



fedea

Fundación de
Estudios de
Economía Aplicada

**El fondo de capitalización a
la austriaca: costes y beneficios
de su implantación en España**

J. Ignacio Conde-Ruiz

Universidad Complutense y FEDEA

Florentino Felgueroso

Universidad de Oviedo y FEDEA

J. Ignacio García-Pérez

Universidad Pablo de Olavide

**Colección Estudios Económicos
06-2011**

ISSN 1988-785X
www.fedea.es

El fondo de capitalización *a la austriaca*: costes y beneficios de su implantación en España

J. Ignacio Conde-Ruiz (Universidad Complutense y FEDEA),
Florentino Felgueroso (Universidad de Oviedo y FEDEA)
J. Ignacio García-Pérez (Universidad Pablo de Olavide)

Julio, 2011

Resumen

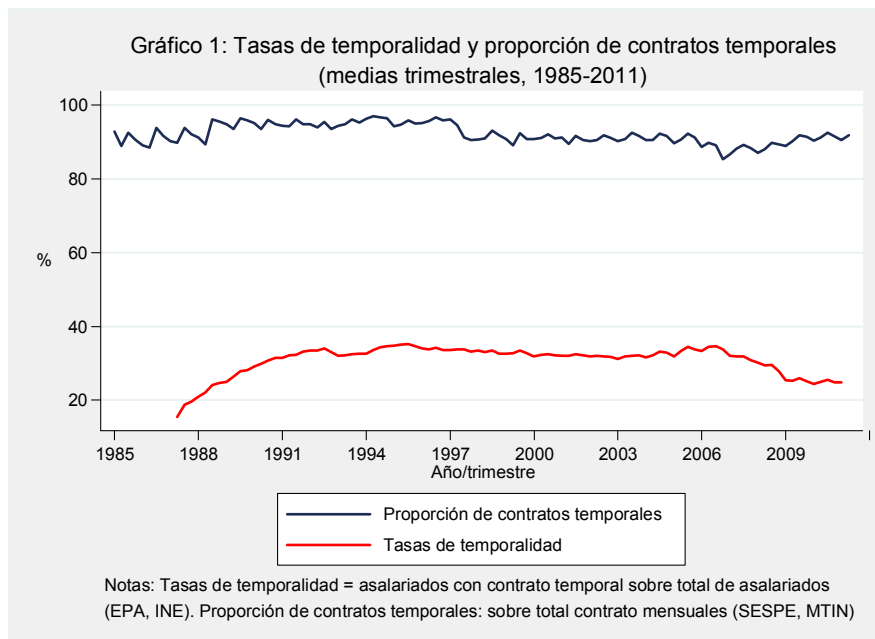
Cumplido ya un año desde su aprobación, la reforma laboral de 2010 no parece que vaya a conseguir uno de sus principales objetivos: reducir la alta tasa de temporalidad que caracteriza el mercado de trabajo español. Tampoco lo habían conseguido las cuatro reformas anteriores. En realidad, ninguna de ellas ha ido al centro del problema: la dualidad legal entre contrato fijos y temporales, es decir, que existan contratos con distintas duraciones e indemnizaciones por despido. La reforma del 2010, además, ha nacido inconclusa, quedando aún por incorporar un fondo de capitalización *a la austriaca*. Este trabajo evalúa, teóricamente y con un modelo de simulación, los costes y beneficios para empresas y trabajadores del desarrollo de este tipo de fondo, como complemento de las medidas aprobadas en esta última reforma y también en escenarios alternativos en los que se combina con un contrato único (con indemnizaciones crecientes con la antigüedad). Frente a lo que podría parecer, un sistema mixto de indemnizaciones crecientes con la antigüedad más una aportación de en torno a 3 días por año trabajado al fondo de capitalización no tiene por qué ser más costoso para las empresas que lo que se deriva de la reforma recientemente aprobada.

Palabras Clave: reforma laboral, temporalidad, indemnizaciones por despido, fondo de capitalización, modelo austriaco.

Códigos JEL: J32, J63, J88

1. Introducción

La reforma laboral de 1984 pretendió flexibilizar el mercado de trabajo español reduciendo las indemnizaciones por despido medias de un modo parcial: sólo para los nuevos contratos y cuando estos fueran de duración determinada. Como consecuencia de esta reforma, se produjo una explosión de la tasa de temporalidad de los empleos hasta unos niveles que han llegado a triplicar la media de la UE. Desde entonces, se han aprobado otras cinco reformas laborales, pero como se puede observar en el Gráfico 1, todas ellas han fracasado en su intento de combatir la extrema dualidad laboral de la economía española. La última reforma que entró en vigor en julio de 2010, tampoco parece estar dando los frutos esperados.



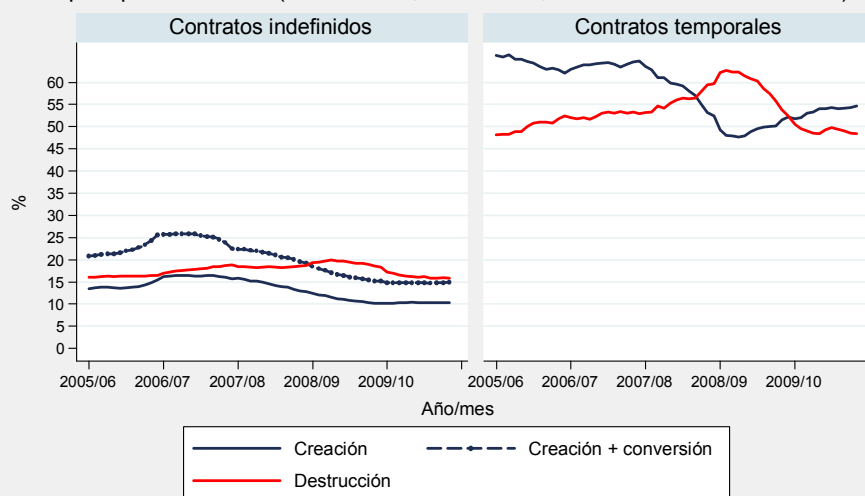
Los efectos de esta segmentación del mercado de trabajo entre unos trabajadores con contratos indefinidos y otros con contrato temporal se han puesto en evidencia en múltiples trabajos. Todos ellos destacan que el principal efecto de la dualidad laboral ha sido un aumento de la rotación laboral que ha repercutido negativamente sobre la inversión en capital humano específico, la productividad laboral, las migraciones regionales, la fertilidad, el consumo o la emancipación de los jóvenes, sin tener evidencias de que haya podido afectar positivamente en el largo plazo al empleo (véanse Dolado, García-Serrano y Jimeno (2007), Bentolila, Dolado & Jimeno (2008) o Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2011) para una revisión de estos efectos). Existe notable evidencia a nivel teórico y empírico que apunta a que aun en el caso en el que las mayores tasas de temporalidad pudieran reducir algo el desempleo, la sucesión de empleos de corta duración, de baja productividad y, por lo tanto, de bajos salarios, con

frecuentes episodios de desempleo no compensarían las ganancias de eficiencia conseguidas con un mayor flexibilidad (Blanchard & Landier, 2001).

La actual crisis nos ha aportado más evidencia aún sobre los efectos negativos de una dualidad laboral tan acusada. A la luz de las pérdidas de empleo generadas durante esta crisis, Costain, Jimeno y Thomas (2010) muestran que un mercado de trabajo dual es bastante más volátil que uno en el que exista un único contrato con una indemnización por despido media similar al existente en el mercado dual. En comparación con un mercado que no ha sido segmentado por la regulación contractual, durante las expansiones se crean más empleos que están cerca del margen del despido, mientras que durante las recesión se rompen muchos más emparejamientos de baja productividad.

En efecto, el Gráfico 2 muestra las tasas de creación y destrucción interanuales de emparejamientos laborales entre empresas y trabajadores, por tipos de contratos y para el período 2005-2010, utilizando el Panel de Muestras Continuas de Vidas Laborales para esos años. Como se puede observar, en el período pre-crisis, las tasas creación de emparejamientos con contratos temporales eran casi 50 puntos porcentuales (pp) superiores a las de los emparejamientos con contratos indefinidos, y las tasas de destrucción prácticamente 30 pp superiores. Desde el inicio de la crisis, uno de los hechos más notables ha sido la caída de la tasa de creación de emparejamientos, tanto de temporales como de indefinidos, como efecto de la ralentización de la contratación. El otro hecho más notable ha sido el aumento de la tasa de destrucción de emparejamientos temporales durante el momento más intenso de la crisis, y éste, muy probablemente sea el hecho diferencial que ha caracterizado al mercado español durante esta crisis, en comparación con otros mercados de trabajo menos segmentados.

