



fedea

Fundación de
Estudios de
Economía Aplicada

**Reforma Laboral 2010: Una primera
evaluación y propuestas de mejora**

J. Ignacio Conde-Ruiz

Universidad Complutense de Madrid y FEDEA

Florentino Felgueroso

Universidad de Oviedo y FEDEA

J. Ignacio García-Pérez

Universidad Pablo de Olavide, FCEA y FEDEA

**Colección Estudios Económicos
01-2011**

ISSN 1988-785X

www.fedea.es

Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora

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

Enero, 2010

Resumen

El objetivo de este artículo es doble. En primer lugar, se trata de realizar una primera evaluación de la última reforma laboral aprobada. En segundo lugar, se presentan propuestas de mejora que podrían desarrollarse a partir de enero de 2012, fecha prevista para la implantación en España del denominado “modelo austriaco”. En concreto, llegamos a la conclusión de que esta reforma, por continuista, tampoco conseguirá reducir sustancialmente la excesiva tasa de rotación laboral originada por nuestra legislación laboral. Después de 25 años y varios intentos fallidos, convendría aprovechar la segunda fase de esta reforma para poner en marcha un nuevo sistema contractual que combine un único contrato (con indemnizaciones crecientes con la antigüedad) para todas las nuevas relaciones laborales y un fondo de capitalización *a la austriaca*. Este nuevo marco resultaría más eficaz que el resultante de esta primera fase de la reforma para hacer frente a la persistente segmentación de nuestro mercado de trabajo, y, por otra parte, aunque no sea el óptimo, sí que debería ser factible desde la perspectiva de la política económica.

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

Códigos JEL: J32, J63, J88

1. Introducción

En junio de 2010 entró en vigor la última reforma laboral, la sexta desde mediados de los años ochenta del pasado siglo. Esta reforma ha sido fruto de un largo y tormentoso proceso que ha tenido que culminar al margen de la concertación social. Su principal objetivo, al igual que el de las cuatro anteriores, es combatir la excesiva rotación laboral que impera en nuestro mercado de trabajo. En su exposición de motivos se admite que la legislación contractual y otras instituciones del mercado de trabajo son en parte responsables de la segmentación de nuestro mercado, marcada profundamente por la dualidad laboral entre trabajadores con contrato indefinido y aquéllos con contrato temporal.

Aunque el contenido de la reforma contempla aspectos que van más allá de medidas para reducir la segmentación del mercado de trabajo (incluye además medidas para mejorar la flexibilidad interna de las empresas, la intermediación y la formación, entre otras), el primer objetivo de este artículo es valorar la efectividad de la reforma para reducir la rotación laboral involuntaria en nuestro mercado de trabajo. Pero incluso en estos aspectos, sobre los que se ha estado discutiendo profusamente durante los dos últimos años, es ésta una reforma inconclusa: algunas medidas comenzarán a implementarse de forma progresiva y otras que deberían interactuar con las medidas orientadas a combatir la temporalidad, por ejemplo la reforma de la negociación colectiva, están aún por concretar en el momento de redactar este artículo. Adicionalmente, otras medidas aún deben desarrollarse, teniendo que ponerse en funcionamiento en fecha ya prefijada en el texto de la Reforma (Ley 35/2010). En particular, para principios del año 2012, se prevé un cambio sustancial en el sistema de pago de las indemnizaciones por despido en España, inspirado en el denominado "*modelo austriaco*". Por ello, una vez analizada la eficacia que deberían tener los primeros pasos de esta reforma, nuestro segundo objetivo es hacer una propuesta que, a nuestro juicio, implicaría una importante mejora y podría servir de ayuda para el desarrollo de su segunda fase.

Una de nuestras principales conclusiones es que implantar un modelo austriaco en España tiene escaso sentido si no se cambia, a la vez, el actual sistema contractual. Sería bastante más eficaz para combatir la dualidad actualmente existente, aprovechar la oportunidad de esta segunda fase para dar un paso realmente innovador e incorporar, junto con el modelo austriaco, un contrato con indemnizaciones crecientes con la antigüedad para todas las nuevas contrataciones a partir de enero de 2012. Las ventajas de este tipo de contrato ya han sido detalladas extensamente a raíz de la denominada "Propuesta para la Reactivación Laboral" (Andrés et al., 2009; www.crisis09.es/propuesta). Sus fundamentos se basan en que se erradicaría progresivamente la dualidad legal con un único tipo de contrato para todas las nuevas relaciones laborales (eliminando los límites en la

duración de los contratos y las diferencias en indemnizaciones por despido que impone la existencia de contratos temporales e indefinidos) y también reduciría la rotación laboral (suavizando los saltos que se producen en las indemnizaciones por despido con la antigüedad del trabajador en la empresa, es decir, eliminando el incentivo artificial al despido justo cuando las empresas tienen que decidir si continuar con un trabajador temporal, convirtiendo su contrato en indefinido).

Este artículo se estructura como sigue. En la Sección 2 se presenta un resumen de las líneas aprobadas en la primera fase de la reforma para combatir la dualidad. Al Estas medidas se centran en la reducción de la brecha en las indemnizaciones por despido, encareciendo las de los contratos temporales y abaratando las de los indefinidos, tanto para los nuevos contratos como para los ya vigentes. Se muestra que estas líneas son muy continuistas al haberse adoptado ya en reformas anteriores con muy escaso éxito. La Sección 2 se completa con un balance de las posibles ventajas, inconvenientes y dificultades de la implantación del modelo austriaco en el caso español.

En la Sección 3, realizamos una primera evaluación de la eficacia de esta fase inicial de la reforma, llegando a la conclusión de que, de momento, no existe ninguna señal de que se estén cubriendo sus objetivos.

En las Secciones 4 y 5, se presentan los resultados de un ejercicio de simulación destinado a calcular cuáles sería las indemnizaciones por despido medias potenciales en distintos escenarios. En la Sección 4, se aborda los escenarios que resultarían de la no implantación del sistema austriaco, es decir, lo que ocurriría si se mantuvieran las medidas ya aprobadas en la primera fase de la reforma. En la Sección 5, se contemplan otros escenarios que sí incorporan el modelo austriaco, en su estado puro, en combinación con el actual sistema contractual o con la posibilidad de que se aproveche esta nueva fase para incorporar un contrato único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad. En cada uno de estos escenarios, se muestra como debería ser el diseño de las aportaciones al fondo así como las indemnizaciones por despido para que la implantación del modelo austriaco no sea en exceso gravoso para las empresas. Finalmente, en la Sección 6 se resumen las principales conclusiones de este artículo.

2. La Reforma laboral de 2010: medidas para reducir la dualidad laboral y el modelo austriaco

2.1. La primera fase de la reforma: la reducción de la brecha de indemnizaciones por despido entre contratos indefinidos y temporales

En esta primera fase de la reforma se han aprobado las principales líneas orientadas a combatir la dualidad laboral. Todas ellas van dirigidas a reducir la brecha en indemnizaciones por despido entre los contratos indefinidos y los temporales. Para ello se han implementado básicamente dos medidas:

(i) **Aumento de las indemnizaciones de los contratos temporales**, de forma gradual de 2012 a 2015, desde los 8 días por año de servicio hasta los 12 días.

(ii) **Disminución de las indemnizaciones de los despidos de trabajadores con contratos indefinidos** mediante la adopción de varias medidas complementarias:

a) Se reduce la indemnización de los **nuevos** contratos indefinidos de dos maneras: mediante la ampliación del colectivo con el que se pueden celebrar los Contratos de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI), es decir, los contratos cuyas indemnizaciones son de 33 días por año trabajado en la empresa¹ y clarificando la legislación para garantizar que el despido improcedente en este tipo de contratos sea efectivamente de 33 días y no de 45 días por año como ocurría antes de la reforma.²

b) Se rebajan las indemnizaciones por despido efectivo de todos los contratos indefinidos mediante la relajación de los requisitos para el despido por causas objetivas³ y mediante la reducción de la duración del preaviso exigido en los casos de despido objetivo.⁴

¹ Estos colectivos pasan a ser: i) todos los trabajadores que lleven al menos un mes en paro, sea cual sea su edad y sexo; ii) aquellos desempleados que en los dos años anteriores tuvieran un contrato temporal; y iii) cualquier trabajador cuyo contrato temporal se convierta en indefinido antes del 31 de Diciembre de 2012.

² Como pusimos de relieve en Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2010), antes de la reforma de 2010 el coste de despido del CFCI era de facto 45 días por año trabajado pues la legislación y el proceso judicial hacía que las empresas utilizaran el despido disciplinario (que paga 45 días) para eliminar incertidumbre. Esta era una de las razones principales de la escasa utilización del CFCI. Con esta reforma, se ha intentado clarificar la legislación para que cuando el empresario despida por motivos económicos y reconozca la improcedencia, lo máximo que pague sean 33 días (anteriormente el juez podía dictaminar nulidad con la consiguiente readmisión del trabajador y pago de salarios atrasados). Además, ahora cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria (es decir cuando se incurre en fraude de Ley), la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador.

³ Se precisa el alcance y acreditación de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden amparar despidos colectivos o despido objetivos (20 días/año). En concreto, por razones económicas se entiende no solo la existencia de pérdidas actuales sino también pérdidas previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos. Por razones técnicas se entenderá cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Las razones organizativas se ligan a la existencia de cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. Y finalmente, por razones productivas se entenderá cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

⁴ Se reduce de 30 a 15 días. Esto es importante porque acerca el preaviso entre la causa económica y la disciplinaria que no tiene periodo de preaviso.

c) Se **subvenciona parte de la indemnización de los despidos objetivos** a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).⁵ Dado que este fondo se financia por medio de cotizaciones empresariales (0,2% de la base de cotización mensual de cada trabajador), se trata pues de que las empresas anticipen parte de la indemnización que el trabajador recibe en el momento de ser despedido. Sin embargo, al ser este un fondo común, aquellas empresas más propensas a la rotación tienen una nueva vía de financiación de despidos, estando subvencionadas por aquellas que utilicen menos la flexibilidad externa. Es decir, esta medida debería constituir un incentivo para comportamientos de *free-riding*, aunque, en principio, sólo debería estar vigente hasta finales del 2011.

En definitiva, con este paquete de medidas, el Gobierno trata de cerrar la brecha entre los costes de despido de los contratos temporales y los indefinidos. Como se puede ver en la Tabla 1, la reforma laboral tiene un potencial de disminución en los costes de despido muy alta. Así por ejemplo si la antigüedad en la empresa de un trabajador alcanza los cinco años, la caída de la indemnización por despido del CFCI es de 37,8% y para los contratos ordinarios de 11,1%. Se trata aquí de una rebaja potencial pues para calcularla estamos suponiendo que los 8 días que paga el FOGASA se mantiene por toda la vida del contrato.⁶

Tabla 1. Variación coste de despido: antes y después de la reforma

	CONTRATO DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			CONTRATO ORDINARIO		
	Antes vía disciplinaria	Ahora vía económica	Reducción indemn. despido	Antes vía disciplinaria	Ahora vía económica	Reducción indemn. despido
Indemnización	45	33		45	45	
Preaviso	0	15		0	15	
FOGASA	0	8		0	8	
1 año	45	48	6.7%	45	60	33.3%
2 años	90	65	-27.8%	90	89	-1.1%
3 años	135	90	-33.3%	135	126	-6.7%
4 años	180	115	-36.1%	180	163	-9.4%
5 años	225	140	-37.8%	225	200	-11.1%
10 años	450	265	-41.1%	450	385	-14.4%

⁵ Ocho días por año de servicio en los supuestos de indemnización por despidos objetivos procedentes o improcedentes, para todos los contratos superiores a un año celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Previa a la reforma el FOGASA, entre otras funciones, se hacía cargo del 40% de la indemnización siempre que fuera un despido procedente y para las empresas de menos de veinticinco trabajadores.

