

Modalidades de contratación y costes de despido

Samuel Bentolila
CEMFI

Presentación en el Seminario: “La reforma de la reforma
laboral. Perspectivas económica, jurídica y política”
FEDEA, Madrid, 6 de julio de 2010

Plan de la presentación

1. Estructura de contratos y sus efectos económicos
2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010
3. Mejorando la reforma laboral

1. Estructura de contratos y sus efectos económicos

Indemnización por tipo de contrato antes de la reforma (días de salario por año de servicio)

Tipo de contrato	Indemnización			
	Disciplinario procedente	Disciplinario improcedente	C. objetivas procedente	C. objetivas improcedente
Indefinido ordinario	0	45	20	45
Indefinido de fomento (d. 1997)	0	45	20	33
Temporales (d. 1984)	0/8 (fin de contrato), 12 (ETT)			

1. Estructura de contratos y sus efectos económicos

Uso de los contratos

- **Temporales.** 90-95% de las contrataciones → Un tercio del empleo asalariado (hasta la crisis)
- **Indefinidos.** El contrato de fomento no reemplaza al ordinario por su mayor coste de extinción:
 - El **despido por causas objetivas en el contrato de fomento** recurrido ante el juez es mayoritariamente declarado improcedente (79% en 2009). Resultado: 33 días más otros costes (salarios de tramitación, costes legales) que superan los 45 días
 - La ley 45/2002 permite indemnizar con 45 días sin recurso judicial por **despido disciplinario reconocido como improcedente** por el empresario (despido *exprés*)

1. Estructura de contratos y sus efectos económicos

Efectos económicos de las modalidades de contratación

- 1) Tasa de paro estructural altísima, con incidencia muy desigual por grupos de la población
- 2) Excesiva inestabilidad del empleo, especialmente para jóvenes, mujeres e inmigrantes
- 3) Escasa respuesta de los salarios a la tasa de paro, que fomenta ajustes del empleo excesivos
- 4) Estancamiento de la productividad que lastra el crecimiento

(Discutidos en la presentación de Luis Garicano “Necesidad de la Reforma Laboral. Evidencia Empírica”)

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

Evaluación global desde una perspectiva económica

Exposición de motivos: “Esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del **desempleo** e incrementar la **productividad** de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la **dualidad** de nuestro mercado de trabajo promoviendo la **estabilidad en el empleo** y a incrementar la **flexibilidad interna** de las empresas, como aspectos más destacables.”

Se trata de una reforma **bien orientada y relevante**, pero el conjunto de medidas con respecto a las modalidades de contratación es, a mi juicio, **claramente insuficiente** para lograr los fines perseguidos, en especial la reducción significativa de la tasa de temporalidad

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

1. Cambios de la regulación de los contratos temporales

Cambios

- Elevación progresiva de la indemnización a **12 días** (2015)
- Duración máxima de **3 años** en contratos de obra (4 si CC)
- Definición ampliada del **encadenamiento** de contratos

Evaluación

- Ya existió la indemnización de 12 días, desde 1984, sin tener ningún impacto
 - Las autoridades laborales no persiguen adecuadamente el encadenamiento
- **Impacto mínimo sobre la tasa de temporalidad**

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

2. Cambios de la regulación de los contratos indefinidos

A. Despido por causas objetivas (indemnización de 20 días)

Cambios

- Causas:
 - Económicas: “Cuando de los **resultados** de la empresa se desprenda una situación económica negativa”
 - Otras (técnicas, organizativas y productivas): Definidas por 1ª vez y mejora – ya no hay que “**garantizar** la viabilidad futura de la empresa”, sino “**mejorar** la situación de la empresa o **prevenir** una evolución negativa de la misma”
- Justificación: “Justificar que de los mismos se deduce mínimamente la **razonabilidad** de la decisión extintiva” (Tribunal Supremo)

