

Características y desempeño de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo

Inmaculada Cebrián
Departamento de Economía



Jornadas sobre Análisis del Mercado Laboral
Buenos Aires, 25-26 de septiembre de 2013



Bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo

- 1. Políticas Activas de Empleo y programas de incentivos (bonificaciones)**
 - Políticas de empleo o políticas del mercado de trabajo
 - Objetivo: Mejorar el ajuste en el mercado de trabajo
 - Gasto
- 2. Programas de incentivos: bonificación cuota empresarial a la Seguridad Social**
 - 1. Justificación**
 - 2. Características**
- 3. Evaluación: incentivos a la contratación**
 - Microeconómica
 - Macroeconómica
- 4. Resultados, valoraciones, reflexiones**

Bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo

1. Políticas Activas de Empleo y programas de incentivos (bonificaciones)

- Políticas de empleo o políticas del mercado de trabajo
- Objetivo: Mejorar el ajuste en el mercado de trabajo
- Gasto

2. Programas de incentivos: bonificación cuota empresarial a la Seguridad Social

1. Justificación
2. Características

3. Evaluación: incentivos a la contratación

- Microeconómica
- Macroeconómica

4. Resultados, valoraciones, reflexiones

Políticas Activas

- **Políticas de Empleo o del Mercado de Trabajo**
 - Medidas adoptadas por el Estado en relación con el mercado de trabajo
 - Política de Empleo no es lo mismo que Política de Creación de Empleo

Empleo → demanda derivada → el empleo es subsidiario del crecimiento económico

$$\text{Productividad} = \text{Producción} / \text{Empleo}$$

$$\text{Empleo} = \text{Producción} / \text{Productividad}$$

- ❖ La política de empleo tiene una influencia limitada en el volumen global de empleo

Políticas de Empleo o del Mercado de Trabajo

Simplificando, podría decirse que:

- Las Políticas de Creación de Empleo tratan de elevar el resultado del numerador
- las ***Políticas de Empleo*** (o del mercado de trabajo) pretenden ***favorecer la transmisión*** de la producción al empleo y mejorar el ajuste del mercado de trabajo
- Aunque, evidentemente, hay interrelaciones entre el numerador y el denominador

Políticas de Empleo o del Mercado de Trabajo

➤ Aquellas políticas que tratan de luchar contra el desempleo, favorecer el ajuste del mercado de trabajo y mantener los ingresos de los desempleados

– Políticas activas

- Mejora de la capacidad de ajuste del mercado de trabajo y la empleabilidad del desempleado, logrando que se ocupe
 - *Incentivos a la contratación (bonificaciones)*
 - Formación
 - Intermediación

– Políticas pasivas

- Protección de los desempleados, vía mantenimiento de ingresos, ayudándole en su proceso de búsqueda

Gasto en políticas del mercado de trabajo

- Gasto en políticas del mercado de trabajo en porcentaje sobre el PIB, 2004-2011 (Fuente: EUROSTAT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1 Administración y servicios	0,08	0,09	0,10	0,09	0,10	0,13	0,13	0,10
2 Acciones Política Activa	0,55	0,58	0,63	0,63	0,61	0,66	0,73	0,69
<i>Incentivos al Empleo</i>	<i>0,27</i>	<i>0,29</i>	<i>0,31</i>	<i>0,27</i>	<i>0,22</i>	<i>0,22</i>	<i>0,26</i>	<i>0,24</i>
(*)	(49.1)	(50.0)	(49.2)	(42.9)	(36.1)	(33.3)	(35.6)	(34.8)
3 Acciones Política Pasiva	1,50	1,46	1,44	1,46	1,89	3,00	3,14	2,81
Total PMT	2,13	2,14	2,16	2,18	2,60	3,79	3,99	3,60

(*) *Peso de la partida destinada a Incentivos al Empleo sobre el total de gasto de Políticas Activas*

➤ Los incentivos fiscales y bonificaciones a la contratación concentran el mayor volumen de gasto en el conjunto de las políticas activas, a pesar de que desde 2008 se ha reducido, al tiempo que otras partidas han aumentado ligeramente.

➤ No obstante, el mayor gasto realizado en políticas del mercado de trabajo se concentra en las acciones relacionadas con las políticas pasivas, y su peso aumentó paulatinamente antes de la crisis y notablemente tras su llegada

Gasto en incentivos al empleo

- Gasto en incentivos al empleo en porcentaje sobre el PIB: Alemania, Francia, Italia y España, 2004-2011 (Fuente: EUROSTAT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Porcentaje sobre PIB</i>								
Alemania	0,08	0,05	0,06	0,06	0,08	0,11	0,10	0,06
Francia	0,12	0,12	0,12	0,11	0,10	0,10	0,11	0,06
Italia	0,25	0,21	0,18	0,15	0,15	0,16	0,15	0,15
España	0,27	0,29	0,31	0,27	0,22	0,22	0,26	0,24
<i>Porcentaje sobre gasto en políticas activas</i>								
Alemania	9,3	7,5	9,8	12,8	15,7	17,5	17,9	13,3
Francia	16,4	18,2	17,4	15,5	15,6	13,7	13,3	8,8
Italia	46,3	43,8	42,9	40,5	39,5	44,4	46,9	48,4
España	49,1	50,0	49,2	42,9	36,1	33,3	35,6	34,8

Bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo

1. Políticas Activas de Empleo y programas de incentivos (bonificaciones)

- Políticas de empleo o políticas del mercado de trabajo
- Objetivo: Mejorar el ajuste en el mercado de trabajo
- Gasto

2. Programas de incentivos: bonificación cuota empresarial a la Seguridad Social

1. Justificación
2. Características

3. Evaluación: incentivos a la contratación

- Microeconómica
- Macroeconómica

4. Resultados, valoraciones, reflexiones

Programas de incentivos al empleo y la estabilidad

- **1984:** Contratos temporales (sin causa): Desde entonces, las diferentes reformas que se han puesto en marcha han tenido un objetivo principal: reducir el uso (o abuso) de la contratación temporal promoviendo la contratación indefinida.
 - **1992:** aumento de la duración de los contratos temporales
 - **1994:** restricción a los contratos temporales y restauración del principio de causalidad.
- **En 1997** (objetivo: luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación)
 - Se crea un nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida que conlleva menores costes de despido (**modificaciones ley 12/2001**)
 - Programa de bonificaciones a la Seguridad Social
 - ❖ **2001** se introducen extensiones en el contrato de fomento del empleo indefinido (ley 12/2001, DAP)
 - ❖ **2002:** intervención en los costes de despido a través de la “práctica liberalización” en caso de despidos improcedentes (ley 45/2002)
- **En 2006** nueva reforma con el objetivo principal de reducir la temporalidad a través de más medidas de impulso de la contratación indefinida y nuevos recortes para el uso de la contratación temporal.
- **2010:** extensión contrato de fomento del empleo indefinido y de las bonificaciones a la Seguridad Social
- **2012:** nuevo contrato de emprendedores (empresas de menos de 50 trabajadores), incentivos fiscales y bonificaciones

Las reformas no consiguen reducir la temporalidad

No está claro que la reducción de las diferencias en los costes de despido reduzcan el peso del empleo temporal
¿Por qué?

- Principalmente porque ***las empresas pueden pasar a utilizar los nuevos empleos indefinidos como sustitutivos de empleos indefinidos*** que en cualquier caso se firmarían (peso muerto) y proceder a la sustitución de unos trabajadores por otros con características bonificadas (efecto sustitución).
- Además, en la medida en la que **no son los contratos, sino los empleos**, los puestos de trabajo, los que son temporales, o al menos, la ***duración de la relación laboral no tiene ventajas para la empresa***, y por lo tanto, los contratos incentivados tienen periodos de vida cortos, el peso de la contratación temporal no tiene por qué alterarse o si lo hace, cambiará menos de lo previsto
- Si **los nuevos contratos indefinidos duran “poco tiempo”** y son relativamente inestables, el volumen de contratos indefinidos cambiará poco

Bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo

1. Políticas Activas de Empleo y programas de incentivos (bonificaciones)

- Políticas de empleo o políticas del mercado de trabajo
- Objetivo: Mejorar el ajuste en el mercado de trabajo
- Gasto

2. Programas de incentivos: bonificación cuota empresarial a la Seguridad Social

1. Justificación
2. Características

3. Evaluación: incentivos a la contratación

- Microeconómica
- Macroeconómica

4. Resultados, valoraciones, reflexiones

La evaluación

✓ Distintos planos de evaluación, aunque complementarios:

➤ *Microeconómica:*

- Cómo afecta el programa a la probabilidad de los individuos de acceder al empleo y permanecer en él.
- Efecto de las medidas en el grupo objetivo (participantes)
- Unidad de análisis: el individuo
- Problemas: sesgo de selección, grupo de control

➤ *Macroeconómica:*

- Cómo afectan las medidas a las tasas de temporalidad y en los niveles y variación del empleo a nivel agregado .
- Unidad de análisis: país o región
- Mayores dificultades para construir modelos pero posibilidad de estimar efectos “peso muerto”, “sustitución”, etc.

➤ *Cualitativa (Institucional):*

- análisis del proceso y del papel desempeñado por los agentes sociales.

Evaluación microeconómica: Datos administrativos

❖ Contratos registrados (SEPE):

- ❖ Características de los contratos y de los contratados
- ❖ Probabilidad de acceder a un contrato de carácter indefinido

❖ MCVL (TGSS)

- ❖ Probabilidad de mantenerse en el mismo contrato

❖ Enlace de ambas bases de datos (SEPE, TGSS)

- Características del empleo y los trabajadores
- Duración de los periodos de empleo, según el tipo de contrato:
 - Con o sin bonificación
 - Con despido de 33/45 días-año (24/42 mensualidades)

Evaluación microeconómica

1. Evolución transversal de los distintos tipos de contrato (contratos)
2. Análisis de los procesos de entrada al empleo (contratos)
3. Análisis de la estabilidad: estudio longitudinal (seguimiento) de los contratos: la duración del contrato (MCVL+contratos)

EVALUACIÓN MICROECONÓMICA

POLÍTICAS ACTIVAS de INCENTIVO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

