

MERCADO DE TRABAJO SEGÚN LA MCVL 2008¹

1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2005 en que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social publicó la primera edición de la Muestra Continua de Vidas Laborales (en adelante, MCVL), el mercado laboral en España puede ser analizado con profundidad y de una forma descriptiva, puesto que la MCVL ofrece una gran riqueza informativa sobre variables laborales de gran importancia como salarios, tipo de contrato, régimen y grupo de cotización, trayectorias laborales, etc. La MCVL es una muestra representativa de todas las personas que en algún momento de un determinado año (año de referencia) tuvieron una relación económica con la Seguridad Social ya sea como cotizantes o como perceptores de una prestación de carácter contributivo. En este trabajo se utilizará la MCVL, en su versión 2008, para analizar la información de aquellos individuos que a 31 de diciembre de 2008 están cotizando a la Seguridad Social. La MCVL también ofrece información detallada sobre las características de las distintas relaciones laborales que integran la trayectoria o vida laboral de cada uno de los cotizantes, con lo cual tendremos datos de cuál es el tipo de contrato que tiene el cotizante en cada momento, así como información sobre las características del empresario que lo contrata.

En este trabajo se realiza un análisis descriptivo del mercado de trabajo a través de la MCVL. La mayoría de los artículos que analizan transiciones laborales con la MCVL establecen una serie de filtros y restricciones para reducir el tamaño de la muestra que se estudia. Algunos analizan únicamente episodios de afiliación indefinidos iniciados en los años de referencia de la MCVL, de 2004 a 2007, (Cebrián, Moreno y Toharia, 2009); otros como Clemente, García y Sanso (2007), trabajan con cinco cortes transversales y aquellos trabajadores del año 2001 que pertenecieron a la muestra en alguno de los cuatro siguientes; otros como Flaquer, Escobedo y Lara (2007) limitan el

¹ Los autores agradecen al Ministerio de Trabajo e Inmigración, por la ayuda recibida a través de la convocatoria de premios Fipros (Fomento de la Investigación de la Protección Social) 2009. El agradecimiento es especial a Montserrat Guillén Stany que participó activamente en versiones anteriores. Cualquier error es enteramente imputable a los autores.

estudio a los que en el año 2006 conviven con un menor en el hogar, nacido en 2003, que en dicho año tenían entre 25 y 49 años; De Pedraza et al. (2009) analizan únicamente a aquellos individuos que en 2005 firmaron un contrato a tiempo parcial; o Llorente, Sáez y Vera (2009) que analizan las altas y bajas de los que se inscriben por primera vez en el sistema en el año 2004, ya que estudian la dinámica de la inserción laboral.

Los análisis sobre la temporalidad en España se han centrado, por lo general, en la tasa de salida del empleo temporal hacia el empleo indefinido, como Segura et al. (1991); Jimeno y Toharia (1992 y 1994); Toharia et al. (1996, 1998 y 1999); Dolado, García y Jimeno (2002); Kugler, Jimeno y Hernanz (2002); De la Rica (2004), Dolado y Jimeno (2004); García y Rebollo (2006 y 2009); Güell y Petrongolo (2007); y Bentolila, Dolado y Jimeno (2008). En estos estudios, se intentaba analizar si el hecho de que no se pasara de un contrato temporal a otro indefinido se debía al mayor coste del despido de los contratos indefinidos. Con esta argumentación, se defendieron posturas que llevaron a reformas como la de 1997, tras las cuales, como se demostró en Malo y Toharia (1999), el coste de contratar a un trabajador indefinido que fuera despedido una vez transcurrido dos años era el mismo que el de contratar un trabajador temporal.

A pesar de las reformas laborales efectuadas a lo largo de los últimos años, lo que parece evidente es que persiste la temporalidad y que parece que no basta con reducir la brecha de costes de despido para aumentar el número de contratos indefinidos. La escuela de pensamiento iniciada por Michael Piore -Doeringer y Piore (1971), Piore y Berger (1980) y Piore (1986)- defiende que existe una segmentación del mercado de trabajo entre puestos relativamente más cualificados, en los que la estabilidad constituye un elemento sustancial, y puestos relativamente poco cualificados, para los que la estabilidad de la relación laboral es indiferente ya que existen numerosos trabajadores que pueden cubrirlos.

El objetivo de este trabajo es determinar si la teoría de la temporalidad, entendida como un fenómeno estructural relacionado con la segmentación del mercado, cuyo origen está en la distribución de las productividades entre los puestos, es correcta. Para ello vamos a analizar la

información sobre los tipos de contratos de aquellos que están cotizando en 2008, en base a su información pasada. Para desarrollar ese trabajo se realiza en el primer epígrafe una introducción sobre la base de datos utilizada para, posteriormente en el apartado segundo, realizar un análisis descriptivo de los tipos de contratos y relaciones laborales de la muestra analizada. En el tercer epígrafe se describe la duración de los episodios de cotización. En el epígrafe segundo y tercero se analiza tanto la información por edad como el contrato o situación laboral inmediatamente anterior y la relación del individuo con el empresario en ambas situaciones. Finaliza el trabajo con las conclusiones obtenidas y las referencias bibliográficas utilizadas.

2. LA BASE DE DATOS: LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES

Los estudios sobre el mercado laboral en España han utilizado diversas encuestas o fuentes estadísticas para la realización de sus análisis. Siguiendo la recopilación recogida por Miret Gamundi y otros (2006), se ha utilizado el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), cuyo principal inconveniente es la pequeña muestra incluida de los jóvenes y el alto porcentaje de “no contestados” en las sucesivas oleadas de la muestra. Otra fuente importante de datos es la Encuesta de Población Activa, que adolece de bastantes lagunas por la propia naturaleza de la muestra. La encuesta sociodemográfica de 1991, si bien proporciona información interesante, sólo se ha realizado para ese año y presenta dificultades por su complejidad.

Desde el año 2004 la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social elabora anualmente una base de datos conocida como Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)² que contiene un conjunto organizado de microdatos extraídos de diversos ficheros administrativos: la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y, dependiendo de las versiones, la Agencia

² Para una mayor información sobre la MCVL puede consultarse los trabajos de Argimón y González (2006), Durán y Sevilla (2006), MTAS (2006), Durán (2007), García (2008) y Lapuerta (2010).

Tributaria³. La información recogida se presenta de forma individual pero anónima, y organizada de tal manera que pueda ser utilizada para la investigación.

La población de la que se extrae la muestra, denominada población de referencia, está constituida por todas aquellas personas que, en algún momento de un determinado año (año de referencia), han mantenido algún tipo de relación económica con la Seguridad Social, bien porque estuvieran cotizando (“activos”) o percibiendo algún tipo de prestación contributiva (“pasivos”), con independencia del tiempo en que hayan permanecido en esa situación. Dentro del colectivo de cotizantes se incluyen tanto a los que trabajan como a los que no trabajan pero cotizan para acumular derecho a percibir una pensión, como es el caso de los que tienen un Convenio Especial para continuar aportando cotizaciones a la Seguridad Social, los que están en Incapacidad Transitoria y los que reciben prestaciones de desempleo contributivos para los que el Servicio Público de Empleo Estatal ingresa las correspondientes cotizaciones. Igualmente están incluidos los perceptores del subsidio de desempleo⁴. Por su parte, el colectivo de pensionistas incorpora a los perceptores de todo tipo de pensiones contributivas, incluyendo las generadas por el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

Para confeccionar la muestra, cada año se seleccionan⁵, mediante un sistema de muestreo aleatorio simple sin estratificación de ningún tipo, el 4% de las personas que forman parte de la población de referencia. En concreto, en la MCVL 2004 el tamaño muestral ascendió a un total de 1.098.165 personas, en la MCVL 2005 a 1.142.118, en la edición de 2006 a 1.170.895, en la de 2007 a 1.200.998 y en la de 2008 a 1.213.706.

