

La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida*

Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno y Luis Toharia

Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno, Luis Toharia
Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica
Universidad de Alcalá
Plaza de la Victoria 3
28802 Alcalá de Henares (Madrid)

Teléfono: 91 8854202

Fax: 3491 8854239

e-mail: inmaculada.cebrian@uah.es; gloria.moreno@uah.es; luis.toharia@uah.es

*Este trabajo se basa en el proyecto “Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de datos de los servicios públicos de empleo y de muestra continua de vidas laborales” que ha sido financiado por el programa FIPROS de la Dirección General de la Seguridad Social, y realizado por los autores en el año 2010.

Resumen:

Este trabajo evalúa desde una perspectiva microeconómica los efectos de las políticas de fomento del empleo indefinido como una vía para reducir las altas tasas de temporalidad. En concreto, se trata de valorar si los contratos indefinidos de los programas de fomento de la contratación indefinida y aquellos que tienen un coste de extinción inferior al del contrato indefinido ordinario, son equiparables a los contratos indefinidos ordinarios no bonificados en cuanto a su estabilidad, medida como la duración de estos contratos. La base de datos utilizada procede del enlace de la Muestra Continua de Vidas Laborales con los registros de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Palabras claves: Fomento del empleo, contratación indefinida, duración del empleo, estabilidad laboral.

Clasificación JEL: J08, J41

1. Introducción

España lleva ya muchos años siendo el país europeo con mayores niveles de temporalidad en el empleo. La reciente crisis económica, que ha afectado con mayor intensidad al ajuste del empleo en España que en el resto de Europa, ha avivado el debate respecto a las causas de la temporalidad y a las posibles reformas que pudieran atenuar el problema.

A lo largo de las últimas dos décadas, se han adoptado diversas políticas laborales que han partido en general de la idea de que los elevados niveles de temporalidad de la economía española se deben, en gran parte, a la gran diferencia de costes existente entre los contratos indefinidos y los contratos temporales, de modo que reduciéndola se produciría un aumento del número de contratos indefinidos y una disminución del número de contratos temporales, lo que provocaría una reducción de la tasa de temporalidad. Sin embargo, esta tasa se mantuvo en torno al 32 por ciento hasta que comenzó a descender a partir de la segunda mitad del año 2006, pero sobre todo tras la llegada de la actual crisis económica a finales del año 2007 comenzaron a notarse signos claros de contención en el uso de la contratación temporal que terminaron por empujar la caída de la tasa hasta el 25 por ciento al finalizar el año 2010.

La reticencia de la tasa de temporalidad a descender como respuesta a los estímulos a la contratación indefinida puede deberse en parte a la duración de los contratos indefinidos que se firman cada año. En efecto, si los nuevos contratos indefinidos que nacen cada año al amparo de las nuevas medidas tienen una duración reducida y el stock de indefinidos crece poco e incluso no crece nada, la tasa de temporalidad puede quedar prácticamente inalterada, a pesar de que el número de contratos temporales se reduzca. Y esto es así, porque el denominador de la tasa puede reducirse tanto o más que el numerador.

En este sentido, cabe preguntarse qué ha ocurrido en España con los contratos indefinidos nuevos y con su duración, ya que su estabilidad es un elemento a tener en cuenta a la hora de valorar si las medidas adoptadas sirven para garantizar la estabilidad laboral de los

trabajadores contratados y contener la temporalidad. Además, no debe olvidarse que no sólo existe la temporalidad contractual, sino también la temporalidad empírica basada en la duración efectiva de los contratos.

El objetivo de este trabajo es analizar la duración de los episodios de empleo indefinido suscritos entre los años 2005 y 2009, con el objetivo de identificar sus características y poder determinar en qué medida la contratación indefinida es estable y ayuda a contener la temporalidad existente en el mercado de trabajo español. En concreto, se realiza un contraste considerando las dos políticas de fomento del empleo indefinido que se han realizado en España respecto al acortamiento de las distancias entre los costes de contratación y extinción de los contratos indefinidos y los contratos temporales¹: por un lado, el programa de subvención a los contratos indefinidos por medio de las bonificaciones a la Seguridad Social y, por otro lado, el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida, que conlleva unos menores costes de extinción si se trata de un despido improcedente (33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades).

Para llevar a cabo el análisis, se utilizan los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) correspondientes a los episodios de contratos indefinidos a tiempo completo iniciados entre enero de 2005 y diciembre de 2009. Además, se ha realizado un enlace específico de la MCVL con el registro de contratos del Servicio Público de Empleo

¹ Leyes que regulan estas medidas: Ley 63/1997, Ley 64/1997, Ley 12/2001, Ley 45/2002, Ley 43/2006.

Estatad, lo que ha permitido enriquecer la información proporcionada por la MCVL y llevar a cabo el contraste planteado².

La principal ventaja de este enlace es que no sólo se puede distinguir entre los contratos indefinidos que no reciben ninguna bonificación, y los contratos “bonificados”, y entre los contratos “iniciales” y los que son una “conversión” de contratos temporales anteriores, sino que también se puede saber a qué colectivo de bonificación corresponde el episodio de empleo (aunque dicho colectivo se puede deducir en la mayoría de los casos de las características personales del trabajador, pues las variables fundamentales para definirlos están relacionadas con el sexo y la edad) y, sobre todo, se dispone de información sobre si el contrato conlleva costes de despido “normales” (45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades) o “reducidos” (33 días por año con un máximo de 24 mensualidades). Además, la información del registro de contratos aporta también los datos sobre la ocupación en el puesto de trabajo y el nivel de estudios del trabajador.

El artículo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, en el apartado 2 se desarrollan algunos conceptos y cuestiones básicas que introducen en el campo de análisis dos visiones posibles sobre cuáles son los problemas que existen en el mercado de trabajo español que impiden reducir la temporalidad. En el apartado 3, se presenta la base de datos utilizada para el análisis y modelización de la estabilidad del empleo indefinido que posteriormente se realiza y detalla en el apartado 4. Por último, en el apartado 5 se resumen las principales conclusiones del estudio.

2. Marco conceptual: costes laborales, estabilidad y temporalidad

Las diferentes reformas laborales que se han puesto en marcha en España desde el año 1997 pretenden fomentar la contratación indefinida con el objetivo principal de lograr la

² Los autores agradecen al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social su colaboración para la obtención de ambas fuentes de información y su enlace.

estabilidad contractual notablemente agredida por la temporalidad existente, logrando de esa forma reducir los márgenes contractuales que favorecen la dualidad del mercado de trabajo español entre contratos indefinidos y contratos temporales.

