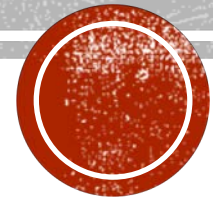


EL FUTURO DEL EMPLEO: LA NECESARIA REFORMA DE NUESTRAS INSTITUCIONES LABORALES COMO PALANCA DE CAMBIO

J. Ignacio García Pérez

Universidad Pablo de Olavide, Universidad Internacional de Andalucía & FEDEA



3^{as} Jornadas sobre el
Postgrado en Iberoamérica:
“El futuro del empleo”



22 AL 25 DE ENERO DE 2019
SEVILLA, ESPAÑA

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

aup Asociación
Universitaria
Iberoamericana
de Postgrado

LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: ¿UN PROBLEMA SIN SOLUCIÓN?

- El mercado de trabajo español es un ejemplo de libro de lo que se conoce como un *mercado de trabajo dual*.
 - A pesar de las muchas reformas adoptadas, los nuevos empleos creados son aún más precarios que antes de la crisis.
- El hecho más sorprendente es el aumento paralelo del porcentaje de *contratos de muy corta duración* a la vez que aumenta el reemplazo continuado en la misma empresa (*recalls*).
- Las necesarias reformas futuras deben atacar la *raíz* del problema:
 - Excesivo número de contratos con niveles diferentes de protección.
 - Ventajas fiscales para el (falso) auto-empleo y para ciertos tipos de contrato.
 - Incentivos perversos para el uso abusivo de la contratación temporal, sin que se realicen ganancias de empleo neto.



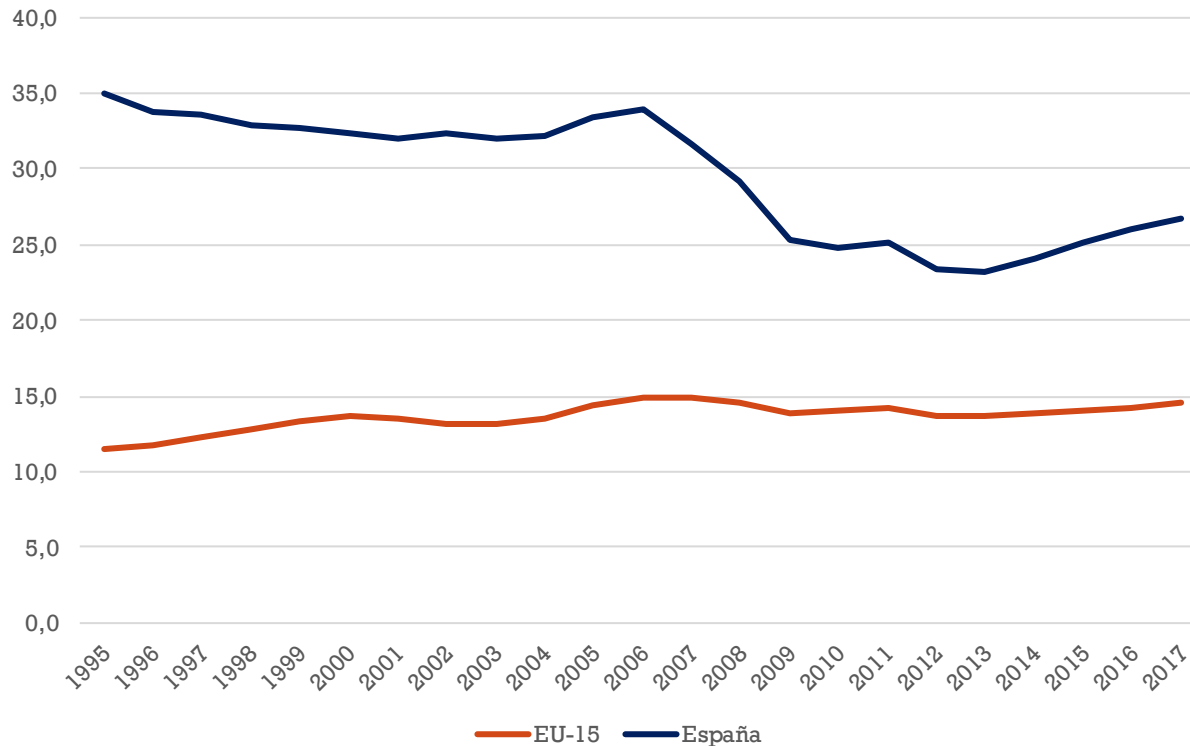
ESQUEMA DE LA PRESENTACIÓN

- Datos básicos del Mercado de Trabajo Español
- El boom de los contratos de muy corta duración
 - Nuevos indicadores
 - Transición del empleo temporal al empleo indefinido
- Cambios institucionales necesarios:
 - Principal mensaje: El empleo regular bajo contratación indefinida debería ser la regla y no la excepción.



LA ANOMALIA ESPAÑOLA: UNA TASA DE TEMPORALIDAD EXCESIVAMENTE ELEVADA

Tasa de Temporalidad



- Justo antes de la Gran Recesión, un tercio del empleo en España era temporal.
- La estructura dual del Mercado de Trabajo español tiene su origen en la liberalización de la contratación temporal en 1984.
- Desde entonces se han aprobado más de 10 reformas laborales, con escasos resultados en términos de resolución de este grave problema.
- Solo la crisis “consiguió” reducir en 10 puntos esta tasa...
- ... aunque la recuperación actual está haciendo crecer esta tasa.



INCIDENCIA DESIGUAL POR EDAD, GÉNERO Y NIVEL EDUCATIVO

| | 2008 | | 2016 | |
|--------------------------|--------|------|--------|------|
| | España | UE15 | España | UE15 |
| Hombres | 27,5 | 13,5 | 25,8 | 19,1 |
| Mujeres | 31,5 | 15,6 | 26,5 | 21,8 |
| 15-24 | 59,2 | 41,4 | 72,9 | 53,8 |
| 25-49 | 28,7 | 12,4 | 27,4 | 16,4 |
| 50-64 | 14,1 | 6,3 | 13,7 | 7,8 |
| Estud. Oblig. | 33,3 | 20,6 | 32,0 | 29,8 |
| Estud. Medios | 30,1 | 12,4 | 26,3 | 20,0 |
| Estud. Super. | 23,8 | 12,4 | 21,6 | 15,2 |
| PRINCIPAL MOTIVO: | | | | |
| Involuntario | 87,2 | 57,5 | 91,4 | 48,2 |
| Voluntario | 6,8 | 12,7 | 2,7 | 15,2 |
| Formación | 4,4 | 20,7 | 5,1 | 4,0 |
| Periodo prueba | 1,6 | 9,1 | 0,7 | 32,6 |

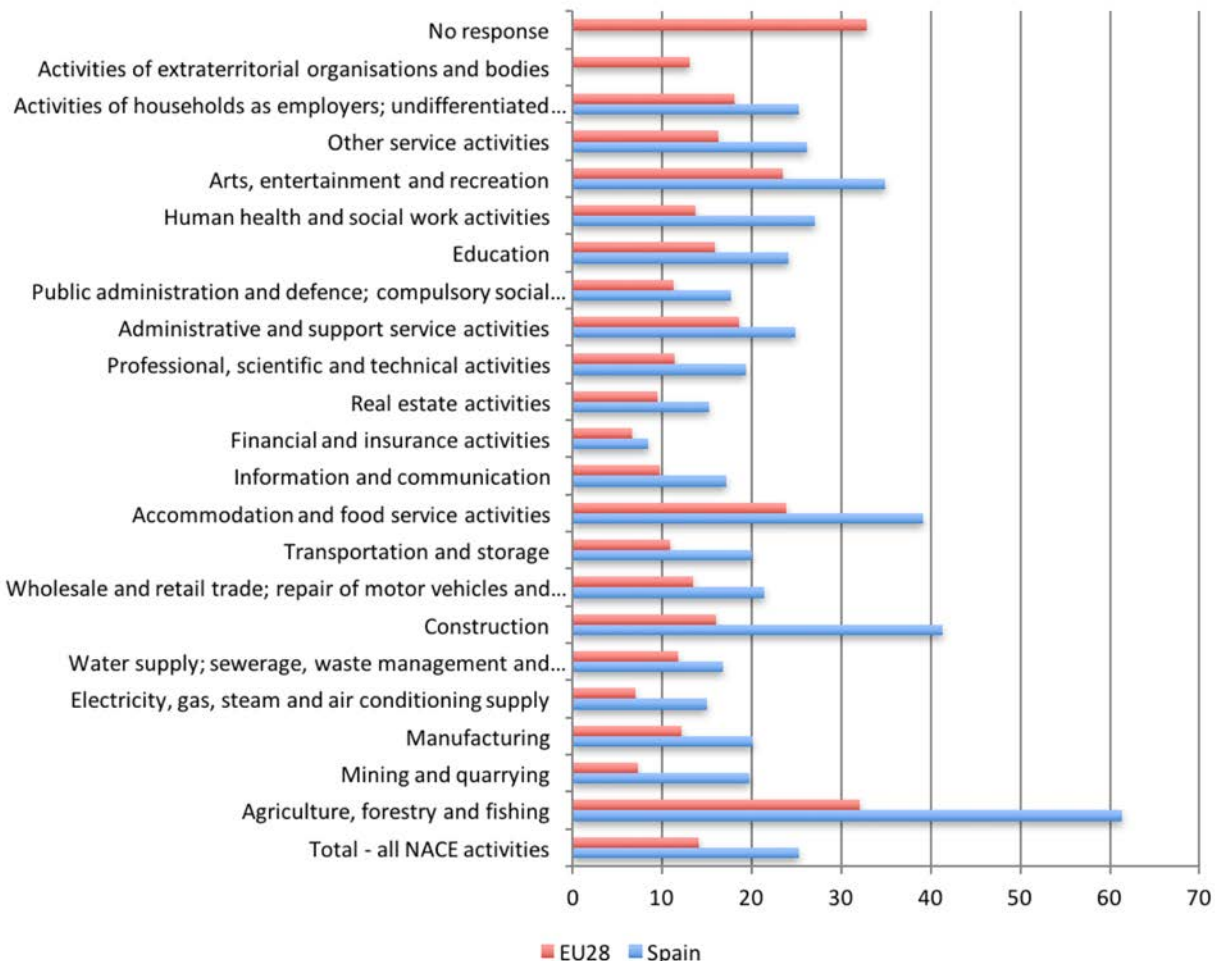
Fuente: Eurostat

- Antes de la crisis, España duplicaba las cifras de la UE-15 para todos los grupos.
- Hoy, las diferencias son menores debido al impacto desigual de la crisis.
- La única excepción son los jóvenes.
- Más del 90% de todos los trabajadores temporales lo son de manera involuntaria y solo un 4% alegan motivo de formación.



