

FLUCTUACIONES DEL EMPLEO EN UN MERCADO DE TRABAJO CON CONTRATACIÓN
DUAL

Fluctuaciones del empleo en un mercado de trabajo con contratación dual

Este artículo ha sido elaborado por James Costain, Juan F. Jimeno y Carlos Thomas, de la Dirección General del Servicio de Estudios¹.

Introducción

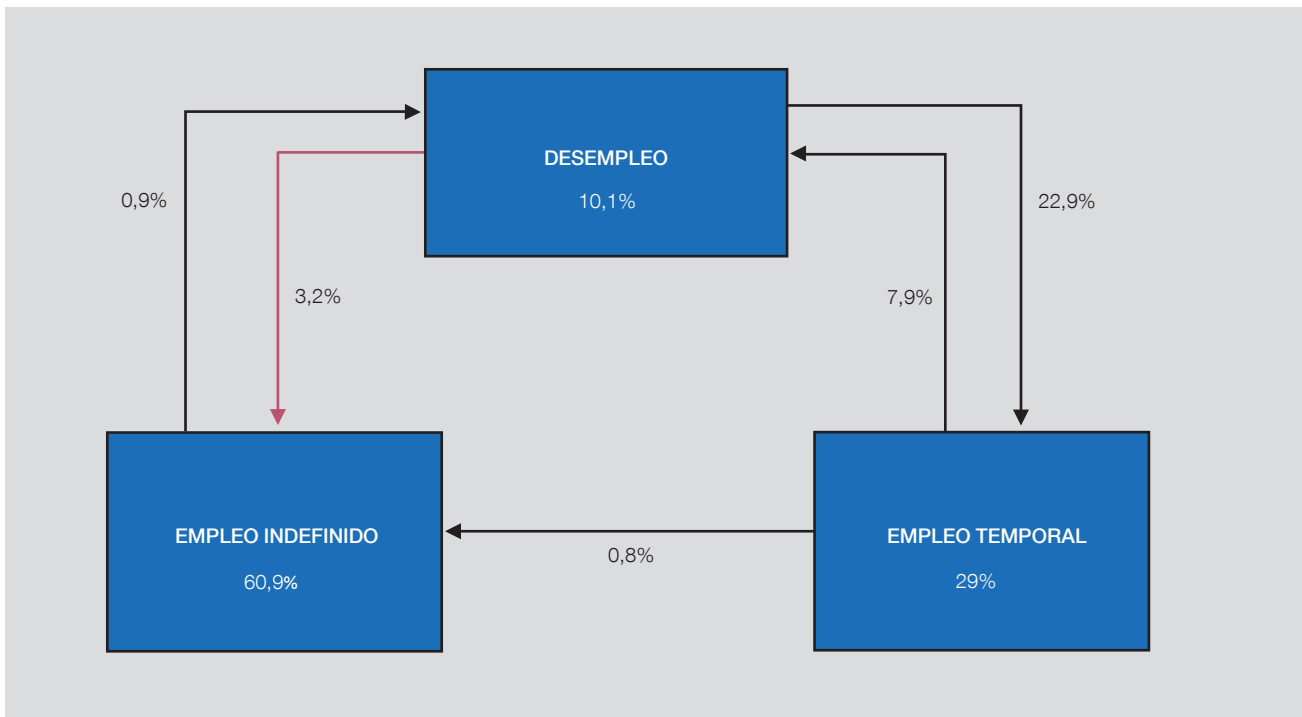
Durante las dos últimas décadas, el mercado de trabajo español ha mostrado una elevada volatilidad del empleo y del desempleo. En fases de crecimiento, la creación de empleo y la disminución de la tasa de desempleo han sido muy elevadas, pero, en fases recesivas del ciclo, la destrucción de empleo y el aumento del paro han sido también considerables. Este fenómeno se ha hecho todavía más evidente durante la reciente crisis económica, cuando la tasa de desempleo, ante una desaceleración del crecimiento similar a la experimentada por otros países, ha aumentado en alrededor de 10 puntos porcentuales, cifra muy superior a la registrada incluso en países que tienen mercados de trabajo con costes de ajuste del empleo reducidos (por ejemplo, Irlanda o Estados Unidos).