No cabe duda de que en España se han firmado muchos contratos indefinidos, algo más de 10 millones desde el año 2005, pero sin embargo, sólo representan en torno al 10 por ciento del total de la contratación registrada, ya que el peso de los contratos temporales ha continuado siendo muy elevado. Esta circunstancia cuestiona la eficacia de las políticas activas llevadas a cabo para fomentar la estabilidad contractual y recomienda investigar cuáles son los motivos que pueden explicar tales resultados.

En este sentido, atendiendo a las razones que pueden explicar la resistencia de la temporalidad a descender y de ahí la imposibilidad de que la estabilidad contractual de los contratos de fomento del empleo indefinido logre mejorar los resultados en estos términos, cabe destacar al menos dos visiones que tratan de explicar la existencia de temporalidad.

Por lo general, los análisis sobre la temporalidad en España se han centrado en la tasa de salida del empleo temporal hacia el empleo indefinido. Desde los primeros estudios sobre la cuestión (Segura *et al.*, 1991, Jimeno y Toharia, 1992, 1994), la preocupación básica era determinar la probabilidad de que los trabajadores temporales alcanzaran una situación de “permanencia” o “estabilidad”. Los trabajos posteriores han incidido en esa línea³. Para estos estudios, lo que sucedía una vez firmado el contrato indefinido se daba por supuesto: el empleo era más o menos vitalicio. Esa asociación implícita entre acceso a un contrato indefinido y estabilidad o permanencia en dicha situación lleva necesariamente a la idea de que el contrato de trabajo constituye algo esencial en la relación laboral, independiente de las características de la persona o del puesto de trabajo. Cualquier trabajador en cualquier puesto de trabajo puede

³ La lista es bastante larga; sin ánimo de exhaustividad, cabe mencionar los siguientes trabajos, en orden cronológico: Toharia (1996), Toharia et al. (1998), Alba (1998), Malo y Toharia (1999), Dolado, García y Jimeno (2001), Kugler, Jimeno y Hernanz (2002), De la Rica (2004), García Pérez y Rebollo (2006, 2009), Güell y Petrongolo (2007), Bentolila, Dolado y Jimeno (2008).

ocupar un puesto de trabajo indefinido y el puesto ocupado será igual desde el punto de vista de la permanencia. Para estos autores, lo fundamental del problemático acceso de los trabajadores temporales al estatus de trabajador indefinido eran las fuertes diferencias existentes entre los costes de extinción de unos y otros trabajadores, siendo esto lo que inhibía la transformación. Si el problema era facilitar la conversión, la política que debía adoptarse era clara: había que reducir la distancia entre los costes. Y en esa línea surgieron algunas de las propuestas de reforma y, en particular, en esa idea se basó la reforma pactada por los agentes sociales en 1997, a la que el gobierno se sumó reduciendo la distancia de costes, alterando no sólo los costes de extinción sino también reduciendo las cotizaciones a la Seguridad Social de los contratos indefinidos. De hecho, en un horizonte de dos años, el coste de contratar a un trabajador indefinido que fuera despedido una vez transcurrido ese periodo y el coste de un temporal que ocupara el mismo puesto durante esos dos años, se calcularon de tal forma que fueran iguales (Malo y Toharia, 1999). En reformas posteriores, como la de 2006, también se discutió la posibilidad de cerrar la brecha de costes entre los dos tipos de contratos, y si bien no se llegó a ninguna medida general en ese sentido, sí se adoptaron algunas reformas para reforzar los planteamientos jurídicos anteriores.

La persistencia de la temporalidad y su resistencia a disminuir tras la adopción de las diversas reformas, especialmente la de 1997, llevó a la idea de que no bastaba con la reducción de la brecha de costes para aumentar lo suficiente el número de contratos indefinidos. Los trabajos de Toharia *et al.* (2005) y Cebrián, Moreno y Toharia (2005) dieron las primeras pistas, al observar que la duración de los contratos bonificados era menor que la de los contratos ordinarios. Esos resultados llevaron a reformular la teoría de la temporalidad, en el sentido de que parecía que la brecha de costes no era el elemento determinante y que, sin embargo, la diferente duración de los distintos tipos de contratos sugería una explicación diferente, en el sentido de que la temporalidad no parecía tener su raíz principalmente en la

forma jurídica del contrato sino que era sobre todo el resultado del uso de ese tipo de contrato inestable para puestos de trabajo inherentemente inestables.

El hecho de que la población asalariada estuviera formada por un grupo de puestos de trabajo y trabajadores estables, que representaban en torno al 70 por ciento del total, y un segundo grupo, en torno al 30 por ciento del total, que tenía una situación laboral inestable, recordaba la vieja teoría dualista de los institucionalistas americanos, y principalmente de los trabajos de Michael Piore (Doeringer y Piore, 1971; Piore y Berger, 1980, Piore, 1986). Según esta escuela de pensamiento, 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. Y todo ello, independientemente de que el contrato fuera de uno u otro tipo.

En este sentido, cabe recordar también otros trabajos que mostraban la importancia histórica de la estabilidad laboral para las empresas (Toharia, 1981). Tras las tesis doctorales de Ana Huguet (1999) y Virginia Hernanz (2002), junto con el informe del grupo de Alcalá (Toharia, dir., 2005⁴, Cebrián, Moreno y Toharia, 2005), esta explicación de la temporalidad empezó a tomar carta de naturaleza. En la misma línea, Cebrián y Toharia (2008) han analizado la estabilidad de los nuevos contratados indefinidos y García Pérez y Rebollo (2009) también han estudiado el fenómeno de la inestabilidad de los contratos indefinidos.