¡¡Y NO, NO ES LA ESTRUCTURA NI EL MODELO PRODUCTIVO!!

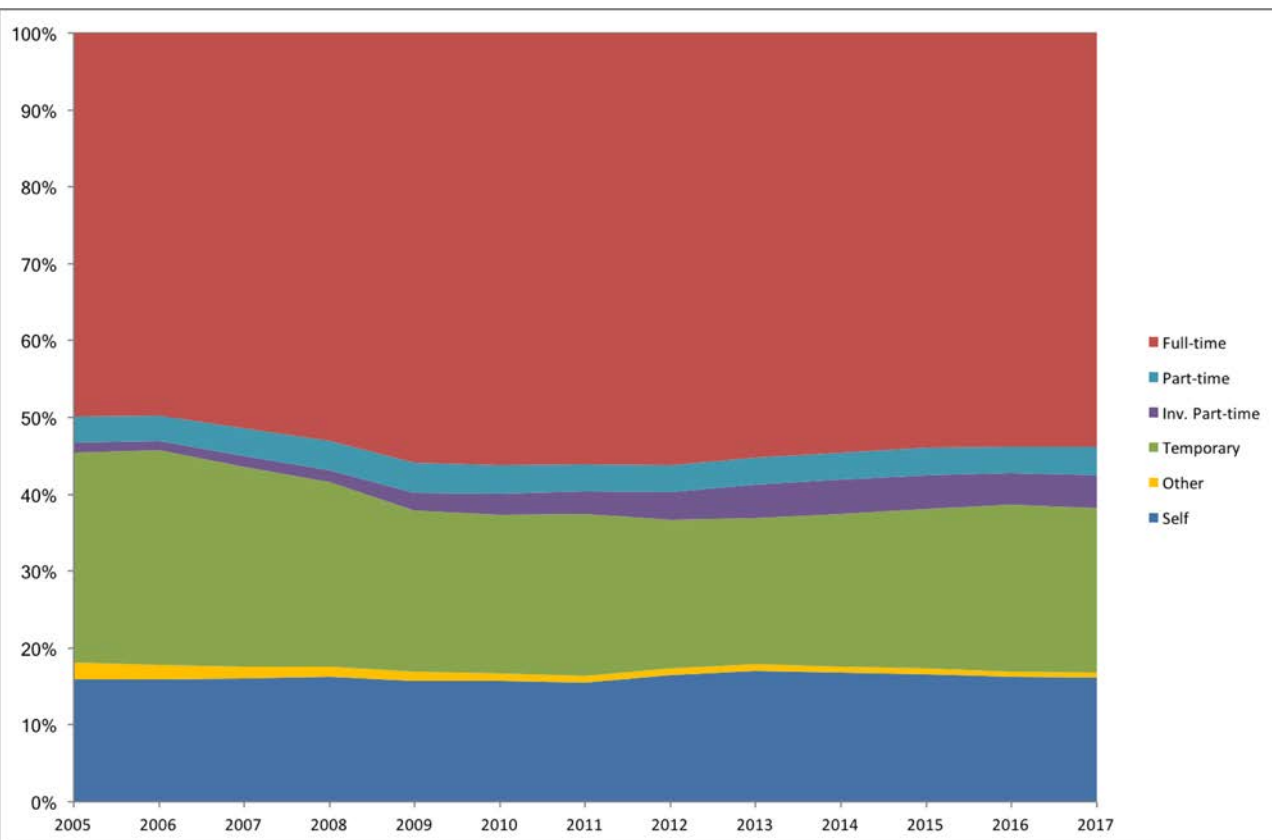
Share of temporary contracts by industry, Spain vs. EU28



- Antes de la crisis, la tasa de temporalidad era en media 17 pp superior a la media Europea.
- Un simple ejercicio shift-share muestra que solo el 2.7% puede ser atribuido a la prevalencia de actividades estacionales.
- Por tanto, el problema NO ES el tamaño de sectores como hostelería o construcción...
- ... sino el comparativamente alto peso de los trabajadores temporales DENTRO de estos y otros sectores.



DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA 2005-2017



Fuente: European Labour Force Survey

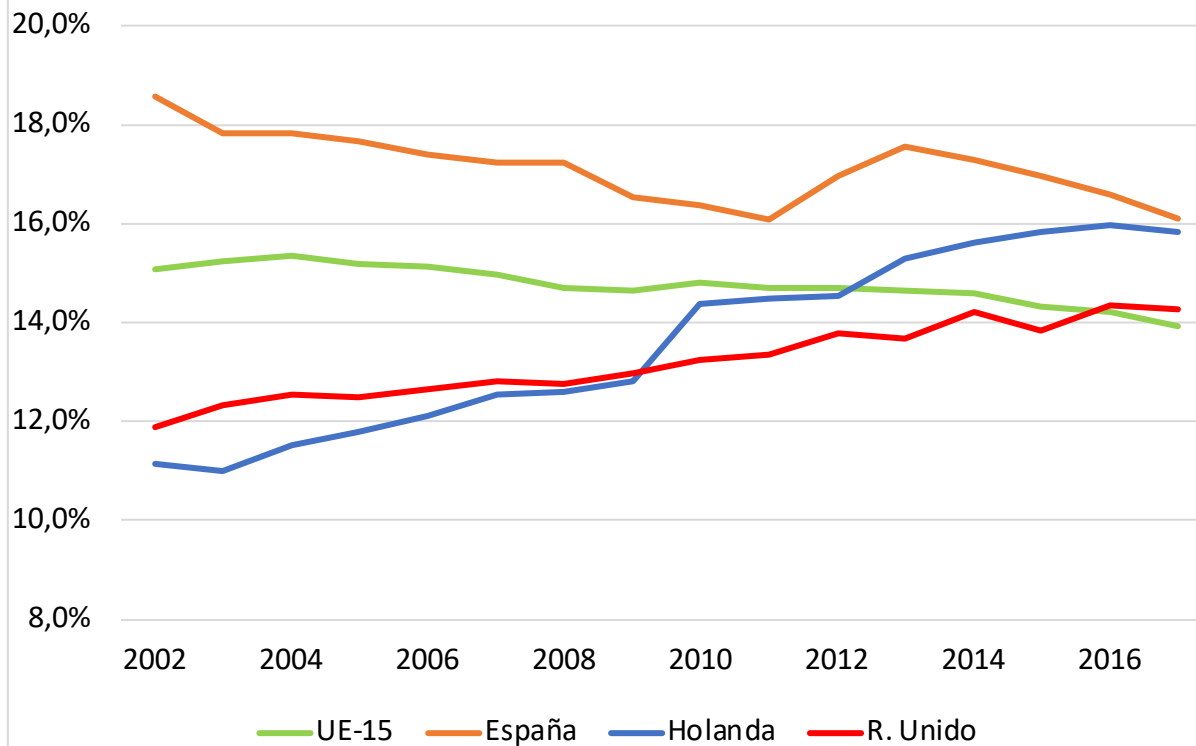
EMPLEO NO ESTANDAR EN ESPAÑA

- El empleo regular a tiempo completo en España supone menos del 55% del total.
- El empleo temporal es, de lejos, la forma más usual de empleo no estándar.
- El % de empleo a tiempo parcial no voluntario es bajo pero está creciendo.
- No hay una tendencia clara para el auto-empleo pero hay sospechas de esconder mucho falso autónomo.



EMPLEO NO ESTANDAR EN ESPAÑA

Empleo Autónomo como porcentaje del empleo total



Fuente: European Labour Force Survey

- El empleo regular a tiempo completo en España supone menos del 55% del total.
- El empleo temporal es, de lejos, la forma más usual de empleo no estándar.
- El % de empleo a tiempo parcial no voluntario es bajo pero está creciendo.
- No hay una tendencia clara para el auto-empleo pero hay sospechas de esconder mucho falso autónomo.



IMPLICACIONES ECONÓMICAS

El uso excesivo de la contratación temporal supone un coste enorme para la Economía:

Implicaciones macroeconómicas

- Excesiva volatilidad
- Mal comportamiento de la productividad
- Baja movilidad geográfica
- Baja natalidad