³ La Seguridad Social no dispone de todos los datos relevantes sobre cada persona o dicha información puede no estar debidamente actualizada y, por ello, ha sido preciso completarla con información procedente del Padrón Municipal de Habitantes. Además, existe una versión de la MCVL con datos fiscales que incluye nuevas variables cuya información procede de la Agencia Tributaria. Por tanto, cada año la Seguridad Social edita dos versiones de la MCVL: una de ellas sin datos fiscales (MCVL SDF) que incluye la información extraída de los archivos de la Seguridad Social y del Padrón Municipal de Habitantes, y la otra con datos fiscales (MCVL CDF) que añade a la información anterior la suministrada por la Agencia Tributaria.

⁴ La inclusión en la muestra de los perceptores del subsidio por desempleo se justifica porque, aunque no todos ellos cotizan para la jubilación y, por tanto, no acumulan derecho para percibir una pensión, la información sobre este colectivo es muy valiosa para todos los investigadores del mercado laboral.

⁵ El criterio utilizado para seleccionar a las personas que forman parte de la muestra consiste en escoger a todas las de la población de referencia cuyo código de identificación personal contenga, en una determinada posición, unas cifras que en su momento fueron seleccionadas aleatoriamente para este propósito, y que son las mismas todos los años.

Una de las principales ventajas de la MCVL con respecto a otras bases de datos es su riqueza informativa debido a su amplio tamaño, lo cual permite estudiar colectivos relativamente pequeños que en otro tipo de fuentes no suelen ser significativos, y al elevado número de variables que incluye (MTAS, 2006). Por ejemplo, ocho variables son de tipo sociodemográfico (fecha de nacimiento, sexo, nacionalidad, nivel educativo, etc.), otras doce se refieren al trabajo desempeñado (régimen y grupo de cotización, bases de cotización mensuales, fechas de alta y baja de cada relación laboral, tipo de contrato, coeficiente de parcialidad, etc.), y más de treinta ofrecen información sobre la pensión (clase de prestación, régimen, años cotizados para la jubilación, base reguladora, complemento a mínimos, importe total de la pensión, etc.).

No obstante, su explotación también presenta algunas limitaciones, motivadas por la complejidad que conlleva la extracción y manejo de los datos y por las lagunas existentes en algunas de sus variables fundamentales. En efecto, a pesar del esfuerzo realizado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social por ofrecer una base de datos completa y de calidad, la información ofrecida a veces presenta registros incompletos o lagunas. Por ejemplo, la información sobre bases de cotización por cuenta ajena no va más allá del año 1980 y conforme nos alejamos en el tiempo la calidad de los datos es cada vez menor.

Los datos que se van a utilizar en este trabajo proceden de la muestra realizada en el año 2009 con datos referidos al año 2008 (MCVL 2008) en su versión sin datos fiscales.

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS TIPOS DE CONTRATOS Y RELACIONES LABORALES DE LA MCVL 2008

3.1. Variables que se han de tener en cuenta de la MCVL 2008

Las variables que se han de considerar de la MCVL 2008 son las siguientes:

- Personales: fecha de nacimiento, sexo, minusvalía, nacionalidad;
- Referidas al puesto de trabajo: fechas de alta y baja, tipo de relación laboral, tipo de contrato y jornada, así como posibles modificaciones;

- Relacionadas con el empleador: identificador del empleador, por el Código Cuenta Cotización (CCC).

Los filtros generales que se aplican, a la información que ofrece la MCVL 2008, son dos: individuos que tengan nacionalidad española y tener informado el tipo de contrato o la situación de desempleado a 31 de diciembre 2008. Tras la aplicación de estos filtros, el resultado es una base de datos formada por 434.442 individuos cotizantes a la Seguridad Social.

La legislación española reconoce una gran variedad de contratos, dentro de los dos tipos generales, indefinidos y temporales. En base al código, con el que aparecen en la MCVL 2008, se analizarán todos los tipos de contratos. También se analizarán las situaciones en las que el individuo haya cotizado sin estar ocupado, en base al código que aparece en la MCVL 2008.

Del total de individuos incluidos en nuestra base de datos, el 52,5%, tienen un contrato de carácter indefinido, mientras que únicamente un 22% tiene un contrato temporal. Interesante es también observar cómo casi con el mismo porcentaje (un 19%) nos encontramos a aquellos individuos que están cotizando al sistema de Seguridad Social desde la situación del desempleo. La población funcionaria que cotiza al régimen de Seguridad Social supone un escaso 6,5% del total mientras que los contratos de aprendizaje, los socios trabajadores de cooperativas, Consejero-administradores, Prórroga de incapacidad transitoria y Cotización desempleo fijos agrarios con apenas un 0,006%, es totalmente residual.

Aun cuando se va a ir desgranando el comportamiento y el reparto de cada uno de estos contratos, algunas cifras generales nos ayudarán a entender cómo están configuradas las relaciones laborales de la población analizada en la MCVL 2008.

Si nos fijamos en la dedicación al trabajo, completa o parcial, según los datos obtenidos, el porcentaje de dedicación a tiempo completo es cercano al 100% (99,26% en el caso de los indefinidos y 99,78% en los temporales). Como señalan De Pedraza et al. (2009), tradicionalmente en España el tiempo parcial ha tenido una aceptación menor que en el resto de Europa.

Una de las características del mercado laboral es, sin duda, su dualidad, puesto que hay dos clases de contratos, los indefinidos y los temporales, si bien los tipos de contratos son muchos más numerosos que dos. Como se recoge en Malo y Toharia (2009) todos los estudios sobre temporalidad y empleo indefinido han ilustrado empíricamente que si hay una variable que discrimina entre una y otra situación, sin duda, es la ocupación o la cualificación. A los trabajadores poco cualificados, generalmente se les hace un contrato temporal (porque se les asigna un puesto de trabajo de baja productividad) y a los más cualificados un contrato indefinido (porque ocupan un puesto de mayor productividad). Otro de los argumentos que se esgrime es que hay empresas que contratan de forma sucesiva al mismo trabajador con contratos temporales, teniendo buen cuidado en cambiar el tipo de contrato cuando se acerca la posibilidad de que el trabajador tenga derecho a pasar a indefinido por el tiempo trabajado. Por ello se ha considerado de interés analizar qué número de cotizantes son los que han tenido su contrato inmediato anterior en la misma empresa. Ballesteros y Osorno (2009) indican que una mayor antigüedad en la empresa favorece en todos los casos seguir ocupados, como temporal o como indefinido, reduciendo significativamente las transiciones hacia el desempleo o la inactividad. En el Cuadro 1 se recoge información, sobre si se trabaja o no para la misma empresa en este contrato y en el anterior, de forma global, la cual se pasará a analizar con más profundidad en los siguientes epígrafes. Como puede observarse, de aquellos individuos que están cotizando a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2008 y tienen informado el tipo de contrato o relación laboral, en el caso de los indefinidos, el 26% de ellos está cotizando actualmente a la Seguridad Social en la misma empresa que lo hizo en su contrato anterior. Ese porcentaje se incrementa, en el caso de los temporales, hasta el 31%. Algunos autores denominan a este tipo de contratos temporales, como contratos temporales con vocación de permanencia en la empresa y los diferencian de los que consideran inherentemente inestables.