⁶ También estamos suponiendo que gracias a la reforma el CFCI pagará de facto 33 días de salario. Es decir, que los jueces no están dictando sentencias a favor de los trabajadores alegando que cuando la empresa dice que el despido es por motivos económicos en realidad es por motivos disciplinarios, viendo fraude de ley en esta conducta de las empresas. Habrá que esperar unos años para ver cual es la jurisprudencia al respecto.

En la Tabla 1, se puede observar la primera implicación interesante de la reforma: con a la subvención del despido por parte del FOGASA, debería empezar a ser más atractivo utilizar la vía económica en lugar de la disciplinaria a la hora del despido. En la Tabla 2, se muestra también como el CFCI es ahora más atractivo para las empresas en términos de indemnizaciones por despido cuando lo comparamos con el Contrato Ordinario. En concreto, antes de la reforma, y como se muestra en Conde-Ruiz et al. (2010), el coste de despido era similar en el práctica, mientras que ahora el CFCI tiene un coste de despido casi un 40% más bajo.

Tabla 2. Coste de despido con la reforma 2010: Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI) vs Contrato Ordinario

	CFCI	ORDINARIO	Variación Coste de Despido
Indemnización	33	45	
Preaviso	15	15	
FOGASA	8	8	
1 año	48	60	-25.0%
2 años	65	89	-36.9%
3 años	90	126	-40.0%
4 años	115	163	-41.7%
5 años	140	200	-42.9%
10 años	265	385	-45.3%

Finalmente, antes de la reforma, la brecha en las indemnizaciones por despido de contratos indefinidos y temporales era de $45-8=37$ días de salario. Ahora, si el contrato indefinido es de fomento (CFCI) y la duración del contrato es superior a un año, la brecha se reduce a $25-12=13$ días de salario, ya que 8 de los 33 días serán pagados por el FOGASA. Es decir la reducción en la brecha es del 65%. No obstante, dado que la reforma no ha especificado cual será el coste por indemnización que pagaran los contratos indefinidos a partir del 1 de enero del 2012, es decir, hasta que no se defina el nuevo fondo y su transición, no creemos que esta reducción de la brecha (entre temporales e indefinidos) pueda ser totalmente internalizada en la decisión de contratación de las empresas. Por lo tanto, en lo único que hay certeza es que con esta reforma el contrato de fomento es por fin más atractivo que el contrato ordinario en términos de coste despido.

2.2. Más de lo mismo...

Esta primera fase de la reforma se cierra además con dos políticas adicionales para combatir la dualidad laboral: la limitación de la duración de los contratos temporales⁷ y una nueva política de bonificaciones, sólo para determinados colectivos.⁸ En realidad, tanto éstas como las demás medidas resumidas anteriormente, conforman una reforma que se puede calificar como “continuista”. Tal cómo se puede observar en la Tabla A1, todas ellas han sido probadas ya en las reformas laborales previas. En realidad, la historia de las reformas laborales en España se reduce a un compendio de cambios en la regulación contractual y en las políticas de bonificaciones bastante similares: nuevos tipos de contratos temporales o indefinidos, o supresión de los existentes, extensión de su cobertura, ampliación o reducción de su duración, aumentos o reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, reducción o aumento de la indemnizaciones por despido, clarificación de sus causas, y un largo “quita y pone” de colectivos que se pueden beneficiar de las bonificaciones, ahora lineales, antes proporcionales.

Y lo menos que podemos decir es que, tal como se muestra en el Gráfico 1, estas medidas han probado ser bastante ineficaces de cara a reducir la tasa de temporalidad o el porcentaje de contratos temporales que se firman cada mes, más allá de períodos transitorios entorno a las fechas de aprobación de las reformas. Con la reforma del año 1997, el porcentaje de contratos temporales llegó a caer unos 4 pp. Con la del 2006, este porcentaje volvió a caer casi 6pp, pero desde entonces esta tasa ya ha vuelto a los niveles registrados antes de la reforma, situándose de nuevo por encima del 90%. Por su parte, las tasas de temporalidad también habían vuelto a alcanzar un máximo justo antes de la reforma del 2006, y desde entonces, no han cesado de caer, más que como efecto de la reforma, como consecuencia de la crisis.

Estas reformas no han conseguido, desde luego, mejorar la situación de inestabilidad laboral de los entrantes en el mercado de trabajo español. Todo lo contrario, las tasas de temporalidad a lo largo de la vida laboral de los jóvenes españoles han seguido aumentando con el paso de los años. Como se puede ver en el Gráfico 2, las cohortes de jóvenes que empezaron a trabajar antes de los 20 años

⁷Se limita el tiempo máximo de los contratos por obra o servicio determinados (36 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva); ii) se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos temporales en una misma empresa.

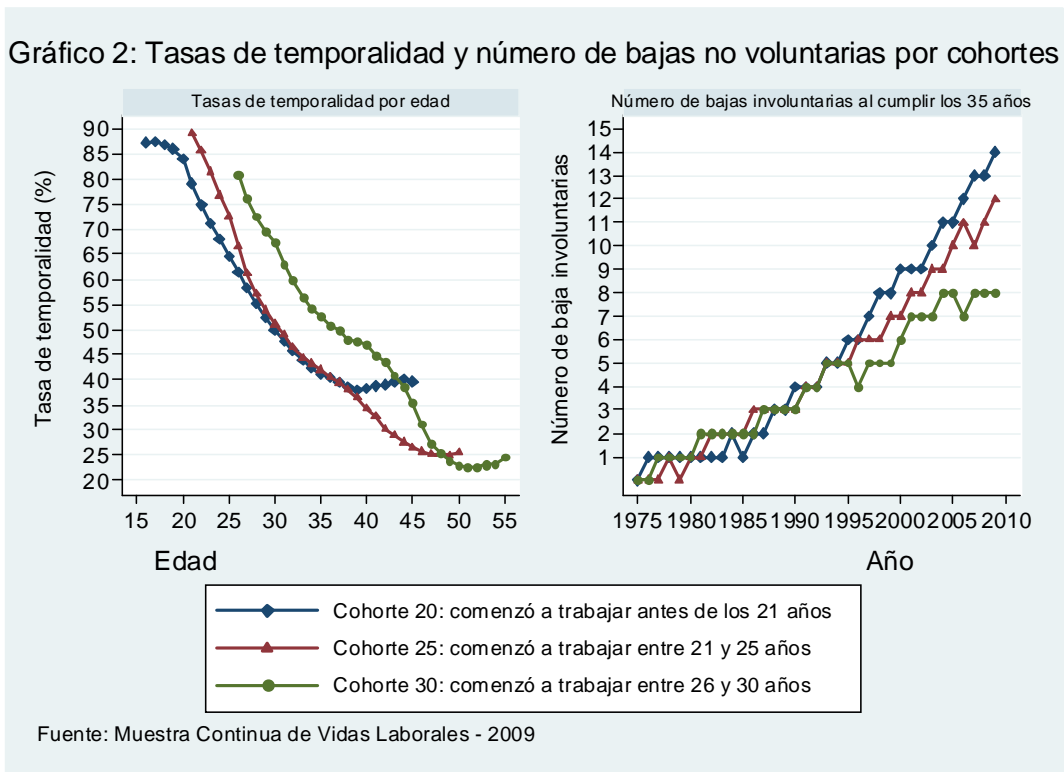
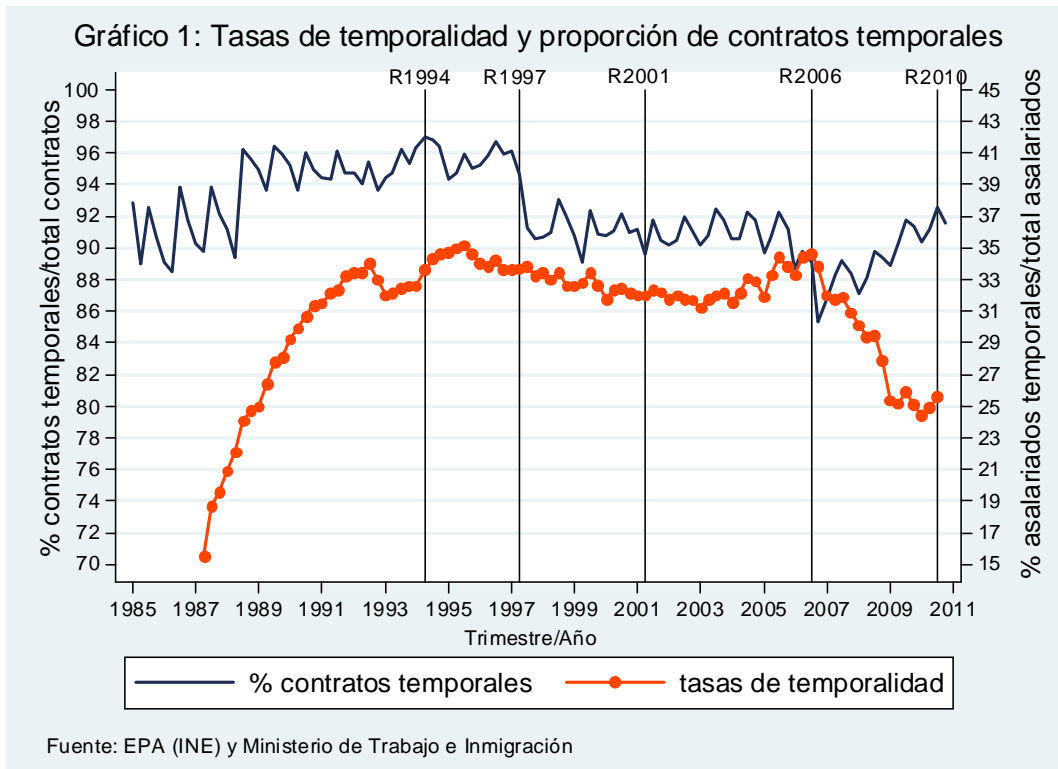
⁸Con la reforma se concentran en los jóvenes de hasta 30 años sin formación y desempleados y en los trabajadores maduros en situación de desempleo de larga duración. Sorprende que nuevamente la política de bonificaciones se aplique a un colectivo tan amplio de trabajadores, cuando existen evidencias claras (ver Conde-Ruiz et al (2010), García Pérez y Rebollo (2009a, 2009b)) de tratarse de una medida muy cara y totalmente inefectiva. Lo razonable sería dedicar estos recursos a políticas activas más efectivas como la formación o el reciclaje profesional y concentrar las bonificaciones en colectivos más pequeños y con grandes problemas de empleabilidad como por ejemplo los discapacitados o las víctimas de violencia de género.

siguen con más de un 40% de temporalidad al cabo de 20 años. El panel derecho de este gráfico, que mide el número medio de bajas laborales al llegar a los 35 años de edad, también deja a las claras cómo ha seguido aumentando la rotación laboral entre los más jóvenes. Por otro lado, el Gráfico 3 muestra cómo ha evolucionado la composición del empleo indefinido y temporal por tamaño de empresa. Es un error pensar que el empleo temporal se concentra en las pequeñas empresas y el indefinido en las grandes. Como se puede observar, la distribución de este último se ha mantenido bastante estable a lo largo de la última década, por el contrario, son las empresas de mayor tamaño quienes han aumentando su peso en el volumen total de empleo temporal. A principios de esta década, eran las que menor peso tenían, mientras que en la actualidad son las que más presencia tienen en este segmento del mercado de trabajo. Es decir, el fenómeno de la temporalidad, no es sólo un problema asociado con las pequeñas empresas, se ha ido generalizando a todos los segmentos empresariales, siendo un factor determinante de los bajos niveles de productividad de nuestra economía.⁹ Si este hecho era bastante evidente en épocas de bonanza, la presente crisis ha venido a mostrar de nuevo los efectos más perniciosos de mantener una tasa de temporalidad tan alta. Tal cómo se muestra en el Gráfico 4, el despido o no renovación de los trabajadores temporales ha sido una de las vías de ajuste elegidas en la mayoría de los países europeos, pero aún más en el caso español, precisamente por disponer de un colectivo de trabajadores temporales mucho más amplio. Así, aunque la caída de la actividad económica haya sido mucho menor que en la mayoría de los países europeos, la destrucción de empleo ha sido mucho más amplia en España, incluso si excluimos del análisis al sector de la Construcción. En este sentido, el estallido de la burbuja inmobiliaria no puede servir de excusa. Antes deberíamos considerar por qué nuestras tasas de temporalidad son más altas que en el resto de países para todas las edades, niveles educativos, ocupaciones y sectores, incluyendo los paganos de esta crisis.