Gráfico 2: Tasas de creación y destrucción de emparejamientos por tipo de contrato (interanuales, mes a mes, enero 2005-diciembre 2010)

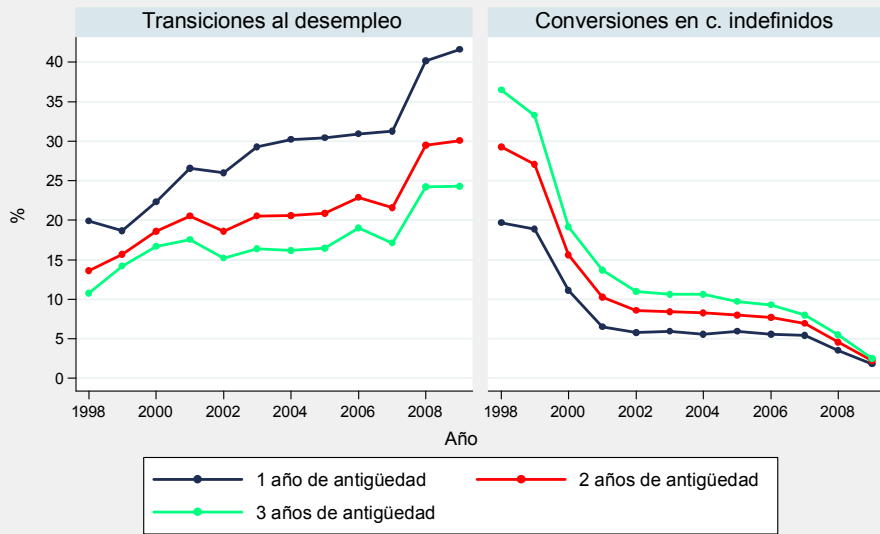


Nota: Tasas calculadas sobre la media de emparejamientos existentes al principio y final del período para cada tipo de contrato. Fuente: Panel de Muestras Continuas de Vidas Laborales (2005-2010)

Adicionalmente, para entender la falta de eficacia de las reformas laborales implementadas hasta el momento, y, por ende, qué cambios debería incorporar nuestro sistema contractual para que la próxima reforma sea más exitosa, se deben tener en cuenta los siguientes hechos estilizados del mercado de trabajo español.

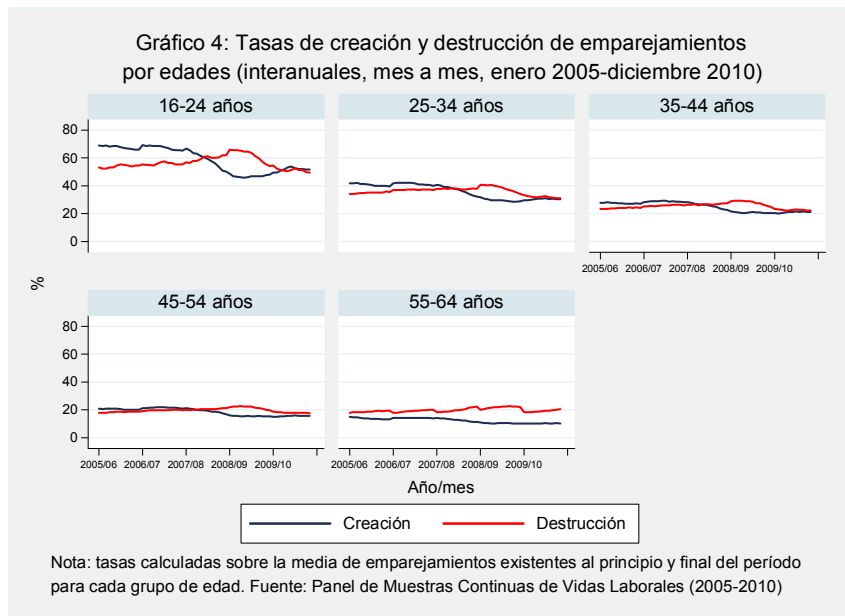
Primero, tan alta rotación laboral se sustenta en unas tasas de conversión de contratos temporales en indefinidos indefinidos muy bajas en especial para trabajadores que llevan años en la empresa, y a la vez, en unos flujos de salida desde empleos con contratos temporales hacia el desempleo muy altos, hechos estos que las últimas reformas laborales parecen haber empeorado aún más.

Gráfico 3: Tasas de transición desde un empleo con contrato temporal según años de antigüedad en la empresa (medias anuales, 1998-2009)

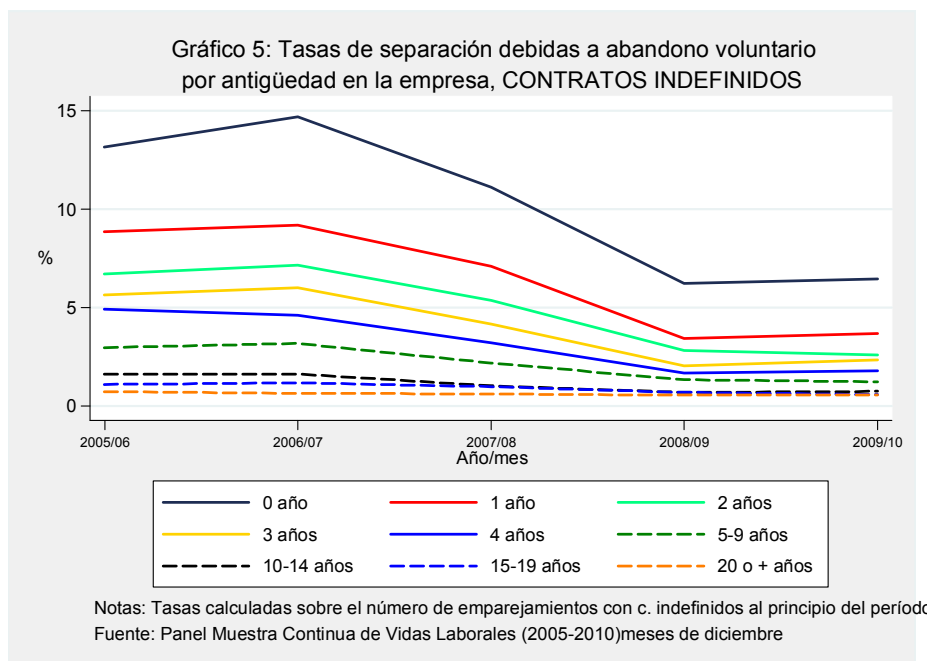


Fuente: Tasas calculadas a partir de los historiales laborales de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2009

Segundo, nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una mayor aplicación de la regla del LIFO a la hora de despedir (último entrante, primero en salir) frente a lo que ocurre en los demás países de su entorno, lo que explica en gran parte la especial incidencia de esta crisis sobre los más jóvenes. Éstos han acabado pagando doblemente el coste de las crisis en términos de empleo. En primer lugar, por la caída de las tasas de contratación y por lo tanto de creación de emparejamientos, pero también por un aumento de las tasas de destrucción/separación debido a tan altas tasas de temporalidad. En Dolado, Felgueroso y Jansen (2010) se muestra que España es uno de los países con mayor percepción de inestabilidad laboral entre los más jóvenes y menor entre los de más edad. En correspondencia, también es el país en el que se observó una relación negativa más intensa entre la edad y la destrucción de empleo durante esta crisis.



Tercero, la movilidad voluntaria es muy decreciente con la antigüedad en la empresa y ha caído aún más durante la crisis. En momentos como los actuales, de mayor necesidad de reasignación de los recursos para cambiar de modelo productivo, debería pensarse en cómo incentivar dicha movilidad. Nuestro actual modelo de indemnizaciones por despido la limita, impidiendo la portabilidad de las mismas cuando nos movemos a otras empresas.



En Conde-Ruiz, Felgueroso y García Pérez (2011), evaluamos los efectos de la última reforma laboral, llegando a la conclusión de que ésta ha fracasado de nuevo debido a que las medidas desarrolladas para luchar contra la temporalidad no han sido muy distintas de las que

ya se habían probado sin éxito en anteriores reformas. Precisamente, el principal error de las sucesivas reformas laborales aprobadas hasta el momento ha sido la persistencia en intentar reducir de manera marginal la brecha en las indemnizaciones por despido de ambos tipos de contratos a través del uso de las bonificaciones y al mismo tiempo en reducir las posibilidades de encadenar contratos temporales.

En nuestra opinión, mientras exista la posibilidad de distinguir entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales, estos últimos con una duración determinada de los contratos y una menor indemnización por despido, seguirá existiendo una dualidad laboral incentivada por la regulación contractual. Estas dos características dejarían de producirse si esta regulación sólo contemplase una única forma de contratar.¹ Por otra parte, la reforma laboral del 2010 aún está inconclusa, debía completarse con la creación de un fondo de capitalización a la austriaca que debería ponerse en funcionamiento a principios del año 2012. No obstante, recientemente se ha conocido que la puesta en marcha de este fondo se ha retrasado al menos en un par de años, por considerarse demasiado costosa en estos momentos.

Una propuesta de reforma alternativa surgida desde el ámbito académico es la denominada “Propuesta para la Reactivación Laboral en España” (Andres et al., 2009) que tiene como elemento central un contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad (CICA), que se podría completar en parte con un fondo de capitalización a la austriaca. El CICA tendría como objetivo “repartir” el coste marginal del despido por cada año adicional de servicio durante los primeros años, para que el “salto” en las indemnizaciones por despido no se concentre en un momento concreto del tiempo reduciendo así la probabilidad de renovación o de conversión del contrato temporal en indefinido. La introducción del fondo de capitalización a la austriaca permitiría por su parte moderar los efectos LIFO de las indemnizaciones por despido. Con el fondo de capitalización, una parte de la indemnización se habría ido pagando regularmente antes de que llegue el momento de decidir si romper o continuar la relación laboral. En este caso, se reduce el coste marginal del despido para todas las edades, y no simplemente para los más jóvenes como en el modelo actual. El fondo de capitalización, al ser portable, de empresa a empresa, también moderaría los efectos negativos del sistema actual sobre la movilidad voluntaria.

El objetivo de este trabajo es comparar los costes y beneficios de esta propuesta de reforma frente a otras alternativas, desde la continuidad del modelo actual, fruto de la reforma del 2010, hasta la implementación de un contrato único o el modelo austriaco por separado. En la Sección 2, nos centramos en el análisis de costes y beneficios de cada modelo desde una

¹ Seguramente manteniendo las dos formas actuales de despido en España: procedente e improcedente.

perspectiva teórica. En la Sección 3, intentamos cuantificar estos costes y beneficios para distintos escenarios alternativos a la última reforma, incluyendo un contrato único y la creación de un fondo a la austriaca. En concreto, intentamos simular estos escenarios con los datos de los historiales laborales de la Seguridad Social para calcular el coste agregado de las indemnizaciones y la duración media esperada de los contratos que se firmasen en cada escenario. La sección 4 presenta nuestras principales conclusiones.