En principio, pueden concebirse varias explicaciones de esta elevada volatilidad del empleo. Una composición sectorial sesgada hacia actividades intensivas en trabajo puede producir que, ante una perturbación negativa, la destrucción de empleo sea más acusada. También, cuanto mayor sea la inercia salarial, de manera que el coste laboral no se ajuste ante dicha perturbación, mayor será la destrucción de empleo. Finalmente, el nivel y la estructura dual de los costes de despido inciden directamente sobre las decisiones de contratación y de ajuste de plantilla y, por tanto, también determinan la destrucción neta de empleo ante una perturbación negativa.

En este artículo se resumen los principales resultados de un trabajo reciente de carácter eminentemente analítico [véase Costain, Jimeno y Thomas (2010)], cuyo principal objetivo es identificar hasta qué punto el tercero de los factores anteriores, la estructura dual de la contratación, generada por la coexistencia de contratos de trabajo temporales e indefinidos muy diferentes, contribuye a aumentar la volatilidad del empleo y del desempleo. Para alcanzar este objetivo, es necesario analizar las decisiones de conversión de trabajadores temporales en indefinidos, y de contratación y de despido de ambos tipos de trabajadores, de manera que se puedan computar los efectos de distintas perturbaciones económicas sobre los flujos de creación y de destrucción de empleo y compararlos con los que se registrarían en un mercado de trabajo con un solo tipo de contrato.

Los principales resultados de este análisis sugieren, en primer lugar, que la dualidad de la contratación laboral exacerba las fluctuaciones del empleo y el desempleo. Si los costes sociales de este último tienden a crecer más deprisa cuanto mayor es el nivel de paro, esta mayor volatilidad tiene costes evidentes en términos de bienestar. Asimismo, la contratación dual tiende a reducir la productividad, aun sin tener en cuenta los efectos negativos asociados a la menor acumulación de experiencia y la menor inversión en formación de trabajadores y empresarios que induce una mayor temporalidad, efectos que el modelo analítico utilizado no permite captar. Finalmente, para que la menor variabilidad que resultaría de la superación de un marco dual de contratación se tradujera también en una reducción de la tasa media de paro, sería preciso acompañarla de una reducción de los costes medios de despido.

1. Este artículo resume algunos de los resultados de Costain, Jimeno y Thomas (2010), que estudian la relación entre la volatilidad del empleo y el sistema de contratos de trabajo.



FUENTE: Muestra de la EPA con datos desde el primer trimestre de 2001 hasta el tercer trimestre de 2008.

En cualquier caso, es importante tener en cuenta que el modelo analítico cuyos resultados se resumen aquí no está diseñado para fundamentar, por sí solo, una propuesta elaborada y completa de reforma laboral. Para elaborar una propuesta de este tipo sería necesario analizar, por ejemplo, otros factores importantes dentro del marco de la regulación de los contratos laborales, así como aspectos adicionales del funcionamiento del mercado de trabajo, como los mecanismos de negociación salarial o la gestión de las políticas activas de empleo, que pueden condicionar la reducción de la tasa de paro a lo largo del ciclo y su volatilidad. Todos estos elementos quedan claramente fuera del alcance de este artículo.

La creación y la destrucción de empleo bajo contratación dual

El peso mayoritario de los trabajadores con contrato temporal en las fluctuaciones del empleo y la elevada rotación son dos características relevantes de la dinámica laboral en el mercado de trabajo español. Como se puede observar en el gráfico 1, durante el período 2001-2008, en media, de cada 100 personas activas en el mercado de trabajo, 10,1 estaban paradas, 29 tenían un empleo temporal, y las 60,9 restantes, un empleo fijo. Las entradas y las salidas del desempleo se produjeron fundamentalmente a través del empleo temporal. Así, en cada trimestre, un 7,9% de los ocupados con contrato temporal pasaron a estar desempleados, frente a un 0,9% de los ocupados con contrato fijo. También, cada trimestre, el 22,9% de los desempleados pasaron a tener un empleo temporal, mientras que tan solo el 3,2% transitaron hacia un empleo fijo. En media para este período, la tasa trimestral de conversión de trabajadores temporales en indefinidos fue solo del 0,8%.

