

Los contratos indefinidos y sus costes

C. GARCÍA SERRANO / M. Á. MALO

EL PAÍS - NEGOCIOS - 31-01-2010

Si realizásemos una encuesta sobre qué es lo más característico del personaje de Sherlock Holmes, no nos sorprendería que el resultado fuese su conocida expresión "Elemental, querido Watson". Lo que sí resultaría sorprendente (al menos para quienes hubiesen contestado en ese sentido) es saber que tan extendida opinión entra en conflicto con la realidad de los relatos originales de dicho personaje: él nunca utilizó esa expresión. De igual forma, existen algunas ideas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español que creemos que no se corresponden con la realidad. Precisamente, el objetivo de este artículo es ofrecer algunos datos que permitan aportar luz sobre ciertas cuestiones (relacionadas con los contratos indefinidos, los despidos y sus costes) que se encuentran en el centro del debate actual sobre una posible reforma laboral.

La idea (extendida) es que las empresas son reacias a contratar a trabajadores de forma permanente porque, en caso de tener que extinguir la relación laboral, resulta muy caro y difícil realizar un despido. Este argumento tiene varias partes: 1) las empresas tienen miedo a contratar indefinidamente, 2) debido a que los costes de despido son muy elevados, 3) porque les va a resultar muy costoso desprenderse de los trabajadores en caso de necesitarlo en el futuro. Veamos cada una de ellas por separado.

La primera tiene que ver con la contratación: como las empresas anticipan los costes esperados de una eventual extinción y como dichos costes son *elevados*, las empresas deciden utilizar otro tipo de contratos (temporales) para emplear a los trabajadores. Si esto fuera así, lo que nos encontraríamos es que casi todos los contratos que se realizan son de naturaleza temporal.

¿Qué nos dicen los datos? La información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) sobre contratos firmados en España nos muestra, por ejemplo, que como media en el periodo expansivo 2003-2007, aproximadamente, un 90% de los contratos fueron temporales, y un 10%, indefinidos. ¿Pero cuántos fueron estos últimos? En términos absolutos, el número de contratos indefinidos firmados pasaron de casi 1,3 millones (cerca del 9% del total) en 2003 a algo más de 2,2 millones (el 12% del total) en 2007. Incluso en 2008, cuando el empeoramiento de la situación económica ya se dejó sentir, sobre todo en la segunda mitad del año, los contratos indefinidos firmados llegaron a 1,9 millones. Y los datos del año 2009 indican que, a pesar de la recesión, se han firmado más de 1,3 millones. En total, entre 2003 y 2008 se firmaron en España 10,5 millones de contratos indefinidos, cifra similar al volumen de trabajadores con contrato indefinido existente en promedio en ese periodo (según los datos de la EPA).

Esto significa que a las empresas no parece asustarles realizar contratos indefinidos, a juzgar por el número que vienen firmando en los últimos años. Lo curioso es que muchos de los contratos indefinidos firmados corresponden a la variedad de mayores costes de despido: estos contratos indefinidos ordinarios, que ya suponían uno de cada tres indefinidos firmados en 2003, pasaron a ser casi uno de cada dos en

2007 y 2008, cuando se firmaron casi un millón de este tipo cada año. Pero es que esa proporción se ha mantenido en 2009, con un total de 603.000 contratos indefinidos ordinarios firmados.

De los datos anteriores se deduce que las empresas sí se aventuran a contratar a trabajadores de forma permanente. Pero ¿por qué utilizan estos contratos si sus costes de despido son tan *elevados*? Pues debe de ser porque no lo son tanto. Recordemos que existen dos tipos de contratos indefinidos: el ordinario (con una indemnización de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades, en caso de despido improcedente) y el de fomento del empleo (con unos costes de despido improcedente más reducidos: 33 días con un máximo de 24 mensualidades), creado con la reforma de 1997. Esta fórmula supone cantidades cuantiosas pensando en trabajadores con, por ejemplo, 20 años de antigüedad y altos salarios, pero invitamos a los lectores a que echen las cuentas de cuánto supone despedir a un *mileurista* con contrato indefinido que lleve tres años en la empresa.

Además, existen colectivos cuya contratación de forma indefinida permite a las empresas obtener bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (por un periodo de dos años antes de 2006 y de cuatro años desde entonces, aunque hay excepciones), lo que hace aún más atractiva su contratación. Las bonificaciones actúan como un subsidio que reduce los costes laborales. Si además se trata de un contrato de fomento del empleo indefinido, los costes asociados a la rescisión son menores, por lo que las empresas se ahorrarían una parte de los costes de despido *ordinarios*. De hecho, los incentivos económicos para este tipo de contratos tienen una cuantía tal, que han podido ser utilizados por las empresas como si fueran temporales, porque los incentivos

podían superar los costes de despido en un horizonte de unos dos años desde la firma del contrato.

En el caso de los contratos ordinarios (aunque también se aplica a los de fomento del empleo) hay un aspecto relevante que hay que mencionar. A partir de la Ley 45/2002, que reformó la regulación de los salarios de tramitación con el fin de facilitar el acceso a las prestaciones por desempleo, se produjo *de facto* una disminución de los costes de despido por dos vías: por un lado, se eliminaron los salarios de tramitación, y por otro lado, se eliminaron en su práctica totalidad los costes de transacción asociados al despido, al convertirlo en un proceso en esencia automático. Lo único que tiene que hacer la empresa desde entonces para despedir a un indefinido es poner en el juzgado a disposición del trabajador la indemnización correspondiente en 48 horas, lo que supone asumir de hecho la improcedencia del despido.

Si, como se dice desde muchas instancias, despedir en España es muy difícil y caro, los datos deberían decirnos que es así en efecto. Veámoslo. De acuerdo con la información sobre altas en las prestaciones por desempleo del SPEE, en 2008 y en 2009 (datos hasta noviembre), el número de despidos de indefinidos se situó en torno a un millón: de todos ellos, unas tres cuartas partes se produjeron a través del recurso a la Ley 45/2002. Pero si nos fijamos en los años de expansión económica nos encontramos con unas cifras que van de los 455.000 en 2004 a los 639.000 en 2007. Estas cifras implican que en el periodo 2004-2007 los despidos afectaron a un 5,5% de la población asalariada del sector privado con contrato indefinido, lo que es una cifra bastante respetable.

Por tanto, los contratos indefinidos tienen una duración muy variable y no constituyen para los trabajadores que acceden a ellos una barrera de protección contra la salida del empleo. También los datos nos muestran que no es precisamente difícil despedir en España (ni tampoco tan caro, en el caso de trabajadores con antigüedades no muy elevadas). No obstante, el mecanismo jurídico para ese despido rápido tiene un precio para la empresa y para el trabajador. La empresa debe pagar la indemnización de improcedencia, que llega hasta más que doblar la indemnización de procedencia (20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades). Y el trabajador debe *pagar* con una importante indefensión jurídica, pues este sistema de despido rápido, en la práctica, hace que la causa del despido se vuelva de hecho irrelevante.

Cualquier planteamiento de reforma laboral del mercado de trabajo español debería tener en cuenta estos datos. Dando otra vez la voz (esta vez cierta) a Sherlock Holmes: "Es un error fatal diseñar teorías antes de tener datos. Sin darse cuenta, uno empieza a torcer los hechos para acomodar las teorías, en vez de acomodar las teorías a los hechos".