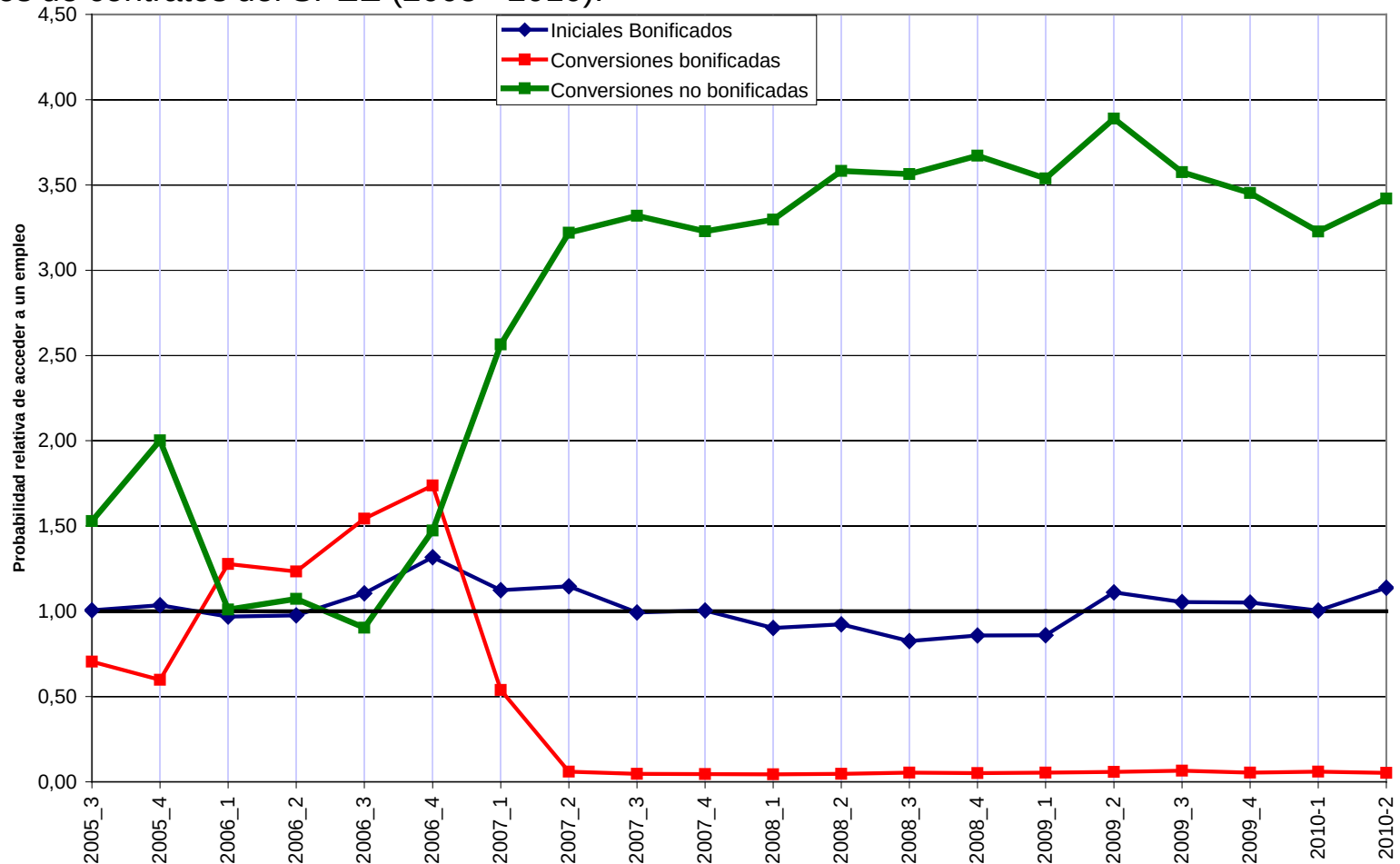
➤ **OBJETIVO:** EVALUAR LAS MEDIDAS, SUS EFECTOS SOBRE LA PROBABILIDAD DE ACCEDER A UN EMPLEO INDEFINIDO Y MANTENERLO.

Estudiar cómo se comportan los contratos indefinidos según sean:

Tipos de contratos indefinidos		Despido caro (45 días /máx 42 mensualidades)	Despido barato (33 días /máx 24 mensualidades) (Ley 12/2001)
INICIALES	No bonificados		
	Bonificados		
CONVERSIONES	No bonificados		
	Bonificados		

