

Lo que la contratación esconde

En el año 2018 se firmaron en España 22,3 millones de contratos laborales, un número récord con el que se encadenan seis años de aumentos continuados y que se sitúa muy por encima de los 17,8 millones de contratos firmados en 2007. A pesar de que se firmaron un 21% más de contratos que antes de la crisis, la afiliación se situaba en los 19 millones a finales del pasado año, un nivel muy similar al de 2007 (19,4 millones). ¿A qué se debe este contraste?

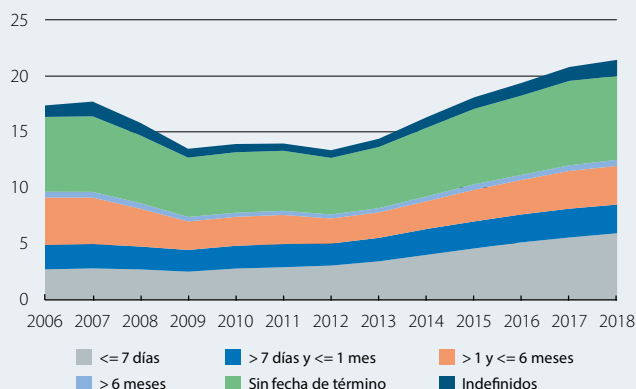
Los datos de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) registran todos los contratos que se firman en un año determinado (véase el primer gráfico). Con esta información en mano, vemos cómo la contratación indefinida tuvo un buen año en 2018: se firmaron 1,5 millones de contratos indefinidos, y, adicionalmente, unos 0,8 millones de contratos temporales se convirtieron en indefinidos. De este modo, en 2018, se firmaron incluso más contratos indefinidos que en 2007 (2,2 millones). Esta mejora en la contratación indefinida ha sido continuada desde 2012 y se ve reflejada en la afiliación:¹ el número de afiliados con contrato indefinido alcanzó los 8,8 millones en 2018, un aumento de más de 400.000 en un año que muestra la mejoría del mercado laboral en España.

La otra cara, menos positiva, viene por el lado de la contratación temporal.² El número de contratos temporales firmados en 2018 (20 millones) es un 22% superior al de 2007, aunque el número total de días contratados es un 22% inferior. Esto se debe al aumento continuado de los contratos de muy corta duración. En particular, el 28% de los contratos firmados el año pasado tenían una duración de una semana o menos, y casi un 40% tenían una duración de un mes o menos, una proporción 12 p. p. superior a la de 2007 en ambos casos. Al mismo tiempo, se redujo tanto la proporción de contratos temporales con una duración superior a un mes como la de aquellos sin fecha de término, que corresponden en su mayoría a contratos temporales para la realización de una obra o servicio determinados y a contratos de interinidad. La consecuencia ha sido una reducción marcada de la duración de los contratos temporales (de 79 días en promedio en 2007 a 52 en 2018) y un aumento de la rotación laboral. Además, los jóvenes y los trabajadores de baja formación son los más proclives a encadenar estos contratos de muy corta duración y que se suelen combinar con episodios de paro o inactividad.

1. Los datos de contratación informan sobre las relaciones laborales creadas, y un mismo trabajador puede encadenar múltiples relaciones en un año determinado. Los datos de afiliación corresponden al número de trabajadores que poseen un contrato de trabajo en un momento determinado.
2. Reducir la elevada temporalidad es uno de los principales retos del mercado laboral en España, dado su impacto negativo en muchos ámbitos, incluida la productividad. Véase el Focus «¿Cómo afecta la modalidad de contrato a la productividad?» en el IM03/2016.

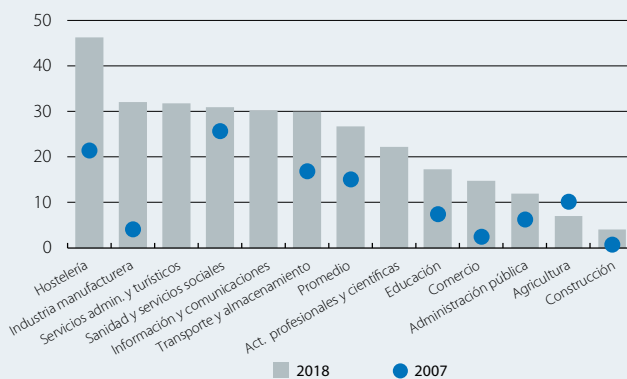
España: contratos firmados por duración del contrato

Número (millones)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de estadísticas de contratos del SEPE.

España: contratos de corta duración por sectores* (% sobre el total de contratos)



Nota: * Corresponde a contratos de duración igual o menor a una semana. Sectores con mayor uso de contratación temporal en 2018.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de estadísticas de contratos del SEPE.