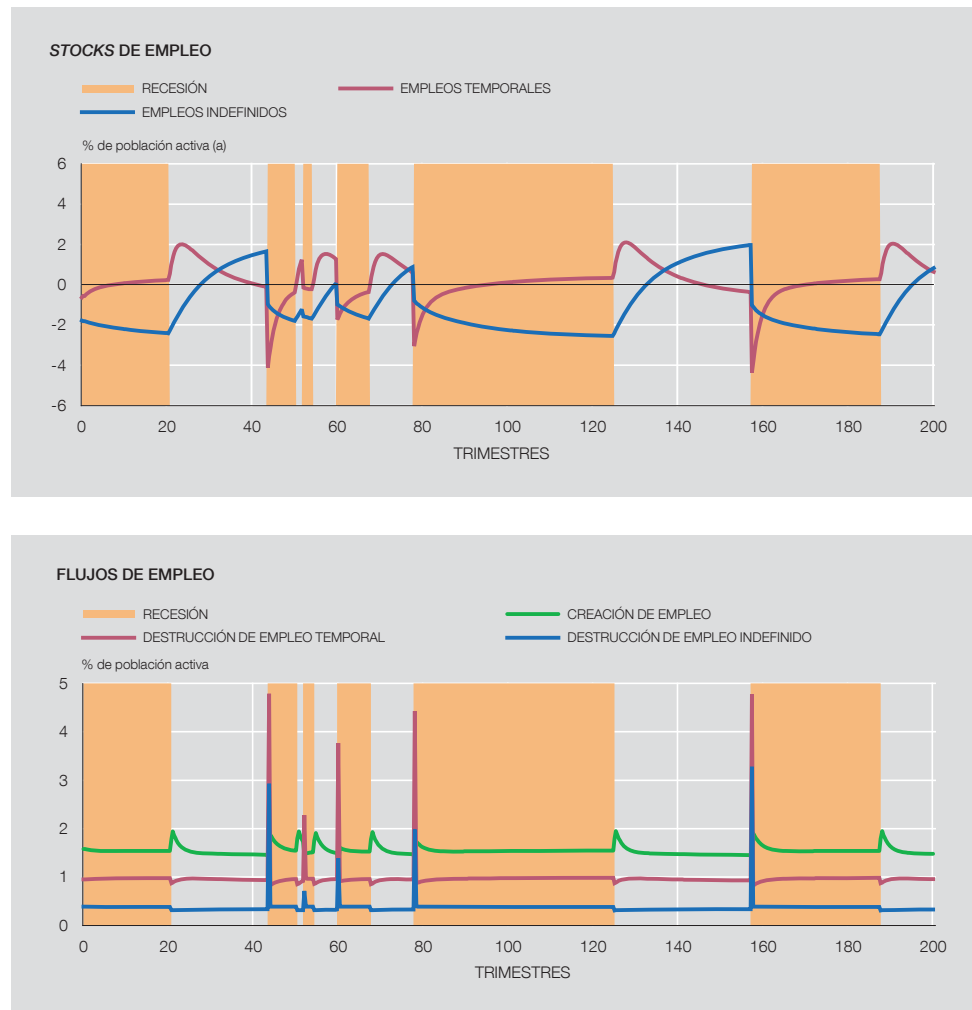
Para analizar las implicaciones de la estructura dual del marco contractual sobre la volatilidad del empleo se utiliza un modelo del mercado de trabajo que tiene tres elementos fundamentales: i) la búsqueda de empleo por parte de los parados y de trabajadores por parte de las empresas son procesos que cuestan tiempo y recursos; ii) los empresarios crean puestos de trabajo en la medida en que esperan una rentabilidad positiva de los mismos, y iii) la destrucción de empleo se produce cuando la rentabilidad de los puestos de trabajo pasa a ser nega-

tiva como consecuencia de perturbaciones adversas. Este tipo de marco conceptual se ha convertido en el instrumento habitual para analizar las consecuencias macroeconómicas de instituciones laborales². Para incorporar la estructura dual de la contratación, se supone que las empresas pueden utilizar solo dos tipos de contrato: uno (indefinido) con un coste de despido elevado, y otro (temporal) sin costes de despido, pero con la restricción legal de que su duración está determinada a priori y que, a la terminación del mismo, la continuación del empleo solo puede producirse con un contrato indefinido.

