

MERCADO LABORAL

Medidas para favorecer la contratación indefinida

Unidad de España: Miguel Cardoso, Rafael Doménech, Juan Ramón García y Camilo A. Ulloa

Fundación Sagardoy: Jesús Rafael Mercader e Íñigo Sagardoy

Las reformas aprobadas desde comienzos del 2012 han tratado de corregir muchas de las deficiencias endémicas del mercado de trabajo español. Pero la situación actual todavía requiere de medidas adicionales. Para favorecer la contratación estable y proteger a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, en este documento se propone conjugar una simplificación efectiva del menú de contratos con un cambio sustancial del sistema indemnizatorio, de manera que el contrato indefinido sea la opción preferida por empresas y trabajadores. Al respecto, se sugiere un sistema mixto en el que una parte de la indemnización por finalización del contrato dependería de la antigüedad del trabajador en la empresa y la otra, de una cuenta de ahorro individual similar al modelo austriaco.

Esta propuesta atenuaría la incertidumbre que obstaculiza la contratación indefinida, propiciaría la inversión en capital humano específico, aumentaría la productividad, incentivaría la movilidad laboral y geográfica, beneficiaría la reasignación sectorial del empleo, y ayudaría a modernizar la negociación colectiva. Finalmente, la creación del fondo de capitalización facilitaría la planificación financiera de las empresas, aumentaría el ahorro de los trabajadores y el nivel de renta de los futuros pensionistas.

1. La reforma laboral de 2012: un avance sustantivo pero no suficiente

La reforma del mercado de trabajo aprobada en el año 2012 supuso un avance significativo sobre la normativa previa en relación con la flexibilidad interna de las empresas, la modernización del sistema de negociación colectiva (descentralización y limitación de la ultractividad indefinida), la racionalización de los costes de extinción del contrato de trabajo, la clarificación de las causas de despido procedente, la potenciación de la formación y el aprendizaje y la dinamización de la intermediación laboral¹.

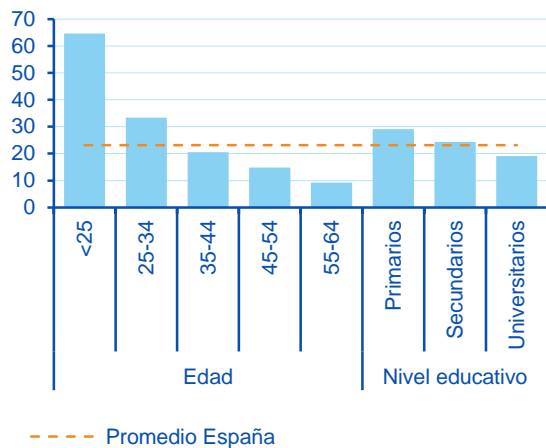
Desde la entrada en vigor de la reforma laboral, el Gobierno ha adoptado medidas suplementarias encaminadas a intensificar la búsqueda de trabajo por parte de los desempleados que perciben prestaciones², a mitigar la dualidad y fomentar la utilización del contrato a tiempo parcial³, a bonificar transitoriamente la contratación indefinida⁴, a aumentar la eficiencia de las políticas activas de empleo⁵ o a impulsar la empleabilidad de los jóvenes⁶.

Si bien estos cambios eran necesarios y han contribuido a reparar las deficiencias del mercado de trabajo, los elevados niveles de desempleo y temporalidad demandan nuevas medidas para que la regulación laboral siga mejorando. España combina una indemnización por despido de trabajadores indefinidos elevada respecto a otras economías desarrolladas y una legislación sobre contratación temporal flexible (en relación con los indefinidos) y poco efectiva, lo que segmenta a los trabajadores en dos grupos según su mayor o menor protección, y que da lugar a lo que se puede denominar como *flexirrigidez* del mercado de trabajo español.⁷ Esta dualidad tiene efectos negativos sobre la desigualdad⁸. La temporalidad incide más en los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades de inserción laboral (jóvenes y poco cualificados, tal y como muestra el Gráfico 1), lo que causa importantes problemas de equidad. Además, los trabajadores temporales tienen una probabilidad mucho mayor de perder su empleo que los indefinidos, lo que exacerba la volatilidad del componente cíclico del desempleo.