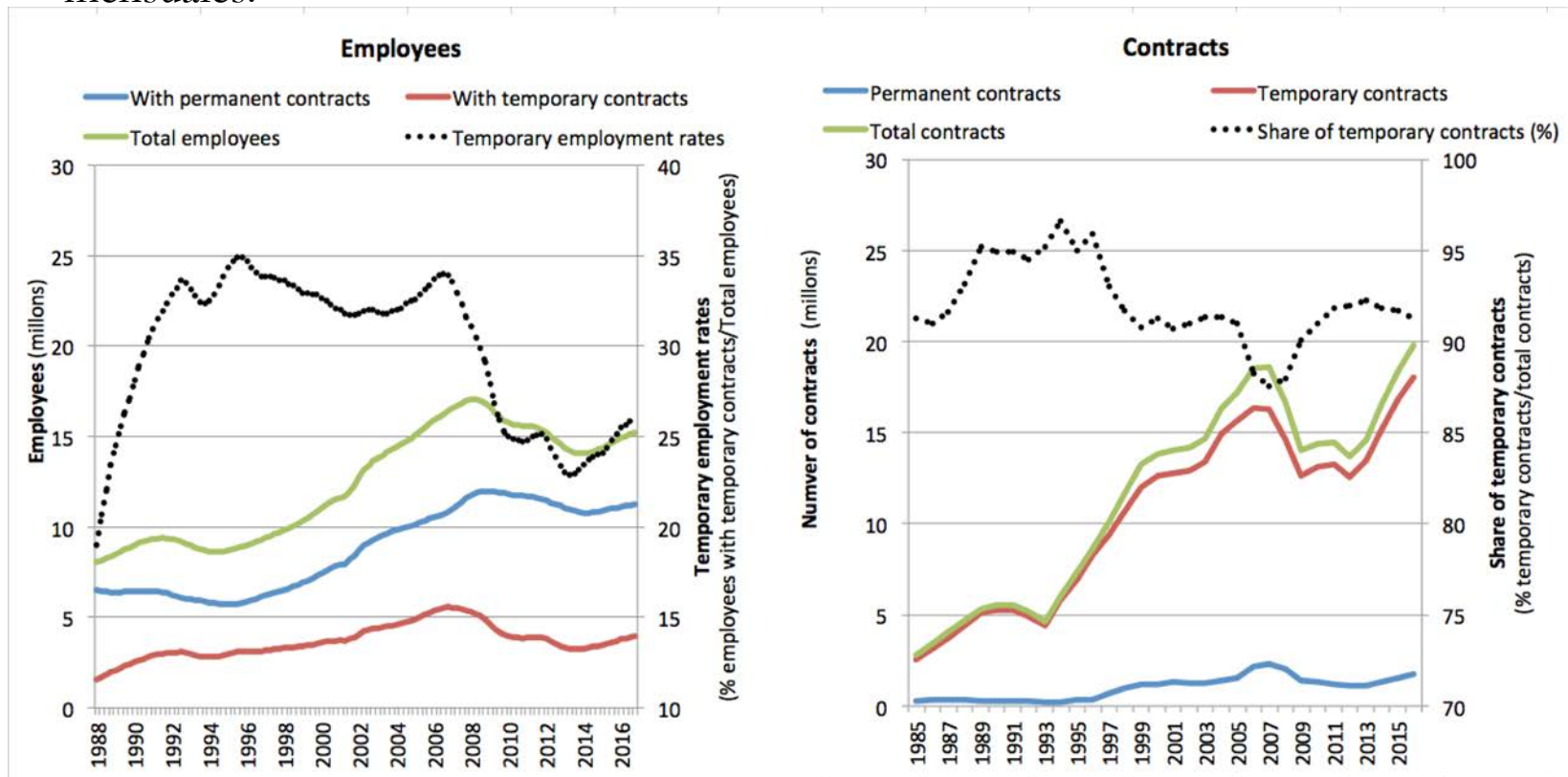
Implicaciones individuales

- Discriminación salarial
- Bajo acceso a formación en la empresa, prestaciones por desempleo y mercados financieros.
- Emancipación tardía



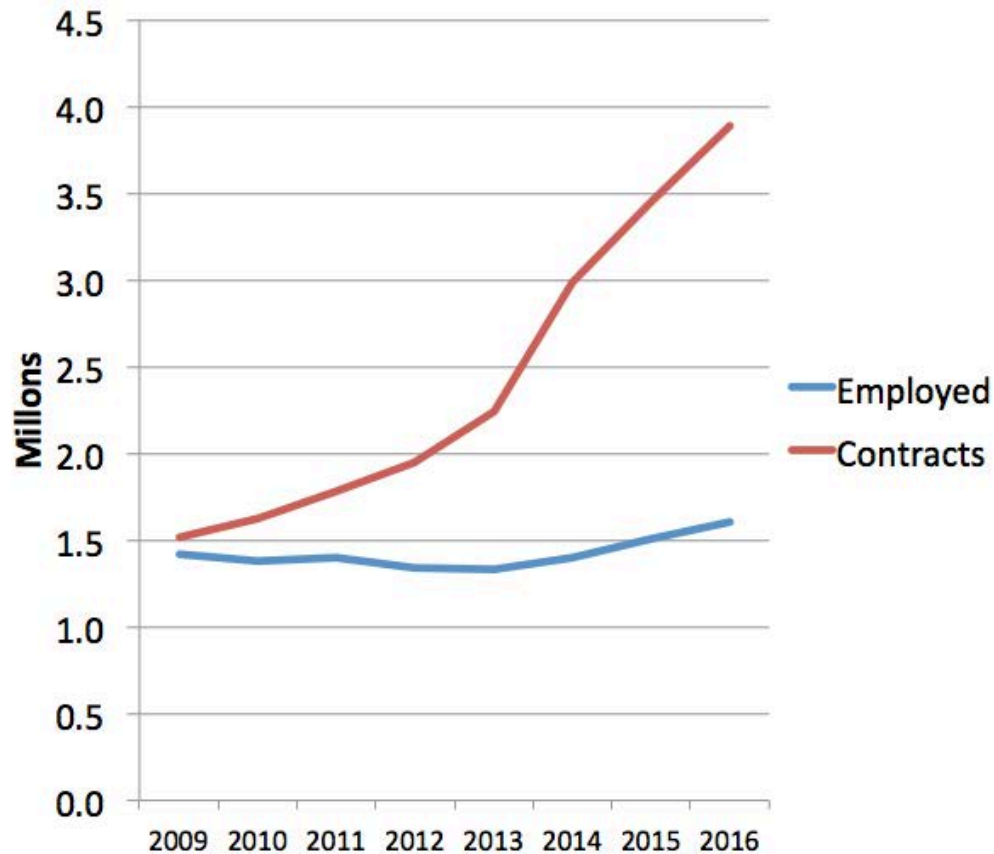
UNA PARADOJA APARENTE: MENOS EMPLEO – MÁS CONTRATOS

El empleo total y el % de empleados temporales están por debajo de los niveles pre-crisis, mientras que el flujo de nuevos contratos continua alcanzando records mensuales:



EL EJEMPLO PARADIGMÁTICO DE HOSTELERÍA

Volumen de empleo y de nuevos contratos en el sector de la Hostelería

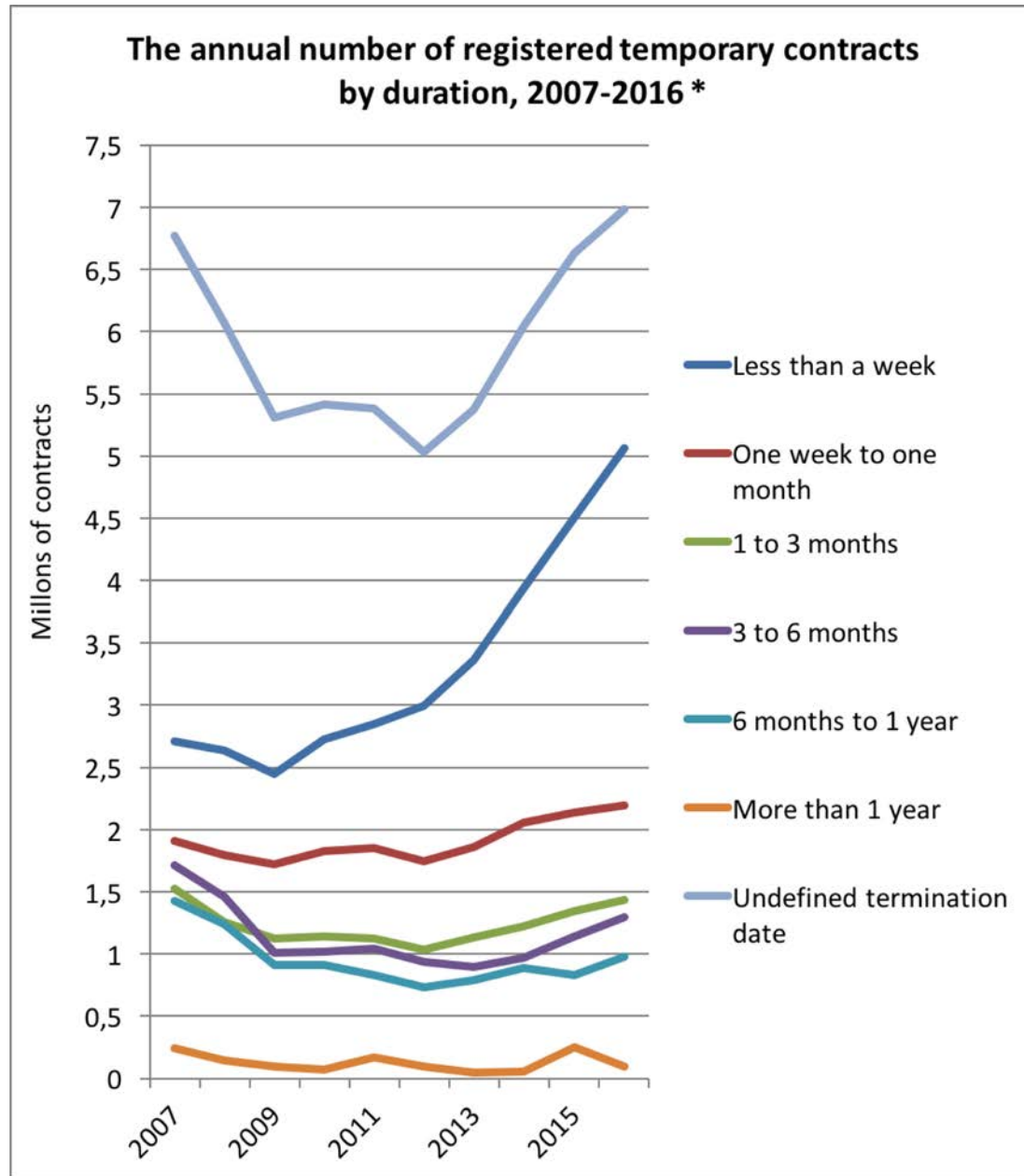


Sources: employed (EPA, yearly averages), contracts (SEPE, total)

- El desacople tan espectacular entre crecimiento del empleo y flujo de contratos en este sector muestra claramente como la precariedad laboral está avanzando.
- Desde el año 2009, el número de nuevos contratos en este sector se ha triplicado.
- Hostelería también acumula los ratios más altos de contratos de muy corta duración y de re-contrataciones.



