

² La reducción a la cotización de la Seguridad Social se encontraba entre el 40% y el 80% de las cuotas por contingencias comunes; es decir, no por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales ni desempleo.

³ Además de los colectivos adscritos en los contratos indefinidos para el fomento del empleo, también los menores de 18 años podían tener un contrato indefinido bonificado.

fomentar el empleo. En cuanto al contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad fue suprimido, derogando las normas que sobre dicho contrato contenía el Real Decreto-Ley 2346/1994.

- La Ley 63/1997 modificó el artículo 15.1 del ET, relativo a los contratos temporales con causa, sólo para los contratos de obra o servicio determinados y los eventuales por circunstancias de la producción. La modificación relativa al contrato de obra o servicio determinados tuvo como objetivo concretar las causas que permiten la suscripción del mismo y determinó que correspondía a los convenios colectivos sectoriales identificar los trabajos o tareas que pudieran cubrirse con contratos de esta naturaleza. En el caso de los contratos eventuales⁴, la modificación producida en su regulación afectó a su duración, a la actividad objeto de la contratación y a la fijación de criterios de actuación.
- La reducción del tiempo de vinculación entre las partes y de la edad máxima para ser sujeto del contrato para la formación, que pasó a ser de 21 años cuando anteriormente era de 25 años⁵. Además, se potenció a la negociación colectiva para que fijase el número de contratos de formación, según la dimensión de la plantilla, y su duración, que se situó en dos años. Ambos aspectos debían de ser determinados en los convenios colectivos de ámbito sectorial. Al mismo tiempo, se favorecieron los aspectos formativos y una mayor protección social.

⁴ La duración máxima es de seis meses dentro de un periodo de doce meses, sin perjuicio de que por convenio sectorial pueda modificarse la duración máxima o el periodo dentro del cual pueda realizarse en "atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir". En la reforma de 1997 se precisan los límites de dicha modificación: "el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido"

⁵ La disposición adicional segunda de la Ley 63/1997 determina que los contratos de formación que se realice en el marco de los programas públicos de empleo-formación de escuela taller, casas de oficios y programas de garantías social podrán ser suscritos y celebrados con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticuatro años.

- Los contratos en prácticas se vieron afectados sustancialmente en la determinación de los puestos de trabajo y similares. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o estatal, o en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podían determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- La intensificación de los supuestos de contratación por tiempo indefinido en la modalidad del trabajo a tiempo parcial, por la vía de reforzar cuando se concierte para tareas fijas discontinuas, ampliándose la protección social sobre todo a los colectivos de jornada marginal.
- La reforma de 1997 modificó las causas de extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas. De tal forma que se cambia el artículo 52.c relativo al llamado despido objetivo: *“A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva por causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de las situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan en buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”*.

Las medidas tomadas por la reforma de 1997 pretendían limitar el uso de la contratación temporal de larga duración, a favor de incentivar económicamente y con cambios en la normativa legal el uso de la contratación indefinida o su conversión en un contrato de esta modalidad.

En definitiva, y dejando a un lado el desarrollo reglamentario de algunas de estas medidas, puede afirmarse que el último paso de la reforma de 1997 se situó en el Real Decreto- Ley 15/1998 que procedió a dar una nueva regulación legal al artículo 12 del ET, transponiendo la Directiva sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Esta norma, sólo pactada por las organizaciones sindicales, pretendía fomentar el contrato indefinido a tiempo parcial frente al temporal también de jornada reducida, a través del pacto de horas complementarias sólo para los contratos indefinidos a tiempo parcial.

En cuanto a la evolución mostrada por los incentivos económicos desde su regulación en la Ley 64/1997, a partir de la Ley 55/1999 (Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales), al aprobar el Programa de Fomento del Empleo para el año 2000, se ampliaron los colectivos susceptibles de bonificación, dejando de ser la población menor de dieciocho años la única diferencia existente entre los contratos indefinidos para el fomento del empleo y los incentivos económicos. Así, pasaron a estar bonificadas las mujeres en oficios o profesiones con un bajo índice de participación femenina, los primeros contratos laborales realizados por trabajadores autónomos y diversos grupos de trabajadores considerados excluidos sociales. Los colectivos señalados eran objeto de la reducción de la cotización empresarial a la Seguridad Social con independencia de que cumplieran los requisitos para acceder a un contrato de fomento del empleo indefinido. Por otra parte, las conversiones de los contratos temporales en indefinidos, regulados en la Ley 63/1997, dejaron de ser objeto de dichas bonificaciones salvo el caso de los formativos, para incentivar que la primera relación laboral entre el trabajador y el empresario fuera de duración indefinida. La Ley 55/1999, que afectó al año 2000, marcó las primeras diferencias entre los contratos de fomento del empleo indefinido y la política de bonificaciones, al existir diferencias entre los colectivos susceptibles de bonificaciones y los afectados por el nuevo contrato indefinido con una menor indemnización por despido.

La Ley 12/2001, de 9 Junio, acrecentó aún más la separación entre los contratos susceptibles de acogerse al nuevo contrato indefinido y los contratos susceptibles de solicitar los incentivos económicos. Así, y después de la Ley 12/2001, los seis colectivos que podían adscribirse a los contratos de menor despido pasaron a ser: jóvenes de entre 16 y 30 años, mayores de 45 años, desempleados inscritos al menos durante seis meses en la oficina pública de empleo (la ley modificó el periodo temporal de un año a seis meses), minusválidos, mujeres en profesiones con baja participación femenina y las conversiones de los contratos temporales firmados antes de la Ley 12/2001 y los suscritos antes del 31 de diciembre de 2003. Pues bien, el Programa de bonificaciones además de incentivar económicamente a los contratos indefinidos para el fomento del empleo, amplió su política de

ayuda a las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años, los perceptores de la prestación por desempleo contributiva que aún tienen un periodo de derecho superior a un año y otros colectivos (los excluidos sociales y los primeros contratos laborales de los trabajadores autónomos ya incentivados económicamente dentro de la Ley 55/1999).

La Ley 12/2001 dejó fuera de los colectivos susceptibles de ser bonificados a los jóvenes menores de 30 años, que es el rango de edad que presenta las mayores tasas de temporalidad del mercado de trabajo. Las siguientes leyes (Leyes 53/2002, 62/2003, 2/2004 y 30/2005) mantuvieron el mismo esquema de bonificaciones sin ningún tipo de modificación en los colectivos, en los incentivos económicos y en la duración de las bonificaciones para los años 2003, 2004 y 2005⁶.

En definitiva, desde la aprobación de la Ley 64/1997, el Programa de bonificaciones se ha encaminado a marcar diferencias notables entre los colectivos incentivados económicamente con una reducción de la cotización empresarial a la Seguridad Social y los grupos de trabajadores susceptibles de ser contratados indefinidamente bajo el nuevo modelo contractual, es decir, el de fomento del empleo.

La reforma de 2001 fue una reforma laboral realizada unilateralmente por el Gobierno, sin ningún tipo de acuerdo con los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal, y por tanto, arrancó con grandes críticas por parte de las organizaciones sindicales. En cuanto a su contenido puede afirmarse que constituyó un desarrollo y una profundización de la precedente, 1997, con la justificación formal en ocasiones de estar procediendo a transponer la directiva 99/1970, sobre el trabajo de duración determinada. De las medidas adoptadas, hay que destacar las siguientes:

- Dar vigencia permanente a la norma reguladora de los contratos indefinidos para el fomento del empleo, debido a que en la Ley 63/1997 la medida fue transitoria con una duración de cuatro años. Además se ampliaron los colectivos los grupos que pueden acogerse a este tipo de contrato y la posibilidad de convertir los

⁶ Véase el cuadro I.1 del Anexo.

contratos temporales en indefinidos, como se ha visto con anterioridad.

- La imposición de una indemnización de ocho días a la finalización de los contratos temporales causales más utilizados, concretamente los de obra y servicio y el eventual.
- Un incremento notable de la cotización a la Seguridad Social de aquellos contratos temporales con una duración inferior a siete días.
- La eliminación del límite de edad, para ciertos colectivos, en el uso del contrato de formación.
- La nueva regulación del artículo 15 del ET, que introdujo otros derechos de información al trabajador con contrato temporal sobre las expectativas de su conversión en indefinido.
- La supresión de la habilitación a la negociación colectiva de la fijación de edades topes de jubilación forzosa, que en la práctica afectaba casi exclusivamente a trabajadores con contratos a tiempo indefinido.

Otra reforma complementaria sobre el coste de despido se introdujo en la Ley 45/2002, con la introducción de una nueva regulación de los salarios de tramitación, modificando para tal efecto el artículo 56 del ET. La novedad principal del nuevo texto legal, artículo 56.2 del ET, radica en la posibilidad de permitir al empresario la limitación o, incluso, la supresión del abono de los salarios de tramitación. Para ello, el empresario debe cumplir un conjunto de obligaciones: a) reconocer la improcedencia del despido; b) realizar una oferta adecuada por el importe de la indemnización que corresponda; c) depositar dicha cuantía en el Juzgado de lo Social, a disposición del trabajador, en el plazo de las 48 horas siguientes al despido; d) comunicar al trabajador el cumplimiento de dichas obligaciones. La obligación de depósito cumplirá su cometido legal de paralización o, en su caso, de eliminación de los salarios de tramitación, no sólo cuando se realice en el plazo previsto (48 horas) y por el importe total de la condena como consecuencia del despido improcedente, sino también cuando la cantidad consignada fuera correcta, admitiéndose errores excusables

menores o, al menos, razonables que no evidencien mala fe, comportamiento desleal o finalidad defraudadora del empresario.

A pesar del esfuerzo realizado desde la década de los noventa para mejorar la calidad del empleo, el mercado de trabajo seguía presentando serios problemas como son la escasa ocupación y actividad de las mujeres, el paro elevado de jóvenes, mujeres y discapacitados y el aumento de la tasa de temporalidad. Aunque el inicio del siglo XXI se caracterizó por un aumento del empleo superior al de la población activa y consecuentemente por una bajada de la tasa de paro. Para intentar solucionar estos problemas el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos firmaron la Declaración para el Diálogo Social de 8 de junio de 2004, donde se comprometieron a analizar los elementos que incidían en la creación de empleo y en su estabilidad, así como la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo en cuenta las nuevas formas de organización empresarial. Así mismo, se pretendía consensuar nuevas medidas que permitan aunar la seguridad para los trabajadores y la flexibilidad para las empresas.

2.3. La reforma de 2006

Después de meses de negociaciones entre el Gobierno y los agentes sociales más representativos a nivel nacional, se logró alcanzar un acuerdo denominado: Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo de mayo de 2006 (ACME), primeramente plasmado en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, y con posterioridad en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. El objetivo del ACME era aumentar la calidad del empleo, la productividad y la competitividad de la economía y la cohesión social y territorial. Por esta razón, además de incorporar varias medidas dirigidas a mejorar la estabilidad en el empleo, el acuerdo planteó la necesidad de perfeccionar la actuación del Sistema Nacional del Empleo Estatal (SPEE), desarrollar la protección por desempleo de ciertos colectivos y aumentar la eficiencia de las políticas activas de empleo. Además, el Acuerdo hizo hincapié en la necesidad de acompañar las medidas que contempla con otras políticas sólidas en educación y formación, en infraestructura, en investigación, desarrollo e innovación, y en materia industrial y medioambiental. Aunque

el núcleo central de la reforma estaba dirigido a mejorar la estabilidad en el empleo, limitando para ello la contratación temporal sucesiva y abusiva y estimulado la vía del contrato indefinido.

Para estimular la contratación indefinida inicial, la primera medida tomada fue la extensión de los contratos indefinidos para el fomento del empleo, que apareció por primera vez en la Ley 63/1997. La principal modificación que incorporó el ACME fue la ampliación del periodo para las conversiones de los contratos temporales en indefinidos de fomento del empleo. La Ley 12/2001 sólo permitía la conversión de los contratos temporales suscritos antes del 31 de diciembre de 2003, impidiendo que muchos contratos temporales firmados con posterioridad a dicha fecha pudiesen ser convertidos en indefinidos para el fomento del empleo. La Ley 43/2006 modificó esta fecha fijándola en el 31 de diciembre de 2007, por lo que se extendió el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida para las conversiones, siempre y cuando los contratos temporales hubieran sido celebrados antes del 31 de diciembre de 2007. Después de esa fecha, el único tipo de conversiones que se podría llevar a cabo sería a través del contrato indefinido ordinario con indemnización de 45 días por año de servicio en lugar de los 33 días de los indefinidos de fomento de empleo. Por otra parte, en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación, los colectivos que podían ser contratados bajo esta modalidad contractual, además de las citadas conversiones, eran los mismos que los fijados en la Ley 12/2001: jóvenes de entre 16 y 30 años, mayores de 45 años, desempleados inscritos al menos durante seis meses en la oficina pública de empleo, minusválidos y mujeres en profesiones con baja participación femenina.

La segunda medida que tenía como finalidad incentivar el uso de la contratación indefinida fue el nuevo programa de bonificaciones y plan extraordinario para la conversión del empleo temporal en indefinido. El nuevo programa de incentivos económicos iba dirigido a estimular los contratos indefinidos iniciales, tanto para los contratos ordinarios como los contratos para el fomento del empleo, y se siguió excluyendo las conversiones con la intención de desestimular que la primera relación laboral entre el trabajador y el empresario fuera temporal, evitando de esta forma el recurso inicial de utilizar un contrato temporal para luego

convertirlo en indefinido de fomento y así hacer uso de la bonificación, exceptuando las conversiones de los contratos formativos, de relevo y sustitución que sí mantuvieron las bonificaciones en caso de conversión.

Además, la nueva reforma de 2006 incluyó otros cambios en el nuevo Programa de bonificaciones: a) reagrupación y simplificación de los colectivos de trabajadores cuya contratación daba derecho a percibir incentivos económicos por parte de la empresa. Las bonificaciones se ampliaron a los varones desempleados con edades comprendidas entre 16 y 30 años, que antes estaban excluidos en la Ley 12/2001, y a las mujeres que se reincorporasen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que acreditasen anteriormente a su salida del mercado de trabajo un mínimo de tres años de cotización a la Seguridad Social; b) eliminación de las bonificaciones de la contratación indefinida inicial a las mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino inscritas seis meses en la oficina de empleo o mayores de 45 años, o bien sin reunir dichos requisitos, los perceptores de prestaciones o subsidio de desempleo a los que le reste un año o más de prestación y los perceptores de subsidio de desempleo de Régimen Especial Agrario o de renta agraria; c) sustitución de los porcentajes de bonificación de cuotas a la Seguridad Social (que beneficiaban más a los trabajadores con altos salarios), por módulos fijos de ayuda mensual, diferentes para los distintos colectivos. Esta sustitución tenía como objetivo que la reducción del coste laboral, que provoca las bonificaciones, fuera más intensa en los colectivos de menor cualificación y de menores salarios que son, habitualmente, quienes presentan los mayores tasas de temporalidad y de paro, además de mostrar los mayores problemas de inserción y reinserción en el mercado de trabajo; d) la ampliación de la duración de los incentivos económicos de los dos años a cuatro años, para beneficiar la permanencia de los contratos indefinidos iniciales. Por otro lado, se mantuvo el carácter indefinido de las bonificaciones para los mayores de 45 años y discapacitados. La finalidad de ampliar la duración de las bonificaciones estaba dirigido a estimular el mantenimiento del empleo; e) simplificación de las bonificaciones. En el nuevo sistema de incentivos económicos la única diferencia en cuanto a la

cuantía dentro de cada grupo procedía de los colectivos de las mujeres y las personas con discapacidad.

Después de las modificaciones aplicadas por el ACME, los colectivos⁷ que podían beneficiarse de los incentivos económicos con una reducción de la cuota empresarial a la seguridad social eran los siguientes trabajadores desempleados:

- Los jóvenes varones desempleados entre 16 y 30 años.
- Mujeres desempleadas.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Trabajadores inscritos como desempleados interrumpidamente en una oficina de empleo durante, al menos seis meses.
- Trabajadores con discapacidad, exclusión social y víctimas de violencia de género.
- Las conversiones en indefinido de los contratos temporales de formación, relevo y sustitución.

En definitiva, los colectivos seleccionados en el nuevo sistema eran aquellos que presentaban las mayores tasas de temporalidad, superior a la media nacional, y los que tenían una mayor dificultad de acceder de nuevo al mercado de trabajo.

Por otra parte, la Ley 43/2006 introdujo además un Plan extraordinario para incentivar la conversión de contratos temporales en fijos durante el segundo semestre de 2006, mediante una bonificación fija anual durante tres años, en lugar de los dos años, para los contratos temporales celebrados antes del 1 de junio de 2006, tanto sean temporales ordinarios como los temporales del Programa de Fomento del Empleo referido a los colectivos de trabajadores desempleados en situación de exclusión social o de víctimas de violencia de género. Este plan de conversión pretendía transformar los contratos temporales suscritos con anterioridad a la entrada

⁷ Para un análisis más exhaustivo de los colectivos integrantes en el Programa de bonificaciones, su cuantía y su duración véase el cuadro I.2 del anexo de este capítulo.

en vigor del ACME, y reducir de esta manera la tasa de temporalidad mostrada hasta entonces por el mercado de trabajo.

Otras medidas dirigidas a estimular la contratación indefinida se manifestaron con la reducción de la cotización empresarial por desempleo de los contratos indefinidos, el descenso del tipo de cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y la limitación del encadenamiento abusivo del contrato temporal. La primera reforma consistía en un descenso del 0,5 por ciento de la cotización empresarial por desempleo de los contratos indefinidos, que se realizó en dos etapas. La primera se produjo el 1 de julio de 2006 con una disminución de la cotización del 6 por ciento al 5,75 por ciento. Posteriormente, la segunda bajada se produjo el 1 de julio de 2008 pasando del 5,75 por ciento al 5,5 por ciento. Por otra parte, se igualó el tipo de cotización empresarial de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por las empresas al celebrado por las empresas de trabajo temporal, reduciéndose el tipo de este último del 7,7 por ciento al 6,7 por ciento, a partir del 1 de julio de 2006. El segundo cambio acaeció en el tipo de cotización empresarial al FOGASA que se redujo a la mitad desde el 1 de julio de 2006, pasando del 0,4 por ciento al 0,2 por ciento, tanto para los contratos indefinidos como para los de duración determinada. La última modificación para aumentar el peso de la contratación indefinida con respecto al conjunto de los contratos, para de esta forma reducir la tasa de temporalidad, fue el establecimiento de una regla contra el encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales con la misma empresa. De esta forma, todos los trabajadores que, habiendo suscrito dos o más contratos temporales con la misma empresa, acumulen un periodo de prestación de servicios en el mismo puesto de trabajo superior a veinticuatro meses dentro de un periodo de treinta meses, adquirirán la condición de trabajador indefinido.

Aunque el objetivo central de la Ley estaba dirigido a mejorar la estabilidad del empleo estimulando con diferentes métodos el uso de la contratación indefinida respecto al contrato de duración determinada, la

reforma de 2006 contenía otras medidas dirigidas a modificar la normativa laboral. Las modificaciones más representativas fueron las siguientes⁸:

- La utilización del modelo contractual para la formación para los trabajadores menores de 21 años, para adquirir la formación y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación. En consecuencia, el límite máximo de edad de 21 años volvió a estar en vigor para los trabajadores extranjeros, para aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral y para quienes se encuentren en situación de exclusión. Las únicas excepciones se centraron en las personas discapacitadas y en los desempleados pertenecientes a las escuelas taller, casa de oficio y talleres de empleo.
- El acuerdo modificó dos artículos del ET referentes a la subcontratación de obras y servicios, concretamente el art 42 y art 81. Interesa destacar que se estableció la obligación de la empresa principal de poseer un libro de registro, a disposición de los representantes legales de los trabajadores, que recoja toda la información sobre la cadena de subcontratas que compartan el mismo centro de trabajo.
- La Ley 43/2006 modificó el art 43.1 del ET prohibiendo la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas, con la salvedad de la contratación a través de las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.
- Ampliación de la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos en los periodos de inactividad productiva y de la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas de trabajo asociado cuando se extingue su relación societaria temporal.

⁸ Para una mayor profundización de las reformas llevadas en la Ley 43/2006, ver José Ignacio Pérez Infante "La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España." Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº66.

- Extensión del subsidio de desempleo a los trabajadores mayores de 45 años sin responsabilidad familiares que hayan agotado la prestación por desempleo durante seis meses de duración. Los trabajadores discontinuos mayores de 45 años tendrán también el derecho de percibir el subsidio si antes han agotado un derecho de prestación contributiva y han cotizado un mínimo de nueve años en su vida laboral como fijo discontinuo.
- La Ley 43/2006 mejoró la protección de los salarios adeudados y de las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos a cuenta del FOGASA.
- El compromiso del gobierno de instrumentar un Plan de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, Estatal y Autonómico, para la mejora de los recursos humanos, materiales y tecnológicos de dichos servicios.

3. Anexo

Cuadro I-1. Esquema comparativo de los colectivos implicados, según ley de vigencia antes de la entrada en vigor de la Reforma llevada a cabo antes del 2006.⁹

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN RESPECTO DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN NORMA LEGAL				
Norma legal	Descripción		Bonificación cuota empresas a Seguridad social por contingencias comunes	Duración
Tipo de contrato 150 y 250: Contratación indefinida inicial a tiempo completo o parcial				
R.D. Ley 5/2001		General	20%	2 años
Ley 12/2001 Ley 24/2001 Ley 53/2002		Si es el primer contrato de un autónomo dado en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia al menos. ¹⁰	Incremento del 5 %	2 años
Ley 62/2003	Mujeres <45 años	Mujer	30%	2 años
Ley 2/2004 Ley 30/2005	Mayores de 45 años y hasta los 55	General	25%	2 años
			50%	Primer año
		General	45%	Resto de vigencia
		Mujer	60%	Primer año
	Trabajadores >55	General	55%	Resto de vigencia
		Mujer	50%	Primer año
	Trabajadores al que falta un año o más de percepción de la prestación por desempleo	General	65%	Primer año
		Mujer	60%	Resto de vigencia
	Desempleados participantes en la renta activa de inserción	General	50%	Primer año
		Mujer	45%	Segundo año
	Desempleados participantes en la renta activa de inserción	Tiempo parcial Entre 45 y 55 años	60%	Primer año
			55%	Segundo año
		Tiempo completo Entre 45 y 55 años	65%	Dos primeros años
			45%	Resto de vigencia
			75%	Dos primeros

⁹ Además de los presentados en esta tabla hay bonificaciones a la cuota de la seguridad social para el colectivo de minusválidos y para los contratos temporales interinos, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

¹⁰ Las bonificaciones de cuotas se incrementarán en un 5% en las contrataciones que realice un trabajador autónomo dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia. Se excluye de este incremento el colectivo las mujeres contratadas 24 meses después de tener un hijo. También se excluyen las contrataciones realizadas con trabajadores/as en situación de exclusión social.

				años
			55%	Resto de vigencia
		Tiempo parcial >55 años	65%	Dos primeros años
			55%	Resto de vigencia
		Tiempo completo >55 años	75%	Dos primeros años
			65%	Resto de vigencia
	Mujeres en profesiones de bajo índice de empleo femenino	>45 años o paradas durante más de 6 meses	70%	Primer año
			60%	Segundo año
		<45 años o paradas durante más de 6 meses	35%	2 años
	Paradas contratadas 24 meses después de tener un hijo		100%	1 año
	Desempleados subsidiado de REA		90%	Primer año
			85	Segundo año
R.D. Ley 5/2001 Ley 12/2001 Ley 24/2001 Ley 53/2002 Ley 62/2003 Ley 2/2004 Ley 30/2005	Desempleados en situación de exclusión social Víctima de violencia domestica	Tiempo parcial Tiempo Completo	65% 75%	2 años 2 años
		Tiempo Parcial	65%	2 años
		Tiempo Completo	75%	2 años
CONVERSIONES:				
Tipo de contrato 109: Conversiones de los contratos temporales a tiempo completo en indefinido				
Tipo de contrato 209: Conversión de los contratos temporales de tiempo parcial en indefinidos				
Tipo de contrato 309: Indefinidos fijos discontinuos				
RD Ley 9/1997, Ley 64/1997	>45 años	109	50%	Tercer año y posteriores
Ley 50/1998, RD Ley 5/1999	>45 años	109	25%	Todo el contrato
		209,309	25%	Todo el Contrato
Ley 24/2001 Ley 53/2002 Ley 62/2003 Ley 2/2004 Ley 30/2005	Todas las conversiones		25%	2 años
Trabajadores ocupados con contrato indefinido				
Ley 24/2001 Ley 53/2002 Ley 62/2003 Ley 2/2004 Ley 30/2005	Trabajadores de 60 o más años con más de 5 años de antigüedad		50% por cinco años de antigüedad (Incremento cada año del 10% hasta alcanzar el 100%)	Vigencia de contrato

Cuadro I-2. Colectivos afectados por la reducción de la cuota a la seguridad social (Ley 43/2006)

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN				
Colectivos	Descripción		Cuantía Anual	Duración
Tipo de contrato 150 y 250: Contratación indefinida inicial a tiempo completo o parcial				
Mujeres	Desempleadas en general y víctimas de género		850	4 años
	Contratadas en los 24 meses después del parto y contratadas después de 5 años de inactividad laboral siempre y cuando hayan trabajado al menos 3 años.		1200	4 años
Mayores de 45 años	Desempleados mayores de 45 años		1200	Vigencia de contrato
Jóvenes de 16 a 30 años	Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años		800	4 años
Otros				
Otros colectivos	Parados al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social		600	4 años
Personas con discapacidad	General		5100	Vigencia de contrato
	Mujeres		5350	
	>45 años		5700	
Personas con discapacidad severa	General		5100	Vigencia de contrato
	Mujeres		5950	
	>45 años		6300	
Conversión en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación			500	4 años
Plan extraordinario de conversión				
Incluidos los contratos de formación, de relevo y sustitución por jubilación anticipada. Cuando el contrato temporal se haya celebrado antes del día 1 de Junio de 2006 y siempre que la conversión se realice antes de 1 de enero de 2007			800	3 años
Bonificación para el fomento del empleo con contratos temporales. (Colectivo marginales)				
Personas con discapacidad	En general	Varones <45	3500	Vigencia de contrato
		Varones >45	4100	
		Mujeres <45	4100	
		Mujeres >45	4700	
	Con discapacidad severa	Varones <45	4100	Vigencia de contrato
		Varones >45	4700	
		Mujeres <45	4700	
		Mujeres >45	5300	
Víctima de violencia de género			600	Vigencia de contrato
Personas en exclusión social			500	Vigencia de contrato
Bonificación para el mantenimiento del empleo indefinido				
Contratos indefinidos >60 años con una antigüedad en la empresa de al menos 5 años			50% de la aportación empresarial	Vigencia de contrato
Mujeres con contratos suspendidos reincorporadas tras la maternidad(temporal e indefinido)			1200	4 años
Bonificaciones para contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo				
Contratos indefinidos y temporales			100% de la aportación empresarial	Vigencia de contrato

Contrato bonificados a tiempo parcial y fijos discontinuos ¹¹	
Jornada igual o superior a tres cuartas partes jornada habitual o completa	100% de la bonificación
Jornada igual o superior a la mitad de la jornada habitual o completa	75% de la bonificación
Jornada igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o completa	50% de la bonificación
Jornada inferior a la cuarta parte de la jornada habitual o completa	25% de la bonificación

¹¹ Todas las bonificaciones indicadas anteriormente se podrán aplicar a los contratos a tiempo parcial incluida la modalidad de fijos discontinuos aplicando la escala del cuadro.

II.- LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO: MARCO CONCEPTUAL

1. Introducción

Las políticas del mercado de trabajo, en general, y las políticas activas, en particular, deben verse sometidas a una evaluación sistemática y concienzuda. Cuando se habla de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) normalmente se hace referencia a los programas de orientación y apoyo a los parados y de intermediación del servicio público de empleo, los programas de formación para el trabajo y las ayudas a las empresas para la contratación de individuos parados¹². La evaluación de estas políticas resulta imprescindible no sólo porque a través de ella es posible conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos sino también la eficiencia de los programas (es decir, si las acciones diseñadas y llevadas a la práctica tienen algún efecto *neto* sobre ciertos indicadores relacionados con el mercado laboral), lo cual es necesario para mejorar su diseño y lograr mejores resultados.

En este sentido, cabe decir que los efectos que pueden producir las PAMT (y el tipo de estudios y evaluaciones a realizar) pueden ser microeconómicos y macroeconómicos. Los primeros son aquellos que afectan directamente a los agentes económicos individuales, mientras que los segundos se refieren a la economía en su conjunto. En el caso de las PAMT, el análisis microeconómico se refiere a si alguna medida en particular ayuda a los individuos involucrados en ella a mejorar sus expectativas laborales (a salir del paro y a encontrar empleo) y de ganancias, mientras que el análisis macroeconómico trataría más bien de averiguar si ciertos indicadores agregados (como la tasa de empleo, la tasa de paro o la salida del

¹² Los beneficiarios de estas ayudas no son los trabajadores (ya que no ven reducida su cuota a la Seguridad Social) sino los empleadores, excluida la Administración Pública y sus Organismos Públicos. Por tanto, disfrutan de estas bonificaciones los empresarios privados, los autónomos, las entidades sin ánimo de lucro y las cooperativas y sociedades laborales.

desempleo) se han visto influidos por el funcionamiento de los programas de políticas activas.

Por una parte, los estudios microeconómicos son más numerosos y tienen la ventaja de utilizar un mayor número de observaciones (puesto que la unidad de análisis es el individuo), pero tienen el inconveniente de presentar ciertos sesgos (como el de selección muestral) y de ofrecer estimaciones de los efectos de equilibrio parcial. Por otra parte, los estudios macroeconómicos son menos numerosos y presentan la desventaja del menor número de observaciones que utilizan (ya que la unidad de análisis suele ser el país, aunque también los hay que se basan en datos regionales), de tratar de forma agregada todos los programas de formación y de ayuda a la creación de empleo y de presentar problemas relacionados con el sesgo de simultaneidad. Sin embargo, tienen la ventaja de que llevan a cabo una estimación de equilibrio general, por lo que pueden tener en cuenta los efectos de sustitución, peso muerto, etc., que suelen generar los programas individuales y que los estudios microeconómicos no pueden considerar.

2. La evaluación microeconómica de las políticas activas del mercado de trabajo

La perspectiva microeconómica consiste en evaluar programas concretos, por lo que los estudios se basan en datos individuales, tratando de determinar el efecto de los programas sobre los participantes en los mismos (en términos de su empleo o su salario posterior) utilizando técnicas micro-económicas. Para ello, los economistas laborales y los econométricos han desarrollado herramientas muy especializadas. El problema en este caso es doble: por una parte, las evaluaciones microeconómicas no pueden tener en cuenta adecuadamente los posibles efectos (indirectos) que se producen más allá de los que afectan a los participantes en los programas; y, por otra parte, para conocer el efecto neto sobre los individuos deben contar con un "grupo de control" con el que comparar los resultados del grupo participante en la acción (el "grupo

tratado" o "de intervención"), lo cual no es posible siempre¹³. Para superar este segundo problema, los estudios emplean alguno de los siguientes métodos de evaluación: experimental (el grupo de control se obtiene mediante selección aleatoria) o cuasi-experimental (el grupo de control es en realidad un grupo de comparación, con características similares al de intervención).

Antes de presentar los resultados obtenidos en la literatura sobre evaluación microeconómica, merece la pena detenerse a señalar algunos de los inconvenientes de este tipo de estudios. Primero, en muchos países europeos no existe un desarrollo suficientemente amplio de una "cultura de la evaluación" de las PAMT. Esta situación contrasta con la práctica en otros países (como los Estados Unidos de América o Canadá), donde existe una larga tradición a pesar de que el gasto en PAMT es relativamente reducido¹⁴. En estos países, la evaluación es a menudo integral e incluso la continuación del propio programa depende de los resultados. Sin embargo, la situación en Europa está mejorando en los últimos tiempos, pues los estudios de evaluación se están extendiendo¹⁵. En cualquier caso, debe señalarse que para realizar una evaluación microeconómica rigurosa es necesario contar con datos accesibles y de calidad, algo que no siempre se cumple en algunos países europeos (incluida España).

¹³ Es lo que sucedía con las publicaciones realizadas por el Sistema Público de Empleo de España (SPEE) hace unos años, que simplemente ofrecían las tasas de inserción de los participantes en las acciones. En la actualidad se publican los índices de inserción laboral tanto de los participantes como de grupos de control formados por trabajadores similares, lo cual implica una cierta aproximación a las técnicas de evaluación más rigurosas (véase la página electrónica del SPEE: www.inem.es).

¹⁴ Incluso el objetivo de este tipo de análisis difiere del realizado en Europa porque el diseño y la puesta en marcha de las PAMT hacia colectivos de parados desfavorecidos se centran más en mejorar los salarios de éstos que en combatir el paro (véase Kluge and Schmidt, 2002).

¹⁵ Un panorama de los trabajos internacionales de evaluación microeconómica puede encontrarse en Robinson (2000), Martin y Grubb (2001), Kluge et al. (2005) y Comisión Europea (2006). Para el caso español, existen algunos trabajos, como Sáez (1997, 2000), Mato et al. (2004), CES (2005), Cueto y Mato (2008) y, sobre todo, Sáez (2002, 2004), cuyos informes contienen un análisis de los principales programas de políticas activas incluidos en la Estrategia Europea de Empleo.

En segundo lugar, debido a la limitación de la información disponible, muchas evaluaciones de programas tienden a estudiar los resultados de los individuos tras su participación en un periodo de tiempo muy corto, lo que puede impedir una valoración adecuada de la tasa de rendimiento (privada y social) de muchas PAMT. Esto puede suceder con los programas de formación, cuyos efectos a largo plazo (mayor calidad de los emparejamientos entre trabajadores y puestos o duraciones más largas de los episodios de empleo) no se tienen en cuenta, sesgando a la baja los resultados de la evaluación.

En tercer lugar, las variables de resultados que se consideran en los estudios normalmente son muy reducidas (sobre todo, el reempleo de los participantes o sus salarios). Pocos estudios se centran en la relación entre las PAMT y la duración de los empleos. Esto refleja nuevamente la falta de datos adecuados, por ejemplo, para analizar las salidas del empleo, lo que requeriría información más prolongada en el tiempo.

En cuarto lugar, los programas deben evaluarse no sólo en cuanto a su eficiencia, sino que deberían requerir un análisis coste-beneficio, sopesando sus efectos beneficiosos con los costes tanto directos como indirectos. El requerimiento de datos para realizar este tipo de análisis es, en cualquier caso, enorme.

En quinto lugar, además de las dificultades relacionadas con el tipo de datos adecuados para llevar a cabo las evaluaciones, también debe señalarse la falta de cooperación necesaria en muchos casos entre quienes diseñan y ponen en marcha las PAMT y quienes tienen los instrumentos para evaluarlas. Las evaluaciones independientes deberían ser integrales y sus resultados utilizarse para mejorar el diseño de programas actuales y futuros, poniendo especial énfasis en los efectos a largo plazo.

¿Cuáles son los efectos que han encontrado los estudios de evaluaciones microeconómicas de programas particulares de las PAMT? En cuanto a los programas de ayuda para la búsqueda de empleo, el desarrollo de las tecnologías de la información ha permitido a los servicios públicos de empleo ofrecer nuevos servicios al tiempo que se ha producido una tendencia hacia la "activación", lo que significa que se trata de fomentar que los parados aceleren su búsqueda de empleo tras el comienzo del

periodo de paro (ofreciéndoles el diseño de un itinerario de inserción individualizado y un mayor apoyo, orientación y ayuda a la búsqueda de empleo), con la obligación (o el derecho) posterior de participar en diversos programas¹⁶. También se han comenzado a emplear técnicas de "profiling" (la detección de perfiles de grupos vulnerables) para valorar las necesidades de los parados y establecer mejor las acciones a realizar, especialmente al comienzo del episodio de desempleo, en el caso de individuos pertenecientes a grupos más vulnerables (jóvenes sin cualificaciones y parados de larga duración). Los resultados que se han obtenido en la evaluación de este tipo de programas han sido positivos para lograr la transición de los individuos del paro hacia la ocupación¹⁷. Además, los programas de ayuda para la búsqueda de empleo, en general, y de activación, en particular, se encuentran entre las PAMT más rentables para ayudar a los parados a encontrar un empleo y a conservarlo.

Por lo que respecta a las medidas de formación, éstas tratan de mejorar la ocupabilidad de los parados y otros grupos objetivo, adaptando la población activa a los cambios de la demanda de trabajo, aumentando el nivel educativo de individuos que abandonaron el sistema prematuramente y fomentando los cambios en las actitudes hacia el trabajo (sobre todo de los jóvenes con desventaja) para mejorar sus oportunidades de integración en el mercado de trabajo. Los programas de formación son una de las PAMT más utilizadas y también una de las más caras. Los resultados obtenidos en los estudios de evaluación son ambiguos, puesto que sí tienen efectos positivos para ciertos grupos (mujeres adultas) pero no para otros (jóvenes y varones en edades centrales). Ciertas características hacen que los programas sean más eficientes: programas pequeños, dirigidos a grupos especialmente desaventajados, en estrecha relación con las empresas del

¹⁶ Véase el capítulo 4 de OCDE (2004), que está centrado exclusivamente en las estrategias de activación y sus resultados. El capítulo 5 de este mismo informe se dedica a los servicios públicos de empleo y su evaluación.

¹⁷ Por ejemplo, Herrarte et al. (2006) encuentran que los participantes en el Programa de Orientación Profesional para el Empleo y Asesoramiento para el Autoempleo en España en el periodo abril 2001-marzo 2002 logran una tasa de empleo (algún contrato en un periodo de seis meses) inferior a la de los no participantes, aunque para ciertos colectivos (parados de larga duración, especialmente si han agotado las prestaciones) sucede lo contrario.

entorno, con certificación de la formación realizada, con cierto control de la disponibilidad para trabajar durante la participación en el programa, y sin que la participación implique la recuperación de la prestación por desempleo. Un problema de las evaluaciones de los programas de formación es que no suelen tener en cuenta la relación entre la acción y la duración de los empleos: incluso si la formación no aumenta significativamente la tasa de salida del paro hacia la ocupación de los participantes, puede suceder que incremente la duración de sus empleos (que reduzca su tasa de salida del empleo) debido a sus efectos favorables en la calidad de los emparejamientos entre trabajadores y puestos.

Los subsidios al empleo asalariado y las medidas de ayuda para que los parados comiencen su propio negocio suelen estar dirigidos a ciertos grupos desaventajados (como los parados de larga duración) con el objetivo de mantener su relación con el mercado de trabajo y de dotarles con experiencia laboral. Los resultados de los trabajos de evaluación suelen encontrar efectos positivos de los subsidios sobre la probabilidad futura de que los trabajadores encuentren empleo no subsidiado (Martin y Grubb, 2001). Pero el problema es que no se tienen en cuenta los efectos indirectos que generan estas acciones y que pueden anular los resultados positivos. Algunos autores señalan que las ayudas sistemáticas para el empleo en el sector privado suponen un coste prohibitivo, por lo que deberían dirigirse a grupos muy seleccionados y siempre bajo estricto control del comportamiento de las empresas para evitar un uso indebido (Cahuc y Zylberberg, 2004). Algo similar sucede con los programas para ayudar a que los parados trabajen como autónomos o pongan en marcha sus propias empresas, ya que suelen incorporar un peso muerto muy importante, es decir, una fracción relevante de los participantes en el programa habrían creado su propio negocio incluso sin ninguna ayuda (Mato et al., 2004; Auer et al., 2005).

Finalmente, otro tipo de programas (como los dirigidos a los jóvenes o los de creación directa de empleo por parte del sector público) no suelen obtener resultados positivos. En el primer caso, parece que es mejor realizar las intervenciones antes de que los individuos abandonen el sistema educativo; si se realizan en cualquier caso, deberían ofrecer una

combinación adecuada de educación, cualificaciones para el empleo y formación en el puesto de trabajo, así como servicios de ayuda adaptados a las necesidades de los jóvenes y de sus familias y la posibilidad de que el joven pueda volver al sistema educativo. En el segundo caso, dado que los programas son poco rentables y están basados más en consideraciones de equidad, deberían ser siempre de corta duración y dirigidos a los grupos más desaventajados (o socialmente excluidos).

3. La evaluación macroeconómica de las políticas activas del mercado de trabajo

3.1. Modelos macroeconómicos y políticas activas

La perspectiva macroeconómica o global trata de evaluar el impacto que las intervenciones públicas pueden tener sobre la mejora de los resultados agregados del mercado de trabajo (tasa de paro o tasa de empleo). Dicho de una forma más técnica, se trata de aislar la posible relación entre el producto de las acciones públicas y su impacto laboral. Este aislamiento resulta complejo, ya que junto a las acciones de intervención sobre los individuos actúan al mismo tiempo otros factores (el ciclo económico, las instituciones del mercado de trabajo, etc.). Se trata de un problema clásico en las ciencias sociales: para estimar la posible relación causa-efecto entre dos variables resulta necesario aislar los otros factores que pueden afectar a la variable dependiente.

¿Qué efectos cabe esperar de las acciones incluidas en las políticas activas del mercado de trabajo? Para estudiar los efectos teóricos de las PAMT sobre el empleo o el paro se debe partir del funcionamiento del mercado de trabajo y debe tenerse en cuenta si éste se vacía o no y el papel que pueden desempeñar las instituciones (como la negociación colectiva, por ejemplo). Existen varios tipos de modelos que permiten explicar los posibles efectos de las PAMT: modelos de racionamiento de empleos, modelos de búsqueda / emparejamiento y otros.

El modelo de "empleo/paro de equilibrio" (o de "fijación de salarios/fijación de precios") planteado por Layard et al. (1991) se ha convertido en el modelo habitual para analizar el mercado de trabajo. En

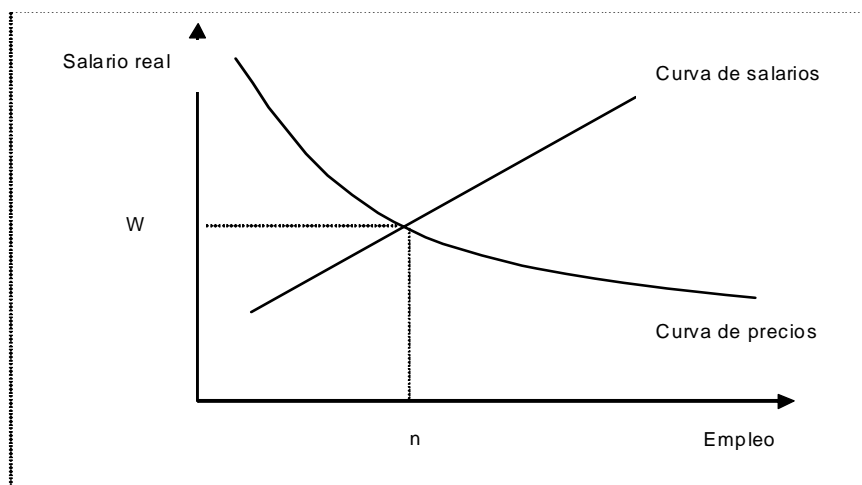
este modelo, los ajustes del mercado laboral se representan mediante dos relaciones que se derivan del comportamiento de los trabajadores y de las empresas en un contexto de competencia imperfecta, funcionando de una forma equivalente a las tradicionales relaciones de oferta y de demanda de trabajo (véase el gráfico 2.1). Estas dos relaciones, la de precios y la de salarios, pueden escribirse de la siguiente forma:

$$p = w^e f(n, \beta)$$

$$w = p^e f(n, \gamma)$$

La primera establece que el precio (p) que fijan las empresas depende del salario esperado (w^e), del nivel de empleo (n) y de otros factores (β), como la cantidad de capital, la productividad total de los factores, el grado de competencia en el mercado de productos y las PAMT. La segunda relación establece que el salario (w) que se negocia depende de los precios esperados (p^e), del nivel de empleo y de otros factores (γ), como las prestaciones por desempleo, las PAMT, la cantidad de capital y el cambio estructural de la economía. Por tanto, como es posible obtener el resultado de que el salario real depende del bienestar esperado de un trabajador despedido, ésta es la vía por la que pueden incluirse las PAMT como uno de los factores que influyen tanto en la ecuación de precios como en la de salarios. Sin embargo, el efecto de las PAMT no puede determinarse de forma unívoca.

Gráfico II-1. La tasa de empleo de equilibrio



En principio, cabría identificar tres efectos de una expansión de los programas de PAMT sobre la relación de salarios:

- a) El efecto moderador de salarios por una mayor competencia. En la medida en que las PAMT aumentan la competitividad de los participantes en el mercado de trabajo, un trabajador recién despedido encuentra más competencia por los puestos vacantes, lo que reduciría sus probabilidades de volver al empleo y puede dar un incentivo a la moderación salarial para evitar las pérdidas de empleo. En este caso, la relación de salarios se desplaza hacia abajo y a la derecha.
- b) El efecto de menor pérdida de bienestar. Si el trabajador sabe que en caso de despido puede acceder a programas de PAMT y, por tanto, tendrá menos posibilidades de abandonar la población activa, esto actuará reduciendo la moderación salarial, desplazando la relación de salarios hacia arriba y a la izquierda.
- c) El efecto sobre el emparejamiento entre trabajadores y vacantes. Si las PAMT mejoran la actividad de búsqueda o proveen a los parados (sobre todo los de larga duración) con experiencia laboral o con formación de modo que las empresas no los ven como inempleables, el proceso de emparejamiento es más eficiente. Si para la contratación las empresas pueden utilizar bien más vacantes bien salarios más elevados, un proceso de emparejamiento más eficiente reduce los incentivos de las empresas para empujar los salarios relativos hacia arriba. Esto desplazaría la relación de salarios hacia abajo y a la derecha. Sin embargo, no está claro que las PAMT tengan este efecto, ya que puede suceder que los participantes reduzcan su intensidad de búsqueda mientras se encuentran en los programas (efecto *locking-in*).

En cuanto a los efectos de las PAMT sobre la relación de precios, también pueden identificarse tres efectos:

- a) El efecto sobre la productividad. Las PAMT (en concreto, los programas de formación) pueden ser consideradas como medidas que contribuyen al progreso técnico de la economía, de forma que si la productividad marginal del trabajo aumenta la relación de precios se desplaza hacia la derecha y hacia arriba. Sin embargo, este efecto no está tan claro, ya que depende del tipo de progreso técnico que tenga lugar.
- b) El efecto sobre el proceso de emparejamiento de trabajadores y vacantes. Una mejora de la eficiencia de este proceso hace que las vacantes se cubran antes, lo que es menos costoso para las empresas, haciendo que éstas creen más vacantes. Este efecto sería equivalente a un aumento de la demanda de trabajo. Sin embargo, como se dijo antes, no está claro que una mayor participación en programas de PAMT dé lugar a un aumento de la eficiencia del proceso de emparejamiento.
- c) Los efectos peso muerto, sustitución y desplazamiento. El efecto peso muerto (*deadweight*) consiste en que la política activa subsidia a alguien que habría encontrado empleo o habría puesto en marcha su negocio de todas formas (en ausencia del programa). El efecto sustitución consiste en que los trabajadores involucrados en los programas de políticas activas reemplazan a trabajadores no subsidiados sin efecto neto sobre el empleo (por ejemplo, se pasa simplemente de contratar parados de corta duración a contratar parados de larga duración sin que se incremente el número total de contrataciones, generando meramente una redistribución de las mismas). Finalmente, el efecto desplazamiento sería la reducción o expulsión de empleo regular a través de la competencia en el mercado de bienes que hacen las empresas que se acogen a políticas activas (ya que éstas les permiten soportar unos menores costes laborales incrementando así su capacidad para competir). Los estudios para diversos países sugieren que los dos primeros efectos

pueden ser importantes en el caso de PAMT como la creación directa de empleo por parte del sector público y los subsidios a la contratación por parte del sector privado¹⁸.

En conclusión, las PAMT generan distintos efectos que afectan a las relaciones de precios y de salarios. Los signos de estos efectos no son siempre claros e incluso cuando lo son pueden ir en diferente dirección. Esto deja a los estudios empíricos la tarea de determinar el efecto (positivo o no) de las PAMT sobre las variables del mercado de trabajo.

Otro modelo que puede utilizarse para tratar de analizar el efecto de las PAMT (y los subsidios al empleo) sobre la eficiencia en el proceso de salida del paro hacia un puesto de trabajo de los trabajadores desempleados (o de ocupación de una vacante por parte de las empresas) es un modelo de búsqueda/emparejamiento (de equilibrio general). En este tipo de modelos, el nivel de desempleo no tiene por qué ser óptimo ya que puede haber ineficiencias en la búsqueda como externalidades (positivas y negativas), determinadas características de la información que la conviertan en un bien público e imperfecciones en el mercado de capitales. Por tanto, el proceso de emparejamiento tiene lugar en presencia de externalidades e implica costes de transacción. Este proceso de emparejamiento se representa por una función que indica el número de contrataciones como una función del número de personas paradas y de vacantes. Las externalidades son de dos tipos: positivas *entre grupos* (un parado se beneficia de la apertura de más vacantes y una empresa se beneficia de la existencia de más personas paradas) y negativas *intra grupos* (para un parado es mejor que el número de personas paradas sea bajo y para una empresa es mejor que el número de vacantes sin cubrir sea bajo).

Este proceso de emparejamiento genera una "curva de Beveridge" que vincula desempleo y vacantes de forma inversa: en un momento del tiempo es compatible un mayor número de vacantes con un menor nivel de desempleo y viceversa. Cuanto más cercana a los ejes esté la curva, el

¹⁸ Se podrían señalar otros dos efectos más: el de selección, que consiste en que sólo se benefician de la PAMT los que tienen más probabilidad de éxito, y el de imposición, que es una distorsión vinculada a la financiación de las medidas.

mercado de trabajo es más eficiente. El posible efecto de las PAMT, al reducir los costes de transacción y/o corregir las externalidades, sería que la curva de Beveridge se acercara a los ejes, lo que se correspondería en el largo plazo con una reducción de la tasa de paro estructural. Las perturbaciones negativas contribuyen a degradar el proceso de emparejamiento, alejando la curva de los ejes. Además, en ausencia de PAMT, los trabajadores parados tenderían a dedicar recursos insuficientes a las actividades de búsqueda de empleo y las empresas se enfrentarían a costes más elevados para cubrir sus vacantes, por lo que se ofrecerían menos empleos. Por tanto, en estos modelos hay lugar para poner en marcha políticas que mejoren la eficiencia, como un sistema de servicio público de empleo para apoyar la búsqueda de empleo y supervisar el comportamiento de búsqueda de los parados a través de un control de las ofertas de empleo y/o de la condicionalidad de las prestaciones por desempleo.

En el caso particular de los subsidios al empleo, el modelo teórico desarrollado por Boone y van Ours (2004) introduce los subsidios como una forma de aumentar el valor de los emparejamientos laborales de baja productividad. Esto produce dos efectos. Por un lado, eleva los beneficios asociados a tener un empleo y estimula la búsqueda. Pero, por otro lado, al reducir la diferencia salarial entre los empleos de alta y baja cualificación, disminuye la intensidad de la formación. Esto reduce la probabilidad de conseguir un empleo de elevado salario, lo que disminuye la búsqueda y la tasa de entrada al empleo. Este efecto teórico ambiguo podría explicar el resultado empírico encontrado por varios trabajos en el sentido de que los subsidios al empleo no generan impactos significativos en las tasas agregadas de empleo o de desempleo.

Hay un tercer tipo de enfoque que permite analizar el efecto de ciertas medidas de políticas activas (en particular, las bonificaciones de las cotizaciones sociales pagadas por los empresarios) en los resultados del mercado de trabajo. Este enfoque se caracteriza porque no considera el efecto del gasto o la participación de los trabajadores en tal medida sino que adopta un punto de vista fiscal. Esto quiere decir que de lo que se trata es de comprobar cuál es la influencia de la fiscalidad sobre el factor trabajo en el empleo o el paro agregados y cuál podría ser la influencia de una disminución

de los impuestos sobre el trabajo (a través de reducciones en la cotizaciones sociales) en dichas variables. Este efecto adoptaría dos formas: un efecto directo (mediante una disminución del coste laboral) y un efecto indirecto (a través de la influencia en los salarios).

Algunos trabajos basados en este enfoque son los de Doménech et al. (1997) para un grupo de países de la OCDE y Zabalza (1988) para España. Los resultados del primer trabajo apuntan a que ni los niveles de la "cuña fiscal" y de las cotizaciones sociales ni sus variaciones se encuentran relacionadas con la tasa de paro o con su variación, mientras que los del segundo señalan que una disminución de las cotizaciones sociales produciría un efecto positivo pero muy reducido sobre el empleo.

3.2. Los efectos de las políticas activas en la práctica

Hay dos problemas básicos por los que resulta difícil responder a la pregunta de si las medidas de políticas activas están asociadas a tasas de paro (empleo) más bajas (altas) o a mayores tasas de salida del paro (Jackman, 1994). El primer problema proviene de la distinción entre desempleo "abierto" y participación en programas de políticas activas (Calmfors, 1994), ya que los programas pueden producir más efectos *cosméticos* (reducir el desempleo reclasificando a los parados durante un tiempo como participantes en programas de empleo) que efectos *productivos* (incrementar el número de puestos de trabajo, reduciendo así realmente el nivel de desempleo).

El segundo problema se refiere a la correlación espuria que surge de la relación entre las medidas de política y las variables que identifican el desempleo o el empleo. El gasto en políticas activas puede afectar a la tasa de paro o al flujo de salida del paro, pero también es cierto que el nivel de desempleo y las propias tasas de salida del desempleo pueden determinar la magnitud de la oferta de políticas activas. Esto puede sugerir que existe una función de reacción de la política del gobierno (*policy reaction function*): el gobierno variaría el gasto en políticas del mercado de trabajo cuando el paro (o el empleo) cambiase significativamente. Por tanto, la validez del problema parece depender de la forma en la que el gasto en programas de mercado de trabajo realmente se está determinando.

Por un lado, Layard et al. (1991) suponen que la política del gobierno está determinada en términos de gasto por desempleado. Esta forma de medir las PAMT tiene la desventaja de que genera una correlación inversa entre el gasto por parado y la tasa de paro, si el gasto total en programas de políticas activas no se ajusta completamente a los cambios en el desempleo. Este es el resultado que estos autores han obtenido para algunos países de la OCDE durante los años ochenta del siglo XX. Por otro lado, OCDE (1993) sugiere que la función de reacción de la política es diferente y puede ser definida como una proporción dada del Producto Interior Bruto dedicada a políticas activas de mercado de trabajo a lo largo del ciclo. Usando el total de gasto en PAMT como proporción del PIB, la OCDE no encuentra ningún efecto significativo de las políticas activas sobre la tasa media de paro a lo largo del ciclo. Por tanto, la diferencia entre estos dos resultados proviene del supuesto sobre la función de reacción al paro de la política del gobierno. Jackman (1994) formula esa función explícitamente y sugiere como posible solución al problema de la simultaneidad bien el examen de los efectos de las políticas en la curva U-V (la curva de Beveridge) o bien el uso de datos transversales de serie temporal (*cross-section time-series*).

Los pocos trabajos existentes de evaluación macroeconómica han tratado de estudiar empíricamente el efecto *neto* que las políticas activas tienen sobre variables agregadas como precios, salarios, empleo y desempleo (especialmente sobre estas dos últimas). Los resultados no son concluyentes. Un estudio que ofrece un panorama muy completo de los trabajos de evaluación macroeconómica es Comisión Europea (2006). Para el caso español, puede consultarse MTAS (2000), que contiene una serie de trabajos presentados en un seminario sobre políticas del mercado de trabajo dirigido por Lluís Fina (en particular, para España, el trabajo de García-Serrano, 2000) y el informe CES (2005). Malo et al. (1999) constituye un intento de realizar un estudio riguroso de evaluación macroeconómica de las PAMT en España.

Estos trabajos utilizan bien datos transversales de varias regiones dentro de un país o de varios países bien datos a lo largo del tiempo de un país, un grupo de regiones o un grupo de países. Los resultados de estos

trabajos sugieren que la medida utilizada para captar las PAMT (normalmente, el gasto por parado en relación con el PIB per cápita) tiene un efecto reductor de la tasa de paro (aumentador de la tasa de empleo) o no tiene ningún efecto. Por una parte, los estudios basados en datos transversales (de varios países de la OCDE) han obtenido efectos reductores (Layard et al., 1991) o nulos (OCDE, 1993) de las PAMT sobre el paro. Por otra parte, los estudios que utilizan datos de series temporales referidos a varios países (Bellman y Jackman, 1996) o a regiones de un mismo país (Calmfors y Skedinger, 1995) sugieren que los efectos sobre el empleo y el paro son nulos o varían dependiendo de la especificación econométrica elegida. Scarpetta (1996), Elmeskov et al. (1998) y Nickell y Layard (1999) encuentran que las PAMT reducen la tasa de paro, mientras que Scarpetta (1996) encuentra que éstas aumentan la tasa de empleo.

Algunos de estos trabajos (Malo et al., 1999; Boone y van Ours, 2004) evalúan el impacto de diferentes PAMT y lo que encuentran es que las medidas de formación son las que tienen un efecto reductor mayor, seguidas por el gasto en ayudas para la búsqueda de empleo y la activación de los parados. Sin embargo, la creación directa de empleo por parte del sector público y los subsidios a la contratación por parte del sector privado no producen ningún impacto significativo sobre la tasa de paro, por lo que cabe deducir que los efectos peso muerto, sustitución y desplazamiento pueden ser muy importantes en el caso de estos programas¹⁹.

Otro resultado relevante es la posible complementariedad entre las políticas activas y las pasivas, es decir, el gasto en PAMT (en particular,

¹⁹ Esto es lo que encuentran Malo et al. (1999) para el caso español, utilizando datos de las comunidades autónomas para el periodo 1987-1995. En particular, los resultados indican que en las estimaciones sobre la tasa de paro agregada y sobre la tasa de paro de larga duración algunas variables de políticas activas (formación y contratos de fomento del empleo sin incentivo económico) resultan ser siempre significativas y con el signo esperado, es decir, dichas variables reducen ambas tasas de paro. Sin embargo, los resultados en las estimaciones sobre el flujo agregado de salida del desempleo hacia la ocupación indican que de todas las variables de políticas activas la única casi significativa es la relativa a la formación, mientras que el resto (contratos de fomento del empleo y gasto en programas de creación de empleo) no son significativas en ningún caso, aunque presentan signo positivo, es decir, afectarían positivamente a la salida del paro.

formando parte de una estrategia de activación) puede contribuir a compensar los efectos desincentivadores de la búsqueda de empleo que puede generar un sistema de prestaciones por desempleo muy generoso (dando lugar a una prolongación de los episodios de desempleo y, por tanto, a un aumento de la tasa de paro).

En este sentido, en los últimos años los países de la Unión Europea han preferido compensar estos posibles efectos desincentivadores del sistema de prestaciones no con recortes en los niveles de las prestaciones o las duraciones de los periodos de derecho, sino mediante la introducción de estrategias de activación, que implican más énfasis en las condiciones de disponibilidad para el trabajo y una imposición más efectiva de las obligaciones de búsqueda de empleo incluso mediante sanciones, una administración más eficaz de las actividades de los servicios públicos de empleo y un mayor uso de (derivación hacia) las PAMT (especialmente la formación).

Además, dado que también se ha producido un mantenimiento del gasto en PAMT con respecto al PIB, se ha tratado de aumentar la efectividad de los programas, para lo que se ha llevado a cabo una estrategia de activación integral, dando a los parados la posibilidad de elegir entre un menú de actividades y programas tras un cierto período. Así, en línea con la Estrategia Europea de Empleo, los estados miembros acordaron ofrecer planes de acción individual para los jóvenes y para los adultos después de 6 y 12 meses de desempleo, respectivamente. Este tipo de estrategias entrarían dentro de lo que se conoce como "obligaciones mutuas", en el sentido de que los servicios públicos de empleo se comprometen a ofrecer servicios de calidad de orientación y ayuda para la búsqueda de empleo y la colocación, mientras que los parados se comprometen a cumplir con su obligación de búsqueda activa, de aceptar las ofertas de trabajo adecuadas o de participar en las PAMT. Varios trabajos subrayan que las estrategias de activación bien diseñadas tienen efectos beneficiosos sobre los resultados del mercado de trabajo (Boone y van Ours, 2004; Kluve et al., 2005).

4. Las bonificaciones a la contratación

El propósito de los subsidios a la contratación dirigidos a determinados colectivos de trabajadores es aumentar la ocupación de dichos grupos, además de ayudar a ciertos colectivos más desaventajados (como los parados de larga duración) a estar en contacto con el mercado de trabajo, manteniendo su motivación y sus cualificaciones. En general, este tipo de políticas activas del mercado de trabajo son "específicas" porque sólo subsidian a los trabajadores pertenecientes a determinados grupos demográficos y son "marginales" porque sólo subsidian a los trabajadores adicionales no a aquellos que ya estaban ocupados antes de comenzar el programa.

¿Cuáles son los efectos teóricos esperados de estos subsidios sobre el empleo? Desde un punto de vista microeconómico, la teoría nos dice que podrían influir en el empleo total de una empresa a través de un incremento de la producción (efecto producción) y/o sustituyendo otros factores de producción por trabajo (efecto sustitución).

Por una parte, el efecto producción de un subsidio a la contratación ocurre si la reducción de los costes puede llevar a una disminución del precio, aumentando la cantidad demandada del producto. En principio, la importancia de este efecto depende de la amplitud del programa: es de esperar que un subsidio dirigido a un grupo reducido de trabajadores tenga una influencia muy pequeña sobre la producción de la empresa. Por otra parte, el efecto sustitución puede aumentar el empleo total a través de dos vías: puede hacer que la empresa sustituya capital por trabajo y puede hacer que se sustituyan trabajadores más productivos que no son objeto de la política por trabajadores menos productivos que sí son objeto de la política (incluso con un nivel de producción fijo esta sustitución podría elevar el empleo).

A pesar de estos posibles efectos teóricos positivos, hay razones para pensar que las empresas pueden contratar una gran cantidad de trabajadores elegibles sin crear en realidad nuevos puestos de trabajo. Esto ocurriría si las empresas no tienen que aumentar su cuota de trabajadores elegibles para obtener el subsidio sino tan sólo contratar a un nuevo

trabajador subsidiado, incluso uno que simplemente sustituya a otro no elegible. Esto podría hacer que la elasticidad de sustitución entre trabajadores elegibles y no elegibles fuese elevada: si se acercase a la unidad, las ganancias de empleo serían cercanas a cero.

Desde un punto de vista agregado, la eficiencia de los subsidios al empleo (en términos de creación neta de empleo) es limitada debido a la presión alcista que ejercen sobre los salarios. El modelo de emparejamiento predice que la empresa podría beneficiarse sólo parcialmente del subsidio a pesar de ser la receptora legal. Bajo ciertas circunstancias (neutralidad al riesgo, prestaciones por desempleo indexadas con los salarios y salario negociado sobre el salario mínimo), el proceso de negociación en este modelo genera el resultado de que es el trabajador quien recibe en su totalidad el subsidio inicialmente pagado a la empresa. En este caso extremo, el subsidio al empleo no cambia el coste del trabajo y, por tanto, no crea empleo.

Además, si los subsidios se aplican a una proporción muy elevada de la población activa, este tipo de programas son muy costosos, por lo que resulta difícil que superen un análisis coste-beneficio. En cambio, los subsidios al empleo que se dirigen a grupos específicos (como los trabajadores poco cualificados) sí podrían elevar el empleo neto de la economía. Habría dos razones: primera, la elasticidad de la demanda de trabajo poco cualificado es probable que sea mayor que la correspondiente al trabajo medio o muy cualificado; y segunda, en el caso de los trabajadores que reciben el salario mínimo un subsidio al empleo siempre crea empleo porque reduce los costes laborales. Los subsidios específicos también tienen algunos inconvenientes, como el posible "estigma" de los participantes, en el sentido de que la participación puede conllevar una señal negativa para las potenciales empresas contratantes.

Algunos autores han sugerido que sería posible elevar el empleo agregado si se vinculan los subsidios al empleo de bajos salarios (o se reducen sus cotizaciones sociales) financiados por impuestos más elevados sobre el empleo de altos salarios (o se elevan sus cotizaciones sociales). Este tipo de política elevaría la elasticidad de la demanda de trabajo poco cualificado y aumentaría el empleo total de economía. En cualquier caso,

seguirían existiendo los efectos peso muerto, sustitución y desplazamiento que podrían hacer que la influencia de los subsidios sobre el empleo agregado fuese muy limitada.

En resumen, los subsidios a la contratación pretenden elevar el empleo de determinados grupos de trabajadores. Para cumplir este objetivo tratan de inducir a las empresas a crear nuevos puestos de trabajo (expansión del empleo) para que sean ocupados por los trabajadores objeto de la política y/o a contratar trabajadores para ocupar puestos que normalmente ocuparían trabajadores que no son objeto de la política. Sin embargo, las empresas pueden simplemente recibir el subsidio por la contratación de un trabajador que habrían contratado incluso en ausencia de tal política. En este caso, el efecto *neto* de los subsidios sobre el empleo de la economía sería nulo.

¿Qué evidencia empírica existe sobre los posibles efectos de las bonificaciones a la contratación en los resultados del mercado de trabajo? Martin y Grubb (2001), revisando los estudios realizados durante los años ochenta y noventa del siglo XX en los países de la OCDE, concluyen que los incrementos netos del empleo que han producido los subsidios al empleo en el sector privado han sido pequeños como consecuencia de los considerables efectos peso muerto y sustitución generados. Posteriormente, otros estudios han corroborado este resultado.

Así, van Ours (2004), utilizando datos administrativos de la República Checa, analiza la correlación existente entre la duración de los empleos subsidiados y la tasa a la cual los parados que los ocupan encuentran un empleo regular. Este autor obtiene que los empleos subsidiados de corta duración tienen un efecto positivo sobre la tasa de entrada en empleos regulares²⁰. Sin embargo, al extender la duración del empleo subsidiado (primero de 6 a 9 meses y después de 9 a 12 meses), se reduce la intensidad de búsqueda de los parados y disminuye la tasa de acceso a empleos regulares (apareciendo el efecto encerramiento o *locking-in*). Esto

²⁰ Kyyrä (2008) obtiene un resultado similar cuando analiza el caso de los trabajadores que se encuentran en desempleo parcial (percibiendo prestaciones por desempleo y trabajando en empleos cortos a tiempo completo) en Finlandia.

indicaría que los empleos subsidiados de larga duración pueden contribuir a reducir el desempleo pero no ayudar a los trabajadores a encontrar empleos regulares.

Boone y van Ours (2004) estiman empíricamente el modelo teórico que desarrollan con datos referidos a veinte países de la OCDE para el periodo 1985-1999. El resultado que obtienen es que los gastos en subsidios al empleo presentan efectos agregados nulos sobre los resultados del mercado de trabajo (tasa de paro y tasa de ocupación) de los países objeto de análisis²¹. Un resultado similar se obtiene en el trabajo de Jongen et al. (2003). Estos autores utilizan una versión simplificada de un modelo de equilibrio general empleado en Holanda y simulan los efectos que tendría la inyección de 115 millones de euros en diferentes programas de empleo subsidiado. En particular, la influencia sobre el empleo y la producción que tendrían los subsidios al empleo de trabajadores de salarios bajos en el sector privado serían muy reducidos: el empleo neto aumentaría sólo en un 2 por ciento de las contrataciones.

En el caso español, existen algunos trabajos empíricos que se han ocupado de esta cuestión. Kugler et al. (2002), con datos trimestrales individuales de la EPA para el periodo 1987-2000, estiman el efecto de las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social de la reforma de 1997 sobre la distribución del empleo y los flujos laborales. Sus resultados indican que dicha reforma aumentó el empleo indefinido de los trabajadores jóvenes (hasta 30 años) pero no tuvo efectos significativos para los trabajadores mayores (de 45 años o más). En el caso de los flujos laborales, encuentran efectos positivos sobre las transiciones desde el paro y el empleo temporal hacia el empleo permanente para los jóvenes y los mayores, pero también sobre las transiciones desde el empleo permanente hacia la desocupación en el caso de los varones mayores.

En su estudio sobre la temporalidad en España, Toharia *et al.*(2005) analizan la estabilidad diferencial de los distintos tipos de contrato a partir

²¹ También obtienen que el gasto en formación tiene efectos significativos al reducir las tasas de paro y aumentar las tasas de empleo, mientras que el gasto en los servicios públicos de empleo reduce las primeras pero no tiene efectos significativos sobre las segundas.

de la reforma de 2007, encontrando que las conversiones de contratos temporales son las que mayor estabilidad presentan frente a los contratos ordinarios y los de fomento del empleo, que resultan ser los más inestables.

Por otra parte, García-Pérez y Rebollo (2007) evalúan el efecto de las bonificaciones de las Comunidades Autónomas a los salarios como medio para que tanto los parados como los trabajadores temporales puedan acceder a un empleo con contrato indefinido. Para ello, utilizan datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2004. Sus resultados son que las medidas de bonificación tienen efectos positivos aunque modestos sobre la tasa de transición hacia un empleo permanente para ambos colectivos. Sin embargo, la incidencia de estos subsidios es de mayor magnitud cuando el trabajador parte de un contrato temporal. También es elevada para las mujeres jóvenes pero no para los trabajadores mayores.

Por último, Clemente (2007), también con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2005, analizan los efectos que las bonificaciones a la Seguridad Social tienen sobre los salarios de los trabajadores y obtienen que los trabajadores fijos sin bonificación presentan mayores incrementos salariales que los que sí recibieron bonificación. También encuentran indicios de que el efecto de las bonificaciones sobre el empleo no es relevante ya que, aunque durante el primer año la probabilidad de continuar empleados en la misma empresa es superior entre los trabajadores con contrato bonificado que entre los trabajadores con contrato no bonificado, al cabo del segundo año la tendencia se invierte y en un periodo de cuatro años dicha probabilidad es claramente inferior. Esto les lleva a concluir que los trabajadores con contrato bonificado mantienen relaciones laborales menos estables que los otros.

III.- EVALUACIÓN MICROECONÓMICA (I): LOS DATOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

1. Introducción

En este capítulo, se realiza la primera de las evaluaciones microeconómicas. Su objetivo consiste en analizar si las características y la experiencia laboral de los beneficiarios de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social ha sido en algún sentido diferente a la de otros grupos que pueden considerarse equivalentes, como son los trabajadores que tuvieron un contrato indefinido no subvencionado.

Para llevar a cabo este estudio, se ha contado con los microdatos de contratos correspondientes al periodo comprendido entre junio de 2005 y mayo de 2008, facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Estas fechas se han elegido de tal forma que se tiene tres años completos centrados en el primer año de aplicación de la reforma de junio de 2006. Del mismo modo, se ha podido contar con los ficheros estadísticos de demandantes de empleo correspondientes al mismo periodo y facilitados igualmente por el SPEE. De esa manera, se ha podido reconstruir la vida laboral de los individuos, si bien debe reconocerse que se trata sólo de una reconstrucción parcial ya que en muchos casos no se tiene información de las personas más allá de su contrato inicial y debe suponerse que siguen ocupadas, lo que no tiene por qué ser siempre cierto, aunque sea bastante probable.

El capítulo consta de tres apartados, además de esta introducción. En el apartado 2 se analizan las características de los contratos indefinidos registrados, tanto desde el punto de vista de las características personales de los individuos contratados como desde el punto de vista de las relacionadas con la empresa que los contrata y con los puestos de trabajo. Los contratos se desglosan en función de los distintos tipos de bonificaciones y también de que los contratos se hayan acogido o no al despido de 33 días introducido en 1997 e institucionalizado en la ley 12/2001. El apartado 3 da un paso más, realizando un análisis

econométrico multivariante de la probabilidad de acceder a cada uno de los tipos de contrato y también de la probabilidad de recurrir al menor despido. El apartado 4 se centra en la evolución de los contratos a lo largo del tiempo, considerando la posible repetición de contratos a la misma persona y también la posible aparición de la persona ocupante de cada contrato en los registros de demandantes de empleo. Así, se realiza un análisis longitudinal de seguimiento de las personas, encaminado a determinar si los distintos tipos de contratos tienen una mayor o menor probabilidad de llevar a sus ocupantes a una situación de “estabilidad” contractual, definida como la existencia de un contrato indefinido como observación más reciente del individuo y, en el caso en que esa estabilidad se consiga, si los distintos tipos de contrato inciden en la probabilidad de mantener esa estabilidad o perderla, es decir, de aparecer inscrito como demandante de empleo. El capítulo se completa con un Anexo, en el que aparecen los detalles de las estimaciones econométricas realizadas en los apartados 3 y 4.

2. Los datos de contratos: características

2.1. Introducción

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

Dado que el interés del estudio se centra principalmente en la reforma aprobada en junio de 2006, para este estudio se va a considerar el periodo comprendido entre junio de 2005 y mayo de 2008, de tal forma que se dispone de tres periodos de 12 meses, uno anterior a la reforma, otro

inmediatamente posterior a la reforma y otro más posterior. El hecho de que la reforma estableciera un plan extraordinario para un periodo de seis meses (hasta diciembre de 2006) permite hablar de los tres periodos como el año anterior a la reforma, el año de la reforma y el año posterior a la reforma.

A lo largo del apartado, primero se realizará una presentación de los datos generales de los contratos indefinidos firmados durante el periodo de 36 meses considerado para a continuación realizar un análisis de las características de las personas contratadas.

2.2. Datos generales

El número total de contratos registrados en las oficinas de los servicios públicos de empleo en el periodo de 36 meses considerado fue de 54.892.213. A los efectos del presente estudio, sin embargo, lo que nos interesa son los contratos indefinidos, que ascendieron a 6.069.614 en el periodo considerado. Para tener una idea del ámbito del estudio desde el punto de vista de las bonificaciones, el Cuadro III-1 presenta la distribución de los contratos indefinidos en los tres subperiodos anuales, distinguiendo en función del tipo de bonificación y también según que los contratos se hayan acogido o no a la Disposición Adicional Primera de la ley 12/2001, es decir, si son contratos de despido ordinario (45 días por año trabajado) o de "menor despido" (33 días por año trabajado).

Cuadro III-1. Contratos indefinidos firmados en España entre junio de 2005 y mayo de 2008, según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones y se hayan acogido o no al "menor despido" (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

	Número de contratos			% acogidos a DAP 1ª		
	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008
Indefinidos ordinarios	552.569	709.007	818.808	5,5	5,4	4,9
Bonificados varones jóvenes	-----	74.120	78.251	-----	86,0	86,6
Bonificados mujeres	130.671	180.649	174.007	57,9	54,0	53,4
Bonificados mayores	94.282	86.377	75.887	88,1	88,7	89,3
Bonificados otros	11.602	8.818	6.531	68,1	75,6	77,4
Conversiones bonificadas	542.735	722.894	39.582	7,8	66,6	77,4
Conversiones no bonificadas	228.013	413.437	789.639	2,1	51,4	53,5
Discapacitados	15.331	19.097	17.925	69,8	76,9	79,5
Fijos discontinuos bonificados	25.131	28.942	15.977	47,3	64,4	68,7
Fijos discontinuos no bonificados	88.665	108.599	124.772	5,6	11,3	11,4
TOTAL CONTRATOS	1.688.999	2.351.940	2.141.379	16,1	43,5	35,8
Contratos bonificados	819.752	1.120.897	408.160	28,2	67,8	70,9
% de bonificados	48,5	47,7	19,1	-----	-----	-----

El Cuadro III-1 distingue claramente entre las dos posibles medidas de fomento del empleo, a saber, las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social (clasificación que aparece por filas) y la realización de un contrato que conlleva un coste del despido inferior al ordinario (porcentajes por columnas en la parte derecha del cuadro). Las distintas categorías de contratos bonificados se acogen en proporciones variables al menor despido²². Los contratos indefinidos ordinarios se acogen en muy pequeña medida. En el cuadro se han separado los fijos discontinuos, porque su problemática es muy diferente de la de los demás trabajadores y requerirían un estudio específico que se sale del ámbito del presente estudio.

Los datos del Cuadro III-1 indican varias tendencias de interés. En primer lugar, la entrada en vigor de la reforma de junio de 2006 supuso una

²² El acogimiento al menor despido requiere la cumplimentación explícita de una casilla incluida en la cláusula 8ª de los formularios del contrato normalizado elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

clara aceleración del número de contratos indefinidos firmados, ya que en los doce primeros meses posteriores a dicha reforma se firmaron casi un 40% más de contratos que en el periodo inmediatamente anterior de la misma duración. Naturalmente, la reforma conllevó un notable incremento de las conversiones de contratos temporales, tanto bonificadas (incremento del 33%) como de las no bonificadas (más del 80%). Pero también los contratos indefinidos ordinarios aumentaron de forma muy notable: un 28%. En general, puede decirse que la reforma supuso un impulso a todas las formas de contratación indefinida. Naturalmente, parte de ese impulso se debió a la propia expansión económica y al posible efecto de retraso en la contratación provocado por las expectativas de reforma, aunque no parece que dicho efecto pudiera haber sido excesivamente significativo ²³.