Dada esta configuración contractual, las empresas, aparte de decidir cuántos puestos de trabajo vacantes crean, han de fijar reglas de decisión en relación con: i) cuándo y con qué tipo de contrato incorporar trabajadores a las vacantes creadas; ii) si convertir o no en indefinido a un trabajador con contrato temporal en el momento en el que este expira, y iii) cuándo despedir a los trabajadores empleados bajo ambos tipos de contrato. Bajo condiciones muy generales, se puede demostrar que, en este marco simplificado, las reglas que siguen las empresas a la hora de ajustar el nivel y la composición de sus plantillas son las siguientes. Para que los empresarios ofrezcan un empleo a aquellos desempleados con los que entran en contacto, la productividad del puesto de trabajo a crear debe superar un determinado umbral (de contratación). Además, todos los puestos de trabajo de nueva creación se ocupan con contratos temporales³. Los trabajadores temporales cuyo contrato haya expirado son convertidos en permanentes solo si la productividad del empleo correspondiente en ese momento del tiempo es superior a otro determinado umbral (de conversión), que es tanto mayor cuanto mayor sea el coste de despido. Los trabajadores temporales son despedidos bien cuando su productividad disminuye por debajo del nivel correspondiente a la contratación, o bien cuando expiran sus contratos y su nivel de productividad, en ese momento, es menor que el requerido para la conversión. Asimismo, los trabajadores indefinidos son despedidos cuando su productividad disminuye por debajo de otro determinado umbral (de separación), que es tanto menor cuanto mayor sea el coste de despido. Este umbral de productividad que determina la separación de trabajadores permanentes es menor que el umbral de contratación que determina la incorporación de trabajadores temporales, que, a su vez, es menor que el umbral de conversión de empleos temporales en indefinidos. En fases expansivas del ciclo, los tres umbrales de productividad son menores que en fases recesivas, por lo que hay más contrataciones y menos despidos en las expansiones.

Este comportamiento tiene varias consecuencias relevantes para el funcionamiento del mercado de trabajo. Por la diferencia de costes de despido, se mantienen puestos de trabajo ocupados por trabajadores con contrato indefinido con productividad inferior a los nuevos puestos de trabajo que se crean, lo cual influye negativamente sobre la productividad agregada de la economía. Asimismo, cuando en el momento de la expiración de los contratos temporales la productividad es elevada, pero no tanto como para justificar la conversión, se producen despidos ineficientes. Como resultado, la contratación y no renovación de trabajadores temporales produce una rotación laboral muy elevada y, durante las fases expansivas del ciclo, se acumulan puestos de trabajo «frágiles», es decir, aquellos que, por tener una productividad relativamente baja, se destruirán inmediatamente en el momento en que el ciclo cambie

2. El trabajo seminal del que surgen este tipo de modelos es Mortensen y Pissarides (1994). Si bien la literatura existente ha realizado el análisis de las instituciones laborales en relación con el nivel medio de desempleo, en la actualidad se está prestando una atención creciente a los determinantes de la *volatilidad* del desempleo. Un trabajo reciente que ha analizado el impacto de los costes de despido sobre la volatilidad cíclica del desempleo es Sala, Silva y Toledo (2009), quienes concluyen que lo relevante es el valor medio de los costes de despido, no tanto si estos difieren o no por tipos de contratos de trabajo. 3. Intuitivamente, si lo único que diferencia ambos tipos de contrato son los costes de despido, entonces el empresario siempre prefiere ofrecer un empleo temporal. Como resultado, en el modelo no hay flujos directos de desempleo a empleo indefinido. Este hecho se refleja en el gráfico 1, donde se representa el flujo de «Desempleo» a «Empleo indefinido» con una línea en color.



FUENTE: Costain, Jimeno y Thomas (2010).