Además de sus repercusiones sociales perniciosas, el desempleo tiene también efectos presupuestarios negativos. Según las estimaciones de BBVA Research, por cada punto que se reduce la tasa de paro estructural, el déficit público disminuye 0,7 puntos porcentuales de PIB.

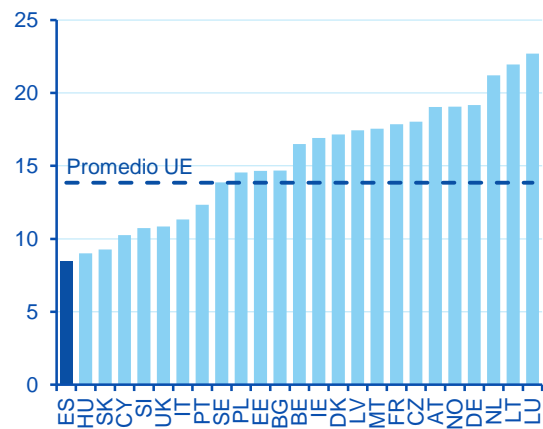
Sin dejar de reconocer la importancia de las políticas del mercado de trabajo, **este documento se centra en un conjunto de medidas con las que simplificar e incentivar la contratación y fomentar el empleo indefinido⁹**, como forma de atenuar la segmentación actual del mercado de trabajo y evitar su regreso a los niveles anteriores a la crisis.

Gráfico 1
España: tasas de temporalidad por edad y nivel educativo en 2013 (%)



Fuente: BBVA Research a partir de INE

Gráfico 2
Porcentaje de empresas con 10 o más empleados (Sobre el total de empresas con al menos un empleado, año 2012)



Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat

2. Simplificación de la contratación e incentivos al contrato indefinido

A finales del 2013 el Gobierno trató de esquematizar el sistema contractual y creó un asistente virtual que guía al empleador hasta el contrato que mejor se adapta a sus necesidades¹⁰. Pero esta simplificación de naturaleza administrativa no implica un descenso efectivo del número de contratos. Representa, por tanto, una **condición necesaria para reducir la complejidad del proceso de contratación y la dualidad del mercado laboral, pero no es suficiente**.

Aunque no es la única razón para ello, la estructura productiva de la economía española, caracterizada por la prevalencia de empresas de pequeño tamaño (Gráfico 2), aconseja una **drástica reducción del número de contratos a únicamente tres**: un contrato indefinido –que debería ser la figura contractual por defecto–, uno temporal causal y uno para la formación y el aprendizaje que favorezca la transición al empleo indefinido una vez completado el proceso formativo.

Todas las modalidades vigentes de **contratación indefinida** deberían agruparse en un único contrato lo suficientemente flexible para que los actuales tengan cabida. Por tanto, los criterios de elegibilidad para beneficiarse de incentivos a la contratación –que son los principales culpables de la multiplicidad actual de contratos de trabajo– deberían ser sencillos y transparentes dentro del propio contrato. Con todo, sería conveniente reorientar una parte de los recursos destinados a bonificar la contratación hacia políticas que aumenten la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que concentran las mayores tasas de paro. España dedica alrededor de un tercio de los recursos asignados a políticas activas del mercado de trabajo a incentivar la contratación y el mantenimiento del empleo mientras que la Unión

Europea 15 (UE-15) destina tan solo un cuarto. Por el contrario, los gastos en formación, integración laboral y reciclaje profesional son comparativamente reducidos en España (Gráfico 3).