Dentro de los grupos bonificados, el de mujeres es el que más aumentó (38%), si bien su peso en el total de los contratos bonificados disminuyó levemente (pasando del 55 al 51% al aparecer la nueva categoría de jóvenes que, en el cuadro, agrupa solamente a los varones). Destaca el descenso del número de contratos bonificados firmados con personas mayores de 45 años, llamativo en un contexto general de aumento del número de contratos, especialmente bonificados (el total de los contratos bonificados aumentó un 48%).

Más interesante si cabe es la evolución observada en el año siguiente. A pesar de que el plan extraordinario de conversiones sólo duró seis meses, y a pesar de que la desaceleración económica se dejó sentir de forma creciente durante ese periodo, el número total de contratos indefinidos firmados sólo disminuyó ligeramente (algo menos del 9%) pero se mantuvo en niveles todavía muy superiores a los registrados en el año anterior a la reforma (un 27% más). Algunos colectivos incluso aumentaron durante el último periodo considerado: así, los contratos indefinidos ordinarios aumentaron un 16%, menos que el año anterior, pero todavía en una senda

²³ La reforma empezó a discutirse en el año 2004, pero no se plasmó en un texto legal hasta casi dos años más tarde. En el año 2004 los contratos indefinidos aumentaron en un 12%, tras cuatro años de práctico estancamiento; pero en el 2005 aumentaron menos del 9%; el gran salto se produjo en el 2006, con un aumento del 41%

muy claramente ascendente. También aumentaron levemente los contratos indefinidos no bonificados pero acogidos al despido de menor coste así como los contratos bonificados de varones jóvenes. En cambio, el número de contratos bonificados a mujeres disminuyó levemente y lo mismo sucedió con los de mayores de 45 años, si bien en este caso la tendencia ya se había visto en el periodo anterior.

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

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

A continuación se analizan las características de las personas contratadas a lo largo de los tres periodos considerados y desglosando en función del tipo de contrato como en el Cuadro III-1.

2.3. Características personales de los contratados

En este apartado se analizan las características personales (sexo, edad, nivel de estudios) de los contratos indefinidos firmados en los tres periodos de 12 meses que se han considerado en el apartado anterior.

2.3.1. Sexo

En primer lugar, el Cuadro III-2 presenta la distribución por sexo de los distintos tipos de contrato. En la clasificación de contratos, se han agregado todos los contratos iniciales bonificados ya que en su desglose influye de forma evidente la variable sexo.

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

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

Cuadro III-2. Contratos indefinidos firmados en España entre junio de 2005 y mayo de 2008, según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones y se hayan acogido o no al "menor despido". Análisis por sexo (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

Tipo de contrato	Varones			Mujeres			Porcentaje de mujeres		
	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008
Indefinido ordinario	38,44	33,48	42,26	25,65	26,10	33,67	35,11	39,14	41,24
Iniciales bonificados	7,01	10,18	11,05	22,63	20,58	20,83	72,35	62,51	62,42
Conversiones bonificadas	33,51	32,83	2,03	30,44	28,20	1,64	42,41	41,48	41,64
Conversiones no bonificadas	14,49	17,89	38,28	12,28	17,20	35,28	40,71	44,22	44,80
Discapacitados	1,07	0,97	1,02	0,70	0,62	0,63	34,64	34,31	35,38
Fijos discontinuos bonificados	0,53	0,73	0,39	2,67	1,84	1,15	80,29	67,50	72,17
Fijos discontinuos no bonificados	4,94	3,92	4,98	5,63	5,47	6,79	47,98	53,54	54,56
TOTAL INDEFINIDOS	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	44,77	45,20	46,83

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

En conjunto, el peso de las mujeres en la contratación indefinida aumenta ligeramente, pasando de menos de 45% en el primer periodo a cerca de 47% en el tercero. ¿Se debe ese aumento, que quizá se puede relacionar con el mayor descenso de la tasa de temporalidad femenina, a las bonificaciones, que se cambiaron en la reforma de 2006? La respuesta tiene que ser necesariamente negativa. En efecto, lo que explica el aumento del peso de las mujeres, como se aprecia claramente en el Cuadro III-2, es el aumento de su peso en los contratos indefinidos *ordinarios*, dado que el peso de las mujeres en los contratos bonificados disminuyó.

Para completar el análisis del cuadro anterior, el Cuadro III-3 presenta el porcentaje de varones y mujeres de cada uno de los tipos de contratos principales (ordinarios, bonificados y conversiones, tanto bonificadas como no bonificadas) que se acogieron al despido de 33 días.

Cuadro III-3. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato y sexo

		VARONES	MUJERES	TOTAL
Indefinidos ordinarios	Junio 2005/ Mayo 2006	5,66	5,11	5,47
	Junio 2006/ Mayo 2007	4,75	6,43	5,41
	Junio 2007/ Mayo 2008	4,24	5,90	4,92
Indefinidos bonificados	Junio 2005/ Mayo 2006	85,22	64,79	70,44
	Junio 2006/ Mayo 2007	86,22	60,10	69,89
	Junio 2007/ Mayo 2008	86,65	59,59	69,76
Conversiones bonificadas	Junio 2005/ Mayo 2006	8,63	6,65	7,79
	Junio 2006/ Mayo 2007	66,56	66,73	66,63
	Junio 2007/ Mayo 2008	76,88	78,13	77,40
Conversiones no bonificadas	Junio 2005/ Mayo 2006	2,50	1,63	2,14
	Junio 2006/ Mayo 2007	51,15	51,65	51,38
	Junio 2007/ Mayo 2008	53,67	53,21	53,47
Todos los anteriores	Junio 2005/ Mayo 2006	12,20	20,00	15,64
	Junio 2006/ Mayo 2007	43,83	45,34	44,50
	Junio 2007/ Mayo 2008	35,75	37,69	36,65

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

En el caso de los indefinidos bonificados, el porcentaje de los que se acogen al menor despido se mantiene en el 70%, sin que la reforma, al

incorporar a los jóvenes varones a las bonificaciones y al menor despido, afecte a la cifra global, y ello pese a que, como se vio en el Cuadro III-1, el porcentaje de contratos bonificados a jóvenes que se acogió al menor despido ha sido cercano al 90%. En cambio, el porcentaje de mujeres con contrato bonificado y acogidas al menor despido ha tendido a disminuir, pasando de cerca del 65% antes de la reforma al 60% o algo menos en los dos años observados de aplicación de la reforma.

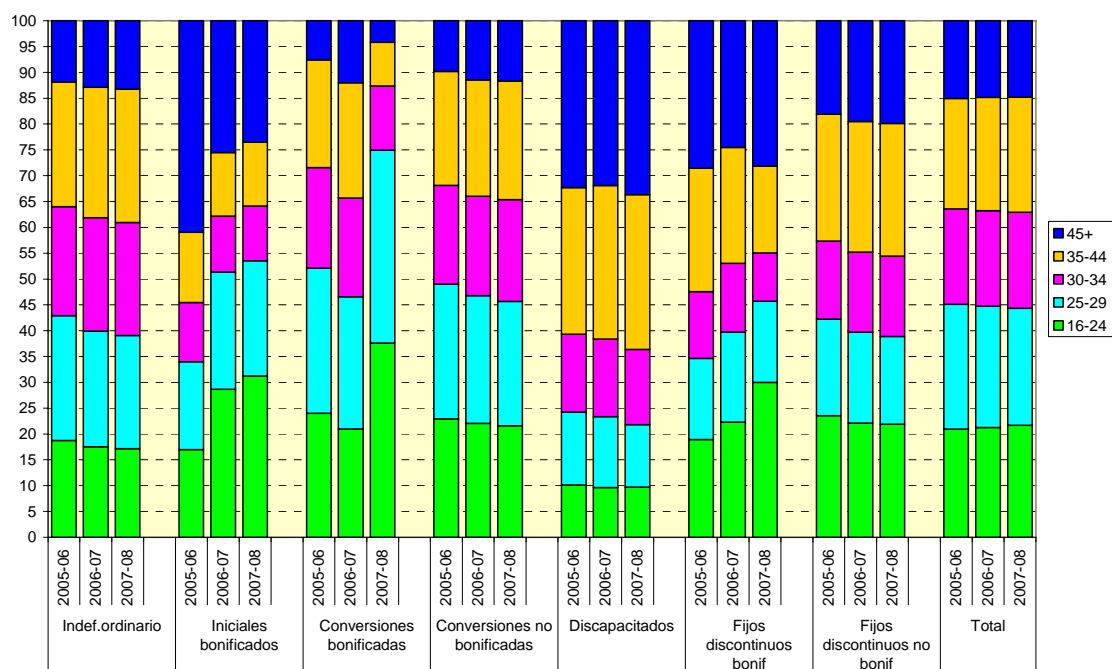
En cuanto a las conversiones, que no podían acogerse al menor despido antes de la reforma de 2006 (aunque se observan algunos casos, seguramente jurídicamente nulos si se llevaran ante un juez en caso de despido), dos de cada tres de las bonificadas firmadas en el primer año de la reforma se acogieron al menor despido²⁴, sin que hubiera diferencias entre varones y mujeres. Esta cifra aumentó hasta situarse en más de 3 de cada 4 en el último periodo, siendo algo mayor la de las mujeres; debe recordarse que a partir de enero de 2007 sólo las conversiones de contratos formativos podían acogerse a las bonificaciones. El porcentaje de conversiones acogidas al menor despido es claramente más bajo en el caso de las conversiones no bonificadas, en torno al 50%, con un ligero repunte en el periodo más reciente, seguramente provocado por un cierto trasvase de conversiones antes bonificadas y ahora realizadas sin bonificación, y sin que se observen diferencias entre las mujeres y los varones.

2.3.2. Grupos de edad

Pasando ahora al análisis de los contratos por grupos de edad, el Gráfico III-1 presenta la distribución por grupos de edad de los diferentes tipos de contrato, de nuevo agregando todos los iniciales bonificados, y para los tres periodos de doce meses que se vienen considerando.

²⁴ Dado que el Plan Extraordinario de Conversiones terminó el 31 de diciembre, cabe la posibilidad de distinguir entre las conversiones realizadas en 2006 y las realizadas en 2007, que sólo podían afectar a contratos formativos; el porcentaje de las conversiones que se acogieron en el año 2006 al menor despido es algo inferior a la cifra del cuadro 2.3, lo cual es lógico considerando la cifra del periodo anual siguiente.

Gráfico III-1. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



Lo primero que cabe observar en este gráfico es que, con la salvedad de los iniciales bonificados anteriores a la reforma (en los que pesaban bastante los mayores de 45 años) y los contratos a los discapacitados, los contratos indefinidos ordinarios tienden a ser los de mayor edad. Sin embargo, el 40% de los contratos de este tipo se realizan con personas menores de 30 años (y, como se ha visto antes, esa misma proporción se firma con mujeres), es decir, con personas por las que las empresas podrían acogerse a una bonificación, y más del 10% con personas mayores de 45 años, también con derecho a una bonificación. A este respecto, es interesante observar el relativo envejecimiento de los contratos indefinidos ordinarios tras la reforma, que se observa principalmente en el caso de los varones, cuya edad media²⁵ aumenta de 33 años en el año anterior a la reforma a casi 34 en el año de la reforma y a algo más en el inmediatamente posterior, mientras que en el caso de las mujeres las cifras se mantienen en torno a 32,5 años. Esta evolución se debe indudablemente al trasvase entre el contrato indefinido y el de fomento del empleo de

²⁵ Que no se muestra por no recargar en exceso el gráfico.

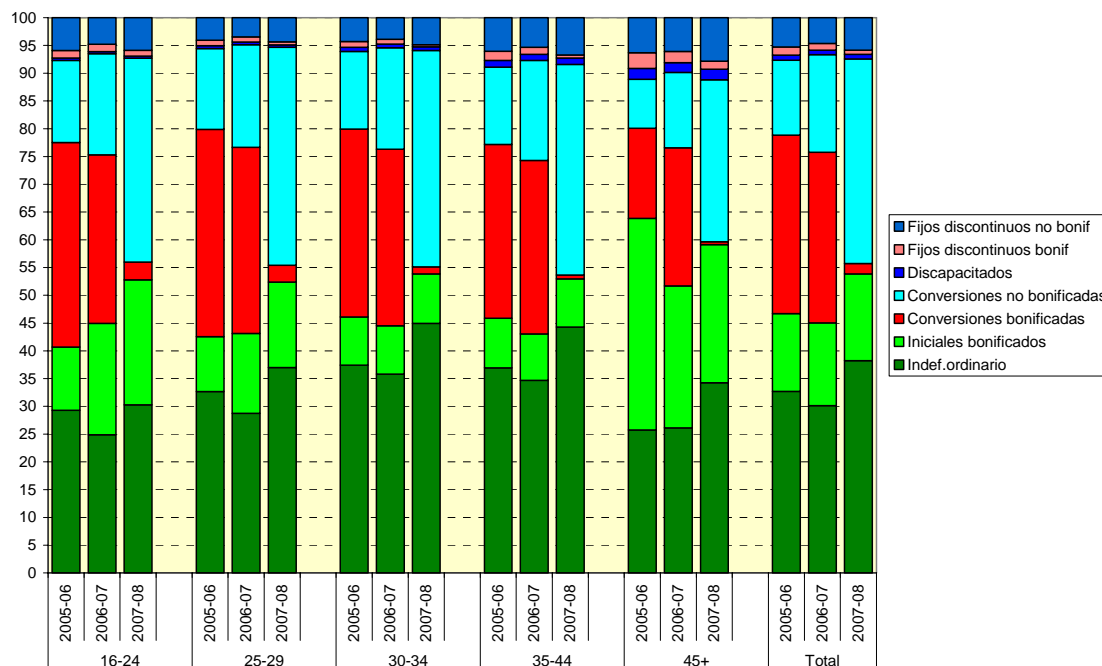
varones jóvenes que se reinstaura con la reforma de 2006. Sin embargo, el cambio puede calificarse de muy pequeño: en efecto, la disminución del peso de los menores de 30 años en los contratos indefinidos ordinarios es de unos 4 puntos: de 43 a 39%. Dado que el número de contratos bonificados de jóvenes varones fue de 74 mil (véase Cuadro III-1) y que el número total de contratos ordinarios fue de algo más 700 mil, puede cuantificarse el efecto de peso muerto en unos 28 mil (4% de 700 mil), o sea algo menos del 40% de los contratos de jóvenes. En otras palabras, cabe conjeturar que si no se hubiera creado la bonificación, habría habido 28 mil contratos ordinarios más, lo que implica que el resto (46 mil, o sea el 60%) habría sido creación neta de empleo indefinido de jóvenes varones.

Como consecuencia de esta entrada de jóvenes en los contratos bonificados, la edad media de este grupo se reduce de forma significativa, pasando de algo más de 38 años antes de la reforma a 33 aproximadamente tras ella (33,4 en el primer año y 32,8 en el segundo).

Tanto las conversiones bonificadas como las no bonificadas tienen una edad media algo menor que la de los indefinidos, sobre todo por el mayor peso de los jóvenes, que se acerca al 50%. Una vez terminado el plan extraordinario de conversiones, dado que las bonificaciones a este tipo de contratos sólo se permiten en el caso de contratos formativos, la edad media disminuye de forma drástica y la proporción de jóvenes menores de 30 años aumenta hasta el 75%.

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

Gráfico III-2. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados a los distintos grupos de edades, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



En el Gráfico III-2, se aprecia claramente la importancia de la edad para la obtención de un contrato indefinido ordinario, con la salvedad de los mayores de 45 años, para quienes los contratos bonificados son más importantes. Considerando el periodo de doce meses más reciente, si para los menores de 25 años, los indefinidos ordinarios tienen un peso del 30%, para los de 35-44 el peso se acerca al 45%. El primer año de la reforma supone una mella para los contratos ordinarios, sobre todo en las edades más jóvenes. Sin embargo, en el segundo año, la eliminación casi general de las bonificaciones a las conversiones, supone, además del efecto ya mencionado de la disminución del número total de conversiones, un reparto entre las conversiones no bonificadas y, en el caso de los más jóvenes, los contratos bonificados y, en el caso de los más mayores, los contratos ordinarios.

Para completar el análisis por edades, el Cuadro III-4 presenta los porcentajes de contratos acogidos al menor despido, desagregando por tipo de contrato (clasificación agregada) y grupos de edad. Las normas legales, que limitan el uso de la disposición adicional 1ª a determinados colectivos, evidentemente influyen en las cifras del Cuadro III-4. Sin embargo, se

observa que la coincidencia dista mucho de ser perfecta. En efecto, algo menos del 10% de los contratos indefinidos ordinarios suscritos con jóvenes menores de 30 años (y se ha visto que la proporción que representan estos contratos no es especialmente baja, es decir, que no se trata de una minoría poco representativa) se acogen al menor despido pero la abrumadora mayoría (el 90%) no. Existe alguna diferencia entre los más jóvenes (menores de 25 años) y los demás (25-29 años) pero apenas es significativa. La cifra de los que se acogen al menor despido es todavía menor en el caso de los mayores de 45 años.

Cuadro III-4. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y grupos de edad (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

		16-24 años	25-29 años	30-34 años	35-44 años	45+ años	Total
Indefinidos ordinarios	Junio 2005/ Mayo 2006	10,18	8,86	1,95	0,99	6,45	5,47
	Junio 2006/ Mayo 2007	9,38	8,86	1,87	1,04	8,60	5,41
	Junio 2007/ Mayo 2008	8,96	8,14	1,67	0,83	7,72	4,92
Indefinidos bonificados	Junio 2005/ Mayo 2006	84,53	83,41	28,98	20,21	87,50	70,44
	Junio 2006/ Mayo 2007	77,63	81,86	35,92	22,43	87,77	69,89
	Junio 2007/ Mayo 2008	78,47	82,29	34,57	20,52	88,15	69,76
Conversiones bonificadas	Junio 2005/ Mayo 2006	6,33	7,96	7,78	7,75	11,91	7,79
	Junio 2006/ Mayo 2007	68,60	69,18	63,33	62,44	70,78	66,63
	Junio 2007/ Mayo 2008	80,95	79,35	71,23	66,37	68,80	77,40
Conversiones no bonificadas	Junio 2005/ Mayo 2006	1,17	1,85	2,14	2,48	4,43	2,14
	Junio 2006/ Mayo 2007	54,85	54,96	47,52	46,46	53,08	51,38
	Junio 2007/ Mayo 2008	57,38	57,41	49,80	48,33	54,35	53,47
Todos los anteriores	Junio 2005/ Mayo 2006	16,34	15,21	6,58	5,43	41,99	15,64
	Junio 2006/ Mayo 2007	52,10	50,11	34,48	32,63	54,92	44,50
	Junio 2007/ Mayo 2008	47,51	42,91	25,64	22,88	45,91	36,65

Por otra parte, en el caso de los contratos bonificados firmados con jóvenes menores de 30 años, la gran mayoría se acoge al menor despido, aunque el residuo de los que no se acogen no es despreciable, situándose en torno al 20%. En el caso de las conversiones bonificadas, tras permitirse con la reforma el uso del menor despido, el porcentaje de contratos que se acogió efectivamente aumentó situándose en una proporción aproximada de dos de cada tres, sin que se aprecien grandes diferencias por edades. En el periodo más reciente, en cambio, el porcentaje de uso del despido más barato se ha intensificado, sobre todo en el caso de los jóvenes. Por último, en el caso de las conversiones no bonificadas, algo más de la mitad de los

contratos se acogen al menor despido (tras la reforma, ya que antes no estaba permitido), siendo el porcentaje algo mayor en las edades más jóvenes y de mayor edad.

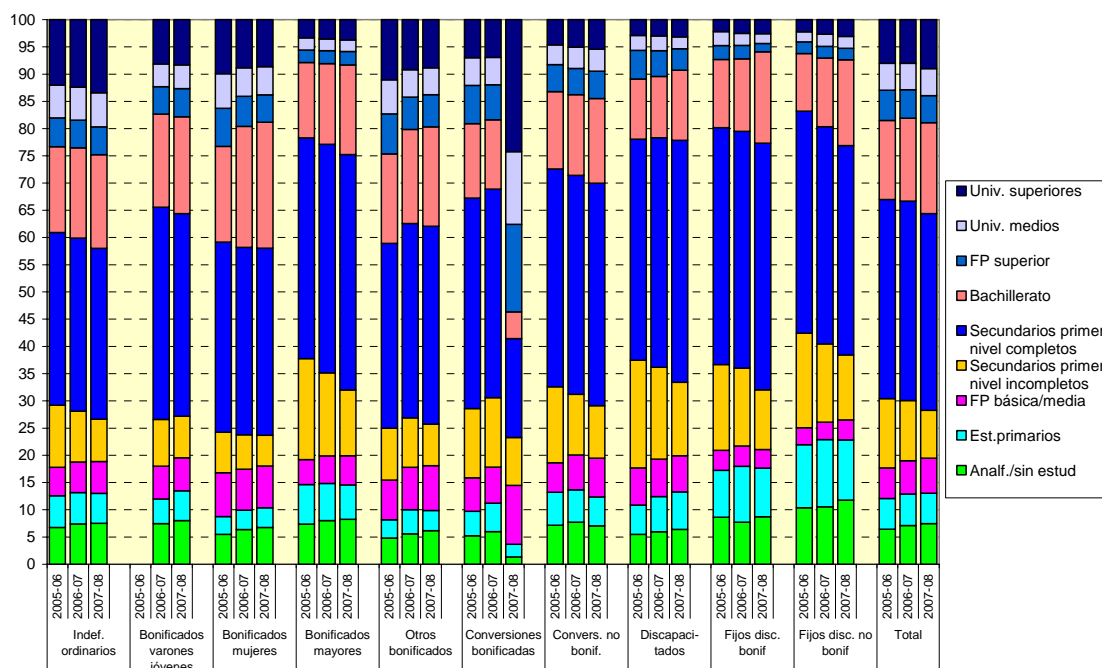
2.3.3. Nivel de estudios

Considerando el nivel de estudios de las personas contratadas, el Gráfico III-3 presenta la distribución por niveles de estudios de los distintos tipos de contratos indefinidos. Existen notables diferencias en cuanto al nivel de estudios requerido por los distintos tipos de contratos. Los contratos ordinarios son los que mayor presencia tienen de universitarios (superiores o medios), con una tendencia ascendente que lleva la cifra al 20% en el periodo más reciente. El único grupo que supera esa cifra es el de las conversiones bonificadas del periodo más reciente, lo que se explica por el hecho de que las bonificaciones a las conversiones sólo se mantuvieron en 2007 para los contratos formativos que, en el caso de los contratos en prácticas, exigen titulaciones de formación profesional o universitarias para poder celebrarse. Las conversiones no bonificadas y los contratos bonificados a personas mayores son los que menor nivel de universitarios presentan, encontrándose los otros grupos de contratos bonificados en una situación intermedia. Un dato interesante es que en el caso de los contratos bonificados de jóvenes, el peso de los universitarios es relativamente reducido, lo cual podría deberse a que se trata de jóvenes que no han tenido tiempo de terminar sus estudios superiores; pero si se piensa que el límite de este tipo de contrato se sitúa en los 30 años, más bien lo que parece es que las empresas están usando los contratos bonificados para categorías laborales más bajas, reservando los indefinidos ordinarios para los más cualificados. Recuérdese, en este sentido, que el 40 por ciento de los contratos indefinidos ordinarios se realizan con jóvenes menores de 30 años.

Si centramos la atención no tanto en el nivel más alto de estudios sino en la exigencia de estudios superiores a los obligatorios, es decir, las cuatro categorías superiores del gráfico, se produce una cierta igualación entre contratos, si bien, dejando a un lado los bonificados mayores, en los que el elemento generacional tiene un peso determinante, los jóvenes bonificados y, sobre todo, las conversiones tienden a mostrar porcentajes

inferiores a los de los contratos indefinidos ordinarios y los bonificados de mujeres. En el caso de estos últimos, el 40-45% de los contratos corresponden a personas con estudios post-obligatorios, frente al 35% de los bonificados jóvenes, el 30% de las conversiones, y el 20-25% de los bonificados mayores.

Gráfico III-3. Distribución por niveles de estudios de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

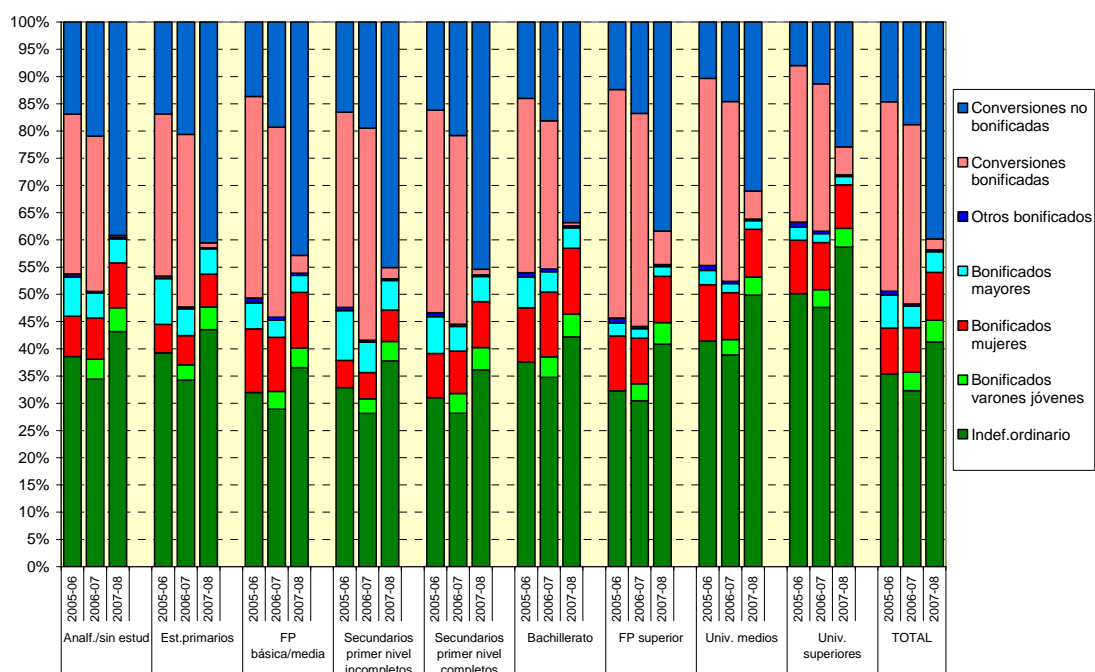


Considerando los datos en la otra dimensión, y excluyendo del análisis a los discapacitados y fijos discontinuos cuya problemática es muy específica como se viene reiterando, se puede observar en el Gráfico III-4 que los titulados universitarios son los que en mayor proporción reciben contratos indefinidos ordinarios, en una proporción del 50% en los dos primeros periodos y del 60% en el tercero. La proporción es más baja en el caso de los que tienen estudios universitarios medios, aunque llega al 50% en el periodo más reciente. En el caso de los niveles de estudios más bajos, el peso de los ordinarios disminuye siendo inferior a la media en el caso de los que sólo tienen estudios obligatorios, salvo los analfabetos y los que sólo estudios primarios que, sorprendentemente, registran porcentajes superiores a la media de todos los niveles de estudios. Es interesante

señalar, no obstante, que, en el periodo más reciente, todas las categorías de niveles de estudios registran un incremento del peso de los contratos ordinarios.

La contrapartida se produce en el caso de las conversiones, que representan el 35% de los contratos realizados a titulados universitarios superiores y llegan al 55% en el caso de los que tienen estudios de formación profesional y estudios básicos.

Gráfico III-4. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) realizados a los distintos grupos según el nivel de estudios, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



En cuanto al recurso al menor despido, los datos del Cuadro III-5 ponen de manifiesto que no existe ninguna pauta clara que permita ver relación alguna entre el nivel de estudios y el porcentaje de contratos que se acogen a la disposición adicional primera de la ley 12/2001. Existen algunas diferencias, pero no se aprecia ninguna relación específica. Parece que el factor determinante en el recurso al menor despido es el propio tipo de contrato más que el nivel de cualificación de los trabajadores contratados.

Cuadro III-5. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y nivel de estudios (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

		Analf./ sin estud	Est. Pri- marios	FP básica/ media	Secund- arios primer nivel incom- pletos	Secund- arios primer nivel com- pletos	Bachi- llerato	FP supe- rior	Univ. medios	Univ. supe- riores	TOTAL
Indefinidos ordinarios	2005-06	5,18	3,82	6,25	4,85	6,27	5,54	5,67	4,99	4,58	5,47
	2006-07	5,62	3,94	6,03	5,16	6,42	5,30	5,79	4,68	3,62	5,41
	2007-08	4,45	3,68	5,61	4,50	5,67	5,69	4,61	4,35	3,30	4,92
Bonif. varones jóvenes	2006-07	79,22	89,04	88,35	86,39	88,92	79,38	87,19	86,83	86,91	85,98
	2007-08	79,82	91,75	90,19	86,93	89,07	81,11	87,58	88,32	85,78	86,58
Bonificados mujeres	2005-06	57,29	54,91	57,63	55,92	57,23	58,51	60,68	61,13	58,00	57,89
	2006-07	59,24	56,82	56,89	53,21	56,95	43,05	57,03	58,84	58,50	54,00
	2007-08	55,85	62,21	55,92	51,92	55,38	44,52	56,53	59,29	57,25	53,41
Bonificados mayores	2005-06	90,02	88,53	86,71	85,86	89,78	87,03	86,20	86,41	84,47	88,12
	2006-07	89,23	88,33	88,05	86,36	90,33	87,67	87,23	86,94	87,64	88,75
	2007-08	88,20	90,20	89,12	88,06	90,24	88,42	88,35	87,74	87,86	89,26
Otros bonificados	2005-06	51,34	67,10	69,19	67,06	70,21	70,34	70,47	68,49	64,38	68,11
	2006-07	66,67	73,15	77,58	69,29	77,87	76,64	75,10	74,43	76,42	75,55
	2007-08	69,65	70,90	76,35	77,15	78,20	76,66	81,19	82,55	79,90	77,43
Conversiones bonificadas	2005-06	1,44	4,19	6,29	10,88	6,30	6,26	13,15	13,07	12,57	7,79
	2006-07	64,87	65,56	67,39	66,27	67,00	66,24	67,22	67,41	66,45	66,63
	2007-08	71,21	73,43	80,65	73,84	75,80	73,39	81,22	77,00	77,67	77,40
Conversiones no bonificadas	2005-06	0,29	1,30	1,39	3,93	2,10	1,41	3,40	2,93	2,30	2,14
	2006-07	47,38	47,26	52,79	50,88	52,38	50,59	54,12	53,28	51,88	51,38
	2007-08	49,16	50,80	53,42	54,63	54,83	50,81	57,25	54,75	52,51	53,47
Total	2005-06	13,61	13,63	16,52	17,75	16,38	16,13	17,01	16,38	14,52	16,08
	2006-07	40,22	39,71	46,68	45,47	46,76	40,13	46,10	40,85	35,14	43,48
	2007-08	32,36	32,95	39,03	37,40	39,36	33,18	38,59	32,64	27,03	35,78

2.4. Características de los puestos de trabajo

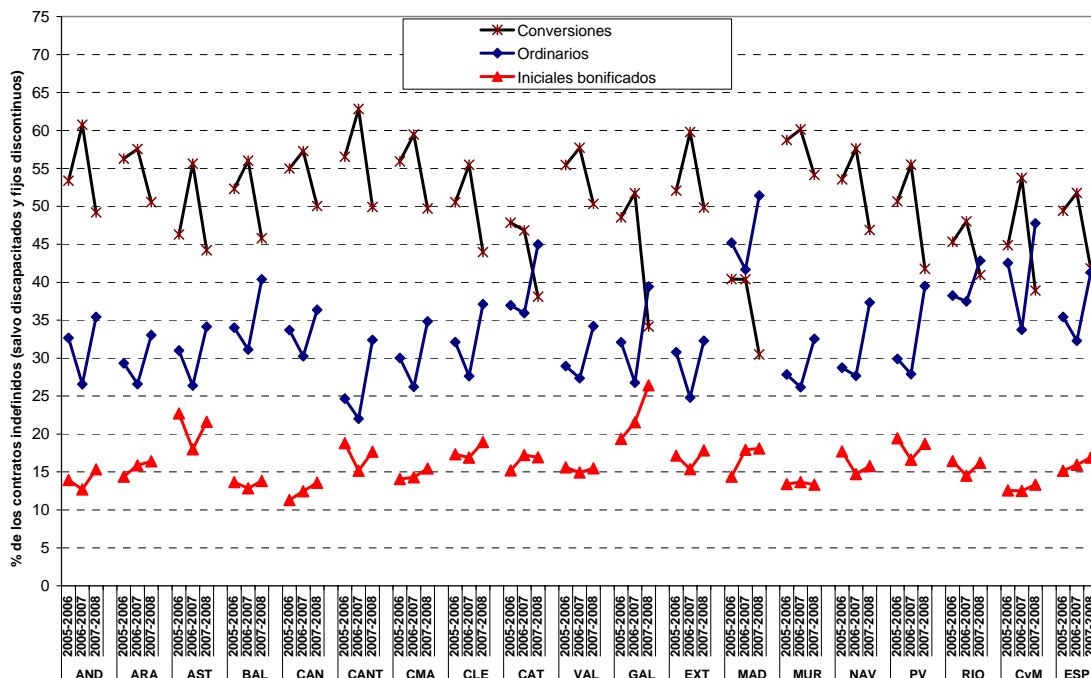
En el epígrafe anterior se han considerado las distribuciones de los contratos correspondientes a las distintas características de los individuos. Ahora analizamos las características de los puestos de trabajo. Las características consideradas serán la comunidad autónoma del centro de trabajo, el tipo de empresa, la rama de actividad y la ocupación.

2.4.1. Comunidad autónoma del centro de trabajo

En primer lugar, el Gráfico III-5 presenta la distribución de los tipos de contrato en función de la comunidad autónoma en la que se encuentra situado el centro de trabajo. A diferencia de otras variables, en el caso del centro de trabajo no parece demasiado interesante analizar la distribución de los contratos por comunidades autónomas, dado el gran número de variables que intervienen en esa distribución. Por otra parte, se han agrupado los tipos de contratos y se han excluido los fijos discontinuos y los discapacitados, sobre todo por la gran concentración regional de los primeros (que tienen un peso mucho mayor en Baleares y Murcia, asociado a la importancia de este contrato para los sectores de hostelería y agricultura, respectivamente) que en el resto de España.

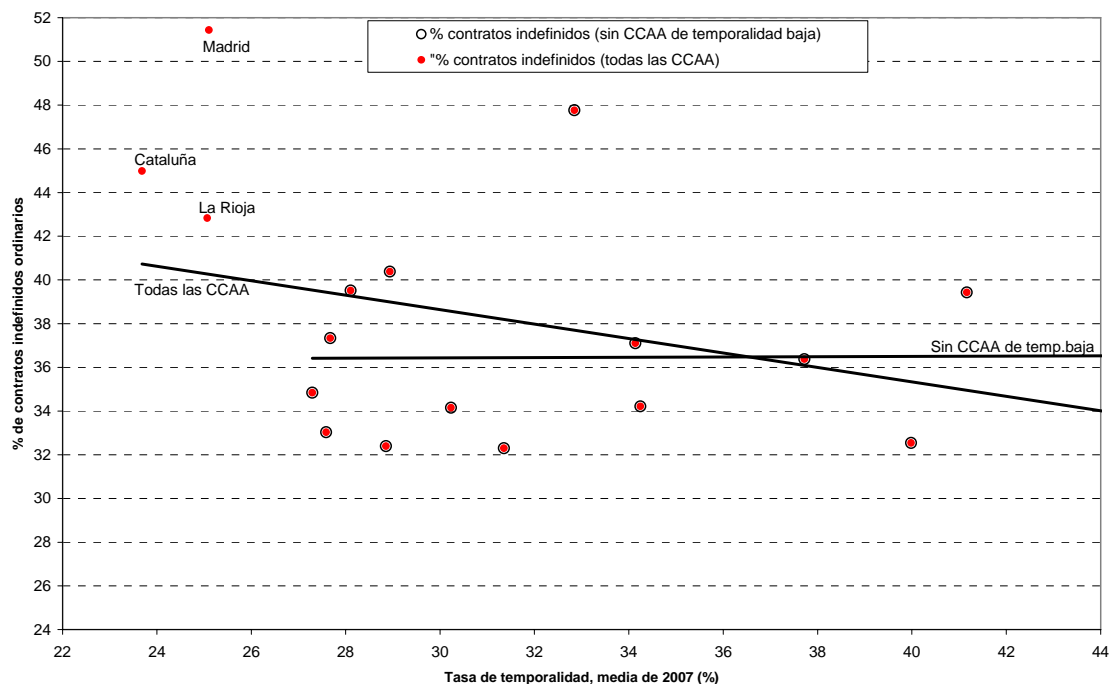
Los datos del Gráfico III-5 indican que existen diferencias muy significativas entre las diferentes comunidades autónomas en cuanto al uso de los distintos tipos de contratos. En lo relativo a los indefinidos ordinarios, se observa en todas las comunidades la pérdida de peso que experimentan durante el año inmediatamente posterior a la reforma y la fuerte recuperación posterior. Los efectos sustitución y peso muerto de las bonificaciones y las conversiones quedan al descubierto con estas evoluciones. Por otra parte, se observa que en las comunidades en las que menor es la tasa de temporalidad (Madrid, Cataluña, Navarra, País Vasco y La Rioja) más intenso es el recurso al contrato indefinido ordinario.

Gráfico III-5. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos (excluidos fijos discontinuos y discapacitados) realizados a los distintos grupos según la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



Esa posible asociación entre temporalidad y recurso al contrato indefinido ordinario, sin embargo, termina aquí, es decir, no puede establecerse, con carácter general, una relación entre la tasa de temporalidad y el peso que tienen los contratos indefinidos ordinarios dentro de todos los contratos indefinidos. Así se aprecia en el Gráfico III-6: cuando se incluyen todas las CCAA, la recta de regresión simple entre la tasa de temporalidad y el porcentaje de contratos indefinidos ordinarios es negativa (-0,33), lo que indicaría que existe una correlación entre la tasa de temporalidad y el recurso al más estable (jurídicamente hablando) de los contratos. Pero cuando se excluyen del cálculo Madrid, Cataluña y La Rioja la pendiente desaparece (0,006).

Gráfico III-6. Relación entre la tasa de temporalidad (media 2007) y el porcentaje de contratos indefinidos que se celebran en la modalidad de contratos ordinarios (junio 2007-mayo 2008) (Fuente: SPEE, ficheros de contratos; excluidos fijos discontinuos y discapacitados)



En cuanto a los contratos bonificados, es interesante señalar que tienen un peso relativamente pequeño, como ya se ha visto en epígrafes anteriores, pero que esa incidencia relativamente baja es similar en todas las comunidades autónomas. Con todo, cabe establecer tres grupos de comunidades: las del norte de España (Galicia, Asturias y, en menor medida, Cantabria), en las que el peso de estos contratos supera el 20%, un segundo grupo formado por Baleares, Canarias, Murcia y Ceuta y Melilla, en las que la cifra no llega al 15%, quedándose en dicho límite Andalucía y Castilla-La Mancha, que también podrían agruparse con las anteriores, y un tercer grupo en los que los porcentajes alcanzan valores intermedios.

Por último, en lo relativo a las conversiones, de nuevo se observa un comportamiento general provocado por la reforma de 2006 de aumento de su peso en el primer año posterior a dicha reforma y pérdida de peso posterior. Con todo, es interesante señalar que ni en Cataluña ni en Madrid se produjo un aumento del peso de las conversiones y además la caída en el año siguiente fue mucho más evidente que en el resto de España. En Galicia también hubo un fuerte descenso en el periodo más reciente,

vinculado al atípico auge de los contratos bonificados. En la mayoría de las comunidades, las conversiones representan, en el periodo más reciente entre el 45 y el 50% de todos los contratos indefinidos aunque en algunas como País Vasco, La Rioja y Ceuta y Melilla, el porcentaje está más cerca del 40%.

Para completar el análisis y, como en epígrafes anteriores, el Cuadro III-6 presenta los porcentajes de uso de la cláusula de menor despido en los distintos tipos de contrato (de nuevo se agregan los datos de los contratos bonificados para facilitar la lectura de los resultados). Se observan bastantes diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas. Así, en Galicia y en Castilla y León, los porcentajes observados son en todos los casos superiores a la media española, algo que también sucede en casi todos los casos en Asturias, siendo estas tres comunidades las que mayor distancia presentan en promedio con respecto a la media española (3,7 puntos en Aragón, 4 en Asturias y 5,6 en Galicia). También con valores generalmente superiores a la media española, pero con menores distancias, se encuentran Andalucía y el País Vasco. En el otro extremo, se encuentran las comunidades de Baleares y Canarias, en las que los porcentajes son en todos los casos del cuadro inferiores a la media, si bien la intensidad de la distancia es mayor en Canarias (-5 puntos). Madrid y Ceuta y Melilla, La Rioja y Murcia también tienden a mostrar niveles inferiores a la media española, si bien con algo más de intensidad en el caso de Madrid y Ceuta y Melilla.

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

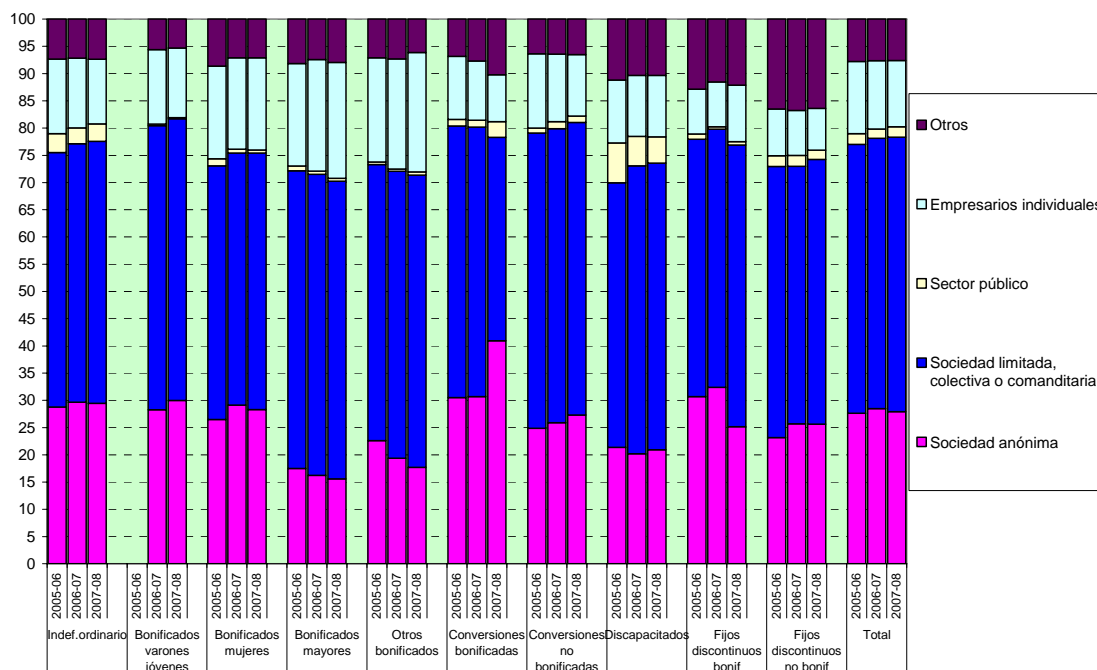
Cuadro III-6. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la Ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y Comunidad Autónoma del centro de trabajo (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

	Ordinarios			Iniciales bonificados			Conversiones bonificadas			Conversiones no bonificadas		
	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008
AND	8,30	8,56	8,43	70,96	71,60	72,70	9,56	69,02	77,22	2,52	53,32	55,44
ARA	4,48	5,67	4,88	74,76	69,97	72,75	6,20	67,62	81,95	3,27	58,88	62,02
AST	9,92	8,96	8,68	73,10	74,56	76,44	11,94	72,04	77,79	1,45	58,47	59,38
BAL	3,36	4,11	3,85	68,68	69,83	69,63	7,32	63,41	77,22	1,18	47,53	49,99
CAN	3,28	3,83	3,67	63,79	65,93	62,49	5,53	64,04	73,26	0,71	36,88	40,47
CANT	7,62	6,14	5,97	69,71	71,57	70,09	10,67	62,93	79,79	3,55	54,02	55,44
CMA	7,20	7,04	5,83	73,10	72,60	71,31	7,28	68,14	77,34	1,59	53,84	55,58
CLE	7,88	6,78	5,97	72,49	74,76	73,58	11,41	71,79	80,42	4,49	59,75	59,57
CAT	4,53	4,53	3,70	72,46	71,53	70,45	4,77	65,32	77,55	1,38	50,80	51,49
VAL	6,13	5,98	5,39	75,25	72,93	71,85	5,24	67,13	81,44	1,44	52,61	56,46
EXT	6,31	11,16	11,07	69,96	72,47	73,81	10,44	65,43	68,59	4,35	47,35	47,82
GAL	6,30	7,06	6,02	75,36	76,09	77,09	14,85	71,10	86,86	6,69	59,59	64,80
MAD	4,74	4,12	4,11	63,68	64,26	64,70	8,68	63,17	71,33	1,80	47,98	48,74
MUR	4,95	5,19	4,24	72,61	67,39	68,89	6,28	65,61	81,78	1,86	47,96	48,58
NAV	3,83	6,28	4,69	70,80	71,41	67,86	9,73	63,34	72,04	3,65	57,83	58,46
PV	5,98	6,61	5,67	71,55	71,17	71,23	11,97	68,48	74,74	4,36	60,07	59,39
RIO	4,54	5,26	4,47	68,06	66,49	67,45	7,32	63,72	74,49	1,99	48,56	49,34
CyM	4,95	4,30	3,25	63,20	58,64	65,95	7,73	72,38	67,65	3,32	42,07	37,13
ESPAÑA	5,47	5,41	4,92	70,44	69,89	69,76	7,79	66,63	77,40	2,14	51,38	53,47

2.4.2. Tipo de empresa

El tipo de empresa es una variable que se deduce de la primera letra del CIF de las empresas que contratan. Está bastante relacionada con el tamaño, pero aporta información sobre la forma jurídica de la empresa, que es quizá más interesante que el mero número de trabajadores del centro de trabajo o de la empresa. En el análisis que se presenta a continuación, se han agrupado las empresas en cinco tipos: sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada (incluidas las colectivas y comanditarias), sector público, empresarios individuales y otros (que incluye asociaciones, cooperativas y otros tipos). El Gráfico III-7 presenta la distribución de los distintos tipos de contratos indefinidos según el tipo de empresa.

Gráfico III-7. Distribución por tipo de empresa de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



Las sociedades anónimas representan el 27% aproximadamente de todos los contratos. Esa cifra aumenta al 30% en el caso de los contratos ordinarios y en el de las conversiones bonificadas, en este último caso sobre todo en el periodo más reciente (lo que indica el mayor uso de contratos formativos en este tipo de empresas). La menor presencia de estas

empresas se da en los bonificados mayores, de los que sólo representan algo más del 15%. Estos porcentajes apenas se han visto afectados por la reforma de 2006.

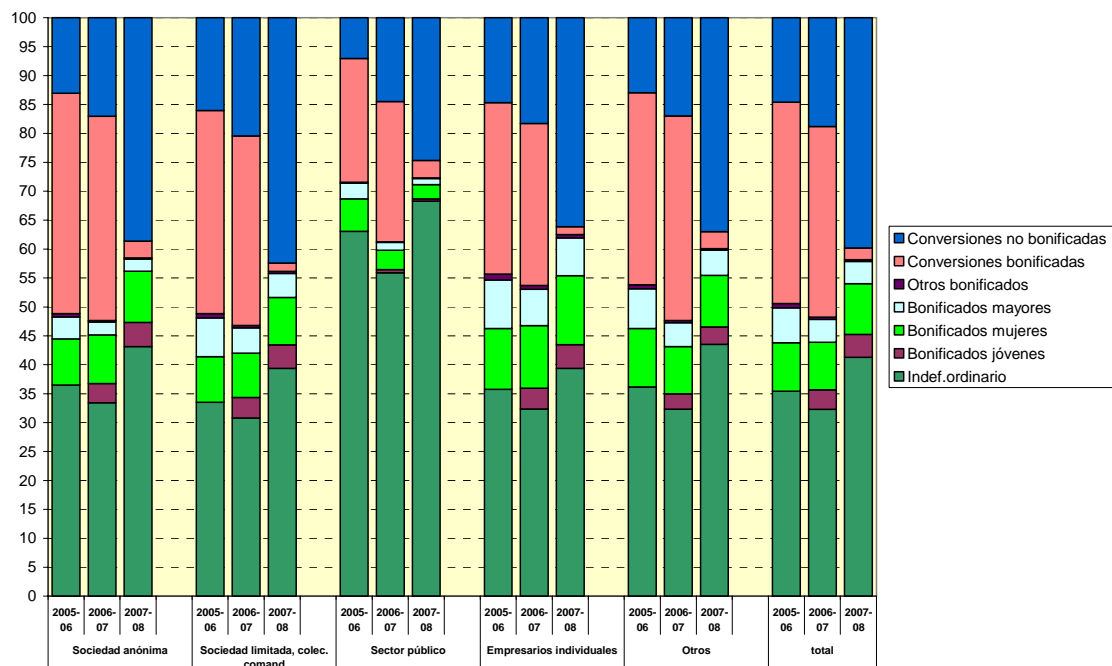
Las empresas de responsabilidad limitada, que pueden asociarse a empresas medianas y pequeñas, vienen a representar el 50% de todos los contratos, con un ligerísimo incremento en el periodo más reciente (las cifras de los tres periodos son 49,3%, 49,6% y 50,4%). La cifra es más alta en el caso de los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

En cuanto a los contratos en el sector público (dos tercios de los cuales corresponden a organismos autónomos, y el resto se reparte casi por mitades entre corporaciones locales y otros órganos de la Administración), su peso en el total es pequeño, destacando su incidencia en el caso de los contratos ordinarios (3%) y los discapacitados (5%, algo más en el primer periodo).

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

Mirando los datos en el otro sentido, el Gráfico III-8 presenta la distribución por tipo de contrato de los contratos realizados por cada tipo de empresa. Para simplificar el análisis, y como en otros casos anteriores, se han omitido del gráfico los contratos a discapacitados y los fijos discontinuos. La principal conclusión que se deduce del Gráfico III-8 es el elevado peso que tienen los contratos ordinarios en el caso del sector público, peso que también es algo mayor en las sociedades anónimas que en las empresas más pequeñas (limitadas, colectivas y comanditarias).

Gráfico III-8. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados por los distintos tipos de empresa, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



Para completar el análisis, el Cuadro III-7 presenta los datos sobre la proporción de contratos que se acogen al menor despido, en función del tipo de empresa. Se observa que las sociedades anónimas tienden a recurrir menos que la media al menor despido en todos los tipos de contratos, salvo en las conversiones. En las sociedades limitadas, colectivas o comanditarias, así como en los empresarios individuales, ocurre lo contrario: recurren al menor despido en una mayor proporción que la media en los contratos ordinarios y bonificados pero menos en las conversiones.

Cuadro III-7. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a la DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y tipo de empresa (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

		Sociedad anónima	Sociedad limitada, colectiva o comanditaria	Sector público	Empresarios individuales	Otros	Total
Ordinarios	2005-06	5,23	5,79	2,07	5,54	5,80	5,47
	2006-07	4,41	5,76	2,34	6,53	6,47	5,41
	2007-08	4,01	5,10	2,01	6,08	6,76	4,92
Bonificados varones jóvenes	2006-07	79,95	88,07	79,80	88,83	90,26	85,98
	2007-08	81,80	88,21	91,72	88,99	91,71	86,58
Bonificados mujeres	2005-06	59,18	57,28	46,48	57,78	59,11	57,89
	2006-07	47,93	56,70	41,03	55,94	58,00	54,00
	2007-08	48,81	55,40	48,09	54,77	55,75	53,41
Bonificados mayores	2005-06	86,79	88,58	89,49	88,35	87,23	88,12
	2006-07	87,12	89,25	85,35	89,00	88,12	88,75
	2007-08	86,36	90,24	92,75	88,87	88,98	89,26
Otros bonificados	2005-06	62,18	68,52	70,18	73,59	69,14	68,11
	2006-07	72,13	76,78	66,67	77,52	70,81	75,55
	2007-08	71,08	79,50	62,16	77,71	78,05	77,43
Conversiones bonificadas	2005-06	10,78	6,18	24,36	4,31	9,14	7,79
	2006-07	67,90	66,09	74,75	65,22	65,71	66,63
	2007-08	77,38	78,02	75,54	78,00	75,22	77,40
Conversiones no bonificadas	2005-06	2,67	2,18	6,96	0,82	1,91	2,14
	2006-07	54,99	50,37	49,04	48,53	51,24	51,38
	2007-08	56,92	52,45	46,96	51,38	52,13	53,47

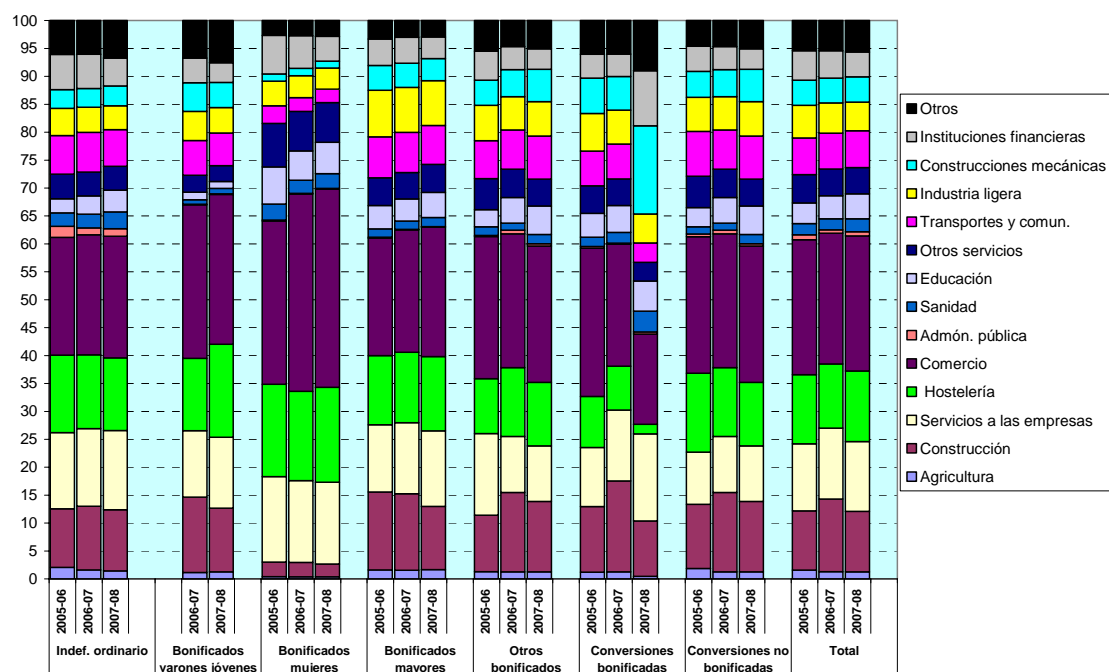
2.4.3. Rama de actividad

En cuanto a la rama de actividad, el Gráfico III-9 presenta la distribución de los diferentes tipos de contrato por ramas, considerando una agregación de ramas en los trece principales sectores más un residuo correspondiente principalmente a otras ramas industriales, energéticas y mineras. Lo primero que debe señalarse cuando se analiza este gráfico es que cuatro ramas (construcción, servicios a las empresas, hostelería y comercio) acaparan el 60% de los contratos indefinidos considerados (es decir, excluyendo a los discapacitados y a los fijos discontinuos), cifra que se mantiene muy estable a lo largo de los tres años estudiados.

En el caso de los contratos ordinarios, el peso de las cuatro ramas señaladas es ligeramente inferior a la media, pero la cifra se acerca al 70% en el caso de los contratos bonificados para jóvenes varones y para mujeres. Las conversiones también se encuentran algo por debajo de la

media, aunque sin grandes diferencias, salvo en el caso de las conversiones bonificadas en el periodo más reciente, lo que se debe, como ya se ha mencionado, a que a partir de 2007 las conversiones sólo puede realizarse con bonificación en el caso de los contratos formativos. El comercio prácticamente desaparece de estas conversiones y los sectores industriales adquieren un peso mucho mayor, llegando a representar el 38% las cuatro agrupaciones de industria ligera, metal, instituciones financieras y el residuo de otros sectores, cifra muy superior a la media de todos los contratos, que es de apenas el 20%.

Gráfico III-9. Distribución por ramas de actividad de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

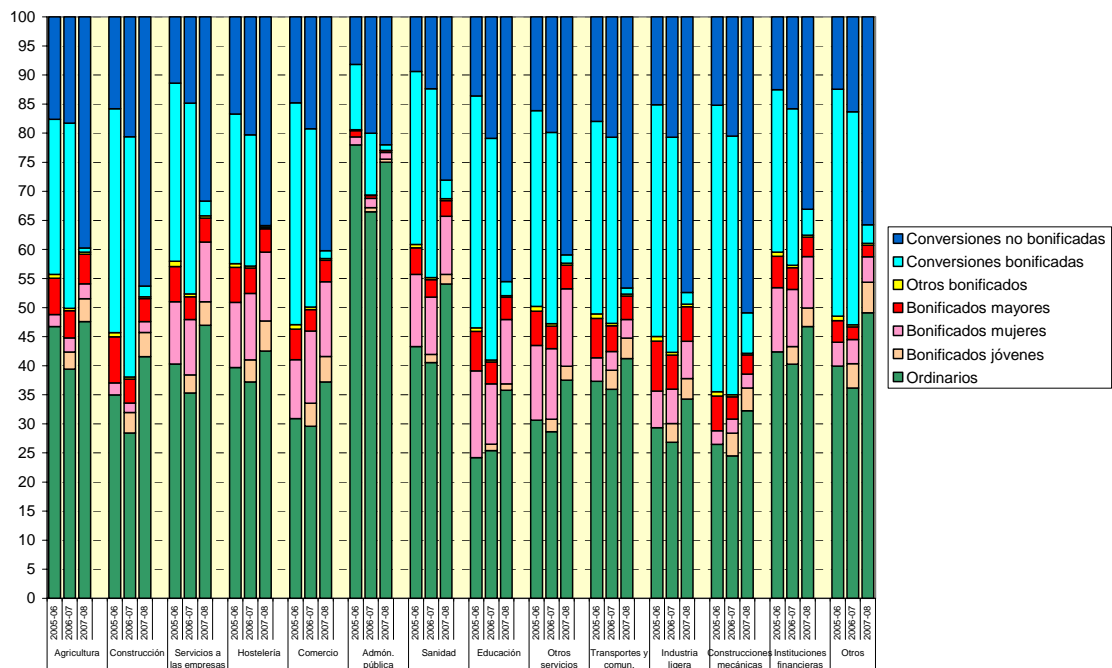


Si se analizan los datos en sentido horizontal, es decir, considerando la distribución por tipos de contrato dentro de cada una de las catorce ramas o grupos de ramas consideradas, datos que aparecen representados en el Gráfico III-10, y dejando a un lado el sector de administración pública, por sus especiales características, destaca el fuerte recurso a las conversiones de la construcción y en los sectores industriales. En el caso de la construcción, las conversiones representaron entre el 55 y el 60% de todos los contratos indefinidos, cifra que disminuyó lógicamente en el

periodo más reciente; en el caso del comercio las cifras fueron similares en el periodo anterior a la reforma, aunque disminuyeron al 50% en el año posterior a la reforma (y más todavía en el periodo más reciente). Con todo, en el sector del metal (construcciones mecánicas), el peso de las conversiones se acerca al 65%, siendo el sector en el que mayor peso tiene esta modalidad contractual. Y en la industria ligera el porcentaje también supera a la media de todos los sectores. Esto último también sucede en las ramas de la educación, los transportes y las comunicaciones y los otros servicios.

El uso de los contratos bonificados, en conjunto, es más alto e los servicios a las empresas, la hostelería, los otros servicios y las instituciones financieras y mucho menor en la agricultura, la construcción (incluso después de que se volviera a introducir la bonificación de jóvenes varones en la reforma de 2006).

Gráfico III-10. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ramas de actividad, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



Por último, el peso de contratos ordinarios es mayor que la media en la agricultura, la sanidad, la hostelería y los servicios a las empresas, y claramente inferior en la Educación, Otros servicios, Industria (ligera y metal) y Construcción.

Para completar el análisis, y como en casos anteriores, el Cuadro III-8 presenta el porcentaje de contratos acogidos el menor despido, desagregando por tipo de contrato y ramas de actividad. Destaca el sector de servicios a las empresas, en el que los porcentajes de recurso al menor despido son más bajos que la media de todos los sectores en todos los tipos de contrato, salvo las conversiones bonificadas. En el otro extremo, destacan los sectores industriales, sobre todo la industria del metal, en las que el uso del menor despido es mayor que la media en prácticamente todos los tipos de contratos y periodos considerados.

En el caso de la hostelería, el recurso al menor despido tiene una menor incidencia que la media cuando se trata de conversiones, algo que también sucede en los "otros servicios", con la diferencia de que en este último sector el recurso al menor despido también es menor en el caso de los contratos bonificados para mujeres. En el resto de los sectores, no se aprecian pautas destacables.

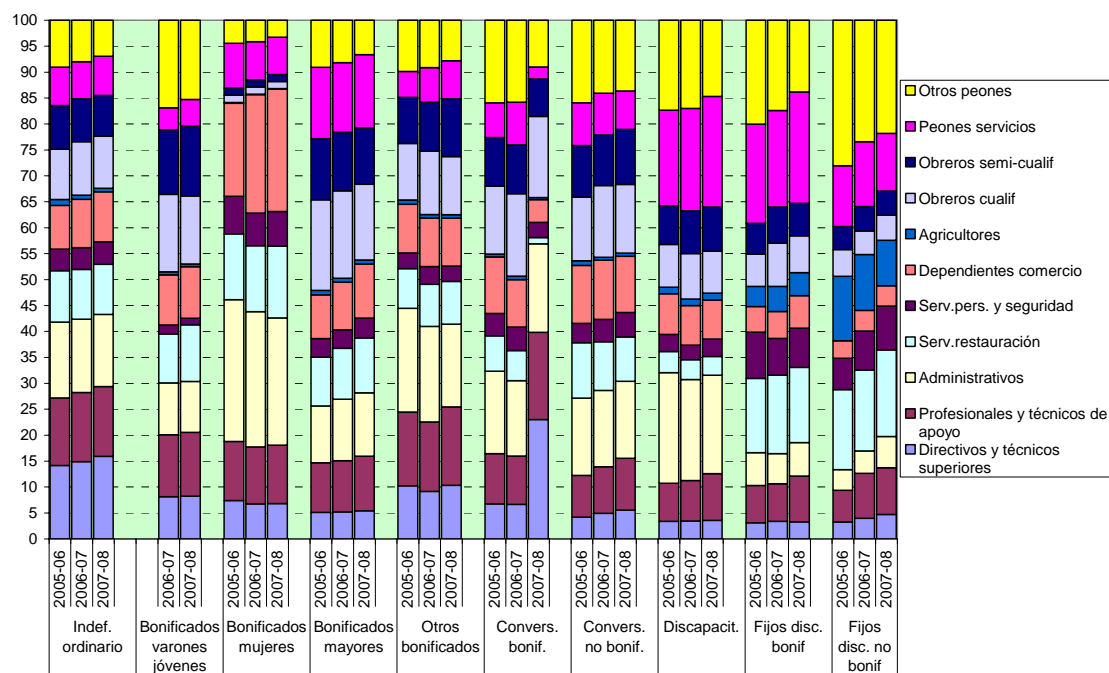
Cuadro III-8. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y rama de actividad (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

		Agri- cultura	Construcción	Servicios a las empr.	Hoste- lería	Comer- cio	Admón. pública	Sanidad	Educa- ción	Otros servi- cios	Transp. y comun.	Industria ligera	Construcc. mecánicas	Instit. financ.	Otros	Total
Ordinario	2005-06	4,13	4,94	4,61	6,89	5,89	1,58	3,61	6,33	5,81	3,84	6,24	6,33	6,51	5,05	5,47
	2006-07	4,25	4,75	4,26	6,09	6,07	1,85	5,11	6,78	7,96	4,20	6,37	6,09	5,74	4,08	5,41
	2007-08	3,66	4,14	3,35	5,40	6,16	1,21	3,74	6,34	7,84	3,58	5,51	5,12	6,46	3,15	4,92
Bonificados varones jóvenes	2006-07	89,42	89,55	81,60	86,94	83,85	92,31	87,91	82,07	87,37	86,41	91,71	90,66	84,31	85,29	85,98
	2007-08	90,22	90,21	79,00	88,45	86,03	92,00	93,20	83,92	88,92	85,97	91,87	93,11	86,77	82,98	86,58
Bonificados mujeres	2005-06	54,83	54,21	52,32	57,89	61,14	47,96	53,27	52,08	63,77	61,53	56,23	58,56	56,98	61,65	57,89
	2006-07	51,01	53,41	53,62	56,83	50,87	64,45	54,19	51,20	61,16	56,50	54,56	57,72	56,08	57,85	54,00
	2007-08	54,28	50,16	51,04	57,69	51,26	50,30	55,50	49,70	60,29	54,63	51,51	53,21	56,35	54,68	53,41
Bonificados mayores	2005-06	88,49	89,14	84,86	88,60	89,04	82,43	89,11	88,16	85,57	88,12	89,92	88,64	86,53	88,60	88,12
	2006-07	90,66	89,58	85,58	88,38	90,29	80,00	88,70	89,85	87,48	86,48	90,50	89,91	87,80	88,95	88,75
	2007-08	90,39	90,81	84,69	90,02	90,55	82,61	91,40	89,89	86,98	86,55	91,74	91,06	88,24	90,43	89,26
Otros bonificados	2005-06	66,67	68,38	64,27	69,15	68,42	69,57	67,60	71,63	70,43	68,48	68,44	69,35	68,67	68,29	68,11
	2006-07	77,50	76,73	74,94	72,86	74,07	84,62	64,05	73,01	76,57	76,64	80,65	86,81	76,46	75,23	75,55
	2007-08	79,55	77,38	76,33	73,01	78,60	60,00	83,44	69,08	76,19	74,83	80,28	87,95	78,45	79,01	77,43
Conversiones bonificadas	2005-06	6,03	15,48	13,82	1,11	3,47	25,19	12,49	8,61	5,85	6,56	5,25	10,59	8,20	11,43	7,79
	2006-07	64,84	69,65	66,51	60,59	65,18	47,88	66,73	67,31	64,72	66,43	69,39	70,69	65,29	68,00	66,63
	2007-08	80,98	76,03	80,58	73,96	79,92	80,14	75,85	68,34	74,40	71,02	78,06	77,55	80,54	74,82	77,40
Conversiones no bonificadas	2005-06	1,49	4,15	2,93	0,38	1,06	6,47	3,13	1,77	1,09	2,16	2,21	5,49	1,47	4,98	2,14
	2006-07	49,97	49,84	49,31	47,72	51,44	37,36	47,39	52,24	50,62	52,14	57,30	59,02	52,39	55,67	51,38
	2007-08	53,99	52,67	49,21	50,01	53,74	35,27	50,79	51,93	51,55	54,37	59,18	61,11	54,63	57,88	53,47

2.4.4. Ocupación

La última dimensión que se va a considerar se refiere a las ocupaciones para las que se usan los contratos. Esta variable ha sido agrupada en once valores, que corresponden al primer dígito de la CNO-94, con dos desagregaciones añadidas en el caso de los peones (sub-grupo 9) y en el caso de los trabajadores de los servicios (sub-grupo 5) y una agregación de los dos primeros sub-grupos. Hechas estas precisiones, el Gráfico III-11 presenta la distribución de los distintos tipos de contratos indefinidos desagregados por ocupaciones.

Gráfico III-11. Distribución por ocupaciones de los contratos indefinidos, por tipo de contrato y periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

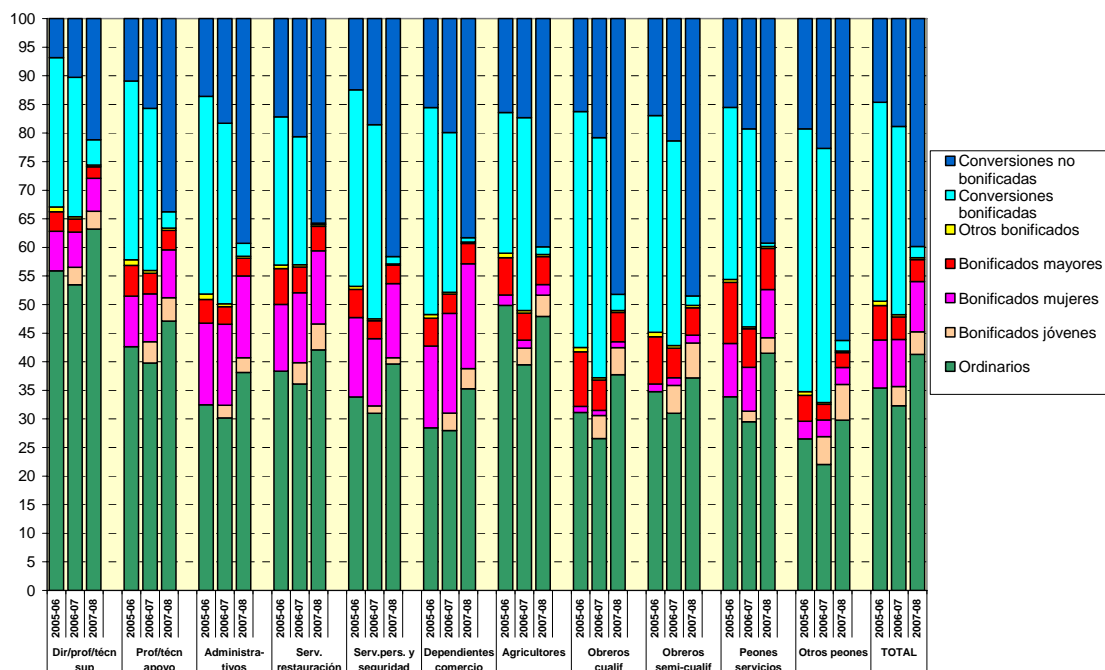


Si agrupamos las dos primeras categorías como ocupaciones cualificadas, las cuatro siguientes como semi-cualificadas no manuales y las cinco últimas como manuales, se observa que los contratos ordinarios destacan por ser los que en mayor medida dan contrato a ocupaciones cualificadas, con una cifra del 30%. La cifra correspondiente a los contratos bonificados para varones jóvenes se sitúa en el 20% y las de los contratos bonificados para mujeres y mayores y las conversiones, apenas superan el

15%, si bien, por las razones ya mencionadas del cambio normativo, las conversiones bonificadas del periodo más reciente corresponden a ocupaciones cualificadas en una proporción del 40%. En el otro extremo, el de las ocupaciones manuales, destaca el peso que tienen estas ocupaciones en las conversiones y en los contratos bonificados de varones jóvenes y mayores, siendo notablemente inferior en el caso de los ordinarios y mucho menor en el caso de los contratos bonificados para mujeres, lo cual está relacionado con la segregación ocupacional por sexo más que con alguna característica destacable del tipo de contrato.

Considerando los datos de forma horizontal, el Gráfico III-12 presenta la distribución por tipo de contrato de los contratos realizados en cada una de las ocupaciones. Como ya se ha señalado anteriormente, uno de los rasgos más destacados de este gráfico es el aumento del peso de los contratos ordinarios en el periodo más reciente en todas las ocupaciones, alcanzando un peso claramente superior al registrado en el año anterior a la reforma en todas las ocupaciones salvo los agricultores. Por otra parte, se observa que en las ocupaciones manuales el peso de las conversiones es mayor que en las no manuales

Gráfico III-12. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos realizados en las distintas ocupaciones, por periodos de doce meses, junio de 2005-mayo de 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)



Por último, el Cuadro III-9 presenta el porcentaje de contratos que se han acogido al menor despido, desagregando en función de la ocupación y el tipo de contrato. Destacan los peones de los servicios, que es la ocupación en la que menos se recurre al menor despido cualquiera que sea el tipo de contrato, aunque sobre todo las diferencias son más elevadas en los contratos bonificados para mujeres. También es menor el recurso al menor despido en las otras ocupaciones vinculadas al sector de los servicios, destacando en esta ocasión las conversiones como el tipo de contrato en el que menos se recurre al menor despido.

En el otro extremo, los profesionales de apoyo, los administrativos, los agricultores, los obreros cualificados y los otros peones son las ocupaciones en las que más se usa el menor despido. En una situación intermedia se sitúan los dependientes en cuyo caso se usa menos el menor despido en las conversiones pero más en los contratos bonificados.

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

Cuadro III-9. Porcentaje de contratos indefinidos acogidos a las DAP 1ª de la ley 12/2001, por tipo de contrato (excluidos discapacitados y fijos discontinuos) y ocupación (Fuente: SPEE, microdatos de contratos)

		Directivos y técnicos superiores	Profesionales y técnicos de apoyo	Administrativos	Servicios restauración	Serv. pers. y seguridad	Dependientes comercio	Agricultores	Obreros cualif	Obreros semi-cualif	Peones servicios	Otros peones	TOTAL
Ordinarios	2005-06	3,92	5,64	5,74	6,77	4,09	6,57	4,10	5,72	5,22	4,63	6,20	5,47
	2006-07	3,49	5,14	6,08	6,49	5,63	6,72	4,42	5,68	4,88	5,36	5,65	5,41
	2007-08	3,02	4,39	5,84	6,05	5,72	7,29	3,69	5,14	3,95	4,22	4,77	4,92
Bonificados varones jóvenes	2006-07	86,65	87,36	84,85	85,39	69,06	77,54	90,54	89,92	89,37	78,75	87,92	85,98
	2007-08	85,96	88,65	85,75	86,07	85,25	79,66	89,04	91,13	90,47	70,62	88,76	86,58
Bonificados mujeres	2005-06	54,83	58,98	60,17	59,61	60,08	62,98	53,10	53,77	59,46	38,40	55,93	57,89
	2006-07	57,04	57,15	58,52	58,16	60,05	46,53	59,30	56,98	55,97	38,99	56,31	54,00
	2007-08	56,60	55,99	58,38	58,93	57,94	46,23	55,25	53,41	56,70	36,91	54,68	53,41
Bonificados mayores	2005-06	85,88	88,19	86,73	88,62	87,09	88,97	85,75	90,15	89,77	86,23	87,17	88,12
	2006-07	87,39	90,33	87,06	88,26	86,96	90,00	90,09	90,72	88,41	87,92	87,73	88,75
	2007-08	87,65	90,11	88,40	90,06	89,36	90,21	91,67	91,59	88,65	86,45	89,53	89,26
Otros bonificados	2005-06	63,69	67,70	67,66	69,26	62,89	77,84	65,63	67,67	65,25	67,59	69,26	68,11
	2006-07	73,61	79,95	76,11	73,81	72,28	77,39	83,05	78,01	74,16	67,57	74,22	75,55
	2007-08	81,66	79,61	77,68	74,30	69,07	78,07	72,73	77,46	76,37	71,82	79,96	77,43
Conversiones bonificadas	2005-06	15,27	7,98	8,14	1,05	6,96	2,40	9,59	12,25	5,99	8,81	7,83	7,79
	2006-07	67,72	67,32	66,87	60,94	65,04	64,26	67,25	69,43	67,49	64,24	67,34	66,63
	2007-08	77,58	79,12	78,63	72,93	77,46	75,94	81,76	78,23	76,14	62,96	75,79	77,40
Conversiones no bonificadas	2005-06	2,90	1,58	1,75	0,29	1,88	0,70	1,84	4,15	2,46	2,61	2,94	2,14
	2006-07	51,43	51,93	52,96	47,99	50,13	49,75	52,12	52,21	53,76	47,23	53,17	51,38
	2007-08	52,28	53,56	53,74	50,00	51,80	53,21	55,22	54,83	55,47	48,10	56,46	53,47

3. El acceso a los distintos tipos de contrato: análisis multivariante

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

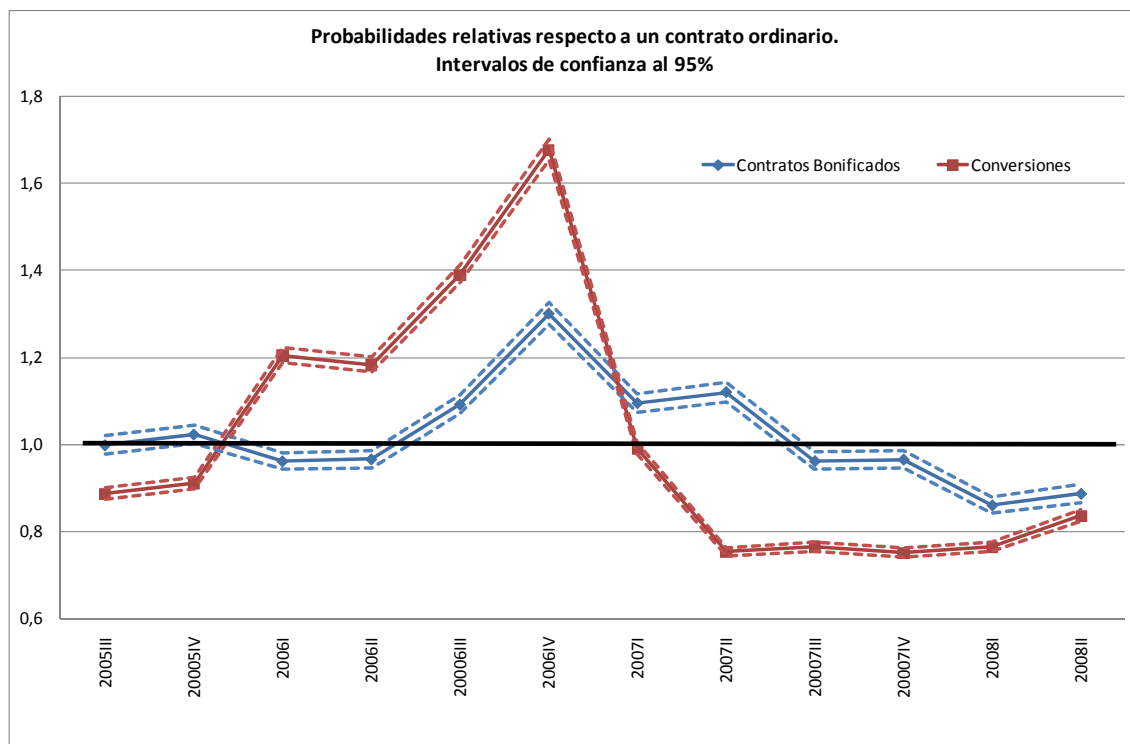
3.1. La probabilidad de acceder a los distintos tipos de contratos

A lo largo del análisis presentado en este capítulo, se ha considerado una variedad de tipos de contratos indefinidos. En la clasificación más agregada, los tipos de contrato considerados han sido tres: los ordinarios, los bonificados (que en ocasiones se han desagregado) y las conversiones (desagregadas en bonificadas y no bonificadas). Las variables utilizadas como explicativas son las que se han utilizado a lo largo del capítulo: sexo, grupos de edad, nivel de estudios, comunidad autónoma del centro de trabajo, tipo de empresa, tamaño de la empresa, rama de actividad y ocupación. Además, un aspecto importante del análisis es el momento en el que se realiza el contrato, así, se ha dividido el periodo de observación en 13 trimestres que van de junio de 2005 a mayo de 2008. Por tanto, el primer trimestre del que se disponen datos es el segundo trimestre de 2005 (sólo se disponen de los datos para el mes de junio) y el último trimestre de observación es el segundo trimestre de 2008 (para los meses de abril y mayo). Por último, se ha incluido la variable variación regional del empleo para descontar los efectos de las variaciones del ciclo económico.