2. Ventajas y desventajas del fondo de Capitalización a la Austriaca y su combinación con un contrato único: aspectos teóricos.

En el “modelo austriaco puro” tal como se lleva aplicando en Austria desde enero de 2003 se renuncia a las indemnizaciones por despido como un pago único en el momento en el que se produce éste, a cambio de abrir una cuenta individual de ahorro en la que las empresas ingresan una cantidad proporcional al salario por cada año de antigüedad. Se puede acceder a esta cuenta en caso de que estemos en situación de desempleo causada por un despido, o, en cualquier caso, al final de la vida laboral como complemento de la pensión. Es decir se trata básicamente de sustituir las indemnizaciones por despido por un sistema de pensiones de capitalización. Un fondo de pensiones con cierta flexibilidad pues en algunos casos se permite acceder a estos fondos para la formación o el reciclaje de los trabajadores desempleados o incluso en situaciones de empleo. Además, otros detalles institucionales del fondo implementado en Austria fueron: i) se fijó una cotización fija del 1.53% sobre los salarios, es decir, de en torno a 5-6 días de salario por año de trabajo en la empresa; ii) el sistema no se aplicó con retroactividad y solo era para las nuevas contrataciones, aunque se permitió de forma voluntaria (por parte del trabajador y el empresario) el paso al nuevo sistema;² iii) para poder acceder al uso del fondo es necesario llevar un tiempo mínimo de 3 años en la empresa.

2.1 Ventajas teóricas del modelo austriaco puro

En primer lugar, se trata de un contrato único en la práctica y por lo tanto desaparece la dualidad legal entre trabajador fijo y temporal.

En segundo lugar, la compensación por el despido se ha ido pagando a lo largo de la relación laboral con la empresa, por lo que el coste marginal de despedir a uno u otro trabajador es el mismo, es decir, cero. El sistema no incentiva pues la regla de despido tipo LIFO (último en llegar, primero en salir) que impone el sistema tradicional de pago de

² En Austria, el 40% de las relaciones laborales ya se regía con el nuevo sistema, al cabo de tres años.

indemnizaciones ex-post, regla que se ve magnificada cuando, además, se distingue entre trabajadores fijos y temporales.

Además, las compensaciones acumuladas por los trabajadores ya incorporarían su capital humano específico, al aumentar el salario con la antigüedad en la empresa. En cualquier caso, este capital humano sería el elemento fundamental en los despidos a los que han de hacer frente las empresas ante caídas de la demanda. Si a pesar de cambiar de sistema, se mantuviera la regla LIFO, esta no vendría forzada por la legislación de la protección del empleo sino por las propias características y la productividad de cada trabajador.

Dejar de incentivar la regla LIFO debería tener varios efectos, en especial, de cara a cambiar la relación *insider-outsider* de nuestro mercado de trabajo. En particular, los actuales *insiders* deberían ser más precavidos en la negociación colectiva con sus demandas de subidas salariales, y surgiría además un nuevo tipo de *insider* más joven, cuyas demandas, no estarían seguramente tan centradas en temas salariales, lo que sin duda enriquecería el contenido de los convenios colectivos.

Por otra parte, la adaptación al cambio técnico y la necesidad de reajuste en la gestión de los recursos humanos también se verían facilitadas, al reducirse el coste de sustitución de trabajadores con más capital humano genérico (los más jóvenes) frente a los de edad laboral más avanzada, con más capital humano específico. En definitiva, estos últimos deberían reaccionar invirtiendo en sí mismos y demandarían una mejor gestión y eficacia de los sistemas de formación.

En tercer lugar, la acumulación de las compensaciones por despido no desincentiva la movilidad voluntaria del trabajador, dado que existe portabilidad de la cuenta de una empresa a otra. De nuevo, los trabajadores con más antigüedad tienen mayores incentivos a invertir en sí mismos en comparación con una regulación de despidos tradicional. Este hecho sería muy útil en momentos en los que es necesario un reajuste sectorial.

En cuarto lugar, puede ayudar financieramente a las empresas, especialmente las PYMES. Al realizarse las aportaciones de forma continua y eliminarse la indemnización a desembolsar en el momento del despido, se mejora la situación financiera de las empresas y su capacidad de absorción de perturbaciones. Esto se debe a que, habitualmente, las recesiones suelen coincidir con condiciones crediticias mucho más estrictas (ya que la percepción del riesgo que tienen las entidades financieras aumenta), con lo que la concentración de indemnizaciones en ese momento puede poner en dificultades a las empresas que tienen más problemas para acceder a la financiación.

Por último, este fondo de capitalización revitalizaría el mercado de capitales, al crearse unos nuevos fondos con cuantías más que sustanciales además de constituir un nuevo pilar para el sistema de pensiones, otro aspecto interesante en el actual momento en el que la viabilidad del sistema de pensiones está amenazado por el envejecimiento de la población.

2.2 Desventajas de la aplicación del modelo austriaco puro en el caso español

Por otro lado, la aplicación del modelo austriaco en su estado puro también tiene una serie de desventajas/efectos negativos que se han de considerar:

En primer lugar, el coste marginal del despido es cero y por lo tanto sabemos que se van a producir despidos ineficientes. Como han puesto de relieve, entre otros, Blanchard y Tirole (2008) o Pissarides (2010), cuando existen prestaciones por desempleo y el coste de despido es cero las empresas despiden más de lo que sería óptimo. La explicación reside en que éstas no internalizan el coste de la financiación de dichas prestaciones en el momento del despido con lo cual resulta óptimo fijar una indemnización por despido financiada por las empresas.

Para garantizar que no aumenten los abusos en el despido por parte de las empresas que acaben aumentando aún más la presión sobre el sistema de prestaciones por desempleo, en el modelo austriaco es necesario más que en ningún otro la implementación de un sistema de bonus-malus, tipo experience-rating a la americana. Sin embargo, aquí nos encontramos de nuevo con dos limitaciones. La primera es que la literatura teórica existente sobre este tipo de medidas indica que para que este sistema funcione de forma eficiente, las empresas deben acabar pagando por completo las prestaciones por desempleo de sus trabajadores, lo cual implica una mayor sobrecarga en el coste de las empresas (véase Topel y Welch, 1980).

En segundo lugar, el modelo austriaco puro al eliminar por completo las indemnizaciones por despido genera problemas adicionales de riesgo moral en el comportamiento de los trabajadores. En concreto, supongamos un contexto de fijación de salarios diferidos a la Lazear (1990) donde para resolver posibles problemas de riesgo moral y que los trabajadores se esfuercen lo máximo posible a lo largo de la relación laboral, las empresas desean diferir los salarios, pagando menos que la productividad al inicio de la relación laboral, y más al final. En ausencia de coste de despido (como ocurre en el modelo austriaco) los trabajadores no deberían aceptar este tipo de contratos dado el riesgo de que la empresa decida romper el emparejamiento cuando los salarios sean superiores a la productividad del trabajador. Ésta es una de las justificaciones de por qué deben existir indemnizaciones por despido: reducir la probabilidad de despido cuando el salario es mayor que la productividad y cubrir al trabajador de esta posible pérdida de renta en caso de despido.

En tercer lugar, desde el punto de vista redistributivo (que es quizás el más relevante para la economía política de la implantación de este fondo) el tránsito hacia un modelo austriaco puro supone una rebaja de la compensación por despido para los que realmente lo experimenten y una compensación adicional para quienes no lo experimenten en toda su vida activa. Así, en principio, el cambio de modelo perjudica a aquellos colectivos tradicionalmente más expuestos al despido y a aquellas empresas que, actualmente, mayor uso hagan de la flexibilidad interna.

En definitiva, el modelo austriaco tiene efectos positivos que ayudarían a resolver los graves problemas de nuestro mercado de trabajo citados anteriormente incentivando una mayor movilidad voluntaria y una gestión de los despidos más eficiente. Sin embargo sabemos que su implantación tiene también efectos negativos generando despidos ineficientes y posibles problemas adicionales de riesgo moral entre los trabajadores. Por este motivo, creemos que lo más eficiente sería la creación de un modelo mixto donde coexistan las indemnizaciones por despido y el fondo de capitalización a la austriaca.