Probabilidad relativa de acceder a un empleo con un contrato indefinido

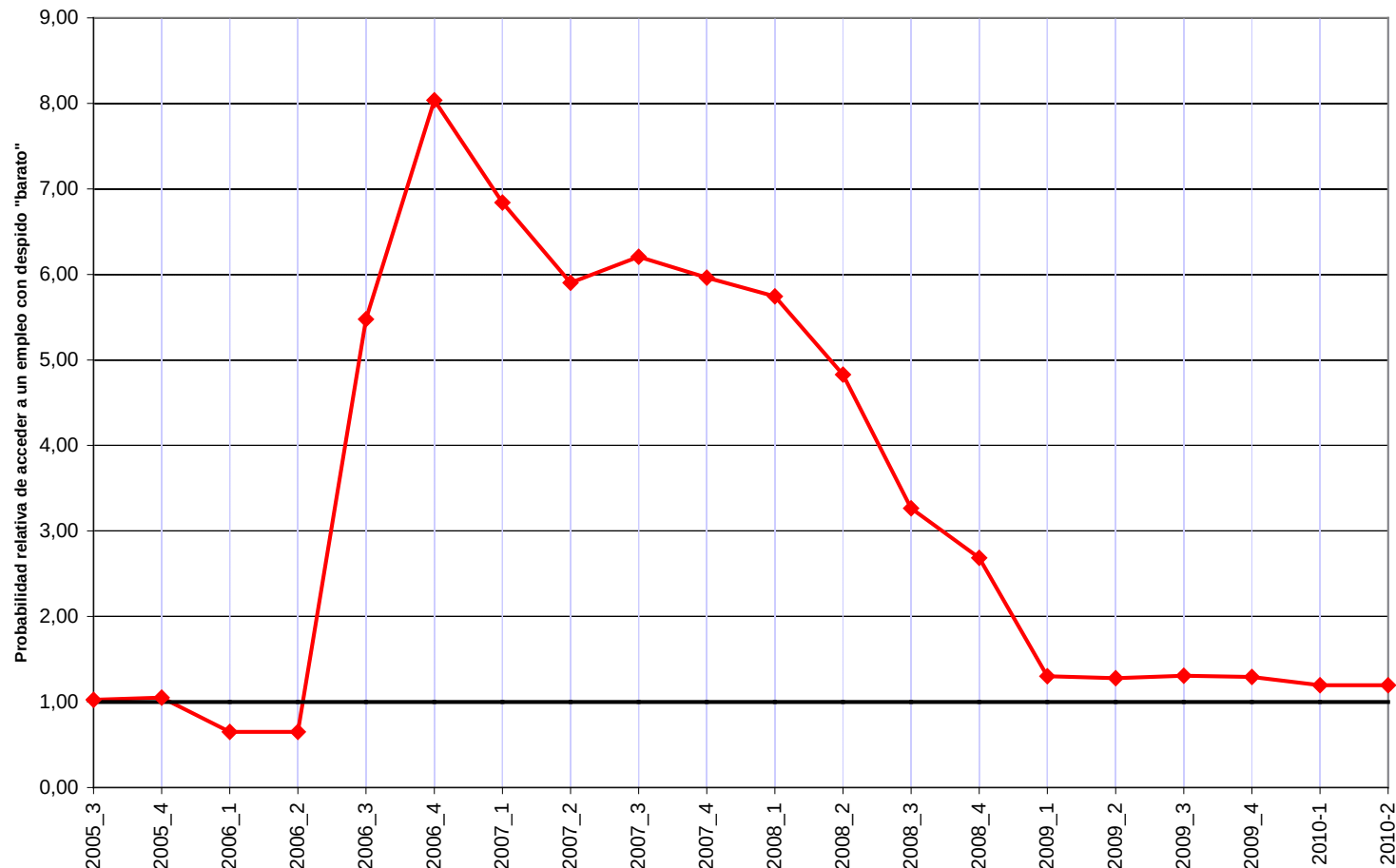
Probabilidades relativas de acceder a un contrato bonificado o a una conversión, con o sin bonificación, con respecto a un contrato ordinario, por trimestres (categoría de referencia: II trimestre de 2005). Fuente: microdatos de contratos del SPEE (2005 - 2010).



Variables explicativas: sexo, edad, estudios, ccaa, rama de actividad, ocupación, tipo de empresa, tamaño de la empresa, nivel empleo

Probabilidad relativa de acceder a un empleo con un contrato indefinido acogido a la DAP 12/2001

Probabilidades relativas de acceder a un contrato con despido de 33 días con respecto a uno de 45 días, por trimestres (categoría de referencia: II trimestre de 2005). Fuente: microdatos de contratos del SPEE (2005 - 2010).



Variables explicativas: sexo, edad, estudios, ccaa, rama de actividad, ocupación, tipo de empresa, tamaño de la empresa, tipo de contrato, nivel empleo

Algunas cuestiones relacionadas con la estabilidad laboral

- ¿Qué se entiende por estabilidad?
 - ❖ Necesita una referencia temporal, tanto de inicio como de fin, si es que lo hay (si no lo hay → censura)
- Una interpretación con datos de la MCVL:
 - ❖ Tener el mismo contrato indefinido en el periodo de observación:
 - ✓ Ocurre con mayor frecuencia cuando el contrato observado es indefinido ordinario que cuando es un contrato inicial bonificado.
 - ✓ Ahora bien, el porcentaje más elevado aparece en el caso de las conversiones.
 - ✓ Ranking de estabilidad: Conversiones > Indef.ordinarios > Iniciales bonificados
- Pero ¿qué determina la estabilidad? Rama, grupo de cotización, tipo o tamaño de la empresa, región, edad, sexo, tipo de contrato, tipo de despido...