Cuadro 1. Porcentaje de contratos y relaciones laborales en función a la permanencia o no en la misma empresa.

Contrato anterior	Indefinidos	Temporales	Desempleo	Funcionarios	Otros
Misma empresa	26%	31%	0%	21%	4%
Distinta empresa	74%	69%	100%	79%	96%

Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

A continuación se va a realizar un análisis descriptivo, pormenorizado, de los tipos de contratos de los individuos de la MCVL 2008 que tienen informado este dato y están cotizando a 31 diciembre de 2008⁶.

Muchos trabajos han analizado de forma exhaustiva la transición de un tipo de contrato a otro. En nuestro caso no vamos a estudiar esta probabilidad de tránsito sino que se analizará cuál es el tipo de contrato que ha tenido el mismo individuo inmediatamente antes, al objeto de valorar qué historia tiene el contrato que está actualmente en vigor. En el análisis descriptivo que se muestra a continuación, se desagregan los resultados en función de si el tipo de contrato es parcial o a tiempo completo y en base a si el contrato en vigor lo tienen o no con la misma empresa con la que tuvieron el inmediato anterior.

3.2. Contratos indefinidos

Como se recoge en Cebrián, Moreno y Toharia (2009) la MCVL permite distinguir entre los contratos indefinidos “ordinarios”, es decir que no reciben ninguna bonificación, y los contratos “bonificados”. También permite distinguir entre los contratos “iniciales” y los que son una “conversión” de contratos anteriores.

Aun cuando está claro que aquellos que son indefinidos no son trabajadores para toda la vida, para nuestro análisis este tipo de trabajadores será el que nos permita construir carreras de cotización más estables, porque generalmente tendrán mayor duración o al menos más cotizaciones, lo que les permitirá cubrir los períodos de cotización necesarios para tener derecho a desempleo y, por tanto, a efectos de cotizaciones, tendremos menos lagunas que con los trabajadores temporales. Además,

⁶ Al objeto de facilitar la descripción de los resultados obtenidos, se seguirá el mismo esquema para todos los contratos, mostrando en primer lugar cual es la distribución de los tipos de contratos por edad.

como se demuestra en Llorente, Sáez y Vera (2009) el que el primer contrato sea de tipo indefinido multiplica por un factor de 2 la probabilidad de seguir empleado. Por lo tanto, ellos concluyen que esta característica, junto con el hecho de ocupar un puesto de trabajo asociado a un tipo de cotización alto es uno de los condicionantes fundamentales de la permanencia en el empleo durante los primeros años de la inserción laboral.

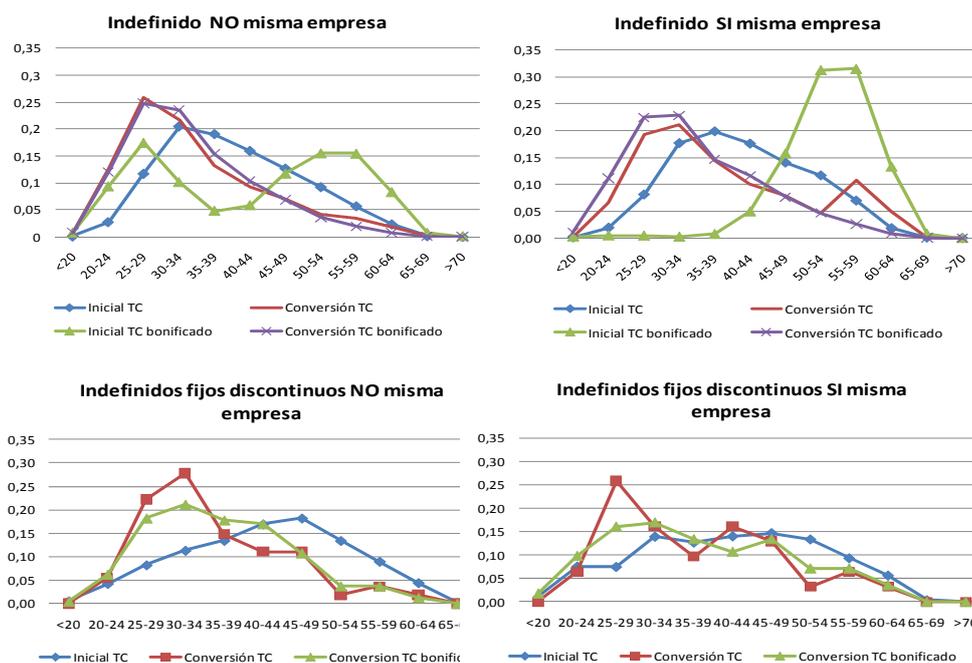
Según los datos obtenidos, un 53% de los contratos indefinidos tienen un carácter indefinido inicial. Los contratos bonificados suponen un 21,8% del total de indefinidos, mientras que un 5,77% de los indefinidos son conversión de un contrato temporal. El resto tienen un carácter de fijo discontinuo.

3.2.1. Contratos indefinidos por edad

En este epígrafe se va a analizar la distribución por edades de aquellos cotizantes que tienen un contrato indefinido y a tiempo completo a 31 de diciembre de 2008. Para ayudar en la comprensión de los resultados, se han mostrado por separado los contratos indefinidos ordinarios y los fijos discontinuos, así como a aquellos que tienen su contrato anterior informado en la misma empresa, frente a los que lo realizaron en otra.

La distribución por edades es similar en todos los tipos de contrato indefinido, excepto en el contrato bonificado (Gráfico 1). En este caso, se observa que aquellos individuos que antes estaban contratados por la misma empresa tienen una mayor concentración en las edades entre 50 y 59 años. Por otro lado, también se observa un pico en los que son de la misma empresa, en el tramo de 55-59 años de los contratos que suponen una conversión del temporal.

Gráfico 1. Distribución de los contratos indefinidos a tiempo completo según la edad y la permanencia o no en la misma empresa.



Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

3.2.2 Contrato anterior al contrato indefinido

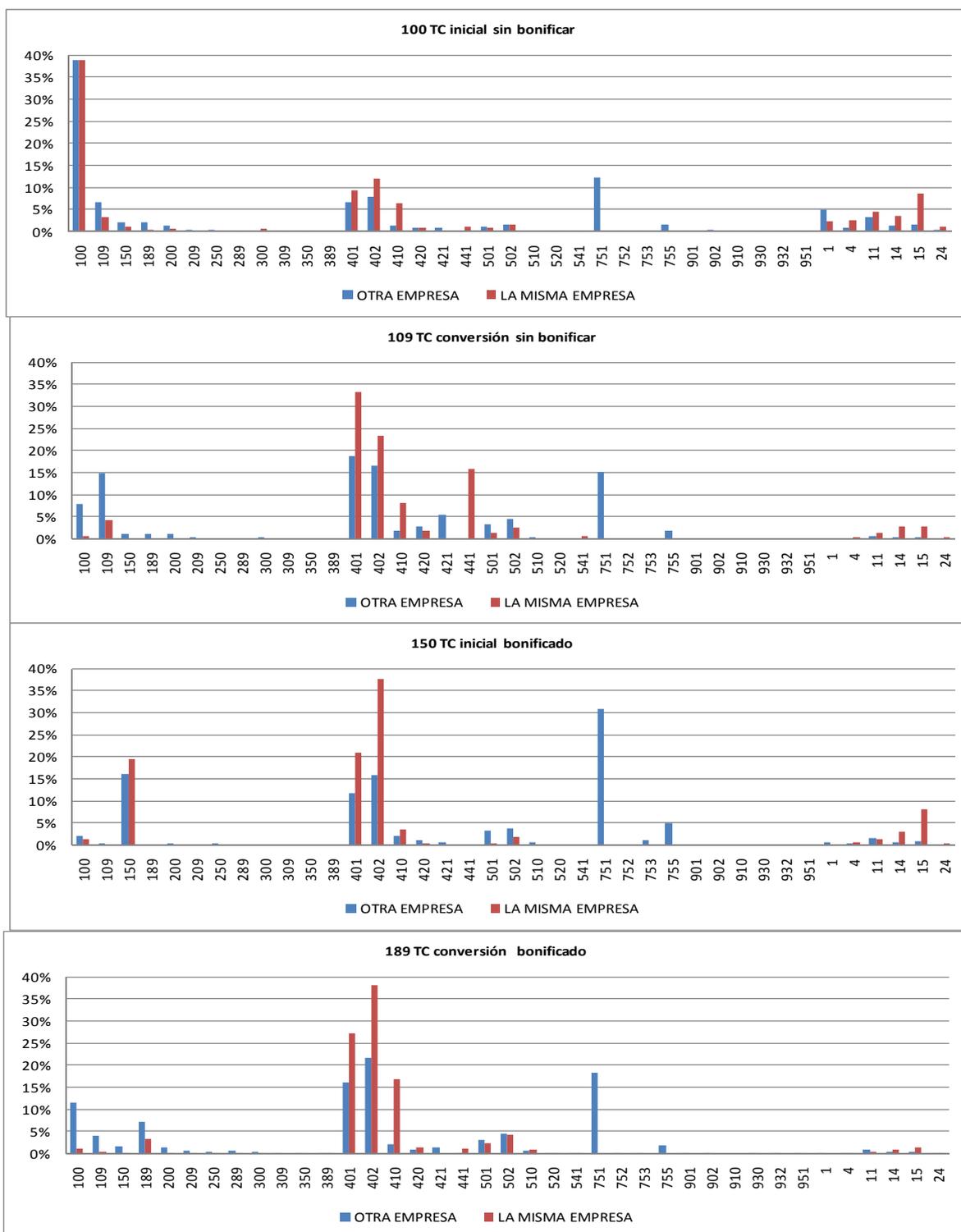
Los siguientes gráficos muestran qué tipo de contrato tenían con anterioridad, cada uno de los individuos que, a 31 de diciembre de 2008, disponían de un contrato indefinido. Se muestran los resultados para cada tipo de contrato indefinido y se desagregan, a su vez, en función de si han mantenido la relación contractual con la empresa anterior o no.

Los cotizantes que tienen un contrato tipo 100 suponen un 70% de los individuos que tienen contratos indefinidos. Es significativo observar en el Gráfico 2 que un 40% de individuos que hoy tienen un contrato indefinido sin bonificar (tipo 100), su contrato inmediatamente anterior era también indefinido (tipo 100) y esto es así tanto en aquellos que provienen de la misma empresa como en los que no.

Este resultado está en consonancia con la escuela de pensamiento de Michael Piore, según la cual existe una segmentación del mercado entre puestos relativamente más cualificados en los que la estabilidad constituye un elemento sustancial, y puestos relativamente poco cualificados para los que la estabilidad de la relación laboral es indiferente, ya que existen numerosos

trabajadores que pueden cubrirlos. En este sentido, se podría considerar que a los individuos que se les hace un contrato indefinido tienen unas ciertas características (formación, especialización,...) que hace que sean valiosos para la empresa, hasta el punto de realizarles el contrato con mayor coste de despido. Es destacable que apenas un 10% de los contratos que hoy son indefinidos (tipo 100) vienen de un contrato temporal, aunque este porcentaje es superior para aquellos que permanecen en la misma empresa. Por otro lado, un 12% de los indefinidos provienen de situación de desempleo. En aquellos contratos que suponen conversión de otro anterior o son bonificados, sí se observa que un alto porcentaje provienen de contratos temporales (principalmente del tipo 401 y 402). Estas conclusiones se contrastan en mayor medida en el caso de los que provienen de la misma empresa. En el caso del ordinario bonificado, destaca que el 30% provienen de una relación laboral de desempleo.

Gráfico 2. Distribución de los contratos anteriores al contrato indefinido ordinario a tiempo completo.



Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

3.3. Contratos temporales

Los análisis sobre la temporalidad en España se han centrado, por lo general, en la tasa de salida del empleo temporal hacia el empleo indefinido, destacando los trabajos de Segura et al.

(1991); Jimeno y Toharia (1992 y 1994); Toharia et al. (1996, 1998 y 1999); Dolado, García y Jimeno (2002); Kugler, Jimeno y Hernanz (2002); De la Rica (2004), Dolado y Jimeno (2004); García y Rebollo (2006 y 2009); Güell y Petrongolo (2007); y Bentolila, Dolado y Jimeno (2008). En estos estudios, se supone que después de firmar un contrato indefinido, el empleo se considera de tipo permanente. Ellos afirman también que las tasas de conversión de los contratos temporales en indefinidos son bastantes reducidas y que, además, la probabilidad de transitar hacia el empleo indefinido se reduce con la repetición de los sucesivos contratos temporales. A continuación, al igual que con los contratos indefinidos, se va a analizar la información descriptiva que nos reporta la MCVL 2008.