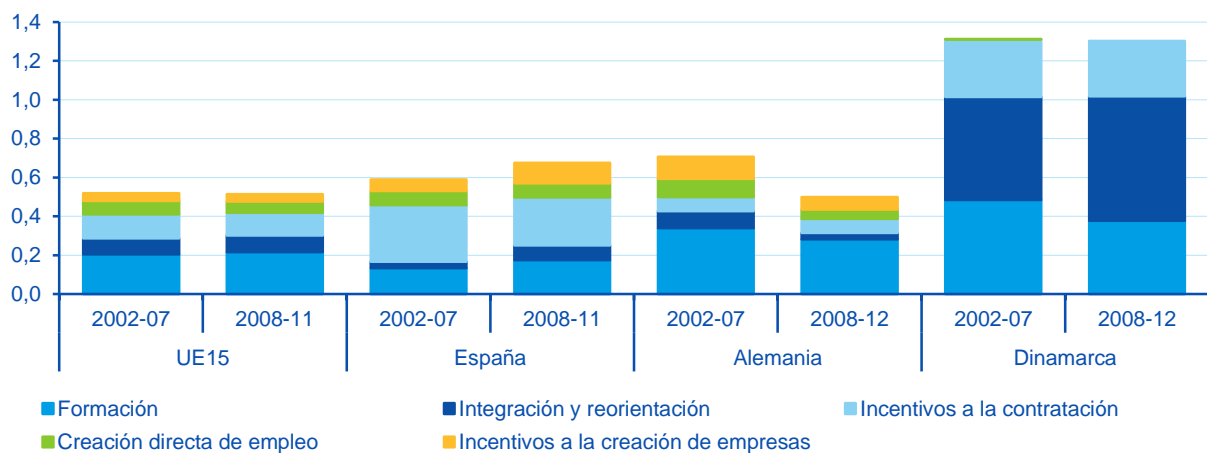
Respecto a la **contratación temporal**, sería deseable que tuviese un origen causal. Para evitar el encadenamiento de contratos temporales, su duración no debería superar los 24 meses.

Por su parte, los **contratos de formación** y aprendizaje promovidos internamente por la empresa deberían tener carácter indefinido (la empresa forma a un trabajador para que pueda desarrollar una carrera profesional dentro de ella). Los contratos formativos promovidos externamente (por ejemplo, mediante convenios de colaboración con instituciones educativas) podrían ser temporales.

Las nuevas modalidades de contratación contemplarían la posibilidad de que se realicen a tiempo parcial, por lo que sería necesario evaluar los factores que puedan estar limitando su difusión¹¹. A pesar de los cambios introducidos por la reforma del 2012 y de las medidas¹² adoptadas a finales del 2013, la utilización del contrato a tiempo parcial en España sigue siendo reducida en relación con otros países europeos: el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en España alcanzó el 16,2% en el primer trimestre del 2014, 7,7 puntos porcentuales menos que el promedio de la UE-15.

Por último, sería necesario un mayor control por parte de las autoridades laborales con el objetivo de **minimizar el fraude de ley**, tanto en los contratados temporales que desempeñan tareas de naturaleza permanente como en los formativos que encubren un contrato temporal o indefinido.

Gráfico 3

Composición del gasto en políticas activas de empleo (% PIB)

Fuente: BBVA Research a partir de Eurostat y OCDE

3. Hacia un sistema mixto de protección al empleo

Motivación

La reducción del número de modalidades contractuales debería ser complementada con un **cambio sustancial en el sistema de indemnización por finalización del contrato para incentivar la contratación estable**.