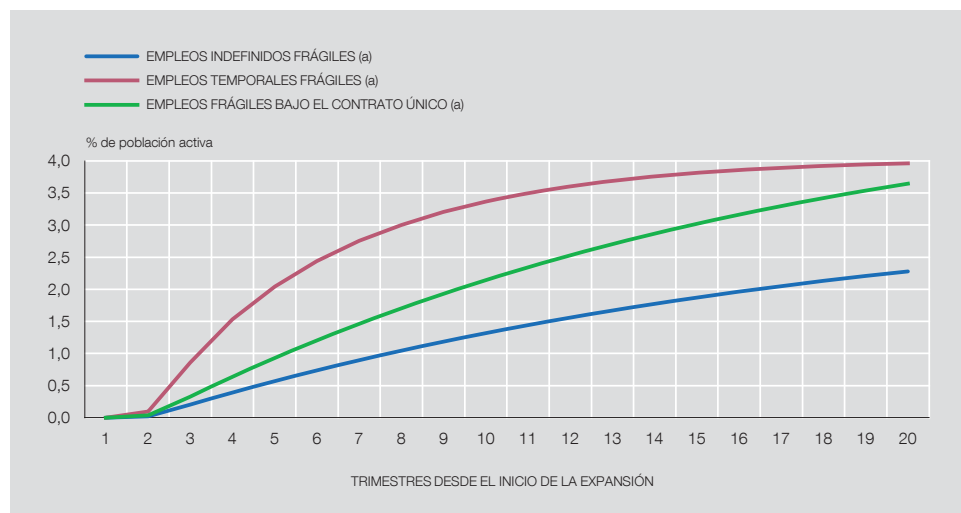
a. Desviaciones respecto de la media.

a una fase recesiva. La fragilidad tiene una mayor incidencia entre los trabajadores con contrato temporal que entre los indefinidos. Este efecto es suficiente para que la volatilidad cíclica del empleo y del desempleo sea mayor en un mercado de trabajo con contratación dual que en un mercado con un único contrato, aunque este tuviera un coste de despido reducido.

Contratación dual y volatilidad del empleo

Para estimar la contribución de la estructura dual de la contratación laboral sobre la volatilidad del empleo y del desempleo, se realizan varias simulaciones sobre una versión del modelo descrito en el apartado anterior, en el que sus parámetros se eligen para que se reproduzcan los rasgos básicos del mercado de trabajo español. Así, en el escenario base, la tasa media de paro es en torno al 10%; la proporción de temporales sobre el empleo total es un tercio; los flujos laborales entre desempleo, empleo temporal y empleo indefinido son de magnitudes similares a las de los flujos observados en el mercado de trabajo español (véase gráfico 1), y la volatilidad de la tasa de desempleo es también similar a la observada en el caso español en el período 1987-2008.

Los dos paneles del gráfico 2 ilustran la variación cíclica del empleo y de los correspondientes flujos de creación y destrucción de empleo que se producen en un mercado de trabajo con contratación dual. Al principio de cada recesión, tanto el empleo temporal como el empleo indefinido disminuyen bruscamente con la desaparición de los puestos de trabajo «frágiles».



FUENTES: Costain, Jimeno y Thomas (2010).

a. Stocks de empleos frágiles en una expansión.