En definitiva, no se deberían esperar grandes efectos de esta primera fase de la Reforma del 2010 por seguir las mismas líneas que las anteriores. Adicionalmente, algunas de las “medidas estrella” de esta reforma como la clarificación de las causas de despido siguen adoleciendo de problemas similares a las que se han desarrollado con anterioridad.¹⁰

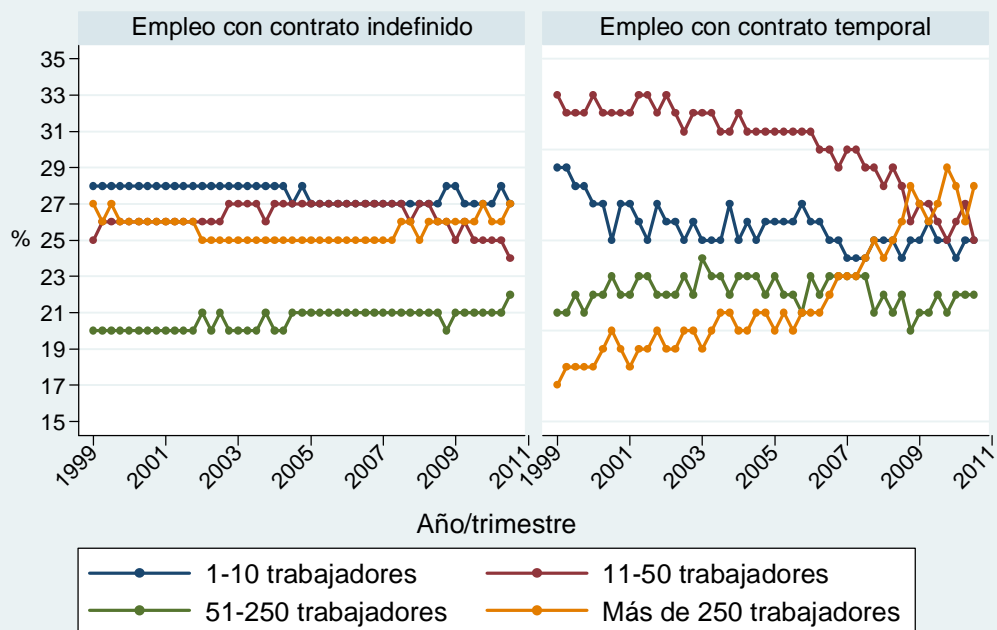
⁹ Un estudio reciente de Dolado y Stucchi (2008) aporta evidencias muy robustas sobre la relación negativa entre tasa de temporalidad y productividad en las empresas, y lo contrario una relación positiva entre tasas de conversiones de temporales a indefinidos y productividad.

¹⁰ Esto es debido a que el proceso de despido de nuestro ordenamiento jurídico no funciona. Si fuera de otra forma, en un momento de crisis como el actual, la gran mayoría de los despidos se podría justificar por causas económicas y serían procedentes. No obstante, y aunque, a priori la solución natural pudiera parecer la clarificación de las causas de despido objetivo, sospechamos que esta medida tampoco va a funcionar esta vez. La razón es la siguiente: para que un juez pueda pronunciarse ecuanímente sobre la procedencia de un despido primero debe ser capaz de evaluar si una empresa es viable no solo en el presente sino también en el futuro (para ello tiene que analizar más allá de las pérdidas puntuales de un ejercicio contable). A continuación, en el caso de que quede probado que la empresa tiene problemas, tiene que determinar que es el despido la



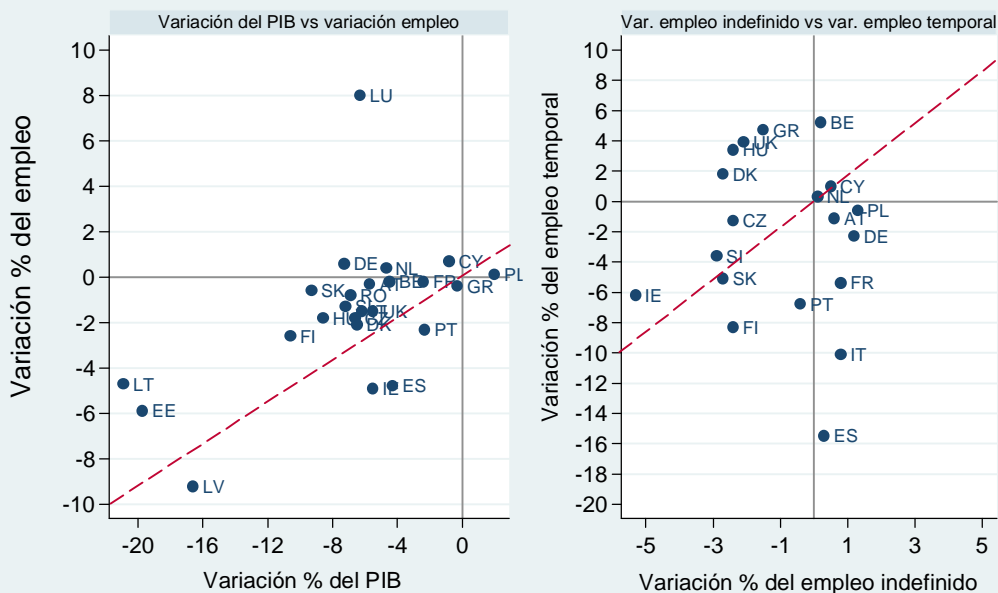
única solución posible y finalmente tiene que probar que el número de despidos y los trabajadores afectados por estos son los adecuados y no otros. Esta es una tarea difícil, no sólo para un juez que no tiene conocimientos económicos suficientes, sino también para una buena empresa de consultoría. Por este motivo, los jueces al final del proceso siempre tendrán dudas a la hora de pronunciarse y en este caso como muestra la evidencia empírica (Guëll y Galdon (2000) y Ichino, Polo y Rettore (2003)) se pondrá de parte del trabajador (la parte más débil) dictaminando la improcedencia del despido.

Gráfico 3: Distribución del empleo fijo y temporal por tamaño de empresa



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral [1999(1T)-2010(3T)]

Gráfico 4: Variación del PIB y del empleo indefinido y temporal [Excluido el sector de la construcción, 2008(2T)-2009(2T)]



Fuente: Eurostat

2.3. La segunda fase de la reforma: el Fondo de Capitalización a la Austriaca

En una segunda fase, a partir de enero de 2012, la Reforma 2010 debería culminar con la creación de un Fondo de Capitalización siguiendo el modelo austriaco. Los nuevos contratos indefinidos conllevarán la constitución de una cuenta de ahorro individual en la que las empresas irán ingresando una parte del salario aún por determinar. El trabajador podrá hacer uso de su cuenta en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

Aunque se haya fijado un plazo para la implantación de este nuevo sistema contractual, la Ley 35/2010 no da más detalles sobre el diseño del fondo, lo cual creemos que genera una incertidumbre adicional en las decisiones de contratación que está afectando, sin duda, a los resultados de la reforma. En la sección 5, realizamos una propuesta de diseño específica para este fondo, pero antes conviene hacer balance, desde el punto de vista teórico, de las ventajas e inconvenientes que tendría el modelo austriaco en nuestro mercado de trabajo.

Ante todo, es importante tener en cuenta que no se prevé una aplicación de modelo austriaco en su estado “puro”, en el que toda la indemnización por despido se iría pagando “ex-ante”, sino como un modelo mixto, con una combinación de pago “ex-ante” y “ex-post” al momento del despido, manteniendo además la estructura de contratos resultante de esta primera fase de la reforma. Por ello, sólo nos podríamos beneficiar parcialmente de las numerosas ventajas potenciales del “modelo austriaco puro” que se pueden resumir como siguen:

(1) El modelo “puro”, sólo con pagos “ex-ante”, se sustenta en un contrato único, desapareciendo la dualidad legal entre trabajador indefinido y temporal. Es ésta prácticamente la única medida que no ha contemplado ninguna reforma laboral en España, y sin embargo, es la única que no forzaría a que las empresas tuvieran que decidir si renovar o no a sus trabajadores por existir un plazo legal para tomar esta decisión (al margen de los períodos de pruebas).

(2) La compensación por el despido se va 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: cero. Así por tanto, este sistema no incentiva la regla de despido tipo LIFO (último en llegar, primero en salir) que impone el sistema tradicional español de pago de indemnizaciones ex-post, regla que se ve magnificada cuando, además, se distingue entre trabajadores indefinidos y temporales. Las compensaciones acumuladas por los trabajadores ya incorporarían su capital humano específico, al aumentar el salario con la antigüedad en la empresa. Adicionalmente, este capital humano sería el elemento fundamental en los despidos a los que han de hacer frente las empresas ante caídas de la demanda.

(3) La ruptura de esta regla LIFO aplicada al despido, permitiría cambiar la actual relación *insider-outsider*. En efecto, los actuales *insiders* deberían ser más precavidos en la negociación colectiva, y surgirían un nuevo tipo de *insiders*, cuyas demandas, quizás no tan centradas en aumentos salariales, enriquecerían los convenios colectivos.

(4) La adaptación al cambio técnico y la necesidad de reajuste en la gestión de los recursos humanos también se verían facilitadas, al reducir el coste de sustitución de trabajadores con más capital humano genérico (los más jóvenes) frente a los de edad laboral más avanzada. En definitiva, surgirían nuevos incentivos para que las empresas inviertan más en capital humano y demanden una mejor gestión y eficacia de los sistemas de formación.

(5) La acumulación de las compensaciones por despido no desincentivaría 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 si mismos en comparación con los incentivos derivados de la regulación de despidos tradicional.

(6) Sólo se puede acceder a la cuenta en el caso en que llevemos un tiempo mínimo en la empresa (3 años en Austria), lo cual limita los posibles acuerdos de despido temporal entre trabajadores y empresas.

(7) Reduce la incertidumbre sobre la solvencia de la empresa para hacer frente a los pagos de indemnizaciones, dado que ya los ha ido pagando a lo largo de la permanencia del trabajador en la empresa.

(8) No existe retroactividad ya que el paso al nuevo sistema es voluntario. De hecho, este sistema generaría una transición del modelo dual actual a uno nuevo con un único tipo de contrato de manera más rápida: en el margen, una proporción notable de trabajadores (aquellos con poca antigüedad en el empleo o los que estimen que su probabilidad de despido es baja) preferirán pasarse al nuevo sistema (en Austria, el 40% de las relaciones laborales ya se regía con el nuevo sistema, al cabo de tres años).

(9) Revitalizaría el mercado de capital, al crearse nuevos fondos con cuantías más que sustanciales.

(10) Constituye un nuevo pilar para el sistema de pensiones, lo cual no nos vendría nada mal en estos momentos.