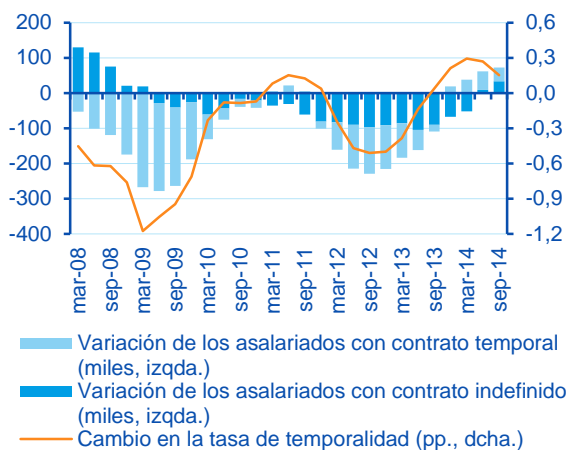
Tanto las medidas adoptadas en la reforma de 2012 como las aprobadas desde entonces para reducir la segmentación endémica del mercado laboral español han tenido una eficacia limitada. Como se ilustra en el Gráfico 4, **el desarrollo de la tasa de temporalidad desde el 2008 se explica, sobre todo, por la**

evolución de la contratación temporal, mientras que la de la indefinida juega un papel secundario. De hecho, el porcentaje de contratos temporales que se firman cada mes todavía supera el 90% (Gráfico 5).

A pesar de los avances recientes en la flexibilización de la legislación de protección al empleo, **España todavía se encuentra entre los países de la UE con una mayor indemnización por despido** (Gráfico 6). Este hecho, unido a la brecha que existe en los costes de finalización del contrato entre trabajadores indefinidos y temporales, redundará en una segmentación elevada del mercado de trabajo que perjudica a los contratados temporales, principalmente, jóvenes y trabajadores con menores niveles educativos, y tiene efectos perniciosos sobre la productividad de las empresas españolas.

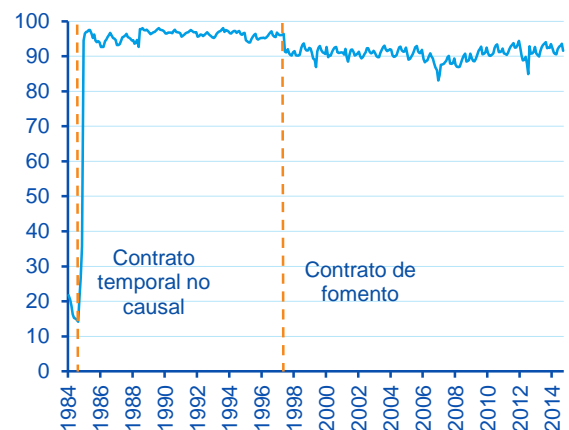
Para eliminar o, al menos, mitigar la dualidad del mercado laboral sería necesario **complementar la reducción del menú de contratos con la modernización del sistema indemnizatorio**. Para ello, se propone un **sistema mixto** en el que una parte de la indemnización por finalización del contrato dependería de la antigüedad del trabajador en la empresa y otra, de una cuenta de ahorro individual, similar al modelo austriaco¹³.

Gráfico 4
España: cambio tendencial de la tasa de temporalidad (Variación trimestral de la medida móvil de orden 4)



Fuente: BBVA Research a par de INE

Gráfico 5
España: porcentaje de contratos temporales



Fuente: BBVA Research a partir de BdE y MEySS

Detalles del sistema mixto

El nuevo sistema indemnizatorio sería de adscripción obligatoria para todos los nuevos contratados. La transición sería de mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado para los preexistentes. **Todos los nuevos asalariados dispondrían de una cuenta de ahorro individual nutrida de aportaciones periódicas** por un importe equivalente a 8 días de salario por año trabajado (dsat). Se sugiere un tipo de cotización estable del 2,19% del salario bruto anual¹⁴. Si bien la contribución a la cuenta individual, como cualquier otro componente del salario bruto, supone un coste para la empresa, **debe ser interpretada por el trabajador como una parte de su retribución total**: dado que el empleador negocia el coste laboral total y el trabajador su salario neto –incluida la parte diferida– termina siendo irrelevante quién abona la aportación¹⁵.