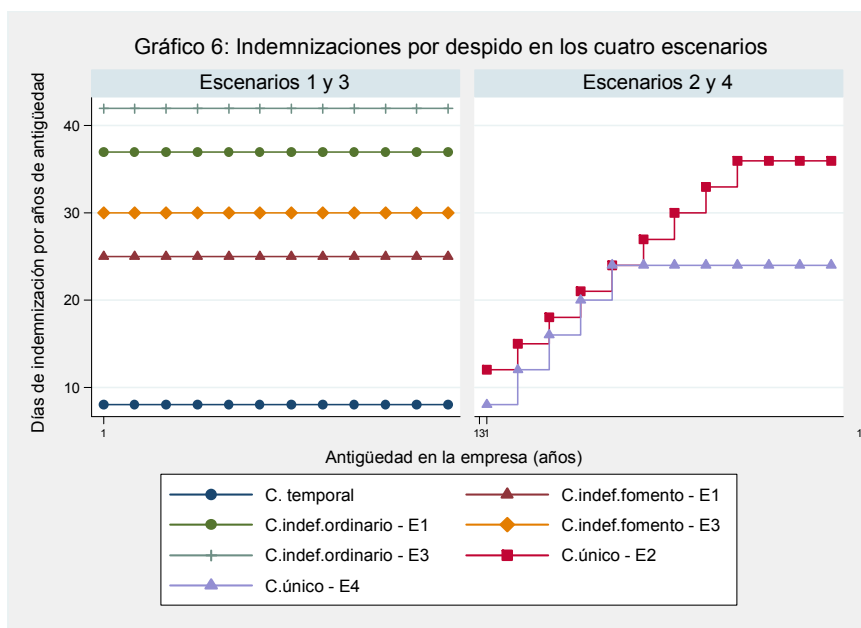
Pero si se mantiene la dualidad entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales, y el fondo de capitalización sólo se aplicara a los indefinidos, no sólo no se acabaría con la dualidad, sino que ésta se ampliaría al aumentar las diferencias entre ambos tipos de contrato, con lo cual podríamos incluso llegar a una mayor “trampa de la temporalidad”, esto es, una mayor rotación entre contratos temporales con periodos intermedios de desempleo o inactividad. Pero si dicho fondo se aplicara también a los contratos temporales, la brecha entre indefinidos y temporales se mantendría en términos similares a la existente actualmente con lo que tampoco serviría esta medida para reducir la dualidad. Por este motivo, y tal como recomiendan los expertos, el modelo mixto debería hacerse con la implantación adicional del CICA. Un contrato único de esta naturaleza reduciría los problemas antes aludidos, al imponer un perfil creciente y suave de la indemnización por despido con la antigüedad. El CICA complementado con el fondo de capitalización no sólo eliminaría la dualidad sino también tendría efectos positivos sobre la movilidad y aliviaría el problema LIFO, aunque manteniendo una protección mayor para los que más tiempo lleven en la empresa, minimizando los inconvenientes (teóricos) de la implementación del modelo austriaco en su estado puro. En la siguiente sección analizaremos los efectos en términos de costes para las empresas y de beneficios en términos de duración media de los contratos y de indemnizaciones esperadas para los trabajadores.

3. Fondo de capitalización *a la Austriaca*. Aspectos Prácticos

Para hacernos una idea lo más cercana posible de lo que podría pasar en el futuro inmediato si se implementa una reforma que combine un contrato único con un fondo de capitalización a la austriaca en esta sección realizamos un ejercicio de simulación dinámico y estocástico similar al utilizado en García Pérez (2010) y en Conde-Ruiz et al. (2011).

En este ejercicio calculamos la evolución futura de la indemnización media esperada para una muestra de la población activa (empleados y parados) a finales de 2009 y durante un periodo de tiempo futuro (10 años) después de la introducción de varias reformas alternativas. No se trata de un modelo estructural sino de un ejercicio de simulación de equilibrio parcial donde se utilizan las tasas de entrada, salida y renovación por tipo de contrato registradas en nuestra economía en un período reciente para simular la dinámica del sistema. Por tanto, hay que tener en cuenta que este ejercicio de simulación no recogerá todos los efectos que cabría esperar de estas reformas laborales alternativas y que hemos detallado en la sección anterior. Sin embargo, creemos que la obtención de resultados en este marco de simulación dinámica y con incertidumbre es un primer paso interesante para prever los posibles efectos futuros de las reformas aprobadas y de sus alternativas.

En nuestro ejercicio de simulación vamos a considerar 5 escenarios con tres estructuras contractuales distintas definidas en el Gráfico 6: i) Escenario 0 (E0), la situación de status quo, o antes de la reforma 2010, ii) Escenario 1 (E1), con la reforma 2010, iii) Escenario 2 (E2) la situación con contrato único con un perfil 12-36, iv) Escenario 3 (E3), situación con un modelo mixto con la situación contractual actual, tras la reforma 2010, y un fondo de capitalización para los nuevos contratos indefinidos firmados tras la introducción de dicha reforma y v) Escenario 4 (E4) situación con un modelo mixto con contrato único y fondo de capitalización para todos los contratos firmados tras la implementación de la reforma.



El Escenario 1, trata de simular la situación actual, es decir la existente una vez entró en vigor el fondo FOGASA que financia hasta 8 días por año trabajado para los trabajadores indefinidos contratados después de junio de 2010 y que son despedidos un año después de dicha fecha. Tal como pusimos de relieve en Conde-Ruiz et al. (2011) esta reforma esta inconclusa ya que la medida del FOGASA solo tiene vigencia por un año y tal como anuncia la propia reforma éste debe ser sustituido por un fondo de capitalización a la austriaca a principios de 2012. Sin embargo, en nuestro ejercicio de simulación supondremos, en este escenario, que la medida se prorroga al menos durante 10 años.

El Escenario 2 simula una situación con un contrato único para todas las nuevas contrataciones que tuviera una estructura de costes de despido crecientes con la antigüedad en la empresa, empezando en 12 días de salario el primer año y subiendo hasta alcanzar 36 días por año trabajado al cabo de 9 años (CICA 12-36). Como se documenta en Conde-Ruiz et al. (2011), si todas las nuevas contrataciones se hicieran con un diseño de costes suavemente creciente con la antigüedad en la empresa, se eliminaría el incentivo al despido que tienen las empresas en la actualidad cuando se enfrentan a la decisión de convertir contratos temporales en indefinidos (ver Jimeno et al. (2010) o García-Pérez y Osuna (2011) para encontrar evidencia a este respecto).

Por último, los Escenarios 3 y 4 recogen los resultados si introducimos un sistema mixto. El Escenario 3 analiza la situación de introducir un fondo austriaco también de 3 días pero con la estructura contractual actual, es decir donde, tras la aportación de 3 días al fondo para los contratos indefinidos, los contratos temporales pagan en caso de despido 12 días por año de antigüedad, los indefinidos ordinarios 42 días y los indefinidos de fomento 30 días, también por

año de antigüedad. Finalmente, el Escenario 4 simula cuál sería el efecto de la introducción de un contrato único que empieza pagando 8 días el primer año, 12 el segundo, 16 el tercero, 20 el cuarto y 24 del quinto año en adelante en caso de despido y a la vez se complementa con una aportación al fondo de capitalización por importe de 3 días de salario por año trabajado (CICA8-24+FA3).

En primer lugar es importante señalar que en los escenarios E2 y E4, al contar con un contrato único con coste indemnizatorio creciente, los contratos temporales no tendrían cabida. Además aunque los contratos (incluido el contrato único) sabemos que han de tener un coste de despido procedente y otro improcedente, nosotros vamos a suponer que siempre se paga el coste de despido improcedente,³ siendo estos los costes que aparecen en la Figura 6. Nuestros resultados recogen por tanto el coste máximo esperado de cada uno de los escenarios considerados.⁴

En segundo lugar hay que señalar que el escenario E2 con el contrato único 12-36 nos parece el principal referente. Tal como pusimos de relieve en Conde-Ruiz et al. (2011) este contrato único combina las proporciones adecuadas de flexibilidad que ofrece el actual contrato temporal a las empresas y la seguridad y aseguramiento contra el riesgo de despido que ofrece el contrato indefinido a los trabajadores.

Por último, los escenarios 1 y 3 nos servirán para comparar los resultados de nuestro modelo mixto (E3) con la situación actual, es decir con la situación post-reforma 2010.

3.1 Análisis desde el punto de vista de las empresas

En esta subsección vamos a evaluar como evolucionarían los costes de despido futuros que pagan las empresas con los distintos sistemas de indemnización por despido citados anteriormente. Para ello, vamos realizar un ejercicio de simulación dinámico y estocástico que nos permita calcular la evolución futura de la indemnización media esperada para una muestra de la población activa (empleados y parados) a finales de 2009 y durante un periodo de tiempo futuro después de la introducción de cada una de las reformas estudiadas. La fuente de datos que utilizamos para caracterizar la población objeto de esta simulación es la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2009. Así, por tanto, la población activa de referencia será la

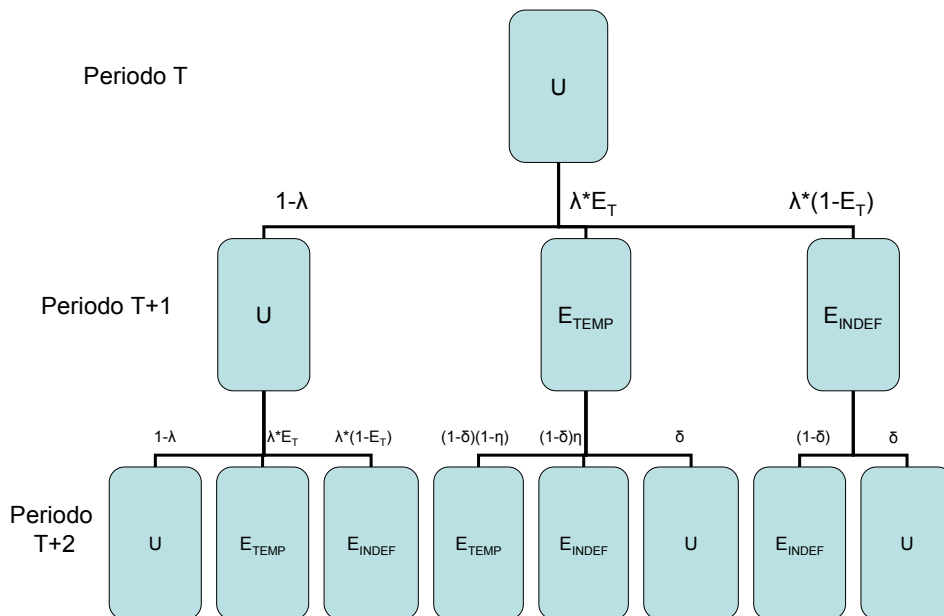
³ En Conde-Ruiz et al (2011) argumentamos por qué la reforma 2010 en relación al despido objetivo no está siendo efectiva.