Los resultados completos de este análisis multinomial se presentan en el Cuadro III-16 del anexo y a continuación se van a resaltar los más relevantes. Comenzando por el análisis de la evolución temporal de los tipos de contratos indefinidos, en el Gráfico III-13 se presentan los resultados del análisis multinomial de la probabilidad relativa de tener un contrato bonificado o uno de conversión frente a la probabilidad de tener un contrato

indefinido ordinario para cada uno de los trimestres presentes en la muestra, en total 13 trimestres que empiezan en el segundo trimestre de 2005 (mayo de 2005) y acaban en el segundo trimestre de 2008 (junio de 2008). Así, en rojo, se muestra la serie de las probabilidades relativas de las conversiones y en azul las probabilidades relativas de los contratos bonificados. En ordenadas se muestra la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato bonificado o una conversión frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato indefinido ordinario y en abscisas los trimestres. Por tanto, cuando para un determinado trimestre la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato bonificado o conversión es mayor que la probabilidad de que se haya realizado un contrato ordinario el valor en ordenadas será mayor que 1 y 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 ordenadas será menor que 1. Finalmente, si la probabilidad relativa de que se haya realizado contratos bonificados o conversiones frente a los contratos ordinarios, en un determinado trimestre, no es significativamente distinta, el punto de ordenadas será igual a 1 y estará sobre la línea que se ha aparece en negro más intenso. Junto a cada una de las series de las probabilidades relativas aparecen los intervalos de confianza estimados al 95 por ciento.

Gráfico III-13. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por trimestres (Categoría de referencia: II trimestre de 2005)



A la vista de los resultados que se presentan en el Gráfico III-13 cabe destacar que en el caso de las conversiones los efectos de la reforma son claros. Durante los trimestres comprendidos durante el periodo especial de bonificación de las conversiones establecido en la reforma, de julio de 2006 a diciembre de 2007, las probabilidades relativas son significativamente mayores que 1 y, especialmente elevadas en el último trimestre del año 2006. A partir de ese momento, caen por debajo de 1, reflejando la ausencia de bonificaciones y el posible adelanto temporal de algunas de ellas para poder acogerse al período extraordinario de bonificaciones.

Algo menos claros resultan los efectos de la reforma sobre los contratos bonificados porque, pese a seguir vigentes a partir del tercer trimestre de 2007, la probabilidad relativa ha caído por debajo de 1 a partir del tercer trimestre de 2007. En este caso, parece observarse un efecto transitorio inicial tras la aprobación de la reforma, que no se explica como en el caso de las conversiones por la existencia de un período extraordinario de bonificaciones, pero una reducción posterior que podría estar reflejando

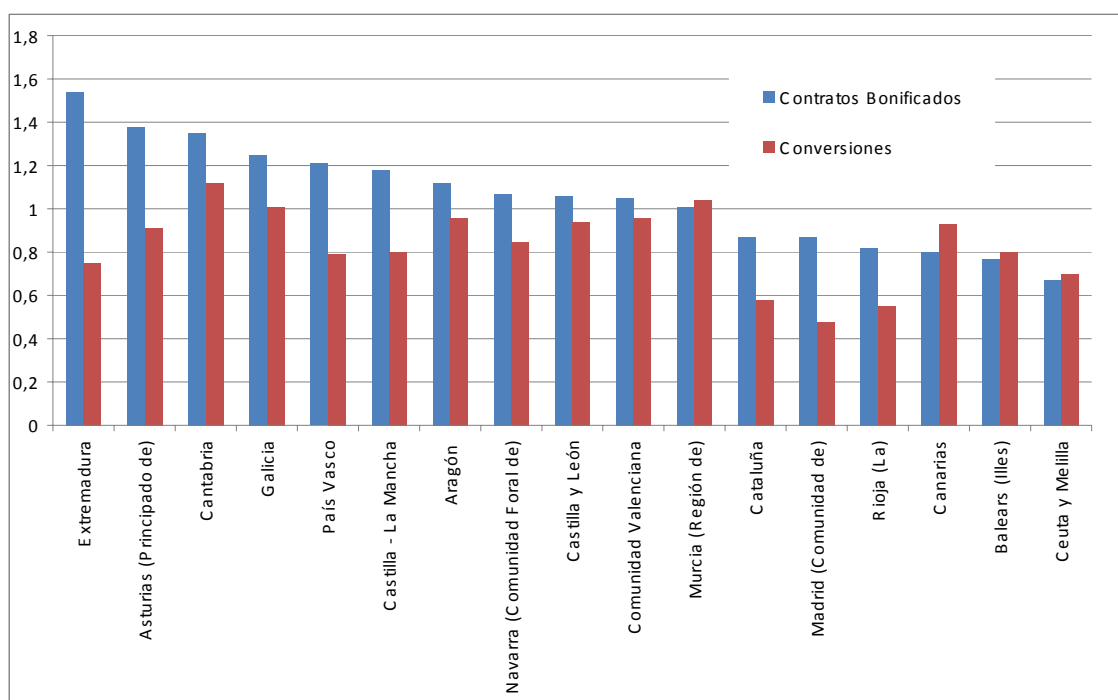
la falta de efectividad de los cambios en el sistema de bonificaciones introducidos en la reforma a la hora de incentivar la contratación indefinida.

En cuanto al resto de las variables explicativas incluidas en el Cuadro III-16 del anexo, se aprecia que por edades, 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 sexos, las mujeres muestran una probabilidad relativa claramente superior de tener un contrato bonificado o una conversión que un contrato indefinido ordinario. También se observan diferencias claras en función de nivel de estudios alcanzados. En general, a mayor nivel de estudios se observa una menor probabilidad de tener un contrato bonificado o una conversión frente a un contrato ordinario. Sólo aquellos con estudios primarios o con secundarios incompletos muestran una menor probabilidad relativa de acceder a un contrato indefinido ordinario que aquellos sin estudios. Y para los universitarios, únicamente en el caso de las conversiones se aprecia una mayor probabilidad relativa frente a los contratos indefinidos ordinarios.

En el Gráfico III-14 se presentan en columnas las probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o conversión frente a la probabilidad de tener un contrato indefinido ordinario en las distintas comunidades autónomas, con la salvedad de la comunidad de Andalucía que se ha tomado como categoría de referencia. Para simplificar el análisis, las comunidades aparecen ordenadas, de mayor a menor, en relación con el valor que toma la probabilidad relativa de acceder a un contrato bonificado. De este modo, podemos distinguir entre aquellas regiones en las que la probabilidad de acceder a un contrato indefinido ordinario es claramente superior a la probabilidad de acceder a un contrato bonificado como Baleares, Cataluña, Madrid, Canarias o la Rioja y aquellas en las que la probabilidad de acceder a un contrato bonificado es superior a la probabilidad de acceder a un contrato ordinario: Asturias, Cantabria, Galicia, 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 cuanto menor sea el salario. Para las conversiones se observa que sólo dos regiones, Cantabria y la región de Murcia presentan una probabilidad relativa superior de tener una conversión frente a un contrato ordinario, en relación con la región de referencia (Andalucía).

Gráfico III-14. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por Comunidades Autónomas (Categoría de referencia: Andalucía)

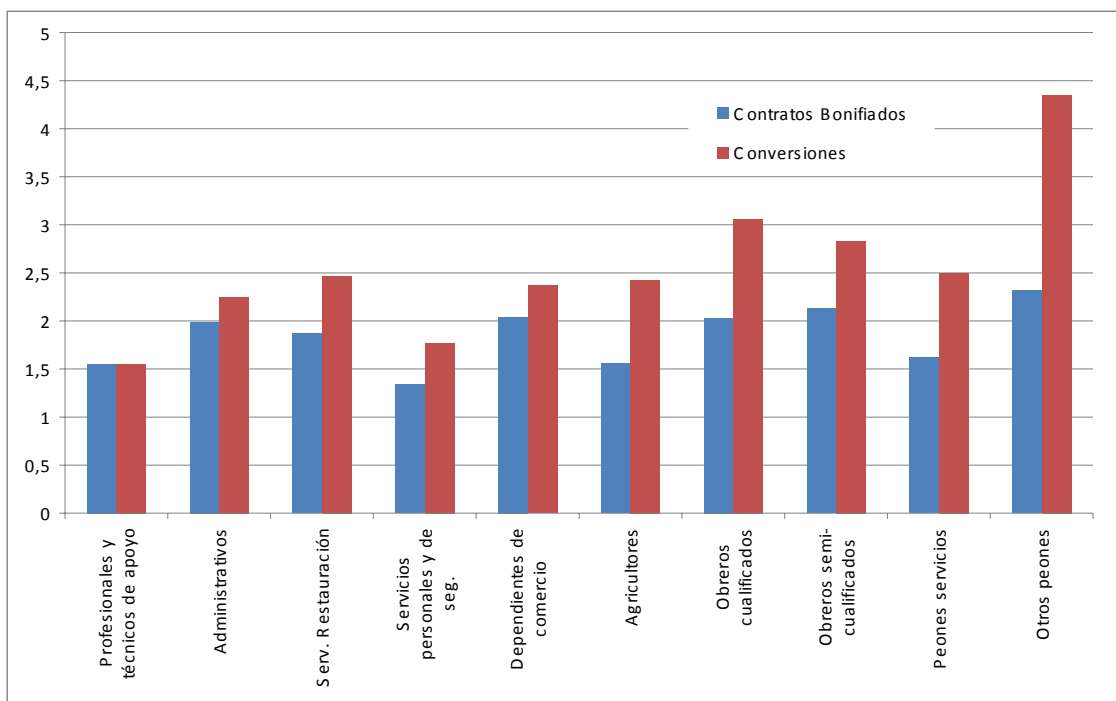


Cuando se observan las diferencias en las probabilidades relativas para las diferentes ramas de actividad, cabe destacar que sólo en la Administración Pública se da una probabilidad menor que en la agricultura, categoría de referencia, de acceder a un contrato bonificado o a una conversión que a un contrato indefinido ordinario. Por contraste, cabe destacar las altas las probabilidades de acceder a un contrato ordinario o una conversión en la educación, sanidad u otros servicios que duplican las de la categoría de referencia. El tamaño del centro de trabajo es una

variable especialmente interesante por la relación tan dispar que mantiene esta variable con la probabilidad de acceder a un contrato bonificado o a una conversión frente a un contrato indefinido. Así, mientras que la probabilidad de acceder a un contrato bonificado, en general, parece descender con el tamaño de la empresa y para cualquier tamaño superior al de referencia (0 a 4 trabajadores) se observa una menor probabilidad de acceso a los contratos bonificados frente a los indefinidos ordinarios. En el caso de las conversiones, la categoría de referencia muestra una menor probabilidad relativa de acceder a un contrato indefinido, aunque también se observa que la probabilidad de acceder a una conversión también disminuye con el tamaño.

Por último, en el Gráfico III-15 se observan las grandes diferencias que se dan entre las diferentes ocupaciones a la hora de acceder a un contrato indefinido ordinario sobre todo en el caso de las conversiones. La categoría otros peones presenta una probabilidad relativa cuatro veces mayor de acceder a una conversión que la categoría de referencia, los directivos. Estas diferencias, aunque menores, también se observan en el caso de los contratos bonificados, donde los, ya mencionados, otros peones, administrativos, dependientes de comercio y obreros semi-cualificados muestran una probabilidad relativa de acceder a un contrato bonificado que duplican a la de la categoría de referencia.

Gráfico III-15. Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión respecto a un contrato ordinario por ocupaciones (Categoría de referencia: directivos)



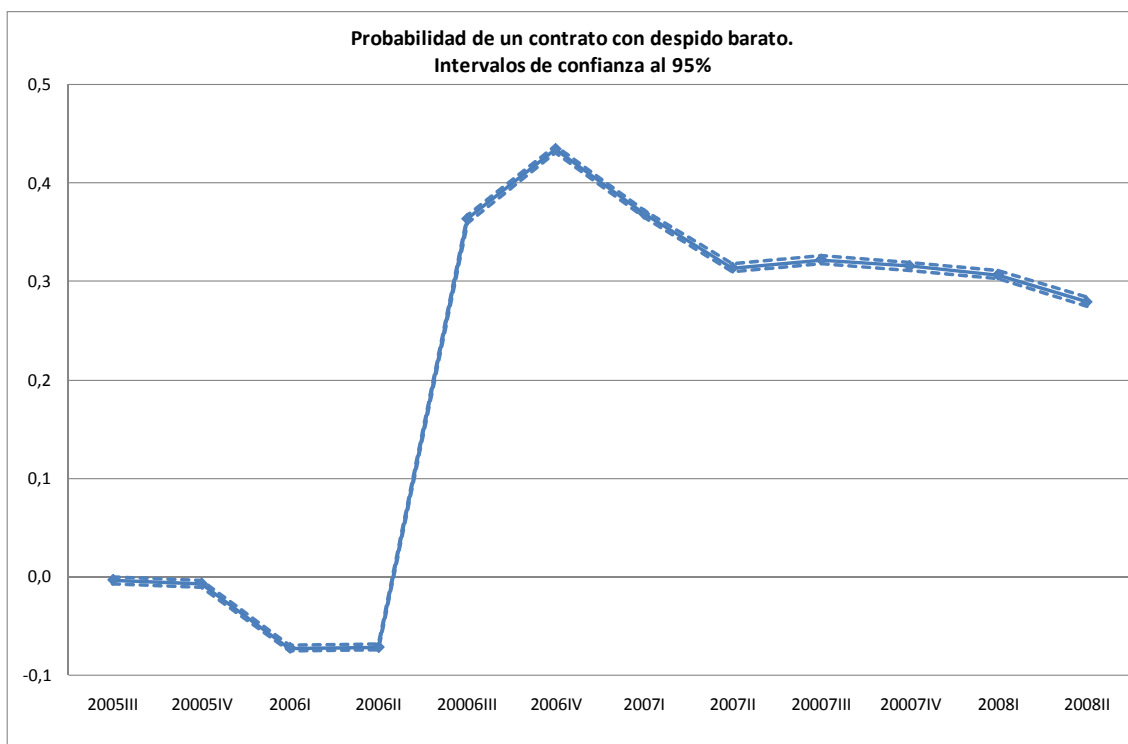
3.2. La probabilidad de acogerse al menor despido

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

En el Gráfico III-16 se presentan los cambios marginales en la probabilidad de firmar un contrato con menor despido a lo largo de los trimestres de la muestra. Como cabría esperar, con el desarrollo de la reforma, en el tercer trimestre y cuarto trimestre de 2006, la probabilidad de firmar un contrato con menor despido aumenta considerablemente. La reforma ha incrementado la probabilidad de que los contratos indefinidos se acojan al despido de 33 días, frente a los 45 días por año de los contratos ordinarios, como resultado de la ampliación del colectivo de trabajadores que se pueden acoger a este tipo de despido. No obstante, desciende moderadamente en el primer y segundo trimestre de 2007 y a partir de entonces se observa cierta estabilidad en la probabilidad de firmar un menor despido, aunque sigue siendo superior a la observada antes de la entrada en vigor de la reforma.

En cuanto a la incidencia del menor despido entre los distintos tipos de trabajadores, los resultados que se muestran en el Cuadro III-17 del anexo reflejan, en general, las posibilidades que se recogen en la ley para realizar este tipo de contratos para diferentes colectivos de trabajadores. Así, por edades, sólo los mayores de 45 años tienen una probabilidad mayor que los jóvenes, entre 16 y 29 años, de haber firmado un contrato con menor despido. Los contratos indefinidos con menores costes de despido son también más frecuentes entre las mujeres. Y menos frecuentes en la medida que aumenta el nivel de estudios.

Gráfico III-16 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido por trimestres (Categoría de referencia: II trimestre de 2005)



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

Por ramas de actividad, sólo la Administración pública presenta una probabilidad menor que la agricultura a la hora de haber firmado un contrato con menor despido. Un mayor tamaño también parece reducir la probabilidad de firmar un contrato con menor despido, si bien pertenecer a un centro de trabajo con un tamaño entre 100 y 249 es la única categoría que muestra una probabilidad superior de menor despido que la categoría de referencia (de 0 a 4 trabajadores).

4. Seguimiento longitudinal de las personas contratadas

4.1. Datos básicos

El objeto de esta evaluación, como se ha explicado, consiste en intentar determinar en qué medida los contratos bonificados son más o menos estables que los que no lo son, intentando diferenciar entre los firmados antes y después de la reforma de 2006.

Para llevar a cabo esa evaluación, el análisis no debe centrarse únicamente en los contratos, como se ha hecho en el apartado anterior, sino que debe realizarse un seguimiento de las personas. El número total de personas que firmaron alguno de los 54.892.213 contratos registrados en el periodo de 36 meses considerado ascendió a 13.022.808. Pero para este estudio, tal y como se ha comentado, el interés se centra en las personas que firmaron algún contrato indefinido. El Cuadro III-10 presenta la distribución de las personas según el número de contratos indefinidos firmados. El cuadro también presenta los datos correspondientes a cada uno de los tres subperiodos que van de junio a mayo de cada uno de los años considerados. Como se ve, en un periodo de 12 meses, hubo unos 8 millones de personas que fueron contratadas, pero considerando el periodo conjunto de 36 meses, el número fue de algo más de 13 millones solamente, lo que se debe, evidentemente, al solapamiento existente entre las personas en los distintos periodos considerados.

Cuadro III-10. Distribución de las personas que recibieron algún contrato registrado en los servicios públicos de empleo, según el número de contratos indefinidos firmados, junio 2005-mayo 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos registrados)

Número de contratos indefinidos	Junio 2005/ Mayo 2008	Junio 2005/ Mayo 2006	Junio 2006/ Mayo 2007	Junio 2007/ Mayo 2008
Ninguno	7.807.452	6.201.765	5.979.919	5.878.214
1	4.425.828	1.550.259	2.116.876	1.900.165
2	656.665	60.391	101.867	102.827
3	104.448	4.468	7.946	8.975
4	20.130	682	1.139	1.362
5 o más	8.285	299	451	530
Total	13.022.808	7.817.864	8.208.198	7.892.073
Firmaron algún contrato indefinido	5.215.356	1.616.099	2.228.279	2.013.859
% de los que firmaron algún indefinido	40,05	20,67	27,15	25,52

Las personas que firmaron algún contrato indefinido en el periodo de 36 meses considerado ascendieron a 5.215.356 y constituyen el objeto principal del estudio. Este grupo representa el 40% de todas las personas cuyos contratos se registraron en los servicios públicos de empleo. Considerando cada uno de los tres periodos por separado, se observa que el porcentaje de los que tuvieron un contrato indefinido es menor: 21% en el primero, 27% en el segundo y más de 25% en el tercero. El hecho de que estas cifras sean menores cuando se considera un periodo de 12 meses que cuando se considera uno de 36 se debe, lógicamente, a que los trabajadores que reciben contratos indefinidos tienen menos movilidad y, por lo tanto, se solapan menos de un año a otro. Por otra parte, el incremento de 21 a 27% es interesante pues el segundo periodo corresponde al primer año de funcionamiento de la reforma laboral aprobada en junio de 2006 y que, como se ha dicho, determina la elección de estas fechas. Del mismo modo, el leve descenso que se produce en el periodo más reciente también resulta indicativo de la permanencia de los efectos de la reforma laboral. No debe olvidarse, además, que este último periodo coincide con el final del ciclo expansivo de la economía española.

Como ya se ha dicho, las 5.215.356 personas que firmaron algún contrato indefinido en el periodo comprendido entre junio de 2005 y mayo de 2008 constituyen el centro de atención del presente estudio. Para avanzar en su análisis, es posible clasificarlos en la siguiente tipología:

- sólo han tenido un contrato (evidentemente indefinido) en todo el periodo: 1.420.655 (27,3%); en adelante, este grupo se denominará "Sólo 1 indef";
- han tenido uno o varios contratos temporales, tras los cuales han tenido un único contrato indefinido: 2.038.441 (39,1%); en adelante "Temp→1 Indef";
- han tenido más de un contrato indefinido, el segundo contrato tras el primer indefinido también lo es y el último firmado también lo es: 346.760 (6,6%); en adelante ">1 Indef→Indef";
- han tenido más de un contrato indefinido, el segundo contrato tras el primer indefinido es temporal y el último contrato firmado es indefinido: 280.511 (5,4%); en adelante "Indef→Temp→Indef";
- han tenido varios contratos, entre ellos un único contrato indefinido, y el último es un contrato temporal: 966.732 (18,5%); en adelante, "1 Indef → Temp"
- han tenido más de un contrato indefinido, el segundo contrato tras el primer indefinido también lo es y el último firmado es temporal: 78.614 (1,5%); en adelante "Indef→Indef→Temp";
- han tenido más de un contrato indefinido, el segundo contrato tras el primer indefinido es temporal y el último contrato firmado también es temporal: 83.643 (1,6%); en adelante "Indef→Temp→Indef→Temp".

Lo más destacable de esta tipología es que el 76% de los casos (las cuatro primeras categorías) corresponden a situaciones en las que el último contrato observado (con o sin contratos temporales previos) es indefinido, lo que impide, en primera instancia, calcular su duración real si tras ese contrato los trabajadores no acceden a otro. El cruce con el fichero de demandantes de empleo deberá permitir determinar si estos trabajadores han perdido su empleo y cuando. Se puede suponer que si no aparecen en dicho fichero es que su contrato sigue en vigor a finales de mayo de 2008. De esas cuatro categorías, no obstante, las dos primeras, que además son las más numerosas, son las que pueden considerarse más estables, dado

que en las otras dos el último contrato indefinido se adquiere después de haber perdido otro anteriormente.

Por otra parte, en los datos anteriores, se han incluido todos los contratos indefinidos. Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior, parece razonable excluir del análisis a los discapacitados y a los fijos discontinuos, dado que las características especiales de ambos colectivos exigiría un tratamiento diferenciado y su inclusión puede dar lugar a resultados que no sean fáciles de interpretar y que se deban únicamente a los efectos de composición que conlleva su inclusión. Por esa razón, a partir de ahora no se tendrán en cuenta cuando se analicen los contratos indefinidos.

Hecha esta precisión, el Cuadro III-11 presenta la distribución según la tipología que se acaba de describir y en función del tipo de contrato indefinido inicial, definido de la misma manera que en el apartado anterior, es decir, distinguiendo entre contratos bonificados y no bonificados. El número total de personas, una vez excluidos los discapacitados y los fijos discontinuos, asciende a 4.861.010.

Se observa que la situación de un único contrato indefinido se da con mayor frecuencia cuando el primer contrato observado es un contrato indefinido ordinario (37%) que cuando es un contrato de fomento del empleo (32%); evidentemente, se da en mucha menor medida en el caso de las conversiones y, de hecho, resulta sorprendente que haya contratos en esta categoría, pues se trata de conversiones procedentes de contratos temporales. La explicación radica, evidentemente, en que sólo se están observando los contratos registrados en junio de 2005 o después, por lo que los contratos temporales correspondientes a estas conversiones se habrán celebrado en fechas anteriores.

Cuadro III-11. Distribución de las personas que recibieron algún contrato indefinido en los servicios públicos de empleo, según la pauta de contratación y el tipo del primer contrato indefinido firmado en el periodo considerado, junio 2005-mayo 2008 (Fuente: SPEE, microdatos de contratos registrados)

TIPOLOGÍA DE CONTRATACIÓN	TIEMPO COMPLETO				TIEMPO PARCIAL			
	Ordinarios	Conversiones bonificadas	Iniciales bonificados	Conversiones no bonificadas	Ordinarios	Conversiones bonificadas	Iniciales bonificados	Conversiones no bonificadas
NÚMERO DE PERSONAS								
Sólo 1 indefinido	493.537	317.771	195.085	100.744	109.079	46.384	77.372	17.813
Temp→ 1 indefinido	284.325	402.540	189.641	658.128	83.467	77.544	61.805	157.027
>1 Indef→ Indefinido	108.322	61.042	36.817	40.713	35.021	12.979	13.638	11.967
Indef→Temp→ Indefinido	58.780	65.875	34.252	34.605	24.462	16.368	14.603	10.142
1 Indef → Temporal	177.915	185.013	116.052	141.405	86.320	51.412	63.864	44.670
Indef→Indef→Temporal	20.432	10.875	8.425	8.536	10.603	3.416	4.514	2.792
Indef→Temp→Indef→Temporal	18.734	13.299	9.120	8.899	11.014	4.056	4.918	2.878
Total	1.162.045	1.056.415	589.392	993.030	359.966	212.159	240.714	247.289
PORCENTAJES								
Sólo 1 indefinido	42,47	30,08	33,10	10,15	30,30	21,86	32,14	7,20
Temp→ 1 indefinido	24,47	38,10	32,18	66,27	23,19	36,55	25,68	63,50
>1 Indef→ Indefinido	9,32	5,78	6,25	4,10	9,73	6,12	5,67	4,84
Indef→Temp→ Indefinido	5,06	6,24	5,81	3,48	6,80	7,71	6,07	4,10
1 Indef → Temporal	15,31	17,51	19,69	14,24	23,98	24,23	26,53	18,06
Indef→Indef→Temporal	1,76	1,03	1,43	0,86	2,95	1,61	1,88	1,13
Indef→Temp→Indef→Temporal	1,61	1,26	1,55	0,90	3,06	1,91	2,04	1,16
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
% un único contrato indefinido	66,94	68,18	65,28	76,42	53,49	58,41	57,82	70,70

Por otra parte, considerando las dos primeras categorías del Cuadro III-11, que pueden definirse como las de “estabilidad”, se observa que el porcentaje que representan respecto al total de personas contratadas se aproximan al 70% cuando el primer contrato es indefinido y se sitúan en cifras sensiblemente inferiores cuando es un contrato a tiempo parcial (salvo en el caso de las conversiones no bonificadas). Por otra parte, los mayores porcentajes de indefinidos aparentemente estables se dan en el caso de las conversiones no bonificadas, seguidas de la conversiones bonificadas, los contratos ordinarios y los contratos iniciales bonificados. Debe recordarse, en relación con este resultado, que las conversiones no bonificadas tienen un mayor peso en los periodos más recientes, por lo que el tiempo de observación que se tiene de ellas es claramente inferior al de los demás tipos de contratos.

Esta tipología suscita dos preguntas:

- ¿quiénes son los que no consiguen mantener su primer contrato indefinido?, es decir, quiénes no forman parte de las dos primeras categorías, sin duda las más estables;
- de los que consiguen mantener una situación de estabilidad, ¿quiénes terminan perdiendo su empleo y cuándo?

Naturalmente, en la respuesta a estas preguntas interesa especialmente la posible influencia del tipo de contrato inicial y si el contrato se había acogido o no al menor despido. En los dos epígrafes siguientes, se analizan estas cuestiones.

4.2. Análisis de la probabilidad de conseguir una situación de estabilidad

En este epígrafe se estudia quiénes son los trabajadores que consiguieron una situación de estabilidad en el periodo de tres años considerado. Como se ha dicho, la estabilidad se define como la pertenencia a las dos primeras categorías de la tipología definida. Las variables explicativas se refieren al primer contrato indefinido alcanzado por los trabajadores y la pregunta que se plantea es de qué depende la probabilidad de que los trabajadores acaben en las dos primeras situaciones. El tipo de contrato indefinido inicial considerado se restringe a los trabajadores a tiempo completo, excluidos los discapacitados y los fijos discontinuos, por las razones ya apuntadas. El Cuadro III-12 resume los datos del cuadro anterior, presentando los colectivos que interesa analizar aquí.

Cuadro III-12. Trabajadores estables y no estables según el tipo de contrato inicial (Fuente: Cuadro III-11)

	Estables	No estables	Total	% no estables
Ordinarios	777.862	384.183	1.162.045	33,06
Iniciales bonificados varones jóvenes	65.696	37.317	103.013	36,23
Iniciales bonificados mujeres	164.746	105.619	270.365	39,07
Iniciales bonificados mayores	136.203	52.332	188.535	27,76
Iniciales bonificados otros	18.270	9.449	27.719	34,09
Conversiones bonificadas	720.311	336.104	1.056.415	31,82
Conversiones no bonificadas	758.683	234.107	992.790	23,58
Total	2.641.771	1.159.111	3.800.882	30,50

Los datos del Cuadro III-12 sugieren que existen diferencias significativas en cuanto al porcentaje de personas que alcanzan la situación definida como de "estabilidad", en función del tipo de contrato inicial. Las conversiones no bonificadas son las que menor porcentaje de "no estables" presentan, seguidas de los bonificados mayores y las conversiones bonificadas. Los contratos bonificados de mujeres, jóvenes y otros son los que mayores cifras de inestabilidad presentan.

Las cifras anteriores pueden estar ocultando diversos factores de composición relacionados con distintas variables económicas, que pueden

determinar, más allá del tipo de contrato, la estabilidad o inestabilidad de la vida laboral del trabajador. Además, en algunos casos, los contratos se han iniciado en distintos periodos, lo que influye en una variable como la que se definió de estabilidad, que por definición tiene una dimensión temporal muy determinante.

Por estas razones, es necesario realizar un análisis multivariante que intente controlar el efecto que producen esas otras variables en la probabilidad de alcanzar una situación de estabilidad como la que se ha definido. Para ello, se ha estimado una regresión logística de la probabilidad de estar en situación de estabilidad, considerando como variables explicativas, además del tipo de contrato tal y como se ha definido en el cuadro anterior, el hecho de que se haya acogido al menor despido, el sexo, la edad, el nivel de estudios, la comunidad autónoma del centro de trabajo, la ocupación, la rama de actividad, el número de trabajadores del centro de trabajo y el tipo de empresa. Los valores de todas estas variables son los referidos al contrato indefinido inicial, a partir del cual se analiza la consecución o no de la "estabilidad". Se han realizado dos estimaciones, una con todos los contratos y otra restringiendo el momento de la entrada a los años 2005 y 2006, para ampliar el tiempo de observación relativo a la variable de estabilidad.

El Cuadro III-13 contiene los resultados de los modelos estimados, relativos a las variables más significativas. El Cuadro III-18 del Anexo contiene los resultados completos de las estimaciones. Los resultados mostrados sugieren que las conversiones, tanto bonificadas como no bonificadas, son las que mayor probabilidad tienen de acceder a la situación que se ha definido como de "estabilidad". Este resultado es igualmente válido cuando se considera todo el periodo de observación (hasta mayo de 2008) y cuando se considera únicamente el periodo anterior a 2007, de tal manera que la reforma de 2006 parece que no afectó de forma significativa al resultado de estabilidad de los distintos tipos de contrato. Los contratos bonificados de mujeres y los de varones jóvenes parecen ser los más inestables, mientras que las conversiones bonificadas son más estables que las no bonificadas, situándose los contratos ordinarios en una posición intermedia.

Cuadro III-13. Regresión logística de la probabilidad de acceder a una situación de "estabilidad" (Fuente: registro de contratos, véase cuadros anteriores)

	Todo el periodo			Antes de 2007		
	Coficiente	Prob.relativa	Sign	Coficiente	Prob.relativa	Sign
TIPO DE CONTRATO INICIAL						
Ordinarios(&)						
Bonificados varones jóvenes	-0,28	0,75	**	-0,22	0,81	**
Bonificados mujeres	-0,34	0,71	**	-0,29	0,75	**
Bonificados mayores	-0,13	0,88	**	-0,12	0,89	**
Otros bonificados	-0,08	0,93	**	-0,06	0,95	**
Conversiones bonificadas	0,40	1,49	**	0,40	1,49	**
Conversiones no bonificadas	0,22	1,25	**	0,07	1,08	**
MENOR DESPIDO						
No (&)						
Sí	-0,22	0,80	**	-0,27	0,76	**
TAMAÑO MUESTRAL	3.800.230			2.084.465		

(&) categoría de referencia

** significativo al 99%; * significativo al 95%

La otra variable considerada es el uso o no del menor despido. Se observa que los contratos acogidos al menor despido son, como cabía esperar, más inestables que los que se realizan con un despido más alto. Este resultado se mantiene cuando se consideran solamente los datos anteriores a 2007.

4.3. Análisis de la probabilidad de perder la situación de estabilidad

En el caso de los trabajadores que alcanzaron una situación de estabilidad, se puede analizar cuántos de aquéllos han perdido su empleo y han pasado a formar parte de los demandantes de empleo y el tiempo estimado que ha tardado en producirse esa pérdida de empleo, que puede considerarse una aproximación de la duración del contrato considerado. El Cuadro III-14 presenta la distribución de los trabajadores que, tras alcanzar una situación que puede denominarse de "estabilidad", acabaron perdiendo su empleo, entendiendo esa pérdida por el hecho de aparecer en alta como demandante en los servicios públicos de empleo.

Cuadro III-14. Distribución de los trabajadores indefinidos “estables” según que se inscriban posteriormente o no como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo (Fuente: cruce de los ficheros de contratos y demandantes de empleo)

Tipo de contrato inicial	No aparecen como demandantes	Sí aparecen como demandantes	Total	% que aparecen como demandantes
Ordinarios	709.983	67.879	777.862	8,73
Iniciales bonificados varones jóvenes	57.693	8.003	65.696	12,18
Iniciales bonificados mujeres	137.500	27.246	164.746	16,54
Iniciales bonificados mayores	110.584	25.619	136.203	18,81
Iniciales bonificados otros	15.013	3.257	18.270	17,83
Conversiones bonificadas	657.703	62.608	720.311	8,69
Conversiones no bonificadas	704.132	54.551	758.683	7,19
Total	2.392.608	249.163	2.641.771	9,43

Como puede observarse en el Cuadro III-14, el porcentaje de los trabajadores estables que aparecen posteriormente como demandantes de empleo es relativamente bajo, aunque es claramente superior (1 de cada 6) en el caso de los contratos iniciales bonificados. El menor porcentaje de las conversiones no bonificadas tiene que ver, como se ha señalado repetidamente, con el hecho de que adquieren mayor presencia en los momentos recientes. No es posible saber, con los datos utilizados, si estos trabajadores están cobrando prestaciones por desempleo, pero cabe presumir que muy probablemente sí lo estarán, al menos en el primer momento tras la pérdida del empleo.

El análisis que se va a realizar es una regresión multivariante de la probabilidad de aparecer como demandante de empleo, en un intento de delimitar si estas diferencias brutas entre los distintos tipos de contratos se mantienen cuando se tienen en cuenta las características de los contratos. Dado el elevado porcentaje de personas que se supone que siguen de alta (lo que implica una elevada “censura por la derecha”), no parece razonable estimar un posible modelo de duración. El Cuadro III-15 presenta los resultados relativos a las variables más significativas, mientras que el Cuadro III-19 del Anexo del capítulo contiene los resultados completos de la regresión estimada.

Cuadro III-15. Regresión logística de la probabilidad de perder la situación de "estabilidad" (Fuente: registro de contratos, véase cuadros anteriores)

	Todo el periodo			Antes de 2007		
	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	Coeficiente	Prob.relativa	Sign
TIPO DE CONTRATO INICIAL						
Ordinarios(&)						
Bonificados varones jóvenes	0,63	1,88	**	0,46	1,59	**
Bonificados mujeres	0,52	1,68	**	0,54	1,71	**
Bonificados mayores	0,57	1,77	**	0,62	1,86	**
Otros bonificados	0,64	1,89	**	0,63	1,88	**
Conversiones bonificadas	-0,31	0,74	**	-0,26	0,77	**
Conversiones no bonificadas	-0,13	0,88	**	-0,06	0,94	**
MENOR DESPIDO						
No (&)						
Sí	0,06	1,07	**	0,09	1,09	**
TAMAÑO MUESTRAL	2.641.703			1.248.654		

(&) categoría de referencia

** significativo al 99%; * significativo al 95%

Los resultados son similares a los que se han encontrado en lo referente a la estabilidad, como cabía esperar dado que se trata de dos dimensiones complementarias. Del mismo modo que los contratos bonificados eran los que menor probabilidad tenían de acceder a lo que se ha denominado la "estabilidad", son esos mismos contratos los que tienen la mayor probabilidad de perderla. En este caso, sin embargo, son los contratos bonificados correspondientes a varones jóvenes los que mayor probabilidad de baja muestran. A este respecto, debe recordarse que la baja se define como alta como demandante de empleo, de tal forma que no puede pensarse que se trata de personas que han dejado voluntariamente su empleo. También se observa que los contratos bonificados de mayores tienen una probabilidad de baja bastante cercana a la de los jóvenes y que los contratos bonificados correspondientes a mujeres tienen una probabilidad un poco menor.

Por otra parte, son las conversiones bonificadas las que menor probabilidad de baja registran y los contratos ordinarios se encuentran en una posición intermedia.

Por último, los contratos acogidos al menor despido tienen una probabilidad algo mayor de perder la situación de estabilidad, pero la diferencia es pequeña (aunque estadísticamente significativa).

5. Anexo

Cuadro III-16. Regresión logística multinomial de la probabilidad de acceder a distintos tipos de contratos Estimación multinomial de la probabilidad de acceder a los tres grandes tipos de contratos: ordinarios, bonificados y conversiones. Junio de 2005 a mayo de 2008.

	Contratos Bonificados		Conversiones	
	Coefficiente	Sign.	Coefficiente	Sign.
Trimestres (Ref. 2005II)				
2005III	1.00	0.933	0.89	0.000
2005IV	1.02	0.024	0.91	0.000
2006I	0.96	0.000	1.21	0.000
2006II	0.97	0.002	1.18	0.000
2006III	1.09	0.000	1.39	0.000
2006IV	1.30	0.000	1.68	0.000
2007I	1.10	0.000	0.99	0.211
2007II	1.12	0.000	0.75	0.000
2007III	0.96	0.000	0.77	0.000
2007IV	0.97	0.001	0.75	0.000
2008I	0.86	0.000	0.76	0.000
2008II	0.89	0.000	0.84	0.000
Edad (16-24)				
25-29	0.69	0.000	1.03	0.000
30-34	0.38	0.000	0.80	0.000
35-44	0.38	0.000	0.74	0.000
Más 45	1.95	0.000	0.67	0.000
Sexo (Varón)				
Mujeres	3.07	0.000	1.45	0.000
Comunidades Autónomas				
Aragón (Andalucía)	1.12	0.000	0.96	0.000
Asturias (Principado de)	1.38	0.000	0.91	0.000
Baleares (Illes)	0.77	0.000	0.80	0.000
Canarias	0.80	0.000	0.93	0.000
Cantabria	1.35	0.000	1.12	0.000
Castilla y León	1.06	0.000	0.94	0.000
Castilla - La Mancha	1.18	0.000	0.80	0.000
Cataluña	0.87	0.000	0.58	0.000
Comunidad Valenciana	1.05	0.000	0.96	0.000
Extremadura	1.54	0.000	0.75	0.000
Galicia	1.25	0.000	1.01	0.013
Madrid (Comunidad de)	0.87	0.000	0.48	0.000
Murcia (Región de)	1.01	0.201	1.04	0.000
Navarra (Comunidad Foral de)	1.07	0.000	0.85	0.000
País Vasco	1.21	0.000	0.79	0.000
Rioja (La)	0.82	0.000	0.55	0.000
Ceuta y Melilla	0.67	0.000	0.70	0.000
Tipo de Empresa				
Sociedades de Resp.Limitada	1.03	0.000	0.97	0.000
Sector Público				
	0.30	0.000	0.51	0.000

Empresarios Individuales	0.95	0.000	0.94	0.000
Otros	0.86	0.000	0.94	0.000
Ramas de Actividad (Agricultura)				
Construcción	1.45	0.000	1.65	0.000
Servicios a las empresas	2.01	0.000	1.60	0.000
Hostelería	1.70	0.000	1.11	0.000
Comercio	2.10	0.000	1.67	0.000
Admon Pública	0.35	0.000	0.71	0.000
Sanidad	2.08	0.000	1.84	0.000
Educación	2.59	0.000	3.16	0.000
Otros servicios	2.20	0.000	2.10	0.000
Transportes y comunicaciones	1.39	0.000	1.69	0.000
Industria Ligera	2.05	0.000	1.73	0.000
Construcciones Mecánicas	1.92	0.000	2.40	0.000
Instituciones Financieras	1.52	0.000	1.39	0.000
Otros	1.70	0.000	1.71	0.000
Ocupaciones (Directivos)				
Profesionales y técnicos de apoyo	1.55	0.000	1.55	0.000
Administrativos	1.99	0.000	2.25	0.000
Serv. Restauración	1.87	0.000	2.47	0.000
Servicios personales y de seg.	1.34	0.000	1.77	0.000
Dependientes de comercio	2.04	0.000	2.37	0.000
Agricultores	1.56	0.000	2.43	0.000
Obreros cualificados	2.03	0.000	3.06	0.000
Obreros semi-cualificados	2.13	0.000	2.83	0.000
Peones servicios	1.62	0.000	2.50	0.000
Otros peones	2.32	0.000	4.35	0.000
Tamaño (0 a 4) trabajadores				
5 a 9	0.87	0.000	1.52	0.000
10 a 19	0.78	0.000	1.73	0.000
20 a 49	0.69	0.000	1.79	0.000
50 a 99	0.62	0.000	1.68	0.000
100 a 249	0.56	0.000	1.45	0.000
250 a 499	0.61	0.000	1.39	0.000
500 v más.	0.62	0.000	0.98	0.000
Nivel de Estudios (Sin Estudios)				
Estudios Primarios	0.82	0.000	0.96	0.000
FP básica/media	1.24	0.000	1.30	0.000
Secund.primer nivel incom.	0.92	0.000	1.29	0.000
Secund. Primer nivel compl.	1.16	0.000	1.32	0.000
Bachillerato	1.17	0.000	1.04	0.000
FP superior	1.11	0.000	1.37	0.000
Univ. Medios	1.13	0.000	1.18	0.000
Univ. Superiores	1.08	0.000	0.94	0.000
Variación Interanual Regional del empleo	1.00	0.001	1.00	0.030

Cuadro III-17 Probabilidades marginales de acceder a un contrato con menor despido. Junio de 2005 a mayo de 2008.

	Prob.relativa	Sign.
Trimestres (ref. 2005II)		
2005III	-0,003	0,072
2005IV	-0,007	0,000
2006I	-0,072	0,000
2006II	-0,072	0,000
2006III	0,364	0,000
2006IV	0,434	0,000
2007I	0,368	0,000
2007II	0,314	0,000
2007III	0,322	0,000
2007IV	0,316	0,000
2008I	0,307	0,000
2008II	0,279	0,000
Tipo de contrato		
Contratos Bonificados	0,733	0,000
Conversiones	0,472	0,000
Edad (16-24)		
25-29	-0,001	0,148
30-34	-0,128	0,000
35-44	-0,151	0,000
Más 45	0,065	0,000
Sexo (Varón)		
Mujeres	-0,019	0,000
Comunidades Autónomas		
Aragón	-0,009	0,000
Asturias (Principado de)	0,039	0,000
Balears (Illes)	-0,057	0,000
Canarias	-0,090	0,000
Cantabria	-0,021	0,000
Castilla y León	-0,019	0,000
Castilla - La Mancha	0,013	0,000
Cataluña	-0,050	0,000
Comunidad Valenciana	-0,023	0,000
Extremadura	-0,022	0,000
Galicia	0,041	0,000
Madrid (Comunidad de)	-0,065	0,000
Murcia (Región de)	-0,055	0,000
Navarra (Comunidad Foral de)	-0,018	0,000
País Vasco	0,010	0,000
Rioja (La)	-0,053	0,000
Ceuta y Melilla	-0,051	0,000
Tipo de Empresa		
Sociedades de Resp.Limitada	-0,005	0,000
Sector Público	0,006	0,002
Empresarios Individuales	-0,004	0,000

Otros	0,012	0,000
Ramas de Actividad (Agricultura)		
Construcción	0,035	0,000
Servicios a las empresas	0,020	0,000
Hostelería	0,015	0,000
Comercio	0,014	0,000
Admon Pública	-0,089	0,000
Sanidad	0,010	0,000
Educación	0,022	0,000
Otros servicios	0,027	0,000
Transportes y comunicaciones	0,023	0,000
Industria Ligera	0,046	0,000
Construcciones Mecánicas	0,058	0,000
Instituciones Financieras	0,028	0,000
Otros	0,034	0,000
Ocupaciones (Directivos)		
Profesionales y técnicos de apoyo	0,010	0,000
Administrativos	0,010	0,000
Serv. Restauración	-0,011	0,000
Servicios personales y de seg.	-0,013	0,000
Dependientes de comercio	-0,032	0,000
Agricultores	0,017	0,000
Obreros cualificados	0,017	0,000
Obreros semi-cualificados	0,012	0,000
Peones servicios	-0,020	0,000
Otros peones	0,008	0,000
Tamaño de la empresa (1 a 4)		
5 a 9	0,001	0,338
10 a 19	0,027	0,000
20 a 49	0,016	0,000
50 a 99	0,028	0,000
100 a 249	-0,008	0,000
250 a 499	0,031	0,000
500 y más.	0,030	0,000
Nivel de Estudios (Sin Estudios)	0,019	
Estudios Primarios		0,009
FP básica/media	-0,002	0,004
Secund.primer nivel incom.	-0,002	0,039
Secund. Primer nivel compl.	0,002	0,000
Bachillerato	0,005	0,125
FP superior	0,001	0,000
Univ. Medios	0,004	0,000
Univ. Superiores	0,012	0,009
Variación del Empleo	0,003	0,000

Cuadro III-18. Regresión logística de la probabilidad de acceder a una situación de estabilidad – Resultados completos

	Todo el periodo 2005-2008			Antes de 2007		
	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	Coeficiente	Prob.relativa	Sign
TIPO DE CONTRATO						
Indef.ordinario(&)						
Bonificados varones jóvenes	-,284	,753	**	-,216	,806	**
Bonificados mujeres	-,339	,713	**	-,294	,746	**
Bonificados mayores	-,133	,876	**	-,121	,886	**
Otros bonificados	-,077	,926	**	-,056	,945	**
Conversiones bonificadas	,401	1,494	**	,401	1,494	**
Conversiones no bonificadas	,223	1,250	**	,073	1,076	**
MENOR DESPIDO						
No (&)						
Sí	-,219	,803	**	-,272	,762	**
AÑO DE INICIO						
2005	-,315	,730	**	-,292	,747	**
2006(&)						
2007	,759	2,135	**			
2008	2,461	11,720	**			
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analf./sin estud	-,234	,792	**	-,228	,796	**
Est.primarios	-,143	,867	**	-,157	,855	**
FP básica/media	,092	1,097	**	,077	1,081	**
Secundarios primer nivel incompletos	-,044	,957	**	-,055	,946	**
Secundarios primer nivel completos(&)						
Bachillerato	-,019	,981	**	-,033	,968	**
FP superior	,201	1,223	**	,190	1,209	**
Univ. medios	,036	1,037	**	,012	1,012	
Univ. superiores	,152	1,164	**	,104	1,110	**
RAMA DE ACTIVIDAD						
Agricultura	-,868	,420	**	-,896	,408	**
Construcción	-,662	,516	**	-,581	,559	**
Servicios a las empresas	-,652	,521	**	-,606	,546	**
Hostelería	-,714	,490	**	-,700	,497	**
Comercio	-,497	,608	**	-,455	,634	**
Admón. Pública(&)						
Sanidad	-,363	,695	**	-,298	,742	**
Educación	-,571	,565	**	-,468	,626	**
Otros servicios	-,501	,606	**	-,444	,642	**
Transportes y comun.	-,687	,503	**	-,650	,522	**
Industria ligera	-,328	,721	**	-,311	,733	**
Construcciones mecánicas	-,149	,861	**	-,118	,888	**
Instituciones financieras	-,539	,583	**	-,476	,621	**
Otros	-,378	,685	**	-,343	,710	**
OCUPACIÓN						
Directivos y técnicos superiores	,618	1,855	**	,611	1,843	**
Profesionales y técnicos de apoyo	,398	1,488	**	,391	1,479	**
Administrativos	,545	1,724	**	,560	1,750	**
Serv.restauración(&)						
Serv.pers. y seguridad	,208	1,231	**	,187	1,206	**
Dependientes comercio	,297	1,346	**	,307	1,359	**
Agricultores	,405	1,500	**	,411	1,508	**
Obreros cualif	,411	1,508	**	,444	1,559	**

Obreros semi-cualif	,384	1,468	**	,399	1,491	**
Peones servicios	,211	1,234	**	,235	1,265	**
Otros peones	,360	1,433	**	,391	1,478	**
TIPO DE EMPRESA						
Sociedad anónima(&)						
Sociedad limitada, colec. comand	-,248	,780	**	-,254	,775	**
Sector público	,724	2,063	**	,820	2,271	**
Individuos (DNIs)	-,307	,736	**	-,309	,734	**
Otros	,077	1,080	**	,087	1,091	**
NÚMERO DE TRABAJADORES						
0	,173	1,189	**	,177	1,194	**
1 - 4	-,005	,995		-,016	,985	**
5 - 9	-,042	,959	**	-,053	,949	**
10 - 19 (&)						
20 - 49	,054	1,055	**	,062	1,064	**
50 - 99	,124	1,132	**	,140	1,150	**
100 - 249	,208	1,231	**	,240	1,271	**
250 - 499	,282	1,325	**	,324	1,383	**
500 +	,394	1,483	**	,458	1,581	**
SEXO						
Varones (&)						
Mujeres	,203	1,225	**	,210	1,234	**
GRUPOS DE EDAD						
Menos de 25	-,357	,700	**	-,414	,661	**
De 25 a 29	-,209	,811	**	-,225	,799	**
De 30 a 34(&)						
De 35 a 44	,177	1,193	**	,192	1,211	**
De 45 o más	,507	1,660	**	,537	1,711	**
COMUNIDAD AUTÓNOMA						
Andalucía(&)						
Aragón	-,385	,680	**	-,406	,666	**
Asturias	-,031	,970	**	-,044	,957	**
Balears	-,405	,667	**	-,415	,660	**
Canarias	-,200	,818	**	-,234	,792	**
Cantabria	-,057	,944	**	-,045	,956	**
Castilla y León	-,197	,821	**	-,188	,828	**
Castilla - La Mancha	-,161	,851	**	-,167	,846	**
Cataluña	-,475	,622	**	-,501	,606	**
Comunidad Valenciana	-,223	,800	**	-,253	,776	**
Extremadura	,111	1,117	**	,101	1,106	**
Galicia	,040	1,041	**	,035	1,035	**
Madrid	-,559	,572	**	-,599	,549	**
Murcia	-,249	,780	**	-,251	,778	**
Navarra	-,167	,846	**	-,182	,834	**
País Vasco	-,041	,960	**	-,031	,969	**
La Rioja	-,302	,739	**	-,300	,741	**
Ceuta y Melilla	,248	1,281	**	,290	1,337	**
Constante	,959	2,608	**	,978	2,658	**

(&) categoría de referencia

** significativo al 99%; * significativo al 95%

Cuadro III-19. Regresión logística de la probabilidad de perder la situación de estabilidad – Resultados completos

	Todo el periodo 2005-2008			Antes de 2007		
	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	Coeficiente	Prob.relativa	Sign
TIPO DE CONTRATO						
Indef.ordinario(&)						
Bonificados varones jóvenes	,632	1,881	**	,464	1,591	**
Bonificados mujeres	,519	1,680	**	,538	1,713	**
Bonificados mayores	,569	1,767	**	,622	1,862	**
Otros bonificados	,636	1,889	**	,630	1,877	**
Conversiones bonificadas	-,307	,735	**	-,264	,768	**
Conversiones no bonificadas	-,132	,876	**	-,064	,938	**
MENOR DESPIDO						
No (&)						
Sí	,063	1,065	**	,089	1,093	**
AÑO DE INICIO						
2005	,228	1,257	**	,216	1,241	**
2006(&)						
2007	-,405	,667	**			
2008	-1,511	,221	**			
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analf./sin estud	,004	1,004		-,012	,988	
Est.primarios	-,019	,981		-,028	,972	*
FP básica/media	-,057	,944	**	-,030	,970	*
Secundarios primer nivel incompletos	-,002	,998		,004	1,004	
Secundarios primer nivel completos(&)						
Bachillerato	-,017	,983	*	-,004	,996	
FP superior	-,186	,830	**	-,150	,861	**
Univ. medios	-,191	,827	**	-,175	,839	**
Univ. superiores	-,301	,740	**	-,257	,773	**
RAMA DE ACTIVIDAD						
Agricultura	-,124	,884	**	-,267	,766	**
Construcción	,199	1,220	**	-,018	,982	
Servicios a las empresas	-,005	,995		-,180	,836	**
Hostelería	,108	1,114	**	-,018	,982	
Comercio	-,006	,994		-,180	,835	**
Admón. Pública(&)						
Sanidad	-,289	,749	**	-,442	,643	**
Educación	,028	1,028		-,105	,900	*
Otros servicios	,036	1,037		-,089	,915	*
Transportes y comun.	-,046	,955		-,205	,815	**
Industria ligera	,021	1,021		-,114	,892	**
Construcciones mecánicas	-,233	,792	**	-,372	,689	**
Instituciones financieras	,167	1,182	**	-,019	,981	
Otros	-,178	,837	**	-,329	,720	**
OCUPACIÓN						
Directivos y técnicos superiores	-,534	,586	**	-,496	,609	**
Profesionales y técnicos de apoyo	-,226	,797	**	-,196	,822	**
Administrativos	-,318	,727	**	-,308	,735	**
Serv.restauración(&)						
Serv.pers. y seguridad	-,192	,825	**	-,169	,845	**
Dependientes comercio	-,172	,842	**	-,160	,852	**
Agricultores	-,178	,837	**	-,185	,831	**
Obreros cualif	-,262	,770	**	-,268	,765	**

Obreros semi-cualif	-,268	,765	**	-,259	,772	**
Peones servicios	-,135	,873	**	-,158	,854	**
Otros peones	-,117	,890	**	-,147	,863	**
TIPO DE EMPRESA						
Sociedad anónima(&)						
Sociedad limitada, colec. comand	,264	1,302	**	,253	1,288	**
Sector público	-,561	,571	**	-,551	,576	**
Individuos (DNIs)	,305	1,356	**	,294	1,342	**
Otros	-,001	,999		-,023	,977	
NÚMERO DE TRABAJADORES						
0	,026	1,026		,062	1,064	**
1 - 4	,215	1,240	**	,252	1,286	**
5 - 9	,116	1,123	**	,135	1,145	**
10 - 19 (&)						
20 - 49	-,113	,893	**	-,115	,891	**
50 - 99	-,226	,798	**	-,223	,800	**
100 - 249	-,367	,693	**	-,357	,700	**
250 - 499	-,514	,598	**	-,534	,586	**
500 +	-,584	,557	**	-,621	,538	**
SEXO						
Varones (&)						
Mujeres	,254	1,289	**	,320	1,377	**
GRUPOS DE EDAD						
Menos de 25	-,065	,937	**	-,075	,928	**
De 25 a 29	-,012	,988		-,006	,994	
De 30 a 34(&)						
De 35 a 44	-,055	,946	**	-,066	,936	**
De 45 o más	-,003	,997		,006	1,006	
COMUNIDAD AUTÓNOMA						
Andalucía(&)						
Aragón	-,278	,757	**	-,301	,740	**
Asturias	-,361	,697	**	-,381	,683	**
Balears	-,184	,832	**	-,193	,825	**
Canarias	,165	1,180	**	,144	1,155	**
Cantabria	-,533	,587	**	-,559	,572	**
Castilla y León	-,243	,784	**	-,265	,767	**
Castilla - La Mancha	-,253	,777	**	-,300	,741	**
Cataluña	-,116	,891	**	-,124	,883	**
Comunidad Valenciana	,046	1,047	**	,006	1,006	
Extremadura	-,063	,939	**	-,046	,955	*
Galicia	-,223	,800	**	-,199	,820	**
Madrid	-,072	,930	**	-,102	,903	**
Murcia	-,066	,937	**	-,105	,900	**
Navarra	-,279	,757	**	-,266	,766	**
País Vasco	-,496	,609	**	-,487	,615	**
La Rioja	-,236	,790	**	-,199	,819	**
Ceuta y Melilla	,046	1,047		,079	1,082	
Constante	-1,840	,159	**	-1,748	,174	**

(&) categoría de referencia

** significativo al 99%; * significativo al 95%

IV.- EVALUACIÓN MICROECONÓMICA (II): LOS DATOS DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES

1. Introducción

En este capítulo se realiza la segunda de las evaluaciones microeconómicas. Al igual que el apartado anterior, el objetivo principal consiste en analizar cuales son las características y la experiencia laboral de los beneficiarios de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en comparación con el resto de los grupos que tuvieron un empleo asalariado, principalmente indefinido, en el mismo momento de tiempo.

Este estudio se realiza a partir de la información aportada por los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) correspondiente a los años 2004, 2005, 2006 y 2007. Este capítulo, tras un primer apartado (el 2) en el que se analizan las características propias de la MCVL que van a permitir que se realicen los análisis posteriores, consta de dos grandes partes.

En primer lugar, en el apartado 3, se realiza un análisis de corte transversal de la situación de los asalariados, con especial énfasis en los que tienen un contrato indefinido, a lo largo de diversos momentos del tiempo dentro del periodo 2004-2007 que abarca los datos usados. Más específicamente, se trata de conocer el peso real que tienen las bonificaciones con respecto al empleo indefinido total en cinco momentos: el día 15 de junio de cada uno de los años 2004 a 2007 y el día 15 de diciembre del último año. Se estudian las características de las personas que tenían un contrato bonificado en los años de referencia para compararlas con aquellas que tuvieron otro tipo de contrato indefinido. Las características analizadas son tanto de carácter personal como relacionadas con la empresa que los contrata y con los puestos de trabajo que ocupan. Los contratos se desglosan en función de su carácter indefinido o temporal, añadiendo aquellos elementos que les diferencien dentro de cada grupo. El apartado se completa con un intento de estimar, a partir de los datos de la

MCVL y los de contratos analizados en el capítulo anterior, el peso real de los contratados mediante el contrato de fomento de la contratación indefinida, estimación sujeta a grandes incertidumbres, pero de gran interés en sí misma. Debe señalarse que estos análisis transversales son muy novedosos, ya que no existe ninguna información publicada al respecto²⁶.

En segundo lugar, en los apartados 4 y 5, se estudia la duración real de los episodios de cotización iniciados en el periodo comprendido entre el primero de enero de 2004 y el último día de 2007, información que sólo puede obtenerse a partir de los datos de la MCVL y que constituye la extensión natural del análisis realizado en el capítulo anterior. En el apartado 4 se estudian los episodios iniciados en los años de extracción de la muestra con el fin de poder determinar comparativamente en qué medida las características personales y laborales que acompañan a cada caso condicionan la duración y, por tanto, estabilidad de los contratos estudiados. Se realiza un análisis econométrico multivariante de la probabilidad de que un contrato permanezca vigente al final del año en que se inició y al final del periodo de observación disponible, que se completa con un primer modelo de duración de los episodios estudiados.

En el apartado 5, se da un paso más al poder estudiar con más detalle los rasgos característicos de estos episodios añadiéndoles información procedente del registro de contratos del SPEE, lo que constituye otro de los rasgos novedosos del capítulo. De esa manera, se ha completado la información sobre la vida laboral de los individuos que iniciaron un contrato indefinido en los años analizados con información sobre el tipo de contrato que firmaron más completa que la aportada por la MCVL. Entre otras cuestiones, estos datos permiten identificar qué tipo de costes de despido lleva aparejado el contrato de cada episodio, así como el nivel de estudios de los individuos contratados. Con estos datos se reproduce el análisis de la duración de los contratos indefinidos realizado en el apartado anterior. El capítulo se completa con un Anexo, en el que

²⁶ En la primera parte del capítulo V se realizará un análisis similar basado en los listados completos de afiliaciones a la Seguridad Social, aunque referidos exclusivamente a las comunidades autónomas de Andalucía y Cataluña.

aparecen los detalles de las estimaciones econométricas realizadas en los apartados 4 y 5.

2. La Muestra Continua de Vidas Laborales: presentación y resultados básicos

La Muestra Continua de Vidas Laborales (en adelante, MCVL) proporciona información relativa a los registros informatizados de la Seguridad Social. Los datos que se utilizan en este informe se refieren a las muestras realizadas entre los años 2004 y 2007, ambos incluidos. Estas muestras toman como referencia a todas las personas que en algún momento de estos años han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social, cualquiera que fuera la duración de la relación y cualquiera que fuera el tipo de relación. Para confeccionar las muestras se seleccionan mediante un sistema de muestreo aleatorio simple el 4 por ciento de todas esas personas.

Actualmente es una fuente ya suficientemente conocida y muy usada, por lo que no es necesario detenerse en exceso en su presentación. No obstante, una introducción a su uso puede encontrarse en Durán y Marcos (2006) y en Argimón y González (2006), así como en MTAS (2006). En Cebrián, Hernanz y Toharia (2009) también pueden encontrarse informaciones generales relativas a su uso para el estudio del mercado de trabajo y la temporalidad²⁷.

A lo largo de este capítulo se explota la información aportada sobre los episodios de afiliación relacionados con un empleo de las personas que forman parte la muestra y que en cualquiera de los años estuviera cotizando como trabajador asalariado de alta en el sistema de la Seguridad Social. Esta información se extiende a toda la vida de las personas.

La unidad de análisis es doble. Por un lado, se estudia lo que se denomina "relación laboral" o "periodo de relación con la Seguridad Social" y se define por el hecho de tener una fecha de inicio y otra de fin. Y, por

²⁷ Sólo se mencionan los trabajos que tienen un importante componente descriptivo o metodológico sobre la MCVL. Existen, naturalmente, otros trabajos de orden más sustantivo realizados con la Muestra.

otro, se analizan las personas afiliadas que son objeto de dichos episodios o relaciones laborales.

La variable que recoge la información sobre el tipo de contrato permite identificar los siguientes grupos de personas:

- contratos indefinidos ordinarios (a tiempo completo o a tiempo parcial),
- indefinidos de fomento (a tiempo completo o a tiempo parcial),
- conversiones bonificadas
- conversiones no bonificadas
- discapacitados
- fijos discontinuos
- funcionarios adscritos al régimen de la Seguridad Social
- temporales obra o servicio
- temporales eventuales
- en prácticas o formación
- otros temporales y estatutarios (interinos, de relevo, etc.)
- No consta el tipo de contrato

El Cuadro IV-1 recoge el número total de episodios relativos a los empleos por cuenta ajena, tanto de carácter indefinido como temporal, vigentes en el año de realización de la muestra, así como el número de personas a las que corresponden, según el tipo de contrato firmado y diferenciando por sexo.

Hay que mencionar que cuando se estudian las personas afiliadas desde una perspectiva anual, su situación a lo largo del año puede llevar a que aparezcan casos en los que la misma persona haya tenido varios empleos de manera simultánea o consecutiva. Esto implica que a la hora de clasificar a las personas sea necesario identificar si han tenido un episodio único en el año o si, por el contrario, ha tenido varios. Por esta razón, el Cuadro IV-1 recoge, por un lado, el volumen de episodios de afiliación registrados en cada año, y por otro, el volumen de personas afiliadas,

diferenciando entre las que tuvieron en el año un solo episodio de afiliación, de aquellas que tuvieron más de uno. Puede apreciarse que en los cuatro años analizados, el porcentaje de personas afiliadas con más de un episodio ronda el 33 por ciento del total, porcentaje algo más elevado en el caso de las mujeres, así como que hay un ligero ascenso de este porcentaje en el transcurso de los años. Evidentemente, a la hora de analizar a los afiliados que tienen en el año más de un episodio, resulta complicado asignarles un tipo de contrato, por lo que se ha optado por clasificarlas, en un principio, de acuerdo con aquel tipo de contrato que se considera más estable. Por ejemplo, si tuvo un empleo indefinido y un empleo temporal en el mismo año, el afiliado queda clasificado en el grupo de aquellos que tuvieron el tipo de contrato indefinido correspondiente. No cabe duda de que en todos estos casos, la clasificación es imprecisa pues no se tiene en cuenta, ni la duración del episodio, ni el número. Por esta razón, en el apartado 3 se analiza la situación de las personas afiliadas en un momento determinado del año con el fin de evitar este tipo de incertidumbres y poder analizar el resto de las características que acompañan al stock de afiliados.

En esta primera parte del análisis se ha optado por presentar la totalidad de los episodios de afiliación y la totalidad de los afiliados en el año para poder comparar si existe alguna evidencia de cuál ha sido la tendencia seguida por las afiliaciones relacionadas con los grupos mayoritarios de contratos a lo largo de los últimos años. En concreto, se pretende analizar si se la contratación temporal ha caído al mismo tiempo que ha aumentado la contratación inicial indefinida referida a los grupos de personas objeto de bonificaciones, a saber, jóvenes, mujeres y personas desempleadas de mayor edad. O, si por el contrario, el aumento de estos últimos se ha producido por sustitución de otros contratos indefinidos, como pueden ser los de carácter ordinario.

Cuadro IV-1. Distribución de los episodios de afiliación relativos a un empleo asalariado y de las personas afiliadas a la Seguridad Social que son objeto de estos episodios a lo largo de los años de referencia, según el tipo de contrato, el número de episodios de afiliación y género, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

		Varones				Mujeres				
		2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	
Episodios de afiliación	No consta	1,02	0,79	0,74	0,70	0,43	0,36	0,36	0,42	
	Fijo Discontinuo	1,64	1,75	1,72	1,77	3,20	3,24	3,17	3,34	
	Funcionario Cotización S, Social	2,01	2,02	1,99	2,03	2,62	2,62	2,63	2,73	
	Indefinido Ordinario	26,67	21,49	20,61	20,82	19,99	14,71	14,53	15,18	
	Contratos Iniciales Bonificados	1,82	2,70	2,70	2,97	2,75	4,75	4,76	4,91	
	Discapacitado	0,28	0,28	0,28	0,29	0,13	0,13	0,14	0,15	
	Conversión bonificada	3,74	6,12	7,94	6,65	3,40	5,18	6,66	5,32	
	Conversión no bonificada	1,81	1,98	2,22	3,96	1,57	1,73	2,02	3,69	
	Obra o Servicio	32,14	33,21	33,44	33,06	18,89	19,33	18,96	18,81	
	Eventual	20,98	22,34	21,39	20,94	25,90	26,66	26,62	25,31	
	Prácticas y Formación	1,35	1,31	1,21	1,13	1,22	1,19	1,10	1,03	
	Otros temporales y estatutarios	6,54	6,02	5,76	5,69	19,89	20,11	19,04	19,13	
Total poblacional	16205625	16836375	17884350	18235875	13177825	13911875	14872500	15596700		
Personas afiliadas a la Seguridad Social	Total afiliados	No consta	0,73	0,68	0,66	0,64	0,30	0,32	0,28	0,28
		Fijo Discontinuo	1,06	1,16	1,22	1,28	2,67	2,82	2,96	3,06
		Funcionario Cotización S, cial	3,32	3,34	3,33	3,32	4,89	4,85	4,86	4,94
		Indefinido Ordinario	44,20	35,69	34,68	34,70	36,56	26,91	26,48	27,54
		Contratos Iniciales Bonificados	3,02	4,52	4,60	4,99	4,97	8,78	8,79	8,91
		Discapacitados	0,47	0,47	0,48	0,49	0,23	0,24	0,27	0,27
		Conversión bonificada	5,91	10,25	13,41	11,11	5,92	9,53	12,17	9,54
		Conversión no bonificada	2,78	3,14	3,54	6,38	2,73	3,07	3,52	6,50
		Obra o Servicio	25,88	27,12	25,94	25,21	17,92	18,69	17,69	17,08
		Eventual	8,22	9,75	8,48	8,17	14,25	15,47	14,41	13,47
		Prácticas y Formación	1,26	1,26	1,15	1,09	1,30	1,31	1,21	1,15
		Otros temporales y estatutarios	3,14	2,63	2,52	2,62	8,25	8,01	7,37	7,25
Total poblacional	9152650	9437200	9817300	10040400	6676625	6980950	7424925	7769075		
Personas afiliadas a la Seguridad Social	Afiliado con 1 episodio en el año	No consta	0,97	0,90	0,86	0,84	0,42	0,45	0,39	0,38
		Fijo Discontinuo	0,63	0,72	0,78	0,80	1,26	1,36	1,44	1,48
		Funcionario Cotización S, cial	4,35	4,24	4,30	4,22	6,88	6,54	6,48	6,52
		Indefinido Ordinario	54,22	42,74	41,52	40,47	45,91	32,24	31,21	31,31
		Contratos Iniciales Bonificados	3,62	5,60	5,55	5,79	4,47	9,90	10,11	10,32
		Discapacitados	0,59	0,57	0,60	0,61	0,29	0,31	0,33	0,35
		Conversión bonificada	5,79	12,93	16,43	14,06	5,94	12,34	15,14	12,52
		Conversión no bonificada	2,89	3,39	3,80	7,17	2,94	3,46	3,89	7,46
		Obra o Servicio	15,78	16,52	15,47	15,43	11,33	12,03	11,36	11,10
		Eventual	5,98	7,97	6,49	6,40	10,70	12,14	11,29	10,55
		Prácticas y Formación	1,62	1,61	1,48	1,39	1,70	1,69	1,56	1,50
		Otros temporales y estatutarios	3,57	2,81	2,73	2,82	8,15	7,54	6,80	6,49
Total poblacional	6316900	6533650	6611500	6822200	4399450	4627475	4804625	5003375		
Personas afiliadas a la Seguridad Social	Afiliados con 2 episodios o más en el año	No consta	0,09	0,08	0,12	0,10	0,04	0,03	0,05	0,06
		Fijo Discontinuo	0,91	0,95	1,03	1,09	2,80	2,90	3,13	3,27
		Funcionario Cotización S, Social	0,46	0,58	0,65	0,67	0,54	0,78	1,02	1,16
		Indefinido Ordinario	9,83	8,80	9,97	10,60	9,57	8,35	9,71	11,45
		Contratos Iniciales Bonificados	0,76	0,92	1,28	1,56	3,07	3,34	3,47	3,51
		Discapacitados	0,10	0,10	0,12	0,11	0,06	0,06	0,08	0,07
		Conversión bonificada	2,76	1,87	3,48	2,29	3,05	2,04	3,67	2,30
		Conversión no bonificada	1,13	1,15	1,46	2,22	1,20	1,17	1,54	2,64
		Obra o Servicio	21,73	22,65	23,05	21,67	15,86	16,17	15,98	15,42
		Eventual	5,94	6,12	6,10	5,62	10,93	11,20	10,97	10,36
		Prácticas y Formación	0,20	0,21	0,23	0,21	0,27	0,28	0,31	0,29
		Otros temporales y estatutarios	0,99	1,00	1,00	1,04	4,38	4,54	4,59	4,76
Total poblacional	2835750	2903550	3205800	3218200	2277175	2353475	2620300	2765700		
% personas con 2 episodios o más		30,98	30,77	32,65	32,05	34,11	33,71	35,29	35,60	

Los datos que se presentan en el Cuadro IV-1 no parece indicar que se haya producido un efecto sustitución entre la contratación indefinida bonificada y la temporal, aunque sí se puede apreciar en la representación de la evolución de los porcentajes correspondientes a los episodios, en el Gráfico IV-1, y a las personas afiliadas, en los gráficos siguientes, un ligero descenso en el peso de los contratos temporales, así como de los contratos indefinidos ordinarios, al tiempo que se produce un aumento de las conversiones bonificadas hasta 2006 y de las no bonificadas en 2007. En cambio, desde 2005 el porcentaje de casos con contratos iniciales bonificados se mantiene relativamente estable, en torno al 3 por ciento de los episodios de varones y al 5 por ciento de los episodios de mujeres, aunque el porcentaje de personas que tuvo al menos un empleo de estas características y ninguno ordinario ronda el 5 por ciento de los varones y el 9 por ciento de las mujeres. Por otra parte se observa que la proporción de episodios relacionados con las conversiones es prácticamente igual para varones y mujeres, mientras que en los demás tipos de contratos se aprecian diferencias. Por ejemplo, es mayor el peso de los episodios de afiliación relativos a contratos indefinidos entre los varones que entre las mujeres, así como los empleos por obra o servicio, siendo mayor la proporción de los contratos eventuales y de los contratos indefinidos iniciales bonificados en el caso de las mujeres. De hecho, entre los resultados más interesantes se puede destacar que la mayoría de los episodios vigentes en los años de referencia que se deben a la iniciación de un contrato bonificado han sido firmados por mujeres.

No obstante, cuando se habla de personas afiliadas, resulta importante identificar el número de episodios que hayan podido tener a lo largo del año, pues puede ser variable. Si se separan los afiliados que sólo han tenido un episodio en el año y, por lo tanto, un único empleo, de aquellos afiliados que han tenido 2 o más episodios, se observa que entre las personas afiliadas que sólo tuvieron un episodio en el año, el porcentaje de casos con un contrato indefinido ordinario es mayoritario, tanto entre los varones como entre las mujeres, aunque presenta una caída relativamente importante en el año 2005, situándose en torno al 40 por ciento para los varones y en el 30 por ciento para las mujeres. Las conversiones van

ganando espacio desde 2004 hasta 2006, llegando a representar un 16 por ciento de los casos de los varones y un 15 por ciento de las mujeres en 2006. Los empleos por obra o servicio caen ligerísimamente, así como también lo hacen los de tipo eventual. En cambio, los contratos indefinidos iniciales bonificados crecen levemente, situándose por encima del 7 por ciento en el caso de los varones, y en el 10,5 por ciento de las mujeres.

Las personas afiliadas que tuvieron más de un episodio de empleo asalariado representan un tercio aproximadamente del total. En estos casos, como cabía esperar, el peso de los episodios relativos a empleos de carácter temporal es superior al resto, aunque sorprende observar una cierta tendencia creciente en el peso de los contratos indefinidos ordinarios, justo al contrario de los que se observa cuando sólo hay un episodio de empleo. De nuevo, los contratos indefinidos iniciales bonificados presentan un leve ascenso, aunque no llegan a representar a más del 1,5 por ciento de los casos de los varones y algo más del 3,5 por ciento de las mujeres.