Según esa explicación de la temporalidad, el empresario, en el momento de decidir el tipo de contrato que propone a sus trabajadores, sabe si le interesa, dada su presumible productividad y su posible dificultad de sustitución por otro trabajador de similares características, ofrecerle un contrato de duración temporal o un contrato del que se espera una relación más duradera y para el que se usa bien directamente un contrato indefinido, bien una

⁴ Véase también Toharia (2002) y Cebrián *et al* (2003).

secuencia de contrato temporal (quizá de formación) con vocación de conversión posterior en un contrato indefinido. Si se supone que existe un continuo de productividades de los trabajadores, pero también de estabilidad probable de la relación laboral establecida, está claro que la diferencia de costes de contratación (entre los que cabe incluir el coste esperado de la extinción) entre un contrato indefinido y uno temporal establecerá el punto por el que cortará el empresario para ofrecer un tipo de contrato u otro. Y si se reducen esos costes, es probable que el empresario aumente la proporción de personas a las que ofrecerá un contrato indefinido. Sin embargo, al recurrirse al contrato indefinido para puestos más inestables, la duración efectiva de esas relaciones laborales tenderá a disminuir. La consecuencia será clara: el stock de indefinidos no aumentará en la misma magnitud en la que aumentaría si la duración de los trabajadores menos productivos fuera la misma que la de los más productivos.

Los razonamientos anteriores llevan a la conclusión de que, desde el punto de vista empírico, la duración de los puestos de trabajo puede ser 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 productividades entre los puestos es correcta. Más específicamente, si los contratos que conllevan un menor coste de contratación tienden a tener una menor duración, cabe afirmar que ese resultado tiende a confirmar ese planteamiento teórico.

3. Datos utilizados en el análisis

Como se ha mencionado, el objetivo de este trabajo es realizar un contraste empírico de la duración de los distintos tipos de contratos indefinidos como posible explicación de la resistencia de la temporalidad a reducirse. Para llevar a cabo ese estudio, se utilizan dos fuentes de información. Por un lado, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y, por otro, el registro de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. Ambas fuentes de información se enlazan de modo que una peculiaridad de este trabajo es poder trabajar con datos que se

complementan y permiten por ello profundizar en el análisis de la estabilidad de los episodios de empleo indefinido que han tenido lugar en España entre los años 2005 y 2009⁵. En efecto, gracias a ese enlace se consigue añadir a la información aportada por la MCVL el nivel de estudios⁶ y el tipo de ocupación que tiene el trabajador, así como también, y sobre todo, se obtiene el dato relativo al tipo de contrato que permite distinguir entre contratos de fomento de la contratación indefinida (es decir, los acogidos al despido con indemnización de 33 días, en adelante “despido 33 días”) y contratos ordinarios (es decir, acogidos al despido con indemnización de 45 días, en adelante “despido 45 días”), información que no existe en los registros de la Seguridad Social de los que procede la MCVL.

Los datos básicos del análisis se refieren a los episodios de afiliación iniciados en los años de referencia de la MCVL, es decir, 2005 a 2009, correspondientes a contratos indefinidos, sobre los cuales se dispone de información de las características laborales (rama de actividad, grupo de cotización, tipo de empresa, tamaño de la empresa, domicilio del centro de cotización), así como de las características personales del trabajador contratado (sexo, edad, y lugar de residencia). La MCVL permite estudiar cuatro posibles modalidades: indefinidos ordinarios, iniciales bonificados, conversiones bonificadas y conversiones no bonificadas. El cruce con el registro de contratos permite distinguir en todos estos casos entre los contratos sujetos al despido de 33 días y los sujetos al despido de 45 días por año trabajado.

En total, el grupo de contratos que se van a analizar son todos aquellos referidos a episodios de empleo que se han realizado con contratos indefinidos a tiempo completo⁷ cuyo

⁵ A partir de este momento, el análisis se realiza únicamente para los años comprendidos entre 2005 y 2009, ya que la MCVL sólo está disponible en este periodo.

⁶ La MCVL incorpora información sobre el nivel de estudios de las personas que forman parte de la muestra a partir de los datos procedentes del padrón. Se ha demostrado que es una variable que no refleja de manera significativa la realidad, por lo que se ha optado por descartarla y utilizar como sustitutiva la información procedente del registro de contratos.

⁷ Los episodios de empleo se refieren a jornada a tiempo completo porque con la información de la MCVL no es posible homogeneizar por horas de trabajo, por lo que para evitar sesgos debidos al tiempo de trabajo se ha optado por analizar exclusivamente aquellos empleos de jornada completa, cualquiera que sea.

inicio tuvo lugar entre los años 2005 y 2009⁸. Así se consiguió un enlace válido para 177.425 contratos en valores muestrales⁹.

En el Cuadro 1 se presenta el desglose correspondiente a la muestra resultante del enlace, desagregando por tipo de contrato y sexo, considerando además la variable “tipo de despido” que refleja el tipo de indemnización en caso de producirse una extinción improcedente del contrato y el año de inicio del episodio de empleo (entre 2005 y 2009). Por un lado, se detalla la distribución de los episodios de empleo indefinido para el total de la población y para hombres y mujeres. Por otro lado, se observa la proporción de mujeres en cada tipo de contrato.

Los datos del Cuadro 1 muestran que la principal diferencia por sexo es que el porcentaje de contratos indefinidos ordinarios es mayor en el caso de los hombres, mientras que en el de las mujeres resulta ser la de contratos bonificados y esto es así durante todos los años observados y para los dos tipos de despido considerados. Es obvio que este resultado tiene que ver con la posibilidad de que el colectivo femenino haya podido acogerse durante este período a bonificaciones específicas.

De igual forma, se observa que el porcentaje de mujeres en los contratos iniciales bonificados supera el 50 por ciento, lo que indica que no solo es la forma de contratación

⁸ No obstante, hay que mencionar que se optó por centrar el análisis únicamente en los contratos firmados en 2005 o después debido al hecho de que en los datos de afiliación a la Seguridad Social, el cambio de tipo de contrato dentro de una misma cuenta de cotización no supone una nueva relación laboral, sino simplemente una modificación de la variable tipo de contrato, mientras que sí consta como un nuevo registro entre los datos de contratos del SPEE. Y la MCVL sólo dispone de información sobre dos modificaciones de contratos (con información sobre el tipo de contrato anterior y la fecha de modificación) desde la versión de 2005. Ahora bien, no siempre es posible tener en cuenta esos cambios sobre todo porque la fecha de alta de la relación laboral corresponde al primero de los contratos. Esto explica que se puedan enlazar todos y cada uno de los contratos.