Una medida de estabilidad:
Análisis de la probabilidad relativa de seguir
“vivo” al final del periodo
(Fuente: MCVL y registro de contratos)

Referencia: Mayor despido ordinario	
Menor despido Conversiones bonificadas	2,16
Mayor despido Conversiones bonificadas	1,57
Menor despido Conversiones no bonificadas	1,57
Mayor despido Conversiones no bonificadas	1,46
Menor despido Ordinarios	1,06
Menor despido Iniciales bonificados	0,95
Mayor despido Iniciales bonificados	0,88

Probabilidad de tener un contrato “estable”

- Análisis multivariante → probabilidad de llegar al final del periodo con el mismo contrato:
 - Las **conversiones** son las que tienen una mayor probabilidad de lograr una situación de “estabilidad”
 - Los contratos **iniciales bonificados** tienen una probabilidad menor de terminar en una situación de estabilidad.
 - Si el contrato es **bonificado por ser mujer o joven**, la probabilidad de alcanzar la estabilidad se reduce
 - Los contratos con despido de 33 días tiene una probabilidad mayor de terminar “estables” que los de despido de 45 días, aunque en el caso de los contratos ordinarios no es significativa la diferencia de costes.
 - Los **estudios** aumentan la probabilidad, sobre todo FP superior
 - **Directivos, administrativos y trabajadores agrícolas** tienen una probabilidad mayor.

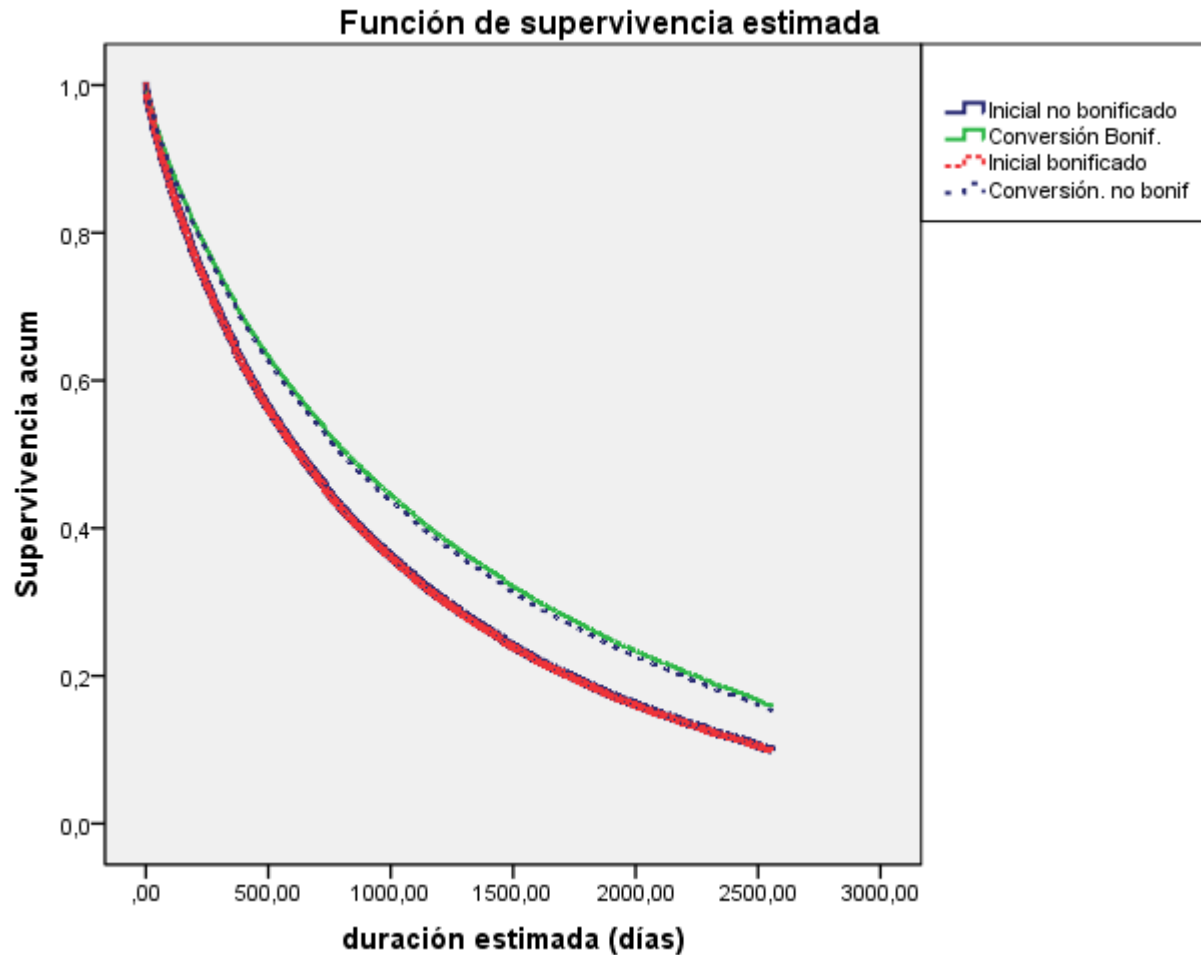
Otra medida de estabilidad:

La duración de los contratos

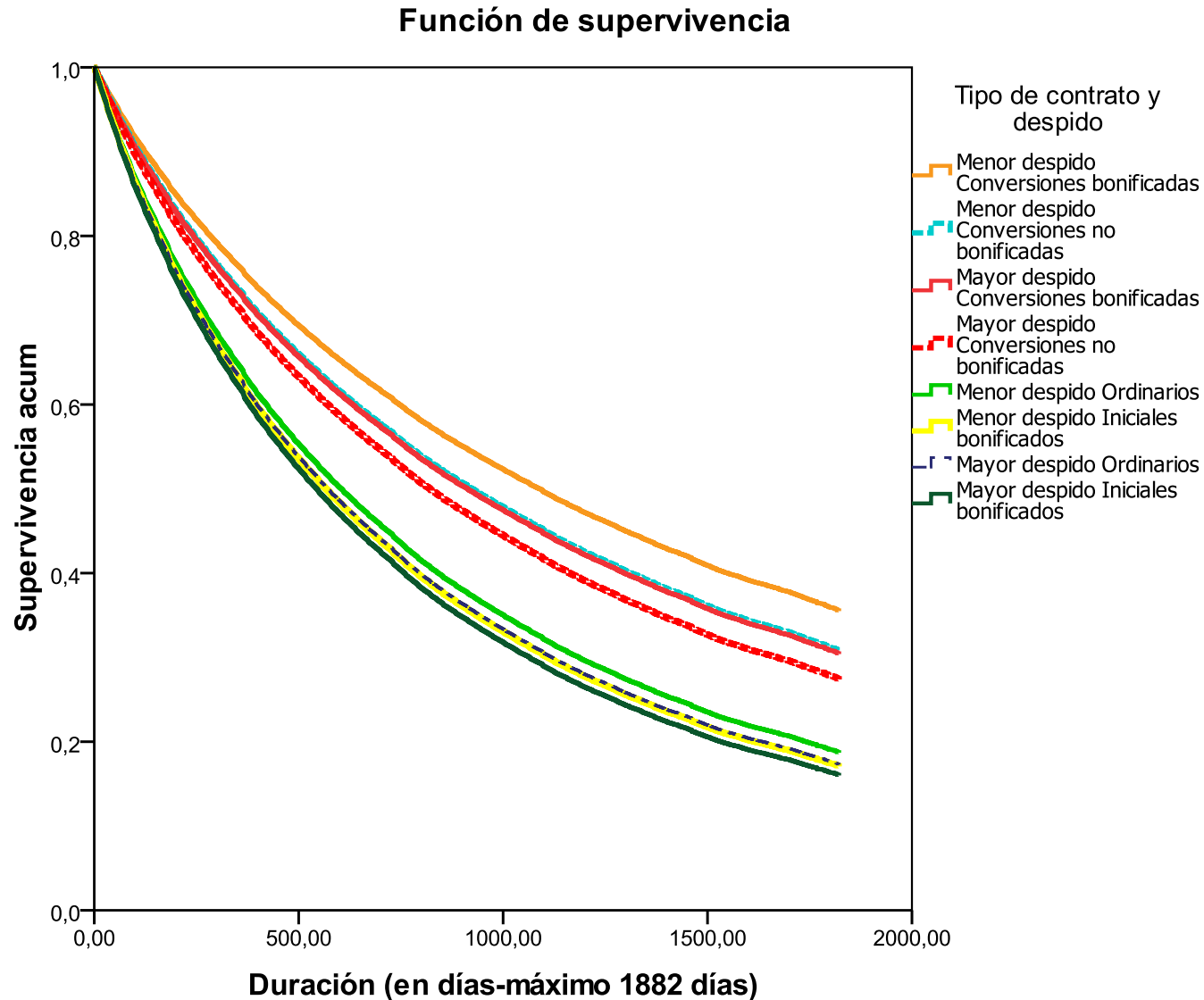
(MCVL y registro de contratos)

- ¿Cuál es la probabilidad de que un contrato iniciado un año “viva” al día siguiente y en días sucesivos?
 - Perfiles de supervivencia
 - Modelo de duración