Además, es importante tener en cuenta que la aplicación del modelo austriaco puro también tiene algunas limitaciones. La implantación de un modelo de este tipo supone una rebaja de la compensación por despido para los que realmente lo experimenten y una compensación adicional para quienes no sean despedidos en toda su vida laboral. Así, en principio, el cambio de modelo perjudica a aquellos colectivos tradicionalmente más expuestos al despido y a aquellas empresas mayor uso hagan de la flexibilidad interna. La evidencia del caso austriaco de que las personas despedidas sí que acuden a su cuenta de ahorro en caso de despido

(Hofer, 2007). De esta forma, determinados colectivos que tienen una mayor probabilidad de ser despedidos repetidas veces a lo largo de su vida laboral tendrían un complemento de renta durante el período de desempleo, mientras que otros tendrían un complemento de pensión. Es muy probable que estos últimos sean precisamente los que en la actualidad ya tienen un fondo de pensiones, de ahí que el resultado puede ser simplemente una elevación de la renta disponible corriente de estos, al no tener que financiar dicho fondo. En este contexto, la implantación de este fondo sólo respondería a la necesidad de compensar a los futuros *insiders* (o a los actuales que deseen pasarse al nuevo sistema) por una reducción de las compensaciones ante un improbable despido. De ahí el atractivo del sistema para los sindicatos.

Curiosamente, los austriacos partían de un modelo de indemnizaciones crecientes con la antigüedad y mucho menos generosas que en España¹¹. La escasa evidencia empírica se reduce a Koman et al. (2005). Estos autores llegan a la conclusión de que el nuevo modelo genera aún más desigualdad en las compensaciones por despido que el anterior. Especialmente, la compensación es menor para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de cuello azul. Por otra parte, no cumple realmente como un pilar adicional al sistema de pensiones. La contribución empresarial que se fijó en su momento era muy reducida (1,53%), estimando estos autores que para ello debería haber sido de un 5%. Otro inconveniente de este sistema es que, con el nuevo modelo, se deben también asumir nuevos problemas de riesgo moral que no surgirían con la implementación de un contrato único con indemnizaciones crecientes. De hecho, en el modelo austriaco puro, el problema de riesgo moral resulta difícil de resolver sin un recorte salarial, dado que la compensación se realiza mes a mes y no es posible diferirla en el tiempo (véase al respecto la evidencia aportada por Kugler (2005) para el caso colombiano).

A pesar de las limitaciones, la larga lista de ventajas que hemos detallado sólo tendría total sentido en el modelo puro. Sin embargo, la implementación del modelo austriaco en España a través de un modelo mixto puede no ser tan efectivo. En primer lugar si no existiera un único sistema de indemnizaciones para todos los nuevos contratos, y se mantuvieran aún las diferencias entre contratos temporales e

¹¹El antiguo sistema austriaco consistía básicamente en un contrato con indemnizaciones por despido escalonadas en función de la antigüedad: ninguna indemnización hasta el tercer año, 2 meses de salario bruto si la antigüedad en la empresa era de 3 a 5 años, hasta un máximo de 12 meses para una antigüedad superior a 25 años. En nuestro caso, las indemnizaciones son bastante superiores, excepto quizás en los primeros años en el caso de que se disponga aquí de un contrato temporal o, en los tres primeros años con un contrato indefinido, siempre que el despido se reconociera como objetivo improcedente.

indefinidos, no sacaríamos provecho de los *pros* del modelo puro. No solo seguiría existiendo la dualidad sino también se limitarían los incentivos a la movilidad voluntaria.

Además, en el caso español, el punto de partida es muy distinto al austriaco: (a) Nuestras indemnizaciones son mucho más altas que las que tenían los austriacos en 2003, de ahí que la cuota resultante de la compensación por la rebaja de las indemnizaciones por despido debería de ser más alta si quisiéramos implementar el modelo puro. (b) El escenario para la rentabilidad de los fondos y el crecimiento de los salarios reales en 2003 es muy distinto al actual, lo cual supone de nuevo asumir una mayor cuota si pasáramos al modelo puro y tuviéramos un mercado de trabajo similar al austriaco. (c) Dado que la aplicación de este modelo supondría muy probablemente una rebaja de las contribuciones a la Seguridad Social como compensación al aumento de costes empresariales, resulta complicado decidir a qué tipo de prestación se renunciaría, más en un contexto de ajuste fiscal como el que estamos experimentando.

En resumen, al menos desde un punto de vista teórico, no todo parecen ser ventajas en la implementación del modelo austriaco, menos aún si se piensa aplicar como complemento del actual sistema contractual. Por otra parte, el modelo puro, resultaría muy complicado de implementar en España dado nuestro punto de partida. Por otro lado, tampoco tiene mucho sentido seguir con la vía continuista y mantener la dualidad legal entre indefinidos y temporales. En definitiva, mientras siga esta dualidad, no será posible bajar de forma sustancial los niveles de rotación laboral en España. Como alternativa, creemos más conveniente implementar un modelo mixto con un contrato con indemnizaciones crecientes con la antigüedad (CICA, en adelante) cuyas ventajas han sido extensamente documentadas a raíz de la publicación de la “Propuesta para la Reactivación Laboral” (ver Andrés et al, 2009). Este tipo de contrato tendría como principal objetivo la supresión de la dualidad legal actualmente existente, suavizando los aumentos en las indemnizaciones por despido con el paso del tiempo en la empresa, y por lo tanto, reduciendo la rotación laboral generada por la elevación brusca del coste esperado de despido en la transición de temporal a indefinido. Si se complementa con un fondo a la austriaca, el nuevo modelo de indemnizaciones resultante también podría beneficiarse, aunque sólo en parte, de las ventajas del modelo puro. En la sección 5, utilizamos un modelo de simulación para evaluar como se podría implementar este modelo mixto sin aumentar excesivamente los costes medios por despido a lo que tienen que hacer frente las empresas.

3. Primeros resultados de la primera fase de la Reforma Laboral 2010

En esta sección vamos a analizar en que medida la reforma laboral está teniendo algún tipo de efecto en el mercado de trabajo. De momento, podemos analizar con datos agregados el impacto en el corto plazo de tres medidas estrella de esta reforma: la clarificación del despido económico, la extensión de la cobertura del contrato de fomento de la contratación indefinida (con una indemnización de 33 días por año de servicio) y la reasignación de los recursos destinados a bonificaciones.

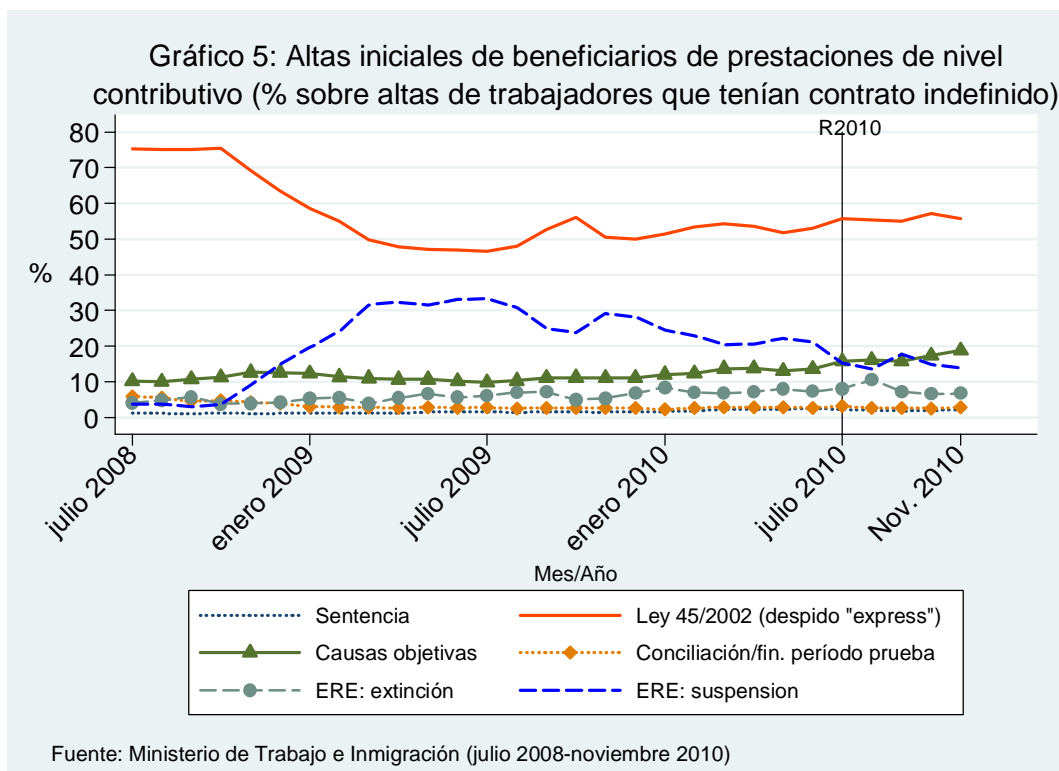
Ante todo, conviene establecer los límites para la evaluación de esta reforma en estos momentos. En primer lugar, está el **corto período de tiempo** desde su puesta en marcha, período aún más corto si se tiene en cuenta el procedimiento para su aprobación y la incertidumbre que generó este procedimiento. Aún así, reformas anteriores, especialmente la de 2006, que han mostrado su escaso impacto en la tasa de temporalidad a posteriori, sí que han tenido efectos transitorios intensos en los meses próximos a su puesta en marcha.

Los primeros pasos de esta reforma levantan serias dudas sobre el tema de la clarificación de las causas de despido objetivo. Si tiene efecto, puede que necesitemos de un tiempo para ver cómo se concretan con la práctica jurídica. En este sentido, su uso debería ir dependiendo del nivel de confianza que tengan las empresas sobre su aplicabilidad real. Aún así, algunas empresas, más apuradas o con menor aversión al riesgo, ya deberían haberse beneficiado de la nueva normativa sobre despido, más aún cuando las rebajas en las indemnizaciones se han convertido en aún más sustanciales si se aprovechan del uso del FOGASA, oportunidad que se está dando con una fecha límite.

El **segundo límite para la evaluación** es el hecho de que **estamos aún inmersos en plena crisis**. Pero ello no significa que no se esté contratando o despidiendo, que las tasas de creación y destrucción de empleo no sigan siendo elevadas tanto para el empleo temporal como para el indefinido. Entre julio y diciembre de 2010, se han firmado cerca de 7 millones de contratos temporales y más de 600 mil indefinidos y, entre julio y noviembre se han despedido a unos 355 mil trabajadores indefinidos y otros 454 mil temporales se han dado de alta para percibir una prestación contributiva. En este contexto, si la reforma tuviera algún efecto, ya debería observarse en una caída de la tasa de temporalidad o en un alza de la proporción de contratos indefinidos sobre los nuevos contratos, o al menos en un cambio sustancial en el tipo de contratos (ordinarios o de fomento) firmados y en los tipos de despidos (precedentes o improcedentes) producidos.

El **tercer límite** para la evaluación es que es ésta una **reforma aún en marcha**: sólo se pueden evaluar las medidas que ya entraron en vigor: por ejemplo, el aumento progresivo de las indemnizaciones por despido de los contratos temporales se iniciará el año que viene, la colaboración entre agencias públicas y privadas depende aún de su definición vía reglamento y otras reformas aún están por aplicar y se espera que interactúen con las ya en vigor (la reforma de las políticas activas y, sobre todo, la de la negociación colectiva).