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

2. Cambios de la regulación de los contratos indefinidos

A. Despido por causas objetivas (indemnización de 20 días)

Evaluación

- **Razonabilidad mínima:** reemplaza a que exista “la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo” (necesidad \neq conveniencia) → Debería facilitar la procedencia
- **Definición de las causas** sigue siendo muy vaga: larga secuencia de sentencias contrapuestas y recursos de casación (nota: probablemente persigue algo imposible)
- ¿Reorientar los despidos desde causas económicas a las otras **causas objetivas**? Esperanza incierta
→ **Impacto muy reducido y retrasado: no se reducirá el coste esperado del despido por esta vía**

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

2. Cambios de la regulación de los contratos indefinidos

B. Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI)

Modificaciones con respecto al CIFE

- Indemnización de 33 días en despido por causas objetivas **reconocido como improcedente** por el empresario
- Reducción del **preaviso** de 30 a 15 días

Evaluación

- Reducción del coste del despido vs. “despido exprés”:
 - Se reduce el **máximo de meses** (de 42 en *exprés* a 24 en CFCI)
 - Sin considerar preaviso: 27% (=12/45)
 - Considerando preaviso:
 - 1er año: ***exprés* es aún más barato** (45 vs. 48 (=33+15))
 - 5º año: reducción del **20%** (180 días vs. 225 días)

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

2. Cambios de la regulación de los contratos indefinidos

B. Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI)

Evaluación (cont.)

- Reducción del coste del despido vs. “despido exprés”:
 - Cabe esperar que aumente su importancia (¿mayor que el contrato ordinario?), aunque hay algunos factores de riesgo:
1. Permite la impugnación de **aspectos formales**:
 - a) Mejora: ya no implica nulidad, pero implica improcedencia
 - b) En el despido *exprés* el procedimiento es más simple
 2. **Despidos colectivos**: ver más adelante

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

2. Cambios de la regulación de los contratos indefinidos

B. Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI)

Evaluación (cont.)

- Reducción del coste del despido vs. contratos temporales:
 - Ignorando el preaviso: reduce la brecha de **37 días** (45-8 en el *expres*) a 25 días (33-8 en el CFCI)
 - Con el preaviso: **incrementa la brecha hasta 40 días** (33-8+15 en el CFCI)

→ No tendrá apenas efectos sobre la contratación temporal

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

2. Cambios de la regulación de los contratos indefinidos

C. Despidos colectivos (ERE)

Cambios

- Se unifican las causas para individuales y colectivos (por fin)
- No hay cambios. Subsiste la necesidad de la **autorización de la autoridad laboral competente**

Evaluación

- **No habrá cambios (coste ≈ individuales improcedentes)**
- **Posible efecto negativo cruzado sobre el individual:** Despido *exprés* y temporales no cuentan para **umbral del 10%** de la plantilla. Si el despido por causas objetivas no se cambia, fuerte incentivo para usar esos contratos en vez del CFCl

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

2. Cambios de la regulación de los contratos indefinidos

C. Abono del despido en los contratos indefinidos por parte del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):

- Abona **8 días** para nuevos contratos que duren más de 1 año
- Periodo de vigencia: **junio a diciembre de 2011**
- Reemplazado por **fondo de capitalización** en enero de 2012

Evaluación

- **Es falso que se iguale coste con temporal** (6 meses, temporal llega a 12 en 2015, indemnización de 20 días no sucederá, preaviso)
- **Escasa relevancia**: periodo corto y pocos contratos
- **No es el mejor uso** para fondos con fines alternativos (déficit)
- Fondo de capitalización: buena idea, depende de los **detalles**