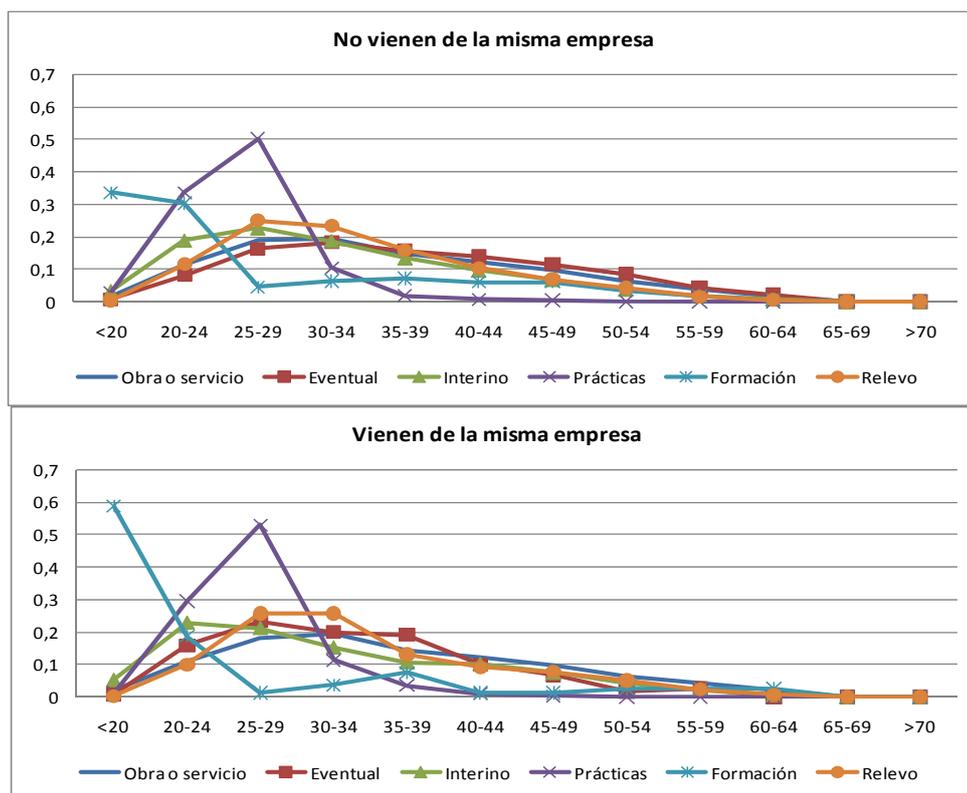
3.3.1. Contratos temporales por edad

En este epígrafe se va a analizar la distribución por edades de aquellos cotizantes que tienen un contrato temporal a 31 de diciembre de 2008 y este contrato es a tiempo completo⁷, así como de aquellos que provienen de la misma empresa frente a los que no.

En el Gráfico 3 se muestra la estructura por edades de aquellos que tienen un contrato de carácter temporal y a tiempo completo. No se aprecian diferencias significativas entre aquellos que vienen de la misma empresa o lo hacen de una diferente. Si eliminamos del gráfico aquellos contratos de formación o en prácticas -que tienen su mayor concentración en edades anteriores a los 29 años- se observa que la distribución por edades es homogénea. Se podría decir por tanto que la temporalidad se hace crónica, pues no está limitada a períodos de edad propios de la inserción laboral.

⁷ De los 94.573 individuos con un contrato temporal, 94.368 son a tiempo completo.

Gráfico 3. Distribución de los contratos temporales a tiempo completo según la edad y la permanencia o no en la misma empresa.



Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

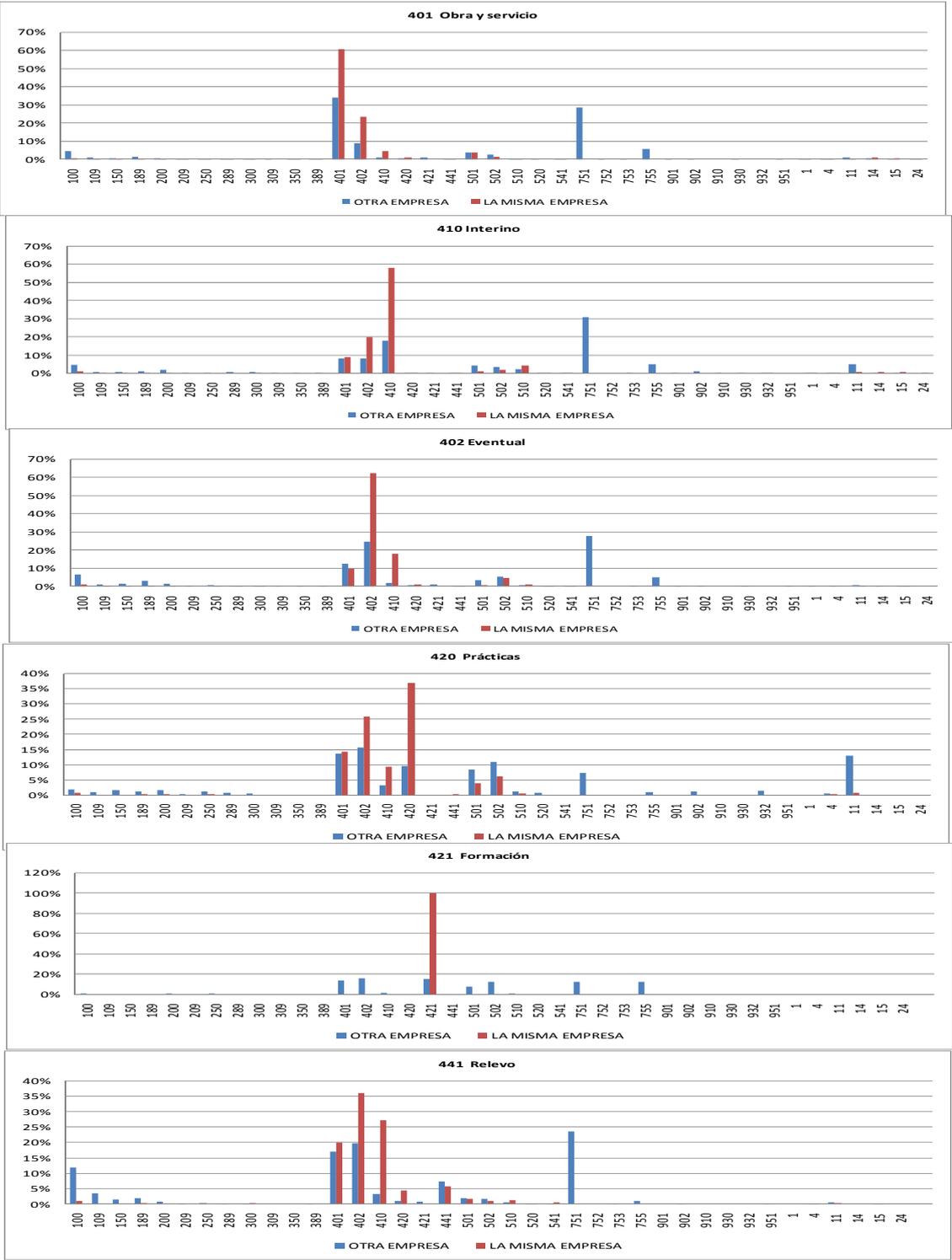
3.3.2. Contrato anterior al contrato temporal.

El Gráfico 4 muestra qué tipo de contrato o situación tenían anteriormente los cotizantes que actualmente tiene un contrato temporal. Se muestran los resultados para cada tipo de contrato temporal y se desagregan, a su vez, en función de si han mantenido la relación contractual con la empresa anterior o no.

Se observa que los contratos temporales a tiempo completo -de aquellos que se han mantenido en la misma empresa-, en un gran porcentaje (60% en el de obra y servicio, 57% en el interino, 62% en el eventual) mantienen el mismo tipo de contrato. Este hecho es sorprendente en el contrato de Formación, donde el 100% de los que no cambian de empresa siguen con un contrato de este tipo. En los contratos de prácticas y relevo, a tiempo completo, estos porcentajes disminuyen. También se puede observar cómo los contratos de prácticas vienen precedidos de contrataciones en varios contratos temporales o eventuales, tanto de aquellos que continúan en la misma empresa como

de los que han cambiado. Es destacable cómo, excepto en el contrato de relevo, en los demás casos es mínimo el porcentaje de contratos temporales que proceden de contratos indefinidos. De aquellos que vienen de una empresa diferente a aquella en la que están contratados en la actualidad, el porcentaje de los que estaban desempleados y los que vienen del mismo tipo de contrato, es similar.