Finalmente, una última restricción es que no disponemos aún de microdatos para analizar los efectos netos, directos e indirectos, sobre colectivos y empresas, teniendo que contentarnos con la información que nos ofrecen los datos agregados. Teniendo en cuenta estas limitaciones, los datos procedentes de las estadísticas de contratos y de las altas iniciales en el sistema de prestaciones por desempleo nos permiten ilustrar los siguientes hechos que parecen caracterizar los primeros meses de esta reforma:

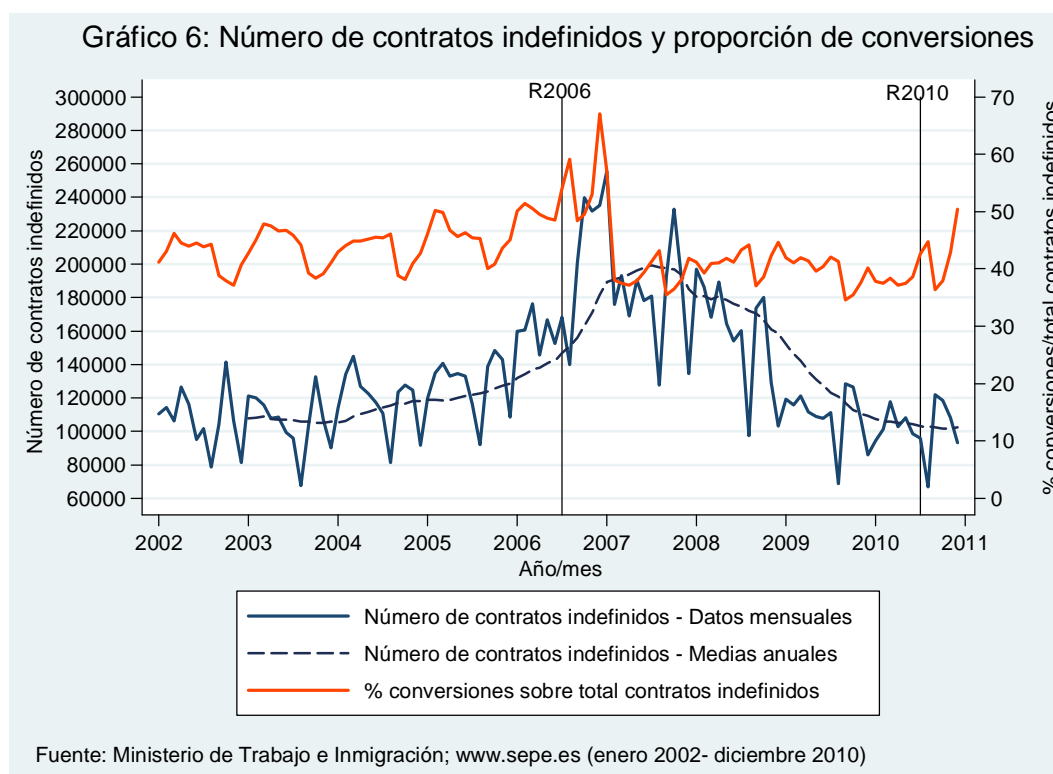


(i) El aumento de los despidos por causas objetivas no parece deberse a la reforma

Cómo remarcamos más arriba, algunas empresas ya deberían haberse acogido y beneficiado de los cambios en la normativa sobre clarificación de las condiciones objetivas. Si nos fijamos en cómo se distribuyen las altas iniciales de los

perceptores de prestaciones de desempleo contributivas procedentes de un empleo con contrato indefinido, incluyendo aquellos afectados por una suspensión temporal vía ERE (Gráfico 5), observamos que esta crisis se puede dividir en dos fases.

En el inicio de la crisis se hizo un uso bastante extensivo de las suspensiones temporales perdiendo peso sobre el total los despidos improcedentes por la vía “express” (Ley 45/2002), manteniendo estable (es decir creciendo en número) los despidos por causas objetivas y aumentando algo los despidos colectivos (ERE-extinción). Una vez adentrados de pleno en la crisis, las suspensiones temporales han ido perdiendo peso, aumentando tanto los despidos individuales considerados como improcedentes (ley 45/2002) como los procedentes por causas objetivas. Este aumento, muy similar para ambos tipos de despido, se mantiene en los meses anteriores y posteriores a la reforma. En el último mes con datos disponibles (noviembre de 2010), de nuevo, un 56% de los despidos se ha realizado por la vía “express” y un 18.7% por la de las condiciones objetivas. Son nueve puntos porcentuales más desde julio de 2009 tanto para los primeros como para los segundos y no se observa que se haya producido un cambio en estas tendencias entre los meses previos y posteriores a la entrada en vigor de esta reforma.



(ii) Sin efectos sobre el número y tipo de contratos indefinidos

Como se puede observar en el Gráfico 6, el número de contratos indefinidos lleva estabilizado sobre unos 100.000 de media mensual desde el inicio del 2009 y

no parece haber habido cambios con la aplicación de esta reforma. Tampoco parece haber efectos sobre la contratación indefinida del abaratamiento del despido vía subvención de FOGASA. Para ello tendríamos que observar algún cambio con el plazo de diciembre de 2010 (al poder beneficiarse de esta medida siempre que la duración del contrato fuera cómo mínimo de un año y en caso de despido posterior a junio de 2011). Lo mismo ocurre con la composición de contratos, iniciales vs. conversiones: están sobre el 40% de los contratos totales desde enero de 2007, una vez pasado el impacto transitorio de la reforma de 2006.¹²

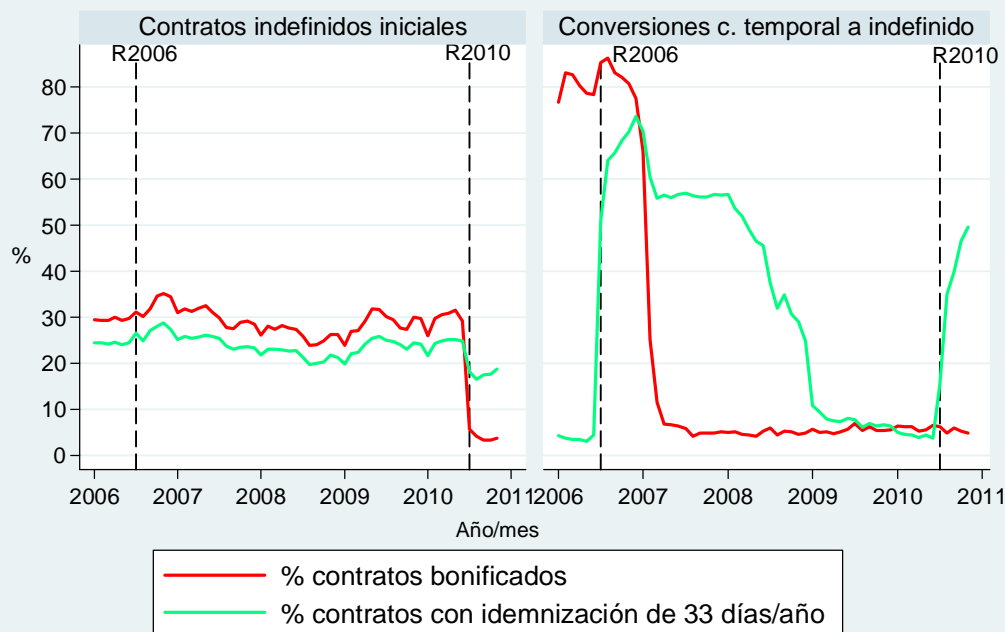
(iii) Efectos notables sobre la proporción de contratos bonificados y con indemnizaciones de 33 días

Teniendo en cuenta que no se observa un aumento de los contratos indefinidos, ni del tipo de contrato, inicial o de conversión, sí que están ocurriendo cambios en la composición para cada tipo de contrato, según se acoja a indemnización de 33 ó 45 días por año de servicio en caso de despido improcedente o se beneficie de una bonificación o no.

En primer lugar, existe una coincidencia con la reforma de 2006 en el hecho de que haya una fecha límite para que las conversiones se beneficien de los 33 días (en este caso hasta finales del 2012). De ahí que el cambio registrado esté siendo espectacular: más de la mitad de las conversiones “van a 33”, cuando justo antes de la reforma estaban en el 4-6%.

¹²Bien es cierto, sin embargo, que en el mes de diciembre de 2010, se ha producido un salto importante en esta proporción, que, al igual que en la reforma del 2006, puede venir condicionado por los plazos fijados para las conversiones con un coste de despido más barato (vía CFCI).

Gráfico 7: Proporción de contratos bonificados y con 33 días de indemnización



Fuente: sepes.es (enero 2006-noviembre 2010)

En segundo lugar, a diferencia de la reforma anterior cuando las conversiones se acompañaron de una importante bonificación, ahora no. Simplemente, son los 33 días lo que está motivando este cambio. No obstante, hay que tener en cuenta también que no parece que haya un mayor impacto sobre las conversiones, éstas no han aumentado, ni en términos absolutos, ni en términos relativos.

En tercer lugar, para los contratos indefinidos iniciales, se observa todo lo contrario: cae la proporción de bonificados, y con ello se ven arrastrados también los contratos iniciales de fomento de 33 días. Pero cabe insistir en que, de forma global, los contratos iniciales no se ven afectados por la reforma ya sea en términos absolutos o relativos. Pero esto no quiere decir que no se produzca un cambio en la composición por colectivos, lo que revelaría un potencial efecto sustitución, en especial por edades. En cualquier caso, aún es pronto para decir nada definitivo al respecto. Para ello será necesario disponer de microdatos.

Finalmente, aun es pronto para evaluar la reforma con fuentes de datos trimestrales, como la EPA o la Encuesta de Coyuntura Laboral, por ejemplo. Sólo disponemos de un trimestre en el que la tasa de temporalidad parece haberse mantenido en valores similares a los trimestres anteriores, después de una caída más que notable durante los primeros trimestres de la crisis, en especial en el sector privado (Gráfico 1). Lo que puede parecer una paradoja es que, a pesar de esta evolución de la tasa de temporalidad, la proporción de contratos temporales sobre el total de nuevos contratos haya crecido para alcanzar los niveles anteriores a la

reforma del 2006. Esta proporción ha seguido creciendo desde la entrada en vigor de esta reforma, lo cual puede ser interpretado como otra evidencia de que la reforma no parece haber afectado tampoco a esta tendencia.

4. La evolución de las indemnizaciones por despido en la primera etapa de la reforma

Tal como hemos señalado en la Sección 2, en esta primera etapa de la reforma, el FOGASA se está haciendo cargo de ocho días de las indemnizaciones por despido por año de servicio. En la segunda etapa, a partir del 1 de enero de 2012, esta medida debería ser sustituida por un nuevo sistema en el que al menos una parte de la indemnización se irá pagando mensualmente en una cuenta de ahorro siguiendo el modelo austriaco. Esta medida está aún sin desarrollar, por lo que antes de abordarla técnicamente, resulta interesante analizar los escenarios alternativos por si, al final, no llegara a concretarse el modelo austriaco, pero también porque cuando llegue el momento de su desarrollo, se deberá plantear cuál es la situación de statu quo en relación con los costes de indemnización totales y a quién beneficiaría o perjudicaría el nuevo sistema.

En concreto, para evaluar cómo evolucionarían los costes de despido futuros con distintos sistemas de indemnización por despido, realizamos un ejercicio de simulación dinámico que nos permite calcular la indemnización media esperada para la población activa (empleados y parados) a lo largo de un período de tiempo determinado. La fuente de datos que utilizamos para realizar este ejercicio es la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2009 (la última disponible en el momento de escribir este artículo). La población activa de referencia es la existente a finales de 2009 y nuestro ejercicio simula su evolución prevista durante un período de 10 años. Para la construcción del modelo utilizaremos una serie de supuestos, similares a los utilizados en García Pérez (2010) y detallados en el Apéndice 2.

La evolución de la indemnización esperada para esta población depende de las probabilidades de reempleo, para la población parada, y de las probabilidades de despido y de transición directa al empleo indefinido, para la población empleada. 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.