2. El Real Decreto-Ley de 16 junio de 2010

3. Resumen: riesgos de la nueva regulación

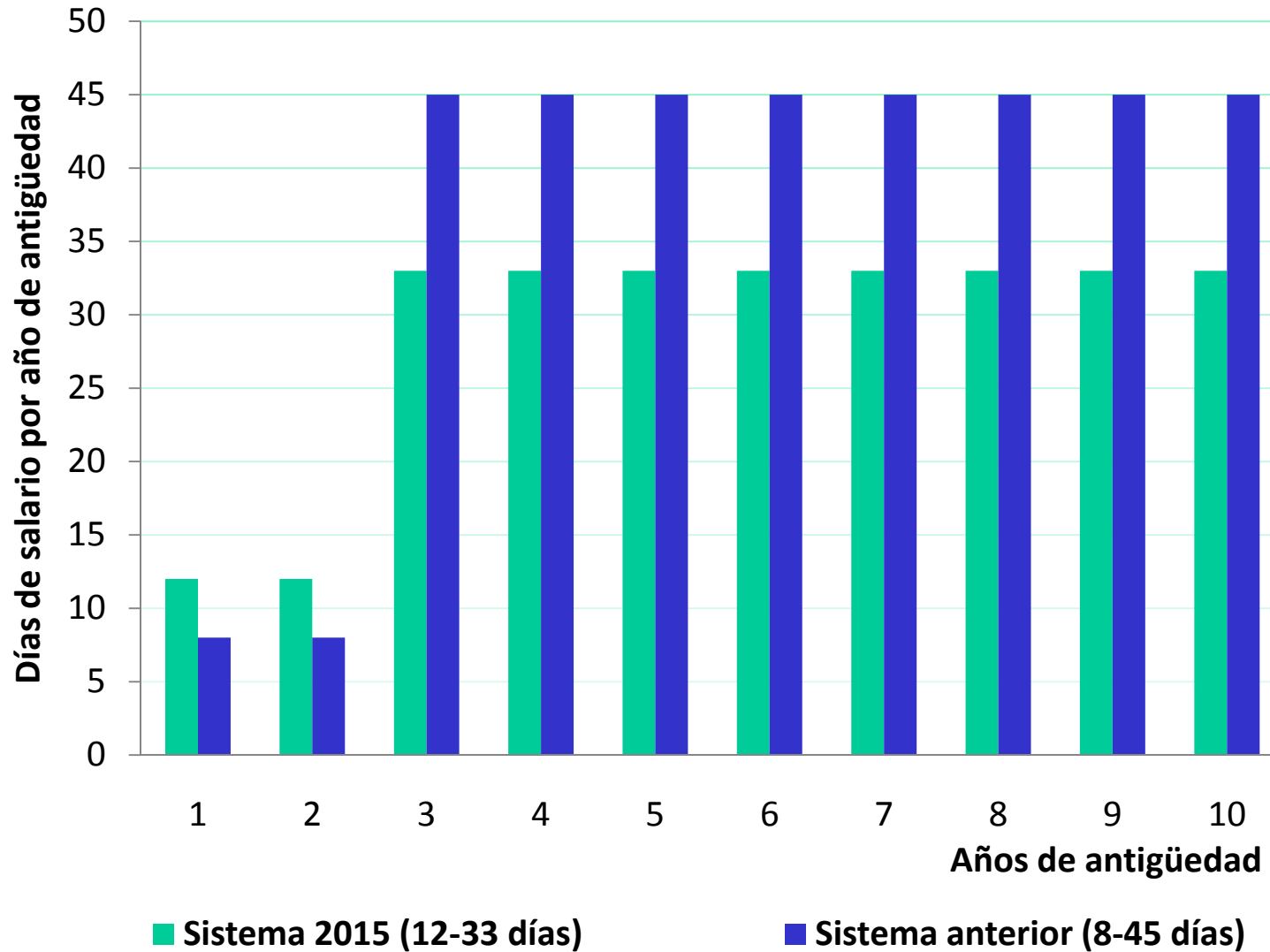
- Más restricciones y mayores costes en los contratos temporales sin avances sustantivos en los contratos indefinidos
 - Un contrato similar al CFCI existe hace mucho tiempo y procedimientos de despido son todavía más complejos que en la ley 45/2002
 - Hasta ahora los magistrados han ignorado en buena medida la jurisprudencia del Tribunal Supremo. No es obvio que introducir parte de ella en el Real Decreto-Ley evite que continúe esa práctica, dada la vaguedad de la redacción de las causas (que deja mucha libertad a la interpretación del magistrado)
 - Incluir una lista de posibles causas objetivas no parece la solución adecuada: incompleta, arbitraria, sujeta a problemas de interpretación y necesitada de revisiones continuas
- Conclusion: se necesita una estrategia diferente que proporcione certeza judicial a las empresas y garantice la protección de los trabajadores