Gráfico IV-1. Distribución de los episodios de afiliación correspondientes a un empleo asalariado según el tipo de contrato, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

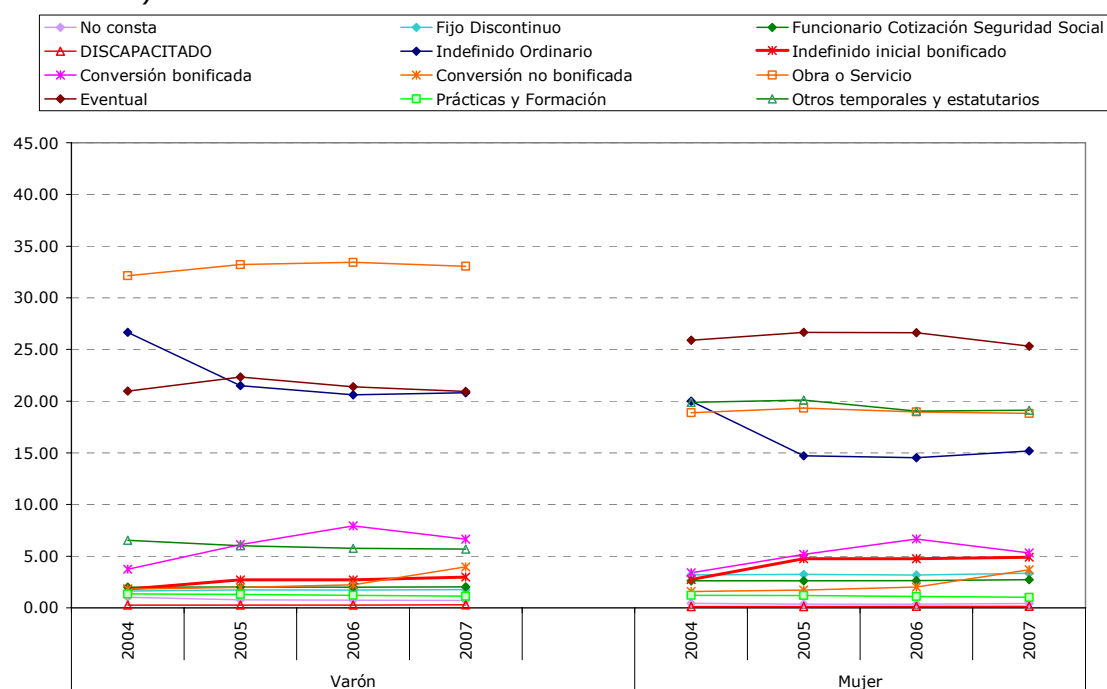


Gráfico IV-2. Distribución de afiliados con al menos un empleo asalariado clasificadas según el tipo de contrato más estable firmado, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

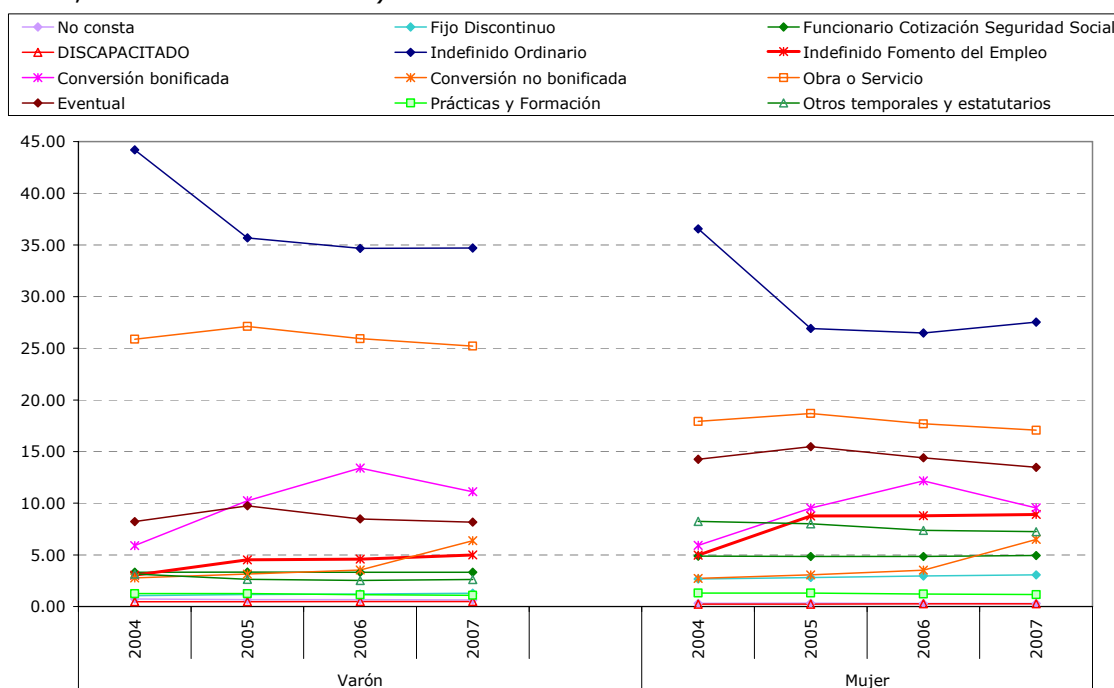


Gráfico IV-3. Distribución de afiliados con sólo una afiliación en el año, y en un empleo asalariado, clasificados según el tipo de contrato, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

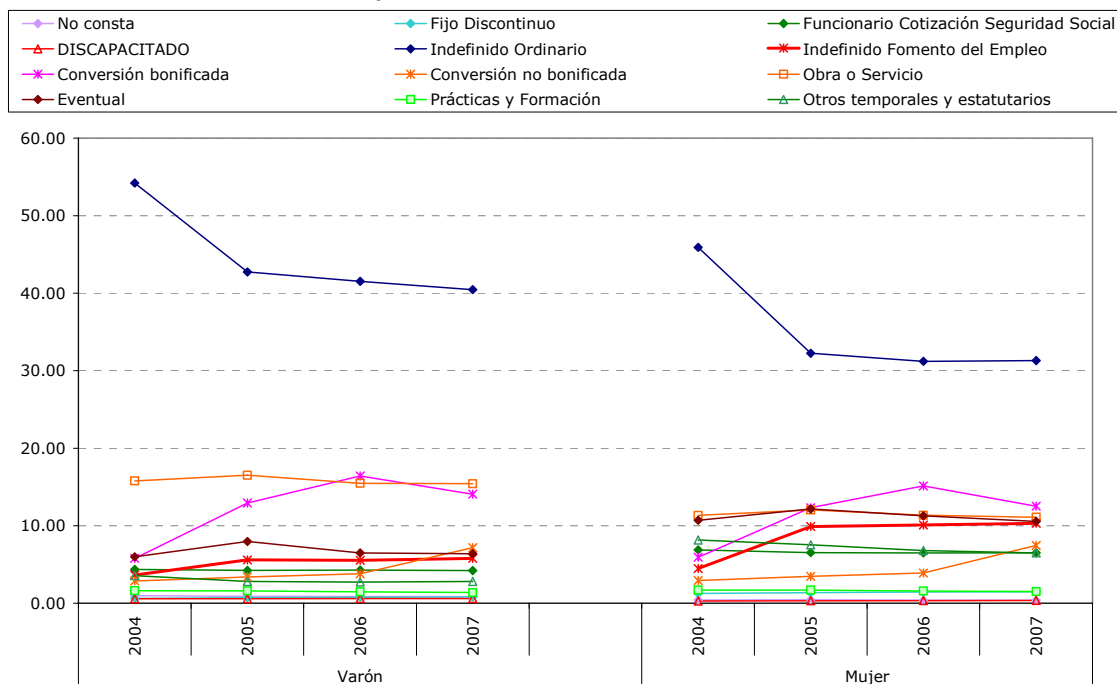
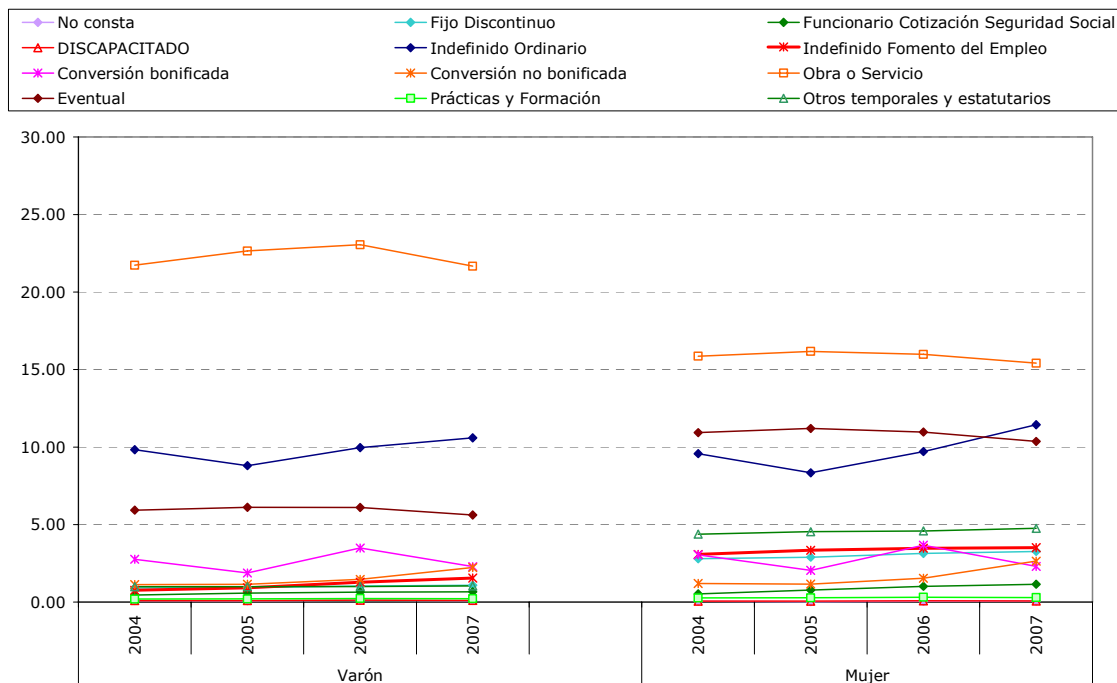


Gráfico IV-4. Distribución de afiliados con al menos dos afiliaciones en el año, y en un empleo asalariado, clasificados según el tipo de contrato más estable, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



Los datos del Cuadro IV-2 presentan el peso relativo de las mujeres en cada uno de los grupos analizados en el Cuadro IV-1. En primer lugar, aunque el porcentaje de contratos indefinidos ordinarios es mayor en el caso de los hombres afiliados y también lo es la proporción de hombres en este tipo de contratos, se observa que las mujeres afiliadas van ganando peso en dicho tipo de contrato, llegando a representar el 38 por ciento de los episodios y del total de personas afiliadas en el año 2007, aunque se reduce al 36 por ciento si sólo han tenido un episodio, pero aumenta hasta el 44 por ciento si han tenido más de uno. En relación con contratos iniciales bonificados, las mujeres afiliadas representan algo más del 58 por ciento del total de episodios y del total de afiliados, porcentaje que disminuye al 56 por ciento si sólo tuvieron un episodio y sube al 62 por ciento si tuvieron más de uno. Por último, en lo que se refiere a las conversiones, el peso de las mujeres afiliadas es nuevamente menor que el de los varones, quedando por debajo del 40 por ciento en el caso de las bonificadas y por encima entre las no bonificadas. Esta circunstancia podría entenderse como natural si se tiene en cuenta que los varones afiliados, excepto los más jóvenes o los más mayores en determinadas circunstancias y momentos del tiempo, no pueden acogerse a contratos iniciales bonificados, quedando como única opción bonificada las conversiones.

Cuadro IV-2. Porcentaje de mujeres afiliadas en cada grupo analizado, 2004-2007
(Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

		2004	2005	2006	2007	
Episodios de afiliación	No consta	25,73	27,20	28,74	33,92	
	Fijo Discontinuo	61,32	60,49	60,50	61,80	
	Funcionario Cotización S, Social	51,54	51,80	52,36	53,50	
	Indefinido Ordinario	37,87	36,12	36,97	38,40	
	Contratos Iniciales Bonificados	55,12	59,20	59,47	58,55	
	Discapacitado	26,89	28,12	29,78	30,53	
	Conversión bonificada	42,47	41,15	41,09	40,62	
	Conversión no bonificada	41,40	42,00	43,05	44,38	
	Obra o Servicio	32,34	32,47	32,04	32,74	
	Eventual	50,09	49,64	50,86	50,83	
	Prácticas y Formación	42,42	43,01	43,10	43,71	
	Otros temporales y estatutarios	71,20	73,41	73,33	74,18	
	Total poblacional	44,85	45,24	45,40	46,10	
Personas afiliadas a la Seguridad Social	Total afiliados	No consta	23,35	25,89	24,42	25,46
		Fijo Discontinuo	64,77	64,33	64,71	64,84
		Funcionario Cotización S, Social	51,76	51,80	52,47	53,51
		Indefinido Ordinario	37,63	35,80	36,61	38,05
		Contratos Iniciales Bonificados	54,52	58,97	59,11	58,02
		Discapacitado	26,32	27,95	29,60	30,27
		Conversión bonificada	42,25	40,76	40,70	39,93
		Conversión no bonificada	41,74	41,94	42,90	44,08
		Obra o Servicio	33,56	33,77	34,03	34,39
		Eventual	55,84	53,99	56,24	56,06
		Prácticas y Formación	43,06	43,43	44,39	45,06
		Otros temporales y estatutarios	65,69	69,22	68,88	68,14
		Total poblacional	42,18	42,52	43,06	43,62
	Afiliado con 1 episodio en el año	No consta	23,23	26,31	24,55	24,84
		Fijo Discontinuo	58,28	57,02	57,28	57,78
		Funcionario Cotización S, cial	52,40	52,18	52,31	53,10
		Indefinido Ordinario	37,10	34,82	35,33	36,20
		Contratos Iniciales Bonificados	46,24	55,59	56,96	56,68
		Discapacitados	25,81	27,80	28,75	29,70
		Conversión bonificada	41,67	40,33	40,11	39,50
		Conversión no bonificada	41,45	42,00	42,71	43,28
		Obra o Servicio	33,35	34,02	34,79	34,53
		Eventual	55,49	51,91	55,83	54,72
		Prácticas y Formación	42,25	42,67	43,48	44,28
		Otros temporales y estatutarios	61,40	65,53	64,38	62,85
		Total poblacional	41,05	41,46	42,09	42,31
	Afiliados con 2 episodios o más en el año	No consta	24,59	20,83	23,50	30,28
		Fijo Discontinuo	68,18	68,43	68,82	68,65
		Funcionario Cotización S, Social	44,77	48,75	53,51	55,97
		Indefinido Ordinario	40,40	40,18	41,45	44,20
		Contratos Iniciales Bonificados	73,80	71,91	66,38	62,37
		Discapacitados	29,28	28,76	33,70	33,33
		Conversión bonificada	43,44	43,62	43,34	42,46
Conversión no bonificada		42,47	41,76	43,37	46,51	
Obra o Servicio		33,71	33,58	33,51	34,29	
Eventual		56,18	56,45	56,66	57,49	
Prácticas y Formación		48,93	48,73	49,59	49,61	
Otros temporales y estatutarios		75,52	76,33	76,84	76,99	
Total poblacional		44,54	44,77	44,98	46,22	

En el Cuadro IV-3 se puede ver que, en general, el número medio mínimo de episodios de los afiliados que tuvieron más de un empleo asalariado en los años de referencia es de 2,4. Hay algunas categorías que por su propio carácter conllevan un número medio mayor que el resto, como es el caso del total de afiliados con un empleo indefinido fijo discontinuo, con una conversión y con empleos temporales. Ahora bien, cabe destacar que el número medio de episodios de aquellas personas afiliadas que tuvieron al menos un contrato inicial indefinido bonificado aumenta en el año 2007, siendo superior el valor medio de las mujeres afiliadas en todos los años, excepto en los casos de los afiliados que tuvieron al menos un episodio correspondiente a un contrato indefinido ordinario.

Cuadro IV-3. Número medio de episodios de las personas afiliadas que tuvieron 2 episodios o más en el año (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

	Varones				Mujeres			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
No consta	4,2	3,9	3,2	3,1	5,1	4,8	4,0	4,2
Fijo Discontinuo	4,7	4,8	4,6	4,8	3,7	3,7	3,6	3,8
Funcionario Cotización S.Social	2,4	2,4	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Indefinido Ordinario	2,9	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9
Contratos Iniciales Bonificados	2,5	2,7	2,9	3,1	3,1	3,2	3,1	3,3
Discapacitados	2,8	2,6	2,6	2,6	2,4	2,9	2,6	2,8
Conversión bonificada	2,8	3,0	2,7	2,9	3,1	3,0	2,9	3,1
Conversión no bonificada	2,9	2,8	3,0	3,0	3,0	3,1	3,2	3,1
Obra o Servicio	3,7	3,7	3,9	3,9	4,1	4,2	4,3	4,3
Eventual	3,9	3,7	3,7	3,7	4,1	4,1	4,2	4,2
Prácticas y Formación	2,4	2,5	2,2	2,3	3,3	3,2	2,9	2,9
Otros temporales y estatutarios	5,2	5,0	5,0	4,5	6,1	6,1	5,7	5,3
Total	3,5	3,5	3,5	3,5	3,9	3,9	3,8	3,8

Si sólo se estudia las afiliaciones relativas a la contratación indefinida, información recogida en el Cuadro IV-4, se aprecia que la proporción de episodios de afiliación correspondientes a contratos indefinidos es pequeña, sólo alcanza a un tercio de los casos de contratos en los que la personas es un varón, mientras que si se trata de una mujer el porcentaje de afiliaciones no llega al 30 por ciento. Por otra parte, se puede ver que las afiliaciones de contratos indefinidos ordinarios han ido perdiendo peso en este grupo, así como lo han ido ganando las conversiones y los contratos

iniciales de fomento. Ahora bien, en el último año se aprecia un descenso en el peso de la contratación ordinaria entre el total de afiliaciones de carácter indefinido, seguida de un ligero incremento de los contratos iniciales bonificados, así como un aumento de la contratación indefinida por conversión de un temporal, aunque se debe en gran parte al repunte de las afiliaciones correspondientes a conversiones no bonificadas al haber desaparecido del panorama normativo las conversiones bonificadas. En cualquier caso, resulta interesante observar que la contratación ordinaria pasa de representar el 78 por ciento de los casos de afiliaciones por contratos firmados por un varón al 60 por ciento, así como, si se trata de una mujer el descenso es algo mayor pues cae del 72 por ciento al 52 por ciento.

Sin embargo, cuando se estudian las personas afiliadas, el hecho de que una misma persona haya podido tener más de un episodio de afiliación en un empleo en el año hace que, cuando se analizan aquellos afiliados que han tenido un único empleo, el peso de la contratación indefinida se mantiene en torno a los dos tercios, mientras que si se trata de personas afiliadas con más de un episodio, el peso de los que tuvieron al menos un contrato indefinido aumenta hasta el 35-36 por ciento. No obstante, se puede apreciar que la distribución de las personas según los diferentes tipos de contratos que han podido tener en el año muestra que gana peso la contratación ordinaria e inicial bonificada en el caso de los afiliados que tuvieron más de un episodio, mientras que gana peso la contratación procedente de una conversión entre los afiliados que sólo registraron un episodio en el año.

Cuadro IV-4. Porcentajes de episodios de afiliación y de personas afiliadas en relación con los contratos indefinidos sobre el total de afiliaciones y según el tipo de contrato indefinido, 2004-2007 (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

	Varones				Mujeres			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Total de episodios de afiliación								
Indefinido Ordinario sobre total indefinidos	78.34	66.54	61.57	60.52	72.14	55.77	51.95	52.16
Iniciales bonificados sobre total indefinidos	5.35	8.37	8.06	8.64	9.93	18.01	17.02	16.86
Conversiones bonificadas sobre total indefinidos	10.99	18.96	23.72	19.34	12.26	19.65	23.80	18.29
Conversión no bonificada sobre total indefinidos	5.32	6.12	6.65	11.50	5.68	6.57	7.23	12.68
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<i>Indefinidos sobre total afiliaciones</i>	34.04	32.30	33.47	34.40	27.71	26.37	27.97	29.09
Total de afiliados								
Indefinido Ordinario sobre total indefinidos	79.06	66.59	61.68	60.68	72.86	55.72	51.97	52.46
Iniciales bonificados sobre total indefinidos	5.41	8.43	8.18	8.72	9.91	18.18	17.24	16.97
Conversiones bonificadas sobre total indefinidos	10.56	19.12	23.85	19.43	11.81	19.74	23.88	18.18
Conversión no bonificada sobre total indefinidos	4.96	5.87	6.30	11.16	5.43	6.36	6.90	12.39
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<i>Indefinidos sobre total afiliados</i>	55.91	53.59	56.22	57.18	50.18	48.29	50.95	52.50
Afiliados con 1 episodio								
Indefinido Ordinario sobre total indefinidos	81.50	66.10	61.70	59.96	77.46	55.65	51.72	50.82
Iniciales bonificados sobre total indefinidos	5.45	8.66	8.25	8.57	7.55	17.09	16.75	16.75
Conversiones bonificadas sobre total indefinidos	8.71	19.99	24.41	20.84	10.03	21.29	25.08	20.32
Conversión no bonificada sobre total indefinidos	4.35	5.24	5.64	10.62	4.96	5.98	6.45	12.11
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<i>Indefinidos sobre total afiliados</i>	66.52	64.66	67.29	67.49	59.27	57.94	60.35	61.62
Afiliados con más de 1 episodio								
Indefinido Ordinario sobre total indefinidos	67.9	69.0	61.6	63.6	56.7	56.0	52.8	57.5
Iniciales bonificados sobre total indefinidos	5.2	7.3	7.9	9.3	18.2	22.4	18.9	17.7
Conversiones bonificadas sobre total indefinidos	19.1	14.7	21.5	13.7	18.1	13.7	19.9	11.6
Conversión no bonificada sobre total indefinidos	7.8	9.0	9.0	13.3	7.1	7.8	8.4	13.2
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<i>Indefinidos sobre total afiliados</i>	32.3	28.7	33.4	35.3	32.6	29.3	33.7	36.0

No obstante, como ya se ha mencionado, este análisis de personas afiliadas adolece del problema de no identificar adecuadamente ni el stock, ni los flujos que han tenido lugar en el mercado de trabajo, ya que desde la perspectiva anual el número de cambios y la variedad de circunstancias que pueden encontrarse hace prácticamente imposible el análisis. Por esta razón, en el siguiente apartado se estudia el caso de las personas que han sido objeto de algún tipo de contratación indefinida en unos días concretos del año, lo que permite aproximar el volumen o stock de personas afectadas por este tipo de contratación y sus características particulares en dichos momentos.

3. Características de las personas acogidas a bonificaciones. Análisis en distintos momentos del tiempo

3.1. Introducción

Los datos de la MCVL permiten analizar la situación de las personas afiliadas en el conjunto del periodo anual considerado, tal y como se ha visto en el apartado anterior, así como en distintos momentos del tiempo. De esta manera se puede obtener información sobre el stock de afiliados que en determinados momentos del año tienen un tipo de contrato, lo que permite evitar las distorsiones e imprecisiones mencionadas en el apartado anterior.

A los efectos de este estudio, interesa conocer las personas afiliadas que han tenido en algún momento de cada uno de los años estudiados una situación de alta laboral en un empleo asalariado. Por esta razón, se han seleccionado las personas incluidas en la MCVL que se encontraban en situación de alta laboral en alguna relación contractual, ya fuese de carácter indefinido o temporal, independientemente de que tuviesen una única relación laboral o varias. No obstante, dado el objetivo de este informe, posteriormente se seleccionaran únicamente los afiliados que hayan tenido contacto con la contratación indefinida de carácter ordinario, inicial bonificada o por conversión.

Se han elegido como fechas de referencia de cada uno de los años de estudio los días 15 del mes de junio de 2004 a 2007, así como el 15 de diciembre de 2007²⁸.

En los próximos apartados se van a estudiar las características personales y laborales de aquellos afiliados que tuvieron un empleo asalariado en cada uno de los momentos del año seleccionados.

²⁸ Se han seleccionado estas fechas por considerarlas apropiadas como representación media del mes y del año, y la última por ser la más cercana al último momento de observación disponible.

3.2. Características personales del stock de afiliados

En este apartado se presentan las características personales de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social acogidos a las bonificaciones a las cuotas de la seguridad social en comparación con otros trabajadores afiliados, todos ellos clasificados según el tipo de contrato correspondiente a su afiliación. En primer lugar, se estudia la relación entre el sexo y la edad del afiliado con todas las modalidades de contratación, dado que ambas son variables determinantes para la aplicación de las bonificaciones, para pasar posteriormente a analizar las demás variables únicamente en relación con los grupos de contratos indefinidos directamente afectados, dejando fuera del estudio a los afiliados con contratos fijos discontinuos, o con aquellos relativos a discapacidades o de carácter funcional.

3.2.1. Análisis según el sexo del afiliado

A lo largo de este epígrafe se analiza la distribución por sexo de los afiliados a la seguridad social según los distintos tipos de contrato que puedan tener, de acuerdo con la información obtenida en cada fecha de observación: 15 del mes de junio de 2004, 2005, 2006, 2007, así como el 15 de diciembre de 2007. En el Cuadro IV-5 aparece la distribución de los afiliados, varones y mujeres, en función del tipo de contrato que tienen. Como se va a ver, a pesar de ser datos de stock más precisos, los resultados muestran las mismas tendencias apuntadas para el conjunto de los afiliados en el año, según se ha analizado en el apartado anterior.

En primer lugar, cabe destacar que la contratación indefinida ordinaria tiene un peso mayor entre los hombres que entre las mujeres, así como que estos porcentajes caen a lo largo de los años analizados, de tal manera que el 15 de junio de 2004 había un 49 por ciento de varones y un 43,5 por ciento de mujeres con contratos indefinidos ordinarios, mientras que el 15 de junio de 2007 los porcentajes descienden hasta el 37 y el 30,5 por ciento respectivamente. Por otra parte, el peso de la contratación bonificada es mayor entre las mujeres, situándose en torno al 9 por ciento en el último momento de observación. En el caso de las conversiones, las diferencias entre hombres y mujeres son prácticamente inexistentes. De nuevo, se puede observar que en el año 2006 descienden las conversiones

bonificadas, dando paso a un mayor peso de las conversiones no bonificadas. En relación con la contratación temporal se aprecia un ligero descenso de los contratos por obra o servicio y eventuales, que quizás pueda ser respuesta a la leve tendencia creciente de las conversiones y contratos iniciales bonificados

Cuadro IV-5. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según el tipo de contrato y sexo, (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

	Varones					Mujeres				
	15 06 04	15 06 05	15 06 06	15 06 07	15 12 07	15 06 04	15 06 05	15 06 06	15 06 07	15 12 07
No consta	0.79	0.80	0.72	0.69	0.72	0.36	0.38	0.36	0.34	0.38
Fijo Discontinuo	0.93	1.03	1.09	1.15	0.78	2.36	2.52	2.66	2.71	2.48
Discapacitado	0.51	0.51	0.51	0.53	0.53	0.26	0.28	0.30	0.30	0.31
Funcionario Cotización S.S.	3.89	3.93	3.85	3.93	4.04	6.21	6.12	5.99	6.21	6.25
Indefinido Ordinario	49.11	39.53	37.42	37.30	37.84	43.56	31.49	30.04	30.44	30.78
Contrato Inicial bonificado	3.12	4.95	4.60	4.93	5.10	4.30	9.20	8.99	9.03	8.99
Conversión bonificada	5.81	11.93	15.76	12.68	11.68	6.10	11.85	15.45	11.68	10.27
Conversión no bonificada	3.06	3.55	3.72	7.35	6.90	3.17	3.72	3.92	7.94	7.43
Obra o Servicio	20.03	20.75	19.76	19.30	19.01	12.09	12.16	11.21	11.06	11.66
Eventual	7.58	8.25	7.95	7.60	8.75	10.37	10.81	10.37	9.90	11.00
Prácticas y Formación	1.34	1.35	1.27	1.15	1.18	1.50	1.53	1.40	1.30	1.41
Otros temporales y estatutarios	3.83	3.43	3.35	3.39	3.46	9.71	9.93	9.31	9.08	9.05
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Total de contratos	7603300	7717850	8167525	8326825	8159575	5136250	5323550	5723575	6040225	6085125

En el Cuadro IV-6 se presentan los datos correspondientes al porcentaje de mujeres afiliadas que existe para cada tipo de contrato. Nuevamente se observa que del total de los contratos ordinarios, menos del 50 por ciento corresponden a una mujer afiliada a la seguridad social, el porcentaje de afiliadas con este tipo de contratos está en torno al 37 por ciento, mientras que su peso en los contratos iniciales bonificados es mayor y ha ido aumentando ligeramente a lo largo del tiempo, llegando a situarse en el 57 por ciento. Por último, en relación con las conversiones, el peso de las mujeres afiliadas también muestra una tendencia creciente, aunque su peso está en el 44 por ciento. Ante estos resultados cabe preguntarse si la tendencia creciente del peso de las mujeres entre los afiliados con contratación indefinida puede venir explicado por un descenso de su peso entre los afiliados con contrato temporal. Sin embargo, no parece ser el

caso pues el porcentaje de mujeres entre los afiliados con contratos de obra o servicio o eventuales aumenta ligeramente, así como también ocurre en el caso de los afiliados que tienen contratos de formación.

Cuadro IV-6. Proporción de mujeres sobre el total de afiliados en cada momento de observación, según tipo de contrato (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

	Momento de observación en el año				
	15 06 04	15 06 05	15 06 06	15 06 07	15 12 07
No consta	23.55	24.74	25.83	26.37	28.38
Fijo Discontinuo	63.14	62.82	63.16	63.03	70.24
Discapacitado	26.02	27.18	29.27	29.37	29.85
Funcionario Cotización Seguridad Social	51.92	51.80	52.12	53.42	53.59
Indefinido Ordinario	37.47	35.46	36.00	37.18	37.76
Indefinido inicial bonificado	48.23	56.16	57.79	57.04	56.78
Conversión bonificada	41.48	40.68	40.72	40.06	39.60
Conversión no bonificada	41.17	41.95	42.53	43.96	44.52
Obra o Servicio	28.97	28.79	28.44	29.37	31.39
Eventual	48.02	47.48	47.74	48.60	48.39
Prácticas y Formación	42.98	43.86	43.68	44.93	47.02
Otros temporales y estatutarios	63.14	66.65	66.06	66.03	66.14
Total	40.32	40.82	41.20	42.04	42.72

Cuando se analizan únicamente los contratos de carácter indefinido, descontando los fijos discontinuos, discapacitados y funcionarios (Cuadro IV-7), se observa que en el caso de las mujeres estos contratos han ido ganando peso en el conjunto de la contratación, llegando a situarse en niveles próximos a los de los varones. No obstante el peso de cada tipo de contrato en este conjunto de la contratación indefinida es distinto, por lo que la composición de la contratación indefinida resulta ser distinta cuando se comparan hombres y mujeres.

Cuadro IV-7 Distribución de afiliados en cada momento de observación, según el tipo de contrato indefinido por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

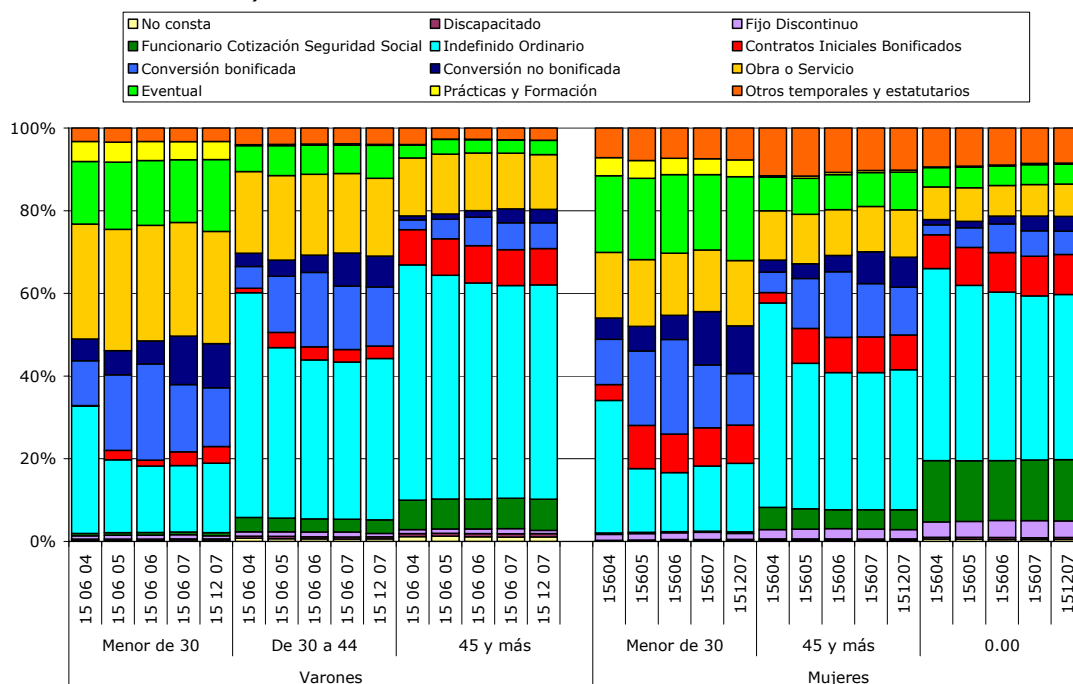
		Varones					Mujeres				
		15 06 04	15 06 05	15 06 06	15 06 07	15 12 07	15 06 04	15 06 05	15 06 06	15 06 07	15 12 07
Total Afiliados con contratos indefinidos	Indefinidos ordinarios	73.93	60.42	55.89	54.96	56.58	66.03	48.31	44.60	44.55	46.29
	Contratos iniciales bonificados	4.70	7.57	6.87	7.27	7.63	6.52	14.11	13.35	13.22	13.52
	Conversión bonificada	8.75	18.23	23.54	18.68	17.47	9.25	18.19	22.94	17.09	15.45
	Conversión no bonificada	4.60	5.43	5.55	10.83	10.32	4.80	5.71	5.82	11.63	11.17
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Afiliados Indefinidos sobre total afiliados		66.42	65.42	66.95	67.87	66.88	65.97	65.18	67.35	68.32	66.49

De hecho, los afiliados con contratos indefinidos ordinarios representan algo más del 54 por ciento de los afiliados varones en 2007 y 10 puntos menos entre las mujeres afiliadas. En cambio, aquellos casos de afiliados con un contrato inicial bonificado alcanzan a algo más del 13 por ciento de las mujeres, mientras que no llega al 8 por ciento de los varones. Cuando se observan los afiliados con conversiones, las diferencias por género se reducen, al igual que antes, siendo predominante el peso de las conversiones no bonificadas, alcanzando al 18, 7 por ciento de los varones y al 11 por ciento de las mujeres.

3.2.2. Análisis según el grupo de edad del afiliado

Una de las variables más interesante para analizar cuando se intenta estudiar qué ha ocurrido con la contratación indefinida bonificada es la edad del trabajador afiliado. En el Gráfico IV-5 se presenta la distribución por grupos de edad de los afiliados clasificados según los diferentes tipos de contrato, diferenciando entre hombres y mujeres, y para los 5 momentos de observación considerados.

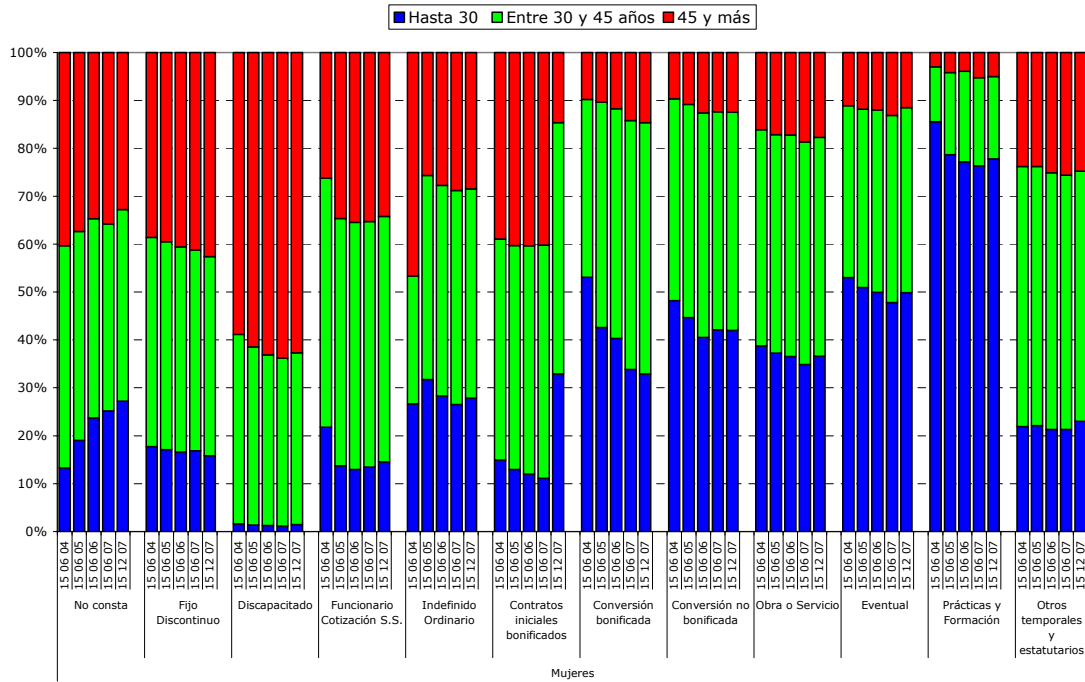
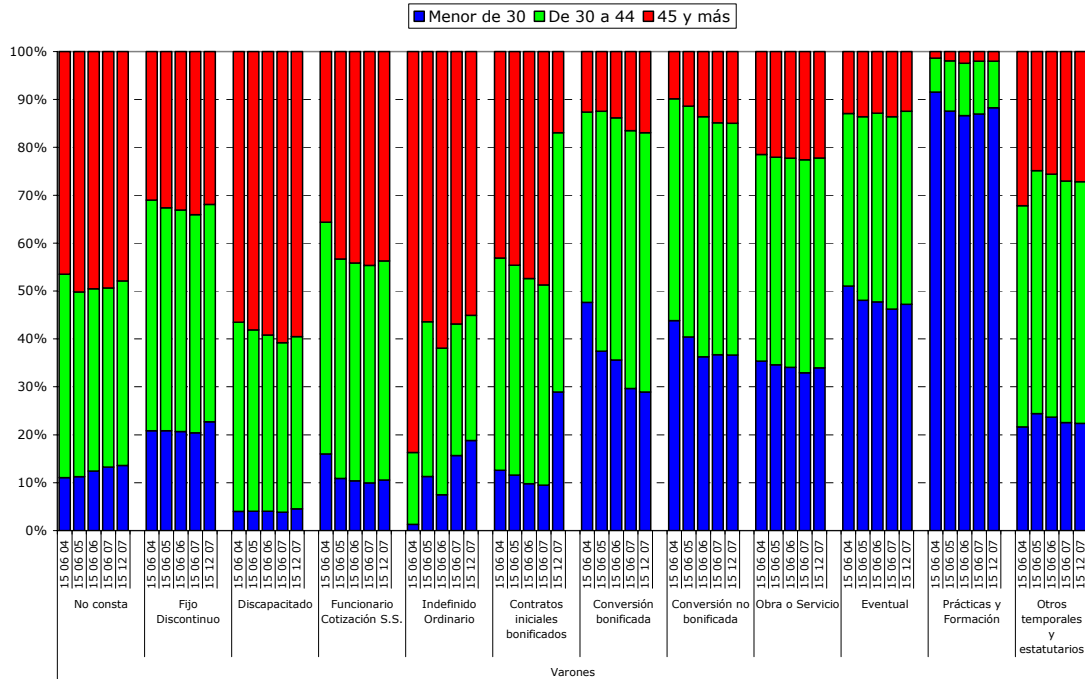
Gráfico IV-5. Distribución de los afiliados en cada grupo de edad y en cada momento de observación, según el tipo de contrato y género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



Las diferencias existentes en la distribución de los afiliados, según sean mujer o varón, en relación con el tipo de contrato se mantienen cuando se tiene en cuenta la edad del afiliado, aunque hay algunos patrones comunes. Por ejemplo, los afiliados con contratos de funcionarios y contratos indefinidos ordinarios aumentan su peso según aumento su edad. No obstante, la importancia relativa de estos tipos de contratos es diferente, de modo que entre las mujeres afiliadas el peso de los contratos ligados al Estado es mayor que en el caso de los varones. Por otra parte, las mujeres afiliadas con contratos iniciales bonificados prácticamente se mantiene en idéntica proporción para cualquier grupo de edad, mientras que entre los varones ganan peso estos contratos en el grupo de mayor edad, como era de esperar, según las especificaciones de la Ley. Por su parte, las modificaciones introducidas por la reforma de 2006 pueden explicar que, en general, desde ese año aumente el peso relativo de los contratos bonificados iniciales, así como las conversiones en general.

Otra forma de analizar la relación entre la edad del trabajador afiliado y el tipo de contrato es a partir del análisis de la distribución de los afiliados según el peso que tiene cada grupo de edad en cada tipo de contrato, tal y como se recoge en el Gráfico IV-6. En este gráfico aparece la distribución de las mujeres afiliadas en la parte inferior y la de los varones afiliados en la parte superior. Puede apreciarse que en el conjunto de los afiliados clasificados según el tipo de contrato, el peso de las personas con 45 años o más es superior entre los afiliados con contratos indefinidos, especialmente en el grupo de los varones, así como va ganando peso en los diferentes momentos de observación el grupo de afiliados con contratos iniciales bonificados, aunque lo pierde en la observación del mes de diciembre del año 2007. Entre los afiliados con contratos de conversión no se aprecian diferencias significativas, ni entre hombres y mujeres, ni entre las conversiones bonificadas y las que no lo están. En todos estos casos, el peso de la población joven es mayor, en torno al 40 por ciento corresponde a personas menores de 30 años, quedando otro 40 por ciento para los que se encuentran entre los 30 y los 44 años. Cabe destacar también que esta distribución por grupos de edad es muy parecida a la que se observa entre los afiliados con contratos por obra o servicio.

Gráfico IV-6. Distribución de afiliados según el grupo de edad al que pertenecen en cada momento de observación, en cada tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



Por último, en el Cuadro IV-8 se muestran los porcentajes relativos únicamente a los contratos indefinidos ordinarios, iniciales bonificados y conversiones. Puede observarse que entre las mujeres afiliadas más jóvenes hay un porcentaje que tiene contratos indefinidos mayor que en el caso de los varones, un 50 por ciento frente a un 45 por ciento, aproximadamente. Este hecho puede venir explicado por el mayor peso que tiene en dicho grupo los contratos iniciales bonificados y del que quedan en algún momento fuera los varones. No obstante, se aprecia que las cifras oscilan en torno al año de la reforma, 2006, experimentando finalmente un aumento. En este grupo de afiliados más jóvenes, las conversiones son también relativamente importantes.

Cuadro IV-8. Distribución de afiliados por grupos de edad según tipo de contrato indefinido, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

	Porcentaje de indefinidos sobre total contratos	Porcentajes sobre total contratos indefinidos				
		Indefinidos Ordinarios	Indefinidos Iniciales Bonificados	Conversiones Bonificadas	Conversiones no Bonificadas	
Varones						
Hasta 30	15 06 04	47,01	65,41	0,33	23,09	11,17
	15 06 05	44,03	39,97	5,20	41,49	13,34
	15 06 06	46,36	34,71	3,08	50,15	12,06
	15 06 07	47,36	33,94	7,07	34,35	24,64
	15 12 07	45,67	36,78	8,83	31,11	23,29
Entre 30 y 45	15 06 04	63,92	85,00	1,68	8,26	5,06
	15 06 05	62,36	66,11	5,84	21,80	6,24
	15 06 06	63,82	60,25	4,98	28,19	6,58
	15 06 07	64,38	59,05	4,73	23,81	12,42
	15 12 07	63,85	61,16	4,71	22,35	11,79
45 y más	15 06 04	68,77	82,76	12,35	3,47	1,42
	15 06 05	68,94	78,51	12,81	6,83	1,86
	15 06 06	69,78	74,89	12,92	9,90	2,29
	15 06 07	69,98	73,56	12,40	9,23	4,81
	15 12 07	70,11	73,95	12,57	8,85	4,63
Mujeres						
Hasta 30	15 06 04	52,02	61,60	7,45	21,04	9,92
	15 06 05	49,78	30,93	20,94	36,21	11,92
	15 06 06	52,34	27,35	17,82	43,69	11,14
	15 06 07	53,12	29,67	17,38	28,68	24,27
	15 12 07	49,87	33,22	18,58	25,07	23,13
Entre 30 y 45	15 06 04	59,82	82,68	4,19	8,26	4,87
	15 06 05	59,25	59,34	14,28	20,34	6,03
	15 06 06	61,51	53,98	13,78	25,82	6,41
	15 06 07	62,42	53,23	13,76	20,69	12,33
	15 12 07	61,10	55,39	13,79	18,94	11,88
45 y más	15 06 04	58,26	79,70	14,00	4,17	2,13
	15 06 05	57,96	73,23	15,84	8,23	2,71
	15 06 06	59,15	68,94	16,13	11,73	3,20
	15 06 07	59,04	67,21	16,28	10,37	6,13
	15 12 07	58,82	67,90	16,48	9,67	5,96

En el grupo de afiliados de mediana edad, entre los varones, los porcentajes son más altos en el caso de los que tienen contratos ordinarios en comparación con el grupo equivalente en el caso de las mujeres afiliadas y en todos los momentos de observación, consecuencia que puede ser natural si se tiene en cuenta que este colectivo queda fuera del programa de bonificaciones. No obstante, las conversiones desde contratos temporales sí son importantes entre los afiliados varones (casi un tercio del total). En el caso de las mujeres, el porcentaje que tiene contratos ordinarios superan el 55 por ciento, y los que aparecen con contratos iniciales bonificados llegan a casi el 20 por ciento de los casos, sin prácticamente alteraciones tras la reforma de 2006.

Por último, el grupo de varones afiliados de más edad experimenta un aumento del peso de la contratación inicial bonificada, hecho directamente relacionado con la posibilidad de optar a ellas. Sin embargo, sigue siendo muy importante el peso de la contratación indefinida ordinaria. Entre las mujeres afiliadas, se mantienen la importancia de la contratación ordinaria, con porcentajes más elevados que en los demás grupos de edad, aunque sigue siendo más importante el peso de la contratación inicial bonificada que entre los varones, con un ligero aumento tras 2006, llegando a porcentajes en torno al 16 por ciento en el año 2007.

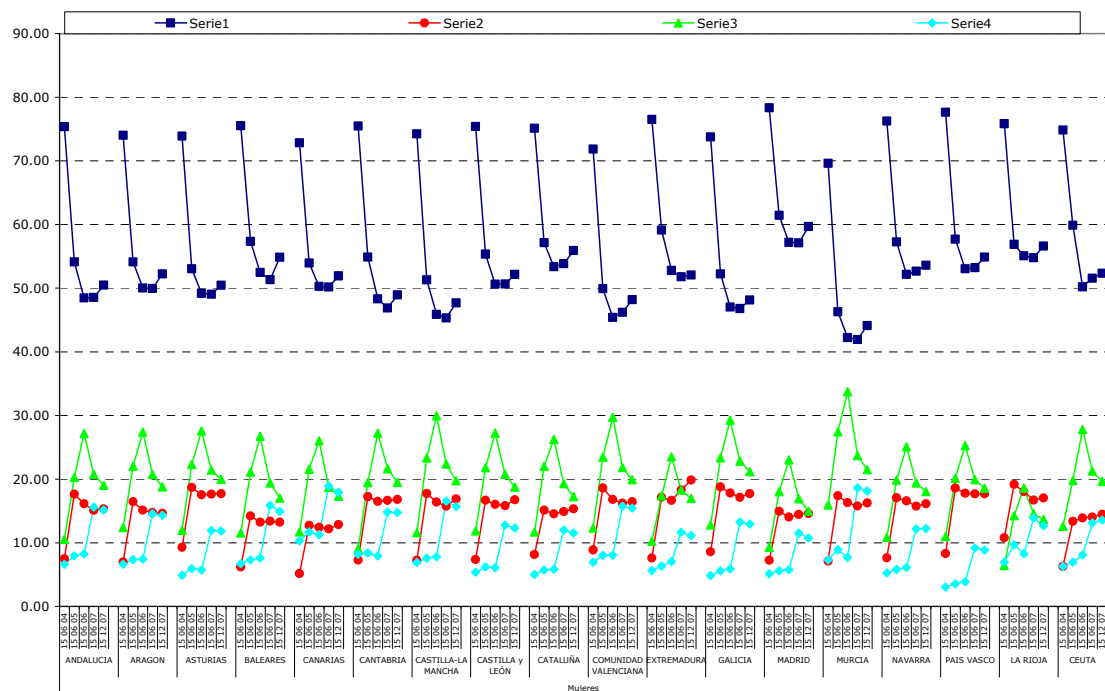
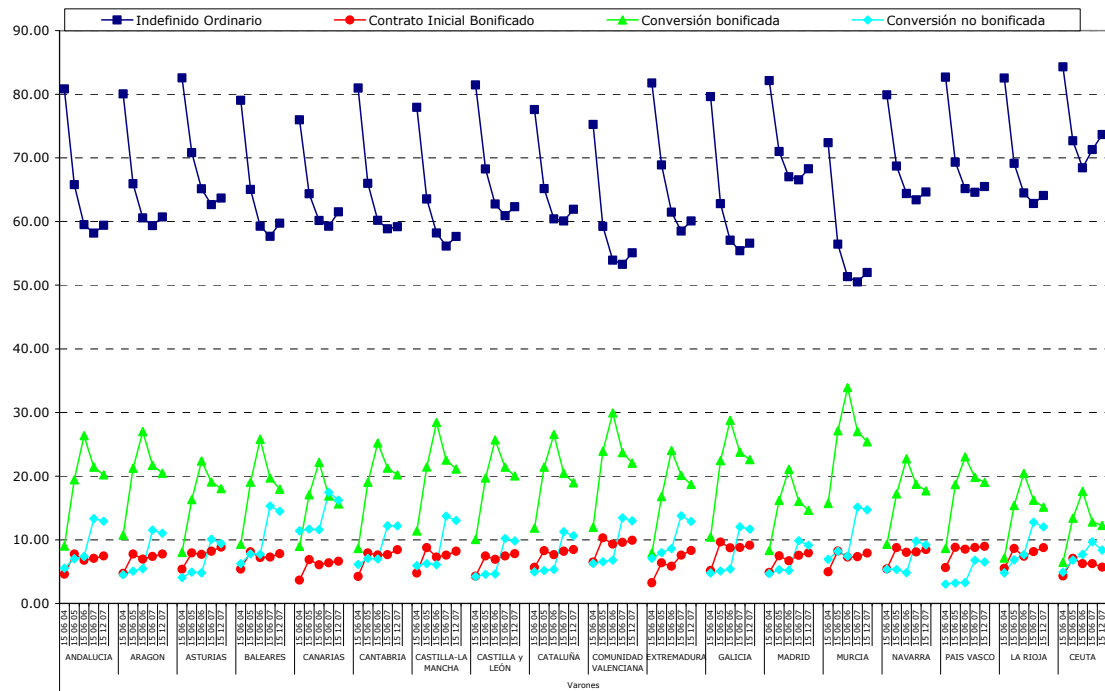
3.2.3. Análisis según la comunidad autónoma de residencia del afiliado

A lo largo de este apartado se analiza si existe alguna relación entre el tipo de contrato de los afiliados y su lugar de residencia. Evidentemente, esta posible relación se verá afectada por la estructura productiva característica de cada región. La unidad de análisis regional es la comunidad autónoma.

En el Gráfico IV-7 se presenta la distribución del conjunto de afiliados, clasificados según su contrato indefinido sea ordinario, inicial bonificado o por conversión, con o sin bonificación, en cada una de las comunidades autónomas. Los datos indican que existen diferencias muy significativas en la distribución de los afiliados en las diferentes comunidades autónomas en cuanto al uso de los distintos tipos de

contratos. En lo relativo a los afiliados que tienen contratos indefinidos ordinarios, se observa en todas las comunidades la pérdida de peso que experimentan a lo largo de los diferentes momentos de observación, apreciándose una ligera recuperación posterior al año 2006, lo que lleva a pensar que se puede tratar de un efecto de la reforma.

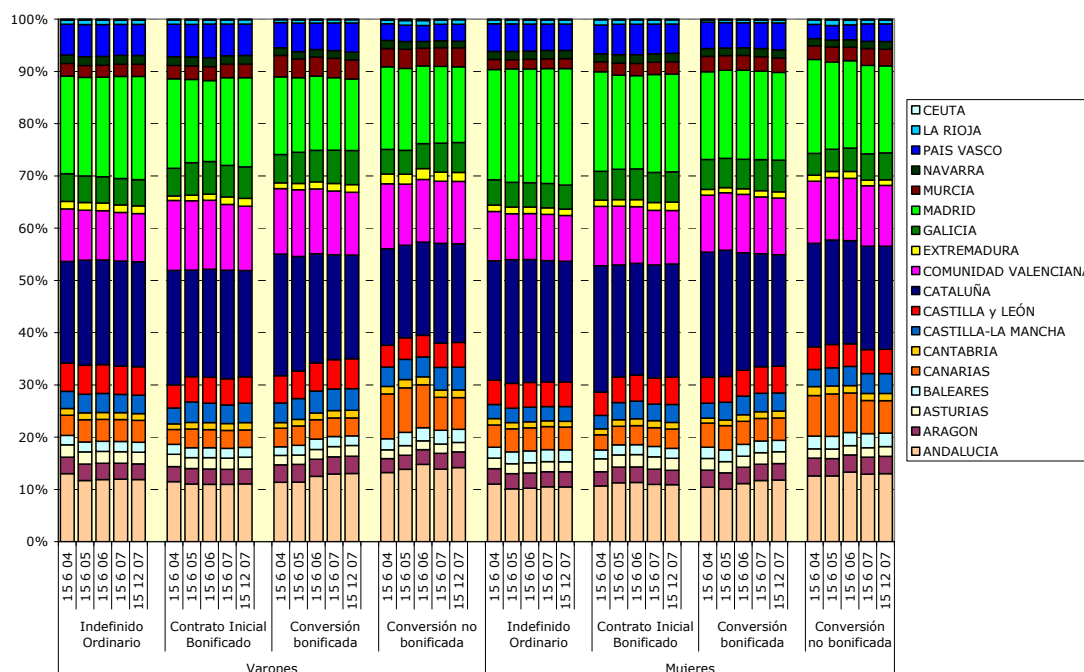
Gráfico IV-7. Distribución de los afiliados según el tipo de contrato indefinido en cada momento de observación, en las diferentes comunidades autónomas de residencia, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



Al comparar la evolución del peso de cada tipo de contrato por comunidades autónomas, según el afiliado sea varón o mujer, se aprecia el mismo tipo de tendencia, aunque entre las mujeres, los contratos iniciales bonificados han aumentado más hasta 2006.

Por otra parte, aunque no cabe duda de que el volumen de población ocupada con afiliación en la seguridad social en cada comunidad juega un papel muy importante en el peso de cada región por tipo de contrato, en el Gráfico IV-8 se observan algunas alteraciones según sea el tipo de contrato de los afiliados analizados, así como también se aprecian diferencias en los cambios experimentados a lo largo de los momentos de observación. En aquellas comunidades con menor tasa de temporalidad (Madrid, Cataluña, Navarra, País Vasco y La Rioja) es más intenso el recurso al contrato indefinido ordinario, tanto en la distribución para los afiliados varones o mujeres.

Gráfico IV-8. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato indefinido, según su CCAA de residencia, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



Como ejemplo, se puede decir que en Madrid y en Cataluña, ambas regiones con niveles de temporalidad por debajo de la media española, la contratación indefinida ordinaria representa un porcentaje mayor entre las

mujeres que entre los varones, así como que el peso de esta comunidad en las conversiones es mejor que en el resto de contratos, aunque como en todos los sitios, aumenta algo la proporción en las conversiones no bonificadas tras la reforma. En cambio en Andalucía, región con una tasa de temporalidad de las más altas de territorio español, las diferencias entre la distribución de hombres y mujeres afiliados no se muestran significativas, aunque el peso de la contratación ordinaria y las conversiones es ligeramente superior en el caso de los varones que entre las mujeres. Por otro lado, cabe destacar que Canarias tiene un mayor peso en el grupo de las conversiones no bonificadas que en el resto de los contratos indefinidos, tanto para varones como para mujeres, aunque desciende tras la reforma de 2006.

3.2.4. Análisis según la nacionalidad del afiliado

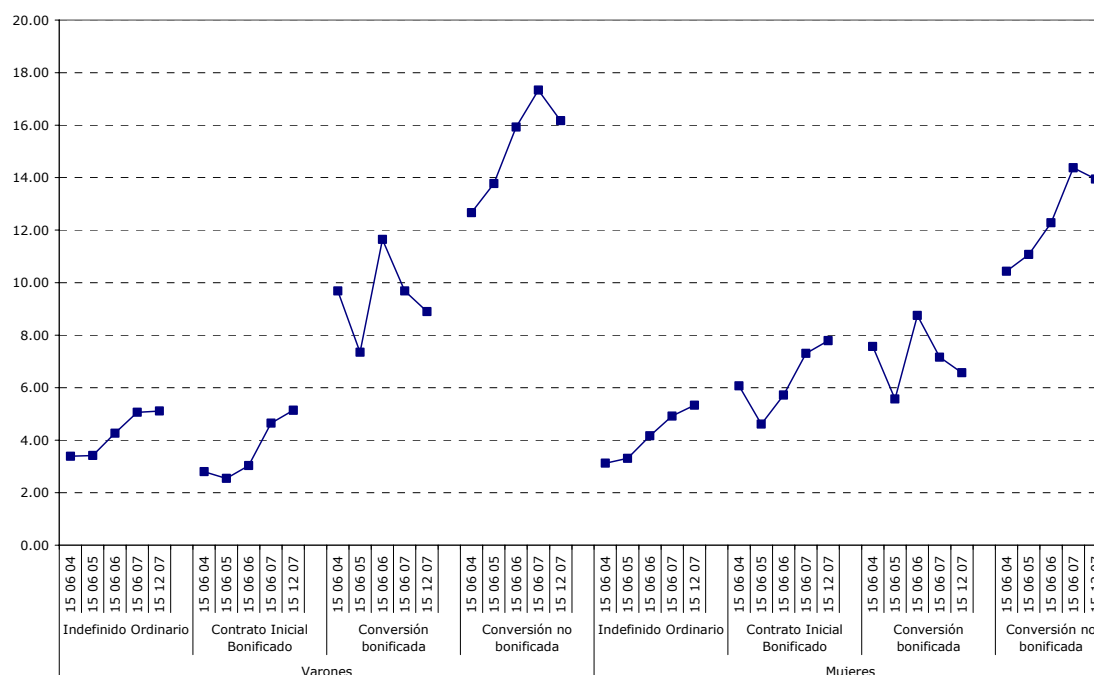
En este apartado se trata de estudiar si la nacionalidad del trabajador afiliado en el momento de realización de las diferentes muestras estudiadas guarda alguna relación con el tipo de contrato que tiene firmado.

Dado que se están analizando todos los afiliados con contratos vivos en un determinado día, y que la población inmigrante ha llegado a España hace relativamente poco tiempo, en este apartado sólo se va a analizar de manera agregada el conjunto de personas afiliadas, diferenciando entre aquellas que en el momento de referencia elegido para el cálculo del stock tenía o no la nacionalidad española concedida.²⁹

En el Gráfico IV-9 se presenta el porcentaje de los afiliados que son considerados extranjeros, es decir, pertenecientes a la población que no tiene nacionalidad española, según su tipo de contrato indefinido. En primer lugar, cabe destacar que, aunque tanto los afiliados varones como las mujeres presentan una tendencia creciente en su participación en cada tipo de contrato, habida cuenta de que cada vez son más los extranjeros afiliados que hay en el mercado de trabajo español, aunque éstos no participan por igual en todas las modalidades de contratación. No obstante,

el peso de hombres y mujeres que son extranjeros sobre el total de afiliados con contratos ordinarios es similar, mostrando una tendencia creciente desde 2005, aunque el ritmo de crecimiento en el año 2007 es menor, de tal manera que el porcentaje no supera el 6 por ciento el día 15 de diciembre de 2007. Por su parte, las mujeres afiliadas que son extranjeras tienen un mayor peso entre los afiliados con contratos iniciales bonificados, llegando al 8 por ciento de representación en este grupo de afiliados, mientras que los varones no alcanzan el 6 por ciento. En cambio, es más numeroso el grupo de varones extranjeros afiliados con un contrato por conversión, entre las cuales, si están bonificadas, el porcentaje experimenta una caída importante tras la reforma, descenso que no llega a ser compensado por el aumento de los afiliados extranjeros con conversiones no bonificadas.

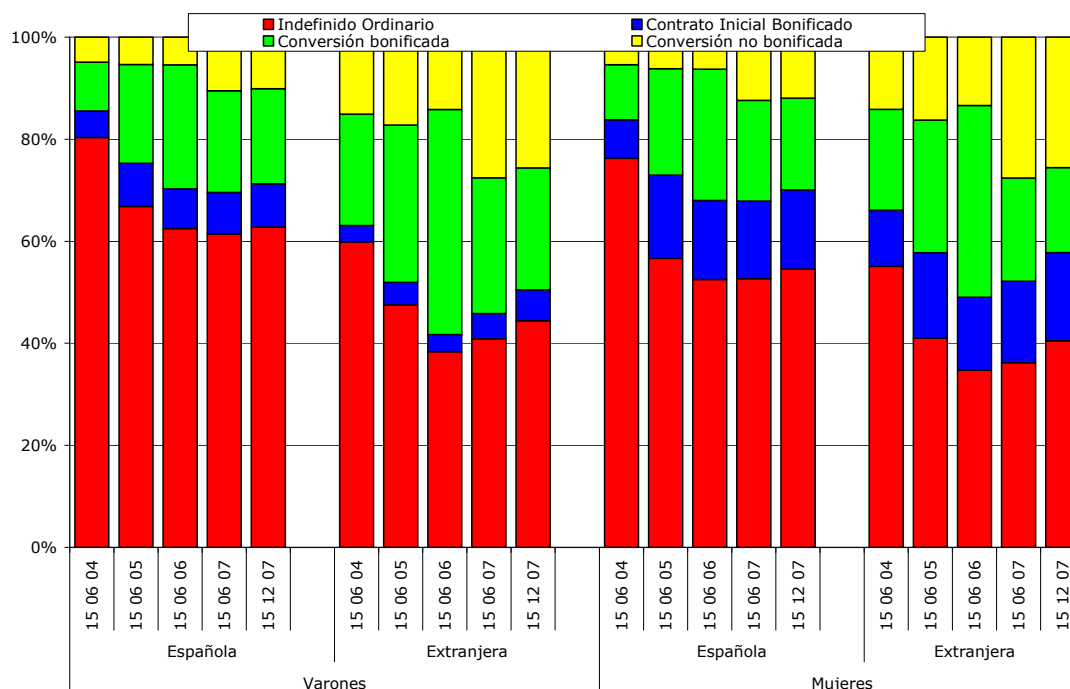
Gráfico IV-9. Porcentaje de los afiliados sin nacionalidad española en cada momento de observación, en cada tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



²⁹ No obstante, en el apartado siguiente se analizará con más detalle el país de procedencia de los individuos afiliados, ya que el estudio se centra en aquellos episodios iniciados en los años de referencia de la MCVL.

Si el estudio se ciñe al peso de los afiliados clasificados según el tipo de contrato indefinido y las diferentes modalidades analizadas, diferenciando si se trata de población española o extranjera (Gráfico IV-10), se puede apreciar que efectivamente no son simétricas las distribuciones de los afiliados según el tipo de contrato. De hecho, entre la población extranjera tiene un menor peso los afiliados con contratos indefinidos ordinarios, aunque lo gana el grupo de afiliados con contratos iniciales bonificados, tanto para el caso de los hombres como para las mujeres.

Gráfico IV-10. Distribución de los afiliados españoles y extranjeros en cada tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



3.3. Análisis según las características laborales de los afiliados

En este apartado se comparan las características laborales de los trabajadores afiliados que tienen contratos bonificados en comparación con los trabajadores afiliados que tienen otros contratos indefinidos. Las características consideradas serán la rama de actividad, el grupo de cotización, el tipo y el tamaño de la empresa (información referida al momento de extracción de la muestra), el año de inicio de actividad de la empresa (año en el que se contrató al primer trabajador) y, por último, la

antigüedad del individuo en el contrato (calculada desde la fecha en la que tiene lugar la celebración del contrato correspondiente) y, por último, la experiencia laboral anterior del afiliado, incluidos periodos de desempleo (entendida como la fecha en la que por primera vez aparece el individuo con un registro de alta en un empleo en el sistema de la Seguridad Social).

Aquellos individuos que estén simultáneamente registrados en la Seguridad Social con dos o más episodios de empleo asalariado, tendrán en el mismo momento al menos dos ramas, o dos grupos de cotización, etc. Por lo tanto, se ha optado por seleccionar solamente a los individuos que tienen un único episodio de empleo asalariado en las fechas estudiadas, los cuales representan, por término medio, casi el 98 por ciento del total de los afiliados.

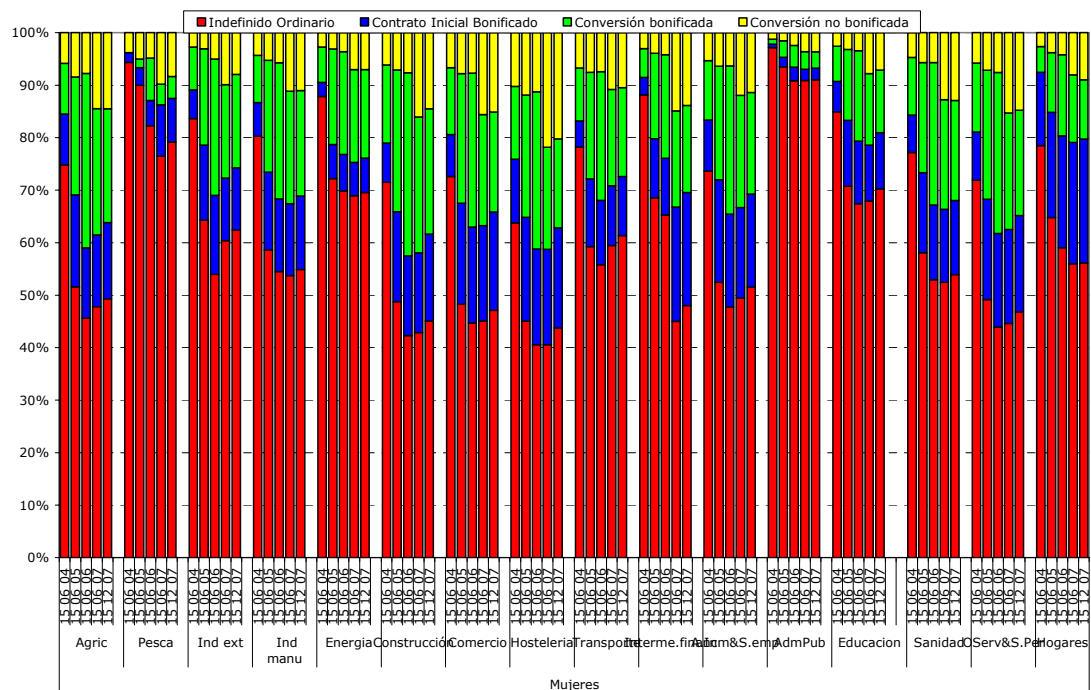
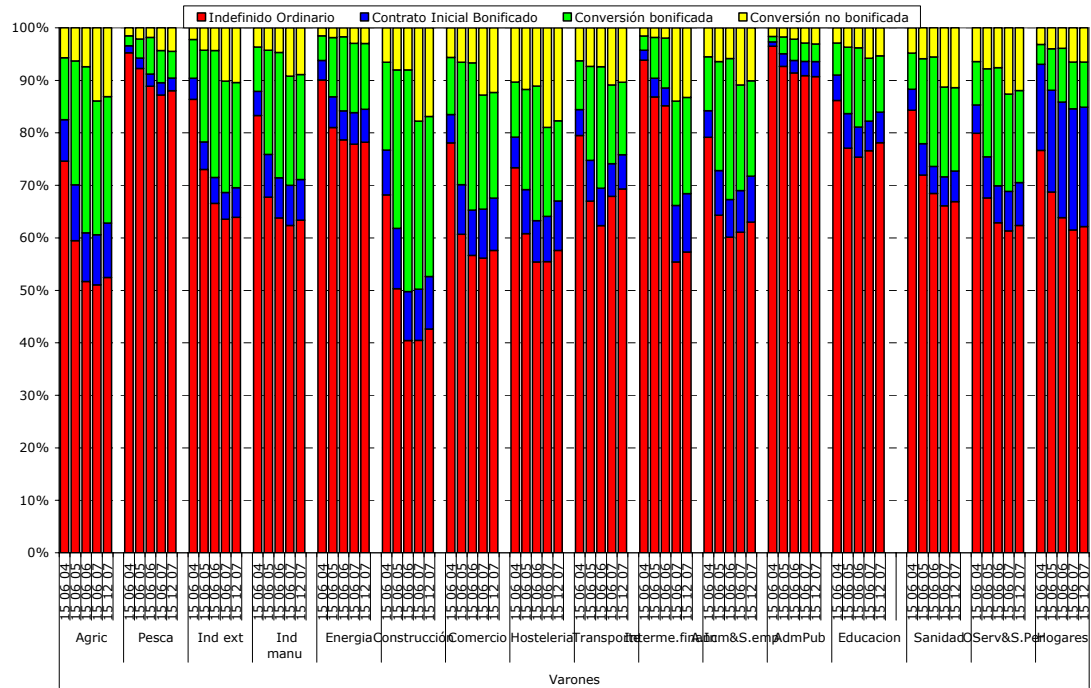
Al igual que en el apartado anterior, los momentos del tiempo estudiados son el 15 de junio de 2004, 2005, 2006 y 2007 y el día 15 de diciembre de 2007.

3.3.1. Análisis de los afiliados según la rama de actividad en la que se encuentra su empleo

Al analizar si existe alguna relación entre el tipo de contrato indefinido que tiene un afiliado y la rama de actividad en la que se desarrolla su empleo, debe tenerse en cuenta que el peso de las ramas de actividad está condicionado por la estructura productiva de la economía española, así como el tipo de contrato más utilizado en cada rama puede venir determinado por las características propias de la actividad. Ahora bien, dado que se están analizando sólo los afiliados con contratos indefinidos, no cabe esperar que aparezcan diferencias significativas entre las ramas. No obstante, por ejemplo, si se trata de una rama de actividad con predominio de contratación temporal, como es el caso del sector de la construcción, será más probable que se aprecie un mayor peso de los afiliados con contratos por conversión. Esto significa que puede darse el caso de que determinados tipos de contratos aparezca que predominen más en unas ramas de actividad que en otras. En efecto, en el Gráfico IV-11 se puede observar que en los sectores con una mayor tradición en el uso de los contratos temporales (construcción, agricultura, comercio, hostelería,

agentes inmobiliarios y servicios a empresas), el peso de los afiliados con contratos bonificados, especialmente los ligados a conversiones, es mayor que en el resto; en la industria y en el sector del transporte, aunque algo menor, también es relativamente importante el porcentaje.

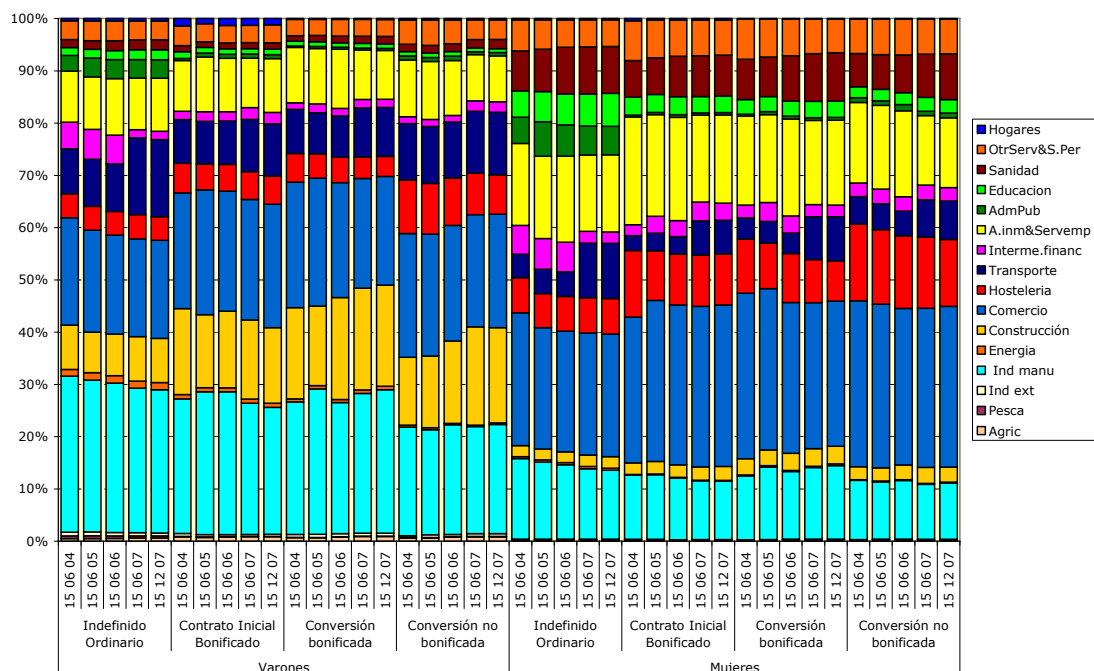
Gráfico IV-11. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según la rama de actividad y el tipo de contrato indefinido, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



Por otra parte, hay que destacar el mayor porcentaje de afiliados con contratos iniciales bonificados en las instituciones financieras en el año 2007, habiendo pasado de representar al 3,4 por ciento de los varones en 2006 a más del 11 por ciento a finales de 2007, y del 11 por ciento al 21 por ciento en el caso de las mujeres.

Como ya se ha mencionado, el tipo de rama de actividad en la que se encuentra ubicado el empleo del afiliado viene en gran medida condicionado por la estructura productiva de la economía española, así como por el comportamiento cíclico del empleo, por lo que las diferencias en los pesos de cada rama para cada tipo de contrato indefinido deben ser consideradas desde esa perspectiva, y de ahí, las diferencias que se observan al comparar hombres y mujeres. En el Gráfico IV-12 se ve que, por ejemplo, el peso de los afiliados que trabajan en el sector de la construcción es prácticamente inexistente en el caso de las mujeres, mientras que en el de los varones se aprecia un aumento de este sector en el caso de los contratos iniciales bonificados y en las conversiones. En cambio, en el caso de las mujeres predomina la importancia del sector del comercio con un aumento de la participación de este sector en el caso de los afiliados con contratos bonificados.

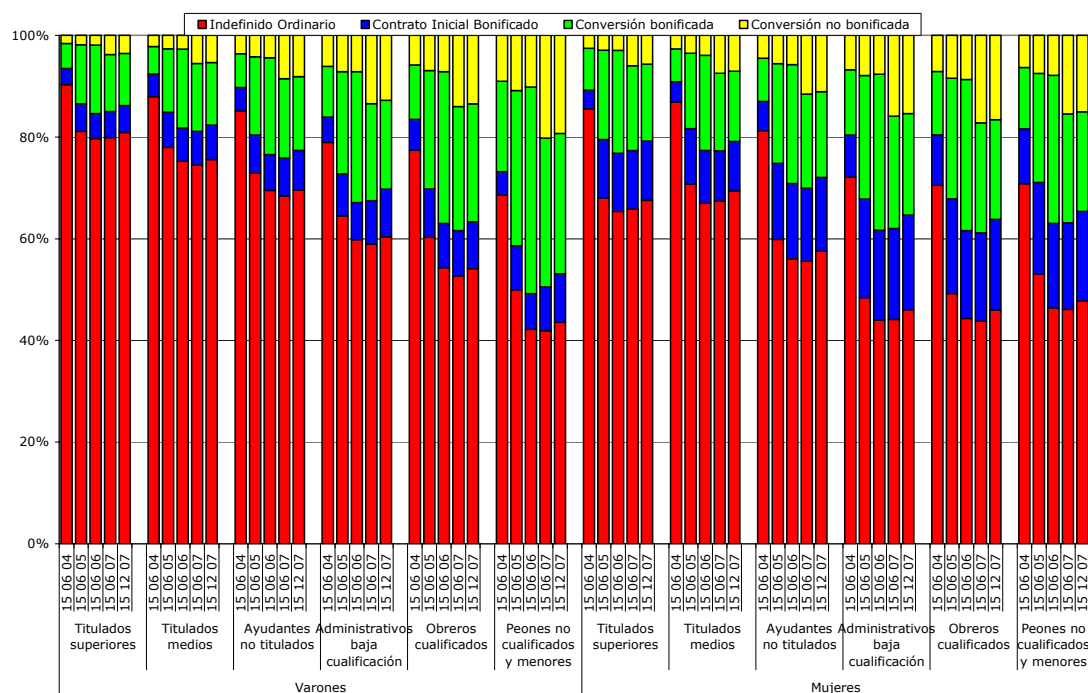
Gráfico IV-12. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato indefinido y la rama de actividad en la que están empleados, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



3.3.2. Análisis de los afiliados según su grupo de cotización

El grupo de cotización por el que está cotizando el individuo se puede utilizar como una aproximación al tipo de nivel de cualificación requerido en el puesto del trabajo. Desde esta perspectiva se puede ver claramente en el Gráfico IV-13 que aquellos grupos de afiliados en los grupos de cotización equivalentes a un menor nivel son los que presentan un porcentaje menor de casos con contratos indefinidos ordinarios y entre los que se aprecia un peso mayor de afiliados con contratos bonificados, especialmente conversiones. No se aprecian diferencias significativas en el peso de los afiliados con contratos iniciales bonificados, excepto si comparamos los resultados de varones y mujeres.