En la Tabla 3 se muestran los efectos predichos en nuestro ejercicio de simulación para tres escenarios. El **escenario 1A** es el de la situación previa a la Reforma del 2010 que serviría como elemento de comparación, especialmente si no se llegara a concretar la segunda fase de reforma. Los **escenarios 1B** y **1C** pretenden simular situaciones en las que el FOGASA sigue pagando parte de la indemnización por despido (8 días por año de servicio) y se supone que esta medida se prorroga indefinidamente en el tiempo, es decir, no se procede a la implantación del modelo austriaco en enero del 2012. En el escenario 1B, se supone además que todos los despidos pasan a ser por causas objetivas, y son declarados todos como procedentes, mientras que en el escenario 1C, todos los despidos son improcedentes. Son estos dos casos los que pretenden simular de una forma extrema la eficacia o no del resto de medidas de la primera fase de la reforma, en concreto la clarificación de la condiciones de despido objetivas.

Tabla 3: Resultados del ejercicio de simulación al cabo de 10 años:
Escenario previo a la Reforma 2010 y escenarios con extensión por tiempo indefinido de la primera fase de la Reforma (contribución del FOGASA)

Escenarios	Indemnizaciones	Coste esperado indemnización	Coste esperado FOGASA	Coste Esperado Total
1A- Sin Reforma 2010	T: 8, IF: 45, IO: 45	2,85%		2,85%
1B- Reforma 2010 - FOGASA (todos los despidos procedentes)	T: 8-12, IF: 12, IO: 12	1,13%	0,57%	1,70%
1C- Reforma 2010 - FOGASA (todos los despidos improcedentes)	T: 8-12, IF: 25, IO: 37	2,65%	0,57%	3,22%

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

La Tabla 3 muestra, para cada uno de estos escenarios y al cabo de diez años: i) el coste esperado para la empresa en términos de indemnización por despido por trabajador (considerando la probabilidad de despido de cada uno de los trabajadores en la muestra); ii) el coste esperado del despido por trabajador para el FOGASA (teniendo en cuenta el número esperado de trabajadores con derecho indemnización al cabo de 10 años); y iii) el coste total esperado, esto es, la suma de ambos conceptos. Estos tres conceptos se muestran en términos relativos al salario anual de cada trabajador, es decir, el número esperado de días en cada concepto divididos por 365.

4.1 Escenario sin la Reforma 2010

El primer escenario considerado es aquél en el que no se habría implementado la Reforma 2010, es decir, si la regulación laboral hubiera seguido vigente tal y como estaba antes de Junio de 2010. Para ello, se supone que de las nuevas contrataciones el 85% se hacen mediante un contrato temporal, 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.¹³ Las probabilidades de transición de un estado a otro son las observadas hasta la fecha. Nuestros resultados indican que si no se aplicaran los cambios aprobados en la reciente reforma laboral, podemos esperar que el coste esperado por indemnizaciones por despido al cabo de 10 años se acerque al 2.85% del salario anual del trabajador medio empleado o parado a finales de 2009. Para calcularlo 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.¹⁴

4.2 Escenario con la Reforma 2010.

A continuación ofrecemos los resultados de aplicar la reforma aprobada en Junio de 2010 y descrita en la Sección 2. Para todos estos escenarios vamos a realizar los siguientes supuestos. En primer lugar, que el 75% de los nuevos contratos serán a partir de ahora temporales y, el 25% restante, indefinidos, de los cuales el 10% serán contratos indefinidos ordinarios y el 15% restante serán bajo el nuevo contrato de Fomento. Asimismo, las conversiones de contratos temporales en indefinidos, dentro de una misma empresa, serán en un 25% a contratos indefinidos ordinarios y en un 75% al nuevo contrato de Fomento. Finalmente, hemos asumido que los nuevos contratos de Fomento tendrán en el futuro las mismas tasas de despido que las observadas para estos en el periodo 2002-2009. Es decir, la principal diferencia entre el entorno económico antes y después de la reforma es que una vez aprobada la reforma hemos supuesto que se hacen más contratos de fomento en relación a ordinarios y que aumenta el porcentaje de contratos indefinidos que pasa del 15% antes de la reforma al 25% después de la misma. Aunque esta última hipótesis aun no se ve en los datos nos parece adecuado en la

¹³Con los datos de las contrataciones realizadas en el periodo 2002-2009 según la MCVL, estos porcentajes son, en media, 83,6%, 13,2% y 3,2%, respectivamente. Si tenemos en cuenta que puede haber contratos no bonificados que tienen el coste de despido del contrato ordinario, parece que las tasas usadas en la simulación no están muy lejos de las observadas en los últimos años.

¹⁴Como se apunta en Conde-Ruiz et al. (2010), para los contratos de Fomento antes de la reforma es muy probable que se extinguieran pagando la indemnización por despido disciplinario improcedente que asciende a 45 días por año trabajado. No obstante, si considerásemos que los contratos de Fomento implican una indemnización de 33 días por año trabajado el coste total esperado bajaría hasta el 2.7%.

comparación de costes situarnos en la situación más favorable posible para la reforma.

En este escenario se considera una indemnización por despido para los contratos temporales de 8 días por año que se convierte en 12 días en el quinto año tras la aprobación de la reforma. Para los contratos indefinidos consideramos, como se explicó antes, dos escenarios alternativos: (1B) donde *todos* los despidos son considerados procedentes por lo que tanto los contratos Ordinarios como los de Fomento tienen una indemnización de 20 días por año trabajado y (1C) donde *todos* los despidos son considerados improcedentes (la indemnización de los contratos ordinarios será, por tanto, de 45 días y la de los contratos de Fomento de 33 días por año trabajado). Es decir en el primer escenario se supone que el cambio normativo de clarificación de las causas de despido objetivo consigue crear una jurisprudencia tal que a partir de entonces todos los despidos son procedentes. En el segundo escenario, se supone que la vía judicial no funciona y que se continua pagando el despido improcedente pero con la salvedad de que ahora el contrato de fomento paga 33 días por año trabajado. En ambos casos hemos supuesto que los 8 días que el FOGASA pagará por el despido de los nuevos contratos indefinidos firmados a partir del momento en que se aprueba la reforma son también parte del coste que pagan las empresas, pues salen de un fondo empresarial, y que este prevalece finalmente durante al menos 10 años. No obstante, como hemos puesto de relieve en la Sección 2, para una empresa particular al no internalizar el coste de los 8 días que paga el FOGASA, la medida es efectiva al reducir los costes relativos entre el contrato indefinido sobre el temporal y el del de fomento sobre el ordinario.

En la Tabla 3, vemos como en el escenario con reforma laboral y si todos los despidos son procedentes (1B) el coste disminuye pasando del 2,85% al 1,70% (de los cuales un 0,57% se paga a través del FOGASA). En el escenario donde la vía judicial seguiría imposibilitando que funcionen los despidos procedentes y todos los despidos sean de carácter improcedente (Escenario 1C) observamos que el coste indemnizatorio aumentaría pasando del 2,85% del salario medio al 3,22% (de los cuales 0,57 puntos son debidos al coste esperado del FOGASA). En este escenario el coste agregado que pagan las empresas aumenta con respecto al escenario sin reforma a pesar de haber caído el coste de despido del contrato indefinido de fomento. La explicación a este hecho reside principalmente en el efecto composición pues en el escenario con reforma nos hemos puesto en la situación más favorable aumentando el porcentaje de contratos indefinidos en las nuevas altas.

5. La segunda fase de la Reforma 2010: el diseño del fondo a la *Austriaca*

El objetivo de la sección anterior era evaluar cual podría ser el efecto esperado en los próximos años sobre el coste despido medio por trabajador según las medidas aprobadas en la primera fase de la Reforma 2010 suponiendo que no se emprendiese la segunda etapa prevista en su texto, es decir que no se implementase el Fondo de Capitalización a la *Austriaca*, y se prorrogase la primera fase de forma indefinida con la contribución del FOGASA al pago de las indemnizaciones por despido. En esta sección, analizamos los efectos que podría tener la implementación de un nuevo sistema de indemnizaciones por despido siguiendo el modelo austriaco.

En la Tabla 4 mostramos unos escenarios alternativos de simulación en el que partimos de un diseño distinto de la estructura de costes de despido de los contratos actuales, así como de los derivados de la posible introducción de un nuevo contrato para todas las nuevas contrataciones que tuviera una estructura de costes de despido crecientes con la antigüedad en la empresa (contrato 12-36). En estos casos, la indemnización por despido se complementa con la creación de un Fondo de Capitalización *a la Austriaca* al que las empresas contribuirían con un número determinado de días de salario al año para todos los trabajadores empleados con los contratos creados a partir de la fecha de implementación de la reforma. Como elementos de comparación, también mostramos los resultados de la supresión de la indemnización por despido para todas las nuevas contrataciones y su sustitución por un Fondo de Capitalización *a la Austriaca* y los que se derivarían de la mera introducción de un nuevo contrato para todas las nuevas contrataciones que impusiera indemnizaciones por despido crecientes con la antigüedad en el empleo.

Escenario con Reforma 2010 y con un Fondo a la *Austriaca*.

La reforma aprobada establece que se debe poner en marcha un fondo con las características descritas en la Sección 2 pero no da ningún detalle concreto de cuál será finalmente la cantidad, ni el modelo de gestión ni, lo que es más importante, como será la transición de los contratos que se están creando con un esquema de contribución del FOGASA al nuevo sistema. Esta incertidumbre puede estar afectando al éxito de la reforma, pues hasta que no se conozcan todos estos detalles, los empresarios no sabrán cual será la brecha final en términos de coste de despido entre los contratos temporales y los indefinidos. Quizá sea este el motivo que está detrás de las pocas conversiones de temporales a indefinidos que se han producido hasta el momento, tal y como vimos en la Sección 3.

Dado que no sabemos cual será el esquema finalmente adoptado para el fondo de capitalización analizaremos tres escenarios alternativos: i) Modelo a la austriaca puro, es decir, donde las indemnizaciones por despido se internalizan directamente con contribuciones al fondo de capitalización mensuales ex-ante, desde la entrada en la empresa del trabajador; ii) Modelo mixto con la situación contractual actual; y iii) Modelo mixto con un nuevo contrato con coste indemnizatorio creciente. El termino mixto de los dos últimos modelos se justifica porque en ambos casos coexisten los pagos ex-ante (el fondo de capitalización a la austriaca) con la indemnización en el momento del despido.