⁴ Los costes asociados con el caso en que todos los despidos fueran considerados como procedentes, con una escala de indemnizaciones obviamente distinta y menor a la mostrada en lo que sigue, están disponibles para el lector interesado.

existente a finales de 2009 y nuestro ejercicio simulará su evolución prevista durante un período de diez años.

Para simular la situación de despido de estos trabajadores se han utilizado las tasas de despido anuales medias, en base a los historiales laborales de la MCVL del periodo 2002-2009, aplicando a cada trabajador la suya correspondiente en función de su género, su edad, su nivel de cualificación y la duración de su empleo. Los trabajadores desempleados se reemplean, a su vez, a las tasas de reemplazo observadas en el mismo periodo 2002-2009 y para las mismas características individuales. Asimismo, para simular la evolución del coste de despido en el caso de que no cambiara la legislación contractual vigente, se han utilizado las tasas de transición desde el contrato temporal al indefinido observadas para el mismo periodo 2002-2009 y en función de las características individuales aludidas antes. Por tanto, para cada uno de los individuos incluidos en nuestra muestra simularemos su evolución futura a través de los estados de desempleo, empleo temporal y empleo indefinido en base a extracciones aleatorias de distribuciones uniformes para la llegada de *shocks* de contratación, despido y transición del empleo temporal al indefinido. Estas extracciones aleatorias se compararán con el valor concreto de las tasas de transición específicas del tipo de individuo considerado en cada caso para decidir cual es el status laboral del mismo en cada periodo de los simulados en nuestro ejercicio.

Gráfico 7. Transiciones de un individuo desempleado en nuestra simulación



Por tanto, la evolución de la indemnización esperada para esta población depende de las probabilidades de reemplazo, para la población parada, y de las probabilidades de despido y de transición directa al empleo indefinido, para la población empleada. Así por ejemplo, para un tipo concreto en nuestra muestra (por ejemplo, un hombre cualificado y con tipo de contrato temporal), le aplicamos a su estado inicial, digamos que está desempleado tal y como muestra el Gráfico 7, una tasa de transición del desempleo al empleo temporal, $\lambda * E_T$, o al empleo indefinido, $\lambda * (1 - E_T)$, distinta para cada año que el individuo esté desempleado.⁵ Con probabilidad $1 - \lambda$, el individuo permanecerá desempleado en el siguiente periodo al recibir un shock de contratación menor al necesario para ser contratado. Pero si el shock que le llega al individuo es mayor que la tasa de transición observada para su tipo, este individuo pasará a estar contratado con un contrato temporal o con uno indefinido, en el periodo siguiente de nuestra simulación. Una vez empleado, las tasas de transición aplicables serán las de transición al empleo indefinido, η , si el individuo está trabajando con un contrato temporal, y las tasas de transición al desempleo, esto es de despido (δ), tanto si está trabajando con un contrato temporal como indefinido.

Para entender nuestro ejercicio de simulación cuyos resultados se resumen en la Tabla 1, es importante tener en cuenta otros dos aspectos. En primer lugar para diseñar el contrato único 12-36 (E2) hemos buscado la escala de indemnizaciones que genera un coste de despido agregado pagado por las empresas que despiden de nivel similar al que se obtiene en el status quo (E0). Es decir, hemos diseñado un contrato único que al menos desde el punto de vista de las empresas es equivalente en términos de indemnizaciones pagadas, en términos esperados, a la situación previa a la reforma 2010. Según nuestra opinión, sería el contrato que desde el punto de vista normativo debería haberse implementado en lugar de la reforma 2010. Este diseño contractual ha sido, además el más empleado en la discusión de los pasados dos años, por parte del grupo de los 100 como defensa de su propuesta de contrato único.

⁵ De hecho, en nuestras simulaciones también consideramos de manera diferente la transición al empleo indefinido de tipo ordinario y de tipo Fomento pero este matiz se obvia en el Gráfico 7 para ahorrar en notación.

Tabla 1. Resultados del ejercicio de simulación (E0-E5) al cabo de 10 años

	Indemnización	Fondo	Coste de despido esperado	Tasa de temporalidad	Duración esperada en el empleo
E0: Sin Reforma 2010	T: 8, IF: 45, IO: 45	-	2,81%	39,4%	4,9
E1: Reforma 2010 + FOGASA	T: 8-12, IF: 25, IO: 37	8	3,12%	34,3%	5,3
E2: CICA 12-36	12-15-18-21-24-27-30-33-36	0	2,74%	1,54%	6,5
E3: Reforma 2010 + Fondo austriaco	T: 8-12, IF: 30, IO: 42	3	3,33%	33,98%	5,3
E4: CICA 8-24 + Fondo austriaco	8-12-16-20-24	3	3,10%	1,55%	6,5

Notas: Coste calculado en términos de días esperados de indemnización o de contribución al Fondo de Capitalización respecto al total anual que supone el salario de los trabajadores en la muestra de simulación. T: Temporal, IF: Indefinido de Fomento, IO: Indefinido Ordinario

En segundo lugar, es importante entender como hemos calculado las probabilidades de despido, de reemplazo o de contratación en los tres escenarios. Para los **Escenarios 1 y 3**, se supone que de las nuevas contrataciones el 85% se hacen mediante un contrato temporal (este ratio es el que se refleja como E_T en la Figura 2), un 10% se hacen con contrato indefinido ordinario y el 5% restante mediante un contrato de Fomento. En las transiciones de temporal a indefinido, se supone que el 75% de las mismas se hace a un contrato indefinido ordinario y el resto a un contrato de Fomento. Estas probabilidades de transición de un estado a otro son las observadas en nuestra muestra de simulación para el periodo 2002-2009. Tal y como refleja la Tabla 1, nuestros resultados indican que en el Escenario 0 el coste esperado de las indemnizaciones por despido al cabo de 10 años se acerca al 2,8% del salario anual del trabajador medio empleado a finales de 2009. Para calcularlo también hemos supuesto una indemnización de 8 días por año de antigüedad para los trabajadores temporales con derecho a indemnización y una indemnización de 45 días por año trabajado para todos los trabajadores con contrato indefinido. Como se puede ver, en el Escenario 1, el de la reforma 2010, tal como pusimos de relieve en Conde-Ruiz et al (2011) el coste indemnizatorio medio aumenta hasta el 3,12% del salario medio del trabajador.

En la Tabla 1, también se muestran los resultados de nuestra simulación tanto en el **Escenario 2** cuando aplicamos a todas las nuevas contrataciones este nuevo diseño contractual (CICA 12-36) como en el **Escenario 4** donde se aplican a todas las contrataciones un diseño

contractual mixto (CICA 8-24 + FA 3). Para realizar estas simulaciones, hemos tenido que hacer supuestos sobre la evolución futura de las tasas de despido bajo las nuevas estructuras contractuales. En García Pérez (2010) se suponía que estas tasas serían el 75% de las que actualmente tienen, en media, los trabajadores bajo un contrato indefinido bonificado, es decir, tendrían un valor intermedio entre las tasas de despido de indefinidos no bonificados, que en su gran mayoría son contratos indefinidos ordinarios, y las de los trabajadores con contrato temporal. Sin embargo recientemente han surgido modelos que, mediante la resolución de un modelo de equilibrio dinámico y estocástico son capaces de generar endógenamente estas probabilidades de despido. Concretamente, Costain et al. (2010) resuelven un modelo de creación y destrucción de empleo basado en Mortensen y Pissarides (1994) y obtienen resultados que indican que las tasas de despido de un contrato único para las nuevas contrataciones serían un 77% menores a las observadas para todos los contratos temporales mientras que superarían en un 20% a las que, en media, tienen los actuales contratos indefinidos. Por otra parte, García Pérez y Osuna (2011) resuelven un modelo también basado en Mortensen y Pissarides (1994) pero donde introducen, como principal novedad, diferencias entre trabajadores, no solo en base al tipo de contrato que tienen sino también en base a la antigüedad en el empleo de cada uno. Con este modelo es posible, por tanto, generar tasas de despido endógenas para cada año de antigüedad en el empleo, que pueden ser comparadas con las existentes para cada tipo de contrato y distintos niveles de antigüedad. Los resultados en este sentido de este trabajo indican que las tasas de despido bajo un contrato único serían un 46% menores a las existentes actualmente para los contratos temporales de 3 o menos años de antigüedad y serían un 46,4% mayores a las existentes para contratos indefinidos con duración mayor o igual a 4 años. Por otro lado, hemos supuesto que las tasas de contratación bajo el nuevo contrato único serán las que tienen los actuales contratos indefinidos de fomento para el periodo 2002-2009, esto es, unas tasas de contratación intermedias entre las que mostraban para ese periodo los contratos temporales y las de los contratos indefinidos ordinarios (ver Tabla A1 en el Apéndice).