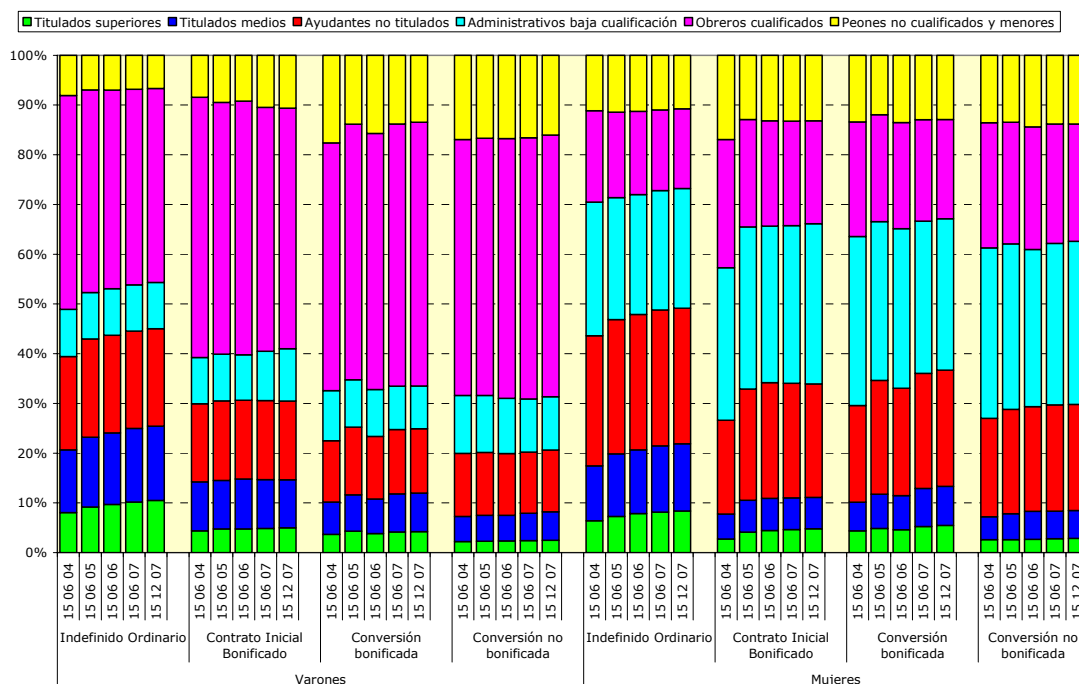
Gráfico IV-13. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según su grupo de cotización y el tipo de contrato indefinido, pro género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



En cambio, en el Gráfico IV-14, cuando se analiza la proporción de afiliados, clasificados según el grupo de cotización al que pertenecen y el tipo de contrato que tienen, se aprecian no solo diferencias entre varones y mujeres, sino también por el tipo de contrato. No obstante, estas diferencias tienen que ver también con la propia estructura ocupacional del empleo en España, ya que existe un predominio de trabajadores de poca cualificación, así como una mayor presencia de mujeres en los niveles inferiores de la escala ocupacional. En efecto, en el grupo de afiliados con contratos indefinidos ordinarios, el peso de los afiliados pertenecientes a los grupos de cotización equivalentes a un mayor nivel de formación es superior que el que se observa en los grupos de afiliados con otros tipos de contratos, así como también se aprecia una tendencia creciente cuando se comparan los distintos momentos de observación. Por otra parte, el peso de los afiliados pertenecientes a las escalas más bajas de los grupos de cotización es mayor entre los que tienen contratos de conversión, especialmente en el caso de los varones, lo que guarda relación con el hecho de que son las ocupaciones de menor cualificación las que sufren

mayores niveles de temporalidad. Cuando se comparan los grupos de mujeres afiliadas con contratos bonificados no se aprecian diferencias importantes en la distribución según el grupo de cotización al que pertenezcan.

Gráfico IV-14. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato y su grupo de cotización, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



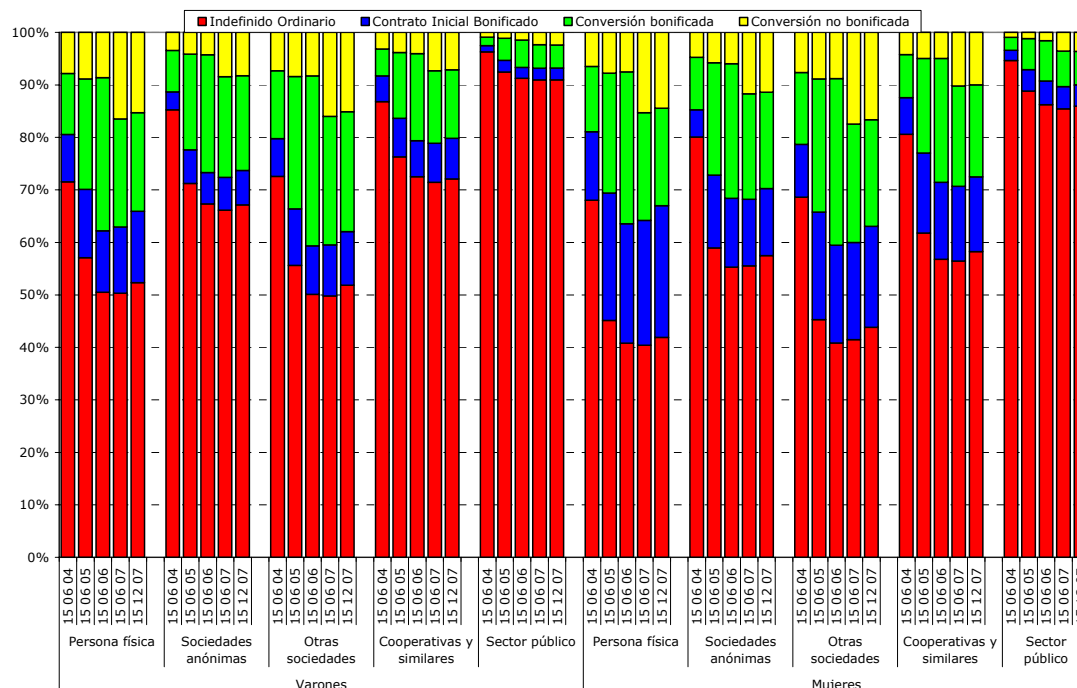
3.3.3. Análisis de los afiliados según el tipo de empresa

La MCVL contiene información sobre el tipo de empresa en la que se encuentra ubicado el empleo que realiza el afiliado. Por esta razón puede identificarse si se trata de una empresa cuyo responsable es una persona física, o si se trata de algún tipo de sociedad, ya sea anónima, limitada, cooperativa o de otro tipo, así como si se encuentra ligada a la administración pública.

En el Gráfico IV-15 se recoge información sobre cuál es el peso de los afiliados con diferentes tipos de contrato, según el tipo de empresa. Al tratarse únicamente de afiliados con contratos de carácter indefinido, no sorprende que sea en las empresas ligadas al sector público las que tenga

un mayor porcentaje de contratos de carácter ordinario, mientras que son las relacionadas con una persona física las que tienen una menor proporción de afiliados en este tipo de contratos.

Gráfico IV-15. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, clasificados según el tipo de contrato y tipo de empresa, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

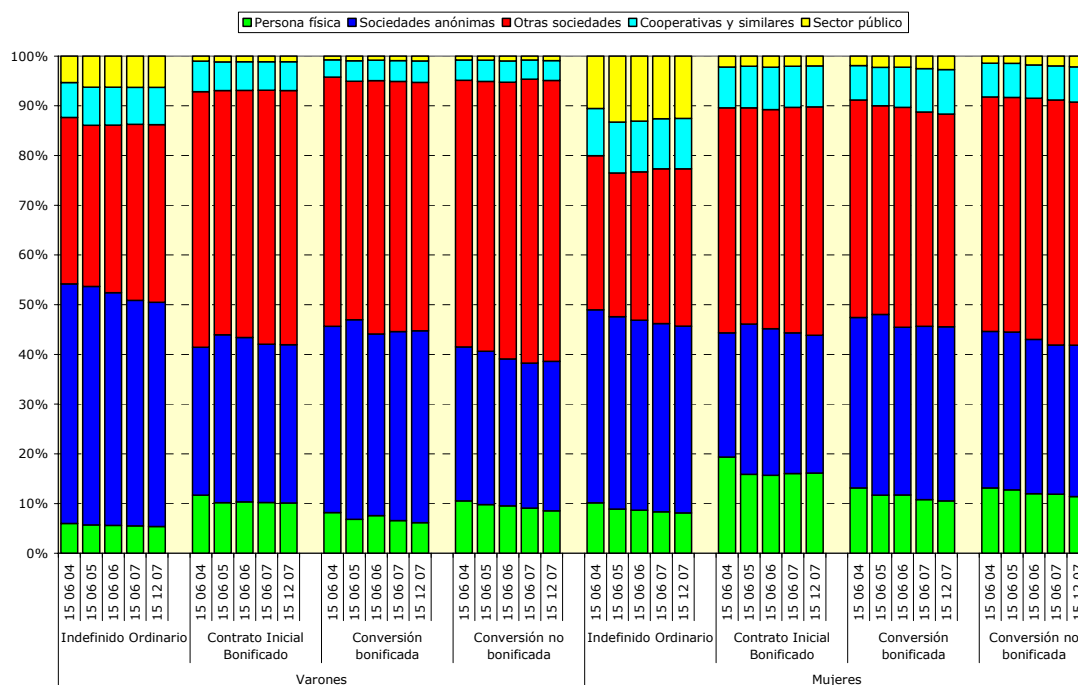


Por otra parte, las sociedades limitadas y similares son las que presentan un porcentaje más elevado de afiliados con contratos bonificados, especialmente si se trata de conversiones, así como de contratos iniciales en el caso de las mujeres. En diciembre de 2007, por lo general, se observa un ligero aumento del peso de los afiliados con contratos ordinarios.

En el Gráfico IV-16 se recoge cuál es el peso de los afiliados, en esta ocasión clasificados según el tipo de empresa en la que están empleados y el peso que representan según el tipo de contrato indefinido que tienen. La distribución no es muy distinta entre mujeres y varones, excepto en el hecho de que en el conjunto de afiliados con contratos ordinarios, el porcentaje de afiliados con un empleo en empresas que son sociedades anónimas es mayor, así como los afiliados en empresas ligadas al sector público, especialmente en el caso de las mujeres. Por otra parte, en el caso de los demás afiliados con otros tipos de contratos, entre las mujeres hay

una proporción mayor de afiliados en empresas en las que el titular es una persona física.

Gráfico IV-16. Distribución de los afiliados en cada el tipo de contrato y el tipo de empresa, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



3.3.4. Análisis de los afiliados según el tamaño de la empresa

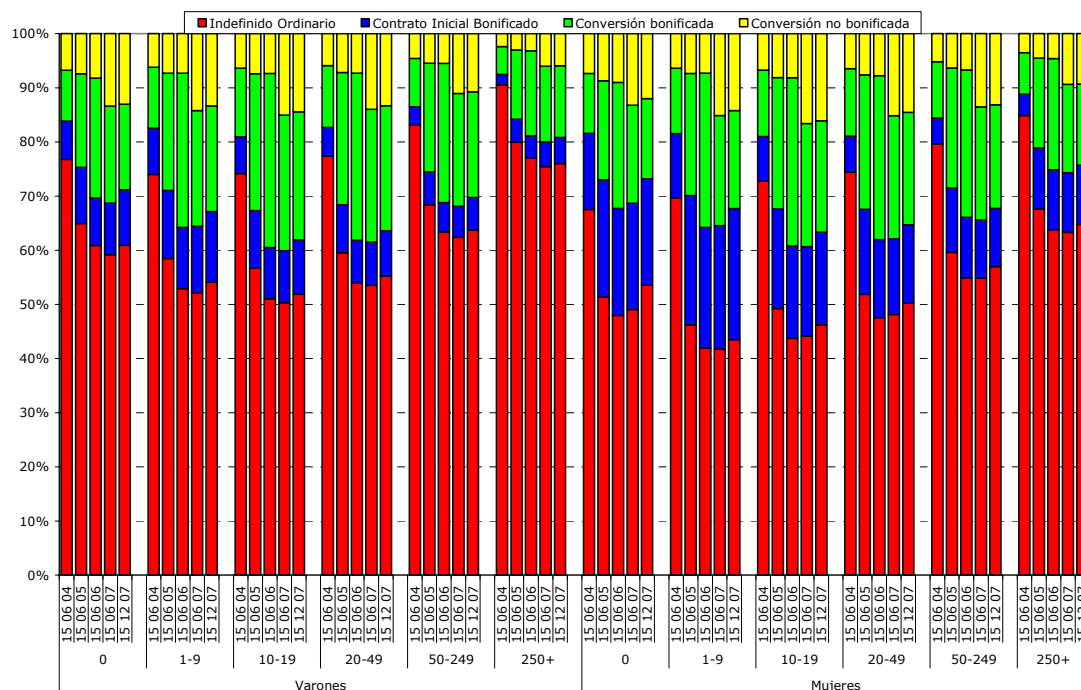
Otra parte de la información aportada por la MCVL que resulta interesante analizar en relación con el uso de la contratación indefinida bonificada es el tamaño de la empresa. No obstante, ha de tenerse en cuenta que esta información está referida al número de trabajadores dados de alta en el empresa en el momento en el que se realizó la extracción de los datos de la muestra, por lo que en este análisis, en el que se estudian a todos los afiliados que tuvieron un empleo asalariado de carácter indefinido, independientemente del momento en el que accedieron a él, puede ocurrir que aparezcan casos en los que el número de trabajadores correspondiente a la empresa no guarde relación con el tamaño efectivo de la empresa existente en el momento en el que el individuo firmó el contrato. Por ello, esta información ha de analizarse con la debida cautela.

Las empresas se han clasificado en 6 grupos: ningún trabajador (puede haber cerrado el establecimiento en el momento de la extracción de

la muestra), de 1 a 9 trabajadores, de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 249, 250 o más.

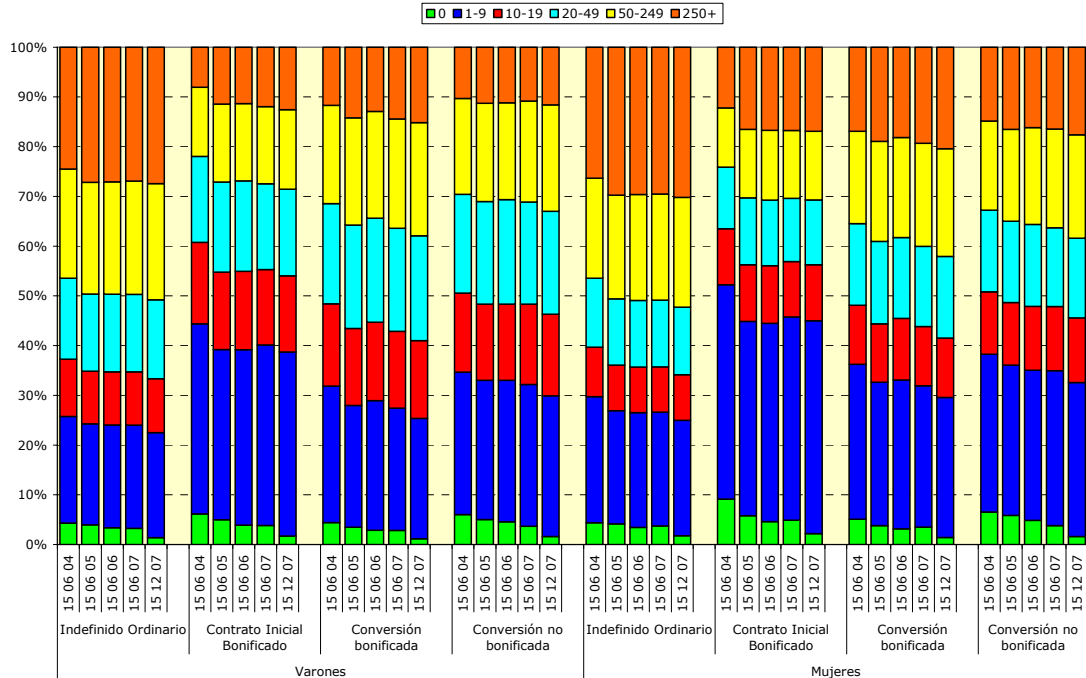
En el Gráfico IV-17 se presenta la distribución de los afiliados según el tipo de contrato que tiene y el tamaño de la empresa. Cabe destacar que cuanto mayor es el número de trabajadores que hay en la empresa, mayor es el peso de los afiliados con contratos ordinarios, así como es necesariamente menor la proporción de afiliados con contratos iniciales bonificados o conversiones. De hecho se puede apreciar que desde 2006, el porcentaje de afiliados con contratos iniciales bonificados aumenta en las empresas con menos de 50 trabajadores. En concreto, en las empresas más pequeñas, el porcentaje de afiliados con contratos iniciales bonificados es mayor que en las demás, y también es mayor el peso de los afiliados con contratos por conversión en las empresas que tienen entre 10 y 19 trabajadores. En estas empresas también se aprecia que en diciembre de 2007, se produce un ligero aumento del peso de los afiliados con contratos ordinarios.

Gráfico IV-17. Distribución de los afiliados en empresas de diversos tamaños en cada momento de observación, según el tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



En el Gráfico IV-18 se recoge la información sobre cómo se distribuyen los afiliados, clasificados según el tamaño de la empresa en la que trabajan, en los diferentes tipos de contratos. En él se puede apreciar que, aunque entre los varones suelen tener más peso las empresas de mayor tamaño y entre las mujeres las empresas de menor tamaño, no hay diferencias significativas si se comparan las distribuciones por tipo de contrato. De hecho, dado que en la economía el peso de las empresas pequeñas es muy importante, éstas ocupan un porcentaje elevado en todos los grupos de analizados, aunque destacan especialmente en el caso de los afiliados con contratos iniciales bonificados, mostrando además una tendencia creciente (37 por ciento varones y 42,8 por ciento mujeres), mientras que en el caso de los afiliados con contratos ordinarios es mayor el peso de las empresas de gran tamaño (aproximadamente un 30 por ciento).

Gráfico IV-18. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato y el tamaño de la empresa, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

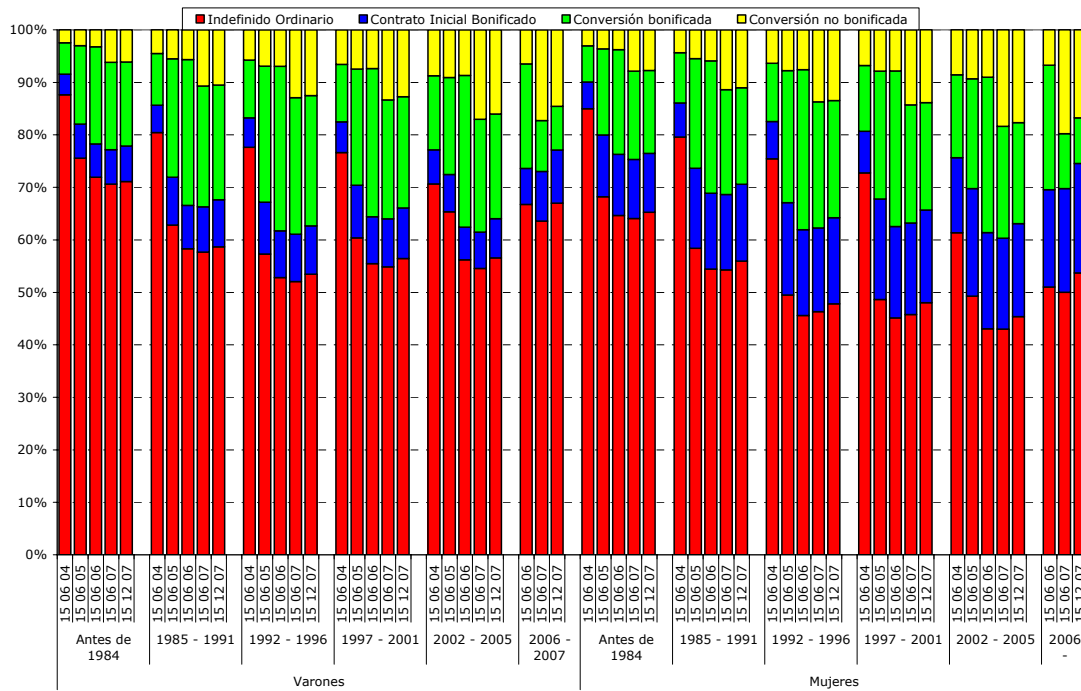


3.3.5. Análisis de los afiliados según la antigüedad de la empresa

Otro de los elementos de análisis que aporta la MCVL es la fecha en la que se dio de alta el primer trabajador de la empresa. Si utilizamos esta información como aproximación a la antigüedad de la empresa, es decir, el tiempo que la empresa lleva realizando su actividad, se pueden establecer unos grupos de años en función de la relación que guarden con los cambios normativos llevados a cabo desde la aprobación del ET en 1984, destacando en dicha agrupación la relación de los cambios con el fomento de la contratación indefinida. Así, los años se clasifican en los siguientes grupos: hasta 1984, de 1985 a 1991, de 1992 a 1996, de 1997 a 2001, de 2002 a 2005 y 2006 y 2007.

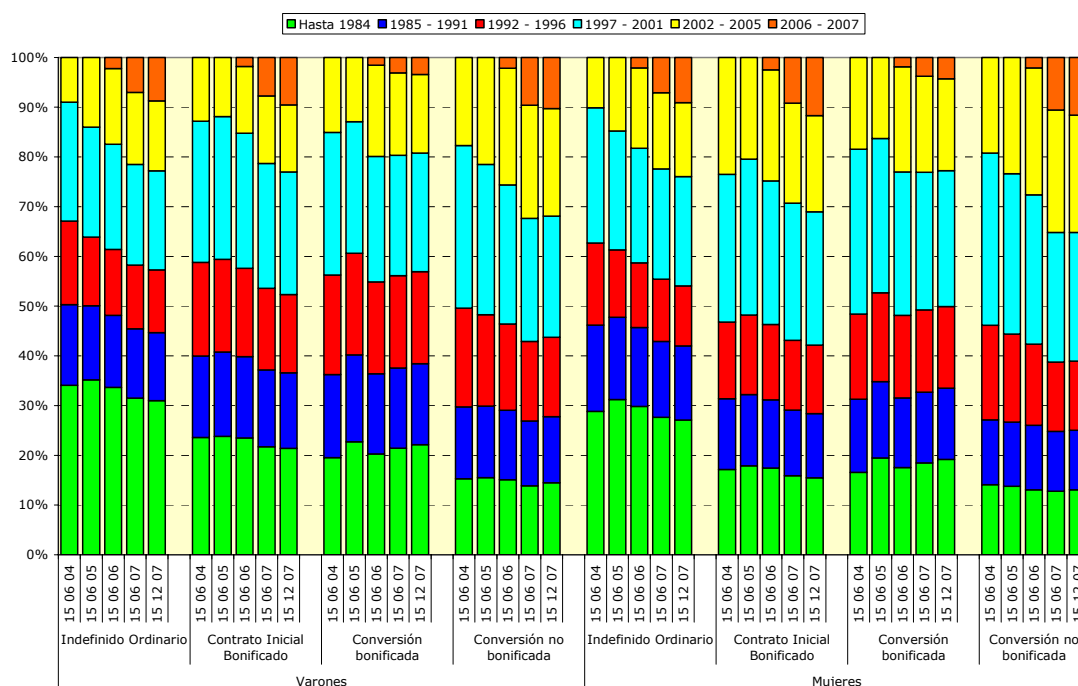
En el Gráfico IV-19 se puede ver que las empresas con mayor antigüedad tienen una proporción mayor de afiliados con contratos ordinarios (70 por ciento en el caso de los varones y el 65 por ciento en el caso de las mujeres), aunque desde el año 2006 se aprecia una tendencia ligeramente decreciente, excepto en la última fecha de observación, el 15 de diciembre de 2007. Al mismo tiempo se puede decir que cuanto más joven es la empresa, los afiliados con contratos bonificados tienen mayor peso, en especial si se trata de una conversión, hecho que es incluso más pronunciado entre las mujeres. Por otra parte, las empresas más recientes tienen un porcentaje más alto de afiliados con contratos ordinarios, especialmente en el caso de los hombres, que las nacidas en años anteriores.

Gráfico IV-19. Distribución de los afiliados en cada momento de observación, según la antigüedad de la empresa en la que trabajan y tipo de contrato, por género y tipo de contrato, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



En el Gráfico IV-20, cuando se analiza la distribución de los afiliados clasificados según la antigüedad de la empresa en cada tipo de contrato, se puede ver que no hay diferencias significativas entre varones y mujeres, con la única excepción de que la antigüedad de las empresas en las que se encuentran empleadas las mujeres es algo menor que en el caso de los varones.

Gráfico IV-20. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato y la antigüedad de la empresa, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)

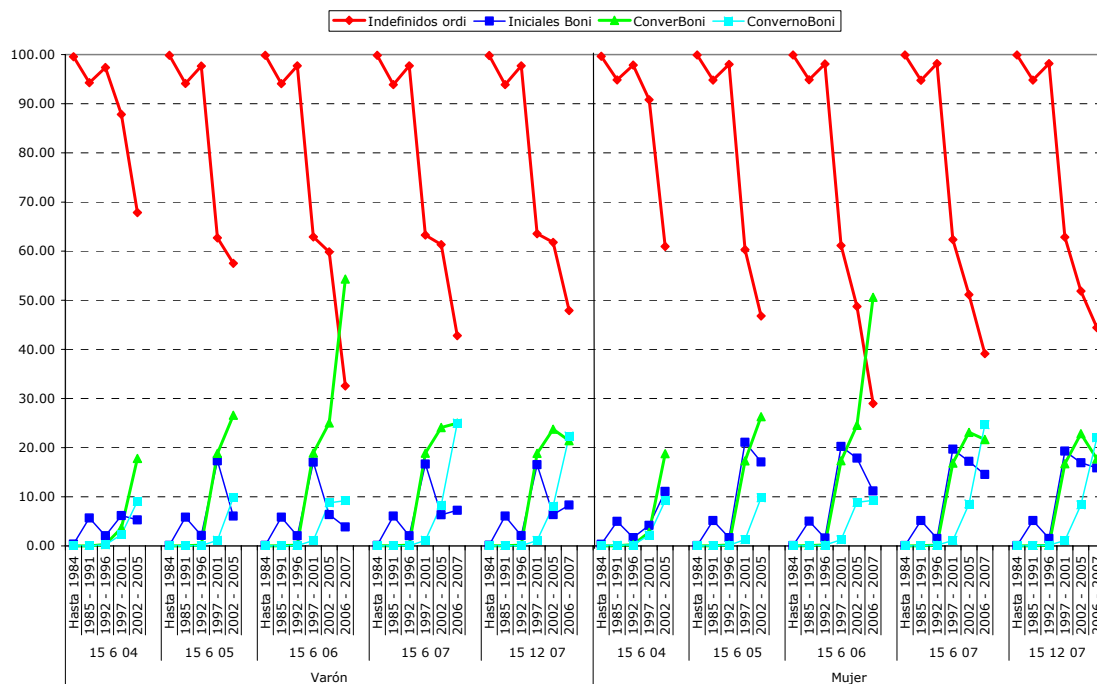


3.3.6. Análisis de los afiliados según la antigüedad del contrato

A partir de la MCVL también es posible conocer la fecha en la que se inicia la relación laboral con un determinado tipo de contrato. Por esta razón, se presenta a continuación cuál es el peso de los afiliados según el tipo de contrato que tienen en el momento de observación y el año en el que se inicia la relación. Los años se han agrupado de la misma manera que la antigüedad de la empresa en el apartado anterior.

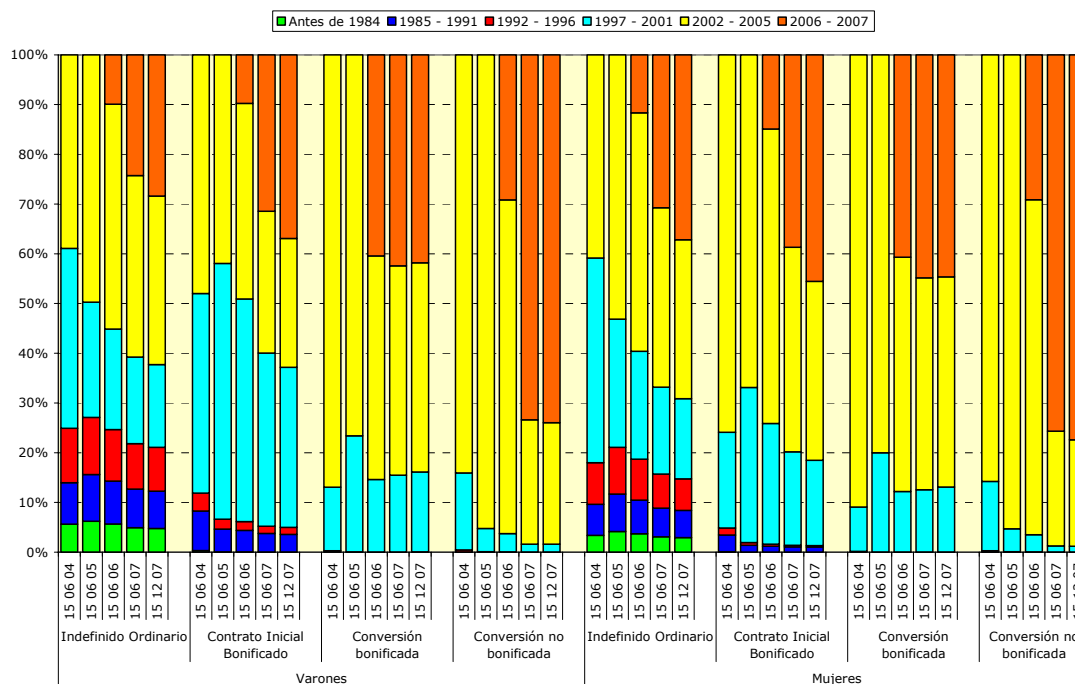
En el Gráfico IV-21 se puede ver que el porcentaje de afiliados con contratos indefinidos ordinarios cae cuanto más próximo es el año de inicio de la relación. Por el contrario, el peso de aquellos afiliados que tienen un contrato por conversión y está bonificado aumenta de manera ininterrumpida hasta el año 2006, momento a partir del cual toma el relevo el grupo de afiliados con contratos por conversión no bonificados. Por su parte, la proporción de afiliados con contratos iniciales bonificados aumenta hasta el año 1996, cayendo posteriormente hasta los dos últimos años de observación, 2006 y 2007.

Gráfico IV-21. Evolución del porcentaje de afiliados con contratos indefinidos en cada momento de observación, según el tipo de contrato y el año en el que se inició la relación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



Si se consideran los tipos de contratos y analizamos su antigüedad en cada momento de observación (Gráfico IV-22), se aprecia que los varones y las mujeres tienen distribuciones muy similares. Así, los contratos ordinarios son los que mayor antigüedad tienen, aunque al comparar los días 15 de junio de los años 2004 a 2007 se aprecia un cambio interesante en la composición en relación con la antigüedad de los contratos, de tal modo que en el año 2004 más del 60 por ciento de los contratos se habían firmado antes de 2001 y en 2007 el porcentaje desciende en 20 puntos porcentuales. En relación con los contratos bonificados, destaca la menor antigüedad de estos contratos en el caso de las mujeres, mientras que no hay diferencias apreciables en las conversiones, siendo todos estos contratos muy recientes.

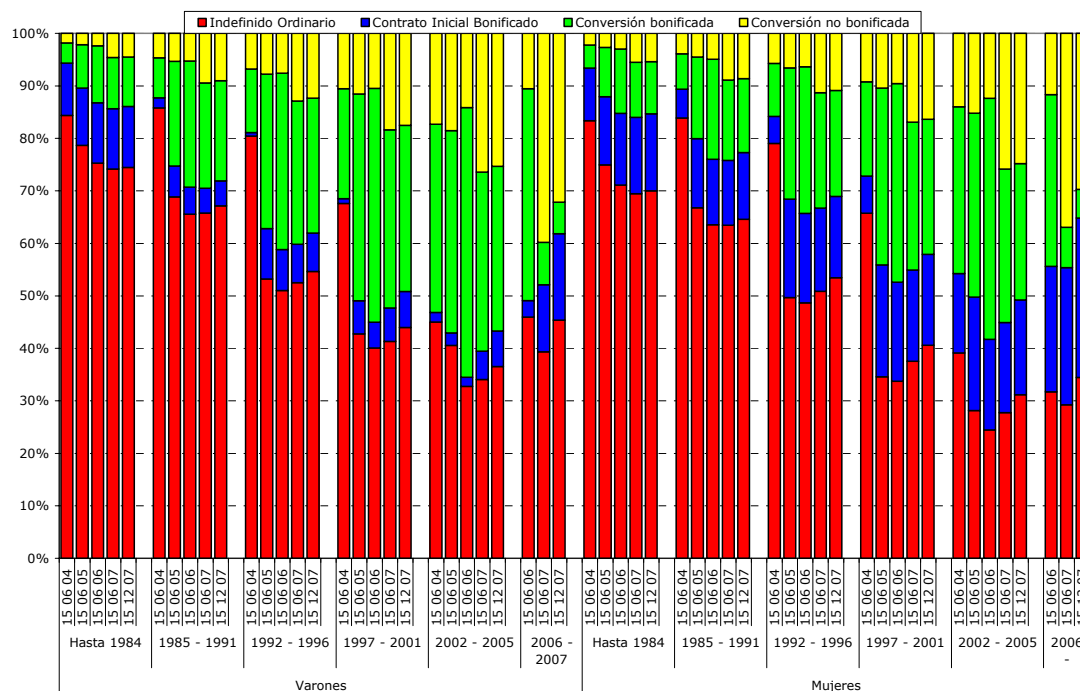
Gráfico IV-22. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato y el año de inicio de la relación, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



3.3.7. Análisis de los afiliados según su experiencia laboral

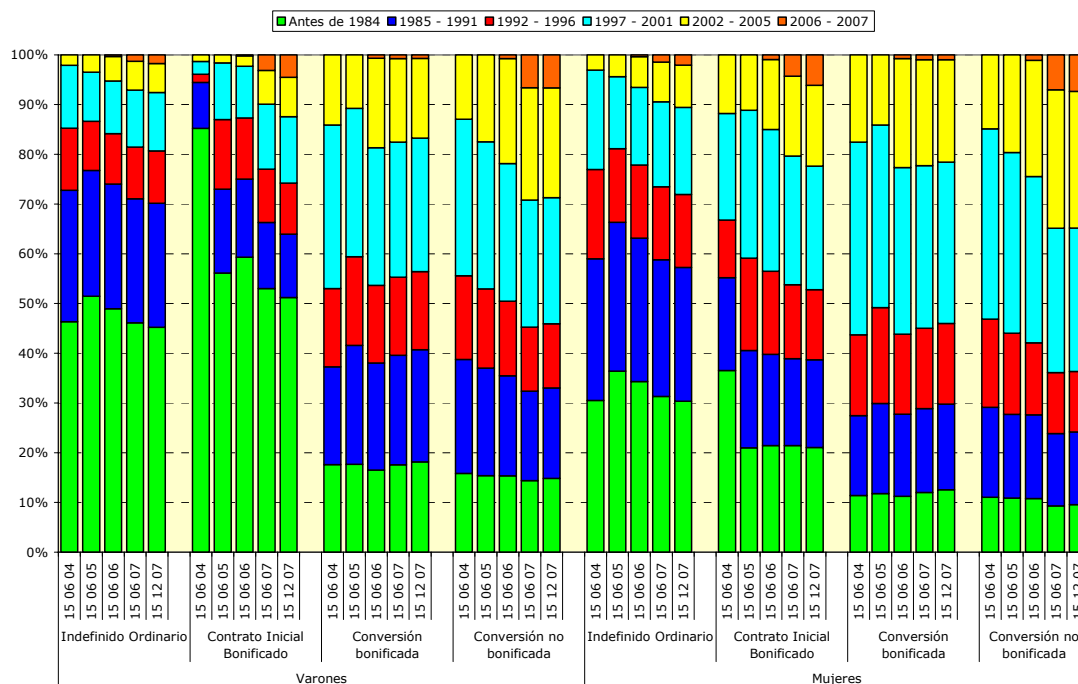
La última variable que se va a analizar en esta parte del informe se refiere al tiempo transcurrido desde que el afiliado se dio de alta por primera vez en el sistema de la seguridad, como aproximación al tiempo que llevan ligados al mercado de trabajo, independientemente de que hayan existido intervalos de no empleo. Pues bien, en el Gráfico IV-23 se puede ver que existe una relación inversa entre el momento de entrada del afiliado en el sistema y el peso de los contratos bonificados, de tal manera que, cuanto más reciente es la entrada del afiliado en el sistema de la Seguridad Social, mayor es el peso que tiene el grupo de afiliados con contratos bonificados, especialmente si se trata de una conversión, aunque como ya se ha puesto de manifiesto, desde 2006 las conversiones bonificadas hayan dado paso a las no bonificadas, así como también ha aumentado el peso de los afiliados que tienen contratos iniciales bonificados.

Gráfico IV-23. Distribución de los afiliados de acuerdo con sus años de experiencia laboral y tipo de contrato, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



En el Gráfico IV-24 se puede ver que, en el caso de los contratos iniciales bonificados de los varones afiliados, tienen un papel mayoritario los más antiguos en el sistema, mientras que no ocurre lo mismo entre las mujeres y algo similar ocurre con los contratos ordinarios. En cambio, las conversiones no cabe duda de que están principalmente relacionadas con personas que han entrado hace menos tiempo en el sistema, en un 50 por ciento de los casos se debe a entradas posteriores a 1997, lo que puede estar relacionado con la edad del trabajador y la mayor probabilidad que tienen las personas más jóvenes de tener un contrato temporal.

Gráfico IV-24. Distribución de los afiliados en cada tipo de contrato, según sus años de experiencia laboral, en cada momento de observación, por género (Fuente: MCVL, muestras 2004-2007)



En definitiva, tras el análisis realizado a lo largo de este apartado sobre las características personales y laborales de los individuos afiliados a la seguridad social que forman parte de los stocks de empleo existentes los días 15 de los meses de junio de 2004 hasta 2007, y el 15 de diciembre de 2007, se puede decir que la distribución de los afiliados en relación con el tipo de contrato que tienen es diferente si se trata de varones o de mujeres. Así, los afiliados con contratos indefinidos ordinarios representan algo más del 54 por ciento en el caso de los varones en 2007 y 10 puntos menos entre las mujeres. En cambio, los afiliados con un contrato inicial bonificado representan más del 13 por ciento entre las mujeres, mientras que no llegan al 8 por ciento entre los varones. En relación con los contratos por conversión de un temporal, la proporción llega a ser del 18,7 por ciento entre los varones y del 11 por ciento entre las mujeres. No hay duda de que los contratos iniciales bonificados están principalmente relacionados con las mujeres, jóvenes y personas mayores de 45 años, tal y como era de esperar, mientras que las conversiones, ya sean bonificadas o no, se distribuyen de manera más igualitaria entre ambos sexos. Por otra

parte, las conversiones bonificadas, tras la reforma de 2006, dejan paso a las conversiones no bonificadas, apreciándose también un ligero aumento de los contratos iniciales bonificados a lo largo de 2007. En aquellas comunidades autónomas, ramas de actividad y grupos de cotización en los que la tasa de temporalidad es más elevada, el porcentaje de los contratos por conversión de un temporal es mayor. En las empresas que son sociedades limitadas o personas físicas, el peso de los contratos iniciales bonificados es mayor, así como también las conversiones. Lo mismo ocurre en las empresas con menos de 50 trabajadores. La antigüedad de la empresa, la antigüedad del contrato y la antigüedad del individuo en el sistema de la seguridad social aumenta el peso de la contratación ordinaria entre los afiliados, de tal modo que cuanto más reciente es la fecha de creación de la empresa, de la firma del contrato o de la entrada del afiliado en el sistema de la Seguridad Social, mayor es el peso de los contratos bonificados.

4. La duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos bonificados y no bonificados

4.1. Introducción

Con el fin de analizar la duración de los distintos tipos de contratos indefinidos se han seleccionado aquellos episodios correspondientes a contratos indefinidos que tienen su inicio en cada uno de los años disponibles en la MCVL, 2004, 2005, 2006 y 2007. En primer lugar, se realiza una descripción de estos episodios de contratos, tratando de analizar si existen diferencias en distintas características, bien del individuo que suscribe el contrato (sexo, edad y nacionalidad), bien del puesto de trabajo (comunidad autónoma de la empresa, rama de actividad, grupo de cotización y tipo de empresa).

En segundo lugar, se estima un modelo de la probabilidad de que un episodio iniciado en un determinado año siga vivo o no al año siguiente, incluyendo como variables explicativas además del tipo de contrato (si es o no bonificado) las características del individuo y las características del puesto de trabajo que se han estudiado.

En tercer lugar, se analizan las duraciones medias de cada tipo de contrato, los perfiles de supervivencia y se estima un modelo de duración controlando por distintas variables.

4.2. Los episodios correspondientes a contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007

La MCVL permite conocer la fecha de inicio de los distintos episodios de contratos. Como ya se ha comentado en el apartado anterior el número de episodios no tiene porque coincidir con el número de individuos incluidos en la muestra, hay casos de personas que han tenido varios episodios, de manera simultánea o consecutiva.

En cada uno de los años considerados se inician alrededor de veinte millones de episodios. Como se observa en el Cuadro IV-9 son los episodios correspondientes a contratos temporales los que tienen más peso sobre el total, seguidos de los episodios de prestaciones por desempleo. El peso de los contratos indefinidos oscila entre un 9 y un 11 por ciento del total de episodios registrados. A lo largo del período han aumentado tanto la proporción de episodios de prestaciones por desempleo como la proporción de contratos indefinidos. La composición por sexo de los distintos episodios muestra que las mujeres son mayoría en los contratos iniciales bonificados, lo que es lógico dado que una de las modalidades de bonificación es específica para mujeres. También las mujeres son mayoría en los episodios de otros contratos temporales y estatutarios.

Cuadro IV-9. Episodios iniciados entre 2004 y 2007 distribución por tipo de episodio y sexo (porcentajes y valores poblacionales) (Fuente: MCVL)

	2004		2005		2006		2007	
	Distribución	%MUJ	Distribución	%MUJ	Distribución	%MUJ	Distribución	%MUJ
Prestaciones desempleo	15,39	48,87	14,64	49,95	14,17	50,36	17,36	50,40
No consta	0,23	31,42	0,22	30,87	0,22	33,25	0,25	36,27
Funcionario Cotización Seguridad Social	0,29	49,40	0,40	53,56	0,46	57,42	0,63	55,97
Indefinidos Ordinarios	4,84	40,58	4,81	39,62	5,26	41,51	6,54	43,84
Iniciales bonificados	1,25	72,27	1,20	71,18	1,45	65,21	1,98	61,39
Discapacitados	0,07	30,60	0,07	35,66	0,07	34,73	0,07	37,13
Conversiones bonificadas	2,56	42,50	3,02	43,15	1,65	44,76	0,38	45,61
Conversiones no bonificadas	1,03	41,34	1,18	40,54	2,70	45,30	2,26	46,53
Fijos Discontinuos	2,84	58,86	2,84	58,06	2,82	58,35	2,48	63,22
Obra o Servicio	27,47	32,56	27,25	32,99	28,28	32,42	28,11	33,37
Eventuales	29,13	50,24	29,79	49,68	28,83	51,59	27,88	50,57
Prácticas y Formación	0,99	40,85	0,92	42,08	0,90	41,71	1,04	43,68
Otros temporales y estatutarios	13,93	73,18	13,65	75,25	13,18	75,14	11,02	74,99
TOTAL (valores poblacionales)	19556250	47,98	20980500	48,26	21771075	48,56	19543950	48,29

Para el análisis de la contratación indefinida se seleccionan aquellos episodios correspondientes a contratos indefinidos que tienen su fecha de inicio entre los años 2004 y 2007, en sus cuatro posibles modalidades: indefinidos ordinarios, iniciales bonificados, conversiones bonificadas y conversiones no bonificadas. Y a continuación se realiza una descripción de estos episodios de contratos indefinidos, teniendo en cuenta características de las personas que los ocupan (sexo, edad y nacionalidad) y del puesto de trabajo al que corresponden (comunidad autónoma de la empresa contratante, rama de actividad, grupo de cotización y tipo de empresa).

Cuadro IV-10. Episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato, sexo y año de inicio (distribución porcentual y total poblacional) (Fuente: MCVL)

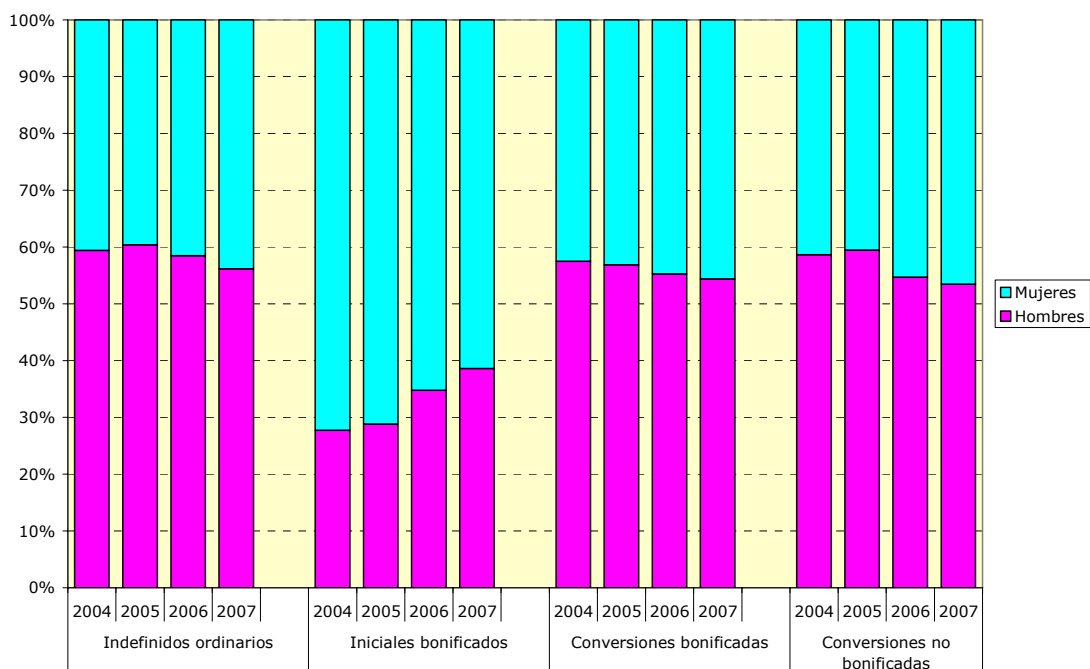
	Varones			
	2004	2005	2006	2007
Indefinidos ordinarios	54,26	51,17	51,52	62,74
Iniciales bonificados	6,54	6,12	8,46	13,05
Conversiones bonificadas	27,75	30,30	15,27	3,56
Conversiones no bonificadas	11,45	12,41	24,75	20,65
Total contratos indefinidos	1035500	1190575	1300000	1143525
	Mujeres			
	2004	2005	2006	2007
Indefinidos ordinarios	44,81	41,90	42,87	54,01
Iniciales bonificados	20,62	18,85	18,59	22,88
Conversiones bonificadas	24,81	28,69	14,51	3,30
Conversiones no bonificadas	9,76	10,56	24,03	19,82
Total contratos indefinidos	856325	954000	1108775	1037025
	Total			
	2004	2005	2006	2007
Indefinidos ordinarios	49,98	47,05	47,54	58,58
Iniciales bonificados	12,91	11,78	13,12	17,73
Conversiones bonificadas	26,42	29,58	14,92	3,44
Conversiones no bonificadas	10,69	11,59	24,42	20,25
Total contratos indefinidos	1891825	2144575	2408775	2180550

Como se observa en el Cuadro IV-10, los episodios iniciados correspondientes a contratos indefinidos ordinarios suponen alrededor de la mitad de los episodios iniciados de contratos indefinidos, aumentando este porcentaje en el año 2007. La proporción de los contratos bonificados que se inician cada uno de los años también ha aumentado entre 2004 y 2007,

pasando del 13 al 18 por ciento. Las conversiones bonificadas caen, suponen el 26 y el 30 por ciento de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2005, en 2006 son el 15 por ciento y en el año 2007 tan solo suponen el 3,5 por ciento de todos los contratos indefinidos iniciados. Las conversiones no bonificadas aumentan en el año 2007 respecto al 2004 (20 y 11 por ciento respectivamente), aunque la proporción en el año 2006 es mayor que en el 2007 (25 por ciento). La distribución de estos contratos para hombres y mujeres muestra que los indefinidos ordinarios tienen más peso relativo entre los hombres, mientras que los iniciales bonificados suponen una proporción mayor para las mujeres.

En el Gráfico IV-25 se ofrece otra lectura de la variable sexo en los contratos iniciados, es el porcentaje de hombres y mujeres en cada uno de los tipos de contratos analizados.

Gráfico IV-25. Distribución de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato, sexo y año de inicio (Fuente: MCVL)

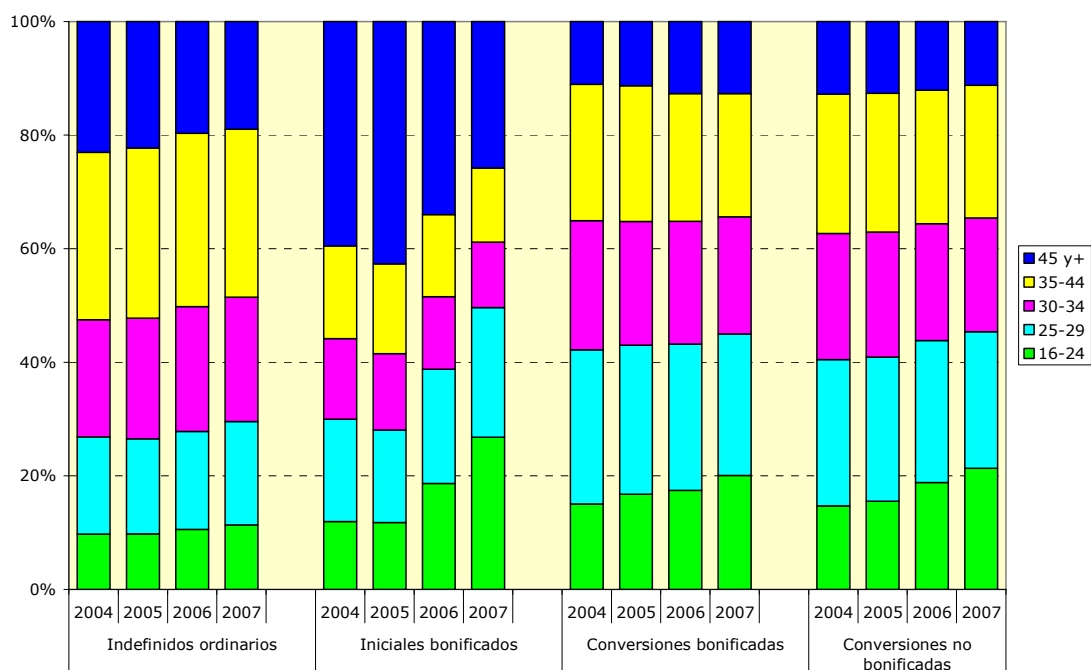


El peso de los hombres en los contratos indefinidos ordinarios es mayor que el de las mujeres, aunque en los años 2006 y 2007 el porcentaje de mujeres aumenta ligeramente, lo que también sucede en el caso de las conversiones. Por el contrario, se observa una pérdida del peso de las mujeres en la contratación bonificada, esto está relacionado con la aparición

tras la reforma de los contratos bonificados para jóvenes que en cierta medida sustituyen las bonificaciones antes dedicadas a las mujeres.

Los dos siguientes gráficos presentan la distribución por edades de los distintos contratos indefinidos. En el Gráfico IV-26 se recoge para cada tipo de contrato y cada año la distribución por grupos de edad.

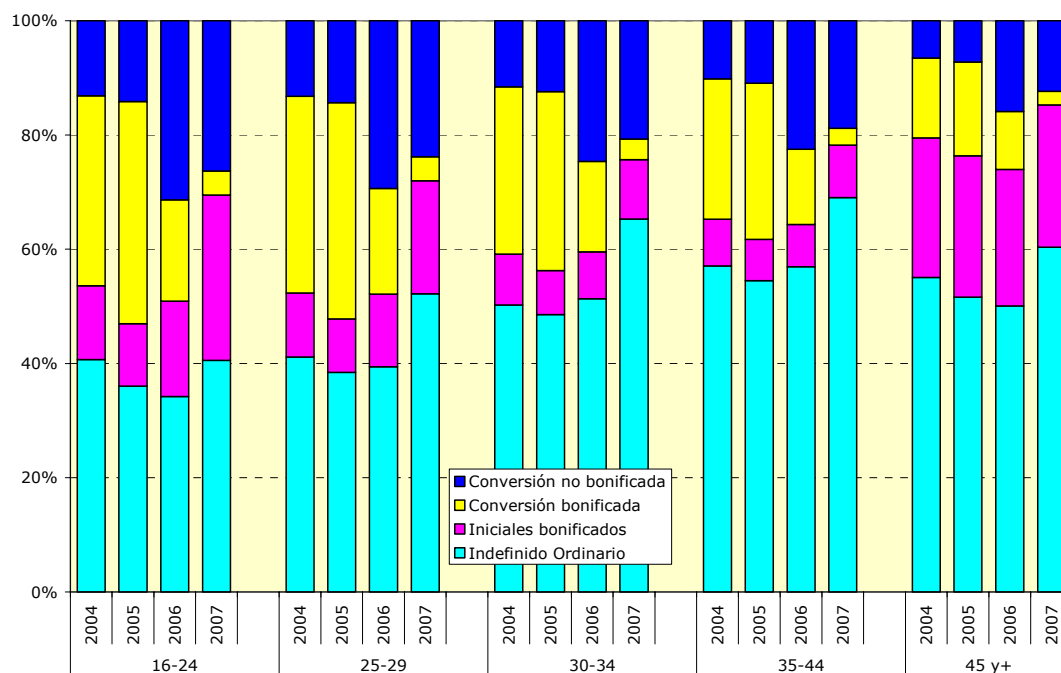
Gráfico IV-26. Distribución por grupos de edad de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL)



Los contratos indefinidos ordinarios son los que concentran una mayor proporción de personas de más edad, más del 70 por ciento de este tipo de contratos corresponden a mayores de 30 años. Aunque hay que señalar que los contratos indefinidos ordinarios que se realizan a menores de 30 años (alrededor del 30 por ciento) o a mayores de 45 años (alrededor del 20 por ciento) podrían, por ley, estar sujetos a bonificación, y sin embargo corresponden a contratación ordinaria. Tampoco parece que tras la reforma disminuya la proporción de indefinidos ordinarios a jóvenes, aunque claramente aumentan los bonificados a los menores de 30 años. En el caso de las conversiones el peso de los jóvenes es mayor que en los otros dos grupos: los menores de 30 años suponen más del 40 por ciento.

Un análisis complementario de los datos de edades es considerar la distribución por tipo de contrato para cada grupo de edad, tal y como aparece en el Gráfico IV-27.

Gráfico IV-27. Distribución por tipo de contrato de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por grupos de edades y año de inicio (Fuente: MCVL)



Al igual que en el gráfico anterior se observa que los indefinidos ordinarios tienen más peso en los más mayores, es en los grupos entre 30 y 44 años en los que este tipo de contratos superan el 50 por ciento. Aunque entre los mayores de 45 años tienen más peso los iniciales bonificados que en el grupo de 30 a 44 años. En el año 2007 ganan peso los contratos iniciales bonificados en los menores de 30 años, al tiempo que disminuyen las conversiones en todos los grupos de edad.

La MCVL permite conocer la nacionalidad de la persona que suscribe un contrato. El Cuadro IV-11 ofrece información sobre esta variable, por un lado aparece la distribución para españoles y extranjeros de los tipos de contratos indefinidos iniciados en cada uno de los años considerados. Además, la última columna del cuadro recoge el porcentaje de extranjeros en cada uno de los tipos de contrato y también para cada año. La proporción de contratos indefinidos ordinarios ronda el 50 por ciento de

todos los indefinidos tanto en el caso de los españoles como en el de los extranjeros, aumentando a lo largo del período, aunque la proporción en el caso de los extranjeros es ligeramente inferior a la de los nacionales. El peso de los contratos iniciales bonificados es también menor para los extranjeros, pero también ha aumentado entre 2004 y 2007.

Cuadro IV-11. Distribución por nacionalidad de los episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato. Porcentaje de extranjeros en cada tipo de contrato (Fuente: MCVL)

		Españoles	Extranjeros	% Extranjeros
2004	Indefinidos Ordinarios	50,14	48,68	9,94
	Iniciales bonificados	13,30	9,57	7,56
	Conversiones bonificadas	26,47	25,85	10,00
	Conversiones no bonificadas	10,09	15,90	15,20
	<i>Total (valores muestrales)</i>	<i>67899</i>	<i>7722</i>	<i>10,21</i>
2005	Indefinidos Ordinarios	48,05	41,56	12,90
	Iniciales bonificados	12,51	7,68	9,51
	Conversiones bonificadas	28,63	34,71	17,18
	Conversiones no bonificadas	10,81	16,05	20,27
	<i>Total (valores muestrales)</i>	<i>73046</i>	<i>12504</i>	<i>14,62</i>
2006	Indefinidos Ordinarios	48,07	45,12	14,72
	Iniciales bonificados	13,60	10,58	12,52
	Conversiones bonificadas	15,10	13,76	14,35
	Conversiones no bonificadas	23,23	30,54	19,47
	<i>Total (valores muestrales)</i>	<i>81011</i>	<i>14899</i>	<i>15,53</i>
2007	Indefinidos Ordinarios	59,04	56,57	16,00
	Iniciales bonificados	18,17	15,43	14,44
	Conversiones bonificadas	3,71	2,10	10,11
	Conversiones no bonificadas	19,08	25,90	21,25
	<i>Total (valores muestrales)</i>	<i>72281</i>	<i>14367</i>	<i>16,58</i>

Las conversiones tienen más peso entre el grupo de extranjeros que en el de españoles, disminuyendo las bonificadas después de la reforma, en ambos grupos.

La lectura horizontal de los datos muestra que los extranjeros han ganado peso en todos los contratos indefinidos, salvo en el caso de las conversiones bonificadas, en las que la proporción de extranjeros disminuye entre 2006 y 2007.

La distribución por nacionalidad de los extranjeros en cada tipo de contrato indefinido responde a la presencia de estos en el mercado de trabajo, los grupos con mayor peso en general, son también los que

presentan mayor peso en los contratos indefinidos. El Cuadro IV-12 muestra para cada tipo de contrato indefinido y para cada año la distribución por nacionalidades de los extranjeros.

Cuadro IV-12. Distribución por nacionalidad de los episodios de extranjeros de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de contrato (Fuente: MCVL)

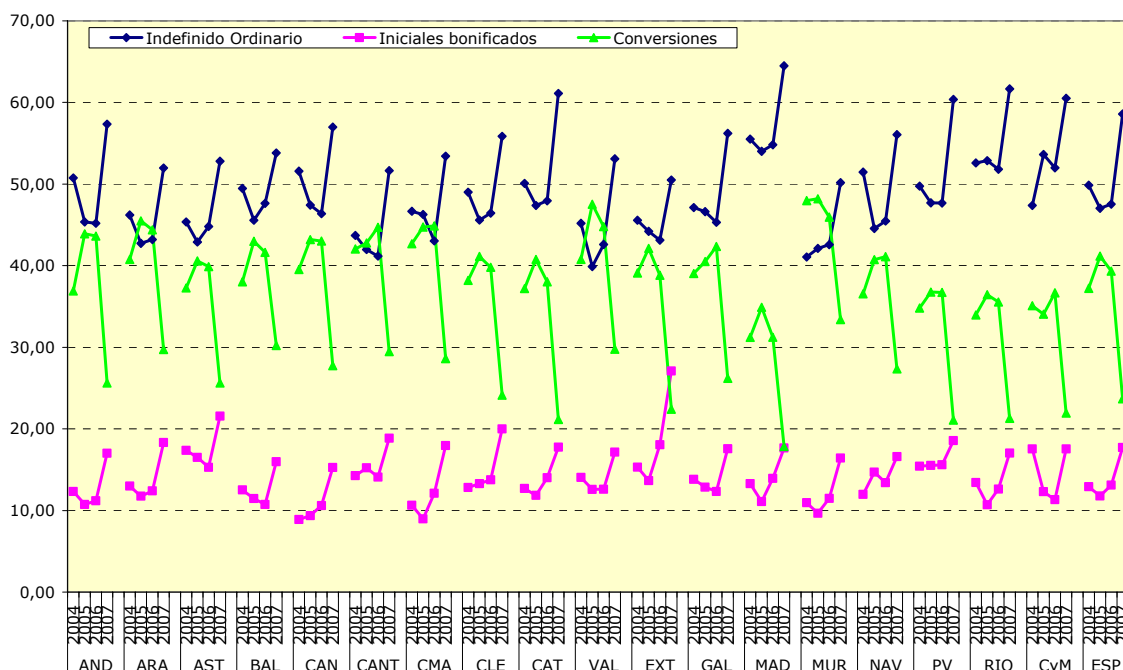
	2004	2005	2006	2007
Indefinidos ordinarios				
Otros extranj. no económ.	23,20	19,89	18,22	18,06
Europa oriental	6,15	6,55	7,20	8,05
Argentina	3,92	4,28	3,53	3,14
Caribe	3,26	2,91	2,92	3,05
China	12,99	12,43	11,66	9,94
Colombia	7,93	9,04	7,97	8,28
Resto África	3,05	2,97	3,16	3,41
Ecuador	11,38	11,91	11,81	12,59
Marruecos	8,49	7,40	7,49	7,39
Perú	5,12	4,24	4,62	5,55
Rumania	5,20	7,00	8,50	8,18
Resto Centro y S. Am	4,69	6,68	7,30	8,24
Resto Asia	4,61	4,68	5,63	4,12
Total extranjeros	3759	5197	6722	8127
Iniciales bonificados				
Otros extranj. no económ.	23,69	21,35	17,85	15,73
Europa oriental	7,54	9,02	12,11	10,74
Argentina	5,11	5,08	4,14	3,91
Caribe	5,11	5,70	4,45	4,34
China	1,62	1,87	1,85	1,68
Colombia	11,17	13,47	10,69	11,69
Resto África	2,15	3,11	2,41	2,66
Ecuador	14,67	14,09	14,89	15,04
Marruecos	6,86	5,08	5,68	5,89
Perú	6,33	5,80	4,88	4,90
Rumania	6,46	5,18	9,08	11,26
Resto Centro y S. Am	7,13	8,19	10,56	10,70
Resto Asia	2,15	2,07	1,42	1,46
Total extranjeros	739	960	1577	2217
Conversiones bonificadas				
Otros extranj. no económ.	19,80	11,65	13,38	14,38
Europa oriental	9,36	9,72	9,26	10,86
Argentina	4,65	4,24	4,49	2,88
Caribe	2,38	2,96	2,85	3,19
China	3,27	3,52	2,67	1,92
Colombia	9,41	7,97	8,93	5,75
Resto África	5,45	3,48	5,94	4,47
Ecuador	12,33	16,23	14,50	19,17
Marruecos	10,00	9,30	9,45	10,86
Perú	5,35	3,17	4,30	3,83

Rumania	9,46	16,52	11,55	10,86
Resto Centro y S. Am	6,09	8,71	9,82	9,90
Resto Asia	2,48	2,51	2,85	1,92
Total extranjeros	1996	4340	2050	302
Conversiones no bonificadas				
Otros extranj. no económ.	20,99	15,50	14,60	13,84
Europa oriental	7,78	8,66	9,51	10,10
Argentina	4,46	4,55	3,97	3,54
Caribe	3,97	2,98	2,99	3,59
China	4,38	3,91	3,12	2,97
Colombia	8,18	9,14	8,15	9,97
Resto África	5,02	3,81	4,69	4,00
Ecuador	16,94	16,04	13,79	13,33
Marruecos	9,32	8,41	9,66	7,70
Perú	4,94	3,52	3,50	4,31
Rumania	4,78	11,88	12,99	14,59
Resto Centro y S. Am	4,94	7,87	9,19	9,07
Resto Asia	4,29	3,72	3,84	3,00
Total extranjeros	1228	2007	4550	3721

El mayor peso en todos los tipos de contratos indefinidos corresponde a la categoría de "otros no económicos", que engloba a los nacionales de los países de la Unión Europea y de otros países desarrollados (EEUU, Canadá, etc.). Del resto de los países, Ecuador y China son los dos con mayor peso en los contratos indefinidos ordinarios. Colombia y Ecuador en los iniciales bonificados y Ecuador y Marruecos en las conversiones.

Además de las características de las personas que ocupan los contratos iniciados, es posible conocer algunas características del puesto de trabajo. Una de ellas es la comunidad autónoma en la que se encuentra situado el centro de trabajo. En el Gráfico IV-28 se analiza la distribución en cada comunidad autónoma de los distintos tipos de contrato. En este caso, para facilitar la lectura del gráfico, se han agrupado las conversiones bonificadas y no bonificadas en una sola categoría.

Gráfico IV-28. Distribución por Comunidades Autónomas de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por año de inicio (Fuente: MCVL)

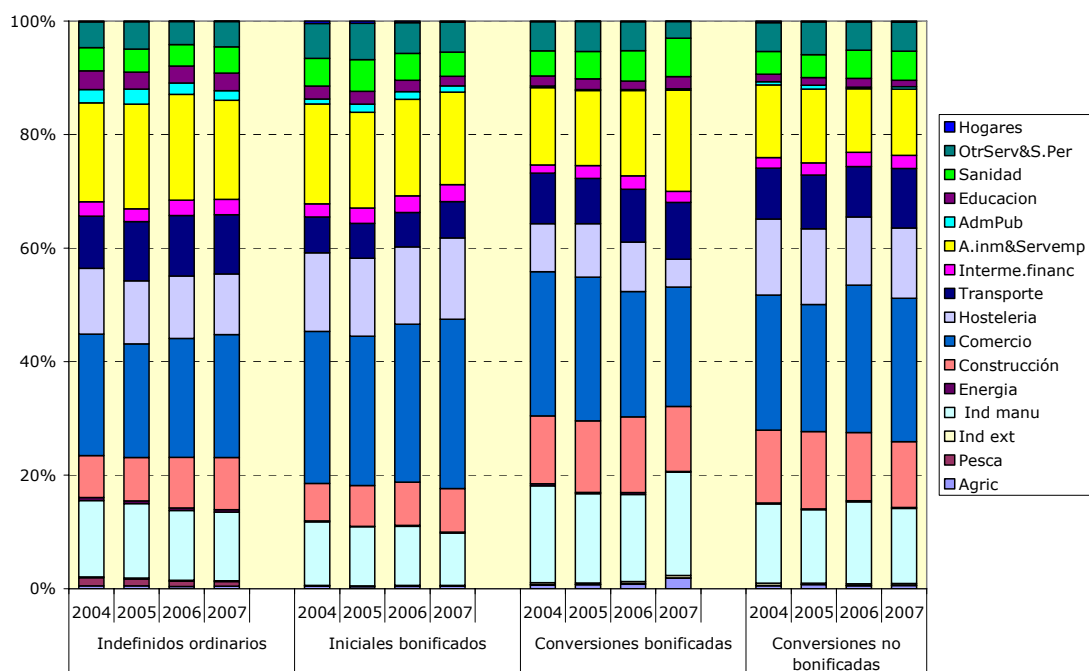


Los contratos indefinidos ordinarios tienen mayor peso en Madrid, Cataluña, Rioja y País Vasco, que son las comunidades autónomas con menor tasa de temporalidad. Y comparativamente tienen menor peso en Extremadura y Murcia. Se observa que este tipo de contratos disminuye en 2005 (salvo en Extremadura), en algunas comunidades sigue disminuyendo en 2006 y en todas aumenta considerablemente en 2007. Los contratos bonificados tienen un peso inferior al 20 por ciento en todas las comunidades, salvo en Asturias y Extremadura. Las conversiones caen en todas las comunidades, alcanzando los porcentajes más bajos en las comunidades en las que tiene más peso la contratación ordinaria.

Otra característica disponible en la MCVL sobre puesto de trabajo es la rama de actividad económica. El Gráfico IV-29 recoge la distribución por ramas de actividad de los distintos tipos de contratos indefinidos, para cada uno de los años analizados. En general, no se aprecian grandes diferencias en la distribución sectorial de los contratos indefinidos. Es en el comercio donde se registra el mayor porcentaje de contratos indefinidos de todos los tipos y en especial los bonificados, que se concentran en un 30 por ciento en este sector (en 2007). Los contratos indefinidos ordinarios tienen mayor

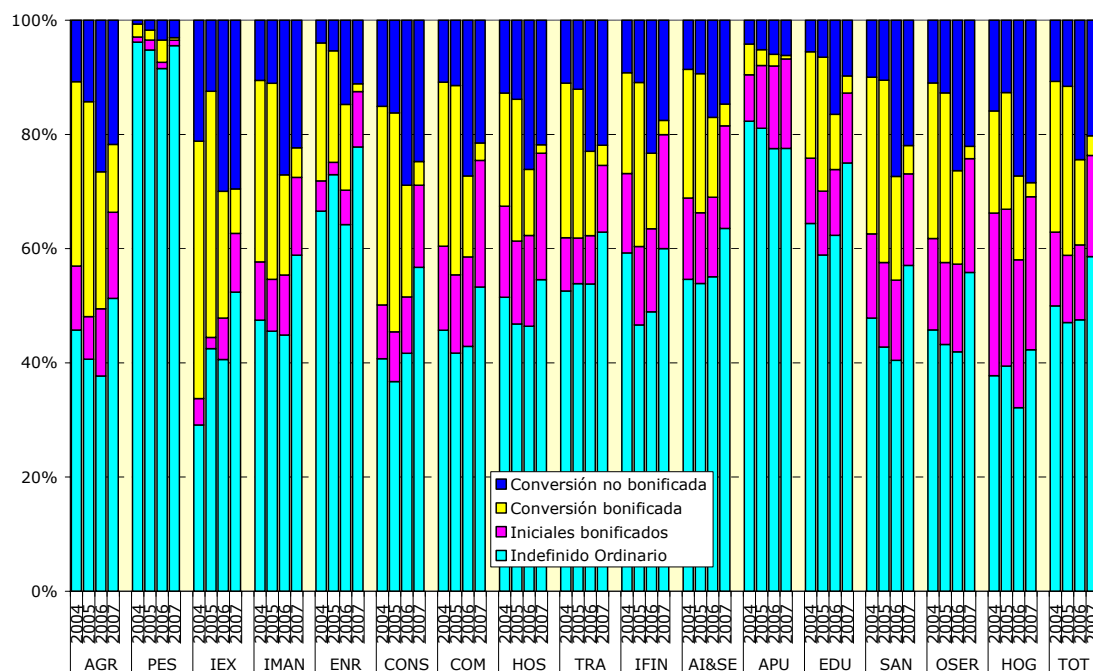
porcentaje en algunas ramas del sector servicios que el resto de los contratos, pero las diferencias no son significativas.

Gráfico IV-29. Distribución por ramas de actividad de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por año de inicio (Fuente: MCVL)



Dado que la distribución por ramas de actividad no resulta distinta para los cuatro tipos de contratos indefinidos, se va a analizar la distribución por tipos de contratos en cada uno de los grupos de ramas de actividad (Gráfico IV-30). Si bien "Pesca" y "Energía" son los sectores con mayor porcentaje de indefinidos ordinarios, al tratarse de sectores con poco peso en el empleo esta distribución no es significativa. En cambio, en "Administración Pública" y "Educación" la proporción de ordinarios alcanza alrededor del 70 por ciento de los contratos indefinidos. Los contratos bonificados se han utilizado más en "Comercio" y "Hostelería", con porcentajes del 20 por ciento del total de contratos indefinidos. En el "Comercio" también tienen un peso del 20 por ciento las conversiones, al igual que en "Construcción" y "Sanidad".

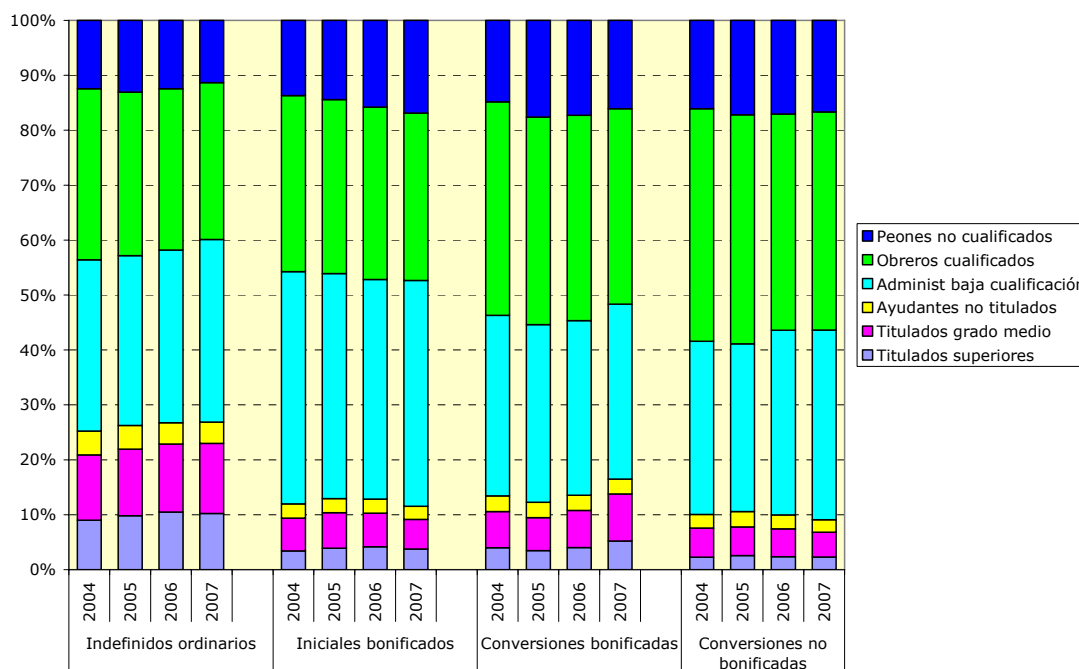
Gráfico IV-30. Distribución por tipo de contrato de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por ramas de actividad económica y por año de inicio (Fuente: MCVL)



Otra característica disponible en la MCVL sobre el puesto de trabajo es el grupo de cotización. Esta variable aporta información que permite tener una aproximación a la cualificación requerida por el puesto de trabajo y al tipo de ocupación. Identifica a los trabajadores por cuenta ajena según los grupos de categorías profesionales a los que pertenecen y es un buen indicador de la categoría profesional reconocida por el empleador.

La clasificación original se ha agregado en seis grupos que representan de mayor a menor nivel de cualificación. Así se identifican titulados superiores, titulados de grado medio, ayudantes no titulados, administrativos de baja cualificación, obreros cualificados y peones no cualificados, entre los que se han incluido a los menores de 18 años. En el Gráfico IV-31 se muestra la distribución por grupo de cotización de los cuatro tipos de contratos indefinidos analizados y para los cuatro años.

