

FOCUS · ¿Cómo afecta la modalidad de contrato a la productividad?

La tasa de asalariados con contrato temporal en España, del 26,2% en el 3T 2015, casi duplica la del promedio de la Unión Europea, del 14,8%, y es una de las particularidades del mercado de trabajo español que incide negativamente en su productividad.¹ La tipología de contrato repercute en la productividad a través de dos vías: la inversión en formación por parte del empresario y los incentivos al esfuerzo por parte del trabajador. Cuanto más capital humano se acumule y más se esfuerce el trabajador, mayor será la productividad.

Empecemos por la primera vía, la inversión en capital humano según el tipo de contrato. Un análisis del caso español a partir de la Encuesta de Población Activa muestra que los trabajadores con contrato temporal reciben menos formación no reglada de la empresa que aquellos con contrato indefinido, lo que reduce su desarrollo profesional y, en última instancia, su productividad (véase el primer gráfico). En concreto, en 2014, un 3,7% de los asalariados con contrato temporal había realizado estudios no oficiales durante las últimas cuatro semanas, frente al 6,2% de los asalariados con contrato indefinido.² Cabe aclarar que el principal objetivo de los cursos que recibieron la mayoría de empleados fue ofrecer formación relacionada con la ocupación que desempeñaban.

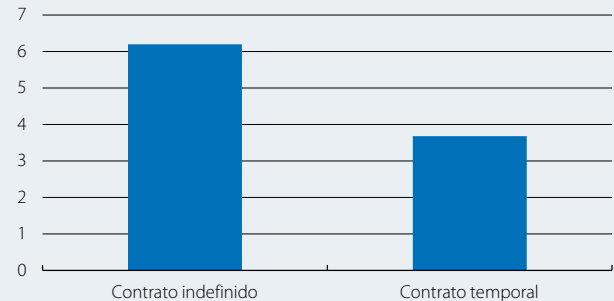
Otra muestra de que los empleados con contrato temporal acumulan menos capital humano la proporcionan los resultados de la encuesta de habilidades de adultos de la OCDE: los trabajadores con contrato temporal en España utilizan menos competencias³ en sus puestos de trabajo que aquellos con contrato indefinido, incluso si se tienen en cuenta las diferencias de nivel educativo y ocupación (véase el segundo gráfico).⁴ Además, este diferencial en el uso de habilidades entre modalidades de contrato es mayor en España que en el conjunto de la OCDE, lo que señala las importantes consecuencias de la dualidad en el mercado laboral, mayor en el caso español.

La segunda vía, la relación entre esfuerzo y productividad en función del tipo de contrato, es menos evidente. Por ejemplo, no todos los contratos temporales tienen el mismo efecto sobre el esfuerzo. Si fueran de selección (esto es, contemplaran un periodo de prueba antes de convertirse en indefinidos), los trabajadores estarían más incentivados a esforzarse porque percibirían una mayor probabi-

lidad de conseguir un contrato fijo. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que esa no es la norma en España. Tan solo el 21% de los asalariados con contrato temporal consigue uno indefinido después de un año, el 56% sigue con el temporal y el resto va al paro.⁵ Por tanto, la mayoría de los contratos temporales no son de selección sino eventuales, una modalidad que entraña un menor esfuerzo, puesto que los trabajadores asumen que lo más probable es que pierdan el empleo independientemente de su nivel de dedicación. En cuanto a los contratos indefinidos, tampoco influyen de igual manera sobre esta variable: los empleados con contratos indefinidos con costes de despido altos podrían tener menos incentivos a esforzarse porque la probabilidad de que los despidan no está correlacionada con su productividad. En cambio, los trabajadores con contratos indefinidos con costes de despido más moderados probablemente se esfuerzan más. En definitiva, queda margen de maniobra para encontrar fórmulas contractuales que consigan aumentar la inversión en formación y esfuerzo, dos ingredientes fundamentales para mejorar la productividad.

Formación con participación de la empresa según el tipo de contrato

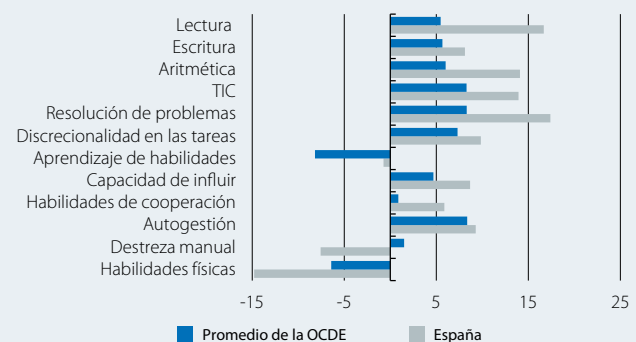
(% de trabajadores que recibieron formación fuera de los planes oficiales de estudio en las últimas cuatro semanas)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA, Variables de submuestra, 2014).

Uso de habilidades en el puesto de trabajo según el tipo de contrato

Diferencia entre el contrato indefinido y temporal * (%)



Nota: * La estimación tiene en cuenta las diferencias en el nivel educativo y en las ocupaciones. Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE (Survey of Adult Skills, PIAAC).

1. Una parte de esta diferencia se puede explicar por el mayor peso en España de sectores con una elevada estacionalidad, como el turismo.
 2. El diferencial en la incidencia de formación entre los trabajadores con contrato temporal e indefinido persiste una vez se tienen en cuenta factores socioeconómicos como la edad y el nivel de educación.
 3. A modo ilustrativo, las competencias de aritmética en el puesto de trabajo implican el uso de números, cantidades, estadística o matemáticas: el cálculo de precios, costes o presupuestos; el uso de fracciones, decimales o porcentajes; elaboración de gráficos, tablas o esquemas; análisis de regresión, etc.
 4. Véase «OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills».

5. Véase Serra, S. (2015), «Temporary Contracts' Transitions: the Role of Training and Institutions», Banco de Portugal.