Gráfico 4. Distribución de los contratos anteriores al contrato temporal a tiempo completo.



Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

3. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS

Otra variable de interés que hay que analizar es la duración de los contratos. En los contratos indefinidos, pese a que la duración es, como su propio nombre indica, indefinida, se puede analizar su duración según los datos de la MCVL 2008. En cuanto a los contratos temporales, hay algunos que tienen una duración pactada de antemano y que, generalmente, es corta. Sin embargo hay otro tipo de contratos temporales cuya duración es indeterminada puesto que están delimitadas por la duración de la obra o servicio al que correspondan. El análisis de la duración de los episodios de empleo o desempleo nos ayudará a entender mejor la dinámica del mercado de trabajo y valorar si existe realmente temporalidad en los contratos que no son indefinidos.

Desde el punto de vista empírico, como se recoge en Cebrián, Moreno y Toharia (2009), la duración de los puestos de trabajo es la clave para determinar si la teoría de la temporalidad como un fenómeno estructural relacionado con la segmentación del mercado de trabajo, cuyo origen está en la distribución de las productividades entre los puestos, es correcta. Más específicamente, si los contratos que conllevan un menor coste de contratación tienden a tener menor duración, se estaría dando validez a ese planteamiento teórico.

En este epígrafe se analiza la información sobre las duraciones de los contratos, mostrando tanto la duración de los contratos en vigor como la del contrato inmediatamente anterior. Se desagregan los resultados por tipo de contrato y en función también de si se está o no en la misma empresa, en los dos episodios de empleo analizado. Se mostrará la duración media de cada episodio analizado, así como del inmediatamente anterior.

La información que se recoge en la MCVL 2008 permite que se pueda conocer, a través de las variables fecha de alta y fecha de baja, cuál es la duración de los contratos que tiene la población cotizante a 31 de diciembre de 2008. Hay que tener en cuenta, no obstante, que para aquellas relaciones laborales que estuvieran de alta a 31 de diciembre de 2008 (que es el final del periodo cubierto por la Muestra) y continuaran en esta situación en el momento de extracción de los datos (31

de marzo de 2009), la Muestra considera por defecto una fecha de baja igual para todas estas relaciones laborales: 31 de diciembre de 2009. Por lo tanto, hay que tener cuidado con ciertos resultados, puesto que esa fecha de baja fija puede tanto infravalorar como sobrevalorar la duración del contrato. Naturalmente, en aquellos casos donde es conocida la fecha de baja (por ser contratos pasados) se toma el dato real.

El proceso que se realiza se expone a continuación:

1. Se han generado submuestras, en función del tipo de contrato en vigor y del contrato anterior, así como en base a si el individuo ha realizado estos contratos con la misma empresa o con otra empresa diferente.
2. Para cada uno de estos individuos, que componen cada una de las submuestras, se ha analizado la duración de los episodios de empleo y desempleo registrados.
3. Se ha llevado a cabo un contraste de hipótesis paramétrico de bondad de ajuste⁸, para cada una de las submuestras, al objeto de contrastar si las distribuciones de las duraciones en cada una de las submuestras siguen o no una distribución normal. Esta hipótesis de normalidad ha sido rechazada en todas las submuestras con un nivel de significación del 95%.
4. Posteriormente se han analizado las diferentes submuestras dos a dos, para contrastar si hay diferencias significativas entre las duraciones de los episodios de cotización de cada una de ellas. También se han comparado aquellas submuestras que recogen los mismos contratos pero ambos han sido realizados con la misma empresa, con aquellas otras que han realizado esos contratos con otra empresa diferente. Los resultados obtenidos de estos contrastes nos llevan a indicar que hay diferencias significativas entre las duraciones de los episodios de cotización de las submuestras que aparecen recogidas en el Cuadro 2.

⁸ Estos contrastes han sido realizado con el programa estadístico SPSS.

Cuadro 2. Submuestras en función del tipo de contrato en vigor y del contrato anterior y si están o no en la misma empresa en ambos contratos.

Submuestra	Tipo de contrato en vigor	Tipo de contrato anterior	Ambos en la misma empresa
1	100; 109;150;189	100; 109;150;189	SI
2	401;402;410;420;421;441	100; 109;150;189	SI
3	100; 109;150;189	401;402;410;420;421;441	SI
4	401;402;410;420;421;441	401;402;410;420;421;441	SI
5	100; 109;150;189	401;402;410;420;421;441	NO
6	401;402;410;420;421;441	401;402;410;420;421;441	NO
7	100; 109;150;189	751;752	NO
8	401;402;410;420;421;441	751;752	NO
9	100; 109;150;189	100; 109;150;189	NO
10	401;402;410;420;421;441	100; 109;150;189	NO
11	100; 109;150;189	751;752	NO

Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

3.1. Duración de los contratos indefinidos en vigor.

En este epígrafe se analiza la duración de los contratos para individuos que en el momento de valoración, 31 de diciembre de 2008, tienen contratos indefinidos.

En el Cuadro 3 se presenta la duración actual de los contratos indefinidos, desagregados en base a si permanecen o no en la misma empresa y en función del contrato que hayan tenido con anterioridad. En los contratos indefinidos que han tenido el mismo contrato anteriormente, se observa mayores duraciones en los contratos que hayan permanecido en la misma empresa con respecto a los que no. Así por ejemplo, la duración de los contratos indefinidos a tiempo completo (tipo 100) que hayan tenido un contrato de este tipo en la misma empresa tiene una duración media de 6 años, mientras que en los contratos que no han sido realizados en la misma empresa se observa una duración promedio significativamente menor (3 años). Las duraciones de los contratos que son indefinidos en el año 2008, pero que vienen de contratos temporales, presentan el mismo comportamiento que los indefinidos, es decir, la duración promedio de los contratos que permanecen en la misma empresa es superior a los que no, aunque, en general, la diferencia es menor. Un caso excepcional es el contrato indefinido bonificado (tipo 150) que viene de un contrato de obra o

servicio, cuya duración en contratos realizados en la misma empresa es de 8 años, a diferencia de los 2 años de los que vienen de empresas distintas.