EL BOOM DE LOS CONTRATOS DE MUY CORTA DURACIÓN



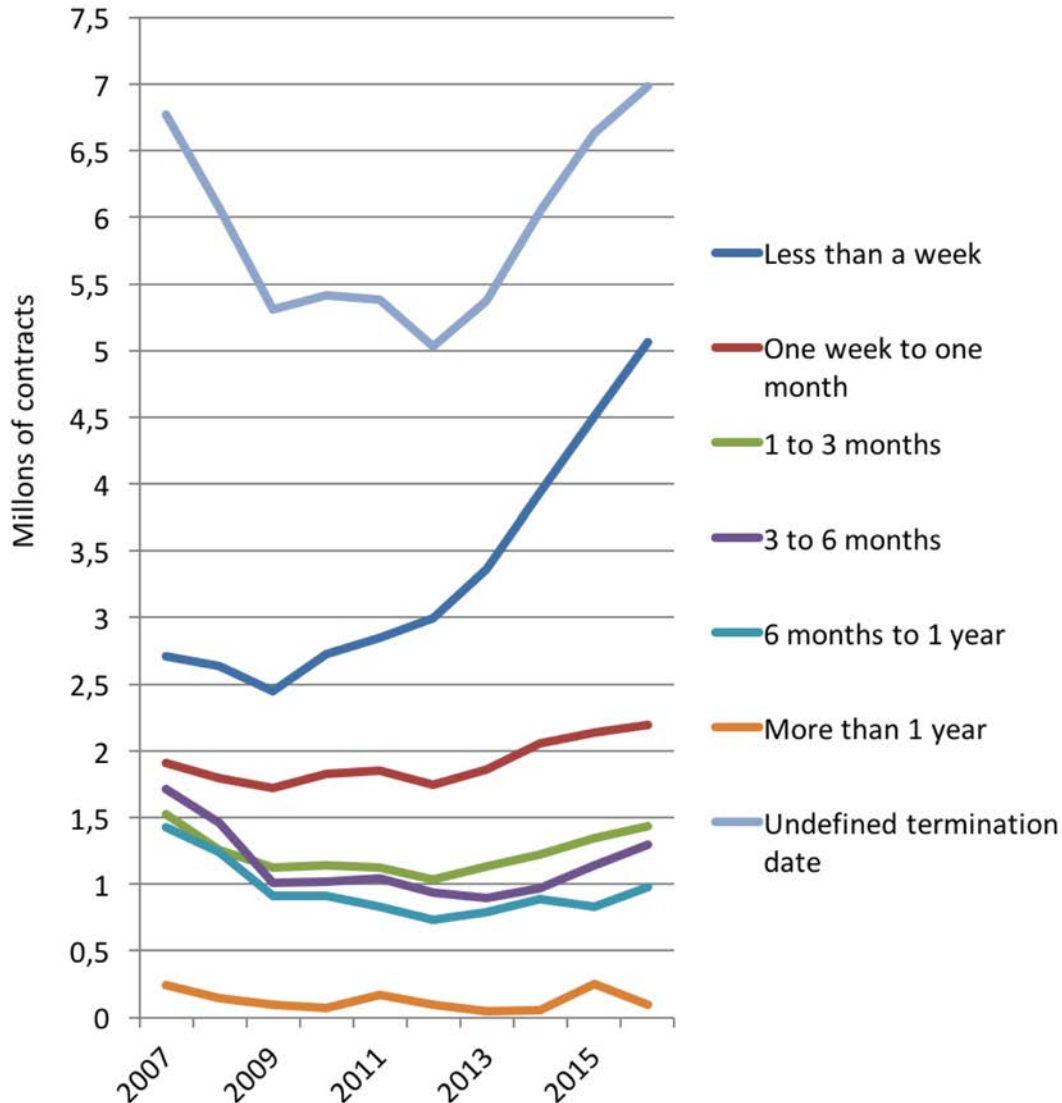
* Excluyendo los trabajadores del servicio doméstico.
Fuente: Estadística de Contratos, SEPE

- La paradoja anterior se explica por los profundos cambios que se están produciendo en la duración de los contratos.
- En particular, hay una explosión de contratos de muy corta duración:
 - El 26% de todos los contratos duran menos de 7 días
 - El 40% duran menos de un mes
- En paralelo, se observa un fuerte crecimiento de los contratos temporales sin duración determinada.



EL BOOM DE LOS CONTRATOS DE MUY CORTA DURACIÓN

The annual number of registered temporary contracts by duration, 2007-2016 *



- El 61.8% de los contratos de menos de 7 días son con trabajadores con estudios obligatorios o inferiores.
- *Hostelería* supone más de 1/3 de los contratos de muy corta duración (34.9%)
- *Manufacturas* supone más del 10% de estos contratos.
- El boom de los contratos de muy corta duración empezó mucho antes de las reformas de 2010 y 2012...
- ... y no refleja el crecimiento de actividad de las ETTs

* Excluyendo los trabajadores del servicio doméstico.
Fuente: Estadística de Contratos, SEPE



EL BOOM DE LOS CONTRATOS DE MUY CORTA DURACIÓN: CAUSAS

DOS HIPÓTESIS:

- *Un Ahorro de costes* durante la crisis ha motivado el cambio en la política de contratación
- *El Cambio tecnológico* ha facilitado el “trabajo a demanda”

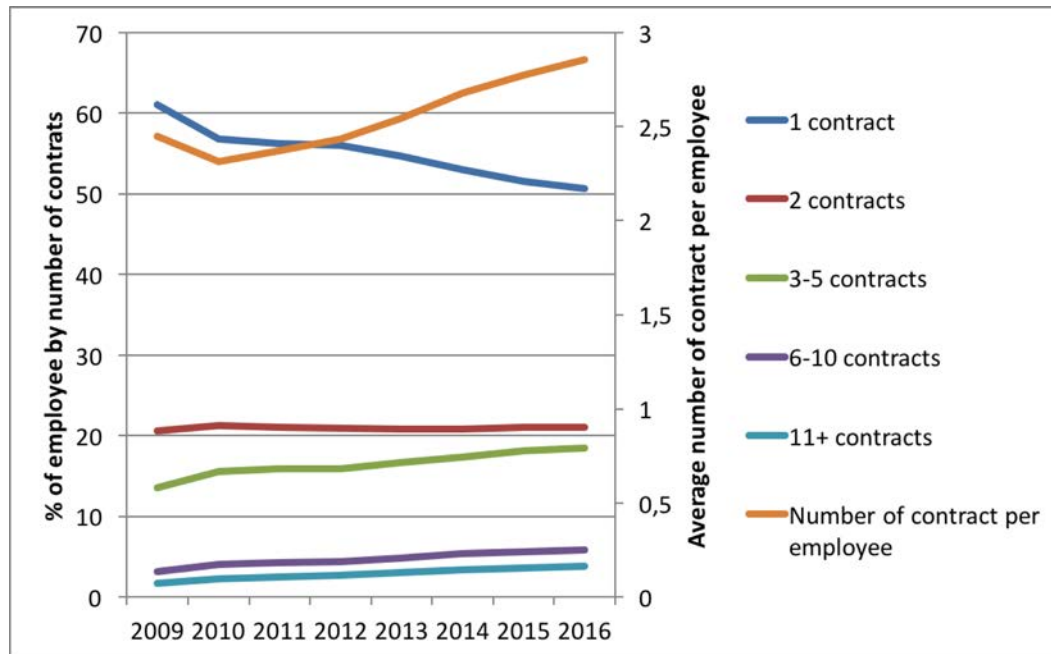
Hay similitudes con la extensión de los controvertidos *zero-hour contracts* en el Reino Unido y Holanda:

- Concentrados en los sectores de servicios de baja cualificación.
- Las empresas trasladan parte de sus riesgos hacia la fuerza de trabajo.
- SIN EMBARGO, en España este tipo de contratos son ilegales.
 - Pero SI ES POSIBLE alargar de manera abusiva la duración de una tarea (encadenando contratos con cada vez menos protección).



INDICADORES ALTERNATIVOS DE ROTACION LABORAL

Distribución del número medio de contratos por empleado para los entrants en el empleo

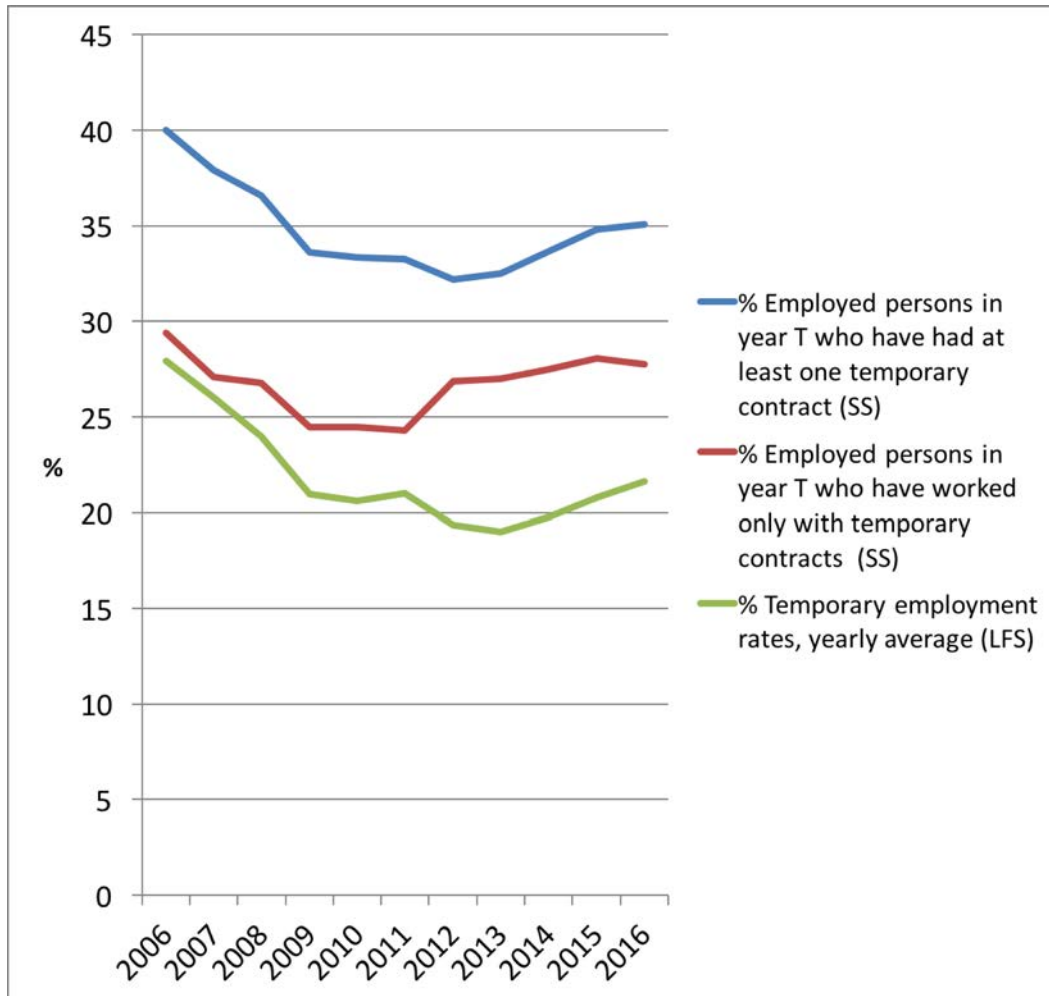


- La cada vez más corta duración de los contratos muestra una cada vez mayor rotación laboral.
- Es cada vez menor el % de trabajadores que tienen un solo contrato al año.
- El número medio de contratos por año se está acercando a 3.