3. Mejorando la reforma laboral

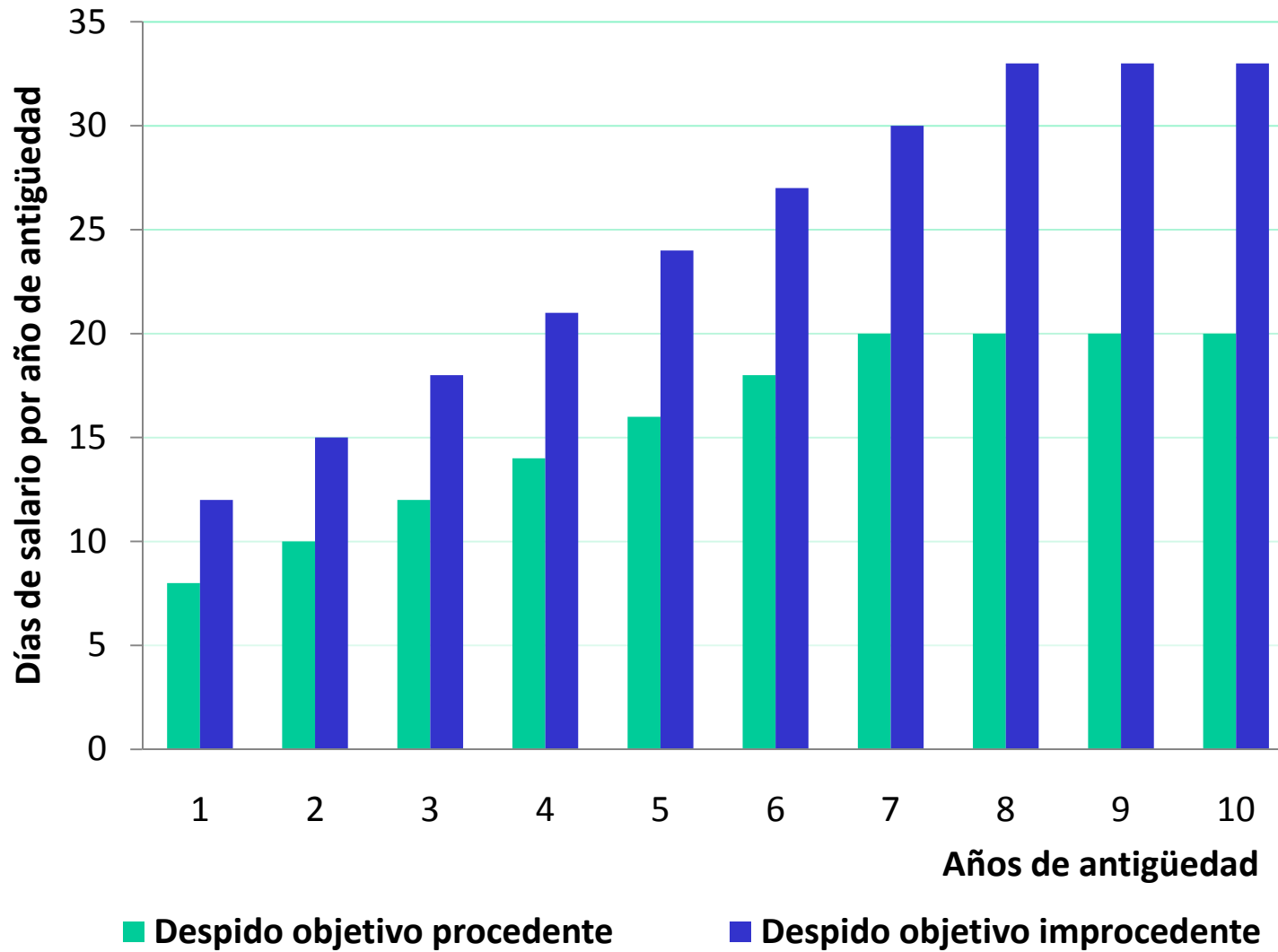
Propuestas (I)

1. Contratos temporales y Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI)
 - 1.A. Supresión de todos los contratos temporales salvo los de interinidad, de sustitución por jubilación, y de relevo
 - 1.B. Para la extinción por causas objetivas del CFCI, establecer una indemnización creciente con la antigüedad
 - Procedente: 8 días + 2 por año extra, hasta 20 días
 - Improcedente: 12 días + 3 por año extra, hasta 33 días