⁹ Debe recordarse que la MCVL recoge información sobre el 4 por ciento de la población que tuvo algún tipo de relación con la Seguridad Social en el año, por lo que no debe sorprender que el valor muestral sea tan bajo en comparación con los valores poblacionales que se obtienen cuando se habla de los contratos registrados. Además, el enlace sólo se realiza para la población con nacionalidad española y, por otra parte, esta cifra es el resultado de haber filtrado los casos enlazados considerando un periodo máximo de desfase de diez días entre la fecha de inicio del contrato y la del alta en la Seguridad Social (aunque en la práctica totalidad de los casos el desfase máximo es de 1 día).

indefinida más extendida en el colectivo de mujeres, sino también que es el tipo de contrato al que se acogen más empleos en los que el trabajador es una mujer en lugar de un hombre.

Otra información que recoge el Cuadro 1 es el peso de los contratos indefinidos acogidos a la indemnización correspondiente al despido de 33 días. En general, en todos los años y tanto para hombres como para mujeres, el peso de estos contratos es menor que el de los que no se acogen a esta disposición y, dentro de éstos, son los contratos iniciales bonificados los que presentan un peso mayor. Cabe destacar el aumento que se produce en la utilización de las conversiones bonificadas con menor despido entre el año 2005 y el 2006, pasando de ser insignificantes el primer año a tener un peso superior al 20 por ciento en 2006, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, debido a que antes de la reforma de 2006 no era posible que las conversiones se acogiesen al despido de 33 días. El porcentaje de mujeres, según aparece en la última parte del Cuadro 1, es mayor en los contratos iniciales bonificados, aunque en aquellos que tienen una indemnización menor, la proporción de mujeres no es tan alta como en la modalidad de mayor indemnización por despido.

4. La duración de los contratos indefinidos

Cualquier estudio sobre la duración de los contratos indefinidos debe considerar de forma correcta el momento de inicio de los episodios, así como el tiempo potencial de observación posterior. Por otra parte, los valores observados deben tener en cuenta las posibles interferencias de otras variables que pudieran explicar la menor o mayor duración de los episodios. Por ello, para poder avanzar en el análisis es necesario plantearse la estimación de un modelo econométrico que analice la duración de los contratos teniendo en cuenta tanto el momento de inicio del episodio como la posible “censura” por la derecha de los episodios, es decir, el hecho de que una proporción elevada de ellos es observada de forma incompleta. Antes de proceder a la estimación, resulta pertinente considerar los perfiles de supervivencia empíricos (los llamados “perfiles Kaplan-Meier”) que se presentan en el siguiente apartado.

4.1 *Perfiles de supervivencia*

Los perfiles de supervivencia empíricos conocidos como perfiles de Kaplan-Meier permiten una representación gráfica de la información sobre la duración que resulta de gran utilidad en un doble aspecto: en primer lugar, sirve para mostrar el perfil de las funciones de permanencia y de salida subyacentes a los datos y, en segundo lugar, permite llevar a cabo análisis preliminares de observaciones homogéneas, al sugerir formas funcionales y modelos más complejos. El Gráfico 1 presenta los resultados correspondientes. De las ocho curvas incluidas en el gráfico, las cuatro superiores corresponden a los contratos realizados por una conversión. Así, las conversiones bonificadas con despido de 33 días son las que tienen un perfil más elevado, indicando una mayor estabilidad conjunta en comparación con las no bonificadas. Naturalmente, la propia bonificación puede estar ejerciendo de elemento de estabilidad ya que el cambio introducido en 2006, prolongando la bonificación de 2 a 4 años, constituye indudablemente un elemento que debe tenerse en cuenta. Los dos perfiles correspondientes a las conversiones con menor despido tienen un perfil plano a partir de un cierto momento debido a que estas conversiones sólo se permitieron desde la reforma de 2006 y su periodo de observación es, por consiguiente menor.

En cuanto a los contratos iniciales, se observa que los que están bonificados y los que no, es decir, los ordinarios, con una indemnización por despido de 45 días, se encuentran situados ligeramente por encima de los contratos ordinarios con indemnización por despido de 33 días e incluso se aproximan a las conversiones no bonificadas al final del periodo considerado. En todo caso, en la segunda parte de dicho periodo, los ordinarios con despido de 33 días presentan un perfil claramente de menor estabilidad, mientras que los ordinarios de despido de 45 días acaban por encima de los bonificados. Esta apreciación podría indicar que el coste del despido parece un elemento relevante a la hora de determinar los perfiles de supervivencia de los diferentes tipos de contratos indefinidos.

Sin embargo, este hecho no es concluyente porque puede haber otro conjunto de características, tanto del trabajador como del puesto de trabajo, que pueden estar influyendo sobre estos perfiles, y de ahí la conveniencia de realizar un análisis de la duración de los contratos que permita determinar el efecto neto del tipo de contrato y el tipo de indemnización por despido.

4.2 Modelo de duración

Como ya se ha mencionado, para proseguir con el estudio de la estabilidad de los contratos indefinidos, y en línea con el análisis que se ha hecho en el apartado anterior, se van a estimar diversos modelos de duración¹⁰ para ver si la consideración de otras posibles variables explicativas altera los resultados.

Habitualmente los modelos multivariantes de análisis de acontecimientos se formulan en términos del riesgo de un acontecimiento, el cual puede expresarse de la siguiente forma $R(t, X) = \theta(X_{it}) Q(t, Z_{it})$ [1]. El riesgo de que se produzca un determinado acontecimiento depende de dos funciones: $\theta(X_{it})$, que recoge la influencia de una serie de variables explicativas sobre el riesgo de que se produzca un determinado acontecimiento, siendo X_{it} un vector de variables explicativas en las que el subíndice i indica que dichas variables cambian para cada individuo y el subíndice t que dichos valores varían también a través del tiempo y $Q(t, Z_{it})$, que recoge la componente temporal del riesgo, es decir, el riesgo cambia a través del tiempo en la forma en que indica esta función. En esta función, t hace referencia al tiempo y Z_{it} hace referencia a un conjunto de variables explicativas que influyen en el componente temporal. Dependiendo de que consideremos que el componente temporal del riesgo depende exclusivamente del tiempo ($Q(t)$) o que, además, depende de un conjunto de variables explicativas ($Q(t, Z_{it})$), podremos diferenciar entre modelos de riesgo proporcional en el tiempo en el primer caso y modelos de riesgo no proporcional en el tiempo en el segundo.

¹⁰ La estimación de los modelos de duración se realiza aplicando la metodología de Cox.