INDICADORES ALTERNATIVOS DE ROTACION LABORAL

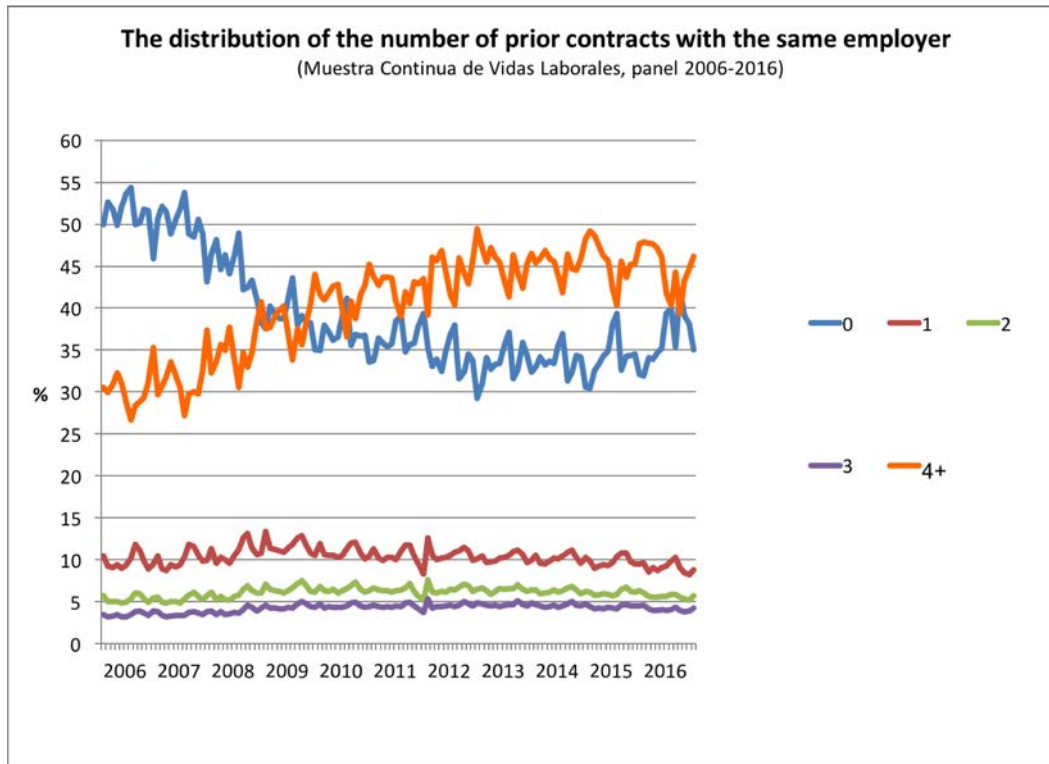
Indicadores alternativos sobre el porcentaje de empleados con contrato temporal: Datos Administrativos vs. EPA



- Mas de un tercio de los afiliados a la Seguridad Social han firmado un contrato temporal en los últimos 12 meses.
- La EPA predice una tasa casi 14 pp inferior.
- El problema viene de la falta de representatividad en la EPA de los contratos de muy corta duración.



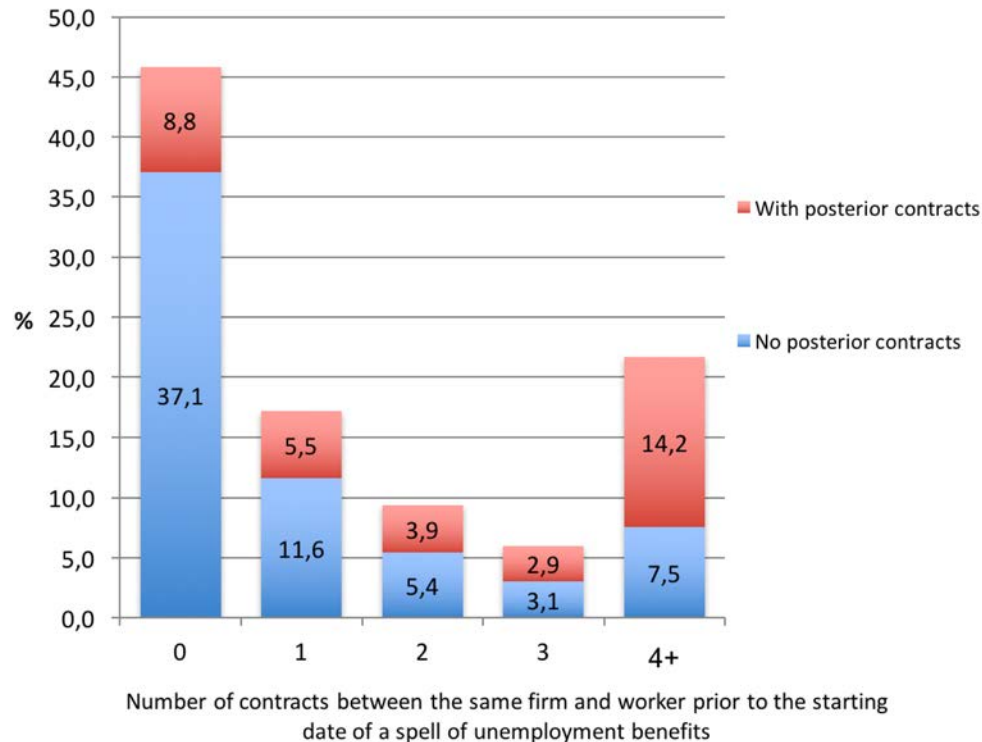
EMPLEOS CON LA MISMA EMPRESA (RECALLS)



- En paralelo, se observa un aumento en la frecuencia del empleo recurrente con la misma empresa.
- En el 45% de los nuevos empleos, el trabajador acumula al menos 4 contratos previos con la misma empresa.
- En contraste, los emparejamientos nuevos entre trabajadores y empresas suponen ahora el 35% de todos los empleos, frente al 50-55% de antes de la crisis.
- La mitad de estos emparejamientos repetidos tienen lugar en Hostelería, Agricultura o en el Sector Público.



The distribution of the expenditure on unemployment benefits and subsidies generated by the termination of temporary contracts in 2016 condition on the number of prior and posterior contracts



CONSECUENCIAS FISCALES

- Esta variación entre sectores en la rotación laboral genera *subsidios cruzados o externalidades fiscales negativas*.
- Las empresas con baja rotación laboral pagan las prestaciones sociales generadas por las empresas que despiden mucho.
- Este desacoplamiento entre contribuciones y prestaciones lleva al abuso del sistema.



¿TRAMPOLIN O TRAMPA?

Tiempo y número de contratos hasta el primer contrato indefinido (entrantes en el Mercado de Trabajo, menores de 30 años)

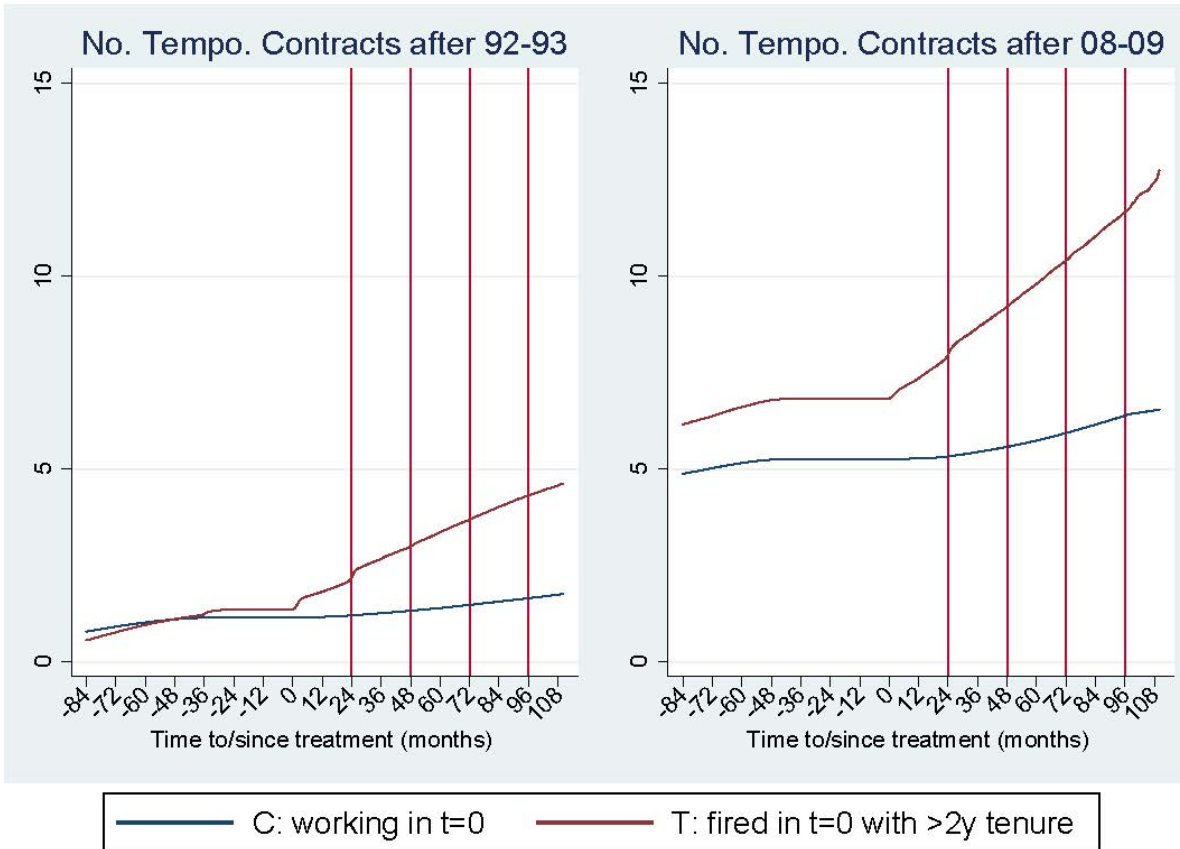
| Nº de contratos | 2001-2007 | 2008-2016 |
|------------------|-----------|-----------|
| P25 | 3,0 | 4,0 |
| P50 | 5,0 | 7,0 |
| P75 | 8,0 | 12,0 |
| Media | 6,2 | 9,0 |
| Duración (meses) | | |
| P25 | 25,0 | 43,0 |
| P50 | 47,0 | 85,0 |
| P75 | 79,0 | 132,0 |
| Media | 56,9 | 94,3 |

Fuente: Felgueroso, García-Pérez, Jansen y Troncoso-Ponce (2018), "Recent trends in the use of temporary contracts in Spain", De Economist.