La caída del empleo temporal es especialmente acusada, a pesar de representar solo la mitad del empleo permanente antes de la recesión. Al inicio de las expansiones, es el empleo temporal el que empieza creciendo con mayor intensidad, dado que todos los nuevos puestos de trabajo se cubren con contratos temporales, y solo es después de un cierto tiempo cuando las conversiones a empleos indefinidos comienzan a acumularse. Como consecuencia, hay tres razones que explican la elevada volatilidad del empleo temporal. En primer lugar, las nuevas contrataciones siempre pasan por la temporalidad antes de llegar al estatus indefinido. Por eso, al principio de una expansión, la temporalidad sube por encima de su nivel de largo plazo. Asimismo, algunos trabajos temporales son frágiles desde el momento de su creación, porque las empresas ofrecerán trabajo incluso a trabajadores con poca productividad, sabiendo que probablemente durarán poco como empleados. Por el contrario, los empleos permanentes de nueva creación tienen una productividad relativamente alta, y solo pasan a ser frágiles cuando sufren perturbaciones de productividad lo bastante adversas. Por eso, la acumulación de empleos frágiles es más lenta entre los contratos permanentes que entre los temporales (como se puede apreciar por la comparación de las líneas azul y roja del gráfico 3). Consecuentemente, la ola de despidos al principio de una recesión se concentra entre los temporales tras una expansión de duración corta o media, solo llegando a afectar a muchos empleos permanentes tras una expansión especialmente larga. Finalmente, los contratos temporales frágiles se rescinden por dos causas: bien porque se produce una perturbación suficientemente negativa, o bien porque el contrato temporal expira. Los contratos indefinidos frágiles tienen una duración esperada mucho mayor, porque solo se rescinden en caso de la llegada de una perturbación adversa. Además, dado que tienen una duración esperada mucho mayor que la de un empleo temporal, las variaciones cíclicas de la productividad tienen un menor efecto sobre el umbral de despido de los trabajadores con contrato indefinido que sobre el correspondiente a los temporales, de manera que, durante las recesiones, los despidos de los primeros aumentan menos que los de los temporales.

Aparte de ilustrar las razones de la mayor volatilidad cíclica del empleo temporal, este marco conceptual permite realizar simulaciones para comparar la volatilidad del empleo en distintos regímenes de coste de despido. En concreto, se puede analizar si la dualidad en sí misma, considerada independientemente del nivel de los costes de despido, provoca una mayor volatilidad del empleo. En el cuadro 1 se comparan los resultados en el mercado de trabajo con

	MERCADO DUAL		MERCADO DE TRABAJO CON UN ÚNICO CONTRATO			
COSTES DE DESPIDO	2,1	(permanentes)	2,1	1,4	1,1	0,4
	0,0	(temporales)				
	1,4	(promedio)				
Costes pagados (% del PIB)	0,8		0,9	0,9	0,8	0,3
Tasa de desempleo (media)	10,1		12,0	12,2	11,9	10,1
Desviación estándar de la tasa de desempleo	1,1		0,8	0,9	0,9	0,8
Desviación estándar de la creación de empleo	0,2		0,1	0,1	0,1	0,1
Desviación estándar de la destrucción de empleo	0,6		0,3	0,3	0,3	0,4

FUENTES: Costain, Jimeno y Thomas (2010).

contratación dual (primera columna) con diferentes casos de mercados de trabajo con un único tipo de contrato. En primer lugar (segunda columna), se supone un mercado de trabajo en el que se eliminaran los contratos temporales, aplicando a todos los empleados el alto coste de despido que tenían los trabajadores con contrato indefinido en el escenario base. En segundo lugar (columna tercera), se supone un contrato único con unos costes de despido iguales a los de la media del mercado de trabajo dual del escenario base. En tercer lugar, se supone un mercado de trabajo con contrato único en el que los costes de despido fueran tales que el total de costes de despido pagados, en relación con el PIB, fuera igual que en el escenario base (cuarta columna). Finalmente, se supone un contrato único en el que la tasa media de desempleo fuera la misma que en el mercado de trabajo dual del escenario base (quinta columna). Los resultados muestran que el mercado de trabajo dual produce una volatilidad de la tasa de desempleo alrededor de un 20% superior a la de todos los casos considerados de mercados de trabajo con contrato único. También permiten concluir que para reducir la volatilidad del empleo y recortar a la vez la tasa media de desempleo es necesario que la unificación de contratos se haga de forma que comporte una disminución media de los costes de despido.