Gráfico IV-31. Distribución por grupo de cotización de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por año de inicio (Fuente: MCVL)

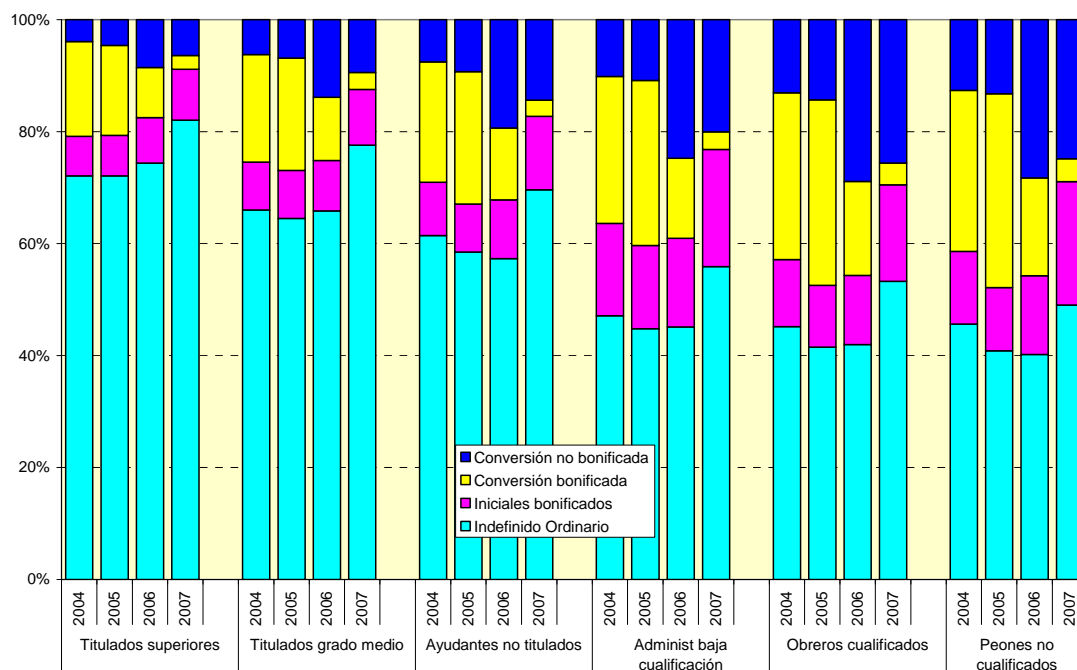


A la vista de la distribución puede decirse que los contratos ordinarios están ligados a puestos de mayor cualificación que el resto de los contratos indefinidos y esta tendencia es creciente en los cuatro años analizados. Los contratos ordinarios se realizaron en el 2007 en un 23 por ciento entre titulados superiores y de grado medio, mientras que los contratos bonificados en estos grupos de cotización suponen el 9 por ciento y las conversiones bonificadas y no bonificadas el 13 y el 10 por ciento respectivamente. Los contratos bonificados tienen mayor incidencia en el grupo de administrativos de baja cualificación (41 por ciento) y las conversiones en el grupo de obreros cualificados (35 por ciento las bonificadas y 40 las no bonificadas).

Como complemento a esta descripción puede verse la incidencia de los distintos tipos de contratos indefinidos en cada uno de los grupos de cotización (Gráfico IV-32). Aquí también se observa que los contratos indefinidos ordinarios tienen mayor peso en los grupos más cualificados y que este peso disminuye a menor nivel de cualificación. Así, en el grupo asociado a mayor cualificación (titulados superiores) la proporción de

indefinidos ordinarios alcanza en 2007 más del 80 por ciento; mientras que en los peones no cualificados la proporción es del 49 por ciento.

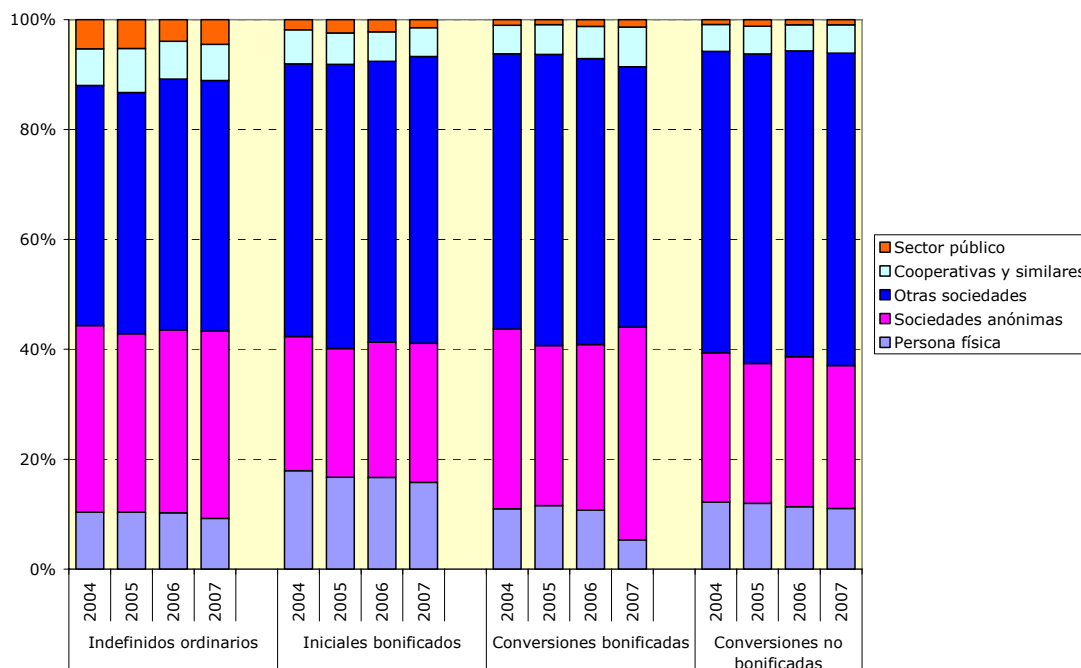
Gráfico IV-32. Distribución por tipo de contrato de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por grupo de cotización y por año de inicio (Fuente: MCVL)



Los contratos bonificados tienen mayor peso en los grupos de administrativos de baja cualificación y de peones no cualificados (20 y 22 por ciento respectivamente). Y las conversiones en los grupos de obreros cualificados y peones no cualificados (28 y 29 por ciento).

La Muestra Continua de Vidas Laborales contiene información relativa al tipo de empresa en la que el trabajador tiene su empleo, identificando si se trata de personalidad física o jurídica. El tipo de empresa se ha agregado en cinco grupos, según se trate de una persona física, una sociedad anónima, otros tipos de sociedades, cooperativas y similares o sector público. El Gráfico IV-33 muestra la distribución por estos tipos de empresa de cada uno de los contratos indefinidos.

Gráfico IV-33. Distribución por tipo de empresa de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 año de inicio (Fuente: MCVL)



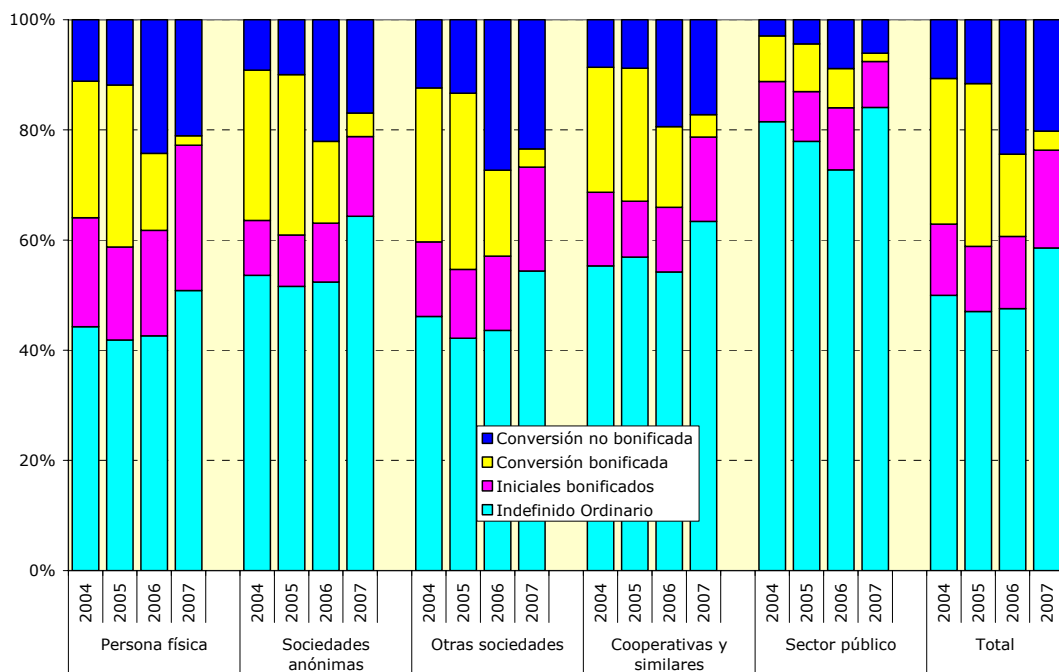
Los empresarios individuales representan en torno a un 10 por ciento de los contratos indefinidos. El tipo de contrato en el que tienen mayor peso es en el de los contratos bonificados con un 15 por ciento del total, mientras que el menor peso se da en las conversiones no bonificadas con un 5 por ciento.

Las sociedades anónimas representan el 38 por ciento de las conversiones bonificadas en 2007, proporción que ha aumentado respecto a los años anteriores. Este tipo de empresa representa el 34 por ciento de los contratos indefinidos ordinarios. En la categoría de otras sociedades se incluyen principalmente empresas de responsabilidad limitada, que por lo general son pequeñas y medianas empresas. El peso de estas empresas es del 55 por ciento en las conversiones no bonificadas y en los iniciales bonificados, en cambio en los ordinarios están en torno al 50 por ciento.

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

Otra lectura de estos datos se ofrece en el Gráfico IV-34, que presenta la distribución por tipo de contratos realizados por cada tipo de empresa. Los datos muestran que es en el sector público donde tienen mayor peso los contratos ordinarios, seguido de las sociedades anónimas y que en empresas más pequeñas, cooperativas o empresas individuales la proporción de ordinarios es menor.

Gráfico IV-34. Distribución por tipo de contrato de los distintos tipos de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 por tipo de empresa y año de inicio (Fuente: MCVL)



4.3. La supervivencia de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007

Para proseguir en el análisis encaminado hacia el estudio de la duración de los contratos indefinidos, en este epígrafe se analiza la probabilidad de permanecer en el empleo a finales del mismo año en el que se inició el contrato. Se trata, por así decirlo, de una probabilidad de transición o de permanencia en el empleo. En primer lugar, el Cuadro IV-13 presenta las probabilidades brutas de permanencia en el empleo a finales de cada año según los diferentes tipos de contrato. El Cuadro IV-14 amplía el periodo de referencia de la situación de alta hasta el momento más reciente de observación, el 31 de diciembre de 2007.

Cuadro IV-13. Probabilidad bruta de permanencia en el empleo a finales del año de inicio de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007, por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL)

	Indefinidos ordinarios	Iniciales bonificados	Conversiones bonificadas	Conversiones no bonificadas	Total
2004	77,18	76,74	98,31	91,23	84,21
2005	77,08	76,76	98,59	91,78	85,11
2006	75,81	74,06	91,02	96,08	82,80
2007	73,39	65,35	81,78	90,05	75,63

Cuadro IV-14. Probabilidad bruta de permanencia en el empleo a finales de 2007 de los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007, por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL)

	Indefinidos ordinarios	Iniciales bonificados	Conversiones bonificadas	Conversiones no bonificadas	Total
2004	34,23	29,84	46,41	38,46	37,33
2005	41,38	39,25	57,36	46,64	46,47
2006	52,04	45,83	64,13	72,60	58,05
2007	73,39	65,35	81,78	90,05	75,63

Una cuestión relevante para entender las salidas del empleo es hasta qué punto se deben a pérdidas de empleo o a bajas voluntarias (que cabe suponer que están motivadas por el paso a otro empleo, presumiblemente mejor desde el punto de vista del trabajador). A tal fin, el Cuadro IV-15 presenta la distribución de las causas de baja de los trabajadores que no se encuentran en situación de alta en el momento final de observación. Los datos aparecen desagregados por tipo de contrato y año de inicio y las

causas de baja se han agregado en tres categorías: baja voluntaria, baja involuntaria (despido) y otras.

Cuadro IV-15. Distribución de los contratos que han terminado antes del momento final de observación, según la causa de la baja, por tipo de contrato y año de inicio (Fuente: MCVL)

Año de inicio	Causa de la baja	Indefinidos ordinarios	Iniciales bonificados	Conversiones bonificadas	Conversiones no bonificadas	Total
2004	Baja voluntaria	41,70	41,91	52,03	51,29	45,07
	Baja involuntaria	44,10	48,78	38,44	40,05	43,07
	Otras causas	14,20	9,30	9,54	8,66	11,86
2005	Baja voluntaria	44,64	43,30	54,91	54,10	47,97
	Baja involuntaria	41,94	48,53	36,11	38,42	41,04
	Otras causas	13,42	8,18	8,97	7,48	10,99
2006	Baja voluntaria	46,70	49,83	50,81	55,86	49,22
	Baja involuntaria	40,50	44,87	39,00	38,01	40,65
	Otras causas	12,79	5,30	10,18	6,13	10,13
2007	Baja voluntaria	48,25	50,14	43,41	52,10	48,92
	Baja involuntaria	41,85	46,59	41,39	41,47	43,00
	Otras causas	9,90	3,27	15,20	6,43	8,08

Las probabilidades recogidas en el Cuadro IV-13 y en el Cuadro IV-14 son probabilidades "brutas", que recogen la influencia de muchas variables además del tipo de contrato. Para obtener el efecto neto, se pueden estimar modelos multivariantes que eliminen esas otras influencias y permitan detectar solamente el efecto del tipo de contrato y del año de entrada. El Cuadro IV-16 recoge los resultados de los modelos de regresión logística estimados a tal fin. En el cuadro sólo se incluye el valor de los parámetros correspondientes al tipo de contrato y el año de inicio del contrato aunque se controla por variables personales y del puesto de trabajo (sexo, edad, nacionalidad, comunidad autónoma de la empresa, grupo de cotización, rama de actividad y tipo de empresa, los resultados completos aparecen en el anexo del capítulo).

La probabilidad de seguir de alta al final del año de inicio del contrato es mayor para las conversiones, en especial las bonificadas y menor para los iniciales bonificados. Esa estabilidad no se mantiene cuando se analiza la probabilidad de seguir vivo al final del período, en este caso resulta mayor para los contratos ordinarios. En los contratos iniciados en los años 2006 y 2007 la probabilidad de seguir vigentes al final del año es menor que para los iniciados en 2004 y 2005. Mientras que la probabilidad de seguir vivos al

final del período de observación es mayor. Los resultados del modelo en el que se incluye la interacción entre las variables tipo de contrato y año de inicio también muestran una mayor estabilidad de las conversiones (en especial las bonificadas) y una menor estabilidad de los contratos iniciales bonificados.

Cuadro IV-16. Regresiones logísticas de la probabilidad de que los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 permanezcan en vigor al finalizar el año de inicio y al final del periodo de observación (Fuente: MCVL)

Tipo de contrato y año de inicio		Probabilidad de alta al final del año de inicio		Probabilidad de alta al final del período	
		Coefficiente	Signif	Coefficiente	Signif
VARIABLES SIN INTERACCIONAR					
Tipo de contrato indefinido					
Indefinidos ordinarios (&)					
	Iniciales bonificados	-0,1076	**	-0,8200	**
	Conversiones bonificadas	2,1050	**	-0,9824	**
	Conversiones no bonificadas	1,5540	**	-0,0560	**
Año de inicio					
	2004(&)				
	2005	0,0340	*	0,4585	**
	2006	-0,0707	**	1,0051	**
	2007	-0,2588	**	1,9655	**
VARIABLES INTERACCIONADAS					
Ordinario-2004(&)					
	Inicial bonificado-2004	-0,0341		-0,1195	**
	Conversión bonificada-2004	3,0189	**	0,7246	**
	Conversión no bonificada-2004	1,3339	**	0,4538	**
Ordinario-2005					
	Inicial bonificado-2005	-0,0391		0,3384	**
	Conversión bonificada-2005	3,2399	**	1,2761	**
	Conversión no bonificada-2005	1,4133	**	0,8284	**
Ordinario-2006					
	Inicial bonificado-2006	-0,0434	*	0,9140	**
	Conversión bonificada-2006	-0,0890	**	0,7330	**
	Conversión no bonificada-2006	1,2541	**	1,5408	**
	Conversión no bonificada-2006	2,2083	**	2,0299	**
Ordinario-2007					
	Inicial bonificado-2007	-0,1022	**	1,9127	**
	Conversión bonificada-2007	-0,3426	**	1,6995	**
	Conversión no bonificada-2007	0,4454	**	2,4054	**
	Conversión no bonificada-2007	0,9247	**	2,9517	**

Número de casos: 334405

(&) Variable de referencia

(**) indica significatividad al 99%; (*) indica significatividad al 95%

4.4. La duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos

En este epígrafe se presenta el análisis más específico de la duración de los contratos indefinidos. En primer lugar, el Cuadro IV-17 presenta las duraciones medias de los diferentes tipos de contratos según el año de entrada y el tipo de contrato y desagregando por sexo. Naturalmente, se trata de duraciones incompletas, ya que el último momento de observación es el 31 de diciembre de 2007.

Cuadro IV-17. Duraciones medias de los episodios de contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 según el año de inicio, el tipo de contrato y el sexo (Fuente: MCVL)

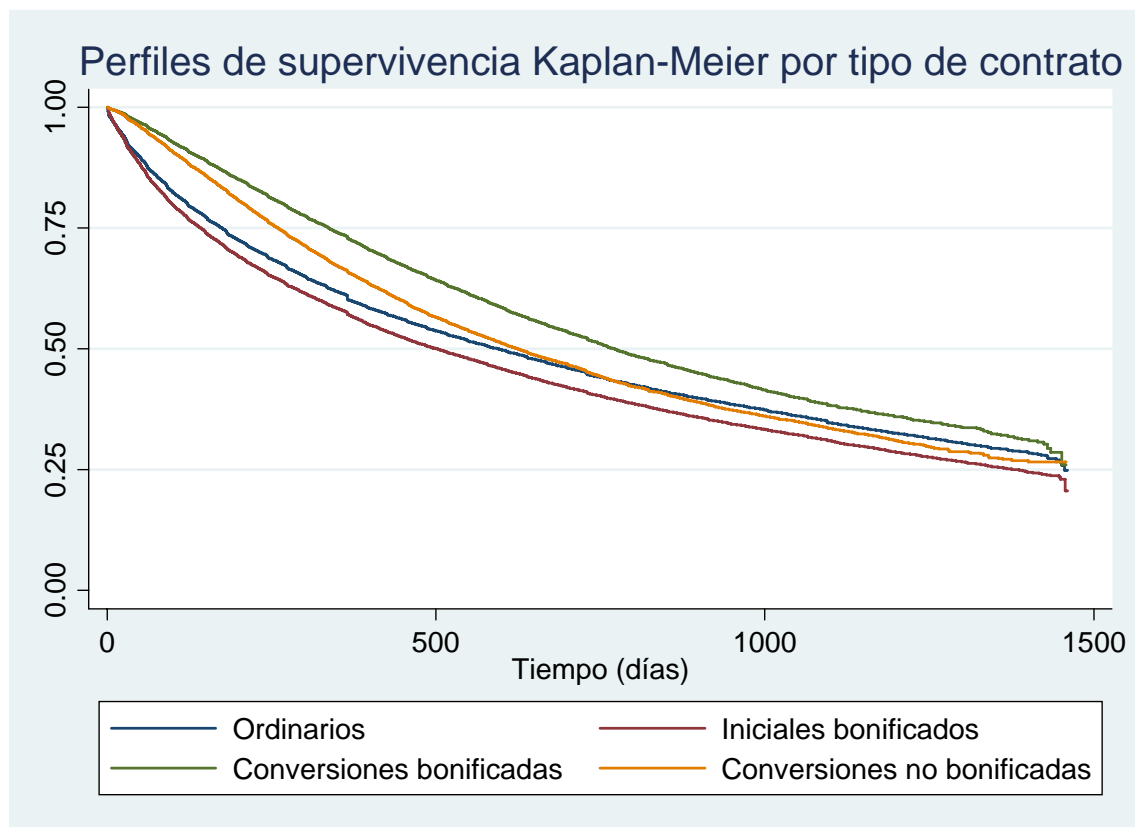
		Año de inicio			
		2004	2005	2006	2007
Varones	Ordinarios	649	543	358	163
	Iniciales bonificados	742	587	361	151
	Conversiones bonificadas	641	468	373	206
	Conversiones no bonificadas	599	457	246	126
	Total	647	513	333	157
Mujeres	Ordinarios	684	560	368	160
	Iniciales bonificados	649	541	348	145
	Conversiones bonificadas	667	488	390	199
	Conversiones no bonificadas	660	511	269	132
	Total	670	531	344	154
Ambos sexos	Ordinarios	663	550	362	162
	Iniciales bonificados	675	554	352	147
	Conversiones bonificadas	652	477	380	203
	Conversiones no bonificadas	624	479	257	129
	Total	657	521	338	155

Se observan algunas diferencias entre los distintos tipos de contratos. Así, en el caso de los contratos iniciados en 2004, los ordinarios y los iniciales bonificados son los que mayor duración media presentan, lo que también sucede en el caso de los varones, aunque no en el de los contratos

iniciales bonificados de las mujeres, que tienen una duración media algo menor. Las conversiones tienen una duración más baja, sobre todo las no bonificadas y sobre todo las correspondientes a los varones. El mismo patrón se observa en el año 2005, aunque a partir del 2006 las conversiones bonificadas se vuelven algo más duraderas, lo que puede deberse a un puro "efecto normativo": dado que las conversiones acogidas al plan extraordinario de 2006 tenían una bonificación que duraba cuatro años, es probable que se produzca un efecto de prolongación del contrato. Sin embargo, el periodo de observación es claramente insuficiente para poder observar con nitidez y seguridad dicho efecto.

Las duraciones medias, aunque aportan una información interesante, ocultan las posibles dispersiones que puedan producirse a lo largo del tiempo. Para analizar éstas, es necesario dar un paso más y construir perfiles de supervivencia. El Gráfico IV-35 presenta esos perfiles desagregando en función del tipo de contrato.

Gráfico IV-35. Perfiles de supervivencia Kaplan-Meier de los episodios iniciados entre 2004 y 2007, por tipo de contrato (Fuente: MCVL)



Aunque el punto de llegada de los cuatro tipos de contrato es similar (y muy bajo, ya que se sitúa en torno al 25% en un horizonte de cuatro años), las conversiones, sobre todo las bonificadas, presentan un perfil de salida más lento en los primeros momentos. Los contratos iniciales bonificados, en el otro extremo, son los que más rápidamente salen al principio y su perfil siempre se sitúa por debajo del de los demás tipos de contrato. Los contratos ordinarios, por último, empiezan con pérdidas bastante acusadas pero parecen ir asentándose y terminan por encima de las conversiones no bonificadas. Los perfiles anteriores recogen la influencia de muchas variables y su resultado puede deberse a esa influencia. Para tener en cuenta esa posibilidad, debe estimarse un modelo de duración que incluya como variables explicativas no sólo el tipo de contrato y el año de inicio, sino también otras variables que pueden incidir en la duración, tales como el sexo, la edad, la comunidad autónoma de residencia, la rama de actividad, el grupo de tarifa, el tipo de empresa. El Cuadro IV-18 presenta los resultados de esos modelos solamente para las variables de tipo de contrato y con cuatro especificaciones: sin otras variables explicativas (es decir, sólo el tipo de contrato), con otras variables explicativas (incluido el año) y considerando la interacción entre el año de inicio y el tipo de contrato, sin otras variables explicativas y con otras variables explicativas. Los modelos que se han estimado son modelos de riesgos proporcionales de Cox, cuya principal ventaja es que no requieren hacer ningún supuesto sobre la forma específica de la función de riesgo (se dice que son "semi-paramétricos").

Se observa que los modelos estimados mantienen los mismos resultados que se han obtenido en los perfiles empíricos: los contratos bonificados resultan ser los más inestables (su probabilidad relativa respecto a la categoría de referencia es menor que 1) mientras que las conversiones, sobre todo las bonificadas, son las más estables (su probabilidad relativa respecto a la categoría de referencia es mayor que 1). Por otra parte, en los años 2006 y 2007 se observa que la probabilidad de salida del empleo se ve acelerada, efecto que se aprecia, cuando se consideran los modelos con las variables interaccionadas, especialmente en

los contratos ordinarios y en los bonificados, aunque no en las conversiones.

Cuadro IV-18. Resultado de los modelos de duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 (probabilidades relativas) (Fuente: MCVL; para las estimaciones completas, véase el anexo del capítulo)

Tipo de contrato y año de inicio	Modelo sin otras variables		Modelos con otras variables	
	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.
VARIABLES SIN INTERACCIÓN				
Ordinario (&)				
Inicial bonificado	1,1246	**	1,0850	**
Conversión bonificada	0,7356	**	0,6573	**
Conversión no bonificada	0,8508	**	0,7046	**
2004 (&)	-----			
2005	-----		0,9915	
2006	-----		1,0620	**
2007	-----		1,1838	**
VARIABLES INTERACCIONADAS				
Ordinario-2004 (&)				
Inicial bonificado-2004	1,0211		1,0265	
Conversión bonificada-2004	0,7726	**	0,6914	**
Conversión no bonificada-2004	0,9356	**	0,7880	**
Ordinario-2005	0,9786	*	0,9953	
Inicial bonificado-2005	1,0044		1,0223	
Conversión bonificada-2005	0,7736	**	0,6600	**
Conversión no bonificada-2005	1,0004		0,8236	**
Ordinario-2006	1,1027	**	1,1069	**
Inicial bonificado-2006	1,2753	**	1,2144	**
Conversión bonificada-2006	0,7775	**	0,6833	**
Conversión no bonificada-2006	0,8377	**	0,6956	**
Ordinario-2007	1,2073	**	1,2101	**
Inicial-2007 bonificado	1,6876	**	1,4742	**
Conversión bonificada-2007	0,6812	**	0,6456	**
Conversión no bonificada-2007	0,7701	**	0,6328	**

(&) Variable de referencia

(**) indica significatividad al 99%; (*) indica significatividad al 95%

5. La duración de los episodios correspondientes a contratos indefinidos a tiempo completo: enlace con el registro de contratos

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

5.1. La base de datos utilizada

El punto de partida para el enlace realizado ha sido la información de los contratos indefinidos a tiempo completo firmados entre enero de 2004 y diciembre de 2007, de los que se construyó un fichero abreviado con las variables de interés, tanto de enlace (identificador de la persona física y código de cuenta de cotización) como de análisis (nivel de estudios, tipo de contrato, fecha de inicio del contrato y variables de política de empleo). Ese fichero fue tratado en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, que determinó cuáles de esos contratos deberían aparecer teóricamente en la MCVL, siguiendo los criterios de muestreo de ésta, que se basan en algunos dígitos del número de identificación que son aleatorios³⁰. Así se elaboró un fichero modificado en el que aparecían estos registros con las variables de análisis antes mencionadas y con las variables de identificación anonimizadas siguiendo los criterios de la MCVL. Este fichero contenía 213.002 contratos, que correspondían a 211.773 casos de individuos-cuenta de cotización-año de inicio. Eso implica que hay algunos individuos que tienen más de un contrato en la misma cuenta de cotización en un mismo año. De hecho, se ha encontrado que 1134 personas tenían 2 contratos, 43 tenían 3 y 3 tenían 4. Dado que el análisis que se pretende

³⁰ Debe señalarse que al utilizarse como identificador el DNI de los individuos, el enlace ha perdido a los trabajadores de nacionalidad extranjera.

realizar se refiere a la duración de los contratos, no parece aconsejable omitir estos casos repetidos. Sin embargo, se ha observado que en 194 casos en los que las personas tenían 2 contratos en el mismo año, la fecha de inicio coincidía. Tras observar que el tipo de contrato en las dos observaciones sólo coincidía en 33 casos de los 194, se ha optado por eliminar todos los demás (161 casos, es decir 322 contratos), por considerarse erróneos y no tener un criterio razonable para elegir un tipo de contrato u otro. También se ha eliminado uno de los dos repetidos (33 más). En total, pues, han quedado 212.647 contratos diferentes definidos por su identificador de persona, identificador de cuenta de cotización y fecha de inicio. Tras eliminar los contratos de discapacitados, el número final de contratos asciende a 210.962.

Estos contratos se han enlazado con el fichero de la MCVL definido y usado en el apartado anterior, consiguiéndose un enlace válido para 140.602 contratos. Uno de los principales problemas, que sólo ha podido ser resuelto parcialmente, es que en los datos de afiliación a la Seguridad Social, el cambio de tipo de contrato dentro de una misma cuenta de cotización no supone una nueva relación laboral, sino simplemente una modificación de la variable tipo de contrato. En la MCVL, el tipo de contrato que aparece es el último y, aunque, desde la versión de 2005, se dispone de información sobre dos modificaciones de contratos (con información sobre el tipo de contrato anterior y la fecha de modificación), no siempre es posible tener en cuenta esos cambios, sobre todo porque la fecha de alta de la relación laboral corresponde al primero de los contratos. Dado que el fichero de la MCVL con el que se está trabajando se refiere a los periodos iniciados en 2004 o después, puede darse la situación siguiente: una conversión de un contrato temporal en indefinido registrada como tal en los servicios públicos de empleo y que no se localiza en los datos de la MCVL porque la fecha de inicio es anterior a 2004 y, por lo tanto, no forma parte del fichero estudiado.

El Cuadro IV-19 muestra el resultado del enlace en función del año de inicio del contrato y el tipo de contrato. Como se ve, los mayores problemas aparecen en los contratos iniciados en 2004, especialmente las conversiones. Estos datos aconsejan centrar el análisis únicamente en los

contratos firmados en 2005 o después, en los que las pérdidas se sitúan en torno al 27%. Los 124.686 contratos enlazados, que en valores poblacionales representan más de 3 millones de contratos y que aparecen sombreados en el Cuadro IV-19, constituyen, en primera instancia, el objeto del análisis que se presenta a continuación.

Cuadro IV-19. Enlace entre los contratos identificados como potencialmente incluidos en la MCVL y los episodios de la MCVL iniciados entre 2004 y 2007 (Fuente: datos enlazados de contratos y la MCVL)

		Ordinarios	Conversiones bonificadas	Iniciales bonificados	Conversiones no bonificadas	Total
No enlazados	2004	3.474	13.176	918	2.958	20.526
	2005	4.020	4.917	986	2.247	12.170
	2006	4.993	9.634	1.423	2.415	18.465
	2007	6.477	343	1.952	6.477	15.249
Enlazados	2004	10.435	822	5.950	2.659	19.866
	2005	11.327	10.709	5.862	4.496	32.394
	2006	13.913	23.538	7.127	4.383	48.961
	2007	17.607	996	8.262	16.466	43.331
Total	2004	13.909	13.998	6.868	5.617	40.392
	2005	15.347	15.626	6.848	6.743	44.564
	2006	18.906	33.172	8.550	6.798	67.426
	2007	24.084	1.339	10.214	22.943	58.580
% de enlazados	2004	75,02	5,87	86,63	47,34	49,18
	2005	73,81	68,53	85,60	66,68	72,69
	2006	73,59	70,96	83,36	64,47	72,61
	2007	73,11	74,38	80,89	71,77	73,97

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

el segundo caso, lo que debe modificarse es el tipo de contrato, pero sin cambiar la fecha de inicio.

Considerando un periodo máximo de desfase de diez días entre la fecha de inicio del contrato y la del alta en la Seguridad Social (aunque en la práctica totalidad de los casos el desfase máximo es de 1 día), quedan 116.307 contratos, que constituyen el 93% de los antes considerados.

Para el grupo seleccionado, el Cuadro IV-20 presenta la correspondencia entre el tipo de contrato según el registro de contratos y según la MCVL. Lo primero que se observa es la elevadísima coincidencia, que afecta al 97,4% de los contratos. Por otra parte, la mayoría de las discrepancias (2130 de 3072) corresponden a contratos clasificados como ordinarios en los datos de Seguridad Social, lo que sugiere que el proceso de corrección antes aplicado no ha podido ser completo. En estas circunstancias, en el análisis posterior, se ha optado por dar como válido, en caso de discrepancia, el tipo de contrato del registro de contratos.

Cuadro IV-20. Muestra de contratos y episodios enlazados y cuya fecha de inicio coincide: tipo de contrato según el registro de contratos y según la MCVL (corregida)

Tipo de contrato según la MCVL	Tipo de contrato según el registro de contratos				Total
	Ordinarios	Conversiones bonificadas	Iniciales bonificados	Conversiones no bonificadas	
Ordinarios	41.272	531	716	883	43.402
Conversiones bonificadas	50	30.584	9	205	30.848
Iniciales bonificados	273	4	20.331	4	20.612
Conversiones no bonificadas	98	295	4	21.048	21.445
Total	41.693	31.414	21.060	22.140	116.307

5.2. Análisis de la muestra seleccionada

Como se ha dicho, el análisis se va a centrar en los contratos iniciados en 2005 o después y que se han conseguido enlazar. Dado que una de las principales aportaciones de este capítulo consiste en la consideración de la variable "tipo de despido", el Cuadro IV-21 presenta el desglose correspondiente a la muestra seleccionada, desagregando por tipo de contrato y sexo.

Cuadro IV-21. Recurso al "menor despido"; muestra de contratos enlazada con la MCVL, por sexo (Fuente: véase texto)

	Uso de la DAP 1ª			
	No acogidos	Acogidos	Total	Porcentaje
VARONES				
Ordinarios	26.406	1.324	27.730	4,77
Conversiones bonificadas	13.031	6.875	19.906	34,54
Iniciales bonificados	1.743	7.162	8.905	80,43
Conversiones no bonificadas	7.856	5.964	13.820	43,15
Total	49.036	21.325	70.361	30,31
MUJERES				
Ordinarios	13.168	795	13.963	5,69
Conversiones bonificadas	7.641	3.867	11.508	33,60
Iniciales bonificados	4.955	7.200	12.155	59,23
Conversiones no bonificadas	4.587	3.733	8.320	44,87
Total	30.351	15.595	45.946	33,94
AMBOS SEXOS				
Ordinarios	39.574	2.119	41.693	5,08
Conversiones bonificadas	20.672	10.742	31.414	34,19
Iniciales bonificados	6.698	14.362	21.060	68,20
Conversiones no bonificadas	12.443	9.697	22.140	43,80
Total	79.387	36.920	116.307	31,74

A lo largo del resto de este epígrafe se usará una variable combinada del tipo de contrato y el tipo de despido, que tomará, pues, ocho valores.

Para completar la descripción de la muestra utilizada, se presentan dos cruces de esta variable del tipo de contrato: el porcentaje de personas cuyo episodio seguía en vigor a finales de 2007 y la duración media del episodio, en este caso cruzada en función del año de inicio del episodio. Esta duración será la variable dependiente de los modelos que se estimarán en el próximo apartado. El Cuadro IV-22 presenta los datos.

Cuadro IV-22. Porcentaje de los contratos firmados en 2005-2007 en vigor a 31 de diciembre de 2007 y duración media, según el año de inicio y el tipo de contrato (incluido del tipo de despido) (Fuente: enlace de MCVL y registro de contratos)

		2005	2006	2007	Total
% de contratos en vigor a 31-12-2007					
Mayor despido	Ordinarios	39,38	51,84	75,62	58,3
	Conversiones bonificadas	47,64	61,12	86,56(&)	55,2
	Iniciales bonificados	41,88	49,42	68,83	52,0
	Conversiones no bonificadas	42,61	53,64	82,98	64,6
Menor despido	Ordinarios	37,53	47,12	74,36	57,2
	Conversiones bonificadas	----(*)	70,74	90,39	72,0
	Iniciales bonificados	44,27	51,07	68,19	57,1
	Conversiones no bonificadas	----(*)	64,71	84,99	82,2
Duración media (días)					
Mayor despido	Ordinarios	566	388	166	344
	Conversiones bonificadas	670	465	179 (&)	557
	Iniciales bonificados	608	372	155	408
	Conversiones no bonificadas	574	401	167	340
Menor despido	Ordinarios	526	356	156	303
	Conversiones bonificadas	----(*)	372	171	360
	Iniciales bonificados	565	379	157	321
	Conversiones no bonificadas	----(*)	342	167	191

Notas:

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

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

Lo primero que debe aclararse en relación con los datos del Cuadro IV-22 es que las conversiones con menor despido son las que mayor porcentaje de contratos "vivos" presentan, pero eso se debe a que ese tipo de contrato sólo existe desde la reforma de 2006, ya que antes no era posible acogerse, en el caso de conversiones de contratos temporales, al menor despido introducido en 1997. Por la misma razón, pero al contrario, el porcentaje de contratos vivos en el caso de las conversiones bonificadas se ve afectado por el hecho de que en el año 2007 las conversiones no podían acogerse a bonificación alguna (salvo las provenientes de contratos formativos). Lo mismo sucede con las cifras de duración medias de todos los periodos, que se ven afectadas por el distinto peso de las cohortes de entrada.

Por lo tanto, el análisis debe hacerse siempre teniendo en cuenta el año de entrada. Considerando en primer lugar los contratos iniciados en 2005, los contratos ordinarios parecen los más inestables, tanto porque el porcentaje de los que permanecen en vigor es el más bajo (algo menos del 40%) como porque la duración media también es la más baja. Además, se observa que los que tienen un menor despido (que en esta categoría de contratos son sólo un 5%) tienen una estabilidad incluso menor. Las conversiones son las que mayor porcentaje de supervivencia presentan, sobre todo las bonificadas (recuérdese que en este año las conversiones no podían acogerse al menor despido). Los contratos iniciales bonificados se encuentran en una posición intermedia en cuanto al porcentaje de supervivencia, si bien la duración media es más alta que la de las conversiones no bonificadas.

A partir del año 2006, los contratos bonificados tienden a tener unos porcentajes de supervivencia más bajos que los contratos ordinarios, manteniéndose las conversiones en niveles más altos. También se observa que tanto en las conversiones como en los iniciales bonificados, aunque no en los ordinarios, los contratos acogidos al despido más bajo tienden a ser algo más estables, algo que sólo se observa en el caso de las conversiones no bonificadas en el año 2007.

Las duraciones medias tienden a repetir, como es esperable, el mismo patrón; la menor duración de las conversiones bonificadas no debe

entenderse en sentido contrario, sino que es atribuible a que la reforma laboral se aprobó a mediados de año por lo que la mayor parte de las conversiones se realizó en la segunda mitad del año y su duración máxima posible es, por consiguiente, menor.

5.3. La duración de los contratos

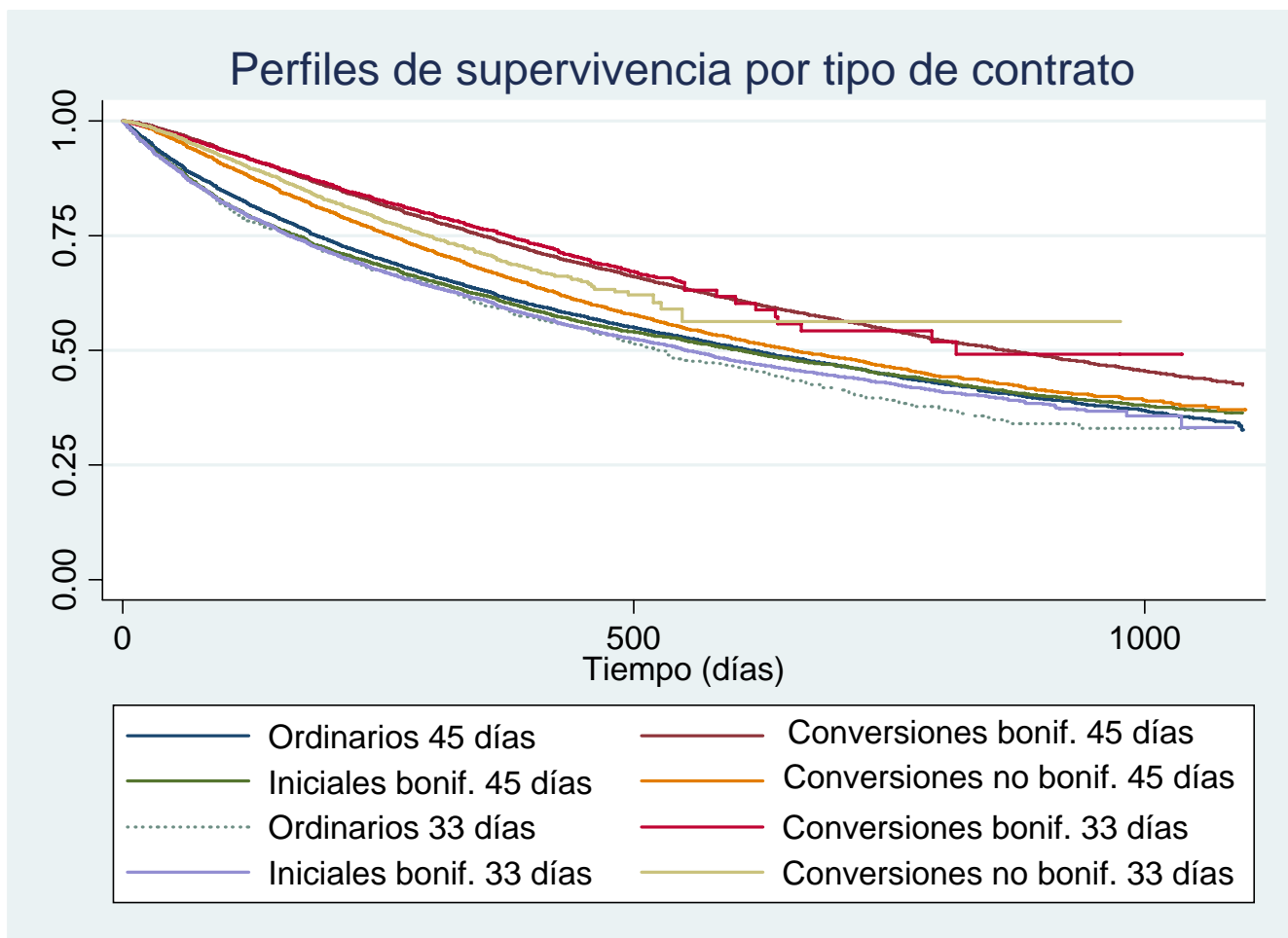
Los análisis anteriores tienen algunas limitaciones, la principal de las cuales es el hecho de que no tienen en cuenta de forma correcta el momento de inicio de los episodios. Por otra parte, los valores observados no tienen en cuenta las posibles interferencias de otras variables que pudieran explicar la menor o mayor duración de los episodios. Para poder avanzar, es necesario plantearse la estimación de modelos econométricos de duración, que tengan en cuenta tanto el momento de inicio del episodio como la posible "censura" por la derecha de los episodios, es decir, el hecho de una proporción elevada de ellos son observados de forma incompleta.

Antes de proceder a la estimación, sin embargo, resulta pertinente considerar los perfiles de supervivencia empíricos (los llamados "perfiles Kaplan-Meier"), similares a los presentados en el apartado anterior. El Gráfico IV-36 presenta los resultados correspondientes. De las ocho curvas incluidas en el gráfico, las cuatro superiores corresponden a las conversiones. Las conversiones bonificadas con mayor despido son las que tienen un perfil más elevado, indicando una mayor estabilidad conjunta en comparación con las no bonificadas. Naturalmente, la propia bonificación actúa como elemento de estabilidad y el cambio introducido en 2006, prolongando la bonificación de 2 a 4 años constituye indudablemente un elemento que debe tenerse en cuenta. Los dos perfiles correspondientes a las conversiones con menor despido tienen un perfil plano a partir de un cierto momento debido a que estas conversiones sólo se permitieron a partir de la reforma de 2006.

En cuanto a los otros cuatro tipos de contratos, los bonificados y los ordinarios de mayor despido van un poquito por encima de los ordinarios de menor despido e incluso se acercan a las conversiones no bonificadas al final del periodo considerado. En todo caso, en la segunda parte de dicho periodo, los ordinarios de menor despido presentan un perfil claramente de

menor estabilidad y los ordinarios de mayor despido acaban por encima de los bonificados. La consideración de la variable tipo de despido resulta pues relevante para los perfiles de supervivencia considerados.

Gráfico IV-36. Perfiles de supervivencia Kaplan-Meier de los contratos indefinidos a tiempo completo enlazados, por tipo de contrato (Fuente: MCVL)



Para proseguir, y en línea de los que se ha hecho en el apartado anterior, se van a estimar diversos modelos de duración de Cox, para ver si la consideración de otras posibles variables explicativas altera la forma observada de los perfiles de supervivencia. Los resultados completos del modelo se presentan en el anexo. Aquí sólo se presentan los resultados relativos a la variable del tipo de contrato, que es la más relevante para los fines del estudio.

Las conversiones con menor coste de despido resultan las más estables, tanto en el modelo sencillo como en el que incluye variables de

control, sobre todo las bonificadas. Debe recordarse, sin embargo, que estas conversiones de menor despido sólo se observan a partir de junio de 2006 por lo que el periodo de observación es menor, lo que podría explicar el resultado obtenido.

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

Los resultados se repiten cuando se interaccionan las variables con el momento de la entrada, y, al igual que en el modelo anterior, en 2006 y 2007 la inestabilidad de todos los contratos tiende a ser mayor.

Cuadro IV-23. Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos a tiempo completo iniciados entre junio de 2005 y diciembre de 2007 (Fuente: véase Anexo).

		Modelo sin otras variables		Modelos con otras variables	
		Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.
VARIABLES SIN INTERACCION					
Mayor despido	Ordinarios (&)				
	Conversiones bonificadas	0,6968	**	0,6295	**
	Iniciales bonificados	1,0047		1,1052	**
	Conversiones no bonificadas	0,8540	**	0,7503	**
Menor despido	Ordinarios	1,1420	**	1,0130	
	Conversiones bonificadas	0,6110	**	0,5699	**
	Iniciales bonificados	1,0888	**	1,0200	
	Conversiones no bonificadas	0,6838	**	0,5890	**
Año de inicio	2005(&)				
	2006			1,0528	**
	2007			1,1307	**
VARIABLES INTERACCIONADAS					
Mayor despido 2005	Ordinarios (&)				
	Conversiones bonificadas	0,7362	**	0,6332	**
	Iniciales bonificados	0,9032	**	0,9713	
	Conversiones no bonificadas	0,9232	**	0,7919	**
Menor despido 2005	Ordinarios	1,0295		0,9166	
	Iniciales bonificados	0,9096	**	0,8714	**
Mayor despido 2006	Ordinarios	1,0776	**	1,0213	
	Conversiones bonificadas	0,7349	**	0,6398	**
	Iniciales bonificados	1,1759	**	1,1184	**
	Conversiones no bonificadas	1,0014		0,8440	**
Menor despido 2006	Ordinarios	1,2789	**	1,0841	
	Conversiones bonificadas	0,6623	**	0,5937	**
	Iniciales bonificados	1,1182	**	1,0068	
	Conversiones no bonificadas	0,8628	**	0,7529	**
Mayor despido 2007	Ordinarios	1,1534	**	1,0971	**
	Conversiones bonificadas	0,5919	**	0,5996	*
	Iniciales bonificados	1,5812	**	1,3820	**
	Conversiones no bonificadas	0,7976	**	0,6854	**
Menor despido 2007	Ordinarios	1,2863	**	1,0957	
	Conversiones bonificadas	0,4414	**	0,4549	**
	Iniciales bonificados	1,5913	**	1,3377	**
	Conversiones no bonificadas	0,7003	**	0,6093	**

6. Anexo

Cuadro IV-24. Regresiones logísticas de la probabilidad de que los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 permanezcan en vigor al finalizar el año de inicio y al final del periodo de observación (variables sin interacción) (Fuente: MCVL)

		Probabilidad de alta al final del año de inicio		Probabilidad de alta al final del período	
		Coefficiente	Signif	Coefficiente	Signif
Tipo de contrato indefinido					
	Indefinidos ordinarios (&)				
	Iniciales bonificados	-0,1076	**	-0,8200	**
	Conversiones bonificadas	2,1050	**	-0,9824	**
	Conversiones no bonificadas	1,5540	**	-0,0560	**
Año de inicio					
	2004(&)				
	2005	0,0340	*	0,4585	**
	2006	-0,0707	**	1,0051	**
	2007	-0,2588	**	1,9655	**
Sexo					
	Hombres(&)				
	Mujeres	0,1627	**	0,1025	**
Grupo de edad					
	16-24(&)				
	25-29	0,4662	**	0,3531	**
	30-34	0,6449	**	0,5401	**
	35-44	0,7513	**	0,7341	**
	45 y+	0,9026	**	0,9213	**
Nacionalidad					
	Espanoles(&)				
	Extranjeros	-0,3897	**	-0,5742	**
Grupo de cotización					
	Titulados superiores(&)				
	Titulados grado medio	-0,1656	**	-0,1369	**
	Ayudantes no titulados	-0,1992	**	-0,1215	**
	Administ baja cualificación	-0,4764	**	-0,3552	**
	Obreros cualificados	-0,5467	**	-0,3834	**
	Peones no cualificados	-0,6170	**	-0,4999	**
Comunidad Autónoma					
	Andalucía(&)				
	Aragón	-0,0371		-0,0378	
	Asturias	0,0183		0,0586	*
	Baleares	-0,0985	*	-0,1798	**
	Canarias	-0,0228		-0,1255	**
	Cantabria	-0,1199	*	0,0519	
	Castilla la Mancha	0,0405		-0,0143	
	Castilla y León	-0,0313		-0,0039	
	Cataluña	-0,0977	**	-0,1544	**
	Comunidad Valenciana	-0,1485	**	-0,1106	**
	Extremadura	0,0985	*	0,0984	*
	Galicia	-0,0935	**	0,0529	*
	Madrid	-0,1390	**	-0,1712	**
	Murcia	-0,0222		-0,0255	

	Navarra	-0,0935	*	-0,1099	**
	País Vasco	0,0424		0,1057	**
	La Rioja	-0,1789	*	-0,0762	*
	Ceuta y Melilla	0,0483		-0,0606	**
Rama de Actividad					
	Agric(&)				
	Pesca	-1,7376	**	-1,8527	**
	Ind ext	-0,0208		-0,0096	
	Ind manu	-0,0793		0,0786	
	Energia	0,2775	*	0,4932	**
	Construcción	-0,6358	**	-0,4190	**
	Comercio	-0,4233	**	-0,2933	**
	Hosteleria	-0,8899	**	-0,8134	**
	Transporte	-0,3142	**	-0,1257	*
	Interme.financ	-0,3269	**	-0,4602	**
	A.inm&Servemp	-0,6051	**	-0,5319	**
	AdmPub	-0,3347	**	-0,4387	**
	Educacion	-0,1173		-0,1828	**
	Sanidad	-0,3298	**	-0,2324	**
	OtrServ&S.Per	-0,3025	**	-0,3105	**
	Hogares	0,3437	*	0,4608	**
Tipo de empresa					
	Persona física(&)				
	Sociedades anónimas	0,1156	**	0,3634	**
	Otras sociedades	0,0998	**	0,2138	**
	Cooperativas y similares	0,1398	**	0,4212	**
	Sector público	0,2190	**	0,5599	**
	Constante	1,5112	**	-0,1245	*

Número de casos: 334405

(&) Variable de referencia

(**) indica significatividad al 99%; (*) indica significatividad al 95%

Cuadro IV-25. Regresiones logísticas de la probabilidad de que los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 permanezcan en vigor al finalizar el año de inicio y al final del periodo de observación (variables interaccionadas) (Fuente: MCVL)

		Probabilidad de alta al final del año de inicio		Probabilidad de alta al final del período	
		Coficiente	Signif	Coficiente	Signif
Tipo de contrato y año de inicio					
	Ordinario-2004(&)				
	Inicial bonificado-2004	-0,0341		-0,1195	**
	Conversión bonificada-2004	3,0189	**	0,7246	**
	Conversión no bonificada-2004	1,3339	**	0,4538	**
	Ordinario-2005	0,0178		0,4213	**
	Inicial bonificado-2005	-0,0391		0,3384	**
	Conversión bonificada-2005	3,2399	**	1,2761	**
	Conversión no bonificada-2005	1,4133	**	0,8284	**
	Ordinario-2006	-0,0434	*	0,9140	**
	Inicial bonificado-2006	-0,0890	**	0,7330	**
	Conversión bonificada-2006	1,2541	**	1,5408	**
	Conversión no bonificada-2006	2,2083	**	2,0299	**
	Ordinario-2007	-0,1022	**	1,9127	**
	Inicial bonificado-2007	-0,3426	**	1,6995	**
	Conversión bonificada-2007	0,4454	**	2,4054	**
	Conversión no bonificada-2007	0,9247	**	2,9517	**
Sexo					
	Hombres(&)				
	Mujeres	0,1619	**	0,0988	**
Grupo de edad					
	16-24(&)				
	25-29	0,4630	**	0,3584	**
	30-34	0,6437	**	0,5459	**
	35-44	0,7494	**	0,7386	**
	45 y+	0,9037	**	0,9202	**
Nacionalidad					
	Españoles(&)				
	Extranjeros	-0,3967	**	-0,5823	**
Grupo de cotización					
	Titulados superiores(&)				
	Titulados grado medio	-0,1646	**	-0,1363	**
	Ayudantes no titulados	-0,1954	**	-0,1220	**
	Administ baja cualificación	-0,4742	**	-0,3560	**
	Obreros cualificados	-0,5420	**	-0,3820	**
	Peones no cualificados	-0,6116	**	-0,4989	**
Comunidad Autónoma					
	Andalucía(&)				
	Aragón	-0,0378		-0,0403	
	Asturias	0,0222		0,0600	*
	Baleares	-0,0922	**	-0,1788	**
	Canarias	-0,0263		-0,1200	**
	Cantabria	-0,1163	*	0,0533	
	Castilla la Mancha	0,0370		-0,0187	
	Castilla y León	-0,0315		-0,0051	

	Cataluña	-0,1085	**	-0,1585	**
	Comunidad Valenciana	-0,1559	**	-0,1161	**
	Extremadura	0,1013	*	0,1053	**
	Galicia	-0,0950	**	0,0483	*
	Madrid	-0,1442	**	-0,1719	**
	Murcia	-0,0262		-0,0292	
	Navarra	-0,0904	*	-0,1122	**
	País Vasco	0,0383		0,0997	**
	La Rioja	-0,1742	**	-0,0655	
	Ceuta y Melilla	0,0555		-0,0541	
Rama de Actividad					
	Agric(&)				
	Pesca	-1,7463	**	-1,8588	**
	Ind ext	-0,0426		-0,0081	
	Ind manu	-0,1024		0,0708	
	Energia	0,2486	*	0,4816	**
	Construcción	-0,6605	**	-0,4238	**
	Comercio	-0,4506	**	-0,3028	**
	Hosteleria	-0,9143	**	-0,8219	**
	Transporte	-0,3330	**	-0,1303	*
	Interme.financ	-0,3505	**	-0,4694	**
	A.inm&Servemp	-0,6211	**	-0,5354	**
	AdmPub	-0,3521	**	-0,4394	**
	Educacion	-0,1437		-0,1926	**
	Sanidad	-0,3502	**	-0,2413	**
	OtrServ&S.Per	-0,3277	**	-0,3175	**
	Hogares	0,3256	*	0,4566	**
Tipo de empresa					
	Persona física(&)				
	Sociedades anónimas	0,1196	**	0,3656	**
	Otras sociedades	0,1021	**	0,2149	**
	Cooperativas y similares	0,1491	**	0,4236	**
	Sector público	0,2233	**	0,5567	**
	Constante	1,4825	**	-0,8889	**

Número de casos: 334405

(&) Variable de referencia

(**) indica significatividad al 99%; (*) indica significatividad al 95%

7. Apéndice: Distribución de los afiliados con contrato indefinido según que se rijan o no por el menor despido

En este apéndice se presenta una estimación del peso que representan los contratos acogidos al menor despido introducido en 1997 e institucionalizado por la ley 12/2001 con respecto al número de afiliados existente en un momento dado del tiempo: el 15 de junio de 2007. Se trata de una estimación que acarrea muchas dificultades e incertidumbres, lo que explica que se incluya como Apéndice y no en el cuerpo principal del estudio. De hecho, si se ha decidido mantenerla es por el interés que tiene la cuestión que se aborda y como posible iniciación de un debate y una mejora posterior de las bases de datos que permitan realizar posteriormente una mejor estimación.

Las razones por la que la estimación es incierta se deben a que hay varias variables que deberían conocerse para poder realizar un cálculo correcto:

- la distribución de los episodios vigentes en el momento de análisis (15 de junio de 2007) según la fecha de inicio del contrato y el tipo de contrato; esta distribución se puede obtener a partir de la MCVL, incluso corrigiendo las reclasificaciones que automáticamente realiza la Seguridad Social cuando expiran las bonificaciones; esa distribución no existe en función del tipo de despido de los contratos, dado que ésta no es una variable relevante para la Seguridad Social y no existe ninguna fuente que permita estimarla para un momento dado del tiempo;
- el peso de los contratos acogidos al menor despido para cada una de las celdas de la distribución anterior, lo que supone estimar dicho porcentaje en el momento de la contratación y la supervivencia de los contratos hasta el momento actual, que seguramente será diferente en el caso de los contratos acogidos al menor despido y los demás (como se verá en los apartados siguientes).

En esta tesitura, el Cuadro IV-26 presenta una estimación basada en unos supuestos que tienen su origen en el análisis de los contratos realizado en el capítulo III, en particular en el peso de los contratos acogidos al menor despido (Cuadro III-1). La cifra obtenida debe considerarse como una aproximación y debe tenerse en cuenta que la base del porcentaje se refiere exclusivamente a los trabajadores asalariados, excluidos los funcionarios y el personal estatutario (por no ser estos colectivos susceptibles de ser contratados con el menor despido).

Cuadro IV-26. Distribución de los afiliados en alta a 15 de junio de 2007 según tipo de contrato, según año de inicio del episodio (Fuente: MCVL)

Año de inicio	Ordinarios	Iniciales bonificados	Conversiones bonificadas	Conversiones no bonificadas	Total
Antes de 1997	29.863	12.008	326	18	42.215
1997	3.435	1.497	1.110	381	6.423
1998	3.937	3.180	1.687	614	9.418
1999	4.958	4.464	2.560	953	12.935
2000	5.401	5.015	1.617	260	12.293
2001	6.363	4.382	3.534	1.657	15.936
2002	21.471	9.302	5.128	2.961	38.862
2003	8.027	5.715	5.387	3.326	22.455
2004	9.107	7.019	6.705	4.600	27.431
2005	12.393	9.144	9.450	7.192	38.179
2006	17.668	14.729	21.279	15.743	69.419
2007	16.613	13.522	5.259	14.982	50.376
Total	139.236	89.977	64.042	52.687	345.942
% de los episodios iniciados en cada año que se estima se acogieron al menor despido y número de personas resultantes					
Antes de 1997	0	0	0	0	0
1997	0	10	20	20	1.270
1998	0	10	20	20	448
1999	0	10	0	0	318
2000	0	15	0	0	670
2001	0	20	10	10	1.191
2002	1	25	20	20	2.197
2003	2	30	30	30	5.647
2004	3	40	0	0	2.527
2005	4	50	0	0	3.874
2006	5	60	30	25	10.739
2007	5	65	70	50	33.224
Total					62.104
% del total correspondiente a trabajadores a cogidos al menor despido					18,0

V.- EVALUACIÓN MICROECONÓMICA (III): LOS DATOS DE AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DE CATALUÑA Y ANDALUCÍA, 2005-2007

1. *Introducción*

En este capítulo se analizan dos bases de datos específicas, aunque similares, relativas a afiliaciones a la Seguridad Social. Se trata de los listados de afiliaciones a último día de cada trimestre (o cada semestre) de los que disponen los institutos estadísticos de las comunidades autónomas españolas desde hace algunos años. Más específicamente, se ha tenido acceso a los datos de Andalucía y Cataluña, a partir del año 2005³¹. El interés de estos datos, frente a los utilizados anteriormente, es que se trata de cortes transversales completos de la situación de los afiliados a la Seguridad Social que, además, permiten realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. Son datos complementarios de los de la Muestra Continua de Vidas Laborales, ya que ésta es una muestra extraída de un universo diferente (todas las personas que han tenido una relación con la Seguridad Social a lo largo de un año natural) y su validez para extraer cortes transversales resulta limitada, como han puesto de manifiesto los análisis del capítulo anterior así como otros estudios.

La posibilidad de comparar los resultados de dos comunidades autónomas tan dispares en cuanto a la incidencia de la temporalidad, como son Cataluña y Andalucía, también añade un elemento de interés al análisis realizado.

³¹ El acceso a los datos de Andalucía se ha producido en el marco del convenio de colaboración entre la Universidad de Alcalá y el Instituto de Estadístico de Andalucía (IEA) encaminado a la realización de diversos estudios sobre el mercado de trabajo andaluz, uno de los cuales se refiere a las posibilidades de explotación a tal fin de los datos de la Seguridad Social. El acceso de los datos de Cataluña se ha producido en el marco del convenio de colaboración entre la Universidad de Alcalá y el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) para la realización de un estudio de evaluación de la formación ocupacional en Cataluña.

Por último, las potencialidades de los datos usados, como elementos complementarios de la MCVL, constituyen otro aspecto importante no sólo para el presente estudio sino para futuros análisis. En este sentido, estos ficheros constituyen un ejemplo del tipo de ficheros que podrían generarse siguiendo la propuesta realizada en el estudio "La mejora del sistema de información estadística procedente de los registros de la Seguridad Social" (ref. FIPROS 30/2006) realizado por una parte del mismo equipo que realiza el actual.

Los datos que se van a usar son los listados de afiliaciones correspondientes al último día de junio y diciembre de 2005, 2006 y 2007 en las comunidades autónomas de Cataluña y Andalucía³². Los datos contienen un identificador de la persona y de la cuenta de cotización que permite realizar un seguimiento a lo largo del tiempo de la situación contractual de las personas. El análisis se limitará a las afiliaciones al Régimen General.

Más específicamente, se van a realizar dos tipos de análisis. En primer lugar, se va a partir de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos existentes en un momento del tiempo t (inicialmente 30 de junio de 2005), desagregados en cuatro categorías (ordinarios, conversiones bonificadas, iniciales bonificados y conversiones no bonificadas, y distinguiendo entre tiempo completo y tiempo parcial, pero excluyendo a los fijos discontinuos) y se va a determinar si seis meses más tarde esos contratos se encuentran en alguna de las tres situaciones siguientes:

- siguen en alta en la misma cuenta de cotización
- no aparecen en alta en el segundo momento
- otra situación (alta en otra cuenta o en otro régimen)

Las transiciones de permanencia en el empleo pueden cruzarse con algunas variables: sexo, edad, provincia de domicilio, nacionalidad, grupo de cotización, rama de actividad de la cuenta de cotización, tipo de empresa, número de trabajadores de la cuenta de cotización y antigüedad

³² En el caso de Andalucía, se usarán también los datos de junio de 2008.

de la cuenta de cotización. La consideración de estas variables de clasificación, junto con el tipo de contrato, se analizará mediante un modelo econométrico multivariante, que permitirá conocer mejor los factores que inciden en la permanencia en el empleo.

En segundo lugar, reconociendo que el análisis anterior no tiene en cuenta la diferente antigüedad de los trabajadores observados, se va a realizar un análisis de los "nuevos indefinidos", que se definen como aquéllos que teniendo un contrato indefinido, no lo tenían en el momento de observación anterior (es decir, seis meses antes). Dentro de este grupo de "entrantes", cabe distinguir entre los que en el momento anterior no pertenecían a la misma cuenta de cotización³³. A continuación, se realiza un seguimiento de la situación de estos entrantes en un horizonte de doce meses. De nuevo, como en el caso anterior, se realiza un análisis multivariante para tener en cuenta la influencia de otras variables, además del tipo de contrato, en la permanencia en el empleo.

Debe señalarse que los ficheros se han depurado para eliminar las pluriafiliaciones, cuyo seguimiento resultaba muy complejo. Lo que se ha hecho en los casos de pluriafiliación ha sido eliminar los registros que no correspondían al régimen general cuando había más de una afiliación correspondiente a una misma persona en un momento del tiempo y, posteriormente, eliminar los casos de contratos temporales y, por último, si seguía habiendo pluriafiliaciones, se han eliminado las personas que estaban en esa situación. Todas estas depuraciones apenas afectan al 2% de los individuos considerados, por lo que pueden considerarse poco relevantes.

³³ En un primer análisis, se había distinguido entre los que no estaban de alta en la Seguridad Social y los que aparecían en otra cuenta de cotización. Al ser esta segunda categoría muy minoritaria, se optó por unirlas.

2. Evolución de las afiliaciones

El Cuadro V-1 presenta la evolución del número de afiliaciones mediante contratos indefinidos, tal y como se ha mencionado en el último día de los meses de junio y diciembre de 2005, 2006 y 2007 en las comunidades autónomas de Andalucía y Cataluña (en el caso de Andalucía también en junio de 2008). Lo primero que cabe destacar es el notable incremento que experimentan las afiliaciones con contrato indefinido en Andalucía, donde aumentan un 24% entre junio de 2005 y diciembre de 2007, mientras que en Cataluña el aumento es del 12%, aunque el número total de indefinidos es superior en esta última comunidad, dato especialmente relevante sobre todo si se tiene en cuenta que las cifras totales de afiliaciones son relativamente similares en ambas comunidades³⁴. Con todo, la diferencia en cuanto al número total de indefinidos ha tendido a reducirse de forma notable a lo largo del periodo observado: era del 102% a mediados de 2005 y se reduce hasta el 81,3% a finales del año 2007. Este dato, sin duda muy elemental, indica, sin embargo, que la reforma de 2006 ha afectado de forma claramente diferencial a dos territorios en los que la temporalidad (y, por consiguiente, su imagen reflejada, la contratación indefinida) tiene un arraigo muy diferente: como se sabe, la tasa de temporalidad en Andalucía duplica a la existente en Cataluña y los intentos de explicar esa diferencia por factores estructurales de la producción sólo consiguen reducir en un pequeño margen esa diferencia, quedando un residuo no explicado mayoritario³⁵.

³⁴ Por ejemplo, a 31 de diciembre de 2007 había aproximadamente 3,4 millones de afiliaciones en Cataluña, frente a 3,1 millones en Andalucía, lo que supone una diferencia del 9,7%; las diferencias eran algo mayores si se considera solamente el régimen general: 2,7 millones frente a 2,1 en Andalucía, una diferencia cercana al 30%. Con todo, la diferencia en cuanto al volumen de contratos indefinidos es muy superior, ya que se sitúa en una cifra superior al 80%.

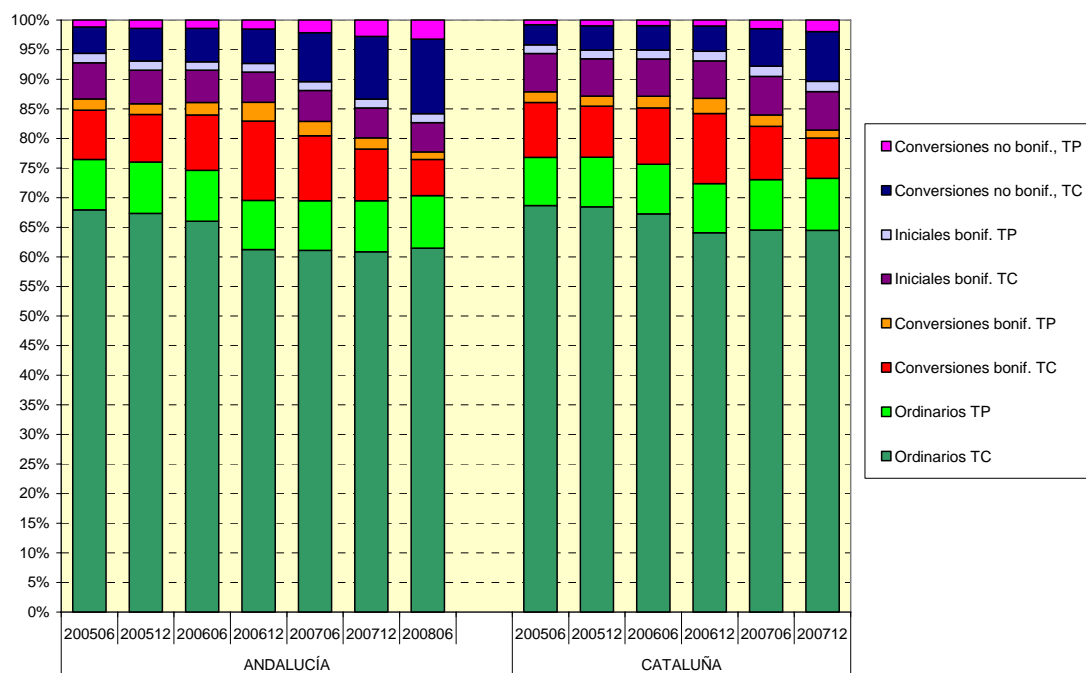
³⁵ Sobre esta cuestión de las diferencias regionales en cuanto a las tasas de temporalidad, véase Hernanz (2003), Toharia, dir. (2005), Malo y otros (2005), Motellón (2008) y García-Pérez y Rebollo (2009).

Cuadro V-1. Número de afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en Andalucía y Cataluña, junio de 2005-junio de 2008 (Fuente: ficheros de afiliaciones de la Seguridad Social)

	Junio 2005	Diciembre 2005	Junio 2007	Diciembre 2007	Junio 2007	Diciembre 2007	Junio 2008	% variación Dic07/Jun05
ANDALUCÍA								
Ordinarios TC	544.243	556.432	566.537	575.914	594.314	606.441	619.343	11,4
Ordinarios TP	68.265	71.728	73.752	78.138	81.381	86.014	89.127	26,0
Conversiones bonificadas TC	66.670	66.374	79.960	126.009	106.566	87.072	61.630	30,6
Conversiones bonificadas TP	15.246	14.847	18.392	29.912	23.920	18.713	12.860	22,7
Iniciales bonif. TC	48.935	46.992	46.592	47.949	50.521	50.454	49.759	3,1
Iniciales bonif. TP	12.680	12.659	12.382	13.412	14.472	15.044	15.112	18,6
Conversiones no bonificadas TC	35.829	45.466	48.075	54.875	80.452	105.462	126.809	194,3
Conversiones no bonificadas TP	9.337	11.887	12.350	14.323	20.922	27.500	32.638	194,5
Total indefinidos	801.205	826.385	858.040	940.532	972.548	996.700	1.007.278	24,4
CATALUÑA								
Ordinarios TC	1.112.146	1.117.950	1.123.506	1.131.454	1.154.383	1.165.370		4,8
Ordinarios TP	132.114	137.273	140.038	146.833	152.566	159.187		20,5
Conversiones bonificadas TC	150.009	140.692	159.164	209.089	161.092	122.865		-18,1
Conversiones bonificadas TP	29.283	27.635	32.943	45.192	33.888	24.816		-15,3
Iniciales bonif. TC	104.566	102.849	105.240	111.807	117.021	116.827		11,7
Iniciales bonif. TP	23.525	24.090	25.018	28.437	31.075	31.799		35,2
Conversiones no bonificadas TC	55.326	67.056	69.273	75.385	112.837	151.768		174,3
Conversiones no bonificadas TP	12.930	15.970	15.716	17.791	26.291	35.207		172,3
Total indefinidos	1.619.899	1.633.515	1.670.898	1.765.988	1.789.153	1.807.839		11,6

Los datos del Cuadro V-1 pueden verse gráficamente, para ver el peso relativo de los distintos tipos de contrato en ambas comunidades autónomas. El Gráfico V-1 presenta estos datos. En Cataluña es superior que en Andalucía el peso de los contratos indefinidos ordinarios, en especial los que son a tiempo completo; aunque en las dos comunidades se observa una ligera disminución de su proporción desde 2006. La proporción de contratos iniciales bonificados no es muy diferente en ambas comunidades. Las conversiones bonificadas han disminuido después de la reforma, tanto en Andalucía como en Cataluña, con un peso similar en las dos comunidades; mientras que las conversiones no bonificadas suponen una mayor proporción de la contratación indefinida en Andalucía que en Cataluña.

Gráfico V-1. Distribución por tipo de contrato de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en Andalucía y Cataluña, 2005-2008 (Fuente: ficheros de afiliación)



3. *Las transiciones de todos los indefinidos*

3.1. Datos generales

El objetivo principal de este capítulo consiste en analizar las transiciones a lo largo del tiempo de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos. Como se ha dicho antes, para llevar a cabo ese análisis, lo que se va a hacer es realizar un seguimiento a lo largo del tiempo de las afiliaciones consideradas en el apartado anterior, identificando la situación en la que se encuentra seis meses más tarde cada una de las afiliaciones identificadas en cada momento. Se consideran tres situaciones posibles:

- la afiliación sigue en alta en la misma cuenta de cotización
- la afiliación sigue en alta pero en otra cuenta de cotización
- la afiliación no está ya en situación de alta.

Hechas las apreciaciones anteriores, el Cuadro V-2 presenta las transiciones observadas por periodos semestrales en Cataluña y Andalucía, en función del tipo de contrato. Se observa que la permanencia en el empleo es notablemente más alta en el caso de los contratos ordinarios, lo cual no debe resultar sorprendente, ya que estos datos se refieren a todos los contratados en un momento dado, lo que implica que la antigüedad media es indudablemente muy superior en el caso de los contratos indefinidos ordinarios que en los demás. Estos datos, que no contienen el dato del inicio del episodio observado, no permiten corregir ese factor, lo que limita el análisis, si bien sólo en lo que se refiere a la comparación con los contratos ordinarios pero no en lo relativo a la comparación entre los distintos contratos bonificados o de conversión. Este elemento se puede tener en cuenta parcialmente considerando la edad, aunque no debe olvidarse que uno de los grupos objetivo de la política de bonificaciones es el formado por personas mayores de 45 años.

Hechas estas precisiones, los datos del Cuadro V-2 indican que los contratos a tiempo completo presentan una mayor tasa de permanencia en el empleo a los seis meses que los de tiempo parcial y esto se cumple en todas las modalidades de indefinidos. Excluidos los indefinidos ordinarios,

los que mayor estabilidad presentan son las conversiones bonificadas (en especial a tiempo completo), con porcentajes cercanos al 90 por ciento en Andalucía y entre el 85 y 88 por ciento en Cataluña. También los contratos iniciales bonificados alcanzan porcentajes de permanencia en el mismo empleo parecidos, aunque ligeramente inferiores en algún período. En el caso de las conversiones no bonificadas, aunque su estabilidad también es alta, los porcentajes están dos o tres puntos por debajo de las otras dos modalidades comentadas, sin apreciarse diferencias entre las dos comunidades.

Las conversiones bonificadas que se observan seis meses después aparecen como bajas en un porcentaje que oscila entre el 4 y el 7 por ciento, siendo algo mayor la proporción de bajas en Cataluña que en Andalucía. La proporción de bajas en el caso de los iniciales bonificados y de las conversiones no bonificadas es ligeramente superior que en las conversiones bonificadas y esta proporción aumenta ligeramente cuanto más reciente es la fecha de observación.

Cuadro V-2. Transiciones de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en un intervalo de seis meses en Andalucía y Cataluña, por tipo de contrato, 2005-2008 (Fuente: ficheros de afiliaciones enlazados)

		Ordinarios TC	Ordinarios TP	Conversiones bonif. TC	Conversiones bonif. TP	Iniciales bonif. TC	Iniciales bonif. TP	Conversiones no bonif., TC	Conversiones no bonif., TP	TOTAL
ANDALUCIA										
De jun-05 a dic-05	Mismo empleo	93,04	86,79	89,51	85,57	89,61	83,13	87,97	85,17	91,43
	Otro empleo	3,24	4,79	5,57	6,12	3,79	5,96	5,59	5,38	3,82
	Baja	3,73	8,42	4,91	8,31	6,60	10,91	6,44	9,45	4,75
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De dic-05 a jun-06	Mismo empleo	91,42	85,47	88,44	85,37	88,18	82,14	85,68	82,80	89,83
	Otro empleo	4,45	5,53	6,68	6,32	4,61	6,32	7,80	7,37	5,01
	Baja	4,14	9,00	4,88	8,31	7,21	11,54	6,52	9,83	5,15
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De jun-06 a dic-06	Mismo empleo	92,76	86,46	88,97	84,38	89,29	81,91	87,14	82,93	90,94
	Otro empleo	3,44	5,00	5,81	6,86	3,98	6,67	6,31	7,04	4,14
	Baja	3,80	8,54	5,21	8,76	6,73	11,41	6,55	10,03	4,92
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De dic-06 a jun-07	Mismo empleo	91,70	85,28	87,34	84,15	86,82	78,92	86,30	83,75	89,53
	Otro empleo	4,40	5,94	7,84	8,08	5,83	7,60	7,60	6,57	5,44
	Baja	3,90	8,78	4,82	7,77	7,35	13,48	6,10	9,69	5,04
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De jun-07 a dic-07	Mismo empleo	92,86	88,25	90,69	88,06	88,48	80,31	88,89	85,65	91,27
	Otro empleo	2,89	3,35	3,86	3,76	2,81	4,33	3,91	4,06	3,18
	Baja	4,26	8,40	5,45	8,18	8,71	15,37	7,19	10,29	5,56
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De dic-07 a jun-08	Mismo empleo	88,52	85,99	88,21	86,01	84,48	76,76	85,57	82,78	87,40
	Otro empleo	6,61	5,04	5,55	5,61	5,29	7,30	6,38	6,50	6,29
	Baja	4,87	8,97	6,24	8,38	10,23	15,94	8,05	10,72	6,31
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
CATALUÑA										
De jun-05 a dic-05	Mismo empleo	91,81	84,72	86,82	81,22	88,61	83,45	84,89	80,51	90,01
	Otro empleo	3,80	6,21	6,91	8,39	4,48	6,47	7,63	8,56	4,59
	Baja	4,39	9,06	6,27	10,40	6,90	10,07	7,48	10,93	5,39
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De dic-05 a jun-06	Mismo empleo	90,62	83,69	84,93	80,87	86,65	82,97	83,03	78,72	88,68
	Otro empleo	4,61	6,85	8,52	8,92	5,78	6,79	9,53	9,63	5,54
	Baja	4,77	9,46	6,54	10,21	7,56	10,24	7,45	11,65	5,78
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De jun-06 a dic-06	Mismo empleo	91,35	83,76	85,32	79,26	87,98	83,47	83,79	78,61	89,24
	Otro empleo	4,24	6,59	7,95	9,13	4,97	6,50	8,54	9,76	5,17
	Baja	4,41	9,65	6,73	11,61	7,05	10,03	7,67	11,63	5,59
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De dic-06 a jun-07	Mismo empleo	89,43	83,08	83,07	79,62	84,44	78,76	82,10	79,14	87,07
	Otro empleo	5,95	7,59	10,41	10,56	7,63	9,36	10,48	9,63	7,12
	Baja	4,62	9,33	6,52	9,82	7,92	11,88	7,42	11,23	5,81
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
De jun-07 a dic-07	Mismo empleo	92,37	86,17	88,11	84,55	87,79	82,47	86,45	81,98	90,42
	Otro empleo	2,84	3,87	4,71	4,89	3,39	4,26	4,75	5,32	3,33
	Baja	4,79	9,96	7,19	10,56	8,82	13,27	8,80	12,70	6,24
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

3.2. La permanencia en el empleo indefinido en un horizonte de seis meses: análisis multivariante

Para proseguir en el análisis, nos centraremos únicamente en la probabilidad de mantener el puesto de trabajo en la misma cuenta de cotización. A tal fin, se han estimado dos regresiones logísticas, una para Andalucía y otra para Cataluña de la probabilidad de permanecer en el empleo en el horizonte de seis meses considerado. Los resultados completos de los modelos aparecen en el anexo del capítulo. Aquí sólo se presentan los resultados relativos al tipo de contrato y el momento de observación inicial de la posible permanencia o pérdida del empleo. Esos resultados aparecen en el Cuadro V-3.