Indemnización por despido: Sistema anterior y actual (2015)



Indemnización por despido objetivo creciente con la antigüedad



3. Mejorando la reforma laboral

1. Contratos temporales y CFCI: (i) Despido objetivo procedente

Artículo 53.1 b) Poner a disposición del trabajador (...) la indemnización de **veinte días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Nueva redacción:

Artículo 53.1 b) Poner a disposición del trabajador (...) la indemnización de **ocho días de salario por año de servicio el primer año, aumentada en dos días de salario por cada año de servicio adicional hasta el sexto año y de veinte días de salario por año de servicio del séptimo año de servicio en adelante**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

3. Mejorando la reforma laboral

1. Contratos temporales y CFCl: (ii) Despido objetivo improcedente

En la remisión del Artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores al (o, alternativamente, una nueva redacción del 53.5)

Artículo 56.2 a) Una indemnización de **treinta y tres días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Nueva redacción:

Artículo 56.2 a) Una indemnización de **doce días de salario por año de servicio el primer año, aumentada en tres días de salario por cada año de servicio adicional hasta el séptimo año, y de treinta y tres días de salario por año de servicio del octavo año de servicio en adelante**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

3. Mejorando la reforma laboral

1. Contratos temporales y CFCI

Ventajas del contrato con indemnizaciones crecientes (CIC)

- Por defecto, todos los contratos son **indefinidos**
- Suprime la **brecha de coste** que fomenta la temporalidad
- No desincentiva la contratación ni perjudica a las **actividades estacionales**, por la baja indemnización inicial
- Protege proporcionalmente más a los más **veteranos** (pérdida inversión en capital humano específico, coste psíquico, dificultad de volver a encontrar empleo)
- Respeta la protección de los **indefinidos actuales**
 - Los “padres” conservan la protección
 - Los “hijos” tienen la posibilidad de ser como los “padres” (alcanzando una protección alta con la antigüedad)

3. Mejorando la reforma laboral

1. Contratos temporales y CFCI

Viabilidad jurídica del contrato con indemnizaciones crecientes

- La propuesta contiene dos escalas distintas para los despidos objetivos, procedentes e improcedentes, en consonancia con la legislación vigente
- No sería necesario alterar la indemnización del despido disciplinario, por lo que este contrato no modificaría la protección actual (dada la ley 45/2002)
- Todos los trabajadores tendrían derecho a esta protección

3. Mejorando la reforma laboral

Propuestas (II)

2. Derogar el contrato indefinido ordinario (solo para nuevas contrataciones) o fijar en 33 días la indemnización por despido disciplinario en el CFCI

Simetría de indemnizaciones, abolir la referencia de 45 días como referencia de indemnización alcanzable (máximo a nivel mundial)

3. Suprimir el abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido

Incentivo a la contratación será pequeño, mejor uso de los recursos

4. Suprimir la autorización de la autoridad laboral competente en los expedientes de regulación de empleo

Reduciría el bloqueo de los ERE

Postdata y agradecimientos

Esta presentación es una versión abreviada del documento titulado “Las modalidades de contratación tras la reforma del mercado de trabajo de junio de 2010”, que se basa en la abundante [investigación científica](#) disponible sobre el mercado de trabajo en España y en otros países desarrollados

Un conjunto de recomendaciones para la reforma del mercado de trabajo español se encuentra en la [Propuesta para la reactivación laboral en España](#) de abril de 2009 (crisis09.es/propuesta), en el libro electrónico homónimo, en particular mi artículo con Marcel Jansen titulado “[La viabilidad del contrato único](#)” y en numerosos artículos de Florentino Felgueroso, Luis Garicano y míos en el blog [Nada es gratis](#) (fedeblogs.net/economia)

En la redacción del documento me he beneficiado enormemente de muchas discusiones con los otros 12 integrantes del grupo de Promotores de la *Propuesta*, con Aurelio Desdentado y con Juan F. Jimeno, a quienes estoy muy agradecido por ello

*¡Muchas gracias
por su atención!*