Cuando la remuneración estuviese limitada por el salario mínimo interprofesional (SMI), la contribución a la cuenta de ahorro individual sería realizada por la administración pública, lo que equivaldría a establecer una bonificación de 2,19 puntos a la cuota patronal a la Seguridad Social para la contratación de los trabajadores peor retribuidos. Para evitar discontinuidades, esta bonificación iría

disminuyendo gradualmente¹⁶ hasta que el salario del trabajador, excluida la aportación a la cuenta individual, superase, por ejemplo, 1,25 veces el SMI.

Las aportaciones a la cuenta de ahorro individual serían invertidas en uno o varios fondos de previsión públicos creados para tal fin (*employee provision funds*), de tal modo que la cuantía de esta indemnización no causal dependería de la rentabilidad acumulada por el fondo¹⁷. El trabajador podría acceder a los recursos acumulados en su cuenta cuando la relación contractual con la empresa se extinguiese, con independencia del hecho que haya motivado la rescisión del contrato.

Para que la empresa internalice las externalidades negativas causadas por el despido de un trabajador indefinido, debería pagar una indemnización causal que complementarí el fondo de capitalización y que dependería de la procedencia del despido y de la antigüedad del trabajador en la empresa (Gráfico 7):

- **Cuando el despido sea procedente**, el coste sería de 0 dsat si la antigüedad del trabajador en la empresa es de 1 año o menos, de 4 dsat si es de 2 años, de 8 dsat si es de 3 años y de 12 dsat si es de 4 años o más. En consecuencia, si el trabajador recupera el fondo obtendría 8 dsat si su antigüedad en la empresa es de 1 año, 12 dsat si es de 2 años, 16 dsat si es de 3 años y 20 dsat si es de 4 o más años.
- **Cuando el despido sea declarado improcedente**, el coste sería de 4 dsat el primer año, aumentando en 3 dsat con cada año de antigüedad del trabajador en la empresa hasta un máximo de 25 dsat. Así, la indemnización total alcanzaría, al menos, los 33 dsat para aquellos trabajadores despedidos con una antigüedad de 8 o más años.

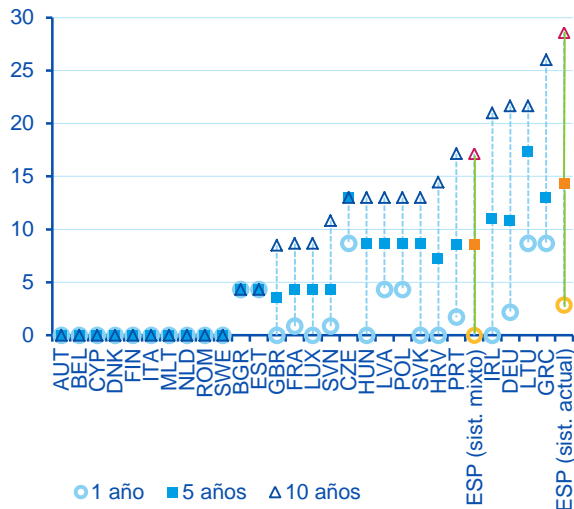
En el caso del contrato temporal, junto con la aportación de 8 días de salario por año trabajado en la cuenta individual, se mantendría la indemnización por finalización del contrato de 12 dsat con independencia de la causa. A diferencia del indefinido, en el temporal no existe incertidumbre sobre la fecha de terminación del contrato, por lo que estas dos cantidades son fácilmente internalizadas por el trabajador y la empresa en el momento de la contratación. Si bien el salario negociado por ambas partes se vería afectado, el coste laboral que soporta la empresa no tendría por qué aumentar. En definitiva, **el cambio que se propone respecto al sistema actual no tiene efectos sobre el salario bruto pero permite una mejor comparación con la indemnización por despido del contrato indefinido**. Al finalizar el contrato temporal, si el trabajador rescata el fondo percibiría, al menos, 20 dsat. Dado que la duración de un contrato temporal no podría exceder de 2 años, la suma de la indemnización y de la aportación a la cuenta individual no superaría los 40 días de salario.