Cuadro V-3. Probabilidad relativa neta de permanecer en el mismo empleo, según el tipo de contrato y el momento de observación (Fuente: estimaciones contenidas en el Anexo del capítulo).

	CATALUÑA			ANDALUCÍA		
	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	Coeficiente	Prob.relativa	Sign
TIPO DE CONTRATO						
Ordinarios TC	,199	1,221	**	,081	1,085	**
Ordinarios TP	-,217	,805	**	-,229	,795	**
Conversiones bonif. TC(&)						
Conversiones bonif. TP	-,218	,804	**	-,154	,857	**
Iniciales bonif. TC	-,140	,869	**	-,139	,871	**
Iniciales bonif. TP	-,341	,711	**	-,471	,624	**
Conversiones no bonif., TC	-,152	,859	**	-,129	,879	**
Conversiones no bonif., TP	-,344	,709	**	-,223	,800	**
FECHA INICIAL						
jun-05	,256	1,292	**	,188	1,207	**
dic-05	,131	1,140	**	,015	1,015	**
jun-06	,170	1,185	**	,125	1,133	**
dic-06 (&)						
jun-07	,109	1,115	**	,018	1,018	**
dic-07				-,216	,806	**

Los resultados obtenidos en estos modelos vienen a corroborar la descripción de las transiciones realizada en el apartado anterior. Cuando se controla la permanencia por variables personales y del puesto de trabajo, el tipo de contrato que presenta mayor probabilidad de permanecer en el mismo empleo seis meses después es el indefinido ordinario a tiempo completo, tanto en Cataluña como en Andalucía. Como ya se ha comentado esto es lógico puesto que se están considerando todos los contratos

vigentes en un momento determinado con independencia del tiempo que lleven vivos y los ordinarios son, por término medio, más antiguos que el resto. Excluyendo los contratos ordinarios a tiempo completo los que tienen más probabilidad de seguir vivos seis meses más tarde de la observación son, una vez más, las conversiones bonificadas a tiempo completo. En todas las demás modalidades de contratos indefinidos, la probabilidad de permanencia es menor. Estos resultados son iguales en Cataluña y Andalucía.

Por lo que respecta a la incidencia en la permanencia de la fecha inicial considerada, los resultados muestran, en ambas comunidades, que la probabilidad relativa de permanencia es mayor para los contratos que se observan en periodos más atrás en el tiempo. Aunque con alguna salvedad, por un lado, los contratos observados en diciembre de 2006 son menos estables que los observados en junio de 2007. Y por otro lado, en Andalucía, los contratos observados en diciembre de 2007 son los que menos probabilidad tienen de permanecer seis meses después.

4. Las transiciones de los “nuevos indefinidos”

4.1. Datos generales

Como se ha explicado antes, en este apartado el análisis se centra en las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en función de su situación seis meses antes. De esa manera, se puede identificar lo que se llamará “nuevos indefinidos” como las personas que en la observación actual tienen un contrato indefinido y en la anterior o bien no aparecen en alta (ya sea porque no aparecen en el fichero o porque aparecen en otra cuenta de cotización) o bien aparecen en la misma cuenta pero con un tipo de contrato temporal. De estos dos tipos, los primeros pueden considerarse como “contratos indefinidos iniciales” y los segundos como “conversiones de indefinidos”; esta clasificación no es muy relevante, sin embargo, ya que, en la segunda observación se dispone del tipo exacto de contrato.

Dado este planteamiento, la primera observación de la que se dispone desaparece del análisis, ya que se convierte en la base para determinar la situación de entrada en el empleo indefinido en la segunda observación. Por consiguiente, se tiene información sobre las entradas en los siguientes momentos: diciembre de 2005, junio y diciembre de 2006 y de 2007 y, en el caso de Andalucía, junio de 2008. El Cuadro V-4 presenta el desglose de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en función de la situación en la que se encontraban seis meses antes, lo que permite identificar a los “nuevos indefinidos”.

Es interesante señalar que los nuevos contratos indefinidos representan un porcentaje mayor del total en Andalucía que en Cataluña, lo que es coherente con el mayor peso recientemente adquirido por este tipo de contratos, como se vio en el apartado anterior. El periodo inmediatamente posterior a la aprobación de la reforma de junio de 2006 es el que mayor peso de los nuevos indefinidos registran: en diciembre de ese año representan el 13% del total en Andalucía y más del 10% en Cataluña. En ambos casos, pero más claramente en el primero, es el aumento de lo que se han identificado como “conversiones” el que explica con mayor claridad ese incremento.

Cuadro V-4. Afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos según la situación seis meses antes, Andalucía y Cataluña, diciembre 2005-junio 2007 (Fuente: ficheros de afiliaciones)

Mes de primera observación como indefinido	Situación seis meses antes			Total (3)	% de nuevos indefinidos [(1)+(2)]/(3)
	Misma cuenta de cotización con un contrato indefinido	Alta en otra cuenta de cotización o situación de baja (1)	Misma cuenta de cotización con un contrato temporal(2)		
ANDALUCÍA					
dic-05	717.888	22.347	48.460	788.695	8,98
jun-06	727.188	16.385	60.407	803.980	9,55
dic-06	764.288	16.470	98.604	879.362	13,09
jun-07	823.758	15.940	58.416	898.114	8,28
dic-07	855.117	13.315	59.310	927.742	7,83
jun-08	851.538	12.607	53.996	918.141	7,25
CATALUÑA					
dic-05	1.402.933	46.478	75.419	1.524.830	7,99
jun-06	1.392.578	35.946	102.190	1.530.714	9,02
dic-06	1.433.892	34.313	133.206	1.601.411	10,46
jun-07	1.475.437	34.568	77.885	1.587.890	7,08
dic-07	1.516.747	29.261	84.017	1.630.025	6,95

Sin embargo, lo que interesa analizar es la situación en la que se encuentran estas personas que entran en el empleo indefinido a lo largo del tiempo. Más específicamente, en este apartado se examina su situación doce meses después de la primera vez en que son observados con un contrato indefinido. Eso implica que las observaciones que se pueden estudiar son las siguientes:

- entrantes en diciembre de 2005 → situación en diciembre de 2006
- entrantes en junio de 2006 → situación en junio de 2007
- entrantes en diciembre de 2006 → situación en diciembre de 2007
- entrantes en junio de 2007 → situación en junio de 2008 (sólo para Andalucía).

El Cuadro V-5 presenta el porcentaje de los contratados indefinidos que mantienen su relación laboral con la misma cuenta de cotización y con un contrato indefinido doce meses después de cada observación. Se distingue entre las tres mismas categorías del cuadro anterior, por lo que se observan los datos de los "viejos indefinidos" y los de los dos tipos de "nuevos indefinidos".

Cuadro V-5. Porcentaje de permanencia en el empleo de los nuevos indefinidos doce meses después de la primera observación, según situación seis meses antes (Fuente: véase Cuadro V-4)

Mes de primera observación como indefinido	Situación seis meses antes			Total
	Misma cuenta de cotización con un contrato indefinido	Alta en otra cuenta de cotización o situación de baja	Misma cuenta de cotización con un contrato temporal	
ANDALUCÍA				
dic-05	84,09	64,44	73,92	82,91
jun-06	84,39	60,93	73,09	83,06
dic-06	83,46	59,96	74,96	82,07
jun-07	81,09	58,76	72,31	80,12
CATALUÑA				
dic-05	82,35	57,78	68,67	80,93
jun-06	81,59	58,01	67,23	80,08
dic-06	81,17	55,86	67,51	79,49

En el Cuadro V-5, se observa que los nuevos indefinidos tienden a ser claramente más inestables que los antiguos. Sin embargo, dentro de los nuevos existen unas diferencias muy notables entre los que pueden identificarse como contratos iniciales y los que pueden considerarse conversiones. Las cifras son algo más altas en todos los casos en Andalucía que en Cataluña, pero en ambas comunidades se mantiene la mayor estabilidad de los indefinidos antiguos, seguidos de los nuevos, observándose, dentro de estos últimos, mayor estabilidad en el caso de los que ya estaban en la empresa con un contrato temporal.

Para proseguir con el análisis, el Cuadro V-6 presenta el porcentaje de trabajadores clasificados como nuevos indefinidos en el cuadro anterior, pero desglosando en función del tipo de contrato que tienen en el momento de observación. Son los contratos de conversiones bonificadas los que tienen mayor tasa de permanencia doce meses después de la entrada en dicho contrato, superando incluso a la tasa de los nuevos contratos ordinarios, tanto en Andalucía como en Cataluña.

Cuadro V-6. Permanencia de los nuevos indefinidos en el empleo indefinido doce meses después de la primera observación, por tipo de contrato, diciembre de 2005, junio de 2007 (Fuente: ficheros de afiliaciones)

	ANDALUCÍA				CATALUÑA		
	Dic05-Dic06	Jun06-Jun07	Dic06-Dic07	Jun07-Jun08	Dic05-Dic06	Jun06-Jun07	Dic06-Dic07
Ordinarios TC	71,24	68,09	68,15	69,47	63,67	62,74	62,21
Ordinarios TP	57,19	57,27	54,86	61,89	50,31	53,37	54,30
Conversiones bonif. TC	79,37	75,28	77,85	80,53	71,41	68,73	69,53
Conversiones bonif. TP	72,77	68,18	72,75	75,51	63,42	61,52	63,99
Iniciales bonif. TC	72,99	72,71	63,11	60,38	67,44	67,75	57,79
Iniciales bonif. TP	61,92	61,00	52,48	50,11	62,38	62,73	52,07
Conversiones no bonif., TC	69,91	70,58	71,42	71,42	64,35	60,38	62,07
Conversiones no bonif., TP	65,28	64,34	66,16	67,08	57,92	57,31	57,94
Total	70,93	70,50	72,81	69,40	64,52	64,83	65,13

4.2. La permanencia en el empleo indefinido en un horizonte de doce meses: análisis multivariante

En el apartado anterior, se han presentado los resultados brutos de la probabilidad de permanecer en el empleo según el tipo de contrato. El resultado que se ha observado tanto en Andalucía como en Cataluña ha sido que las conversiones bonificadas son el contrato más estable, mientras que los contratos iniciales bonificados son los más inestables, resultado que se viene repitiendo a lo largo del estudio. Para determinar en qué medida ese resultado podría deberse a algún tipo de efecto composición, como ya se ha estudiado con otras fuentes de datos, merece la pena realizar un estudio econométrico multivariante, en el que se analice la probabilidad neta de permanecer en el mismo empleo en un horizonte de doce meses en función de las mismas variables utilizadas en el apartado anterior, a saber, el sexo, la edad, la provincia de residencia, la rama de actividad, el tipo de empresa, el tamaño del establecimiento, la antigüedad de la cuenta de cotización, además, naturalmente, del tipo de contrato y del momento en el que se realiza la transición. En el anexo de este capítulo se presentan los resultados completos de los dos modelos estimados, uno para Andalucía y otro para Cataluña. Por otra parte, el Cuadro V-7 resume los principales resultados de esa estimación en lo que se refiere al tipo de contrato y al momento de la primera observación como indefinido.

Cuando se controla por variables personales y del puesto de trabajo los contratos iniciales que presentan mayor probabilidad de permanencia doce meses después son las conversiones bonificadas. Al seleccionar únicamente a los contratos iniciales se elimina el efecto antigüedad de los indefinidos ordinarios y la probabilidad de permanencia de éstos disminuye respecto a cuando se consideran todos los ordinarios. De los contratos a tiempo completo los que presentan menor probabilidad de permanencia son los iniciales bonificados. Los resultados son los mismos en Cataluña y Andalucía.

Cuadro V-7. Probabilidad relativa neta de que los nuevos indefinidos permanezcan en el empleo en un horizonte de doce meses, Andalucía y Cataluña, junio de 2005-junio de 2008 (Fuente: estimaciones realizadas a partir de los datos de afiliaciones a la Seguridad Social)

	CATALUÑA			ANDALUCÍA		
	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	Coeficiente	Prob.relativa	Sign
TIPO DE CONTRATO						
Ordinarios TC	-,389	,677	**	-,435	,647	**
Ordinarios TP	-,717	,488	**	-,779	,459	**
Conversiones bonif. TC(&)						
Conversiones bonif. TP	-,235	,791	**	-,227	,797	**
Iniciales bonif. TC	-,382	,683	**	-,442	,643	**
Iniciales bonif. TP	-,518	,596	**	-,871	,419	**
Conversiones no bonif., TC	-,302	,739	**	-,310	,733	**
Conversiones no bonif., TP	-,442	,643	**	-,427	,653	**
FECHA INICIAL						
dic-05	,082	1,085		,099	1,104	
jun-06	-,002	,998	**	-,034	,967	**
dic-06 (&)						
jun-07				,003	1,003	

Por lo que respecta a la incidencia de la fecha inicial el coeficiente del modelo no resulta significativo para los contratos iniciados en diciembre de 2005, ni para los iniciados en junio de 2007 en Andalucía. Los iniciados en diciembre de 2006 tienen mayor probabilidad relativa de permanecer doce meses después que los iniciados en junio de 2006.

5. Anexo

En este anexo aparecen las estimaciones completas de los modelos de la probabilidad de permanecer en el mismo puesto de trabajo seis meses más tarde en el caso de todos los indefinidos y doce meses en el caso de los “nuevos indefinidos”.

Cuadro V-8. Regresión logística de la probabilidad de permanecer en el empleo en un horizonte de seis meses, todos los indefinidos

	CATALUÑA			ANDALUCÍA			
	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	
SEXO							
Varones (&)							
Mujeres	,019	1,019	**	-,034	,966	**	
EDAD							
16-19	-,769	,464	**	-,718	,487	**	
20-24	-,434	,648	**	-,283	,753	**	
25-29	-,221	,801	**	-,153	,858	**	
30-34 (&)							
35-39	,203	1,225	**	,183	1,201	**	
40-44	,363	1,437	**	,315	1,370	**	
45-49	,492	1,635	**	,360	1,433	**	
50-54	,585	1,795	**	,339	1,403	**	
55-59	,527	1,694	**	,265	1,303	**	
60+	-,131	,877	**	-,367	,693	**	
TIPO DE CONTRATO							
Ordinarios TC	,199	1,221	**	,081	1,085	**	
Ordinarios TP	-,217	,805	**	-,229	,795	**	
Conversiones bonif. TC(&)							
Conversiones bonif. TP	-,218	,804	**	-,154	,857	**	
Iniciales bonif. TC	-,140	,869	**	-,139	,871	**	
Iniciales bonif. TP	-,341	,711	**	-,471	,624	**	
Conversiones no bonif., TC	-,152	,859	**	-,129	,879	**	
Conversiones no bonif., TP	-,344	,709	**	-,223	,800	**	
GRUPO DE COTIZACIÓN							
Licenciados y arquitectos	-,068	,935	**	-,125	,883	**	
Ing. Técnicos y Ayudantes Titulados	-,077	,926	**	-,098	,907	**	
Jefes administr. y de taller	-,015	,985	**	-,100	,905	**	
Ayudantes no titulados	,000	1,000		-,042	,959		
Subalternos	-,237	,789	**	-,192	,825	**	
Oficiales administrativos (&)							
Auxiliares administrativos	-,048	,953	**	,004	1,004		
Oficiales de 1ª y 2ª	-,080	,923	**	-,092	,912	**	
Oficiales de 3ª y especialistas	-,097	,908	**	-,159	,853	**	
Peones	-,182	,834	**	-,174	,840	**	
PROVINCIA DEL CENTRO DE COTIZACIÓN							
Barcelona (&)							Almería(&)
Girona	,053	1,054	**	,017	1,018	**	Cádiz
Lleida	,061	1,062	**	,146	1,157	**	Córdoba
Tarragona	,087	1,091	**	,094	1,099	**	Granada
				,131	1,140	**	Huelva

				,162	1,176	**	Jaén
				-,018	,982	**	Málaga
				,006	1,006		Sevilla
TIPO DE EMPRESA							
Sociedad anónima(&)							
Sociedad limitada	,039	1,039	**	-,077	,926	**	
Sector público	,361	1,434	**	,136	1,146	**	
Asociaciones, coops.,com.bienes	,142	1,152	**	,071	1,074	**	
Personas físicas	-,084	,920	**	-,192	,825	**	
Otros (y no consta)	,243	1,276	**	,188	1,207	**	
RAMA DE ACTIVIDAD							
Agricultura y pesca	,148	1,160	**	-,501	,606	**	
Industrias extractivas	,428	1,534	**	,065	1,067	**	
Industrias manufactureras	,164	1,178	**	,036	1,037	**	
Energía	,620	1,859	**	,586	1,796	**	
Construcción	-,020	,980	**	-,244	,784	**	
Comercio (&)							
Hostelería	-,350	,705	**	-,418	,658	**	
Transporte	,100	1,105	**	-,149	,862	**	
Intermediarios financieros	-,124	,883	**	-,462	,630	**	
Alquileres y serv. Empresas	-,104	,902	**	-,203	,816	**	
Admón. Pública	,173	1,188	**	-,723	,485	**	
Educación	-,094	,911	**	,202	1,224	**	
Sanidad	,217	1,243	**	,089	1,094	**	
Otros servicios y serv.pers.	,028	1,028	**	,076	1,079	**	
Hogares	,492	1,636	**	,367	1,443	**	
NUMERO DE TRABAJADORES							
1-4	-,417	,659	**	-,306	,736	**	
5-9	-,410	,664	**	-,278	,757	**	
10-19	-,368	,692	**	-,186	,830	**	
20-49	-,344	,709	**	-,168	,845	**	
50-99	-,354	,702	**	-,102	,903	**	
100-249	-,304	,738	**	-,115	,892	**	
50-499	-,294	,745	**	,010	1,010		
500-999	-,230	,795	**	,106	1,111	**	
1000 o más (&)							
ANTIGÜEDAD CUENTA COTIZACIÓN							
Menos de un año	-,212	,809	**	-,257	,773	**	
1 año	-,226	,798	**	-,212	,809	**	
2 años	-,183	,833	**	-,214	,807	**	
3 años	-,067	,935	**	-,094	,910	**	
4 años (&)							
5 años	,042	1,043	**	-,095	,909	**	
6-9 años	,134	1,144	**	,109	1,116	**	
10-19 años	,285	1,329	**	,277	1,319	**	
Más de 20 años	,412	1,510	**	,449	1,567	**	
FECHA INICIAL							
jun-05	,256	1,292	**	,188	1,207	**	
dic-05	,131	1,140	**	,015	1,015	**	
jun-06	,170	1,185	**	,125	1,133	**	
dic-06 (&)							
jun-07	,109	1,115	**	,018	1,018	**	
dic-07			**	-,216	,806	**	
CONSTANTE	1,860	6,421		2,345	10,430		

Cuadro V-9. Regresión logística de la probabilidad de permanecer en el empleo en un horizonte de doce meses, nuevos indefinidos

	CATALUÑA			ANDALUCÍA			
	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	Coeficiente	Prob.relativa	Sign	
SEXO							
Varones (&)							
Mujeres	,094	1,098	**	,110	1,116	**	
EDAD							
16-19	-,454	,635	**	-,562	,570	**	
20-24	-,272	,762	**	-,214	,807	**	
25-29	-,148	,862	**	-,123	,884	**	
30-34 (&)							
35-39	,135	1,145	**	,095	1,100	**	
40-44	,231	1,260	**	,204	1,226	**	
45-49	,353	1,423	**	,236	1,267	**	
50-54	,436	1,547	**	,282	1,326	**	
55-59	,555	1,743	**	,322	1,380	**	
60+	,364	1,439	**	,049	1,050		
TIPO DE CONTRATO							
Ordinarios TC	-,389	,677	**	-,435	,647	**	
Ordinarios TP	-,717	,488	**	-,779	,459	**	
Conversiones bonif. TC(&)							
Conversiones bonif. TP	-,235	,791	**	-,227	,797	**	
Iniciales bonif. TC	-,382	,683	**	-,442	,643	**	
Iniciales bonif. TP	-,518	,596	**	-,871	,419	**	
Conversiones no bonif., TC	-,302	,739	**	-,310	,733	**	
Conversiones no bonif., TP	-,442	,643	**	-,427	,653	**	
GRUPO DE COTIZACIÓN							
Licenciados y arquitectos	,270	1,310	**	-,015	,985		
Ing. Técnicos y Ayudantes Titulados	,109	1,115	**	-,023	,977		
Jefes Administrativos y de taller	,097	1,102	**	-,031	,970		
Ayudantes no Titulados	,099	1,104		,057	1,059		
Subalternos	-,171	,843	**	,124	1,132	**	
Oficiales administrativos (&)							
Auxiliares administrativos	-,005	,995		,051	1,052		
Oficiales de primera y segunda	-,036	,964	**	-,042	,959	**	
Oficiales de tercera y Especialistas	,004	1,004		-,083	,921	**	
Peones	-,103	,902	**	-,096	,908	**	
PROVINCIA DEL CENTRO DE COTIZACIÓN							
Barcelona (&)							Almería(&)
Girona	,008	1,008		,171	1,187		Cádiz
Lleida	,006	1,006		,250	1,283	**	Córdoba
Tarragona	,071	1,074	**	,157	1,170	**	Granada
			**	,219	1,245	**	Huelva
				,239	1,270	**	Jaén
				-,033	,967	**	Málaga
				,076	1,079	**	Sevilla
TIPO DE EMPRESA							
Sociedad anónima(&)	-,030	,971		-,134	,875		
Sociedad limitada	,334	1,397	**	,220	1,246	**	
Sector público	-,004	,996	**	-,046	,955	**	

Asociaciones, coops.,com.bienes	- ,215	,807	**	- ,263	,769	**	
Personas físicas	,110	1,116	**	,155	1,168	**	
Otros (y no consta)	- ,030	,971		- ,134	,875		
RAMA DE ACTIVIDAD							
Agricultura y pesca	,105	1,111		- ,291	,747		
Industrias extractivas	,442	1,556	**	,123	1,131		
Industrias manufactureras	,315	1,370	**	,187	1,206	**	
Energía	,913	2,492	**	,725	2,065	**	
Construcción	,076	1,079		- ,136	,873	**	
Comercio (&)							
Hostelería	- ,315	,730		- ,493	,611		
Transporte	,048	1,049		- ,191	,826	**	
Intermediarios financieros	- ,112	,894	**	- ,482	,617	**	
Alquileres y serv. Empresas	,012	1,012	**	- ,194	,824	**	
Admón. Pública	,687	1,988	**	- ,350	,705	**	
Educación	,010	1,010	**	,009	1,009		
Sanidad	,362	1,436	**	,132	1,141	**	
Otros servicios y serv.pers.	,132	1,141	**	,049	1,050	**	
Hogares	,816	2,262	**	,366	1,442	**	
NUMERO DE TRABAJADORES							
1-4	- ,198	,820		- ,321	,726		
5-9	- ,241	,786	**	- ,360	,698	**	
10-19	- ,214	,808	**	- ,253	,776	**	
20-49	- ,216	,806	**	- ,255	,775	**	
50-99	- ,195	,823	**	- ,190	,827	**	
100-249	- ,141	,869	**	- ,245	,783	**	
50-499	- ,097	,907	**	- ,172	,842	**	
500-999	- ,118	,889	**	,153	1,166		
1000 o más (&)							
ANTIGÜEDAD CUENTA COTIZACIÓN							
Menos de un año	- ,119	,887		- ,074	,929		
1 año	- ,272	,762	**	- ,143	,866	**	
2 años	- ,180	,835	**	- ,153	,858	**	
3 años	- ,133	,876	**	- ,069	,934	**	
4 años (&)			**			**	
5 años	,038	1,039		,097	1,102		
6-9 años	,073	1,076	**	,151	1,163	**	
10-19 años	,193	1,212		,342	1,408	**	
Más de 20 años	,340	1,404	**	,471	1,602	**	
FECHA INICIAL							
dic-05	,082	1,085		,099	1,104		
jun-06	- ,002	,998	**	- ,034	,967	**	
dic-06 (&)							
jun-07				,003	1,003		
CONSTANTE	,869	2,384		1,446	4,246		

VI.- EVALUACIÓN MACROECONÓMICA

1. Introducción

Nuestro objetivo en este capítulo consiste en realizar una evaluación macroeconómica del programa de fomento de la contratación indefinida en España³⁶. La cuestión principal es conocer si los contratos de fomento del empleo indefinido han tenido algún impacto sobre ciertas variables agregadas del mercado de trabajo español. Para realizar este estudio, se ha construido una base de datos (un panel) que contiene información sobre las comunidades autónomas españolas para un periodo de más de veinte años (desde 1987 hasta 2007, aunque básicamente se van a utilizar los datos del periodo posterior a la reforma de 1997). En el siguiente apartado se presentan estos datos, se describen las variables construidas y se analiza la posible relación entre la variable de contratos y las variables referidas a los resultados del mercado de trabajo; a continuación, se lleva a cabo una estimación econométrica con el objetivo de aislar el efecto neto de los contratos de fomento del empleo indefinido en dichos resultados.

Los datos provienen de distintas fuentes. En primer lugar, la información de distintos aspectos de los mercados de trabajo regionales se ha obtenido de la Encuesta de Población Activa (EPA). Esta encuesta permite disponer de dos tipos de información. Una que se refiere a los niveles del empleo, del paro y de la población activa, a las tasas de empleo (población ocupada sobre población mayor de 15 años) y de paro (población desempleada sobre población activa), y a las transiciones entre estados laborales (en particular, los flujos entre paro y ocupación) de cada comunidad autónoma. Estas variables constituyen, como veremos más

³⁶ Los datos publicados de contratos registrados desde 1997 se refieren genéricamente a los "contratos de fomento de la contratación indefinida", sin distinguir claramente si se trata de contratos bonificados o de contratos acogidos al menor despido. El origen de la posible confusión proviene de que en la reforma de 1997 los dos colectivos eran prácticamente iguales, y sólo fueron separándose progresivamente, sobre todo a partir de 2001, cuando quedó patente la diferencia entre las bonificaciones y los contratos acogidos al menor despido. A lo largo de este capítulo, dado que los datos no permiten distinguir entre los dos tipos, se usará la expresión "contratos de fomento".

adelante, las variables dependientes de los modelos econométricos que se estimarán en la siguiente subsección.

El otro tipo de información procedente de la EPA tiene que ver con la estructura de la población ocupada y de la población activa de las comunidades autónomas. Estas variables se incluyen en el análisis en la creencia de que pueden afectar a las variables agregadas de los mercados de trabajo regionales. Se refieren a la estructura sectorial del empleo (proporción de ocupados en la agricultura, en la construcción, en la industria y en los servicios), a estructura de la población activa por niveles de estudios (proporción de activos sin estudios, con estudios primarios, con estudios medios y con estudios superiores), a la estructura de población activa por sexo (proporción de mujeres) y a la estructura de la población activa por edad (proporción de personas de 16 a 24 años, de personas entre 25 y 54 años y de personas mayores de 54 años).

En segundo lugar, se han utilizado fuentes administrativas (Anuario de Estadísticas Laborales y Boletín de Estadísticas Laborales) para obtener información sobre el número anual de contratos registrados de fomento de la contratación indefinida a través de contratos iniciales y de conversiones de contratos temporales en indefinidos para cada comunidad autónoma. Además, se ha recopilado la información referida a otros tipos de actuaciones públicas sobre el mercado de trabajo: el número de participantes en programas de formación profesional ocupacional, el gasto en las medidas de apoyo a la creación de empleo (en euros constantes)³⁷ y el número de contratos de fomento que no tienen incentivo económico o que tienen algún incentivo indirecto (prácticas, aprendizaje y formación).

³⁷ Se incluyen las ayudas concedidas a los programas de apoyo al empleo en cooperativas y sociedades laborales, de fomento del desarrollo local y de los proyectos y empresas calificados como I+E (inversión más empleo), de promoción del empleo autónomo y de integración laboral de las personas con discapacidad.

A efectos de comparación entre las comunidades autónomas, estas variables han sido normalizadas para tener en cuenta los diferentes tamaños de la población en las regiones. De esta manera, tanto el número de participantes en los programas de formación como el volumen de contratos se ha dividido por la población activa de cada comunidad autónoma, mientras que el gasto en los programas de creación de empleo se ha dividido por el número de parados. En cualquier caso, en las estimaciones se han utilizado las variables sin normalizar.

Aunque parece factible suponer que todas las regiones están expuestas a las mismas perturbaciones agregadas, es cierto que diferirán en su capacidad para responder a estas perturbaciones. Por ello, la tasa de crecimiento de la producción regional se ha incluido en el análisis econométrico como un factor relevante que puede afectar al empleo o al paro. Por otro lado, las estimaciones también cuentan con la tasa de vacantes, que es el cociente entre la cantidad de puestos de trabajo no ocupados y la población activa, lo cual permite calcular una especie de curva de Beveridge. La forma habitual de medir las vacantes consiste en registrar la cantidad de puestos de empleo pendientes de cubrir al final del mes correspondiente en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Hemos decidido usar las vacantes registradas en abril de cada año porque las variables referentes al paro y la ocupación en la EPA corresponden a los segundos trimestres. Es bien conocida la falta de fiabilidad de los datos de vacantes, a pesar de ser los únicos que nos ofrecen una *proxy* de la creación de empleo y la demanda insatisfecha de trabajo. Este bajo grado de fiabilidad de los datos se debe a que las cifras del SPEE se refieren únicamente a las vacantes que gestiona éste, las llamadas vacantes públicas o genéricas. Trabajos anteriores que han utilizado este tipo de información son Antolín (1994), Dolado y Gómez (1996) y Malo et al. (1999).

Las medias, las desviaciones típicas y los valores máximos y mínimos de las variables que se acaban de describir y que se han utilizado como variables dependientes y explicativas en las estimaciones que se presentan en el siguiente apartado se encuentran en el Anexo.

2. Datos iniciales

En los gráficos VI.1 a VI.5 se analiza la correlación que existe entre las tasas de ocupación, de paro y de transición del paro a la ocupación (en abscisas) y el número de contratos normalizados por la población activa (en ordenadas)³⁸. Por tanto, los 187 puntos que componen la nube de puntos, que aparece en cada uno de los gráficos, representan la relación entre ambas variables para cada una de las 17 comunidades autónomas en cada uno de los once años de observación (1997-2007). Además, para simplificar la interpretación de este conjunto de correlaciones, se ha incluido en los gráficos la recta de regresión que mejor se ajusta a la nube de puntos y el valor del coeficiente de correlación.

En el Gráfico VI-1 se observa que la relación existente entre las tasas de ocupación regionales y el número de contratos (normalizados) es claramente positiva y presenta un coeficiente de correlación relativamente elevado (0,6312). Este resultado podría resultar coherente con el hecho de que los contratos con incentivo son una medida activa de empleo diseñada para fomentar la creación de empleo o para mejorar la estabilidad de los trabajadores que ya están ocupados. Pero también podría suceder que estuviera mostrando simplemente que las comunidades autónomas con mayor tasa de empleo son también las que utilizan más profusamente los contratos de fomento del empleo.

Para comprobar que realmente existe una correlación entre la creación de empleo y los contratos de fomento, se ha construido el Gráfico VI-2, que aporta información sobre la variación de las tasas de ocupación y la tasa de contratos normalizada. A partir de los datos mostrados en este gráfico se puede deducir que tal relación no existe, ya que la recta de ajuste es prácticamente plana.

Se ha efectuado un análisis similar al anterior pero vinculando el desempleo con los contratos de fomento (gráficos VI.3 y VI.4). Los resultados sugieren la existencia de una correlación negativa entre las tasas

³⁸ En el Anexo se encuentran los gráficos distinguiendo entre contratos iniciales y conversiones de contratos temporales.

de paro regionales y el porcentaje que representan los contratos de fomento en relación con la población activa, pero también la inexistencia de relación entre las variaciones de las tasas de paro y dichos contratos.

Finalmente, en el Gráfico VI-5 se presenta la correlación entre las tasas anuales de transición del paro a la ocupación y el porcentaje de contratos de fomento normalizados por la población activa. En este caso, lo que se obtiene es una correlación positiva relativamente elevada, que en principio no debería resultar sorprendente ya que uno de los objetivos de este tipo de contratos es fomentar la contratación estable de trabajadores parados (véase el gráfico correspondiente a los contratos iniciales en el Anexo de este capítulo).

Gráfico VI-1. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.

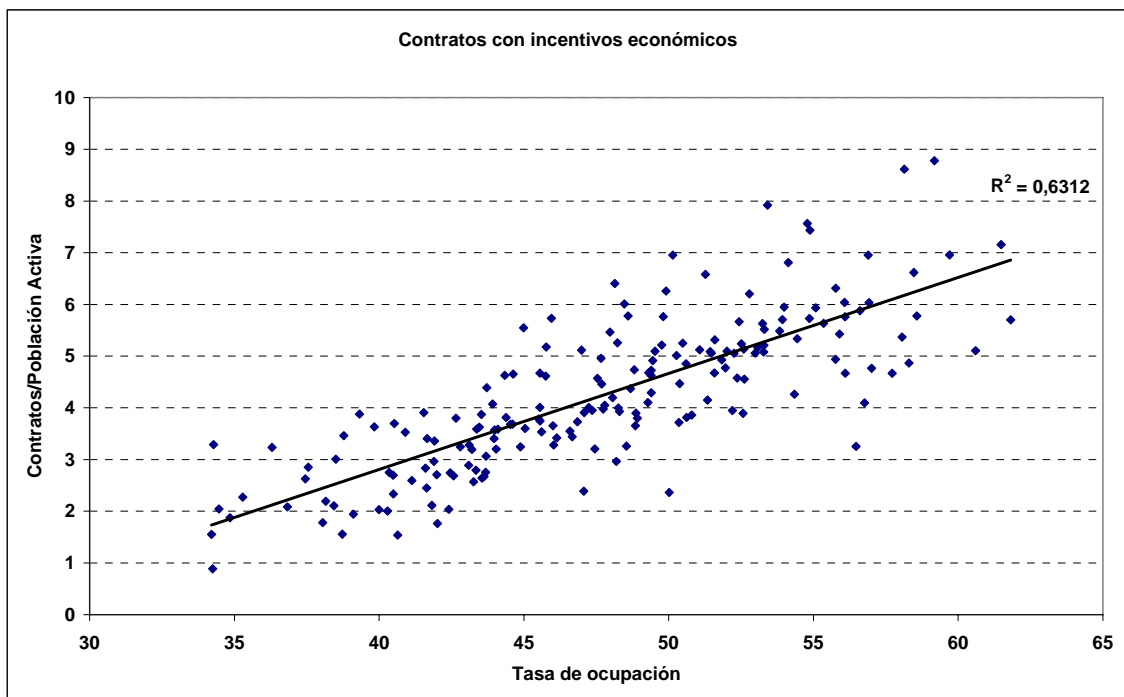


Gráfico VI-2. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.

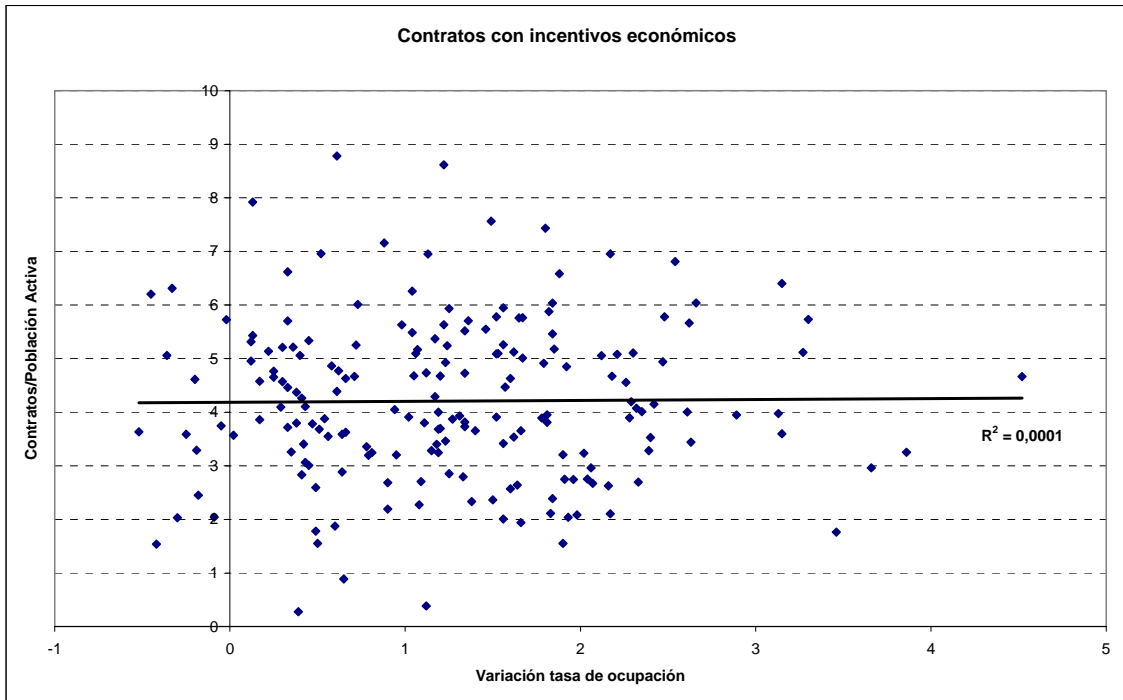


Gráfico VI-3. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de paro. Periodo 1997-2007.

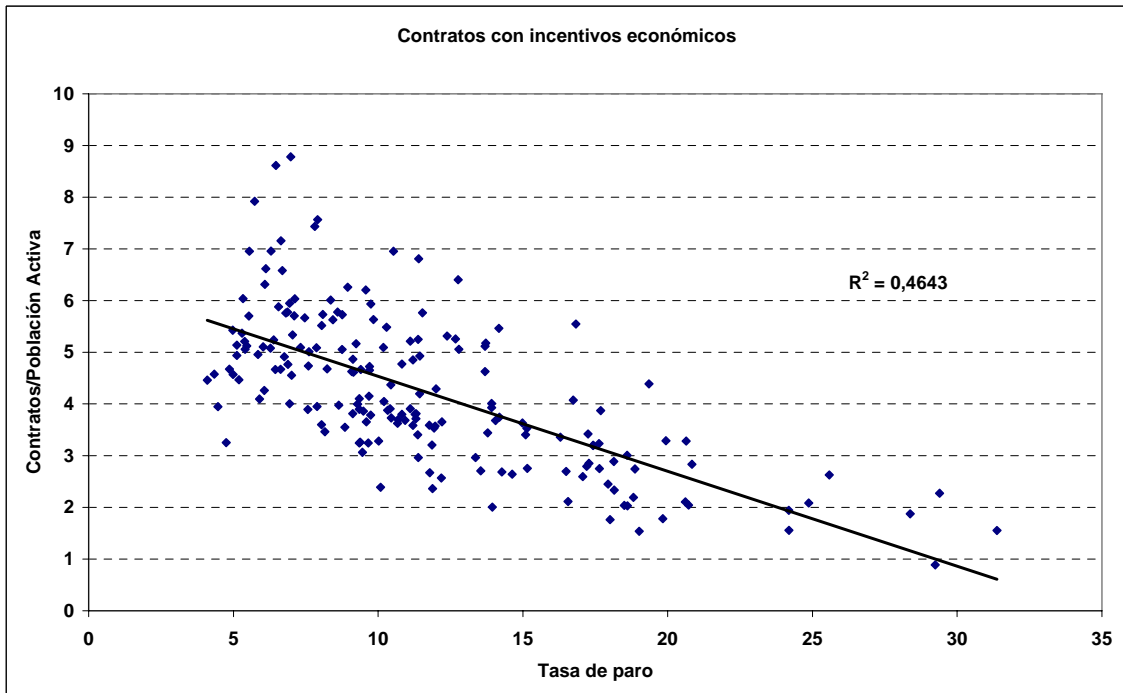


Gráfico VI-4. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de paro. Periodo 1997-2007.

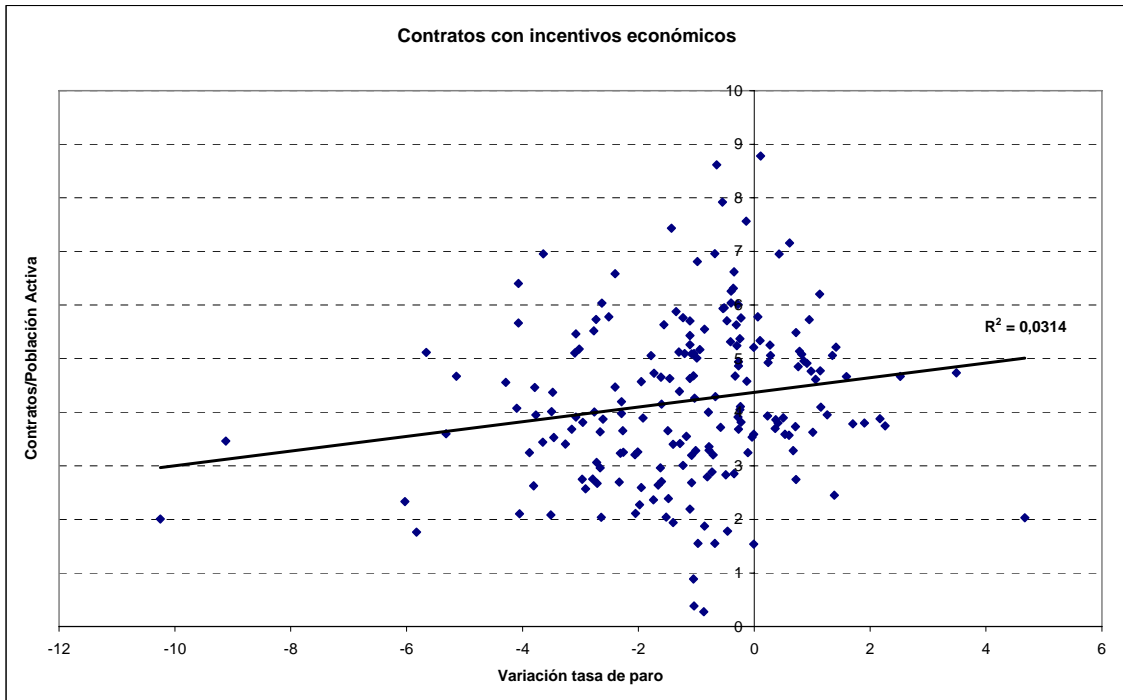
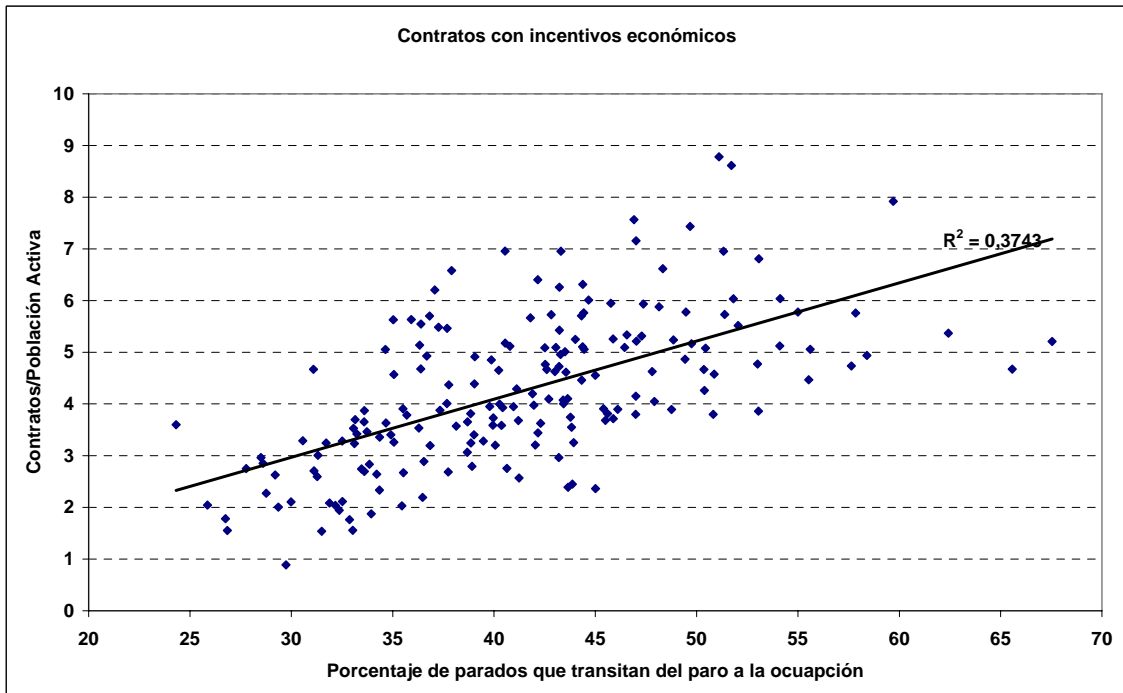


Gráfico VI-5. Contratos de fomento, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de transición del paro a la ocupación. Periodo 1997-2007.



3. Modelo empírico, método de estimación y resultados

Para examinar el posible efecto de las bonificaciones a la contratación indefinida dirigidas a determinados colectivos de trabajadores, se va a proceder a estimar un modelo empírico con la siguiente forma:

$$y_{it} = X_{it} \beta + \lambda_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$
$$i=1,\dots,17; \quad t=1997,\dots,2007$$

donde i es el número de regiones y t el número de años. La variable dependiente y_{it} es algún indicador regional del empleo, del paro o de la salida del paro al empleo, según el tipo de especificación del modelo que realicemos; X_{it} es un vector de variables económicas y de políticas del mercado de trabajo (incluido el número de contratos de fomento de fomento del empleo indefinido) que varían en cada comunidad autónoma a lo largo del periodo de estudio; β es el vector de parámetros a estimar; λ_i es el efecto fijo inobservado de cada comunidad autónoma; y ε_{it} es el término de error idiosincrásico de la ecuación que tiene varianza constante y que se supone que no está correlacionada con las variables observadas e inobservadas de las regiones a lo largo del tiempo.

El modelo empírico propuesto se estimará utilizando técnicas de datos de panel. La disyuntiva con la cual nos encontramos para elegir el método de estimación adecuado tiene que ver con la suposición que se haga respecto a la probable correlación entre el término de error regional (específico de cada unidad transversal, λ_i) y las variables explicativas (los regresores X). Si se supone que λ_i y X están correlacionadas, el método de estimación de efectos fijos (MEF, denominada también intragrupos o *within groups*) será apropiado; pero si no están correlacionadas, el método

adecuado será el de estimación de efectos aleatorios (MEA)³⁹. En los trabajos aplicados, se da el caso que la mayoría de los autores deciden utilizar el MEF o el MEA sobre la base de si los coeficientes de λ_i son considerados como parámetros a estimar o como resultado de una variable aleatoria. Cuando las observaciones de que se dispone no se consideran el resultado de una muestra aleatoria obtenida de una gran población – por ejemplo, si tenemos datos de regiones-, tiene sentido pensar en los λ_i como parámetros que tienen que ser estimados, en cuyo caso tiene que emplearse el estimador de efectos fijos⁴⁰.

Una manera informal de detectar si existe correlación entre la heterogeneidad inobservada regional (λ_i) y las variables independientes (X) consiste en comparar las estimaciones de ambos métodos (MEF y MEA) suponiendo que los términos de error idiosincrásicos (ε_{it}) y las variables explicativas (X) no presentan autocorrelación. La manera formal para elegir el método de estimación es a partir del contraste de Hausman (1978). Aquí no se van a examinar los detalles porque están más allá del alcance de este informe. La hipótesis nula en este contraste es que los estimadores MEF y MEA no difieren sustancialmente. El estadístico del contraste desarrollado por Hausman sigue una distribución asintótica ji-cuadrado. Si se rechaza la hipótesis nula, la conclusión es que el MEA no es adecuado y el MEF es el que convendría aplicar. En nuestro análisis empírico se ha realizado el contraste y se ha rechazado la hipótesis nula por lo cual hemos decidido aplicar el MEF.

No hay que olvidar que los otros supuestos necesarios para poder aplicar ambos métodos de estimación son que los errores idiosincrásicos

³⁹ Hay que señalar que si creemos que la heterogeneidad inobservada (λ_i) y las variables explicativas (X) no están correlacionadas, los coeficientes β pueden estimarse de manera consistente utilizando una simple regresión con datos de corte transversal: no hay ninguna necesidad de utilizar datos de panel para obtener el efecto de las variables (Wooldridge, 2006).

⁴⁰ Debemos recordar que cuando se utiliza el MEF es como si se permitiese la existencia de un término constante distinto para cada observación, pudiéndose estimar estas constantes diferentes mediante la inclusión de variables ficticias en la regresión.

son homocedásticos y no presentan autocorrelación. Ambos aspectos han sido contrastados adecuadamente⁴¹.

En definitiva, el modelo empírico se ha estimado usando técnicas de panel y suponiendo efectos fijos, probándose diferentes especificaciones. Por una parte, en cuanto a las variables explicativas, se han considerado varias especificaciones que difieren en cuanto a la inclusión o no de las variables de contratos de fomento y de contratos temporales sin incentivo económico y del resto de variables de políticas activas. Los resultados obtenidos apenas difieren, por lo que se ha optado por presentar sólo los referidos al modelo en el que se han incluido todas las variables.

Por otra parte, también se han probado distintas formas de incluir las variables dependientes. Dado que las variables de políticas se refieren a los flujos que se producen cada año (número de contratos realizados, número de alumnos participantes en programas de formación y gasto anual en programas de creación de empleo), las variables dependientes se han incluido en las estimaciones como variaciones de los niveles (variación del volumen de ocupados y variación del volumen de parados) o como variaciones de las tasas (variación de la tasa de empleo y variación de la tasa de paro). En el caso de las transiciones del desempleo hacia la ocupación, al tratarse de una variable flujo, se han considerado dos especificaciones: el número de personas que realizan dicho tránsito y la proporción que supone dicho número en relación con el volumen inicial de paro (tasa de transición del desempleo hacia la ocupación).

Los resultados de las estimaciones correspondientes a dos especificaciones distintas sobre la ocupación, el paro y la salida desde paro hacia la ocupación para el periodo 1997-2007 se ofrecen en el Cuadro VI-1.

Los resultados de las estimaciones sobre el empleo muestran que la variable referida a los contratos de fomento del empleo indefinido tiene coeficientes con signos positivos pero no estadísticamente significativos en las dos especificaciones presentadas. Esto significaría que la realización de

⁴¹ Para evitar problemas de heterocedasticidad y autocorrelación serial las estimaciones se han realizado de manera robusta.

contratos incentivados ha tenido un impacto nulo en el aumento de los niveles de ocupación o de la tasa de empleo. Las estimaciones correspondientes al desempleo ofrecen unos resultados similares, puesto que si bien los coeficientes de la variable de contratos incentivados tienen signos negativos tampoco resultan estadísticamente significativos. Por tanto, los contratos de fomento del empleo indefinido no habrían tenido un efecto reductor de los niveles de desempleo o de la tasa de paro. Finalmente, los resultados referidos a las transiciones entre el paro y el empleo indican que dichos contratos tampoco han producido un incremento significativo del volumen de esas transiciones o de la tasa de salida desde el desempleo hacia la ocupación (las han influido positivamente pero no de forma relevante).

Cuando se distingue entre contratos iniciales de fomento del empleo indefinido y conversiones de temporales (véase el Cuadro VI-4 del Anexo), los resultados que se obtienen son los mismos que los anteriores. La única excepción es que los contratos de fomento iniciales sí parecen haber contribuido a incrementar la tasa de transiciones del paro al empleo. El tamaño del efecto sería que un aumento de 1.000 contratos de fomento iniciales habría llevado a un incremento de 0,1 puntos porcentuales de la tasa de salidas desde el desempleo hacia la ocupación.

Cuadro VI-1. Resultados de las estimaciones. Periodo 1997-2007.

Panel (a): empleo

	Variable dependiente: Variación del nivel de empleo			Variable dependiente: Variación de la tasa de empleo		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	1,4473	1,9217		-0,0012	0,0817	
Econs	-0,1087	1,5658		-0,1504	0,0794	*
Eserv	0,8374	1,5877		-0,0205	0,0709	
Actjov	2,0334	1,5098		0,1389	0,0928	
Actviej	0,7353	1,9017		-0,0017	0,0991	
Actsin	-1,0795	1,9875		-0,0487	0,0788	
Actprim	-0,1442	0,5201		0,0237	0,0330	
Actsup	0,1251	1,1219		0,0528	0,0871	
Actmuj	3,1161	1,4939	**	0,3383	0,1061	***
Vac	-0,0005	0,0002	**	0,0000	0,0000	**
Vvabcte	2,6041	1,5837		0,2320	0,0754	***
Alumtot	0,0011	0,0004	***	0,00002	0,0000	***
Gastcte	0,0006	0,0008		0,00001	0,0000	
Contsin	0,0002	0,0008		0,000001	0,000004	
Contcon	0,0003	0,0002		0,00001	0,00001	
Constante	-217,4814	131,5612	*	-13,7972	6,9030	**

Nota: ***, ** y * indican que el coeficiente de la variable correspondiente es estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 1 por ciento, del 5 por ciento y del 10 por ciento, respectivamente.

Panel (b): paro

	Variable dependiente: Variación del nivel de paro			Variable dependiente: Variación de la tasa de paro		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	1,8503	2,1699		0,27429	0,2114	
Econs	3,1659	1,8015	*	0,45456	0,1687	***
Eserv	1,9274	1,6643		0,18756	0,1418	
Actjov	-4,3203	2,1632	**	-0,08655	0,2425	
Actviej	-7,5583	2,6608	***	-0,63999	0,2157	***
Actsin	-1,8798	1,8402		-0,10014	0,1494	
Actprim	0,5711	0,7045		-0,05294	0,0766	
Actsup	-1,3385	1,5494		0,12578	0,1398	
Actmuj	-0,5004	1,8328		-0,27318	0,2386	
Vac	0,0002	0,0003		0,00001	0,0000	
Vvabcte	-1,8286	1,9349		-0,30063	0,1738	*
Alumtot	-0,0005	0,0007		-0,00004	0,0000	
Gastcte	-0,0002	0,0008		-0,00004	0,0000	
Contsin	-0,0009	0,0013		-0,00001	0,0000	
Contcon	-0,0001	0,0002		-0,00001	0,0000	
Constante	26,7884	127,1768		0,35999	14,6369	

Nota: véase la nota del panel (a).

Panel (c): transición desde el paro hacia al empleo

	Variable dependiente: Nivel de transiciones del paro al empleo			Variable dependiente: Tasa de transiciones del paro al empleo		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	2,3932	0,9743	**	0,2663	0,5608	
Econs	0,9694	0,9714		0,2196	0,5289	
Eserv	1,2320	0,8361		0,0796	0,4807	
Actjov	-0,0786	0,8692		-0,6748	0,5550	
Actviej	-1,3968	0,8755		0,0422	0,5845	
Actsín	-0,5846	0,7939		0,2009	0,3731	
Actprim	0,2616	0,3103		-0,2429	0,1999	
Actsup	0,6796	0,5663		1,2175	0,3807	***
Actmuj	-0,6545	0,8467		-0,1647	0,5296	
Vac	-0,0001	0,0002		0,0000	0,0000	
Vvabcte	1,4877	0,8317	*	0,1606	0,3796	
Alumtot	-0,0005	0,0002	***	0,00001	0,00004	
Gastcte	-0,0002	0,0004		0,00001	0,0001	
Contsin	0,0013	0,0004	***	0,0003	0,0001	***
Contcon	0,00001	0,0001		0,00004	0,00002	*
Constante	-35,9325	68,3265		21,8710	32,4723	

Nota: véase la nota del panel (a).

También se han realizado estimaciones (no mostradas) referidas a colectivos específicos (distinguiendo por sexo -varones y mujeres- y por grupos de edad -16-30 años, 31-44 años y mayores de 45 años). Con las limitaciones que supone este tipo de análisis, ya que no es posible separar los datos publicados de contratos de fomento del empleo indefinido por comunidades autónomas según el colectivo al que se aplica, los resultados obtenidos corroboran el resultado agregado anterior: los contratos incentivados no elevaron el nivel de empleo o la tasa de ocupación de los colectivos considerados. La única excepción fue el caso de los mayores de 45 años, cuyo nivel de empleo se vio ligeramente influido por los contratos incentivados, aunque el efecto fue muy pequeño.

Además de utilizar información referida al periodo 1997-2007, también se han empleado datos del periodo 1987-1996 como una forma de comprobar hasta qué punto la reforma laboral de 1997 (que implicó la creación de los nuevos contratos de fomento del empleo indefinido) supuso o no un cambio en la relación entre el uso de contratos de fomento y los resultados del mercado de trabajo. El Cuadro VI-2 ofrece los resultados de

las estimaciones (las medias, las desviaciones típicas y los valores máximos y mínimos de las variables dependientes e independientes para el periodo 1987-1996 se encuentran en el cuadro A.3 del Anexo). Las especificaciones de los modelos estimados son similares en cuanto a los regresores incluidos en los cuadros anteriores con la excepción de la variable referida a los contratos de fomento, ya que antes de 1997 recoge diferentes tipos de contratos incentivados para fomentar la contratación de trabajadores⁴², cuyo uso fue mucho más escaso que el de los contratos de fomento de la contratación indefinida a partir de 1997.

Los resultados referidos al periodo 1987-1996 ofrecen un panorama muy similar al obtenido para el periodo 1997-2007: los contratos incentivados no contribuyeron a aumentar el empleo ni a reducir el paro, aunque sí parece que tuvieron un impacto positivo en las transiciones desde el paro hacia la ocupación.

⁴² Se incluyen las conversiones de contratos en prácticas, de formación, de relevo y de otros contratos en indefinidos, así como los contratos a mayores de 45 años, los contratos a minusválidos, los contratos a jóvenes, los de jubilación especial a los 64 años, los de relevo, los contratos a mujeres subrepresentadas y reincorporadas y los contratos sujetos a convenio.

Cuadro VI-2. Resultados de las estimaciones. Periodo 1987-1996.

Panel (a): empleo

	Variable dependiente: Variación del nivel de empleo			Variable dependiente: Variación de la tasa de empleo		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	4,4081	2,0113	**	-0,09274	0,09554	
Econs	0,6133	2,3425		-0,15324	0,13363	
Eserv	-1,2994	1,5667		-0,21732	0,09341	**
Actjov	2,3055	1,9871		0,22058	0,12345	*
Actviej	-2,1470	2,5772		0,08822	0,15417	
Actsin	-1,4880	2,2788		-0,06413	0,11677	
Actprim	-0,7387	1,0615		-0,00632	0,06318	
Actsup	8,9296	3,2122	***	0,17693	0,11934	
Actmuj	2,3337	1,6782		0,31155	0,12432	***
Vac	0,0044	0,0035		0,00005	0,00007	
Vvabcte	1,4999	0,4833	***	0,10215	0,02521	***
Alumtot	0,0008	0,0005		0,00002	0,00001	*
Gastcte	-0,0004	0,0018		-0,00001	0,00005	
Contsin	0,0006	0,0002	***	0,00001	0,00000	**
Contcon	0,0017	0,0015		-0,000004	0,00004	
Constante	-227,8701	151,8147		-4,56415	8,47183	

Panel (b): paro

	Variable dependiente: Variación del nivel de paro			Variable dependiente: Variación de la tasa de paro		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	-1,6000	1,5133		0,0290	0,1561	
Econs	-0,4600	1,9584		0,1166	0,2464	
Eserv	1,2216	1,3210		0,2785	0,1682	*
Actjov	2,8830	1,5820	*	0,2048	0,1883	
Actviej	2,9809	1,9205		0,0918	0,2377	
Actsin	-0,9652	1,6262		-0,0150	0,1653	
Actprim	-0,6093	0,9549		-0,1117	0,1087	
Actsup	-2,4054	1,8641		-0,4664	0,1980	**
Actmuj	0,6155	1,4508		-0,0053	0,1631	
Vac	-0,0020	0,0027		-0,0001	0,0001	
Vvabcte	-1,5632	0,4500	***	-0,1965	0,0478	***
Alumtot	-0,0005	0,0004		-0,00003	0,00002	*
Gastcte	0,0001	0,0016		-0,00006	0,00009	
Contsin	-0,0006	0,0002	***	-0,00002	0,00001	**
Contcon	-0,0006	0,0012		0,00002	0,00006	
Constante	-20,0395	117,6685		-8,2728	15,3571	

Panel (c): transición desde el paro hacia el empleo

	Variable dependiente: Nivel de transiciones del paro al empleo			Variable dependiente: Tasa de transiciones del paro al empleo		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	2,5938	0,6006	***	1,0864	0,2764	***
Econs	0,8723	0,6748		0,0251	0,4493	
Eserv	0,8763	0,4322	**	0,4531	0,2911	
Actjov	1,2689	0,5840	**	0,5149	0,4188	
Actviej	-0,4931	0,6283		0,1318	0,4859	
Actsin	-1,4356	0,5506	***	-0,2705	0,2817	
Actprim	-0,5377	0,2890	*	-0,1535	0,2078	
Actsup	1,9487	0,8794	**	0,1454	0,3948	
Actmuj	0,1959	0,5155		-0,5481	0,3312	*
Vac	0,0001	0,0016		0,00031	0,00028	
Vvabcte	0,1316	0,0969		0,07737	0,05382	
Alumtot	-0,0003	0,0002	*	0,00000	0,00004	
Gastcte	0,0009	0,0005	*	0,00003	0,00014	
Contsin	0,0000	0,0001		0,00004	0,00001	***
Contcon	0,0020	0,0005	***	0,00020	0,00013	
Constante	-61,5013	45,3738		-0,2134	28,5455	

4. *Comentarios finales*

Los modelos teóricos sugieren que el impacto neto de los subsidios a la contratación sobre el empleo agregado puede ser nulo o muy pequeño. Los estudios empíricos realizados para otros países de forma individual o para grupos de países corroboran en gran medida este resultado. Lo mismo sucede con los pocos trabajos empíricos referidos al caso español: el impacto agregado habría sido nulo o ligeramente positivo, debido al elevado peso muerto de dicho programa, aunque algunos colectivos (en particular, los jóvenes y las mujeres) podrían haberse visto favorecidos, lo que también indica la existencia de efectos sustitución. A la vez, los contratos de fomento pueden haber tenido un impacto positivo sobre las transiciones del paro al empleo y del empleo temporal al empleo permanente, aunque también pueden haber aumentado las transiciones desde la ocupación hacia el paro, anulando en todo o en gran parte el efecto positivo anterior.

El estudio realizado en este capítulo a partir de una base de datos (panel) con información agregada para las comunidades autónomas españolas confirma los resultados anteriores: los contratos de fomento del empleo indefinido no contribuyeron a aumentar el empleo o a reducir el paro en el periodo 1997-2007, aunque pudieron tener un impacto positivo pero pequeño sobre las transiciones desde el paro hacia la ocupación. Los análisis referidos a colectivos específicos definidos según el sexo o la edad ofrecen resultados similares (tan sólo se detecta un efecto positivo pero muy pequeño sobre el empleo de los mayores de 45 años). Los resultados obtenidos con los datos del periodo 1987-1996 son idénticos.

5. Anexo

Gráfico VI-6. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.

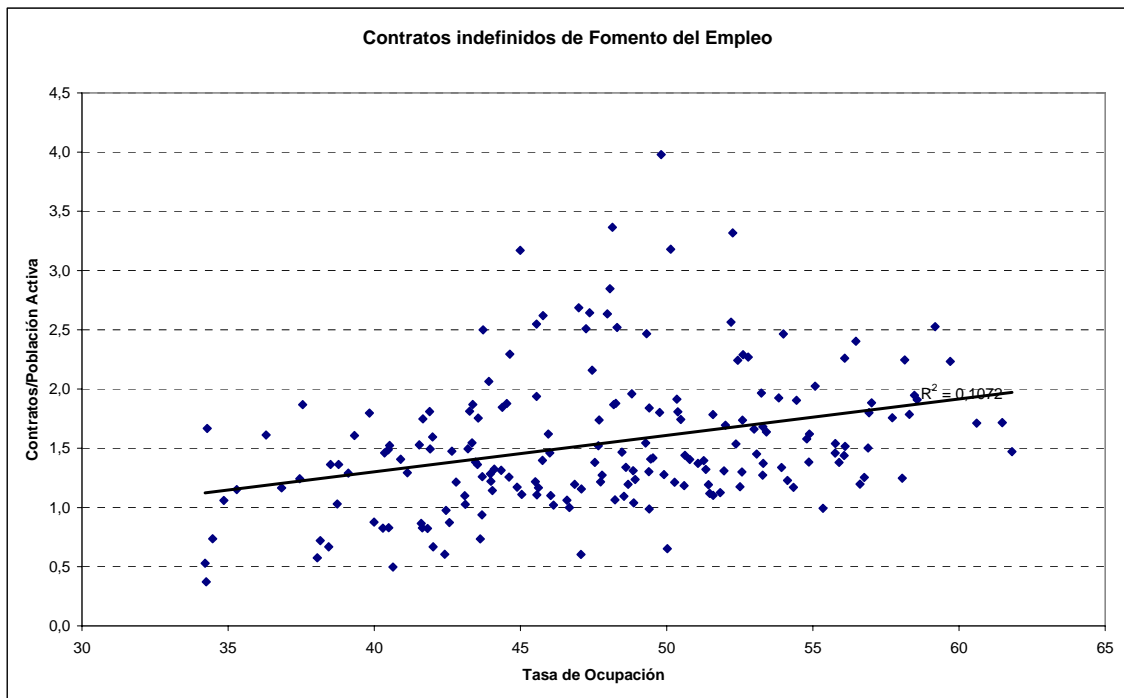


Gráfico VI-7. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.

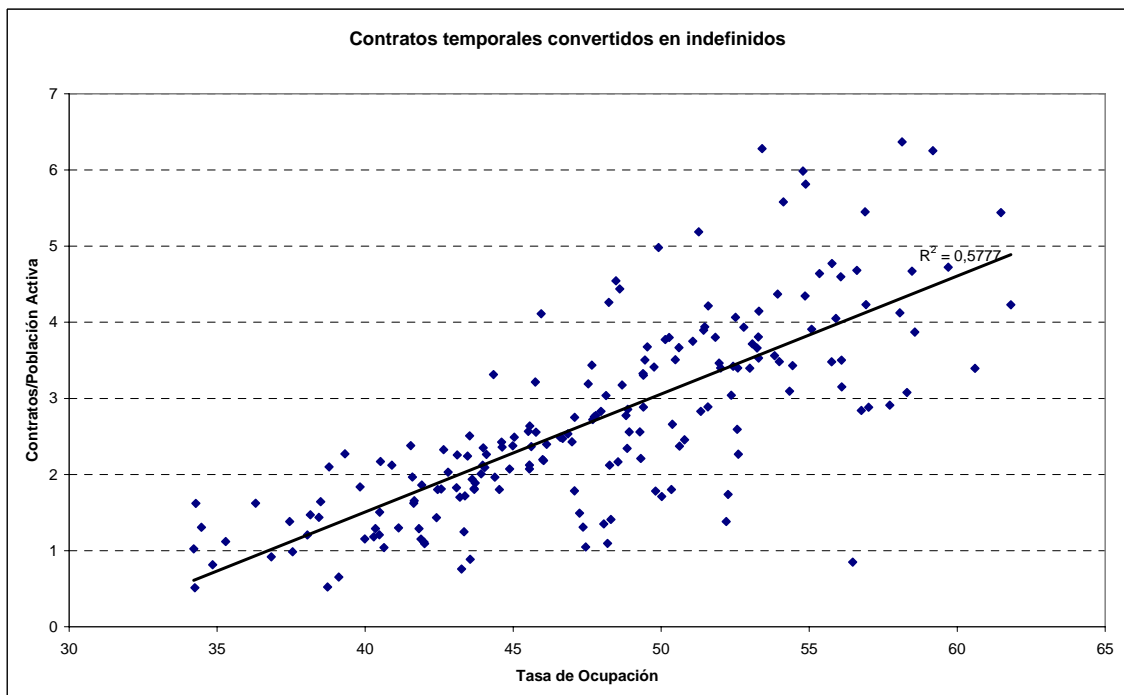


Gráfico VI-8. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.

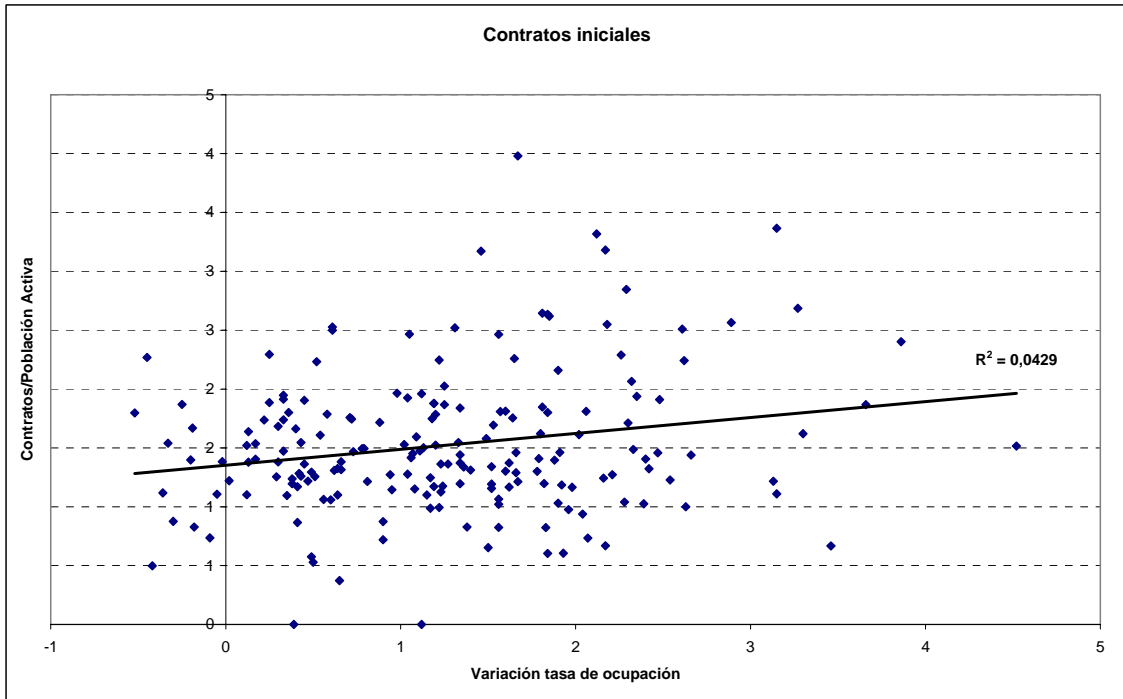


Gráfico VI-9. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de ocupación. Periodo 1997-2007.

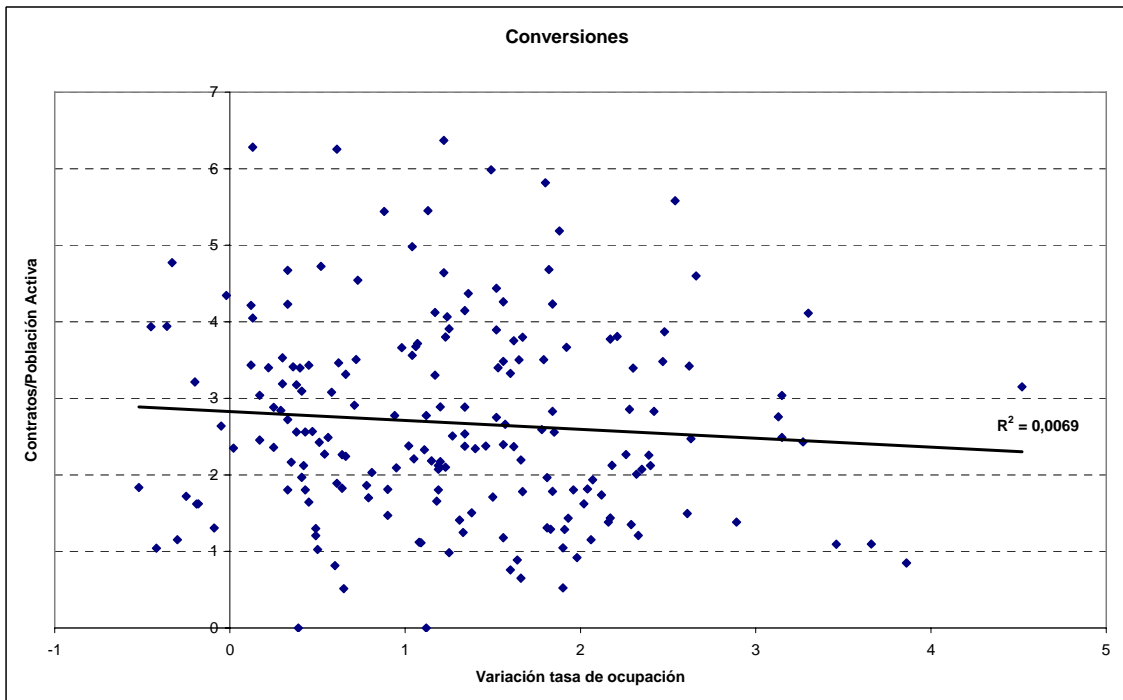


Gráfico VI-10. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de paro. Periodo 1997-2007.

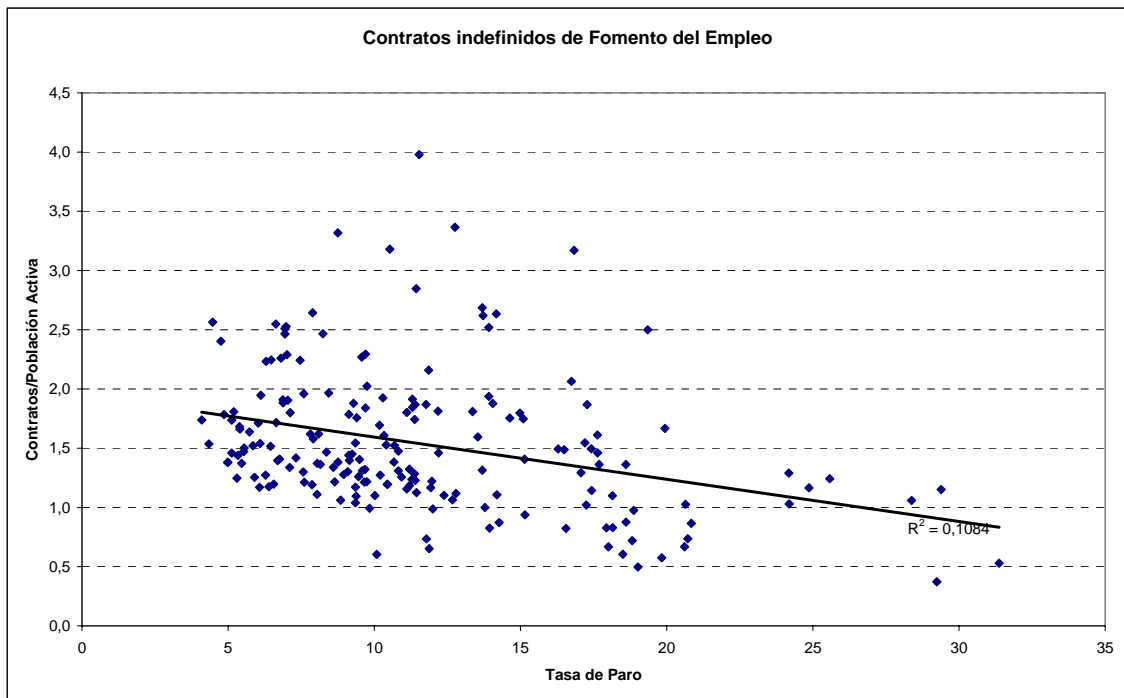


Gráfico VI-11. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con las tasas de paro. Periodo 1997-2007.