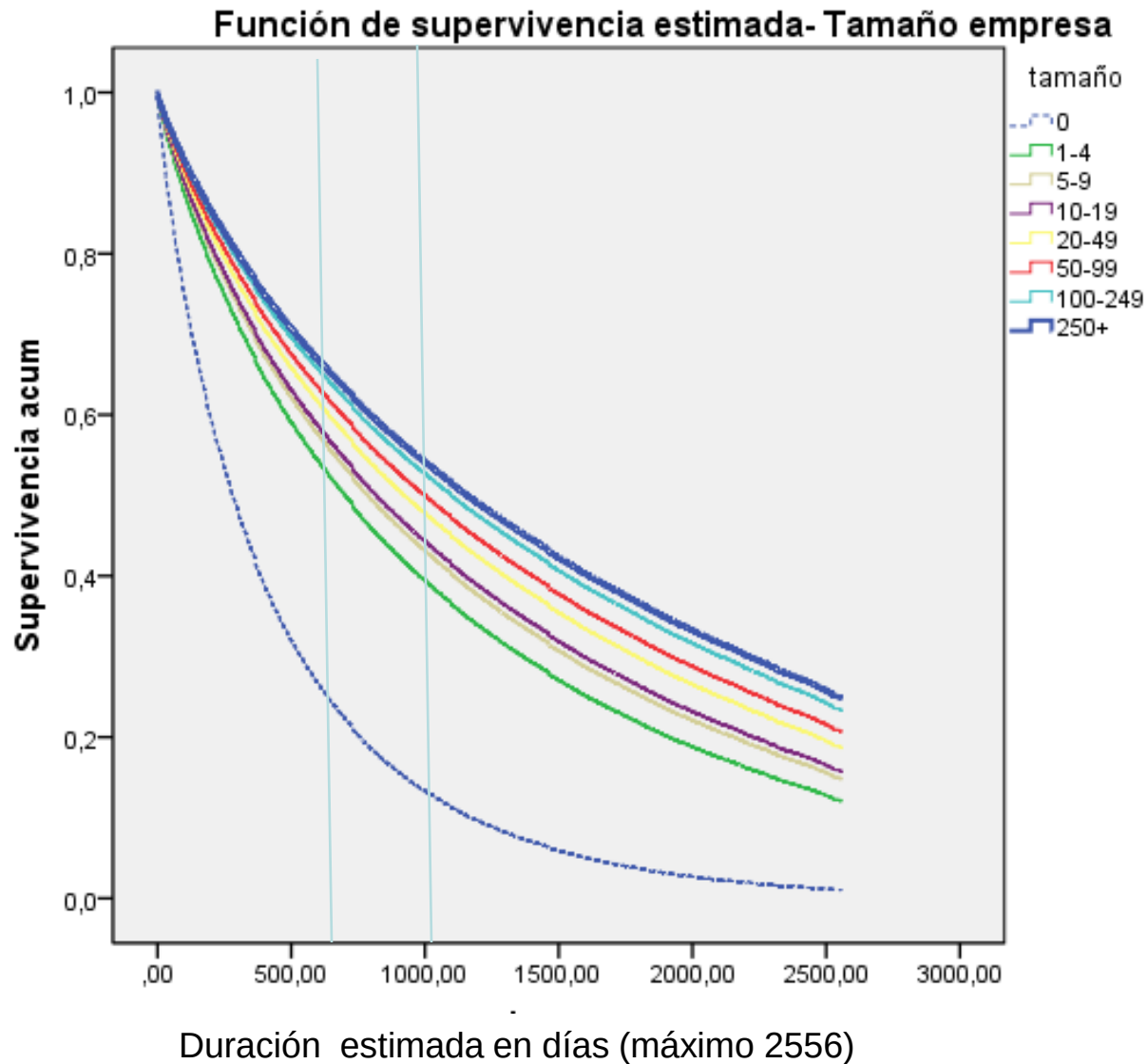
Perfil de supervivencia neto de los contratos indefinidos (MCVL 2005-2011)



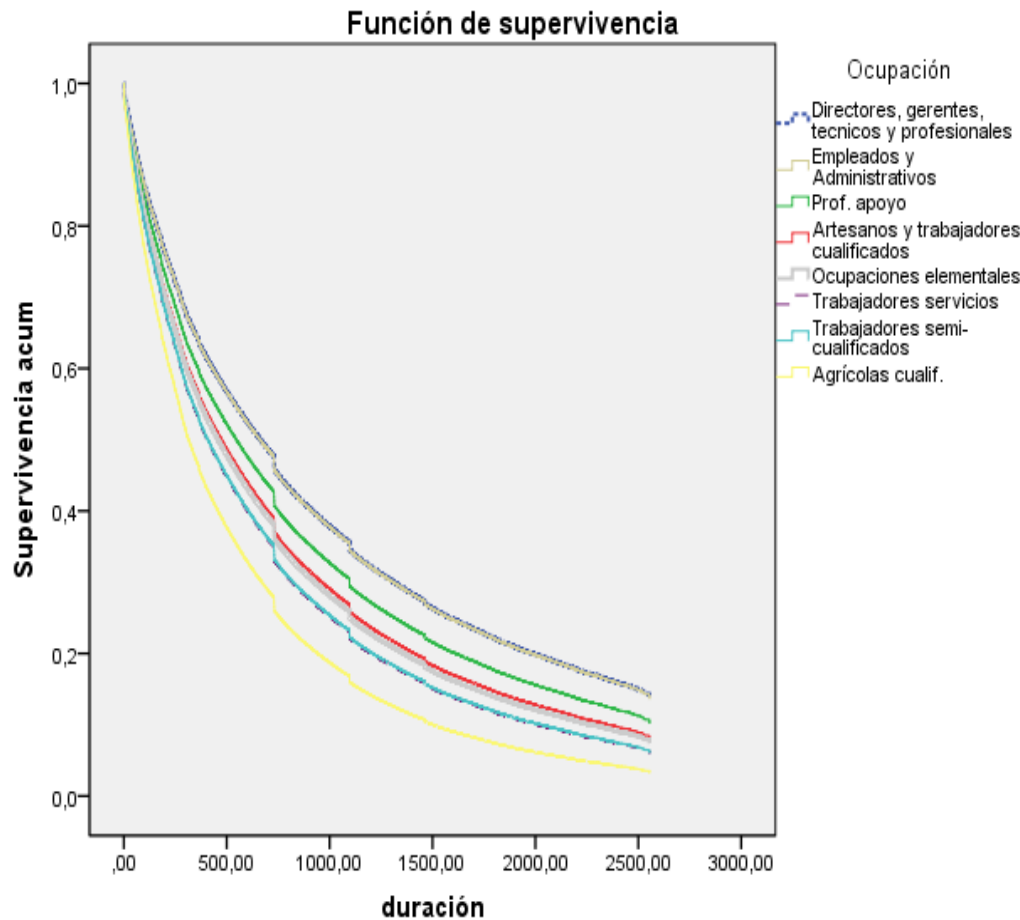
Funciones de supervivencia de los contratos indefinidos