Al menos existen dos **razones por las que el contrato indefinido debería tener una menor indemnización por despido procedente que el temporal**: aumentar su atractivo y penalizar a las empresas con una rotación de personal elevada e injustificada. A cambio de la menor indemnización inicial, los trabajadores tendrían un empleo más estable, mayores salarios y los beneficios de una carrera profesional más duradera dentro de la empresa. Al respecto, la evidencia empírica sugiere que, una vez descontado el efecto composición, el diferencial salarial entre temporales e indefinidos se sitúa en torno al 15,4% en España¹⁸.

Al igual que en el sistema vigente, **la indemnización causal pagada por la empresa tendría un máximo: 12 mensualidades si es procedente y 24 si es improcedente**. Sin embargo, **la cuantía percibida por el trabajador podría ser mayor** tanto porque las aportaciones a su cuenta de ahorro individual no estarían acotadas, como por la rentabilidad obtenida de las mismas.

Gráfico 6

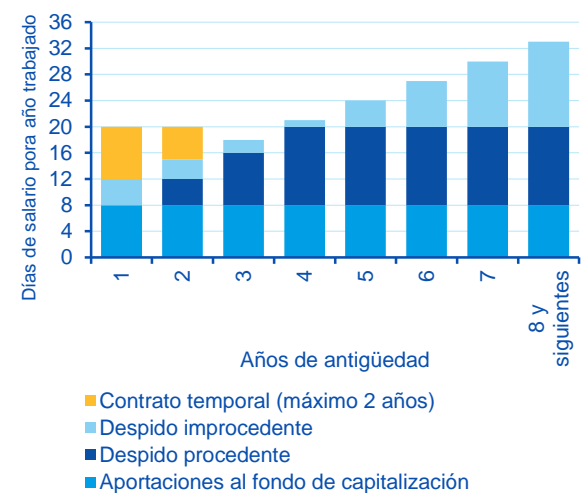
UE: indemnización por despido procedente de un trabajador representativo según antigüedad en la empresa (semanas de salario)



Fuente: BBVA Research a partir de Banco Mundial (*Doing Business 2015*)

Gráfico 7

Costes de finalización del contrato de trabajo en el sistema mixto (días de salario por año trabajado)



Fuente: BBVA Research

4. Ventajas de la reforma de los sistemas contractual e indemnizatorio

La incertidumbre que obstaculiza la contratación indefinida se reduciría. Uno de los objetivos del sistema propuesto es que la prevalencia de los contratos temporales disminuya. Para ello no es necesario encarecer la contratación temporal, sino aumentar el atractivo de la indefinida¹⁹. A corto plazo, la tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos crecería como consecuencia del abaratamiento relativo de estos últimos. Además, la menor incertidumbre dinamizaría el mercado de trabajo al moderar los costes de contratación para la empresa y de búsqueda de empleo para el trabajador, lo que reduciría la duración media de los episodios de desempleo.

Los jóvenes serían los principales beneficiados por el cambio del sistema contractual e indemnizatorio. En primer lugar, porque sus tasas de separación disminuirían debido a la menor incidencia de la temporalidad²⁰. Asimismo, sus tasas de creación de empleo indefinido aumentarían por el reequilibrio de los costes de despido. En segundo lugar, porque el nuevo sistema propiciaría la inversión en formación y en capital humano específico al reducir la rotación laboral, lo que incrementaría la productividad de los jóvenes y, en consecuencia, su empleabilidad.