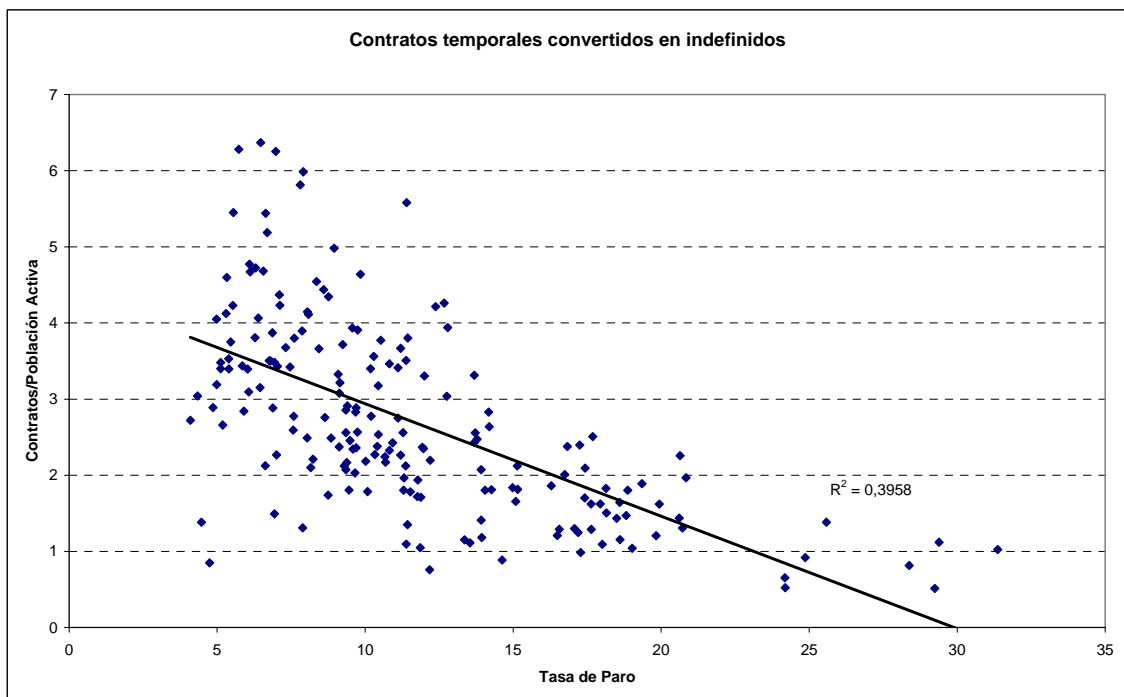


Gráfico VI-12. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de paro. Periodo 1997-2007.

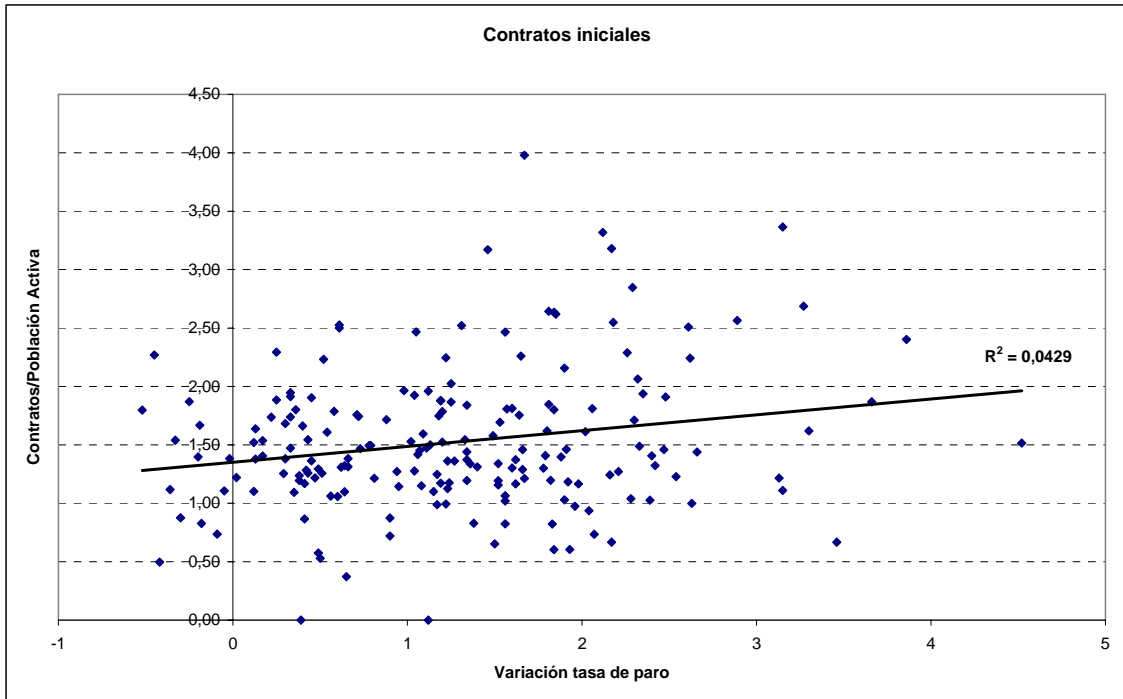


Gráfico VI-13. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con la variación de las tasas de paro. Periodo 1997-2007.

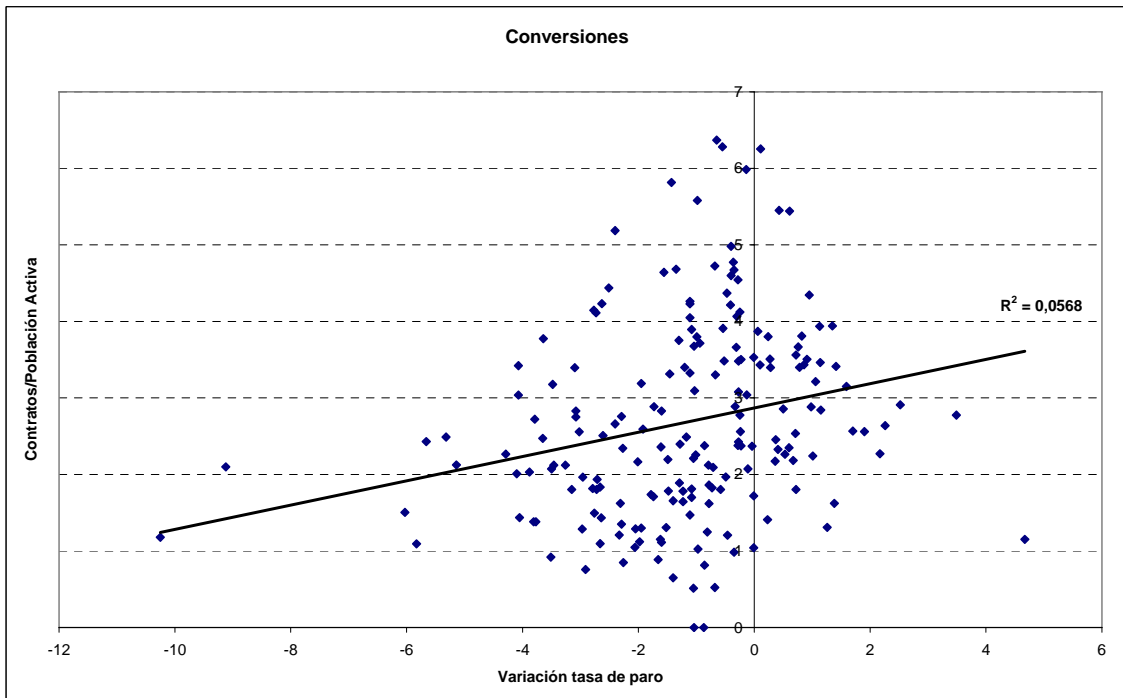


Gráfico VI-14. Contratos de fomento iniciales, normalizados por la población activa, en relación con el porcentaje de parados que transitan a la ocupación. Periodo 1997-2007.

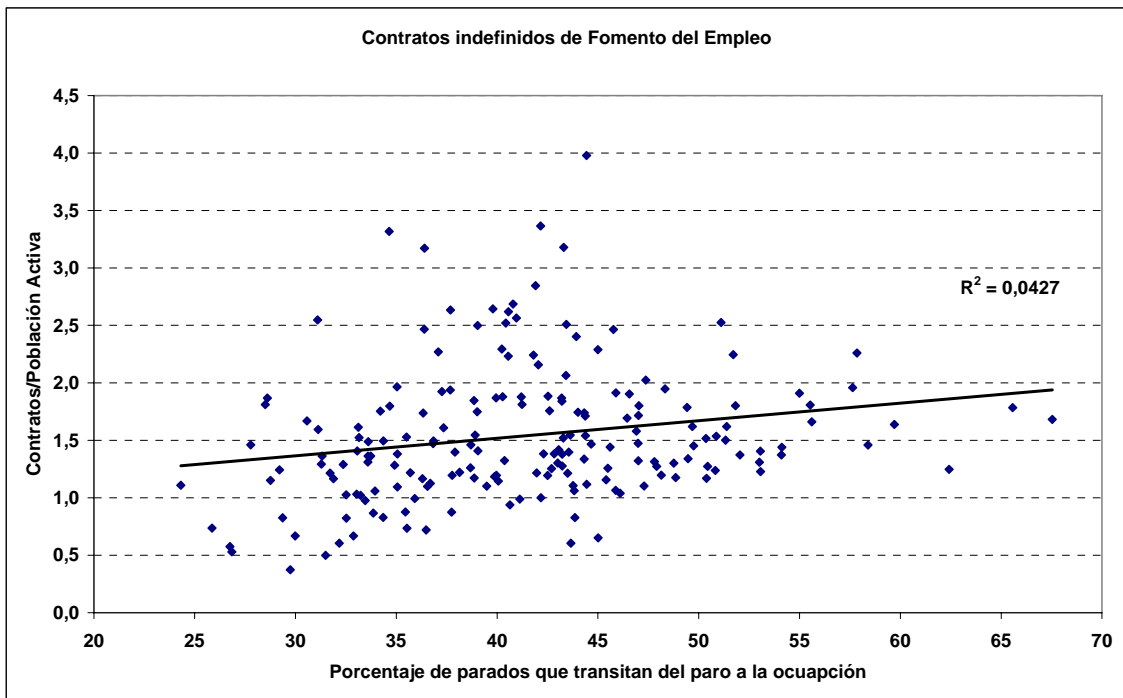
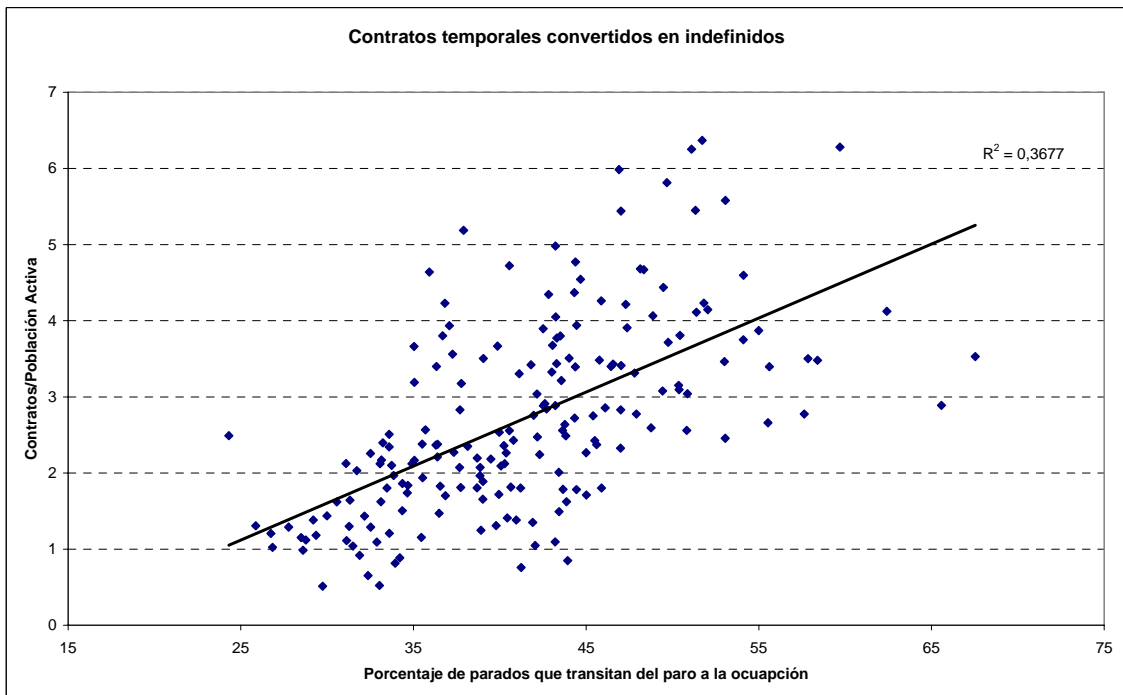


Gráfico VI-15. Contratos temporales convertidos en indefinidos, normalizados por la población activa, en relación con el porcentaje de parados que transitan a la ocupación. Periodo 1997-2007.



Cuadro VI-3. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas en las estimaciones.
Periodo 1997-2007.

	Media	Desv. típica	Mín	Máx
Variables dependientes				
Ocup (Número de ocupados en miles)	980,79	883,84	96,50	3508,70
Paro (Número de parados en miles)	136,76	156,15	4,70	884,00
Tocup (tasa de empleo - ocupados/población- en tantos por cien)	47,75	6,20	34,21	61,81
Tparo (tasa de paro-parados/activos- En tantos por cien)	11,56	5,37	4,10	31,37
Docupd (variación del número de ocupados (en miles))	40,72	44,42	-9,30	215,80
Dparod (variación del número de parados (en miles))	-10,05	26,97	-197,50	60,70
Dtocup (variación de la tasa de empleo)	1,27	0,92	-0,52	4,52
Dtparo (variación de la tasa de paro)	-1,19	1,94	-10,25	4,67
Parocud (número de personas que pasan del paro a la ocupación en un año (en miles))	53,24	54,68	2,08	241,35
Tparocu (proporción de parados que pasan a la ocupación en un año (en tantos por cien))	41,37	7,87	24,31	67,53
Variables explicativas				
Eagri (% ocupados en la agricultura)	7,49	4,41	0,70	21,12
Econs (% ocupados en la construcción)	11,92	2,26	7,31	17,40
Eserv (% ocupados en los servicios)	61,21	6,89	46,54	78,10
Eind (% ocupados en la industria)	19,38	7,00	5,53	33,80
Actjov (% menores en la población activa)	12,78	2,65	7,45	19,00
Actmad (% de 25 a 54 en la pobl. Activa)	76,57	2,47	71,27	81,71
Actviej (% mayores 54 en la pobl. Activa)	10,66	1,34	8,30	15,21
Actsín (% trabajadores activos sin estudios)	3,87	3,03	0,14	12,33
Actprim(% trabajadores activos estudios primarios)	19,85	6,29	8,55	35,93
Actsec (% trabajadores activos estudios secundarios)	57,56	5,86	43,19	71,17
Actsup (% trabajadores activos estudios superiores)	18,70	4,30	10,53	32,11
Actmuj (% mujeres en población activa)	39,91	2,34	33,80	44,92
Vac (Número de vacantes)	10013,84	19147,72	135,00	152697
Vvabcte (variación del VAB regional)	3,71	1,10	0,74	7,13
Alumtot (alumnos totales)	15079,78	13067,49	0,00	70000
Gastcte (gasto en proporción de empleo en términos constantes)	10868,93	11374,29	69,69	52624,25
Contsin (total contratos sin incentivo econ.)	12718,16	12169,84	597,00	50976
Iniciales (contratos indefinidos de fomento del empleo iniciales)	18533,95	21678,82	803,00	100219
Convers (contratos temporales convertidos en indefinidos de fomento)	32944,67	39931,58	1535,0	232489
Contcon (total de contratos de fomento)	51441	58836,86	2922	314444
Tamaño muestral	187			

Cuadro VI-4. Resultados de las estimaciones. Periodo 1997-2007.

Panel (a): empleo.

	Variable dependiente: Variación del nivel de empleo			Variable dependiente: Variación de la tasa de empleo		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	1,4602	1,9148		-0,00019	0,08129	
Econs	-0,0131	1,6340		-0,14473	0,08026	*
Eserv	0,8553	1,5806		-0,01934	0,07080	
Actjov	2,0587	1,5150		0,14062	0,09327	
Actviej	0,6903	1,9165		-0,00412	0,10029	
Actsin	-1,0189	1,9961		-0,04557	0,07937	
Actprim	-0,1683	0,5237		0,02238	0,03327	
Actsup	0,1237	1,1259		0,05274	0,08729	
Actmuj	3,0666	1,5409	**	0,33540	0,10680	***
Vac	-0,0005	0,0003	*	-0,00001	0,00001	*
Vvabcte	2,4077	1,6025		0,22086	0,07747	***
Alumtot	0,0011	0,0004	***	0,00003	0,00001	***
Gastcte	0,0006	0,0008		0,00002	0,00002	
Contsin	0,0002	0,0009		0,00002	0,00002	
Iniciales	0,0004	0,0003		0,00001	0,00001	
Convers	0,0002	0,0002		0,000001	0,00001	
Constante	-218,1043	131,6024	*	-13,85764	6,91646	**

Panel (b): paro.

	Variable dependiente: Variación del nivel de paro			Variable dependiente: Variación de la tasa de paro		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	1,8022	2,1449		0,27604	0,21250	
Econs	2,9429	1,8829		0,46420	0,17278	***
Eserv	1,8897	1,6579		0,18986	0,14308	
Actjov	-4,3721	2,1801	**	-0,08314	0,24292	
Actviej	-7,4606	2,6950	***	-0,64381	0,21710	***
Actsin	-1,9965	1,7993		-0,09486	0,14849	
Actprim	0,6218	0,6973		-0,05516	0,07734	
Actsup	-1,3414	1,5540		0,12550	0,14024	
Actmuj	-0,4081	1,9184		-0,27871	0,23907	
Vac	0,0002	0,0004		0,00001	0,00001	
Vvabcte	-1,4112	1,8189		-0,31947	0,17955	*
Alumtot	-0,0004	0,0008		-0,00004	0,00002	
Gastcte	-0,0003	0,0008		-0,00003	0,00003	
Contsin	-0,0009	0,0013		-0,000004	0,00004	
Iniciales	-0,0003	0,0004		-0,000002	0,00002	
Convers	-0,00004	0,0002		-0,00001	0,00001	
Constante	29,2017	127,7403		0,24177	14,67346	

Panel (c): transición desde el paro hacia el empleo

	Variable dependiente: Nivel de transiciones del paro al empleo			Variable dependiente: Tasa de transiciones del paro al empleo		
	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
Eagri	2,37352	0,9854	**	0,2750	0,5582	
Econs	0,86433	1,0053		0,2711	0,5370	
Eserv	1,21043	0,8502		0,0902	0,4811	
Actjov	-0,10974	0,8772		-0,6594	0,5569	
Actviej	-1,35241	0,9056		0,0199	0,5855	
Actsin	-0,64257	0,8048		0,2307	0,3705	
Actprim	0,28608	0,3160		-0,2552	0,2000	
Actsup	0,68084	0,5742		1,2166	0,3802	***
Actmuj	-0,60115	0,8413		-0,1919	0,5305	
Vac	-0,00011	0,0002		0,0000	0,0000	
Vvabcte	1,69155	0,8537	**	0,0585	0,3998	
Alumtot	-0,00051	0,0002	***	-0,000004	0,00005	
Gastcte	-0,00028	0,0004		0,00002	0,00011	
Contsin	0,00127	0,0005	***	0,0003	0,0001	***
Iniciales	-0,00010	0,0002		0,0001	0,0000	**
Convers	0,00003	0,0001		0,00002	0,00002	
Constante	-34,78758	69,1945		21,3739	32,4523	

Cuadro VI-5. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas en las estimaciones.
Periodo 1987-1996.

	Media	Desv. típica	Mín	Máx
Variables dependientes				
Ocup (Número de ocupados en miles)	712,8259	603,162	81,5	2260,2
Paro (Número de parados en miles)	177,82	188,2757	7,1	904,7
Tocup (tasa de empleo - ocupados/población- en tantos por cien)	40,81082	3,783436	32,14	50,41
Tparo (tasa de paro-parados/activos- En tantos por cien)	18,59229	5,696736	7,3	34,4
Docupd (variación del número de ocupados (en miles))	9,001961	37,43333	-122,1	154,9
Dparod (variación del número de parados (en miles))	4,524837	29,7998	-135,4	153,3
Dtocup (variación de la tasa de empleo)	-0,0347712	1,298249	-4,28	3,49
Dtparo (variación de la tasa de paro)	0,1973203	2,293483	-5,7	5,8
Parocud (número de personas que pasan del paro a la ocupación en un año (en miles))	49,98452	49,66335	2,46341	217,6607
Tparocu (proporción de parados que pasan a la ocupación en un año (en tantos por cien))	29,63695	5,841875	17,1913	47,9394
Variables explicativas				
Eagri (% ocupados en la agricultura)	12,78831	8,068908	0,64838	39,33893
Econs (% ocupados en la construcción)	9,510266	1,941126	5,65449	15,09408
Eserv (% ocupados en los servicios)	55,45476	8,460073	37,9564	77,68125
Eind (% ocupados en la industria)	22,24666	7,683136	7,27109	37,50788
Actjov (% menores en la población activa)	18,72307	3,638203	12,3514	27,05739
Actmad (% de 25 a 54 en la pobl. Activa)	68,53264	4,02761	57,41029	77,20846
Actviej (% mayores 54 en la pobl. Activa)	12,7443	2,441028	8,78859	20,50876
Actsín (% trabajadores activos sin estudios)	8,613375	6,349509	1,01976	22,67431
Actprim(% trabajadores activos estudios primarios)	37,87292	7,172713	22,8471	59,92407
Actsec (% trabajadores activos estudios secundarios)	41,55247	7,065277	24,2387	57,09075
Actsup (% trabajadores activos estudios superiores)	11,96124	3,244642	6,22346	23,94557
Actmuj (% mujeres en población activa)	35,37458	3,154227	26,2558	42,07374
Vac (Número de vacantes)	2175,618	2451,779	24	13804
Vvabcte (variación del VAB regional)	2,638647	5,109932	-9,1345	24,70028
Alumtot (alumnos totales)	12874,9	13532,56	521	70680
Gastcte (gasto en proporción de empleo en términos constantes)	5033,649	4591,528	17,7311	19093,8
Contsin (total contratos sin incentivo econ.)	97612,28	103846,6	6948	465300
Iniciales (contratos indefinidos de fomento del empleo iniciales)	0	0	0	0
Convers (contratos temporales convertidos en indefinidos de fomento)	0	0	0	0
Contcon (total de contratos con incentivo económico)	3051,006	4674,347	56	31399
Tamaño muestral	170			

VII.- EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

1. Introducción

Una buena forma de complementar el estudio cuantitativo de evaluación realizado a lo largo de este informe es aportando un análisis más cualitativo de los efectos de la reforma, así como de las posibles modificaciones que podrían introducirse para adaptar la situación del mercado de trabajo a los nuevos acontecimientos económicos.

Como ya se ha mencionado, en mayo de 2006 nació el acuerdo "ACME" entre los sindicatos (UGT y CCOO) y las organizaciones empresariales representativas (CEOE y CEPYME) a nivel nacional y el Gobierno, con el objetivo fundamental de impulsar la calidad del empleo, la productividad y la competitividad de la economía y la cohesión social y territorial. El momento era oportuno, pues el Producto Interior Bruto (PIB) estaba creciendo a un ritmo elevado, la creación del empleo estaba siendo intensa y las cuentas financieras del sector público, especialmente las de la Seguridad Social, presentaban unos resultados positivos. De tal forma que el nuevo programa de incentivos económicos a la contratación indefinida inicial se financió con cargo a las cotizaciones por desempleo, tanto para los contratos indefinidos ordinarios, como para los contratos para el fomento de la contratación indefinida. Sin embargo, la evolución reciente de la economía española plantea un recrudecimiento de los niveles de paro, fenómeno que se extiende a todos los colectivos y ámbitos de la economía. Esta circunstancia sugiere la conveniencia de estimar hasta qué punto el sistema puede seguir manteniendo un programa de bonificaciones que se financia con cargo a las cuentas que necesariamente van a tener que ser utilizadas para cubrir el aumento del paro. No cabe la menor duda de que el momento actual es muy distinto del existente hace tan siquiera un año.

Por ello, la evaluación institucional de la política de bonificaciones realizada en este apartado trata de analizar el proceso de elaboración y toma de decisiones del programa de bonificaciones y su posible reforma. La metodología utilizada se ha basado en la realización de entrevistas en profundidad con algunos de los agentes sociales implicados en la reforma,

así como en el estudio de la documentación escrita, todo ello con el objetivo de valorar la puesta en práctica del Acuerdo, tanto desde la perspectiva de la contratación indefinida objeto de bonificación, como desde la perspectiva de la financiación de las bonificaciones, teniendo siempre presente que el objetivo último del análisis es aportar materiales de reflexión en aras de lograr establecer elementos que ayuden a evaluar los resultados de la reforma de 2006 y mejorar la articulación del programa de fomento de la contratación indefinida en un nuevo marco económico.

2. Planteamiento metodológico

Tal y como se acaba de mencionar en la introducción, el método básico de análisis seguido a lo largo de este apartado se ha asentado en los datos aportados por las entrevistas a los agentes sociales implicados en la mesa de negociación del ACME. Las reuniones han ido dirigidas a conocer cuáles son los objetivos pretendidos por cada una de las partes implicadas y analizar los incentivos económicos, los resultados obtenidos hasta la actualidad y las propuestas o reformas necesarias que sería conveniente implementar, dado el cambio de contexto en el que se encuentra la economía española en la actualidad, de ralentización del crecimiento del PIB y de destrucción del empleo, que está ocasionando un incremento del número de perceptores de prestaciones por desempleo y, por tanto, un empeoramiento de las cuentas con las que se financian los incentivos económicos a la contratación indefinida.

Las personas entrevistadas han sido, por parte de los sindicatos, Dolores Licerias, Secretaria General de Empleo del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO)⁴³, por parte del gobierno, Valeriano Gómez, que fue Secretario General de Empleo entre 2004 y finales de 2006, por parte de los empresarios, D. Juan M^a Menéndez-Valdés Álvarez, como responsable de empleo y de formación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

⁴³ A la entrevista que se mantuvo con ella asistió también Carlos Martín, miembro del gabinete técnico del sindicato.

Los puntos básicos tratados en las entrevistas se encuentran recogidos en las siguientes preguntas:

- ¿Cuál fue el espíritu que llevó a la firma del Acuerdo de 2006?
- ¿Cuáles han sido los resultados de la reforma laboral, pactada por los agentes sociales y el gobierno, aplicada en el año 2006?
- ¿Se han conseguido los objetivos perseguidos? ¿Se han conseguido los resultados esperados de reducir la tasa de temporalidad y aumentar el volumen de empleo indefinido?
- ¿Por qué se siguen firmando contratos indefinidos ordinarios a pesar de las ventajas del contrato para el fomento del empleo indefinido?
- ¿Qué puede suceder con las bonificaciones cuando las cuentas de la Seguridad Social están entrando en déficit?
- ¿Cómo se podrían financiar las bonificaciones?
- ¿Qué pasaría si las bonificaciones desaparecieran?
- ¿Cuál podría ser el instrumento que las sustituyese para fomentar el empleo indefinido de ciertos colectivos?
- Propuestas o reformas necesarias para afrontar la crisis económica que está afectando al mercado de trabajo español.

A continuación, se resumen los resultados obtenidos de las entrevistas, enfocando, en primer lugar, las razones de la reforma de 2006, en segundo lugar, los resultados obtenidos y, por último, las reformas que podrían introducirse en el futuro.

3. Resumen de resultados

Dolores Licerias, Secretaria General de Empleo de CC.OO, resalta la importancia de que el objetivo de las bonificaciones no es crear empleo, sino acompañar a los contratos de fomento del empleo para tratar de fomentar la contratación indefinida en lugar de la temporal de unos grupos concretos de trabajadores que son los más afectados por la temporalidad. De hecho, considera que si las bonificaciones son muy generales y si se dirigen a la mayoría de los trabajadores o a cualquier tipo de empleo lo que terminan produciendo es una reducción del coste empresarial de las nuevas contrataciones, pero no actúan selectivamente sobre el empleo de determinados colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. Así, el empresario seguirá eligiendo al trabajador que más le interese ya que toda la población desempleada puede aprovecharse de la reducción de la cotización a la Seguridad Social y , por tanto, el efecto de las bonificaciones dentro de los grupos con condiciones laborales más precarias son nulas. Si por el contrario son selectivas, bien por el tipo de empleo o por el grupo de trabajadores al que van dirigidas, se produce un efecto sustitución entre los colectivos no bonificados y los grupos a que se pretenden promocionar al empleo. Por ejemplo, la bonificación específica percibida por la mujer sirve para sustituir en la contratación a hombres por mujeres y, del mismo modo, los incentivos económicos a la contratación indefinida inicial favorecen la sustitución de contratos temporales por indefinidos. Por lo tanto, si lo que se busca es favorecer la inserción laboral de determinados colectivos, las bonificaciones tienen que ser selectivas pero sin demasiadas concreciones, ya que se corre el riesgo de que no resuelvan el problema de integración al mercado de trabajo.

En relación con el Acuerdo de 2006, las modificaciones realizadas en el programa de incentivos tenían como objetivo ampliar la selectividad de la medida favoreciendo la inserción laboral de las mujeres, jóvenes y la sustitución de contratos temporales por indefinidos. Por otra parte, aunque existía el temor de que las bonificaciones produjesen un efecto sustitución de contratos indefinidos ordinarios por los de fomento del empleo, no era en ningún caso el objetivo perseguido.

En su opinión, los primeros resultados parecen haber cumplido con uno de los principales objetivos del Acuerdo laboral del 2006, reducir la tasa de temporalidad del mercado de trabajo español. Según datos de CCOO, Dolores Licerias apunta que la aplicación del contrato indefinido para el fomento del empleo y la utilización de los incentivos económicos sí ha tenido un efecto positivo en la disminución de la temporalidad, aunque en mayor medida en el sector privado que en el sector público, así como se han beneficiado mayor número de las mujeres que de los hombres, y más entre los jóvenes, que entre los adultos, y con mayor proyección en los sectores de actividad con una importante tasa de temporalidad, datos que, evidentemente, están en correspondencia con el objetivo del Acuerdo. En cuanto a la posibilidad de sustitución del empleo indefinido ordinario por el de fomento de empleo indefinido parece que no ha sucedido, es decir, las empresas con necesidad de mantener o incrementar el empleo no han despedido a trabajadores con contratos indefinidos ordinarios para contratar a otros con contratos indefinidos de fomento del empleo. No obstante, es obvio que una vez creado el contrato indefinido de fomento del empleo, a largo plazo este contrato irá ganando peso progresivamente en el stock de empleo respecto al contrato indefinido ordinario. Es más, en la actualidad se siguen haciendo más contratos ordinarios, que también están bonificados, que de fomento del empleo. La razón que se suele dar para explicar tal efecto es que los contratos ordinarios no tienen asignado ningún salario de tramitación desde el año 2002. Sin embargo esto es un error, ya que desde 2002 tanto los contratos ordinarios, como los de fomento no tienen salarios de tramitación. Esto debería implicar que los contratos indefinidos para el fomento del empleo tendrían que ser los más utilizados por su doble prima, sin embargo, no sucede así. En definitiva, el mayor uso de los contratos ordinarios bonificados en detrimento del modelo contractual de fomento, con un coste de despido improcedente de 33 días, no se puede explicar por la eliminación de los salarios de tramitación porque a ninguno de los dos se les aplica. La explicación podría venir de la mano de dos causas: la primera, que el coste del despido no es tan importante en la práctica para las empresas como se predica en la teoría; la segunda causa, que en la etapa de bonanza para el empleo se ha producido un aumento de la movilidad de los trabajadores cualificados que han hecho valer su experiencia y su nivel

de preparación en el nuevo empleo reclamando un contrato indefinido ordinario, y las empresas no han tenido problema en hacer frente en “pagar” el valor de esos trabajadores.

Por último, en relación con los últimos cambios experimentados por la economía española, en el año 2008 todos los resultados obtenidos por el ACME quedan muy afectados por el cambio del ciclo económico y por la fuerte caída del empleo. Por ello, Dolores Licerias plantea la posibilidad de modificar el programa de incentivos económicos. Más concretamente señala la posibilidad de eliminar las bonificaciones para dirigir todo el esfuerzo a cubrir las necesidades de las prestaciones por desempleo, originadas por el aumento de perceptores potenciales, debido a que la financiación de las prestaciones y de las bonificaciones procede de la misma caja de la Seguridad Social, y ante la situación actual de destrucción de desempleo puede llegar a ser insostenible mantener ambas partidas sin recortes en las prestaciones.

Valeriano Gómez, que fuera Secretario General de Empleo entre 2004 y finales de 2006 y, por tanto, parte implicada en la negociación y posterior acuerdo de la reforma de 2006, resalta, en primer lugar, la importancia que tuvo para el éxito de la reforma el carácter tripartito de la medida. El ACME suponía que, por primera vez, desde el Acuerdo Nacional sobre el Empleo, firmado en 1981, se alcanzaba un acuerdo entre el Gobierno y todas las organizaciones empresariales y sindicales representativas a nivel estatal, y que, también por primera vez desde 1997, se consensuaba entre los interlocutores sociales una reforma laboral.

Desde su perspectiva, el punto de partida de la reforma de 2006 tuvo su origen a mediados de 2004 con una evaluación, por parte de un grupo de expertos, de los efectos obtenidos con la reforma de 1997. En realidad, se trató de interpretar los resultados conseguidos con la reforma e indicar cuáles eran las modificaciones necesarias para mejorar los resultados hasta entonces logrados. En cuanto al programa de bonificaciones, esta parte del diálogo fue dirigida por el gobierno quien planteó los cambios a seguir en el nuevo programa de bonificaciones, y prácticamente estas líneas de actuación no sufrieron ningún tipo de alteración después de la negociación. El propósito del Gobierno con la reforma de 2006 era producir un conjunto

de cambios en la estructura de costes en el mercado de trabajo español de forma indirecta, para lograr que el coste de la contratación indefinida fuera menor, o al menos igual, que el coste de la contratación temporal en un periodo de vigencia de aproximadamente cuatro años. Para ello se tomaron dos medidas: la primera un programa de incentivos económicos para los contratos indefinidos iniciales con una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social; la segunda medida una disminución del 0,5 en la cotización a la Seguridad Social de los contratos indefinidos, que se realizó en dos etapas. Este objetivo no tiene que ser compartido por los demás interlocutores sociales porque supondría la aceptación de que la estructura de costes tiene influencia en la segmentación del mercado español. Alrededor de este objetivo de reducir la temporalidad vía cambios en la estructura de costes, se articuló la reforma de 2006 bajo tres líneas concretas de actuación:

- Una estructura de incentivos económicos al tanto alzado que pretende la contratación indefinida de los trabajadores con salarios más bajos. Objetivo compartido por todos los agentes sociales para mejorar la precariedad de los trabajadores de menor cualificación.
- Tratar de prolongar la estimulación en el tiempo, de dos años a cuatro años, con la intención de mejorar el comportamiento real, es decir, la duración del contrato indefinido aunque sea reduciendo su intensidad relativa
- Suprimir las bonificaciones de las conversiones de los contratos temporales en indefinidos. Se trata de evitar de esta forma que la primera relación laboral sea temporal, para luego transformarla en indefinida y recibir las bonificaciones.

Valeriano Gómez destaca los resultados obtenidos con las medidas tomadas en la reforma de 2006, ya que desde la entrada de vigor del Acuerdo, la contratación temporal ha perdido peso respecto al total de contratos, más de un 5 por ciento. Además señala que los resultados obtenidos son duraderos y no coyunturales. Desde el ámbito de las empresas, se observa que la tasa de temporalidad se ha reducido en mayor cuantía en el sector privado que en el sector público. La explicación hay que

buscarla, según Valeriano Gómez, en la forma en la que se está expandiendo el sector público en el ámbito laboral, a través de las contrataciones y subcontrataciones de actividades que con anterioridad estaban siendo realizadas por relaciones administrativas o laborales tradicionales, y que actualmente se están haciendo por medio de contratos de obra o servicios o mediante la externalización de ciertas actividades, principalmente en las administraciones de ámbito local. Otra situación que reseña Valeriano Gómez como posible explicación del descenso de la temporalidad es el aumento de la flexibilidad de salida en el mercado de trabajo después de la Ley 45/2002. La ley elimina los salarios de tramitación permitiendo reducir a su mínima expresión los costes del despido colectivo que relativamente son más baratos y modificando el comportamiento de los agentes a la hora de elegir el tipo de modelo contractual de un nuevo trabajador. En definitiva, con esta nueva estructura de costes no tendría sentido que las empresas contratasen a sus empleados utilizando la contratación temporal sin causas objetivas.

Otro tema importante que recalca Valeriano Gómez es por qué aún se siguen haciendo más contratos indefinidos ordinarios que de fomento del empleo. No existe una explicación clara a la pregunta pero destaca la posibilidad de que esté relacionada con el nivel de cualificación de los trabajadores y la movilidad voluntaria en puestos de trabajo también de alta cualificación. De esta forma, la empresa puede preferir realizar un contrato con un coste de despido de 45 días como una señal de que el puesto de trabajo está asegurado para los empleados de alta cualificación. Aunque no hay que olvidar que los contratos ordinarios también pueden estar incentivados económicamente.

En cuanto al futuro de las bonificaciones, Valeriano Gómez manifiesta que el gasto del programa de bonificaciones no puede perdurar en el tiempo y no es razonable que así sea. Los incentivos económicos a la contratación indefinida se financian en su totalidad con la bolsa de las cotizaciones de desempleo, es decir, sin que haya aportación del Estado. Sin embargo, ante la situación económica actual con mayores niveles de destrucción de empleo, parece obvio pensar que las cotizaciones al desempleo no podrán destinarse a otra cosa que no sea al gasto de las prestaciones de desempleo

y, por tanto, el Estado tendrá que ayudar a financiar las políticas activas, entre las que se incluyen las bonificaciones, así como el funcionamiento del SPEE.

También destaca la posibilidad de sustituir los incentivos económicos a la contratación indefinida por una política de reducción de las cotizaciones por desempleo de los contratos indefinidos acompañado con un aumento en paralelo de las cotizaciones por desempleo de los contratos temporales. De esta forma, la subida de uno cubriría la bajada del otro, además de incentivar la contratación indefinida por sus menores costes. Con esta nueva medida se eliminarían las bonificaciones que, en realidad, están sirviendo para reducir los costes de los contratos indefinidos habida cuenta de su carácter general, ya que sólo se excluyen de las bonificaciones a los varones de 31 a 44 años de edad no inscritos en la oficina de empleo durante al menos seis meses como demandantes de empleo. De esta forma, las bonificaciones quedarían sólo destinadas a fomentar la contratación indefinida de algunos colectivos marginales. En consecuencia, el nuevo incentivo a la contratación indefinida se realizaría a través de la modificación de los tipos de cotización al desempleo. Sin embargo, hace hincapié en que las bonificaciones no se pueden suspender si no hay otras medidas que racionalicen la estructura de costes y que hagan que converjan los costes de despido de los contratos temporales con los de los contratos indefinidos.

Juan Menéndez-Valdés, como representante de la patronal CEOE, considera que el objetivo principal del Acuerdo de 2006 fue fomentar un mayor uso de la contratación indefinida. En cuanto a las modificaciones realizadas en el Programa de bonificaciones, la idea era incrementar los incentivos de los colectivos desfavorecidos y promover la contratación indefinida y la estabilidad laboral en el puesto de trabajo. Sin embargo, destaca que la estructura de incentivos que fue presentada por el Gobierno y posteriormente aprobada por los interlocutores sociales, mantiene la complejidad y proliferación de su antecesora, ley 64/997, por lo que considera necesario modificar y simplificar la política de incentivos económicos a la contratación indefinida inicial para mejorar los resultados.

En cuanto a los logros conseguidos con la reforma laboral de 2006, manifiesta que en su conjunto los resultados son favorables, ya que desde la firma del Acuerdo, la tasa de temporalidad ha mantenido una tendencia decreciente, sobre todo en el sector privado. Es más, señala que es de esperar que el peso de los contratos indefinidos aumente porque hay algunas medidas tomadas que todavía están pendientes de mostrar sus resultados, como es el caso de los límites al encadenamiento de los contratos temporales. Sin embargo, lo que no ha logrado todavía el Acuerdo es cambiar la percepción empresarial de que la contratación indefinida es muy rígida, lo que impide a las empresas reajustar sus plantillas en caso de una disminución en la demanda. No obstante, a pesar de la doble prima de los contratos indefinidos para el fomento del empleo, las bonificaciones y el coste de despido de 33 días, aún se siguen firmando más contratos ordinarios. La razón puede deberse a diversas causas: la primera puede provenir del simple hecho de que no sea posible el contrato de fomento; la segunda causa puede tener que ver con el intento de captación de determinados trabajadores por parte del empresario lo que le lleve a considerar adecuado ofrecerle este modelo contractual, ya que el resto de contratos indefinidos pueden llegar a ser considerados como de "segunda clase"; la tercera razón puede deberse simplemente al desconocimiento por parte del propio empresario.

Para finalizar, el representante de la patronal considera que, a pesar del cambio de contexto económico, las bonificaciones no deben desaparecer. No parece que las cuentas de la Seguridad Social hayan entrado en déficit, a pesar del aumento en el número de desempleados que tienen derecho a percibir las prestaciones por desempleo. En concreto, la recaudación de las cotizaciones por desempleo no sólo cubre las prestaciones por desempleo sino también la asistencial. Además, considera que las bonificaciones a los contratos indefinidos no deben de desaparecer y recomienda que la recaudación necesaria se realice vía impuestos si las cotizaciones al desempleo no pueden financiarlas, como ya se sugirió en los Pactos de Toledo. La eliminación de las bonificaciones conllevaría una elevación de los costes de los contratos indefinidos, además de no poder influir en la orientación de los colectivos a contratar. En cuanto a las

propuestas para hacer frente a la crisis económica que está sufriendo el mercado de trabajo español, destaca que las medidas a tomar tienen que estar dirigidas a mantener el máximo volumen de empleo con independencia de que sea indefinido o temporal. Así, las medidas propuestas para mejorar la situación del mercado de trabajo son las siguientes: Reducción de las cotizaciones sociales empresariales para abaratar la contratación de nuevos trabajadores; extender de manera coyuntural y durante el mantenimiento de la crisis, las bonificaciones a las conversiones de los contratos de duración determinada en indefinidos; actualizar la cuantía del programa de bonificaciones; introducir una medida excepcional de prórroga de las bonificaciones hasta el año 2010 para aquellos contratos cuya bonificación termine en 2008 y 2009; evitar medidas que produzcan como resultado el incremento inducido en los salarios y, consiguientemente, en la base de cotización; evitar incrementos del salario mínimo interprofesional que eleven el suelo salarial para la negociación colectiva, teniendo como referencia el incremento del IPC previsto por el Gobierno; flexibilización de los instrumentos de entrada y salida de los trabajadores del mercado de trabajo: la reducción del coste de las garantías exigidas para los aplazamientos de pago de deudas a la Seguridad Social; mejora de los mecanismos de intermediación en el empleo y en la recolocación de los trabajadores; medidas que faciliten la movilidad de los trabajadores entre sectores y entre áreas geográficas; potenciación de las políticas activas de empleo; mejora de la gestión y el control de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes; potenciación de las ayudas al autoempleo y a la creación de empresas; medidas que favorezcan la utilización de la contratación a tiempo parcial como alternativa real a la contratación temporal.

En cuanto a la Unión General de Trabajadores (UGT), organismo sindical que también intervino en las negociaciones y en la aprobación de la reforma de 2006, se ha utilizado diversos comunicados de prensa sobre el mercado laboral publicados desde 2006 hasta la actualidad. En ellos, la organización señala que la firma del Acuerdo de 2006 dio lugar a un cambio profundo en el mercado de trabajo español, destacando la limitación del encadenamiento de los contratos temporales como una medida prioritaria y

necesaria para luchar contra la temporalidad, además del programa de incentivos económicos a la contratación indefinida inicial y los contratos para el fomento del empleo. Entre los efectos positivos conseguidos con el ACME cabe destacar el descenso de la temporalidad del mercado de trabajo, apoyada por un crecimiento mayor de la contratación indefinida a la mostrada por la contratación de duración determinada. UGT confía en seguir impulsando en el futuro la estabilidad en el empleo y la reducción de la tasa de temporalidad a través del Diálogo Social y la negociación colectiva, para lograr una mejora en la productividad, en la competitividad y un crecimiento económico sostenible. Asimismo, UGT considera que ante la actual situación de recesión económica en que se encuentra España es necesario y prioritario tomar medidas, además de las políticas económicas, que fomenten el empleo de calidad, la igualdad, la estabilidad y la seguridad, junto a un cambio en la estructura productiva: para que las políticas activas consigan sus objetivos, donde se encuentran los incentivos económicos a la contratación indefinida inicial, es necesario un cambio del tejido productivo basado en la innovación y en desarrollo tecnológico, es decir, en aquellas actividades de mayor valor añadido pero siempre dentro de un contexto de Diálogo Social. Las medidas que se proponen en los distintos comunicados de prensa, durante el año 2008, de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT que van dirigidas a tratar de mejorar la situación actual del mercado de trabajo son las siguientes:

- Mejorar las medidas de protección frente a la pérdida del empleo, impulsando las políticas activas y la mejora de la cobertura económica de la prestación contributiva y asistencial.
- La modernización del Servicio Público de Empleo para ganar eficacia en la intermediación y recolocación de las personas desempleadas, en especial de los colectivos con mayor dificultad de inserción laboral: un plan de medidas dirigidas a la orientación, formación profesional e inserción laboral de los desempleados.
- Continuar con el impulso de la estabilidad en el empleo y descenso de la temporalidad establecido desde la firma del ACME, dado los buenos resultados obtenidos hasta ahora.

VIII.- RESUMEN Y CONCLUSIONES

En este capítulo final, se presenta un resumen de los principales resultados obtenidos a lo largo del informe así como algunas conclusiones.

1. Resumen

Los dos primeros capítulos constituyen marcos de referencia para el resto del informe. En el **capítulo I** se ha hecho un repaso de la evolución de la normativa relativa a las bonificaciones a la contratación en España, con especial hincapié en las reformas de 1997 y 2006. En el **capítulo II** se ha presentado una serie de reflexiones conceptuales y teóricas sobre la evaluación micro y macroeconómica de las políticas activas del mercado de trabajo y, en particular, de las bonificaciones al empleo.

En el **capítulo III**, se ha realizado la primera de las evaluaciones microeconómicas. Su objetivo ha consistido en analizar si las características y la experiencia laboral de los beneficiarios de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social ha sido en algún sentido diferente a la de otros grupos que pueden considerarse equivalentes, como son los trabajadores que tuvieron un contrato indefinido no subvencionado.

Para llevar a cabo este estudio, se ha contado con los microdatos de contratos correspondientes al periodo comprendido entre junio de 2005 y mayo de 2008, facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Estas fechas se han elegido de tal forma que se tiene tres años completos centrados en el primer año de aplicación de la reforma de junio de 2006. Del mismo modo, se ha podido contar con los ficheros estadísticos de demandantes de empleo correspondientes al mismo periodo y facilitados igualmente por el SPEE.

Se han realizado tres tipos de análisis. En primer lugar, se han estudiado las características básicas de los contratos indefinidos registrados. Los contratos se han desglosado en función de los distintos tipos de bonificaciones y también de que los contratos se hayan acogido o no al despido de 33 días introducido en 1997 e institucionalizado en la ley 12/2001.

En segundo lugar, se han analizado las características de los contratos tanto desde el punto de vista de las relativas a los individuos contratados como desde el punto de vista de las relacionadas con la empresa que los contrata y con los puestos de trabajo. Tras un análisis descriptivo básico, se ha dado un paso más y se ha realizado un análisis econométrico multivariante de la probabilidad de acceder a cada uno de los tipos de contrato y también de la probabilidad de recurrir al menor despido.

Por último, se ha estudiado la evolución de los contratos a lo largo del tiempo, considerando la posible repetición de contratos a la misma persona y también la posible aparición de la persona ocupante de cada contrato en los registros de demandantes de empleo. Así, se ha realizado un análisis longitudinal de seguimiento de las personas, encaminado a determinar si los distintos tipos de contratos tienen una mayor o menor probabilidad de llevar a sus ocupantes a una situación de “estabilidad” contractual, definida como la existencia de un contrato indefinido como observación más reciente del individuo y, en el caso en que esa estabilidad se consiga, si los distintos tipos de contrato inciden en la probabilidad de mantener esa estabilidad o perderla, es decir, de aparecer inscrito como demandante de empleo.

En el **capítulo IV** se ha realizado la segunda de las evaluaciones microeconómicas con el objetivo principal de analizar cuáles son las características y la experiencia laboral de los beneficiarios de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y compararlas con el resto de los grupos que tuvieron un empleo asalariado indefinido en el mismo momento de tiempo.

Los datos utilizados han sido los procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) correspondiente a los años 2004, 2005, 2006 y 2007, que en un momento del análisis se enlazan con los datos de contratos registrados en el SPEE. Tras la presentación de los datos, el análisis posterior consta de dos grandes partes.

En primer lugar, en el apartado 3 se ha analizado la situación de los afiliados a la Seguridad Social con un contrato indefinido a lo largo de diversos momentos del tiempo: el día 15 de junio de cada uno de los años 2004 a 2007 y el día 15 de diciembre del último año.

En segundo lugar, se ha llevado a cabo un análisis centrado en el estudio de la duración real de los episodios de cotización iniciados en el periodo comprendido entre el comienzo del 2004 y el final del 2007. Mientras que en el apartado 4 se han estudiado los episodios iniciados con la información obtenida directamente de la MCVL, en el apartado 5 se ha incorporado además el enlace de la muestra con los datos de contratos, lo que permite completar la información sobre la vida laboral de los individuos.

En el **capítulo V**, se han analizado dos bases de datos específicas, aunque similares, relativas a afiliaciones a la Seguridad Social. Se trata de los listados de afiliaciones a último día de cada semestre de Andalucía y Cataluña, a partir del año 2005. El interés de estos datos, frente a los utilizados anteriormente es que se trata de cortes transversales completos de la situación de los afiliados a la Seguridad Social que, además, permiten realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. La posibilidad de comparar los resultados de dos comunidades autónomas tan dispares en cuanto a la incidencia de la temporalidad, como son Cataluña y Andalucía, también añade un elemento de interés al análisis realizado. Con estos datos se han realizado tres tipos de análisis.

En primer lugar, se ha examinado la evolución de las afiliaciones totales relativas a contratos indefinidos en ambas comunidades.

En segundo lugar, partiendo de las afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos existentes en un momento del tiempo se ha determinado si seis meses más tarde esos contratos se encuentran en situación de alta en la misma cuenta de cotización, en situación de alta en otra cuenta o en situación de baja. Las transiciones de permanencia en el empleo se han cruzado con diversas variables y se ha estimado un modelo econométrico multivariante, para conocer mejor los factores que inciden en la permanencia en el empleo.

En tercer lugar, reconociendo que el análisis anterior no tiene en cuenta la diferente antigüedad de los trabajadores observados, se ha realizado un análisis de los "nuevos indefinidos", que se definen como aquéllos que teniendo un contrato indefinido, no lo tenían en el momento de observación anterior (es decir, seis meses antes). A continuación, se ha realizado un seguimiento de la situación de estos entrantes en un horizonte

de doce meses. De nuevo, como en el caso anterior, se ha realizado un análisis multivariante para tener en cuenta la influencia de otras variables, además del tipo de contrato, en la permanencia en el empleo.

En el **capítulo VI**, se ha llevado a cabo la evaluación macroeconómica del programa de fomento de la contratación indefinida. En este caso, la cuestión principal es conocer si los contratos de fomento del empleo indefinido han tenido algún impacto sobre ciertas variables agregadas del mercado de trabajo español. La característica principal de las evaluaciones macroeconómicas es que realizan una estimación de equilibrio general, por lo que pueden tener en cuenta los efectos de sustitución, peso muerto, etc., que suelen generar los programas individuales y que los estudios microeconómicos no pueden considerar.

Los modelos teóricos sugieren que el impacto neto de los subsidios a la contratación sobre el empleo agregado puede ser nulo o muy pequeño. Los estudios empíricos realizados para otros países de forma individual o para grupos de países corroboran en gran medida este resultado. Lo mismo sucede con los pocos trabajos empíricos referidos al caso español: el impacto agregado de las bonificaciones habría sido nulo o ligeramente positivo, debido al elevado peso muerto de dicho programa, aunque algunos colectivos (en particular, los jóvenes y las mujeres) podrían haberse visto favorecidos, lo que también indica la existencia de efectos sustitución. A la vez, los contratos incentivados pueden haber tenido un impacto positivo sobre las transiciones del paro al empleo y del empleo temporal al empleo permanente, aunque también pueden haber aumentado las transiciones desde la ocupación hacia el paro, anulando en todo o en gran parte el efecto positivo anterior.

Para realizar la evaluación macroeconómica, se ha construido una base de datos (un panel) que contiene información sobre las comunidades autónomas españolas para un periodo de más de veinte años (desde 1987 hasta 2007), aunque el análisis se ha centrado en el periodo posterior a la reforma de 1997 (es decir, 1997-2007). Utilizando esta base de datos de comunidades autónomas, se ha procedido a estimar un modelo empírico en el que la variable dependiente es algún indicador regional del empleo, del paro o de la salida del paro al empleo (según el tipo de especificación del

modelo que se realice) y las variables independientes son un conjunto de variables económicas (referidas a la estructura sectorial del empleo, a la estructura de la población activa por niveles de estudios, por sexo y por edad, así como la tasa de crecimiento de la producción regional y la tasa de vacantes) y de políticas del mercado de trabajo (incluido el número de contratos de fomento del empleo indefinido) que varían en cada comunidad autónoma a lo largo del periodo de estudio.

Finalmente, en el **capítulo VII** se ha realizado una evaluación de tipo institucional. Desde el año 1984, las distintas reformas laborales llevadas a cabo han tenido como objetivo principal paliar la elevada tasa de temporalidad persistente en el mercado de trabajo español de los últimos años. Sin embargo, hasta la firma por parte de los interlocutores sociales y del gobierno del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo de 2006, no se han obtenido los primeros resultados positivos contra la temporalidad. El núcleo central del Acuerdo estaba formado por medidas dirigidas a limitar la contratación temporal y fomentar la contratación indefinida de los colectivos que suelen presentar las más precarias situaciones en el mercado de trabajo, con el objetivo de mejorar e incrementar la estabilidad laboral de los mismos. En este capítulo se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a los agentes sociales implicados en la negociación y firma del acuerdo, con la idea de obtener una información más cualitativa y opinática sobre el origen, los fundamentos y los efectos de la reforma.

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, refiriéndose los cuatro primeros a la evaluación microeconómica.

2.1. El stock de afiliados

El análisis realizado en el capítulo IV ha permitido llegar a los siguientes resultados:

- la distribución de los afiliados en relación con el tipo de contrato que tienen es diferente si se trata de varones o de mujeres. Así, los afiliados con contratos indefinidos ordinarios representan algo más del 54 por ciento en el caso de los varones en 2007 y 10 puntos porcentuales menos entre las mujeres. En cambio, los afiliados con un contrato inicial bonificado representan más del 13 por ciento entre las mujeres, mientras que no llegan al 8 por ciento entre los varones. En relación con los contratos por conversión de un temporal, la proporción llega a ser del 18,7 por ciento entre los varones y del 11 por ciento entre las mujeres. Los contratos iniciales bonificados están principalmente relacionados con las mujeres, los jóvenes y las personas mayores de 45 años, tal y como era de esperar, mientras que las conversiones, ya sean bonificadas o no, se distribuyen de manera más igualitaria entre ambos sexos. Por otra parte, las conversiones bonificadas, tras la reforma de 2006, dejan paso a las conversiones no bonificadas, apreciándose también un ligero aumento de los contratos iniciales bonificados a lo largo de 2007.
- en aquellas comunidades autónomas, ramas de actividad y grupos de cotización en los que la tasa de temporalidad es más elevada, el porcentaje de los contratos por conversión de un temporal es mayor. En las empresas que son sociedades limitadas o personas físicas, el peso de los contratos iniciales bonificados es mayor, así como también las conversiones. Lo mismo ocurre en las empresas de menor tamaño, con menos de 50 trabajadores. La antigüedad de la empresa, la antigüedad del contrato y la antigüedad del individuo en el sistema de Seguridad

Social favorece la contratación ordinaria, de tal modo que cuanto más reciente es la fecha de creación de la empresa, de la firma del contrato o de la entrada en el sistema de la Seguridad Social, mayor es el peso de los contratos bonificados.

El análisis realizado en el capítulo V también permite llegar a algunos resultados sobre esta cuestión:

➤ el incremento que experimentan las afiliaciones con contrato ordinario en Andalucía, donde aumentan un 24% entre junio de 2005 y diciembre de 2007, es muy notable, mientras que en Cataluña el aumento es del 12%. Este dato, aunque elemental, sugiere, sin embargo, que la reforma de 2006 ha afectado de forma claramente diferencial a dos territorios en los que la temporalidad (y, por consiguiente, su imagen reflejada, la contratación indefinida) tiene un arraigo muy diferente: como se sabe, la tasa de temporalidad en Andalucía duplica a la existente en Cataluña y los intentos de explicar esa diferencia por factores estructurales de la producción sólo consiguen reducir en un pequeño margen esa diferencia, quedando un residuo no explicado mayoritario.

2.2. El flujo de entrada en el empleo (contratos)

El análisis de los contratos realizado en el capítulo III ha permitido llegar a los siguientes resultados:

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

➤ no obstante, ese "peso muerto" identificado a posteriori de la reforma debe sopesarse con el fuerte aumento del número de contratos registrado tras la reforma. Puede que una parte de dicho aumento fuera

provocado por el impulso final de la expansión económica, pero su prolongación en 2008 parece indicar que hubo algún cambio más profundo en el comportamiento de las empresas hacia la contratación indefinida ordinaria.

➤ en cuanto al peso de los contratos acogidos al despido de 33 días, que representaron el 16% de todos los contratos indefinidos en el año anterior a la reforma, su peso pasó al 44% en el periodo inmediatamente posterior y al 36% en el periodo más reciente, lo que está relacionado con la posibilidad de que las conversiones se acogieran a ese tipo de contrato.

➤ el análisis de la secuencia temporal de las pautas de contratación indica que el plan extraordinario de conversiones elevó, como era de esperar, la probabilidad de ser contratado con una conversión especialmente en el último trimestre de 2006, produciéndose a continuación una clara disminución de dicha probabilidad; sin embargo, más interesante es el hecho de que a partir del tercer trimestre de 2007, la probabilidad de ser contratado con un contrato bonificado también disminuyó con respecto a los contratos ordinarios

➤ en cuanto a otras variables explicativas se aprecia 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; las mujeres muestran una probabilidad relativa claramente superior de tener un contrato bonificado o una conversión que un contrato 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; por ramas de actividad y ocupaciones, se confirma la idea de que los contratos ordinarios tienden a usarse con mayor probabilidad en el caso de puestos de trabajo más cualificados.

➤ en cuanto a la probabilidad de acogerse al menor despido, se encuentra que los trabajadores más cualificados, definidos por su nivel de estudios, su rama de actividad o su ocupación, tienden a ser contratados en menor medida con esta modalidad.

Por otra parte, el análisis de los episodios de cotización iniciados en el periodo 2004-2007 realizado en el capítulo IV ha permitido llegar a los siguientes resultados:

- más de la mitad de los episodios iniciados corresponden a contratos indefinidos ordinarios, aunque la proporción de contratos bonificados ha aumentado entre 2004 y 2007. Los resultados obtenidos en relación con la distribución porcentual de los episodios observados en relación con los diferentes tipos de contratos coinciden en gran medida con el estudio de afiliados mencionado en el epígrafe anterior, así como con los de contratos mencionados anteriormente en este mismo epígrafe
- en cuanto a su distribución por sexo, parece ser que se ha producido un desplazamiento de la contratación inicial bonificada desde el colectivo de mujeres al de jóvenes. Aunque la población extranjera porcentualmente es inferior a la española, se observa que el peso de los contratos iniciales bonificados ha aumentado entre los extranjeros. De nuevo aparece que en las comunidades autónomas en las que la tasa de temporalidad es más baja la proporción de contratos indefinidos ordinarios es mayor, mientras que comparativamente en las zonas con mayor índice de temporalidad aumenta el peso de los contratos iniciales bonificados.
- en general, no se observan diferencias en la distribución sectorial de los contratos iniciales bonificados, aunque en algunos sectores, como administración pública y educación, el peso de la contratación ordinaria es mayor, mientras que en el comercio y en la hostelería la proporción de contratos iniciales bonificados es superior a la media. Cuando se analiza el grupo de cotización se observa que los contratos ordinarios están directamente relacionados con los grupos de mayor nivel de cualificación, mientras que los contratos bonificados tienen mayor incidencia en los grupos de menor cualificación. En las empresas cuya titularidad está en manos de una persona física o se trata de sociedades limitadas y similares, el peso de la contratación inicial bonificada es mayor, mientras que en las empresas relacionadas con la administración pública y las sociedades anónimas los contratos ordinarios tienen un mayor peso.

2.3. Análisis longitudinal

En tercer lugar, los análisis longitudinales de seguimiento de las personas contratadas realizados en el capítulo III han permitido llegar a los siguientes resultados:

- las conversiones, tanto bonificadas como no bonificadas, son las que mayor probabilidad tienen de acceder a la situación que se ha definido como de “estabilidad”. Este resultado es igualmente válido cuando se considera todo el periodo de observación (hasta mayo de 2008) y cuando se considera únicamente el periodo anterior a 2007, de tal manera que la reforma de 2006 parece que no afectó de forma significativa al resultado de estabilidad de los distintos tipos de contrato. Los contratos bonificados de mujeres y los de varones jóvenes parecen ser los más inestables, mientras que las conversiones bonificadas son más estables que las no bonificadas, situándose los contratos ordinarios en una posición intermedia. Por otra parte, los contratos acogidos al menor despido son, como cabía esperar, más inestables que los que se realizan con un despido más alto. Este resultado se mantiene cuando se consideran solamente los datos anteriores a 2007.
- los resultados son similares cuando se considera la probabilidad de perder el empleo. Del mismo modo que los contratos bonificados eran los que menor probabilidad tenían de acceder a lo que se ha denominado la “estabilidad”, son esos mismos contratos los que tienen la mayor probabilidad de perderla. Por otra parte, son las conversiones bonificadas las que menor probabilidad de baja registras y los contratos ordinarios se encuentran en una posición intermedia. Por último, los contratos acogidos al menor despido tienen una probabilidad algo mayor de perder la situación de estabilidad, pero la diferencia es pequeña (aunque estadísticamente significativa).

Por su parte, el seguimiento a lo largo del tiempo de los afiliados realizado en el capítulo V ha llegado a los siguientes resultados:

- cuando se controla la permanencia por variables personales y del puesto de trabajo, el tipo de contrato que presenta mayor probabilidad de permanecer en el mismo empleo seis meses después es el indefinido

ordinario a tiempo completo, tanto en Cataluña como en Andalucía. Esto es lógico puesto que se están considerando todos los contratos vigentes en un momento determinado con independencia del tiempo que lleven vivos y los ordinarios son, por término medio, más antiguos que el resto. Si se excluyen los contratos ordinarios a tiempo completo, los que tienen más probabilidad de seguir vivos seis meses más tarde de la observación son, una vez más, las conversiones bonificadas a tiempo completo. En todas las demás modalidades de contratos indefinidos la probabilidad de permanencia es menor. Estos resultados son iguales en Cataluña y Andalucía.

➤ el resultado que se encuentra en el caso de los nuevos indefinidos es que las conversiones bonificadas son ahora las que mayor probabilidad de permanencia presentan. Los contratos que presentan menor probabilidad de permanencia son los iniciales bonificados. Los resultados son los mismos en Cataluña y Andalucía.

2.4. La duración de los episodios de empleo

Finalmente, el cuarto aspecto microeconómico, relativo a los modelos de duración de los episodios de empleo indefinido estimados en el capítulo IV han permitido llegar a los resultados siguientes:

➤ los análisis multivariantes de la probabilidad de que los contratos indefinidos iniciados entre 2004 y 2007 permanezcan en vigor al finalizar el año de inicio o al final del periodo de observación y de la duración de los episodios iniciados en dicho periodo permiten concluir que los contratos iniciales bonificados resultan ser los más inestables, mientras que las conversiones, sobre todo las bonificadas, son las más estables.

➤ el enlace de los datos de la MCVL con los datos de contratos y la estimación de un modelo de duración de los contratos indefinidos iniciados entre junio de 2005 y diciembre de 2007 aporta unos resultados similares a los anteriores. Además, permite analizar el efecto del uso del menor coste de despido en la duración: los resultados no son nítidos pues indican que éste se encuentra asociado con una menor estabilidad en el caso de algunos contratos pero con una mayor estabilidad en el caso de otros.

2.5. Aspectos macroeconómicos

El estudio realizado en el capítulo VI confirma los resultados parciales obtenidos en trabajos anteriores: los contratos de fomento del empleo indefinido no contribuyeron a aumentar el empleo o a reducir el paro en el periodo 1997-2007, aunque pudieron tener un impacto positivo pero pequeño sobre las transiciones desde el paro hacia la ocupación. Los análisis referidos a colectivos específicos (distinguiendo por sexo y por grupos de edad) corroboran este resultado agregado: si cabe, tan sólo los mayores de 45 vieron mejorar de forma muy marginal su nivel de empleo.

2.6. Aspectos institucionales

De los resultados de las entrevistas presentados en el capítulo VII, se puede destacar que todos ellos consideran que los resultados de la reforma han sido favorables, ya que las medidas tomadas han tenido un efecto positivo en la estabilidad del empleo, disminuyendo la tasa de temporalidad de los colectivos más afectados por la precariedad laboral, aunque los principales logros se han concentrado en el sector privado. Así mismo, coinciden en pensar que el uso del contrato ordinario se mantiene debido a su mayor prestigio que suele estar ligado a la contratación de mano de obra cualificada que el empresario desea retener.

Sin embargo, ante los actuales niveles de destrucción de empleo se corre el riesgo de que se haga insostenible el mantenimiento del programa de incentivos económicos a la contratación indefinida. Las bonificaciones en su totalidad se financian con las cotizaciones por desempleo y, dado que en la actualidad se está produciendo un aumento del número de perceptores de prestaciones, parece obvio pensar que compatibilizar la financiación de las bonificaciones y de las prestaciones se puede volver una tarea muy difícil. Desde el sindicato CC.OO. se opina que sería preferible sacrificar las bonificaciones, antes que las prestaciones, si el Estado no es capaz de financiarlas por otra vía. Sin embargo, la postura del Gobierno es que las bonificaciones no pueden desaparecer si no hay otras medidas que racionalicen la estructura de costes y que hagan converger los costes de los contratos temporales con los indefinidos. En esta línea, se propone la posibilidad de establecer un tipo de cotización por desempleo que dependa

del modelo contractual, de tal manera que se hagan relativamente más baratos los contratos indefinidos y más caros los contratos temporales. No obstante, desde el sector empresarial se considera que, a pesar del éxito de la reforma en términos de la temporalidad, no se ha logrado cambiar la percepción de que la contratación indefinida es muy rígida, por lo que las bonificaciones no deben desaparecer, ya que se perdería la ventaja de contratar determinados grupos de trabajadores mediante contratos indefinidos. Si fuese necesario, las bonificaciones habrían de financiarse con impuestos.

2.7. Reflexiones finales

Para concluir, cabe decir que, en conjunto, los resultados obtenidos a lo largo del informe y resumidos y los epígrafes anteriores sugieren tres grandes conclusiones finales.

En primer lugar, las diversas reformas, y en particular la más reciente, no han alterado la pauta principal de estabilidad contractual. Las conversiones siguen siendo los contratos que resultan más estables desde el punto de vista laboral y los contratos iniciales bonificados no parecen conseguir romper el estigma de contratos inestables ni se acercan a la permanencia que adquieren los contratos ordinarios. Este resultado resulta algo paradójico si se tiene en cuenta que las conversiones suelen ser consideradas como un tipo de contrato que fomenta el uso de contratos temporales. Dado el volumen de contratación temporal existente en comparación con el volumen de conversiones, resulta difícil aceptar ese tipo de argumento y la mayor estabilidad de las conversiones indica que en esos casos los contratos temporales desempeñan un valioso papel de periodo de prueba prolongado, por lo que parece recomendable seguir fomentando esas conversiones.

En segundo lugar, y sin embargo, sí parece que en los últimos años, las empresas usan en mayor medida los contratos ordinarios, incluso aunque comporten el coste de despido más alto. Aunque es difícil establecer la conexión entre este resultado y la reforma laboral más reciente, el mayor aumento del contrato ordinario se observó cuando concluyó el plan extraordinario de conversiones a finales de 2006. Aunque los agentes

sociales atribuyen ese incremento a la mayor reputación, o "calidad", del contrato ordinario y a su uso principalmente en las contrataciones de trabajadores más cualificados, lo cierto es que su extensión ha trascendido ese uso tradicional más frecuente y todavía observado entre los trabajadores más cualificados. Podría alegarse que la reforma de los salarios de tramitación del año 2002, cuya consecuencia fue la práctica liberalización de los despidos, subyace a este incremento, pero cabe preguntarse, en ese caso, por qué se produce el aumento tras la reforma de 2006 y no antes. Podría haberse dado el caso de que la reforma del 2006, con su fomento del uso del contrato indefinido, bonificado inicial o como consecuencia de una conversión, permitió que la del 2002 acabara calando entre los empresarios, reduciendo así el miedo tradicional al contrato indefinido por sus ataduras cuasi-vitalicias.

Por último, desde una perspectiva macroeconómica, los contratos incentivados no han logrado contribuir a la creación de empleo o a la reducción del paro, generando aparentemente considerables efectos de peso muerto y sustitución. Este resultado no debe sorprender demasiado, dado que el objetivo de las políticas de bonificación no era tanto la creación de empleo como la reducción de la temporalidad. Sin embargo, no debe menoscabarse su importancia, especialmente en una época como la existente en los años 2008 y 2009, en los que la creación de empleo vuelve a ser el problema primordial de la economía española e, inevitablemente, la cuestión de la calidad y la temporalidad es probable que pasen a un segundo plano. Sugiere que quizá haya llegado el momento de dejar de subvencionar las contrataciones siempre que los fondos que se liberen puedan dedicarse a otras medidas que puedan tener un mayor impacto directo en el nivel de empleo o en la propia protección social de los trabajadores que se encuentran en situación de necesidad como consecuencia del desempleo.

REFERENCIAS

- Argimón, I. y González, C.I. (2006), "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Boletín Económico del Banco de España*, mayo, págs. 40-53.
- Auer, P., Efendioglu, U. y Leschke, J. (2005), *Active labour market policies around the world. Coping with the consequences of globalisation*, International Labour Office, Geneva.
- Bellman, L. y Jackman, R. (1996), "The impact of labour market policy on wages, employment and labour market mismatch", 725-746, capítulo 24, en G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schöman (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Boone, J. y van Ours, J. (2004), "Effective active labour market policies", Discussion Paper Series CEPR, nº 4707.
- Cahuc, P. y Zylberberg, A. (2004), *Labour Economics*, MIT Press.
- Calmfors, L. (1994), "Active Labour Market Policy and Unemployment: A Framework for the Analysis of Crucial Design Features", *OECD Economic Studies*, 22, 7-47.
- Calmfors, L. y Skedinger, P. (1995), "Does active labour-market policy increase employment? Theoretical considerations and some empirical evidence from Sweden", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 11 nº 1, 91-109.
- Cebrián, I., Hernanz, V. y Toharia, L. (2009), *La temporalidad en Andalucía: nuevos datos y análisis*, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía.
- CES (2005), *Desequilibrios ocupacionales y políticas activas de empleo*, Colección Informes, Nº 1/2005, Consejo Económico Social, Madrid.
- Clemente, J. (dir.) (2007), *Estudio cuantitativo del impacto de las bonificaciones sobre el empleo*, Proyecto financiado por FIPROS, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Comisión Europea (2006), *Employment in Europe 2006*, Luxemburgo.

- Cueto, B. y Mato, F.J. (2008), "Efectos de las políticas de formación a desempleados", *Revista de Economía Aplicada*, 16(46), 61-84.
- Doménech, R., Fernández, M. y Taguas, D. (1997), "La fiscalidad sobre el trabajo y el desempleo en la OCDE", Documento de Trabajo D-97002, Dirección General de Análisis y Programación Presupuestaria, Ministerio de Economía y Hacienda.
- Durán, A. y Marcos, C. (2006), "Una Muestra Continua de Vidas Laborales", en C.Marcos Dir.), *El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, págs, 241-252
- García Pérez, J.I y Rebollo, Y.F. (2006), "The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: Do unit labor costs differentials offer an explanation?" *Moneda y Crédito*, 223, págs. 85-125.
- García-Pérez, J.I. y Rebollo, Y. (2009), "The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?", *Investigaciones económicas* (de próxima publicación).
- García-Serrano, C. (2000), "Los resultados de las políticas activas de mercado de trabajo en España. Evidencia empírica disponible", 175-198, en MTAS (2000), *La evaluación de las políticas de ocupación*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo nº 11, Madrid.
- Hernanz, V. (2003), *El trabajo temporal y la segmentación: Un estudio de las transiciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Jackman, R. (1994), "What Can Active Labour Market Policy Do?", *Swedish Economic Policy Review*, 1, 221-257.
- 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.
- Kluve, J. y Schmidt, C.C. (2002), "Can training and employment subsidies combat European Unemployment?", *Economic Policy*, 411-448.

- Kluve, J., Fertig, M., Jacobi, L., Nima, L. y Schaffner, S. (2005), *Study on the effectiveness of ALMPs*, RWI Essen, Research Project for the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Layard, S.; Nickell, S.; y Jackman, R. (1991), *Unemployment*, Oxford, University Press (versión en castellano del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1994).
- Malo, M.A., García-Serrano, C., Davia, M.A. y Hernanz, V. (1999), "Políticas activas de mercado de trabajo y desempleo: un enfoque agregado", 423-446, en J.M. Maravall (ed.), *Políticas de bienestar y desempleo*, Fundación Argentaria-Visor Distribuciones, Colección Igualdad, vol. 14, Madrid.
- Malo, M.A., Mato, F.J., Cueto, B., García, C., Muñoz, F. (2005), *La dimensión regional de la temporalidad*, Informe "La temporalidad en Asturias".
- Martin, J. y Grubb, D. (2001), "What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies", *Swedish Economic Policy Review*, 8, 9-56.
- Mato, F.J., Cueto, B. y Dávila, M. (2004), "Evaluación de políticas de mercado de trabajo: un análisis aplicado de las subvenciones al autoempleo", *Información Comercial Española*, 813, 247-258.
- Meager, N. (1998), "Evaluating active labour market measures for the long-term unemployed", *inforMISEP*, nº 62, 34-43.
- Motellón, E. (2008), "Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España", *Investigaciones Regionales*, nº 12, primavera.
- MTAS (2000), *La evaluación de las políticas de ocupación*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo nº 11, Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006), *La Muestra Continua de Vidas Laborales*, Madrid.
- OCDE (1993), *Perspectivas del empleo 1993*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Informes OCDE, Madrid.

- OCDE (1994), *The OECD Jobs Study*, París.
- OCDE (1996), *Perspectivas del empleo 1996*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Informes OCDE, Madrid.
- OCDE (2004), *Perspectivas del empleo 2004*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Informes OCDE, Madrid.
- Robinson, P. (2000), "Active labour-market policies: a case of evidence-based policy-making?", *Oxford Review of Economic Policy*, 16 (1), 13-26.
- Sáez, F. (1997), "Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa", *Papeles de Economía Española*, 72, 309-325.
- Sáez, F. (2000), "Políticas de empleo y su evaluación en España", 153-173, en MTAS (2000), *La evaluación de las políticas de ocupación*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo nº 11, Madrid.
- Sáez, F. (2002), *Assessment of the European Employment Strategy. Final Report, Spain*, Comisión Europea, Luxemburgo.
- Sáez, F. (dir.) (2004), *Evaluación de las Estrategia Europea de Empleo de las Comunidades Autónomas*, Universidad Autónoma de Madrid.
- Toharia, L. (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Van Ours, J. (2004), "The locking-in effect of subsidized jobs", *Journal of Comparative Economics*, 32, 37-55.
- Zabalza, A. (1988), "Efectos económicos de las cotizaciones a la Seguridad Social", 45-75, en FEDEA, *La fiscalidad en la empresa*, Colección Debates, nº 2.