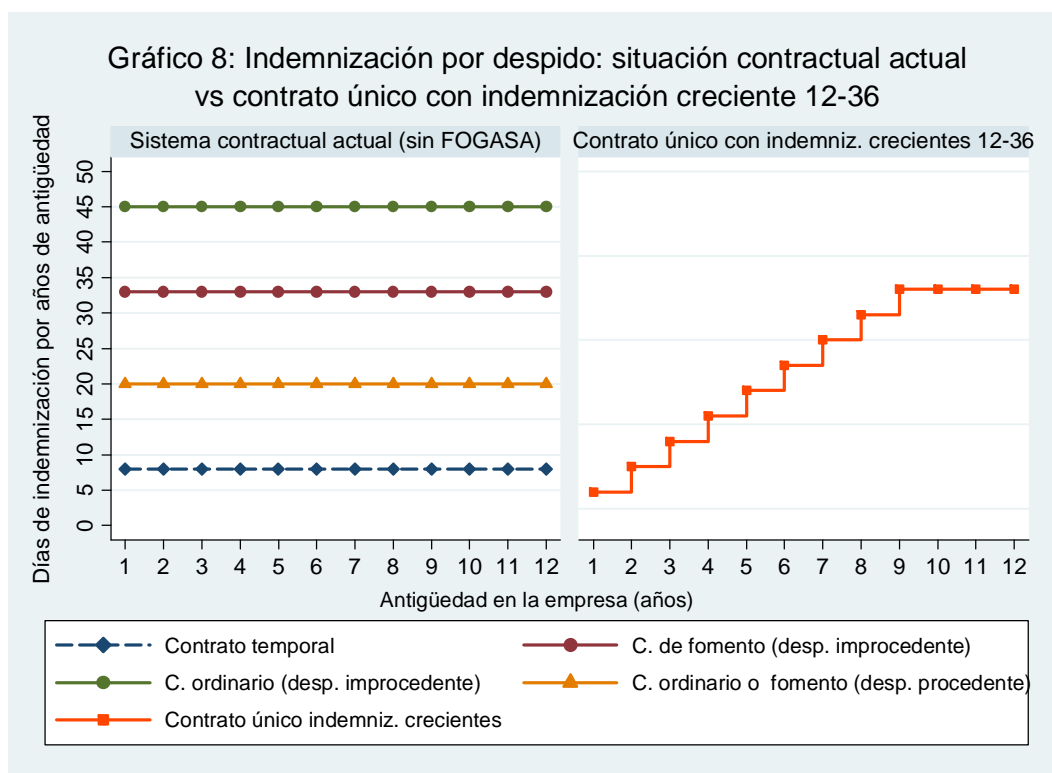
En el escenario con el **modelo a la austriaca puro** (Escenario 2A en la Tabla 4) hemos considerado tres niveles para el fondo. Como podemos ver el coste que obtenemos al cabo de 10 años estará comprendido entre un 4,12% cuando el empresario aporta 4 días de salario por año trabajado y un 7,51% del salario cuando aporta 8 días por año. De estos porcentajes, 0,72 puntos son el coste vía indemnizaciones por despido de los contratos creados con anterioridad a la reforma planteada y por lo tanto sin la existencia del fondo. Es importante tener en cuenta que el número de días a aportar al fondo que iguale en coste al Escenario con reforma y con el fondo FOGASA estaría entre 3 y 4 días, y esto solo en el caso en que todos los despidos se clasifiquen como improcedentes. En el caso contrario, cualquier aportación al fondo superior a 2 días de salario al año sería superior al 1.70% que, según la Tabla 3, podría suponer el coste de la reforma aprobada más la contribución del FOGASA al cabo de 10 años.

Tabla 4: Resultados del ejercicio de simulación al cabo de 10 años: modelo austriaco puro y modelos mixtos

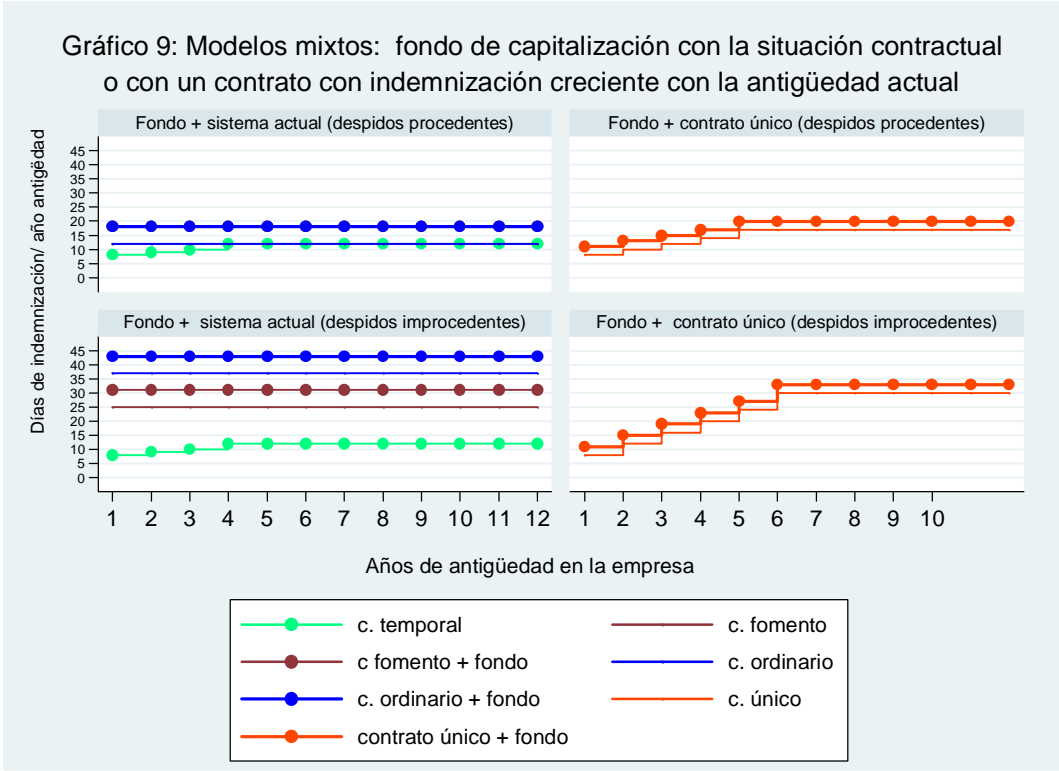
	Indemnización	Fondo	Coste esperado indemnización ex-post	Coste esperado fondo	Coste esperado Total
2A- Sólo fondo austriaco (8 días)	0	8	0,72%	6,79%	7,51%
Sólo fondo austriaco (6 días)	0	6	0,72%	5,10%	5,82%
Sólo fondo austriaco (4 días)	0	4	0,72%	3,40%	4,12%
2B- Reforma 2010 + Fondo austriaco (y todos los despidos procedentes)	T: 8-12, IF: 12, IO: 12	6	1,42%	3,26%	4,68%
2C- Reforma 2010 + Fondo austriaco (y todos los despidos improcedentes)	T: 8-12, IF: 25, IO: 37	6	2,86%	3,26%	6,12%
2D- CICA + Fondo austriaco (y todos los despidos procedentes)	8-10-12-14-17	3	2,03%	2,56%	4,58%
2E- CICA + Fondo austriaco (y todos los despidos procedentes)	8-12-16-20-24-30	3	3,24%	2,56%	5,80%

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

Así, por tanto, parece más probable que finalmente se adopte un **modelo a la austriaca mixto**, donde los contratos conlleven tanto un fondo de capitalización como una indemnización por despido, que necesariamente deberá ser menor a la actualmente vigente si, como veremos enseguida, no queremos aumentar el coste esperado de los despidos futuros. En este caso se puede optar por mantener la misma estructura contractual existente (fomento, ordinarios y temporales) donde una parte de la indemnización por despido, de los contratos indefinidos, sea sustituida por el fondo o aprovechar la oportunidad para hacer una reforma mas profunda y efectiva frente a la temporalidad, con la introducción de un nuevo contrato con coste indemnizatorio creciente. Si todas las nuevas contrataciones se hicieran con un esquema de costes suavemente creciente con la antigüedad en la empresa, se eliminaría el actual incentivo antieconómico al despido que tienen las empresas hoy cuando se enfrentan a la decisión de convertir contratos temporales en indefinidos. Es más, si se quiere seguir manteniendo la distinción entre despido procedente e improcedente, también se puede diseñar una estructura que partiendo de 8 días llegue a 20 al cabo de 5 años o a 33 al cabo de 6. Estos diseños contractuales, mostrados en el panel derecho de los Gráficos 8 y 9, en comparación con los mostrados en los paneles izquierdos de sendos gráficos y que reflejan la situación vigente antes de la reforma (Gráfico 8) o tras la reforma aprobada (Gráfico 9), sí que conseguirían reducir de manera efectiva la brecha en costes de despido entre el contrato temporal y el indefinido, lo cual eliminaría en gran parte el intensivo y abusivo uso de los primeros que se ha observado en España en los últimos 15 años.



La estrategia para diseñar el modelo mixto es, necesariamente, bajar la indemnización por despido pagada ex post y para compensar por ello introducir el fondo de capitalización para todos los nuevos empleados. Pero, como es natural, la sustitución en términos de días no puede ser uno a uno, dado que la indemnización por despido solo se paga cuando el trabajador es despedido mientras que la aportación al fondo se realiza siempre (tanto si el trabajador es despedido como si no lo es). En la Tabla 4 se presentan, en los dos escenarios con un modelo mixto, distintas configuraciones del fondo a la austriaca y en todas ellas en la medida que se incrementa los días de salario que el empresario debe aportar al fondo austriaco se ha reducido más que proporcionalmente la indemnización por despido. Para estas simulaciones hemos distinguido igualmente los dos casos en base a la clasificación de los despidos: todos procedentes y todos improcedentes.



En los dos últimos paneles de la Tabla 4 tenemos los resultados de estas dos simulaciones. En el caso de que se siga aplicando el diseño contractual de la reforma aprobada (Escenarios 2B y 2C) tenemos que los costes esperados de despido al cabo de 10 años, si se decide aportar al Fondo 6 días de salario al año para los contratos indefinidos y si todos los despidos son clasificados como procedentes, serán del 4,68%, mientras que si los despidos se clasifican todos como improcedentes, el coste esperado será del 6,12%. En ambos casos, la aportación al fondo supondrá, en términos esperados, un 3,26% mientras que la indemnización por despido (12 ó 25 días para los contratos de fomento frente a 12 ó 37 para los

indefinidos ordinarios, siendo la de los temporales entre 8 y 12 días por año trabajado) alcanzará un montante de entre el 1,42 y el 2,86%.

Finalmente, si se adoptase un diseño alternativo y único para todas las nuevas contrataciones, en base al diseño propuesto antes más una aportación al Fondo de Capitalización de 3 días por año de antigüedad en la empresa (Escenarios 2D y 2E en la Tabla 4) los costes medios esperados al cabo de 10 años serían algo inferiores al caso anterior: 4,58% si todos los despidos se clasificasen como procedentes y 5,80% si fueran clasificados como despidos improcedentes. Nótese que, como se ha aducido anteriormente, en cualquier escenario en que existan indemnizaciones por despido y, a la vez, aportación al Fondo de Capitalización, los costes esperados suben en comparación con el escenario donde es el FOGASA el que complementa el coste de despido, pero sobre todo comparando con lo que pasaría si no se aplicase la reforma laboral aprobada.¹⁵ Esto es así, básicamente, porque la aportación al fondo de capitalización es siempre un coste muy importante que o bien se debe compensar con una reducción aun mayor de las indemnizaciones por despido o deberá ser compensada con la eliminación de la cotización empresarial al FOGASA (0,2%) y/o con una menor cotización por desempleo (5,5% actualmente para los contratos indefinidos y 6,7% para los contratos temporales a tiempo completo). Este último punto podría ser de especial interés si dicha cotización por desempleo se diseñara con un esquema *bonus-malus* que bonificara a las empresas que despidan menos y penalice a las que más despiden, y por tanto, hacen un mayor uso del sistema de prestaciones por desempleo. Un posible diseño alternativo de dichas cotizaciones podría ser un esquema decreciente con la duración en el empleo de cada trabajador (6.5% el primer año, por ejemplo, 5,5% el segundo y 4.5% a partir del tercer año en el empleo).