- Esta evidencia muestra que el contrato temporal NO funciona como rampa o acceso al empleo indefinido para muchas cohortes de jóvenes en España.
- En este estudio, mostramos que el problema se ha hecho más severo en los últimos años.
- El análisis condicional en diversas variables individuales y agregadas muestra que este empeoramiento está casi completamente determinado por el empeoramiento de las condiciones agregadas durante la crisis.



¿TRAMPOLIN O TRAMPA?



Fuente: Bentolila, García-Pérez y Jansen (2019)

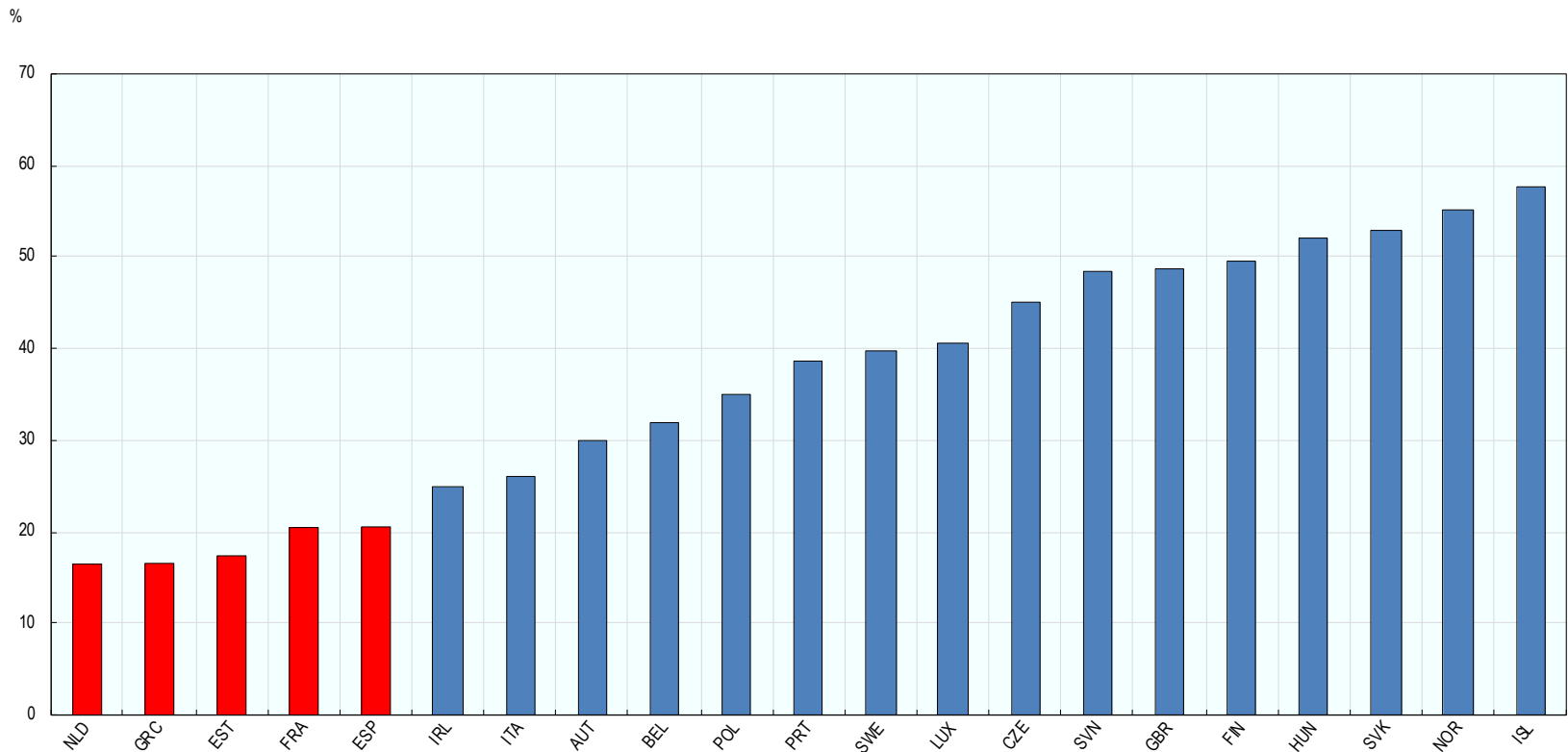
- Esta evidencia muestra que el contrato temporal no funciona como rampa o acceso al empleo indefinido para muchas cohortes de jóvenes en España.
- En este estudio, mostramos que el problema se ha hecho más severo en los últimos años.
- El análisis condicional en diversas variables individuales y agregadas muestra que este empeoramiento está casi completamente determinado por el empeoramiento de las condiciones agregadas durante la crisis.



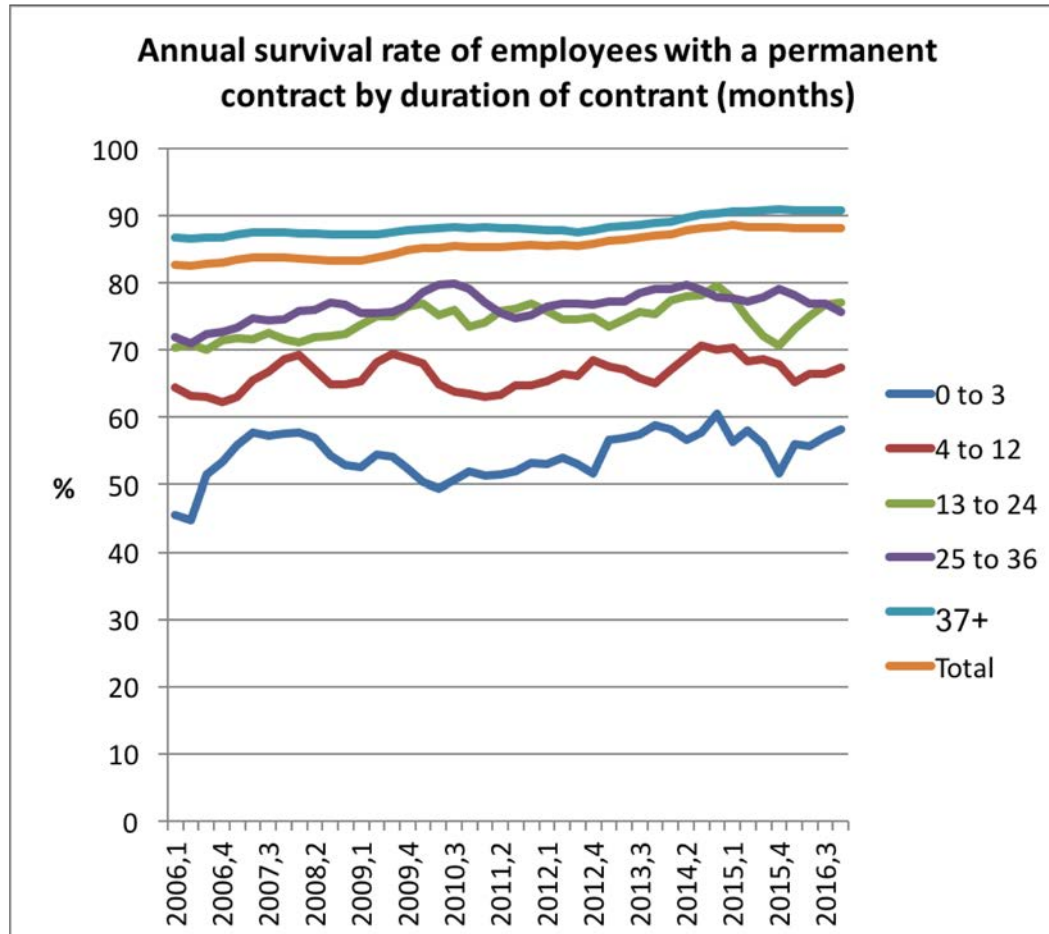
EL VAGÓN DE COLA EN EUROPA...

Figure 4.13. Three-year transition rates from temporary to permanent contracts

Percentage share of temporary employees in 2008 that were employed as full-time permanent employees in 2011



CONTRATOS INDEFINIDOS NO TAN ESTABLES



Fuente: elaboración propia en base a EPA Flujos

- La inestabilidad y la rotación se ha extendido a los contratos indefinidos.
- Casi el 40% de los nuevos contratos indefinidos no sobreviven durante el primer año!
- Esta altísima tasa de rotación está concentrada en sectores con altas tasas de temporalidad.
- Estas tasas de rotación se han duplicado con respecto a los años previos a la crisis.



DETERMINANTES INSTITUCIONALES

- Como en otros países europeos, la estructura dual del Mercado de trabajo se debe a *reformas parciales* que introdujeron la flexibilidad en el margen, restringida a los *outsiders*.
- La reforma de 1984 creó un Sistema con contratos temporales altamente flexibles (y sin apenas protección) conviviendo con contratos indefinidos muy protegidos.
- Desde entonces, en España se han introducido muchas reformas sucesivas que han intentado cerrar (marginalmente) el gap en costes de despido mediante:
 - La creación de contratos específicos para grupos vulnerables,
 - Incrementando el coste de despido de los contratos temporales,
 - Introduciendo incentivos fiscales a la creación de empleo indefinido.
- Ninguna de estas reformas ha funcionado.
- Las empresas se han especializado en un enorme y jugoso juego de arbitraje entre contratos y subvenciones donde se terminan usando formulas que instalan al trabajador en la máxima precariedad.