Los modelos de duración presentados en este apartado responden a este segundo tipo, utilizándose para ello el método de regresión de Cox. Con este modelo se estiman los coeficientes de las variables explicativas de la función $\theta(X_{it})$ sin tener que especificar forma funcional alguna para la función del tiempo ($Q(t)$). Estos modelos permiten examinar el efecto de variables explicativas en el riesgo, con una función de variación temporal que no está especificada y que, por lo tanto, se asume que dicha función de tiempo afecta al riesgo de todos los individuos de la población de la misma manera. La variable dependiente es el número de días que dura un episodio de contrato. Se estiman tres tipos de modelos: en primer lugar, la única variable explicativa es el tipo de contrato, a la que posteriormente se le añade el tipo de indemnización en caso de despido, así como otro modelo en el que las dos variables aparecen interaccionadas; de hecho, esta variable conjunta será la que se utilice en los demás modelos. En el segundo grupo se incluyen, además de la variable interaccionada, variables relativas a las características del trabajador, sexo, edad y nivel de estudios¹¹, así como el momento en el que tuvo lugar el inicio de la relación especificado en trimestres. En el tercer grupo, se incorporan aquellas variables relativas al tipo de puesto, como son la comunidad autónoma de afiliación, la rama de actividad, la ocupación y el tipo y el tamaño de la empresa. Además, se añaden dos variables más, una que identifica el momento del ciclo económico, a través de la tasa de variación trimestral del empleo, y otra que recoge los años transcurridos desde que tuvo lugar la primera alta del individuo en el sistema de la Seguridad Social, como aproximación a su experiencia laboral y al tiempo que lleva en el mercado de trabajo. El Cuadro 2 presenta los resultados referidos a la variable que explica el tipo de contrato e indemnización, cualquiera que sea el conjunto de variables explicativas; los resultados completos de las estimaciones realizadas se recogen en el Cuadro 1 del Apéndice.

¹¹ Cuando se introduce la variable nivel de estudios, el inicio del periodo de observación es el segundo trimestre de 2005.

Los coeficientes recogidos en el Cuadro 2 muestran que los contratos que son resultado de una conversión y que se han acogido al despido de 33 días presentan un grado de estabilidad mayor, tanto en el modelo sencillo, como en el que incluye variables de control, y en especial, en aquellos casos en los que, además, se ha recibido algún tipo de bonificación. Debe recordarse, sin embargo, que estas conversiones de menor despido sólo se observan a partir de junio de 2006 y pudiera ocurrir que algunas de ellas todavía puedan estar recibiendo algún tipo de subvención, por lo que además de tener un periodo de observación menor, el hecho de estar todavía beneficiándose de algún tipo de bonificación podría explicar el resultado obtenido.

En el modelo sin variables de control, es decir, el que considera como única variable explicativa el tipo de contrato y el tipo de indemnización en caso de que se produzca un despido, proporciona un resultado muy interesante, ya que los diferentes tipos de contratos quedan ordenados de modo que en términos de estabilidad aparecen, en primer lugar, las conversiones bonificadas, en segundo lugar las conversiones no bonificadas, en tercer lugar los contratos ordinarios y en cuarto y último lugar, los contratos iniciales bonificados. Este orden se muestra tanto en los resultados recogidos en las primeras filas del Cuadro 2, como en los perfiles dibujados en el Gráfico 2.

Un detalle importante que destacar es que si se considera por separado el tipo de contrato y el coste en el que se incurre en caso de despido, aquellos contratos que conlleven una indemnización más elevada, es decir, de 45 días por año trabajado, tienen una probabilidad mayor de que finalice el contrato. Ahora bien, cuando se combinan las tres características de los contratos, a saber, si se trata de contratos iniciales o conversiones, si están bonificados o no y si la indemnización es más o menos elevada, se matizan los resultados en cuanto al coste de despido, pero sin embargo, el orden relativo a la tipología de contratos se mantiene. Los contratos que son conversiones siempre se muestran más estables, es decir, tienen una probabilidad mayor de permanecer “vivos” que los contratos iniciales, siendo incluso más estables aquellas conversiones que reciben algún tipo de bonificación. En cambio, ocurre lo

contrario con los contratos iniciales, resultando siempre más estables los que no están bonificados.

En el Cuadro 2 se puede apreciar que, en cualquier estimación, la incorporación de las variables personales no altera el grado de estabilidad de los diferentes tipos de contratos. Sin embargo, sí se observa que se matiza el efecto del tipo de indemnización por despido, de modo que aparece una cierta tendencia a que los contratos con despido de 33 días muestren un mayor grado de estabilidad en el caso de las conversiones, mientras que en el grupo de contratos iniciales, el coste del despido no tiene ningún papel significativo.

Estos resultados ponen de manifiesto que la estabilidad de los contratos indefinidos viene condicionada por la experiencia previa en el puesto de trabajo, al ser más estables, en cualquier caso, los contratos que son una conversión. Ahora bien, no parece que la indemnización por despido juegue un papel determinante en la estabilidad contractual, exceptuando el caso de las conversiones bonificadas con despido de 33 días, contrariamente a lo que cabría esperar. No obstante, la percepción de bonificaciones y la posibilidad de acogerse al menor despido pueden estar condicionadas por el tiempo de vigencia del propio programa y de ahí estar ejerciendo aparentemente un efecto positivo sobre la duración.

Por ello, se puede deducir que la estabilidad en el empleo viene condicionada principalmente por el tipo de puesto de trabajo de que se trate, y no tanto por el tipo de contrato que tenga el trabajador.

5. Conclusiones

El análisis que se presenta en este trabajo trata de averiguar si la elevada temporalidad existente en España obedece, al menos en parte, al hecho de que existe una estabilidad o inestabilidad inherente a los puestos de trabajo, independientemente del tipo de contrato con el que se cubran, por lo que una reducción de las diferencias de costes entre los contratos indefinidos y los temporales puede resultar ineficaz desde el punto de vista de la temporalidad.

La contratación indefinida generada por los programas que persiguen la reducción de costes va a parar a puestos más inestables, lo que implica que el aumento de la entrada con contratos indefinidos no se traduce en un aumento de igual magnitud del stock de indefinidos, pudiendo dejar la tasa de temporalidad prácticamente inalterada.