6. Conclusiones

En esta primera fase de la Reforma laboral de 2010, se ha apostado por seguir una vía continuista, centrándose en reducir la brecha en indemnizaciones por despido entre indefinidos y temporales con fórmulas ya aplicadas en anteriores reformas, siempre con escaso éxito. Tal como parecen mostrar los indicadores disponibles para los seis primeros meses desde su aprobación, esta reforma sigue el mismo camino: tampoco parece funcionar, al menos en lo que se refiere a la

¹⁵ En el caso en que solo se implementara un contrato único que pagase una indemnización creciente con la antigüedad que pasase de 8 días el primer año a 33 al cabo de 9 años en la empresa, los costes estimados al final del décimo año serían de un 3,12%, es decir, algo menos de lo que se estima costará la reforma aprobada con indemnizaciones improcedentes y fondo FOGASA (escenario 1C en la Tabla 3). El Contrato Único 12-36, al que hacíamos referencia antes, tendría un coste esperado al cabo de 10 años de un 3,42% sobre el salario medio anual.

conversión de contratos temporales en indefinidos. No está alterando de forma significativa los tipos de contratación, de ahí que, de nuevo, tendrá un muy escaso impacto sobre nuestra tasa de temporalidad. Tampoco parece que esté alterando los tipos de causalidad del despido que siguen una tendencia propia de esta crisis, en la que lo normal es que hayan crecido los despidos por causas objetivas, pero también lo han hecho los despidos improcedentes por la vía “express”. Ni los contratos de fomento a 33 días ni los cambios en las bonificaciones parecen tampoco haber alterado la relación entre contratos indefinidos y temporales. La reforma parece tener impacto en la composición de los contratos indefinidos, donde empiezan a ganar peso los contratos de fomento. No debería utilizarse esta evidencia para interpretar que la reforma no era necesaria, todo lo contrario, sólo que está equivocada por reincidir en los mismos errores que en el pasado y ser escasamente innovadora.

Esta reforma está, además, inconclusa. Aún se deben desarrollar muchos aspectos de forma reglamentaria y otros aún se han de iniciar, como la reforma de la negociación colectiva. Entre las medidas a desarrollar, jugará un papel muy importante la incorporación del fondo a la austriaca en el año 2012. Si no se llegara a implementar, no parece lo más conveniente seguir la situación actual en la que, vía FOGASA, las empresas que más abusan de la rotación se ven subvencionadas por las que mantienen una gestión de los recursos humanos basada en la flexibilidad interna. De esta forma, su continuidad podría llegar a fomentar un comportamiento de *free-rider* difícilmente justificable.

Si realmente se llegara a implementar el modelo austriaco, podría aprovecharse este momento para subsanar las deficiencias ya detectadas en esta primera fase de la reforma, apostando definitivamente por la implantación de un contrato con indemnizaciones crecientes para las nuevas contrataciones, la única forma en que se erradicaría la dualidad legal entre fijos y temporales.

La implantación del sistema austriaco en España puede tomar dos formas alternativas: en su estado “puro”, es decir, sólo con indemnizaciones “ex-ante” o como una combinación de indemnizaciones “ex- ante” y “ex post”, por ejemplo, con un contrato con indemnizaciones crecientes con la antigüedad (CICA).

Desde un punto de vista teórico, no todo parecen ser ventajas en la aplicación del modelo austriaco puro y, dado el punto de partida, resultaría muy complicado implementar este sistema en España. Por otra parte, tal como hemos mostrado por medio de simulaciones, un modelo mixto, con fondo a la austriaca y CICA, se podría implementar razonablemente con un menor coste para las empresas y podría tener un mayor impacto en la lucha contra la excesiva rotación laboral que padece este país, al combinar las ventajas de ambos modelos. En cualquier caso, aún así, independientemente de la vía por la que se acabe apostando, es muy probable que

necesitemos complementar el modelo con un sistema bonus-malus, tipo *experience-rating* a la americana, donde las empresas que más despidan, y por tanto más abusen del sistema de prestaciones por desempleo, sean también las que más contribuyan a este sistema.

Referencias

Andrés, J. et al. (2009), "Propuesta para la Reactivación Laboral en España", <http://www.crisis09.es/propuesta/>

Conde-Ruiz, J.I., J.I. Garcia-Perez y F. Felgueroso (2010) "Las reformas laborales en España: un modelo agotado" (2010), *Papeles de Economía Española* "La reforma del mercado de trabajo" N° 124 paga 128-148.

Dolado, J.J. y R. Stucchi (2008): "Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms", IZA DP No. 3832

Galdón-Sánchez, J.E., Güell, M., 2000. "Let's go to court! Firing costs and dismissal conflicts". Princeton University-IR Section Working Paper 444.

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 Y.F. Rebollo (2009a): "The use of permanent contracts across Spanish regions: do regional wage subsidies work?", *Investigaciones Económicas*, XXXIII(1), pag. 97-130.

García Pérez J.I. y Y.F. Rebollo (2009b): "Do wage subsidies affect the subsequent employment stability of permanent workers?: the case of Spain", *Moneda y Crédito*, nº 228, pag. 65-103.

Ichino, A., M. Polo y E. Rettore (2003) Are Judges Biased by Labor Market Conditions?, *European Economic Review*, 47(5), 913-944.

Hofer, H. (2007): "The Severance Pay Reform in Austria ("AbfertigungNeu")", CESifo DICE Report 4/2007.

Koman, R., U. Schuh y A. Weber (2005); "The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar", *Empirica*, Vol. 32, N. 3-4, pag. 255-274,

Kugler, A. (2005): "Wage-Shifting Effects of Severance Payments Savings Accounts in Colombia". *Journal of Public Economics*, Vol. 89(2-3), pag. 487-500.

APENDICE 1:

Tabla A-1 Reformas Laborales en España: principales modificaciones legales en el sistema de contratación

REFORMA LABORAL	CONTRATACIÓN TEMPORAL	CONTRATACIÓN INDEFINIDA
Ley 32/1984 de 2 de agosto	<ul style="list-style-type: none"> - EXTENSIÓN COBERTURA CONTRATOS: contrato temporal de fomento para cualquier trabajador desempleado - LIMITE TRABAJADORES TEMPORALES PLANTILLA: supresión para contratos temporales de fomento - IDEMNIZACIÓN FINALIZACIÓN CONTRATO: para contratos temporales de fomento - NUEVOS CONTRATOS: contrato de lanzamiento de nueva actividad y contrato de relevo. - NUEVAS BONIFICACIONES: contratos formativos 	
Ley 22/1992 de 30 de julio	<ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN DURACIÓN MÍNIMA CONTRATOS: duración mínima del contrato temporal de fomento de empleo de 6 meses a 1 año - SUPRESIÓN BONIFICACIONES: contratos formativos 	- NUEVAS BONIFICACIONES: de los contratos indefinidos para jóvenes, mayores de 45 años y mujeres
Ley 10/1994 de 19 de mayo	<ul style="list-style-type: none"> - LIMITACIÓN COBERTURA CONTRATOS: Contrato temporal de fomento de empleo se limita sólo para mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad - Legalización y autorización de las ETT 	- CLARIFICACIÓN CAUSAS DE DESPIDO
Ley 63/1997 de 26 de diciembre	<ul style="list-style-type: none"> - SUPRESIÓN CONTRATOS: contrato de lanzamiento de nueva actividad - LIMITACIÓN COBERTURA CONTRATOS: contrato temporal de fomento de empleo sólo para personas con discapacidad. - REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: duración máxima del contrato eventual, a 13 meses y medio en un período de 18 meses - SUPRESIÓN BONIFICACIONES: Eliminación de las bonificaciones a la contratación temporal, excepto para los minusválidos 	<ul style="list-style-type: none"> - NUEVOS CONTRATOS: contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI): sólo para jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45 años, parados de larga duración, personas con discapacidad y contratos temporales convertidos en indefinidos (para los próximos 4 años). - NUEVAS BONIFICACIONES: para los contratos indefinidos a tiempo completo que se suscriban con trabajadores temporales (conversiones), parados incluidos dentro de los colectivos del contrato de fomento y mujeres paradas contratadas en actividades donde estén subrepresentadas.
RDL 15/1998 de 27 de noviembre	<ul style="list-style-type: none"> - LIMITACIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: Se limita a una las prórrogas del contrato eventual por circunstancias de la producción. 	<ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN BONIFICACIONES: - NUEVAS BONIFICACIONES: la contratación indefinida tiempo parcial y aumento bonificación de contratos a jornada completa suscritos con mujeres desempleadas hasta año 2000.
Ley 12/2001 de 9 de Julio	<ul style="list-style-type: none"> - INDEMNIZACIÓN FINALIZACIÓN CONTRATO: 8 días por año trabajado a la finalización de los contratos eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicio. - AUMENTO COTIZACIONES SS: 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos de duración inferior a siete días. - NUEVO CONTRATO: contrato de Inserción para la realización de obras y servicios de interés genera por las administraciones públicas. - REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: contrato eventual se reduce a 12 meses 	<ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN VIGENCIA CONTRATOS: vigencia indefinida del CFCI - AMPLIACIÓN COBERTURA CONTRATOS: CFCI, ampliación a jóvenes de 16 a 30 años, mujeres contratadas en sectores donde estén subrepresentadas y parados inscritos más de 6 meses. - SUPRESIÓN BONIFICACIONES: para jóvenes desempleados. - NUEVAS BONIFICACIONES: por conversión de contratos temporales en indefinidos. Ampliación bonificaciones a todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años. Se amplía el plus que se añade a la bonificación cuando el contrato a jornada completa se realiza con una mujer desempleada.
Ley 45/2002 de 12 diciembre Reforma sin consenso		<ul style="list-style-type: none"> - DESPIDO EXPRESS - NUEVAS BONIFICACIONES: contratación indefinida, mujeres paradas que han dado a luz en los últimos 24 meses. por cuenta ajena, de Socios trabajadores o de trabajo de cooperativas o sociedades laborales; contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad

Tabla A-1 Reformas Laborales en España: principales modificaciones legales en el sistema de contratación (continuación)

REFORMA LABORAL	CONTRATACIÓN TEMPORAL	CONTRATACIÓN INDEFINIDA
<p>Ley 43/2006 de 29 de diciembre Reforma con consenso</p>	<p>- REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: Límite al encadenamiento de contratos: dos o más contratos temporales concertados por la misma empresa con un mismo trabajador para un mismo puesto de trabajo que superen los 24 meses, dentro de un período de 30 meses - REDUCCIÓN COTIZACIONES SS: Se iguala la cotización empresarial de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por ETT con la de la contratación temporal directa (del 7,7% al 6,7%) - ELIMINACIÓN CONTRATOS: contratos de inserción</p>	<p>- AMPLIACIÓN COBERTURA CONTRATOS: Extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007. - NUEVAS BONIFICACIONES: Durante 2º semestre de 2006, Programa extraordinario de conversión de contratos temporales en indefinidos. Programa de incentivos con bonificaciones fijas según colectivo.</p>
<p>Ley 35/2010 de 17 septiembre Reforma sin consenso</p>	<p>- REDUCCIÓN DURACIÓN MÁXIMA CONTRATOS: contratos por obra o servicio determinados (24 meses ampliables en 12 más por negociación colectiva); se hace más estricto el régimen de prohibición de la concatenación de contratos temporales en una misma empresa. - AUMENTO COTIZACIONES SS: de forma gradual de los 8 días por año hasta alcanzar los 12 días por año</p>	<p>- AMPLIACIÓN COBERTURA CONTRATOS: CFCEI, todos los trabajadores que lleven al menos 1 meses en paro, desempleados que en los dos años anteriores tuvieran un contrato temporal); conversiones de contratos temporales hasta el 31 de Diciembre de 2012. - CLARIFICACIÓN CAUSAS DESPIDO: despido improcedente 33 días para CFCEI y despido procedente por causas objetivas en general - REDUCCIÓN DEL PERÍODO DE PREAVISO: en los casos de despido objetivo, de 1 mes a 15 días. - Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) para pagar indemnizaciones por despido. - Creación de un Fondo de Capitalización a la Austriaca a partir de 2012. - REDUCCIÓN BONIFICACIONES: se concentran en los jóvenes de hasta 30 años sin formación y desempleados y en los trabajadores maduros en situación de desempleo de larga duración.</p>

APENDICE 2: 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. 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 del 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. 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. 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 A2. La evolución a lo largo del ciclo vital de estas tablas 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 también 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 todos 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 A2: 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.