Cuadro 3. Duración promedio en días de los contratos indefinidos actualmente en vigor, desagregados en base al contrato anterior y a si están o no en la misma empresa en ambos contratos

Clave	Tipo de relación	100		109		150		189	
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
100	Indefinido TC	1.188	2.077	1.179	1.521	1.071	3.059	806	1.321
109	Indefinido de un temporal Sin Bonificar	1.098	1.964	671	1.293	861	0	792	886
150	Indefinido bonificado	1.459	2.118	1.180	1.097	1.655	2.777	816	863
189	Indefinido de un temporal Bonificado	662	579	1.142	1.092	480	0	591	999
401	Obra o Servicio	1.413	2.052	1.309	1.611	697	3.070	911	1.114
402	Eventual	1.456	1.801	1.149	1.419	662	1.962	814	1.018
410	Interino	1.696	1.752	1.112	1.316	617	2.036	888	873
420	Prácticas	1.626	2.267	906	1.102	486	7.311	852	1.122
421	Formación	1.800	0	640	0	631	0	961	0
441	Relevo	829	1.447	1.199	464	516	1.215	637	388
751	Desempleo	2.778	0	1.285	0	1.109	0	886	0
752	Desempleo, suspensión	3.188	0	106	0	1.015	0	1.278	0

Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

En el Cuadro 4 se muestran las duraciones de los contratos anteriores, de aquellos individuos que tienen un contrato indefinido en la actualidad. La duración promedio de los contratos indefinidos es muy superior a la de los temporales y a las situaciones laborales del cobro de prestación por desempleo. Además, en los contratos indefinidos, se observan diferencias importantes entre los contratos realizados en la misma empresa con respecto a los que no, observándose mayores duraciones en los individuos que han permanecido en la misma empresa. Por otra parte, los contratos que anteriormente han sido temporales tienen menores duraciones promedio, acentuándose esta conclusión en los contratos que vienen de una empresa distinta a la empresa en el año 2008. Se observa también que, en los que no se mantienen en la misma empresa, la duración de los contratos bonificados es inferior a la de los no bonificados. No obstante esta conclusión es diferente en el caso de los que vienen de la misma empresa.

Cuadro 4. Duración promedio en días de los contratos anteriores en base al contrato actual, que es indefinido, y a si están o no en la misma empresa en ambos contratos.

Clave	Tipo de relación	100		109		150		189	
							SI	NO	SI
100	Indefinido TC								
	Indefinido de un temporal Sin Bonificar								
	Indefinido bonificado								
	Indefinido de un temporal Bonificado								
	Obra o Servicio								
	Eventual								
	Interino								
	Prácticas								
	Formación								
	Relevo								
	Desempleo								
	Desempleo, suspensión								

Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

3.2. Duración de los contratos temporales en vigor.

En este epígrafe se analiza la duración de aquellos contratos de individuos que en el momento de valoración, diciembre de 2008, tienen contratos temporales.

En el Cuadro 5 se muestra la duración del contrato temporal, desagregado en base a si permanecen o no en la misma empresa y en función del contrato que se ha tenido con anterioridad.

En aquellos que han tenido el mismo tipo de contrato con anterioridad, en el contrato de obra o servicio (tipo 401), las duraciones promedio son superiores al año. Los contratos eventuales (tipo 402) son los que tienen una duración promedio menor.

En aquellos que hoy son temporales pero que vienen de un indefinido se observa, sobre todo cuando se mantienen en la misma empresa, que la duración promedio está entre los 2 y los 3 años. Sí se aprecian diferencias entre los que vienen de la misma empresa y los que vienen de otra diferente.

Los que con anterioridad han estado en un contrato antiguo, deben ser observados con cautela, pues en algunos de ellos no se informa de la fecha de baja y por tanto pueden considerarse como resultados censurados.

Los que vienen de percibir una prestación contributiva de desempleo son los que menos duración promedio tienen en el contrato actual. Si la prestación es percibida porque se suspendió el contrato, la duración promedio es menor que si el contrato fue extinguido.

Cuadro 5. Duración promedio de los contratos temporales actualmente en vigor, desagregados en base al contrato anterior y a si están o no en la misma empresa en ambos contratos.

Clave	Tipo de relación	401		410		402		420		421		441	
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
100	Indefinido TC	606	1.095	786	1.010	167	169	339	275	278	0	651	634
109	Indefinido de un temporal Sin Bonificar	611	839	844	276	199	194	421	0	459	0	693	0
150	Indefinido bonificado	480	634	486	519	146	310	312	0	228	0	664	0
189	Indefinido de un temporal Bonificado	361	426	267	153	151	141	248	162	461	0	317	307
401	Obra o Servicio	489	487	626	639	153	139	325	299	306	0	669	691
402	Eventual	445	569	393	380	161	72	352	302	283	0	703	706
410	Interino	520	551	1.051	414	124	109	343	282	358	0	710	711
420	Prácticas	438	492	562	416	176	163	316	240	336	0	621	809
421	Formación	472	0	86	0	162	0	0	0	310	213	815	0
441	Relevo	458	343	156	363	177	107	303	122	0	0	534	742
751	Desempleo	390	0	554	0	128	0	333	0	137	0	638	0
752	Desempleo, suspensión	152	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

En el Cuadro 6 se observan las duraciones de los contratos anteriores, de los que hoy tienen un contrato temporal. La duración de los contratos indefinidos es muy superior a la de los temporales. Se aprecia que los contratos bonificados tienen una duración inferior a los que son

ordinarios. Aquellos individuos que antes tenían un contrato temporal y que hoy mantienen otro temporal, tienen las duraciones promedio menores, y son menores aún si vienen de una empresa distinta a aquella con la que tienen la relación contractual en el momento del cálculo. Los períodos medios de aquellos que percibieron prestación de desempleo son menores en los casos de que esta prestación sea por haber suspendido el contrato frente a haberlo extinguido.

Cuadro 6. Duración promedio de los contratos anteriores desagregados en base al contrato actual, que es temporal, y a si están o no en la misma empresa en ambos contratos.

Clave	Tipo de relación	401		410		402		420		421		441	
		NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
100	Indefinido TC	1.290	1.049	1.367	1.464	1.137	989	630	620	430	0	1.369	1.514
109	Indefinido de un temporal Sin Bonificar	873	936	857	735	872	709	587	0	435	0	815	0
150	Indefinido bonificado	456	632	278	154	301	20	222	0	159	0	590	0
189	Indefinido de un temporal Bonificado	709	583	924	593	655	545	480	158	394	0	798	389
401	Obra o Servicio	296	309	341	316	189	210	121	199	67	0	271	412
402	Eventual	106	217	84	113	140	98	67	135	64	0	100	171
410	Interino	157	146	745	190	91	87	110	81	49	0	82	168
420	Prácticas	330	535	298	626	388	506	269	347	201	0	322	502
421	Formación	401	0	397	0	372	0	0	0	199	178	492	0
441	Relevo	595	620	989	857	683	991	269	70	0	0	607	675
751	Desempleo	114	0	93	0	119	0	136	0	188	0	80	0
752	Desempleo, suspensión	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia. MCVL 2008.

4. CONCLUSIONES

Los datos obtenidos en este trabajo nos indican que, de los cotizantes a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2008, el 52,5% tienen un contrato de carácter indefinido mientras que únicamente un 22% tiene un carácter temporal. Un 19% de ellos están cotizando al sistema desde la situación de desempleo. La población funcionaria, que cotiza a la Seguridad Social, supone un escaso 6,5% del total, mientras que los contratos de aprendizaje, los socios trabajadores de cooperativas, Consejeros administradores, Prórroga de incapacidad transitoria y Cotización desempleo fijos agrarios, apenas suponen un 0,006%.

Tanto en los contratos temporales como en los indefinidos se observa que el 99% son contratados a tiempo completo. Si analizamos la permanencia en la misma empresa durante la

relación actual y la inmediatamente anterior, en el caso de los contratos indefinidos el 26% de ellos está cotizando, en el momento de análisis, en la misma empresa con la que lo hizo en el contrato anterior. Este porcentaje se incrementa en el caso de los temporales hasta el 31%.

