

Reflexiones de los académicos a favor y en contra del contrato único

15.05.2013 M.G.M.

El contrato único ha vuelto a copar titulares en los últimos días. Aquí algunas de las reflexiones de los centros análisis sobre esta figura:

Es un tema que aparece recurrentemente en el debate económico español. Lógico, con un mercado laboral que no para de superar sus máximos de desempleo, trimestre a trimestre (en el primero de 2013 alcanzó los 6,2 millones de personas en paro). Los centros de análisis han contribuido a este debate con datos y reflexiones:

A FAVOR

BANCO DE ESPAÑA:

En los primeros años de la crisis, ya el Banco de España se refería a esta modalidad contractual como una posible herramienta para combatir el incremento del desempleo, aunque no especificaba un modelo concreto.

En marzo de 2010 (cuando la tasa de paro se situaba en torno al 20%, con unos 4,6 millones de personas sin empleo), indicaba que "la introducción de una nueva figura contractual común para las nuevas contrataciones con un coste de despido inferior al del contrato indefinido actualmente en vigor aumentaría la creación de empleo y reduciría la volatilidad del mercado laboral tanto a corto como a largo plazo".

"La principal razón por la que en un mercado de trabajo con un contrato único el empleo fluctúa menos es que, en este caso, la creación y destrucción de empleo se determinan mediante dos umbrales de productividad [...]. Esto implica que los efectos en relación con la volatilidad cíclica del empleo temporal en el mercado con contratación dual desaparecen", indicaba.

"Mientras que en este [escenario] algunos trabajadores están contratados directamente en una situación de fragilidad, en uno con contrato único los puestos de trabajo solo llegan a ser frágiles si su productividad empeora posteriormente a la contratación y, por tanto, se acumulan más lentamente", añadía.

Según una simulación que realizaba el organismo que gobernaba Miguel Ángel Fernández Ordóñez, el mercado de trabajo dual produce una volatilidad de la tasa de desempleo alrededor de un 20% superior a la de todos los casos considerados de mercados de trabajo con contrato único. "También permiten concluir que para reducir la volatilidad del empleo y recortar a la vez la tasa media de desempleo es necesario que la unificación de contratos se haga de forma que comporte una disminución media de los costes de despido", aseguraba.

FEDEA:

Samuel Bentolila, profesor de Economía del Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI) es uno de los impulsores de este debate y miembro de FEDEA. En 2010, explicaba en el blog de esta fundación que en su propuesta, por defecto todos los contratos son indefinidos, "con lo que se extiende la protección judicial a los que ahora tienen contratos temporales. Se suprime la brecha de coste que fomenta la temporalidad. No se desincentiva la contratación, ni se perjudica a las actividades estacionales o genuinamente temporales, por la baja indemnización inicial. Se protege proporcionalmente más a los trabajadores más veteranos, que sufren una mayor pérdida al ser despedidos –tanto psíquicamente como por la inversión incurrida en capital humano específico de empresa–, y también porque a partir de cierta edad tienen mayor dificultad para volver a encontrar empleo. Además, se respeta la protección de los empleados indefinidos actuales".

Asimismo, el estudio '¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo?', de José Ignacio García Pérez, de la Universidad Pablo de Olavide, de FCEA & FEDEA, analiza los efectos que tendría para las nuevas contrataciones y sobre la indemnización media por despido.

Así, asegura que una primera ventaja de este nuevo contrato es que, al disminuir de forma sustancial el coste marginal esperado de su permanencia en la empresa, beneficia claramente a los trabajadores que actualmente son temporales cuya máxima aspiración es convertirse algún día en indefinidos.

“El nuevo contrato indefinido no alteraría en exceso las indemnizaciones por despido medias esperadas, como mínimo en los próximos 10 años. Incluso se podría observar un ligero aumento de las mismas debido a la sustitución de contratos temporales con altas tasas de despido por este nuevo contrato. Esta sustitución mejoraría considerablemente la permanencia en las empresas y, por lo tanto, la protección de los jóvenes de 16 a 35 años”, aseguraba en este informe de 2010.

EN CONTRA

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un documento para empleo juvenil publicado en 2012, señala que en Europa se plantea la alternativa del contrato único como vía para reducir la dualidad, aunque señala que “no es obvio que este sea el mejor enfoque”. Así, subraya: “En muchos países del sur de Europa, donde se están considerando como una opción, hay otros problemas como políticas activas de empleo inadecuadas, tasas elevadas de abandono escolar...”.

La OIT advierte de que los estudios empíricos existentes sugieren que aumentarían los salarios de entrada al mercado laboral, “lo que hace más difícil para los jóvenes el acceso al empleo”.

BANCO DE FRANCIA:

El Banco de Francia realizó en noviembre pasado un análisis enfrentando la propuesta de Fedea sobre el contrato único y señala algunos obstáculos: por ejemplo, en 2008 fue rechazado por el tribunal constitucional francés por violar los criterios de la OIT. Otro inconveniente es que EEUU, donde existe un sistema con contrato único “existen divisiones persistentes” entre los trabajadores.

Así, asegura que “la brecha entre unos y otros trabajadores puede persistir con contrato único”.