Sorprendentemente, el uso de contratos de muy corta duración ha aumentado en casi todos los sectores (véase el segundo gráfico). Su incidencia es mayor en sectores de mayor estacionalidad, como las actividades artísticas o la hostelería, pero, incluso en un sector tradicionalmente de mayor estabilidad en el empleo como la industria, los contratos de menos de una semana representaron un 32% de los contratos firmados en 2018 (solo representaban un 4% en 2007). Este marcado aumento en el número de contratos de muy corta duración no se ha visto reflejado en la encuesta de población activa (EPA), lo que apunta a un sesgo de agregación temporal de este tipo de contratos en la EPA,³ que explicaría por qué la tasa de temporalidad

3. Véase Felgueroso, F., García-Pérez, J. I., Jansen, M. y Troncoso-Ponce, D. (2018). «The Surge in Short-Duration Contracts in Spain». De Economist, 1-32.

estándar, que ha pasado del 23,4% en 2012 al 26,8% según datos de la EPA, no ha capturado todo el aumento registrado de empleo de corta duración.⁴

Conviene resaltar que el mayor uso de contratos de corta duración no está ligado a la crisis económica. Su utilización ha aumentado de manera continuada desde hace más de dos décadas y está sujeto a la fragmentación de la producción en tareas más acotadas, una dinámica facilitada por factores estructurales como la reducción de los costes de transporte y el cambio tecnológico.^{5,6} Por ejemplo, cada vez más pequeñas y medianas empresas participan en las cadenas de valor global y deben adaptar la producción a una demanda variable en cada momento, pero necesitan una estructura laboral flexible para poderlo llevar a cabo. En este sentido, el cambio tecnológico también facilita ajustar más las políticas de contratación para que la duración de las relaciones laborales se corresponda a la duración de las necesidades específicas de empleo de la empresa en cada momento. Así, de alguna manera, estos contratos se van pareciendo más al «empleo bajo demanda» de la economía *gig*, que hace un *matching* de oferta y demanda de empleo en tiempo real.⁷

Una mayor adaptación de la contratación a las necesidades de la plantilla puede ser positiva para la competitividad de las empresas.⁸ Sin embargo, debería diferenciarse entre la necesidad real de un empleo de corta duración que se ajusta a una necesidad temporal del proceso productivo y un uso injustificado de los mismos dadas las externalidades negativas que conllevan. El trabajador corre el riesgo de quedar atrapado encadenando contratos de muy corta duración con entradas y salidas continuas entre empleo, paro e inactividad, con costes en términos de ingresos y cobertura social. Además, en términos de productividad, incurrir excesivamente en estos contratos de corta duración puede ser contraproducente, tanto para el trabajador como para la empresa, a medio plazo, dado que difícilmente invertirán en formación y capital humano. Asimismo, una rotación excesiva puede ser negativa para las arcas públicas al reducir las cotizaciones sociales recaudadas y aumentar los costes del subsidio de desempleo.

Evitar un uso inadecuado de los contratos de corta duración para relaciones laborales que se alargan en el tiempo no es tarea fácil. A menudo se ha optado por aumentar los costes de estos contratos, aunque no siempre logrando los efectos deseados. Ya, desde el año 2001, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes de los contratos de menos de una semana es un 36% superior al resto de los contratos⁹ y, en diciembre de 2018, el Gobierno aumentó este diferencial hasta el 40% para los contratos de cinco días o menos. En Francia, donde se implementó una medida similar, Pierre Cahuc y sus coautores¹⁰ muestran que el aumento de las cotizaciones sociales para estos contratos redujo la duración media de los mismos, el efecto contrario al perseguido, puesto que las mayores cotizaciones elevaban los costes laborales y acababan reduciendo la demanda agregada de empleo. En vista de ello, parece que una vía de actuación más efectiva sería incidir en evitar el abuso en la utilización de contratos de corta duración. Asimismo, cabría analizar si las diferencias en las indemnizaciones por despido en función del tipo de contrato pueden estar incidiendo en el uso de contratos de corta duración. Todo ello con el objetivo de lograr un mercado laboral más justo y con menor dualidad.

4. Este tipo de sesgo es frecuente en las encuestas de población activa, en las que, al preguntar sobre el estado laboral en la semana de referencia, no se capturan los empleos que han tenido lugar fuera de ese periodo.

5. Véase el Dossier «Crecimiento inclusivo: crear oportunidades para todos» en el IM01/2019 para un detallado análisis de cómo estos factores están afectando al crecimiento económico.

6. OCDE (2017), «How technology and globalisation are transforming the labour market», OECD Employment Outlook 2017.

7. Véase De Stefano, V. (2015). «The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork, and labour protection in the «gig-economy». *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471. Asimismo, para más detalle, véase el artículo «La economía del *sharing* y el mercado de trabajo» en el Dossier del IM07/2018.

8. Véase Bentolila, S., «Temporalidad: ¿buenas intenciones con malos resultados?», blog Nada es Gratis, <http://nadaesgratis.es/bentolila/temporalidad-buenas-intenciones-con-malos-resultados>

9. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

10. Véase Cahuc, P., Charlot, O., Malherbet, F., Benghalem, H. y Limon, E. (2016). «Taxation of Temporary Jobs: Good Intentions with Bad Outcomes?». IZA Discussion Paper n.º 10352.