El planteamiento básico anterior sugiere que un contraste empírico relevante consiste en analizar si la reducción de la diferencia de los costes entre contratos indefinidos y contratos temporales hace que los empresarios recurran a determinados tipos de contratos indefinidos para puestos que son más inestables. Desde esta perspectiva, se ha planteado un modelo de duración para estimar el efecto que ejerce el tipo de contrato indefinido sobre la duración de los episodios de empleo, identificando el papel del coste específico de la indemnización en caso de despido.

Para ello se han utilizado los datos enlazados de la MCVL y el registro de contratos del Servicio Público de Empleo para el periodo comprendido entre 2005 y 2009.

Los resultados obtenidos apuntan que las diversas reformas, y en particular la realizada en el año 2006, no han alterado la pauta principal de estabilidad contractual. Los contratos que son conversiones de un contrato temporal en un indefinido son los contratos que resultan más estables desde el punto de vista de su duración. En cambio, los contratos iniciales bonificados no parecen conseguir romper el estigma de contratos inestables; recuérdese que estos contratos van dirigidos principalmente a aquellos colectivos más afectados por la temporalidad, por lo que su implementación puede estar sometida a dosis elevadas de inestabilidad ligada al propio puesto de trabajo. Por otra parte, los contratos iniciales no bonificados tampoco parecen ser mucho más estables.

El análisis realizado también pone de manifiesto que el coste de la indemnización por despido no parece tener un papel relevante cuando se materializa la finalización del contrato, ya que no se aprecian diferencias suficientemente significativas entre los diferentes tipos de

contratos cuando se valora el papel de la indemnización por despido y se descuentan los efectos del resto de los factores explicativos.

En suma, los programas de fomento de la contratación indefinida no parecen resultar efectivos para combatir la temporalidad mediante el acercamiento de costes de contratación y extinción entre temporales e indefinidos, porque parecen ser los empleos y no los contratos los que resultan cada día más inestables.

Referencias bibliográficas

Alba, A. (1998), "How Temporary Is Temporary Employment in Spain?" *Journal of Labor Research* 19(4): 695-710.

Bentolila, S., Dolado, J. y Jimeno, J.F. (2008), "Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience", CESifo DICE Report 4/2008

Cebrián, I., Moreno, G., Samek, M., Semenza, R. y Toharia, L. (2003), "Nonstandard work in Italy and Spain: The quest for flexibility at the margin in two supposedly rigid labor markets", en S. Houseman y M. Osawa (eds.), *Nonstandard work in Developed Economies*, Kalamazoo (Mich.), W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 89-129.

Cebrián, I., Moreno, G. y Toharia, L. (2005), "Are spanish open-ended contracts permanent? Duration and trajectory analyses", V Jornadas de Economía Laboral, Alicante.

Cebrián, I. y Toharia, L. (2008), "La entrada en el mercado de trabajo español: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales", *Revista de economía aplicada*, nº E-1 (vol.XVI): 137-172.

Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York, John Wiley (versión española en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985)

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*, 219: 43-69.

Dolado, J., García, C. y Jimeno, J.F. (2002), Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain", *Economic Journal*.

García Pérez, J.I y Rebollo, Y.F. (2006), "The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: Do unit labor costs differentials offer an explanation?" *Moneda y Crédito*, 223: 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*, XXXIII (1): 97-130.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007), “How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain”, *Labour Economics*, 14 (2): 153-183.
- Hernanz, V. (2003), *El trabajo temporal y la segmentación: Un estudio de las transiciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Huguet, A. (1999), *Segmentación en el mercado de trabajo español*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- 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*, 52-53: 78-107.
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1994), *Unemployment and Labour Market Flexibility: the case of Spain*, Geneva, International Labour Office.
- Kugler, A., Jimeno, J.F. y Hernanz, V. (2002), “Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish Labor Market Reforms”, IZA Discusión Paper, No. 657.
- Malo, M.A., y Toharia, L. (1999), “Costes de despido y creación de empleo en España”, *Economistas*, 80: 308-316.
- Piore, M.J. y Berger, S. (1980), *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Piore, M.J. (1986), “Perspectives on labour market flexibility”, *Industrial Relations*, 2
- Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S. (1991), *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Toharia, L. (1981), “Un test histórico de la teoría de la eficiencia de los mercados internos de trabajo”, *Cuadernos de Economía*, 9-25, mayo-agosto: 355-380.
- Toharia, L. (1996), “Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas”, *Ekonomiaz*, 35- II: 35-67.
- Toharia, L. (dir) (1998), *El mercado de trabajo en España*, Madrid, McGraw-Hill
- Toharia, L. (2002) “El modelo español de contratación temporal”, en J.Aurioles y E. Manzanera (coords.), *Cuestiones clave de la economía española—Perspectivas actuales, 2001*, Sevilla, Fundación centra, 63-85.
- Toharia, L. (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Apéndice

Cuadro 1 Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos con variables explicativas referidas tanto al trabajador como al puesto de trabajo, diferenciando según se pueda incorporar la variable estudios (Fuente: Enlace MCVL-registro de contratos)

		Sin estudios		Con estudios	
		Probabilidad Relativa	Significa-tividad	Probabilidad Relativa	Significa-tividad
Tipo de contrato	Mayor despido Ordinarios (&)				
	Mayor despido Iniciales bonificados	1,058	**	1,101	**
	Mayor despido Conversiones bonificadas	0,741	**	0,727	**
	Mayor despido Conversiones no bonificadas	0,774	**	0,769	**
	Menor despido Ordinarios	0,969		0,970	
	Menor despido Iniciales bonificados	1,002		1,000	
	Menor despido Conversiones bonificadas	0,635	**	0,640	**
	Menor despido Conversiones no bonificadas	0,713	**	0,716	**
Sexo	Varones	1,016	**	1,025	**
	Mujeres (&)				
Edad	16 - 24 (&)				
	25-29	0,602	**	0,620	**
	30-34	0,426	**	0,446	**
	35-44	0,289	**	0,311	**
	45 +	0,156	**	0,176	**
Nivel de estudios	Sin estudios(&)				
	Est.primarios			0,941	**
	FP básica/media			0,840	**
	Secundarios primer nivel incompletos			0,882	**
	Secundarios primer nivel completos			0,904	**
	Bachillerato			0,918	**
	FP superior			0,792	**
	Univ. medios			0,868	**
	Univ. superiores			0,886	**
Comunidad Autónoma	Andalucía (&)				
	Aragón	0,949	**	0,944	**
	Asturias	0,945	**	0,945	**
	Baleares	1,082	**	1,077	**
	Canarias	1,110	**	1,101	**
	Cantabria	0,924	**	0,930	**
	Castilla La Mancha	0,965		0,968	
	Castilla y León	0,964	**	0,958	**
	Cataluña	1,113	**	1,119	**
	Comunidad Valenciana	1,047	**	1,052	**
	Extremadura	0,853	**	0,845	**
	Galicia	0,958	**	0,955	**
	Madrid	1,226	**	1,227	**
	Murcia	1,063	**	1,082	**