En base a estos resultados, en nuestras simulaciones de los Escenarios 2 y 4 y tal como hicimos en Conde-Ruiz et al. (2011) hemos optado por imponer unas tasas de despido para el nuevo contrato que estén en un valor intermedio a los obtenidos en estos dos estudios. Concretamente hemos supuesto que las tasas de despido del contrato único serán un 60% menores a las existentes en el periodo el 2002-2009 para los contratos temporales de menos de 4 años de duración y serán un 35% superiores a las observadas en dicho periodo para los contratos indefinidos, ordinarios y de fomento, para duraciones iguales o superiores a 4 años. Es importante resaltar que por simplicidad en el ejercicio de simulación presentado en la tabla 1, las probabilidades de transición son las mismas en el Escenario 2 (i.e. contrato único) que en

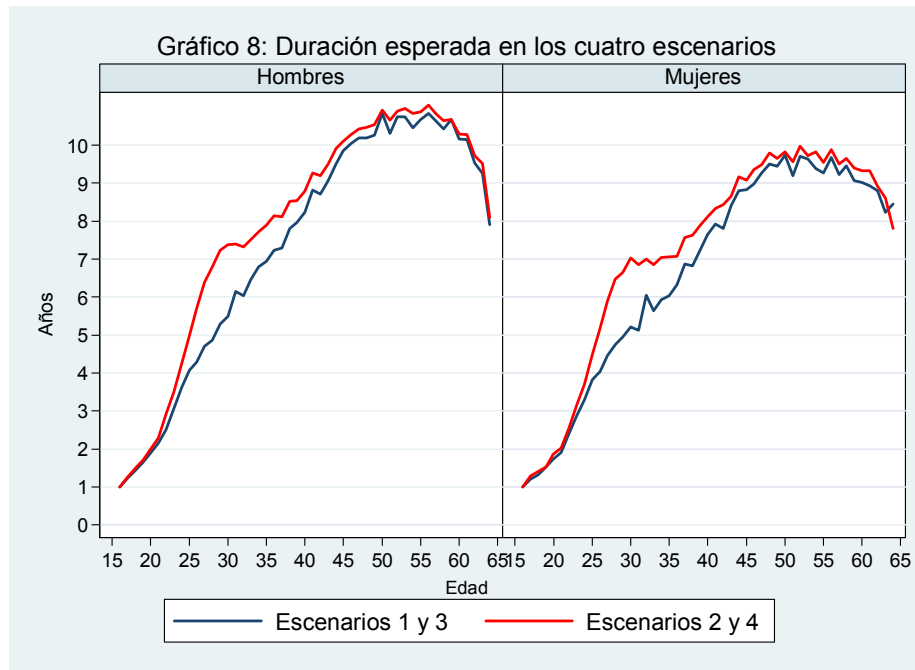
el escenario 4 (i.e. modelo mixto). Por ello, generarán duraciones en el empleo similares en términos esperados

Como se puede ver en la Tabla 1, el Escenario 2 con contrato único 12-36 tiene un coste indemnizatorio agregado para las empresas similar al que existía en el status quo esto es, al coste esperado que hemos estimado existiría si no se aplicase la reforma de 2010, un 2,74% del salario medio. Mientras que el escenario 4 con el modelo mixto el coste indemnizatorio aumenta significativamente hasta situarse en el 3,10%, inferior, no obstante, al que obtendríamos si introdujéramos un fondo igual de cuantioso (de 3 días) en la estructura contractual actual (i.e. Escenario 3). En simulaciones no mostradas en esta tabla pero disponibles para el lector interesado hemos obtenido que el coste en términos esperados de la implantación de un fondo de capitalización puro, esto es, una sustitución completa de las indemnizaciones por despido vigentes por una aportación de 6 días por año trabajado al fondo de capitalización o fondo austriaco sería del 3.08%, es decir, similar en coste al Escenario 4 mostrado en la tabla 4. Por último hay que indicar que frente a los límites existentes actualmente para la indemnización máxima a recibir por el trabajador (24 meses en el caso de contratos de fomento y 42 en el caso de contratos ordinarios) que son los usados en los Escenarios 0, 1 y 3, el límite de indemnización que se ha impuesto en los escenarios 2 y 4 es de 24 meses para todos los contratos firmados tras la implantación de esa potencial reforma.

3.2 Análisis desde el punto de vista de los trabajadores

Tal y como podemos comprobar en la parte final de la Tabla 1, bajo los escenarios 2 y 4 la duración media de los contratos (de 6,5 años de media) es superior a la de los escenarios 1 y 3 (de 5,3 años de media). Esto es así porque, tal como hemos indicado anteriormente, de imponer un contrato único con coste indemnizatorio creciente a las nuevas contrataciones, se elimina la dualidad contractual y aumenta la estabilidad de los contratos. Además también al eliminarse los contratos temporales la tasa de temporalidad en los escenarios 2 y 4 es redundante al cabo de 10 periodos sin que puedan firmarse dichos contratos.⁶ Además como se puede ver en el Gráfico 8, la duración media esperada de los contratos en los escenarios 2 y 4 gracias a la introducción de un contrato único mejora sustancialmente para ambos sexos y para cualquier edad. Es decir en términos de estabilidad de los contratos los escenarios 2 y 4 son iguales.

⁶ Esta tasa de temporalidad al cabo de 10 años no es cero en los Escenarios 2 y 4 porque bajo nuestros supuestos de simulación aun quedan algunos contratos temporales firmados antes de implementarse la reforma que perviven al cabo de dicho periodo. No obstante, esta tasa de temporalidad es mínima (1.53%) al cabo de 10 años.



Para analizar desde el punto de vista de los trabajadores cual es la mejor estructura contractual (el modelo mixto o el contrato único puro) tenemos que calcular en términos esperados las indemnizaciones que van a recibir a lo largo de toda su vida laboral para ver bajo qué diseño son estas indemnizaciones mayores en porcentaje sobre el salario individual anual.

En este segundo ejercicio de simulación hemos tratado de calcular, en términos esperados, cual sería la indemnización potencial acumulada al final de la vida laboral de cada uno de los individuos pertenecientes a nuestra muestra mediante la aplicación del mismo procedimiento de iteración descrito anteriormente pero durante toda la vida laboral activa de los individuos incluidos en la muestra. Para ello, a cada uno de los individuos se le ha simulado su vida laboral completa aplicando en cada año las probabilidades de contratación y despido vigentes en el periodo 2002-2009 según su tipo de contrato y su edad a lo largo de su vida laboral y no como en el ejercicio anterior sobre los 10 años posteriores a la implementación de la reforma. Como antes, en el escenario sin reforma (E0) se supone que cuando se reemplaza alguien lo hace en un 85% de los casos en un contrato temporal, en un 10% con un contrato indefinido ordinario y con el 5% restante en un contrato indefinido de Fomento. En este escenario, todos los contratos indefinidos tienen una indemnización de 45 días por año trabajado. En los escenarios 2 y 4, es decir, bajo un contrato único con indemnizaciones que van de 12 a 36 (creciendo en 3 días por año trabajado) y bajo un modelo mixto con indemnizaciones que van de 8 a 24 días (creciendo en 4 días por cada año trabajado) más un fondo de 3 días por año trabajado, se imputan unas probabilidades de despido en cada año de antigüedad que reflejan los supuestos descritos anteriormente (tasa de contratación igual a la mostrada por los actuales contratos indefinidos de Fomento, 40% menos de despido, frente a los actuales

temporales, cuando la antigüedad es de 4 años o menos en la empresa y 35% más de despido, frente a los actuales indefinidos, cuando la antigüedad pasa de los 4 años).

Por tanto, para cada individuo en la muestra se hace el cálculo de cuál sería su indemnización esperada en caso de despido bajo cada una de estas tres situaciones y se acumula en términos esperados, es decir, se suma a la acumulada el año anterior ponderando cada año la indemnización potencial que se recibiría por la probabilidad de recibirla, esto es, por la probabilidad de ser despedido en ese año. Para que estos ejercicios sean comparables para los distintos supuestos de indemnización, los shocks que se utilizan para predecir las transiciones entre estados laborales son los mismos dentro de cada comparación mostrada en las Tablas 2 y 3 ofrecidas a continuación. Nótese que frente al ejercicio de simulación anterior, donde se simulaba también la entrada de nuevos trabajadores en la población activa para mantener el tamaño de la población constante, en este ejercicio no se procede así ya que lo que pretendemos estudiar es la situación de la muestra inicial de simulación al final de su vida activa. Por ello, este segundo ejercicio aplica el proceso de transición estocástico descrito anteriormente hasta que cada trabajador llega a su edad de jubilación (la descrita en el último párrafo del apéndice).

En base a estos cálculos, que se desarrollan desde la edad inicial (la del individuo a finales de 2009) y hasta la edad de jubilación de cada individuo en nuestra muestra, llegamos a los resultados que se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 2. Indemnizaciones esperadas recibidas a lo largo de la vida laboral: Escenario 2 (CU) vs Status Quo (sin reforma)

Diferencia (Cunico12-36 vs. Status Quo)					
Sexo	Cualificación	Edad	Parado	Temporal	Indefinido
Hombre	Cual	18-30	-47,34%	-48,57%	-20,16%
		31-45	-34,75%	-36,95%	-9,20%
		46-64	-24,22%	-36,64%	-0,74%
Hombre	No Cual	18-30	-22,17%	-27,85%	-14,27%
		31-45	-11,85%	-16,51%	-5,54%
		46-64	-16,79%	-16,77%	-2,36%
Mujer	Cual	18-30	-41,30%	-38,27%	-25,59%
		31-45	-32,35%	-27,23%	-12,12%
		46-64	-24,28%	-38,17%	-2,93%
Mujer	No Cual	18-30	-24,13%	-25,68%	-17,89%
		31-45	-18,25%	-26,02%	-12,54%
		46-64	-25,24%	-31,40%	-8,28%

En primer lugar, obtenemos que, comparando la situación sin reforma (Escenario 0) con la introducción de un Contrato Único (Escenario 2: C. Único 12-36), los individuos en nuestra muestra tendrían al final de su vida laboral una indemnización en términos esperados de 192,75 días de salario. Este número es el resultado de acumular, para cada año de vida laboral, la indemnización a la que tendría derecho el individuo si fuera despedido en ese año, dada su antigüedad y su tipo de contrato, multiplicada por la probabilidad de despido en dicho año. Esta indemnización potencial sería, según nuestros cálculos, un 18,42% inferior a la que acumularía si nada hubiera cambiado, es decir, si durante toda su vida se aplicase la legislación vigente antes de la reforma laboral de 2010. Esta pérdida relativa de indemnización, tal y como se puede observar en la Tabla 2, sería especialmente importante para los jóvenes cualificados que en el momento inicial de nuestra simulación estaban desempleados o empleados bajo un contrato temporal. Esto es así ya que estos individuos (más cualificados), con el status quo, tienen una mayor probabilidad de acceder pronto a un contrato indefinido que bajo dicha situación ofrece una indemnización potencial de 45 días por cada año de antigüedad bajo ese contrato.