Perfil de supervivencia neto de los contratos indefinidos Según el tamaño de la empresa (MCVL 2005-2011)



Duración de los contratos según el tipo de ocupación en el puesto de trabajo (Fuente: MCVL-CONTRATOS=BDE)



Evaluación Macroeconómica

- Conocer si los contratos incentivados han tenido algún impacto sobre ciertas variables agregadas del mercado de trabajo español.
- Base de datos (un panel): información sobre las regiones (Comunidades Autónomas) españolas para un periodo de tiempo largo.

Evaluación Macroeconómica

Resultados:

- - Los contratos de fomento del empleo indefinido no contribuyeron a aumentar el empleo o a reducir el paro,
- Pequeño impacto positivo sobre las transiciones desde el paro hacia la ocupación y desde el empleo indefinido al temporal.
- No debe olvidarse, no obstante, que el objetivo de las bonificaciones que conllevan los contratos de fomento del empleo no era la creación de empleo, sino sobre todo reducción de la temporalidad mediante la conversión de los contratos temporales en contratos indefinidos.
- Considerables efectos “peso muerto” y sustitución

Bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo

1. Políticas Activas de Empleo y programas de incentivos (bonificaciones)
 - Políticas de empleo o políticas del mercado de trabajo
 - Objetivo: Mejorar el ajuste en el mercado de trabajo
 - Gasto
2. Programas de incentivos: bonificación cuota empresarial a la Seguridad Social
 1. Justificación
 2. Características
3. Evaluación: incentivos a la contratación
 - Microeconómica
 - Macroeconómica
4. Resultados, valoraciones, reflexiones

Principales medidas de Política Activa

➤ Incentivos a la contratación

- Subsidios y bonificaciones: Efectos muy pequeños o nulos (elevado peso muerto y efecto sustitución)
- “Corta” duración de los contratos registrados

❖ Dejar de subvencionar las contrataciones siempre que los fondos que se liberen puedan dedicarse a otras medidas que puedan tener un mayor impacto directo en el nivel de empleo o en la propia protección social de los trabajadores que se encuentran en situación de necesidad como consecuencia del desempleo.

- ✓ Es imprescindible la previsión de necesidades

❖ Evaluación

- ✓ Imprescindible disponer de las fuentes de información necesarias

Reflexiones

- Los malos resultados de la economía española algo pueden tener que ver con las instituciones, pero no hay duda de que con lo que sí tienen mucho que ver es con la **estructura productiva** de la economía española.
- La economía española necesita afrontar de una vez por todas los **problemas de productividad y de generación de empleo estable**.
- El **mercado de trabajo** actúa como el medio **transmisor** de lo que ocurre en el mercado de productos.
 - Según lo que se produzca, así será el empleo que se necesite.
 - Si no hay demanda de productos, no hay oferta, y si no hay nada que producir, no hay necesidad de empleo.
- A la hora de establecer caminos en el mercado de trabajo es imprescindible contar con **la oferta y la demanda del mercado de trabajo**
 - La manera de conseguir que la demanda no se resienta cuando haya perturbaciones en la economía no puede recaer exclusivamente en flexibilizar las condiciones laborales que atañen a la oferta

Reflexiones

- ❖ Las diversas reformas no han alterado la pauta principal de estabilidad contractual.
- ❖ Las conversiones son contratos que resultan más estables desde el punto de vista laboral
- ❖ Los contratos iniciales bonificados no consiguen romper el estigma de contratos inestables
- Este resultado resulta algo paradójico si se tiene en cuenta que las conversiones suelen ser consideradas como un tipo de contrato que fomenta el uso de contratos temporales → ¡¡¡¡!!!!
- Dado el volumen de contratación temporal existente en comparación con el volumen de conversiones, resulta difícil aceptar ese tipo de argumento y la mayor estabilidad de las conversiones
 - ¿indica que en esos casos los contratos temporales desempeñan un valioso papel de periodo de prueba prolongado, por lo que parece recomendable seguir fomentando esas conversiones?
 - Contrato de emprendedores ¿¿¿1 año de prueba “gratis”???

Reflexiones

- Hay que lograr que **el gasto en políticas activas, de empleo y formación**, se traduzca en una *mejora del ajuste del mercado de trabajo, aumente la calidad del empleo y sirva como contención del gasto en prestaciones*
 - Invertir el gasto, para mejorar la inserción y reducir el tiempo de búsqueda
- Para ello hay que resolver los problemas derivados de:
 1. El conflicto competencial, las políticas activas residen en las comunidades autónomas y las pasivas en la administración central
 2. La escasez de medios humanos en los Servicios Públicos de Empleo
 3. Restricción del gasto en el peor momento del empleo