	Navarra	0,965		0,950	
	País Vasco	0,863	**	0,863	**
	La Rioja	0,989		1,013	
	Ceuta y Melilla	0,830		0,820	
Rama de actividad	Industria extractiva	0,726	**	0,743	**
	Ind. Manufactura	0,678	**	0,700	**
	Energía	0,301	**	0,315	**
	Construcción	0,878	**	0,904	**
	Comercio	0,784	**	0,795	**
	Hostelería	1,087	**	1,083	**
	Transporte	0,790	**	0,805	**
	Intermediarios financieros	0,789	**	0,808	**
	Agen. Inm y Serv. Empr.	1,015		1,035	
	Administración Pública	0,738	**	0,758	**
	Educación	0,703	**	0,729	**
	Sanidad	0,749	**	0,768	**
	Otr. Serv. S. Personales	0,789	**	0,804	**
	Hogares	0,281	**	0,282	**
	Agrirc. y Pesca (&)				
Ocupación	Directivos y Técnicos	0,922	**	0,927	**
	Profesionales de apoyo	0,992		1,009	
	Administrativos	0,876	**	0,889	**
	Trabajadores servicios	1,111	**	1,128	**
	Agrícolas	0,930		0,930	
	Artesanos y trabajadores cualificados	0,968	**	0,963	**
	Trabajador semi-cualific.	1,038	**	1,035	**
	Trabajado no cualific. (&)				
Tipo de empresa	No consta	0,556	**	0,579	**
	Persona Física (&)				
	Sociedad Anónima	0,959	**	0,966	**
	Otras sociedades	1,037	**	1,047	**
	Cooperativas y similares	0,880	**	0,887	**
	Sector Público	0,539	**	0,545	**
Tamaño de la empresa	Ningún trabajador	1,962	**	2,002	**
	1 a 4 (&)				
	5 a 9	0,923	**	0,918	**
	10 a 19	0,893	**	0,891	**
	20 a 49	0,838	**	0,834	**
	50 a 99	0,768	**	0,758	**
	100 a 249	0,729	**	0,729	**
	250 a 499	0,668	**	0,656	**
	500 y más	0,605	**	0,598	**
Trimestre de inicio					

2005	1 (&)				
	2 (\$)	1,048	**		
	3	1,002		0,966	
	4	1,038		0,999	
2006	1	0,995		0,960	**
	2	1,039		1,002	
	3	1,102	**	1,055	**
	4	1,114	**	1,066	**
2007	1	1,037		0,993	
	2	1,105	**	1,062	**
	3	1,112	**	1,069	**
	4	1,099	**	1,054	**
2008	1	1,073	**	1,031	
	2	1,104	**	1,063	**
	3	1,062	**	1,025	
	4	1,036		0,994	
2009	1	0,954		0,914	**
	2	0,986		0,952	
	3	1,053		1,020	
	4	1,116	**	1,069	
Variación del empleo		0,997		0,995	*
Antigüedad en el sistema de la Seguridad Social		1,041	**	1,038	**

Número de casos en el modelo sin la variable estudios: 177.395; con la variable estudios: 165.983

(&) Variable de Referencia

(\$) Trimestre de referencia en el modelo con la variable estudios (ya que no hay información para el primer trimestre de 2005)

**significativo al 99 por ciento, * significativo al 95 por ciento

Cuadros y gráficos

Cuadro 1 Distribución porcentual de los contratos indefinidos según que se hayan beneficiado o no de una bonificación de cotizaciones y se hayan acogido o no a la DAP 1ª de la Ley 12/2001. Por sexo y año de inicio del contrato (Fuente: MCVL enlazada con contratos, 2005-2009)

TOTAL							
Tipo de contrato		2005	2006	2007	2008	2009	2005-2009
Mayor despido	Ordinarios	34,56	27,75	39,10	38,78	37,14	35,06
	Iniciales bonificados	9,41	3,89	4,85	4,38	6,30	5,48
	Conversiones bonificadas	31,97	24,62	0,45	0,82	1,45	12,32
	Conversiones no bonificadas	12,97	5,46	15,38	22,92	35,21	16,50
Menor despido	Ordinarios	1,45	1,59	2,27	1,98	2,72	1,95
	Iniciales bonificados	9,48	11,40	14,98	11,92	13,50	12,29
	Conversiones bonificadas	0,15	22,34	1,89	1,84	1,45	6,81
	Conversiones no bonificadas	0,02	2,95	21,08	17,37	2,23	9,58
TOTAL INDEFINIDOS		762125	1146950	1050025	903400	572525	4435025
VARONES							
Tipo de contrato		2005	2006	2007	2008	2009	2005-2009
Mayor despido	Ordinarios	39,98	30,71	42,35	42,36	40,54	38,63
	Iniciales bonificados	4,81	1,43	1,83	1,53	3,98	2,45
	Conversiones bonificadas	33,02	25,19	0,45	0,82	1,39	12,80
	Conversiones no bonificadas	13,72	5,65	15,97	22,94	34,39	16,60
Menor despido	Ordinarios	1,76	1,67	2,11	1,81	2,68	1,95
	Iniciales bonificados	6,53	9,17	13,74	10,7	12,88	10,57
	Conversiones bonificadas	0,17	23,26	1,8	1,69	1,5	7,13
	Conversiones no bonificadas	0,02	2,92	21,75	18,13	2,65	9,86
TOTAL INDEFINIDOS		459325	703875	623500	536400	339200	2662300
MUJERES							
Tipo de contrato		2005	2006	2007	2008	2009	2005-2009
Mayor despido	Ordinarios	26,34	23,05	34,34	33,54	32,19	29,70
	Iniciales bonificados	16,38	7,8	9,26	8,54	9,68	10,02
	Conversiones bonificadas	30,37	23,73	0,46	0,8	1,55	11,60
	Conversiones no bonificadas	11,84	5,15	14,51	22,9	36,4	16,33
Menor despido	Ordinarios	0,98	1,45	2,5	2,23	2,79	1,96
	Conversiones bonificadas	0,11	20,88	2,03	2,06	1,37	14,89
	Iniciales bonificados	13,96	14,94	16,79	13,69	14,41	6,33
	Conversiones no bonificadas	0,02	2,99	20,11	16,25	1,62	9,17
TOTAL INDEFINIDOS		302800	443075	426525	367000	233325	1772725
PORCENTAJE DE MUJERES							
Tipo de contrato		2005	2006	2007	2008	2009	2005-2009
Mayor despido	Ordinarios	30,28	32,09	35,68	35,14	35,32	33,86
	Iniciales bonificados	69,18	77,44	77,55	79,2	62,58	73,10
	Conversiones bonificadas	37,75	37,22	41,58	40	43,54	37,63
	Conversiones no bonificadas	36,27	36,48	38,33	40,57	42,13	39,58
Menor despido	Ordinarios	26,86	35,3	44,76	45,73	41,67	40,13
	Iniciales bonificados	58,51	50,63	45,52	46,68	43,5	48,41
	Conversiones bonificadas	28,89	36,11	43,58	45,41	38,67	37,15
	Conversiones no	40	39,17	38,75	38	29,61	38,23