Los cotizantes con un contrato indefinido ordinario (tipo 100) suponen un 70% de los individuos que tienen contratos indefinidos, y se observa que en el 40% de ellos su contrato inmediatamente anterior era también indefinido (tipo 100) y esto es así tanto en aquellos que provienen de la misma empresa como en los que no. Es destacable que apenas un 10% de los contratos que hoy son indefinidos (tipo 100) vienen de un contrato temporal, aunque este porcentaje es superior para aquellos que permanecen en la misma empresa. Por otro lado, un 12% de los indefinidos provienen de situación de desempleo. Únicamente en los contratos que podríamos denominar finalistas (de conversión o bonificados) se encuentra un alto porcentaje de individuos con contratos temporales que pasan a un contrato indefinido. Estos resultados permitirían afirmar que las tasas de conversión de contratos temporales a indefinidos son reducidas, incluso en aquellos individuos que permanecen en la misma empresa.

Respecto a los contratos temporales a tiempo completo se observa que, de aquellos que se han mantenido en la misma empresa, un gran porcentaje (60% en el de obra y servicio, 57% en el interino, 62% en el eventual) se mantienen en el mismo tipo de contrato. Este hecho es más llamativo aún en el contrato de Formación, donde el 100% de los que no cambian de empresa siguen con un contrato de este tipo. En los contratos de prácticas y relevo, a tiempo completo, estos porcentajes disminuyen.

Lo expuesto hasta ahora confirma que hay una segmentación del mercado laboral entre puestos en los que la estabilidad constituye un elemento clave, y otros en los que, si bien se realizan renovaciones de la contratación, esta estabilidad no es tan sustancial.

En este trabajo se ha prestado especial atención a la distribución de los tipos de contratos por edades. Si se atiende a los contratos temporales (obviando los de formación o en prácticas) se observa que la distribución por edades es homogénea. Con ello podríamos afirmar que la

temporalidad se hace crónica pues no se encuentra limitada a períodos de edad propios de la inserción laboral.

Los resultados obtenidos en cuanto a la duración de los contratos, pone de manifiesto que las duraciones promedio de los contratos indefinidos superan las de los contratos temporales, con lo cual se reafirma que los contratos que llevan un menor coste de contratación tienden a tener menor duración.

Los resultados obtenidos, tanto en términos de distribución del mercado laboral entre tipo de contratos, como en la distribución de estos contratos por edades y en la duración de los episodios laborales, nos permiten afirmar que en el mercado laboral español la teoría de la temporalidad como fenómeno estructural es correcta.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Ballesteros, J. y Osorno del Rosal, P. (2009): “Transiciones laborales desde el empleo temporal y temporalidad regional”. *Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Zaragoza, Julio 2009.
- Argimón, I., y González, C. I. (2006). La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. *Boletín Económico del Banco de España*, págs. 40-53
- Bentolila, S; Dolado, J. y Jimeno, J.F. (2008): “Two-tier employment protection reforms: the Spanish experience”. *CESifo DICE report*, nº4, 2008.
- Cebrián, I; Moreno, G. y Toharia, L. (2009): “¿Por qué no reducen las bonificaciones la temporalidad?” *Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Zaragoza, Julio 2009.
- Clemente, J; García Mainar, I. y Sanso Navarro (2009): “Análisis del efecto de las bonificaciones en la cuota de cotización a la Seguridad Social sobre los salarios”, *Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Zaragoza, Julio 2009.
- De la Rica, s. (2004): “Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation”. *Moneda y Crédito*, vol.219, págs.43-69.
- De Pedraza, P; Muñoz de Bustillo, R; Rivas, L. y Villacampa, A. (2009): “El efecto de los contratos a tiempo parcial sobre la estabilidad laboral en el mercado de trabajo español”. *Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Zaragoza, Julio 2009.
- Doeringer, P y Piore, M.J. (1971): “International labour markets and manpower analysis”. *John Wiley* (versión española en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985).
- Dolado, J; García-Serrano, C. y Jimeno, J.F. (2002): “Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain”. *Economic Journal*, vol. 112, nº480, págs.F270- F295.
- Durán, A., y Sevilla, M. A. (2006). Una muestra continua de vidas laborales. En C. Marcos, *El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico nacional*. Madrid: IEF, Colección Estudios de Hacienda Pública.

- Durán Heras, A. (2007). La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (número extraordinario), págs. 231-240
- Flaquer, L; Escobedo, A y Navarro, L. (2007): “El impacto de la maternidad y paternidad en el empleo: itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de tres años”. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- García Pérez, J. I. (2008). La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL): una guía de uso para el análisis de transiciones. *Revista Economía Aplicada*, XVI (numero extra 1), págs. 5-28
- García Pérez, J.I. y Rebollo, Y (2006): “The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: Do unit labor costs differentials offer an explanation?” *Moneda y Crédito*, nº 223, págs. 85-125.
- García Pérez, J.I. y Rebollo, Y (2009): “The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?” *Investigaciones Económicas*. Vol. XXXIII, nº1, 2009, págs. 97-130.
- García Serrano, C., Garrido, L. y Toharia, L. (1999): “Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes”. En F. Miguélez y C. Prieto, dirs. *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, Págs. 23-50.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007): “How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain”. *Labour Economics*, vol. 14, nº2, págs.153-183.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1992): “El Mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la Unión Económica y Monetaria Europea”. *Papeles de Economía Española*, nº 52-53, págs. 78-107.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1994): “Unemployment and labour market flexibility: the case of Spain”. *International Labour Office*, Geneva.
- Kugler, A; Jimeno, J. y Hernanz, V. (2002): “Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish labour market reforms?” *IZA Discussion paper*, nº 657.
- Lapuerta, I. (2010). *Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra
- Llorente, R; Sáez, F, y Vera, J. (2009): “Dinámica de la inserción laboral: un análisis basado en la explotación de microdatos”. *Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Zaragoza, Julio 2009.
- Malo, M.A. y Toharia, L. (1999a): “Costes de despido y creación de empleo”. Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Malo, M.A. y Toharia, L. (1999b): “Costes de despido y creación de empleo en España”. *Economistas*, nº80, págs. 308-316.
- Malo, M.A. y Toharia, L. (2009): “¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?” *Circunstancia*, nº 20, Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset, Septiembre 2009.
- Miret Gamundi, P; Pérez Díaz, J; López Colás, J, Aguin Ferrads J.R; Vidal Coso, E y Gómez León, M. (2006): “Tasa de reproducción de los años vividos de la población cotizante y pensionista en España”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Fipros 2006
- MTAS (2006). *La Muestra Continua de Vidas Laborales. Colección informes y estudios. Serie Seguridad Social* (Vol. 24). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Piore, M.J. y Berger, S. (1980): “Dualism and discontinuity in industrial societies”. *Cambriage University Press*, Cambriage.

Piore, M.J. (1986): "Perspectives on labour market flexibility". *Industrial Relations*, vol.25, nº2, págs. 146-166.

Segura, J; Durán, F; Toharia, L. y Bentolila, S. (1991): "Análisis de la contratación temporal en España". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Toharia, L. (1996): "Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas". *Ekonomiaz*. Vol. II, nº35, págs. 35-67.

Toharia, L. (1998): "El mercado de trabajo en España". *McGraw-Hill*, Madrid.