EL MURO

Protección al despido dual que incentiva la rotación

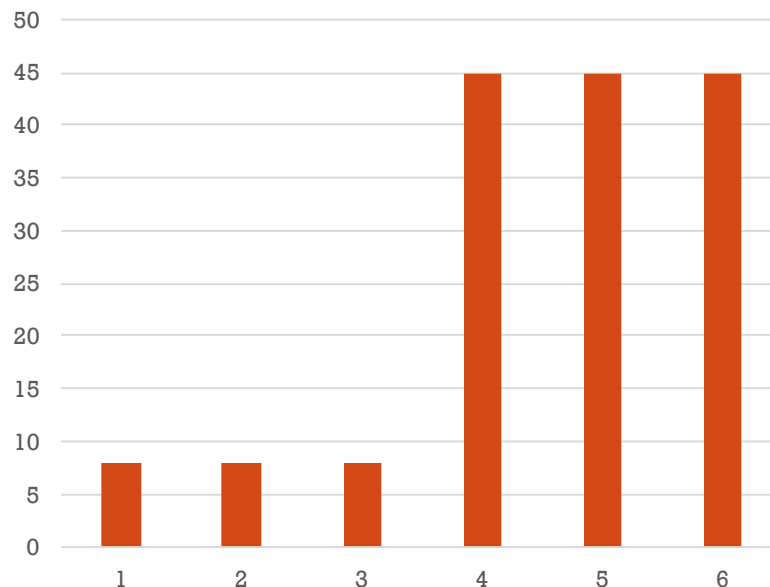
Cuando se alcanza el límite legal en la renovación de contratos temporales, las empresas son forzadas a elegir entre:

- Convertir el contrato a permanente
- Contratar a un nuevo trabajador temporal

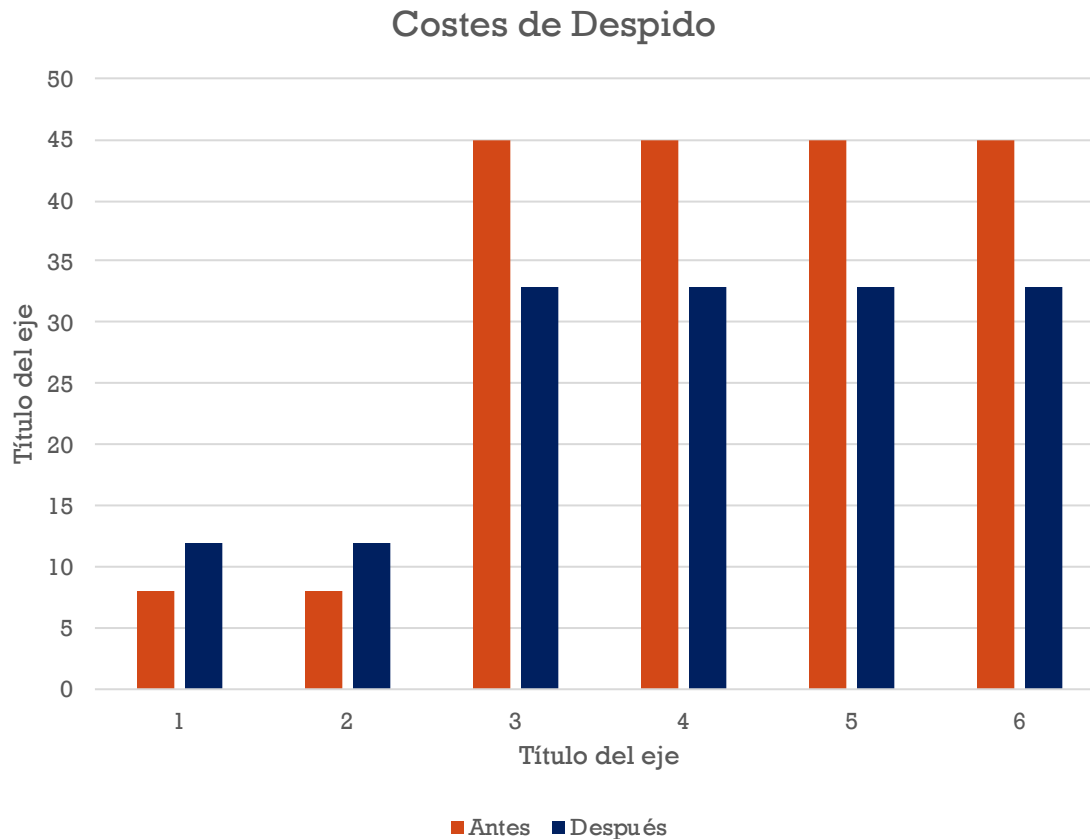
La mayoría de empresas optan por la segunda opción para:

- Evitar los mayores costes de despido
- Preservar la flexibilidad que les ofrece la contratación temporal.
- Seguir con unos menores costes laborales

Costes de despido antes de la crisis



LA REFORMA DE 2012

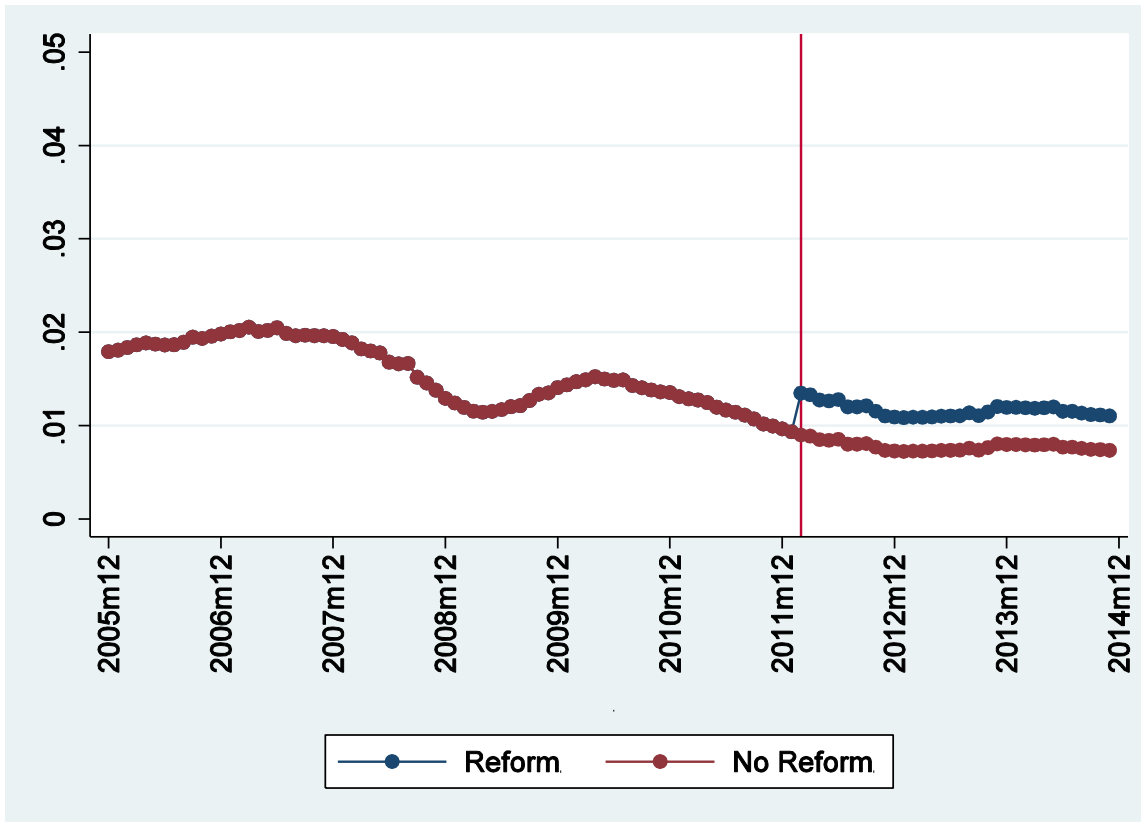


- Esta reforma redució el gap en costes de despido entre contratos temporales y permanentes.
- Pero incluso bajo las reglas actuales, es mucho más barato y más seguro contratar (y despedir) trabajadores temporales que indefinidos.
- En este ultimo caso no tiene que intervenir el juzgado y las reglas de renovación máxima de este tipo de contratos no se vigilan lo suficiente (fraude masivo).



LA REFORMA DE 2012

Tasa de transición del desempleo al empleo indefinido



Fuente: García Pérez y Mestres (2018)

- La reforma ha contribuido a reducir en cierta medida el grado de dualidad de nuestro mercado de trabajo.
- La probabilidad mensual de salida del desempleo al empleo indefinido ha pasado del 1,7% al 2,6%.
- En cualquier caso, todavía sigue siendo casi cinco veces más probable salir del desempleo a un empleo temporal que a uno indefinido.
- Necesitamos mayores esfuerzos para reducir de manera sustancial el grado de dualidad de nuestro mercado de trabajo.



¿QUÉ OPCIONES TENEMOS?

- Option A. Más reglas o mayor cumplimiento de las mismas
- Option B. Unificación de derechos y obligaciones
- Option C. Introducción de un contrato indefinido único para todos



A. MÁS REGLAS O MAYOR CUMPLIMIENTO DE LAS MISMAS

Esta ruta ha dominado la arena política desde los años 90 (sin que aparentemente el éxito sea muy notorio...)

Las propuestas actuales en esta vía son:

1. Simplificación del menu de contratos
2. Mayor inspección y más sanciones
3. Mejor definición de las tareas que pueden ser sometidas a contratación temporal.

Parece bastante poco probable que esta vía tenga éxito:

1. Siguen siendo cambios cosméticos;
 2. ¿Cómo vigilar mas de 20 millones de contratos?;
 3. También difícil: la mayoría de las tareas tienen una duración indeterminada.
- 1-3 Riesgo de efectos indeseados



EFECTOS INDESEADOS

Como cualquier otra reforma parcial, la restricción del uso de la contratación temporal puede tener efectos indeseados:

- La restricción de la duración máxima o en el número de renovaciones puede incrementar la rotación laboral.
- Las empresas pueden optar por los trabajadores externos (falsos autónomos) frente a los trabajadores asalariados.
- En definitiva, las empresas siempre tratarán de encontrar su camino a través (o soslayando) la legislación.
- Los cambios legislativos **NECESITAN** cambiar los incentivos de las empresas!!



B. UNIFICACIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

UN MERCADO DE TRABAJO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para corregir incentivos, deberíamos crear un nuevo *campo de juego* unificando derechos y obligaciones para todos los tipos de contrato y de empleo.