	bonificadas						
TOTAL INDEFINIDOS		39,73	38,63	40,62	40,62	40,75	39,97

Cuadro 2 Resultados de los modelos de duración de los contratos indefinidos a tiempo completo iniciados entre 1 de enero de 2005 y 31 de diciembre de 2009

	Modelo sin otras variables	Modelo con variables personales				Modelo con todas las variables					
		Sin estudios		Con estudios		Sin estudios		Con estudios			
	Probabilidad Relativa	Sig	Probabilidad Relativa	Sg	Probabilidad Relativa	Sign.	Probabilidad Relativa	Sg	Probabilidad Relativa	Sg	
VARIABLES SIN INTERACCIONAR											
Ordinarios (&)											
Iniciales bonificados	1,143	**									
Conversiones bonificadas	0,736	**									
Conversiones no bonificadas	0,822	**									
Indemnización de 45 días por despido	1,033	**									
Indemnización de 33 días por despido (&)											
VARIABLES INTERACCIONADAS (Tipo de contrato e indemnización por despido)											
Indemnización de 45 días	Ordinarios (&)										
	Iniciales bonificados	1,074	**	1,144	**	1,166	**	1,058	**	1,101	**
	Conversiones bonificadas	0,764	**	0,712	**	0,675	**	0,741	**	0,727	**
	Conversiones no bonificadas	0,842	**	0,792	**	0,751	**	0,774	**	0,769	**
Indemnización de 33 días	Ordinarios	1,101	**	0,985		0,968		0,969		0,970	
	Iniciales bonificados	1,149	**	1,082	**	1,052	**	1,002		1,000	
	Conversiones bonificadas	0,671	**	0,588	**	0,578	**	0,635	**	0,640	**
	Conversiones no bonificadas	0,779	**	0,699	**	0,668	**	0,713	**	0,716	**

(&) Categoría de referencia.

Gráfico 1 Perfiles de supervivencia Kaplan-Meier de los contratos indefinidos a tiempo completo enlazados, por tipo de contrato (Fuente: Enlace MCVL y registro de contratos, 2005-2009)

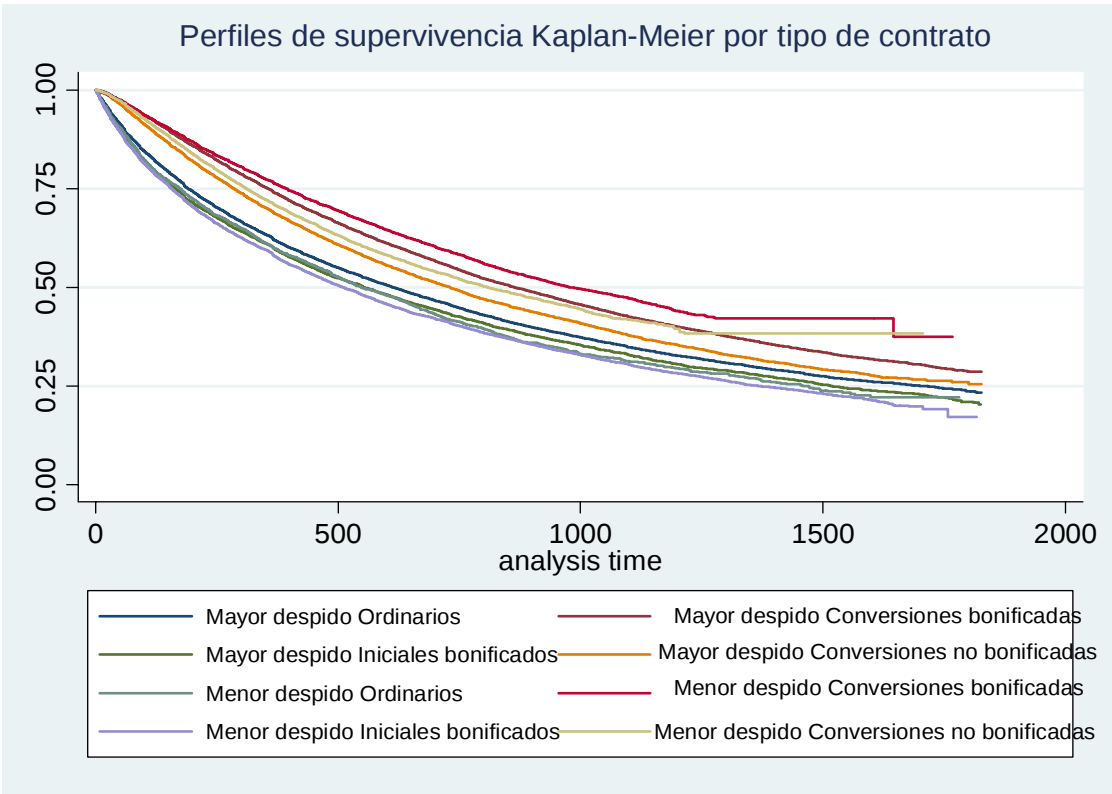


Gráfico 2 Funciones de supervivencia por tipo de contrato y tipo de despido (Fuente: Enlace MCVL y registro de contratos, 2005-2009)