Tabla 3. Indemnizaciones esperadas recibidas a lo largo de la vida laboral: Escenario 4 (Mixto) vs Status Quo (sin reforma)

Diferencia (Cunico 8-24 + 3 de Fondo vs. Status Quo)					
Sexo	Cualificación	Edad	Parado	Temporal	Indefinido
Hombre	Cual	18-30	-22,85%	-24,10%	-5,95%
		31-45	4,09%	3,92%	5,98%
		46-64	165,65%	53,64%	15,94%
Hombre	No Cual	18-30	3,93%	-2,73%	-1,12%
		31-45	27,45%	21,13%	9,38%
		46-64	104,43%	43,92%	13,46%
Mujer	Cual	18-30	-13,03%	-4,75%	-7,70%
		31-45	21,51%	45,31%	8,94%
		46-64	175,09%	107,40%	23,64%
Mujer	No Cual	18-30	-2,45%	-4,00%	-6,08%
		31-45	19,10%	13,96%	2,12%
		46-64	87,25%	32,42%	9,55%

Sin embargo, esto no es lo que ocurre cuando frente al Contrato Único, simulamos el efecto en dichas indemnizaciones esperadas de ofrecer a los trabajadores un sistema mixto con indemnizaciones por despido que van de 8 a 24 días por año de antigüedad más una aportación anual a un fondo de capitalización donde se acumulan, sea despedido o no el trabajador, tres días de salario por año. Los resultados en términos de indemnizaciones esperadas y acumuladas

al final de la vida laboral se muestran en la Tabla 3. Como se puede comprobar en ésta, ahora existen ganancias respecto al status quo para casi todos los trabajadores en nuestra muestra. La indemnización media esperada para el conjunto de la muestra es en este caso de 171,69 días y el fondo acumulado al final de la vida laboral del trabajador medio en nuestra muestra es de 60,25 días. La suma de estas dos cantidades supera a la indemnización acumulada bajo el Status Quo en un 14.48%, siendo estas ganancias superiores para los que inicialmente estaban parados (25,14%) y menores pero también positivas para los que inicialmente tenían ya un contrato indefinido (4,95%). Es decir, para el individuo representativo la indemnización esperada será mayor bajo el contrato mixto que bajo la situación actual.

No obstante, lo interesante es el análisis de sección cruzada. A este respecto la Tabla 3 es muy informativa a la hora de identificar quien serían los perdedores en cuanto a la indemnización esperada con nuestro modelo mixto. En primer lugar en cuanto a pérdidas esperadas están los jóvenes cualificados (con menos de 30 años) que tendrían una pérdida con respecto al Status Quo de en torno al 23-24% en el caso de los hombres y al 4-13% en el caso de las mujeres. La intuición de este resultado es que precisamente los trabajadores cualificados son los que con el sistema actual (y si no cambia el sistema productivo) son los que tienen una mayor probabilidad de encontrar un contrato indefinido de 45 días. Además para estos trabajadores al ser tan jóvenes es muy probable que tengan más de un contrato previo a la jubilación y por lo tanto que reciban la indemnización por despido de 45 días por año trabajado más de una vez.

En segundo lugar están los jóvenes no cualificados, aunque en este caso la pérdida en términos de indemnización esperada es mucho menor (1-3% para los hombres y 4-6% las mujeres). La intuición ahora es justo la contraria y es que este colectivo según la evidencia empírica es el que tiene una mayor probabilidad de permanecer en la trampa de la temporalidad, es decir rotando de contrato temporal en contrato temporal. No obstante, para el colectivo de los no cualificados la ganancia global bajo el modelo mixto (o bajo el contrato único) sería mayor dado que, como hemos visto anteriormente, bajo estos esquemas aumenta la estabilidad del empleo. Efectivamente, es muy importante el efecto positivo que tanto el Contrato Único como el Sistema Mixto tendría sobre la vida laboral media de los trabajadores en nuestra muestra. Esta vida laboral, para el trabajador medio en la muestra, estaría conformada por más de 25 años de trabajo efectivo, esto es, sin contar los periodos de desempleo. Para los individuos que acceden tanto al contrato único como al sistema mixto, dadas sus menores tasas de despido medias tendrían al final de su vida una historia laboral de casi 27,5 años efectivos de empleo, frente a los 26,2 que tendrían si se mantuviera el Status Quo. Esta ganancia de más de 1,3 años en media sin embargo podría subir hasta más de 2 años de empleo para los jóvenes desempleados a finales de 2009 según se refleja en la Tabla 4. En

esta tabla se observa también que, obviamente, dado la menor duración potencial de su vida laboral activa, las ganancias serían inferiores para los que en el año 2009 ya contaban con más de 45 años, sobre todo si estos ya estaban empleados bajo un contrato indefinido.

Además, es interesante ver como todos los trabajadores mayores de 30 años estarían mejor en términos de indemnización esperada media bajo el modelo mixto. La intuición de este resultado es que para los trabajadores mayores la probabilidad de tener muchos contratos distintos (y por lo tanto de percibir indemnización por despido) es menor y por lo tanto un esquema que le permite percibir indemnización vía el fondo de capitalización a pesar de no ser despedidos se vuelve más atractivo. Es importante tener en cuenta que para todos aquellos trabajadores que pasan directamente del empleo a la jubilación no perciben indemnización alguna mientras que si percibirían el fondo a la austriaca a modo de fondo de pensiones.

Tabla 4. Aumento en años de vida laboral: Escenarios 2 y 4 (C Unico y Mixto) vs Escenario 0 (Situación Actual)

		Diferencia (Cunico12-36 vs. Status Quo)			
Sexo	Cualificación	Edad	Parado	Temporal	Indefinido
Hombre	Cual	18-30	1,35	1,16	0,67
		31-45	1,04	0,99	0,44
		46-64	0,57	0,59	0,14
Hombre	No Cual	18-30	2,16	1,90	1,31
		31-45	1,61	1,54	0,85
		46-64	0,99	0,92	0,31
Mujer	Cual	18-30	1,41	1,23	0,93
		31-45	1,07	1,01	0,58
		46-64	0,74	0,66	0,26
Mujer	No Cual	18-30	2,60	2,28	1,59
		31-45	1,65	1,49	0,92
		46-64	0,86	0,76	0,32

Por último queremos señalar que la principal limitación de nuestro ejercicio de simulación es que hemos supuesto que las probabilidades de transición entre empleos, del empleo al desempleo (y viceversa) del escenario con contrato único y del escenario con un modelo mixto (donde el contrato único es complementado por un fondo de capitalización) son idénticas. En realidad, a través de las implicaciones teóricas sabemos que en un modelo mixto, deben aumentar las probabilidades de transición entre empleos (i.e despidos voluntarios) y deben suavizarse las probabilidades por despido en función de la antigüedad. No hemos recogido estos cambios en nuestro ejercicio de simulación pues no existe en la literatura un

modelo que nos pueda dar una idea clara de la magnitud de estos efectos. No obstante, a la luz de los resultados obtenidos, creemos que puede ser interesante en el futuro trabajar en un modelo teórico que nos permita ver los efectos de un modelo mixto similar al desarrollado en este trabajo.

4 Conclusiones

La reforma del 2010 no está consiguiendo acabar con el principal problema de nuestro mercado de trabajo: la dualidad laboral. Al igual que las anteriores reformas, la última reforma ha venido a reforzar la evidencia de que intentar reducir las brechas en las indemnizaciones por despido entre los contratos temporales e indefinidos no es suficiente. Para atacar de frente el problema, se debería cambiar radicalmente el sistema contractual actual para que no existieran contratos con distintas duraciones y diferentes indemnizaciones por despido. Es decir, es necesario retornar a un sistema mucho más simple y unificado, con un contrato único (con coste indemnizatorio creciente) para todas las nuevas contrataciones. Esta solución se ha reclamado persistentemente desde el mundo académico, pero se ha enfrentado en la práctica a las dificultades que supone su implementación desde la perspectiva de la economía política.

Por otra parte, la reforma de 2010, está inconclusa. Tenía previsto el desarrollo de un fondo de capitalización *a la austriaca*, que vendría a sustituir en parte el actual sistema por el que la indemnización se transfiere de la empresa al trabajador en el momento del despido, por otro en el que la empresa también depositaría de forma regular una cuantía en una cuenta individual a nombre del trabajador y a la que este tendría acceso en caso de despido, o, en cualquier caso, en el momento de su jubilación. Es decir, proponía sustituir una parte de las indemnizaciones por despido por una especie de fondo de pensiones de capitalización. Esta novedad tendría dos tipos de ventajas teóricas: reduciría la aplicación de la regla del LIFO en la decisión de despido e incentivaría la movilidad de los trabajadores. Por otra parte, la implementación del fondo de capitalización se ha descartado recientemente por parte del Gobierno Español argumentado que es demasiado costosa. En este sentido, en la sección 3 hemos mostrado que su combinación con un contrato único con indemnizaciones crecientes, siempre que se apliquen ambos a todas las nuevas contrataciones, no sería en realidad más costoso que el sistema actual resultante de la reforma de 2010, y reportaría, por el contrario, importantes beneficios, entre otros el de atajar de forma definitiva la rotación laboral involuntaria incentivada por la legislación actual.