Deberíamos mirar más allá de los costes de despido y considerar el tratamiento fiscal y las obligaciones sociales de todo tipo de empleo.

Ejemplos:

1. Hacer los pagos por despido dependientes de la experiencia en el empresa (y no del tipo de contrato) como en Portugal.
2. Evitar los (enormes) incentivos que en algunos casos se están dando al (falso) autónomo.
 - Igualar las contribuciones sociales para trabajadores Asalariados y Autónomos.
 - Las bajas por enfermedad deberían ser financiadas por igual en todos los tipos de empleo



B. UNIFICACIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

UN MERCADO DE TRABAJO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- La unificación de costes de despido posiblemente no sea suficiente...
- La diferencia fundamental persistiría: diferencia en la gestión del despido (via judicial vs. via ordinaria).
- Además, existen más diferencias entre el empleo asalariado y el empleo autónomo que persistirían y que son más complejas de resolver de cara a sostener el Sistema de Seguridad Social.
 - Las cotizaciones sociales y la prestación por desempleo son muy distintas y generan incentivos diferentes.
 - Se debe evitar la transferencia de un tipo de empleo a otro pero cada vez es más difícil distinguir ambos tipos de empleo.

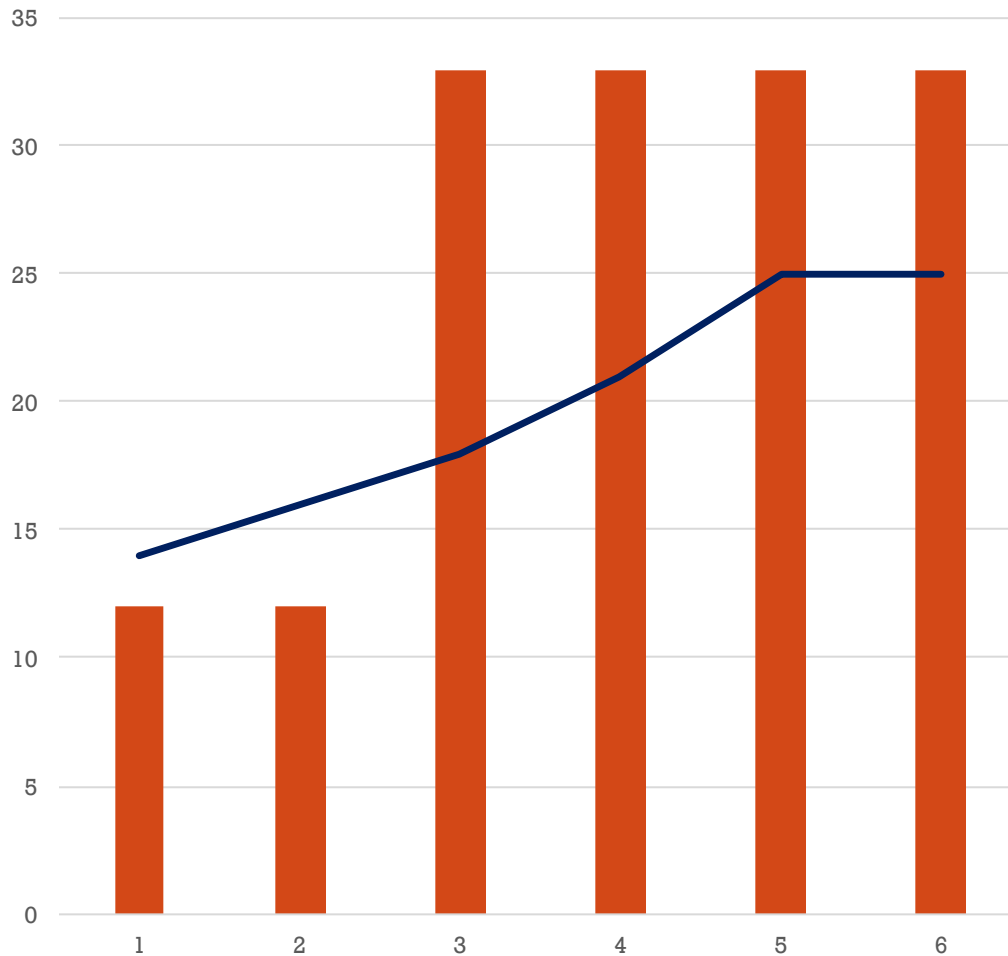


C. UN CONTRATO INDEFINIDO ÚNICO PARA TODOS

- La introducción de un contrato indefinido único para todos con costes de despido gradualmente crecientes y que reemplace a todos los contratos actuales (salvo los de interinidad y los de aprendizaje) se ha defendido por multitud de académicos) en varios países europeos (Francia, España, Italia, Holanda, Portugal,...)
- El objetivo NO es erradicar las relaciones laborales de corta duración, si no evitar la rotación ineficiente.
- Pero, *nada es gratis*: La pérdida de flexibilidad para las empresas (todos los contratos pasarían a ser indefinidos) debería compensarse con una mayor flexibilidad en la gestión de entrada y salida de estos nuevos contratos.



Contrato Indefinido Único para Todos

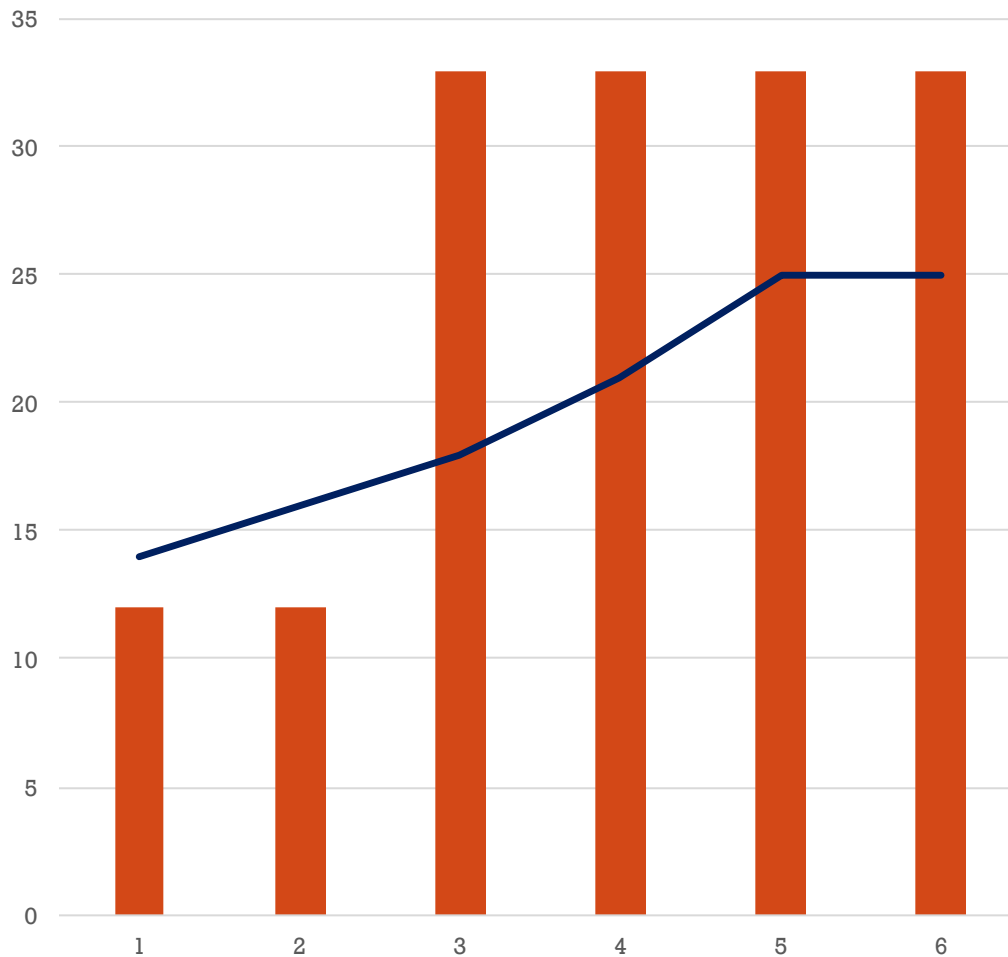


CONTRATO INDEFINIDO ÚNICO PARA TODOS

- Un incremento gradual en la protección por despido eliminaría los incentivos artificiales al despido.
- Este contrato ofrecería un *nuevo contrato intergeneracional*: más protección para los entrantes a costa de algo más de flexibilidad en las últimas etapas de la vida laboral.
- Las evaluaciones macroeconómicas sugieren grandes ganancias para los entrantes y pérdidas pequeñas en las etapas finales (la estabilidad al final es alta).
- **Caveat:** este contrato solo sería viable con un Sistema de despido seguro y rápido (despido express).



Contrato Indefinido Único para Todos



CONTRATO INDEFINIDO ÚNICO PARA TODOS

- Este sistema sería mucho más atractivo con un bonus-malus en el pago de cotizaciones sociales (Experience Rating).
- También ganaría mucho con un complemento basado en la Mochila Austriaca:
 - Las empresas harían contribuciones anuales a cuentas individuales
 - Estas cuentas serían portables entre empresas y se podrían usar para pagar formación o en caso de jubilación.
- Estas medidas estimularían mucho la movilidad voluntaria hacia empresas más productivas (incrementando la competencia) y reduciría el coste de las reestructuraciones empresariales.



ASUNTOS PARA EL DEBATE...

1. Es irreal pensar que todo puede resolverse a través de la inspección, la regulación o el control.
2. La introducción de un contrato único solo funcionaría si se redujese considerablemente la incertidumbre legal en el procedimiento de despido.
3. Las ETTs pueden jugar un papel interesante en la gestión de las necesidades a corto plazo de muchas empresas.
4. Un cambio en los incentivos económicos de las empresas siempre es más eficiente (y más efectivo) que un cambio solo de reglas.
5. Es más eficiente proteger a las personas que proteger los empleos.
6. La “uberización” del empleo hace pensar que la creación de cuentas individuales que recojan las contribuciones a lo largo de la vida de cada trabajador puede ser una buena idea.
7. La transformación del mercado de trabajo ya ha comenzado: las reformas futuras deberían evitar el riesgo de transformación de los contratos laborales en contratos mercantiles.
8. Cada vez son más necesarias unas Políticas Activas mejor diseñadas y disponibles a lo largo de toda la vida laboral.