La principal razón por la que en un mercado de trabajo con un contrato único el empleo fluctúa menos es que, en este caso, la creación y destrucción de empleo se determinan mediante dos umbrales de productividad, uno referido a la contratación de nuevos trabajadores y otro referido a los despidos, a un nivel de productividad menor que el correspondiente a la contratación. Esto implica que los efectos mencionados anteriormente en relación con la volatilidad cíclica del empleo temporal en el mercado con contratación dual desaparecen. En concreto, mientras que en este algunos trabajadores están contratados directamente en una situación de fragilidad, en un escenario con contrato único los puestos de trabajo solo llegan a ser frágiles si su productividad empeora posteriormente a la contratación y, por tanto, se acumulan más lentamente. Además, mientras que en el mercado con contratación dual la baja duración esperada de un contrato temporal implica que la productividad del puesto importe relativamente menos y, por tanto, que las fluctuaciones cíclicas del umbral de despido sean amplias, en el mercado de trabajo con un contrato único esta variabilidad cíclica es menor, puesto que el umbral de despido varía de manera parecida a como lo hace el umbral de despido de los permanentes del mercado con contratación dual. En resumen, el empleo en un mercado de trabajo con un único contrato se comporta como *el componente permanente* del empleo bajo contratación dual. Este resultado es válido para un rango muy amplio de costes de despido, que incluye los valores plausibles de dichos costes en la mayoría de los países.

Además, cabe resaltar que las simulaciones realizadas pueden infravalorar los efectos negativos de la dualidad de la contratación. La existencia de mecanismos que generen persistencia del desempleo o que lleven a que la estabilidad laboral sea favorable para la productividad hace que la volatilidad del empleo y del desempleo generada por la dualidad sea aún más perniciosa para el bienestar social.

Comentarios finales

Los resultados anteriores permiten concluir que un mercado de trabajo con contratación dual genera una volatilidad más elevada que la que genera un mercado de trabajo con único contrato de trabajo. Esta conclusión resulta relevante en varias dimensiones. Por lo que se refiere a implicaciones normativas, puede argumentarse que la volatilidad del empleo y del desempleo es, en sí misma, negativa para el bienestar social. En la medida en que los costes sociales del desempleo aumenten más deprisa cuanto mayor sea el nivel del desempleo, un mercado de trabajo que produzca una mayor volatilidad es menos deseable socialmente que un mercado de trabajo que produzca menor volatilidad. Por lo que respecta a sus implicaciones sobre las políticas de estabilización macroeconómica, la volatilidad del empleo complica su desarrollo e incrementa los costes derivados de las mismas. La contratación dual afecta negativamente también a la productividad del trabajo, incluso cuando, como ocurre en este marco analítico, la temporalidad no influye negativamente sobre los procesos de acumulación de experiencia y de formación de los trabajadores.

No obstante, hay que señalar que los resultados de este tratamiento analítico relativos a distintos regímenes abstractos de contratos se refieren a sus propiedades a largo plazo, y que para obtener implicaciones prácticas habría que tener en cuenta también las complejidades de la transición desde la contratación dual hacia un nuevo marco contractual. En cualquier caso, según el análisis aquí realizado, tratar de reducir la segmentación laboral, en la coyuntura actual, penalizando la contratación temporal y manteniendo al mismo tiempo las condiciones actuales de la contratación indefinida perjudicaría notablemente las perspectivas de recuperación del empleo. En cambio, la introducción de una nueva figura contractual común para las nuevas contrataciones con un coste de despido inferior al del contrato indefinido actualmente en vigor aumentaría la creación de empleo y reduciría la volatilidad del mercado laboral tanto a corto como a largo plazo.

Finalmente, no debe olvidarse que el modelo analítico cuyos resultados se han resumido en este artículo está diseñado para analizar con detalle un aspecto concreto del mercado de trabajo, pero no para fundamentar una propuesta elaborada suficientemente general de reforma del mismo. Para ello, sería preciso analizar otros aspectos muy relevantes que, como los sistemas de negociación salarial o las políticas activas de empleo, están fuera del alcance de dicho modelo.

BIBLIOGRAFÍA

- COSTAIN, J., J. F. JIMENO y C. THOMAS (2010). *Employment fluctuations in a dual labor market*, Documento de Trabajo, de próxima publicación, Banco de España.
- MORTENSEN, D. T., y C. A. PISSARIDES (1994). «Job creation and job destruction in the theory of unemployment», *Review of Economic Studies*, 61, pp. 397-415.
- SALA, H., y J. I. SILVA (2009). «Flexibility at the margin and labour market volatility: the case of Spain», *Investigaciones Económicas*, 33 (2), pp. 145-178.

17.3.2010.