Por otro lado, esta propuesta tiene una ventaja de cara a su posible implementación desde la perspectiva de la economía política de las reformas: tendría un notable atractivo para

ser aceptada por los insiders que ahora se oponen a la implementación de un contrato único. Esto es así porque la introducción de un fondo a la austriaca complementa las indemnizaciones por despido que percibirán los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Aunque el contrato único con coste indemnizatorio creciente este diseñado de tal forma que no se reduzcan las indemnizaciones por despido agregadas que pagan las empresas, en el fondo lo que ocurre es que éstas se redistribuyen entre los trabajadores, generando ganadores y perdedores. Los perdedores en términos de indemnizaciones percibidas son precisamente aquellos trabajadores que con el esquema contractual actual, tienen mayor probabilidad de tener un contrato indefinido. Por un lado estos trabajadores (en su mayoría jóvenes y cualificados) con la situación actual van a tener varios contratos indefinidos a lo largo de su vida laboral, y percibiendo altas indemnizaciones por despido en el transito entre contratos. Pero al mismo tiempo, la evidencia nos muestra que con alta probabilidad, estos trabajadores en su último contrato pasan del empleo a la jubilación sin pasar por el despido (i.e sin percibir indemnización alguna) y es aquí donde el fondo *a la austriaca* comienza a ser atractivo para ellos. Visto de esta forma, el fondo a la austriaca no solo tiene efectos positivos sobre el empleo sino también puede jugar un papel crucial en la economía política del contrato único con coste indemnizatorio creciente (i.e CICA) propuesto por los expertos.

Referencias

- Andrés, J. et al. (2009), "Propuesta para la Reactivación Laboral en España", <http://www.crisis09.es/propuesta/>
- Bentolila, S., J.J. Dolado y J.F. Jimeno (2008): "Two-tier employment protection reforms: the Spanish experience", CESifo DICE Report 4/2008
- Blanchard, O. y Landier (2001): "The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France", *Economic Journal*, vol. 112(480), F214-F244.
- Blanchard, O y J. Tirole (2008) "The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass", *Journal of the European Economic Association*, 6(1): 45-77.
- Conde-Ruiz, J.I., F. Felgueroso y J.I. García-Pérez (2010) "Las reformas laborales en España: un modelo agotado", *Papeles de Economía Española* "La reforma del mercado de trabajo" Nº 124 paga 128-148.
- Conde-Ruiz, J.I., J.I. Garcia-Perez y F. Felgueroso (2011) "Reforma Laboral: Una primera evaluación y propuestas de mejora", *Revista de Economía Aplicada*.
- Costain, J., J. F. Jimeno y C. Thomas (2010): "Employment fluctuations in a dual labor market", Banco de España, Documento de trabajo 10/13.
- Dolado, J.J. y R. Stucchi (2008): "Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms", IZA DP No. 3832
- Dolado, M, F. Felgueroso y M. Jansen (2010): "El Conflicto entre la Demanda de Flexibilidad Laboral y la Resistencia a la Reforma del Mercado de Trabajo en España"; *Papeles de Economía Española*, nº 124, 84-97.
- Dolado, J.J., C. Garcia-Serrano & Juan F. Jimeno (2002): "Drawing Lessons From The Boom Of Temporary Jobs In Spain," *Economic Journal*, vol. 112(721), F270-F295.
- García Pérez, J.I. (2010): "¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?" publicado en PROPUESTA PARA LA REACTIVACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

(Dolado y Felgueroso, Eds.), Capítulo 6, pag. 34-41,
http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

García Pérez J.I. y V. Osuna (2011): “The effect of introducing a single employment contract in Spain”, UPO Working Paper N° ECON11.07.

Lazear, E. P. (1990): “Job Security Provisions and Employment,” *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-726.

Mortensen, D. y C. Pissarides (1994), “Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment”, *Review of Economic Studies* 61 (July 1994) 397-415

Pissarides, C. (2010): “Why Do Firms Offer ‘Employment Protection’?”, *Economica*, Vol. 77-203, 613-636.

Topel R. y F. Welch (1980): “Unemployment Insurance: Survey and Extension”, *Econometrica* 47, 351–379.

APENDICE:
SIMULACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Utilizando datos de la distribución de la población empleada y parada a finales de 2009 proporcionados por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se han realizado varios ejercicios de simulación dinámica y estocástica para predecir el impacto que podría tener sobre dicha población el cambio respecto a la situación contractual previa a la reforma laboral que supondrá la introducción de ésta así como varias situaciones alternativas en términos de diseño contractual y de contribución al Fondo de Capitalización. El objetivo es comparar la evolución que pueden tener los costes de despido medios para dicha población en base a cada una de las regulaciones contractuales estudiadas.

Para simular la evolución posible de la indemnización por despido a la que tendrá acceso la población empleada en España en el futuro y poder así compararla con la que tendría bajo un diseño alternativo de las mismas, así como con la introducción de un Fondo de Capitalización a la Austriaca, se ha considerado como población de referencia la población empleada y parada a finales de 2009 y sobre ella se ha planteado el ejercicio de simulación sobre los costes de despido que tendrían caso de ser despedidos en el futuro. Estas probabilidades de transición están basadas en las tasas empíricas observadas para el periodo 2002-2009, distinguiendo varias fuentes de heterogeneidad. Concretamente, distinguiremos en todas las transiciones varios grupos poblacionales en base al género, la edad, la duración en el empleo o el desempleo y el nivel de cualificación del trabajador. Asimismo, también se tienen en cuenta las diferencias en dichas tasas según el tipo de contrato (temporal, indefinido ordinario e indefinido de Fomento) que ocupan en cada empleo. Todas estas probabilidades empíricas de despido, transición y contratación se muestran, en sus valores medios para todas las edades consideradas (16-64) en la Tabla A1. La evolución a lo largo del ciclo vital de estas tasas se pueden observar en García Pérez (2010). Como se puede comprobar, las tasas de despido son considerablemente mayores para los temporales, especialmente en el segundo año de contrato, y son también muy altas para aquéllos con contratos indefinidos bonificados, en su mayoría contratos de Fomento, y sobre todo para duraciones de 3 o más años (justo cuando terminan las bonificaciones que reciben estos contratos). La probabilidad de contratación, esto es, la tasa empírica de transición del desempleo al empleo es muy decreciente con la duración en el desempleo y mayor para trabajadores previamente temporales. Finalmente la tasa de transición del empleo temporal al empleo indefinido es mayor para duraciones mayores de 2 años. De hecho, en esta transición hemos utilizado un dato adicional calibrado en base a nuestra muestra: el porcentaje de transiciones directas de empleo temporal a empleo indefinido dentro de la misma empresa. En estos casos, un 35% de las transiciones directas para el periodo 2002-2009, la antigüedad en la empresa se contabiliza desde el inicio del empleo

temporal y así es como hemos computado nosotros el coste de despido en el caso de que estos trabajadores previamente temporales dentro de una misma empresa sean despedidos tras haber cambiado de contrato a uno indefinido.

Un supuesto adicional es que al cabo de 25 años en la misma empresa, uno de cada dos trabajadores abandona su puesto de trabajo, ya sea por motivo de jubilación o por cambiarse de empresa. En este caso, el trabajador es sustituido en la empresa inicial por otro con sus mismas características pero con una edad similar a la de los trabajadores entrantes en el mercado de trabajo (16-21 años). El tipo de contrato de estos nuevos trabajadores se asigna en base a los mismos porcentajes que se asigna este en las contrataciones de trabajadores desempleados, es decir, 85% temporales, 10% indefinidos ordinarios y 5% indefinidos de Fomento en el ejercicio donde no se aplica la reforma aprobada (Sin Reforma), 75%, 10% y 15%, respectivamente, en el ejercicio que simula la reforma aprobada y el 100% con el nuevo contrato simulado, en los ejercicios que consideran la introducción de un nuevo contrato con indemnización creciente con la antigüedad.

Finalmente, y para simplificar el ejercicio, hemos impuesto un supuesto de población constante. Así, cada año entran en el mercado los mismos trabajadores que se jubilan. Dicho flujo de jubilación afectará a los trabajadores de más de 60 años. Concretamente suponemos que la tasa de jubilación es del 50% a los 61 años, del 30% a los 62 y 63 años y del 75% a los 64 años. A partir de los 65 años, imponemos que todo el mundo estará jubilado.

TABLA A1: Tasas de despido, contratación y transición del empleo temporal al indefinido (medias por edades, MCVL 2002-2009)

	Tasa de Despido			Transición de Temporal a Indefinido	Tasa de Contratación		
	Temporal	Indef. Ordinario	Indef. Fomento		Temporal	Indef. Ordinario	Indef. Fomento
Hombre Cualificado							
Duración = 1 año	8,73	6,63	7,70	1,96	95,54	83,14	84,11
Duración = 2 años	9,04	4,12	7,11	8,43	65,93	43,64	53,06
Duración = 3 años o más	4,52	2,22	7,62	10,37	41,90	20,75	30,42
Hombre o cualificado							
Duración = 1 año	17,93	8,77	9,58	1,78	93,44	85,93	86,17
Duración = 2 años	18,40	6,08	10,32	5,16	70,17	59,61	63,53
Duración = 3 años o más	9,70	3,26	10,27	8,11	43,91	29,34	37,46
Mujer Cualificada							
Duración = 1 año	7,89	6,19	8,86	1,20	96,25	85,18	88,12
Duración = 2 años	8,47	3,78	9,61	6,42	67,28	59,11	65,34
Duración = 3 años o más	4,54	2,54	8,47	6,54	42,58	36,69	50,75
Mujer no cualificada							
Duración = 1 año	18,28	11,27	15,98	1,85	92,77	85,30	85,79
Duración = 2 años	23,54	6,41	15,18	6,23	63,71	61,50	62,04
Duración = 3 años o más	8,32	4,87	12,38	10,33	39,02	37,13	40,05

Fuente: Cálculos propios basados en la MCVL-2009.