A diferencia del sistema indemnizatorio vigente, el nuevo **no incita a que el último trabajador contratado sea el primero en ser despedido ante una caída transitoria de la actividad.** Esto se explicaría porque una parte de la indemnización por rescisión del contrato se habría ido abonando periódicamente, por lo que el coste marginal del despido sería reducido y equitativo para los distintos tipos de trabajadores. Por tanto, su carácter mixto permite superar el principal inconveniente del modelo austríaco puro, en el que el coste marginal de la finalización del contrato es nulo. En el sistema propuesto, **la indemnización marginal es positiva y mayor cuando el despido es declarado improcedente.** Por tanto, las empresas internalizarían el perjuicio causado por el despido, lo que reduciría los ceses ineficientes en relación con los que se producirían bajo un modelo austríaco puro.

El cambio en los criterios de despido debilitaría el poder negociador de los *insiders* tradicionales, lo que podría tener **efectos positivos sobre la negociación colectiva.** Los nuevos *insiders* integrarían un

colectivo más heterogéneo –probablemente, con una importancia mayor de los jóvenes– lo que podría ampliar el contenido de los convenios²¹.

Finalmente, **la creación del fondo de capitalización tendría repercusiones positivas para las empresas, los trabajadores y la sostenibilidad del sistema de protección social:**

- **Facilitaría la planificación financiera de los costes laborales para los empleadores** y reduciría el riesgo asociado al coste de despedir a una parte de la plantilla cuando la demanda retrocede, lo que beneficiaría especialmente a aquellas empresas que se enfrenten a restricciones de liquidez.
- Si bien la indemnización causal pagada por la empresa tendría un máximo, **la cuantía percibida por el trabajador no estaría acotada**, tanto porque las aportaciones a su cuenta de ahorro individual se mantendrían durante toda su vida laboral, como por la rentabilidad acumulada del fondo en el que se hayan invertido.
- La posibilidad de trasladar la cuenta de ahorro entre puestos de trabajo **incentivaría la movilidad laboral y geográfica de los trabajadores y beneficiaría la necesaria reasignación sectorial del empleo.**
- Además de dinamizar el mercado financiero, **el fondo de capitalización permitiría complementar la pensión de los futuros jubilados.**

Referencias bibliográficas

Andrés, J. y R. Doménech (2014): “Más y Mejor Empleo”, Mimeo. BBVA Research. Presentación disponible en: <http://goo.gl/v0Aiig>

Dolado, J. J. y F. Felgueroso (coordinadores) (2010): *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Fedea. Disponible en: http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755

BBVA Research (2009): *Situación España. Segundo Trimestre 2009*. BBVA. Madrid. Disponible en: https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/migrados/0903_situacionespana_tcm346-189472.pdf

BBVA Research (2012): *Situación España. Segundo Trimestre 2012*. BBVA. Madrid. Disponible en: <https://www.bbvaesearch.com/publicaciones/situacion-espana-segundo-trimestre-2012/>

Bentolila, S., P. Cahuc, J. J. Dolado y T. Le Barbanchon (2012): “Two-Tier Labor Markets in a Deep Recession: France vs. Spain”, *Economic Journal*, 122, 155-187.

Blanchard, O. y J. Tirole (2008): “The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass”, *Journal of the European Economic Association*, 6(1), pp. 45-77.

Conde-Ruiz, J. I., F. Felgueroso y J. I. García-Pérez (2011): “El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España”, Fedea, Colección Estudios Económicos 06-2011. Disponible en: <http://www.fedea.net/documentos/pubs/ee/2011/06-2011.pdf>

De la Fuente, A. (2012): “Series enlazadas de los principales agregados nacionales de la EPA, 1964-2009”, Documentos de Trabajo Número 12/21, BBVA Research. Disponible en: https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/migrados/WP_1221_tcm346-358631.pdf

De la Rica, S. (2010): “La penalización salarial de la temporalidad: ¿Qué efectos tiene en las decisiones familiares?”. En Dolado, J. J. y F. Felgueroso (coordinadores): *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Fedea. Madrid.

Hofer, H. (2007): “The Severance Pay Reform in Austria”, *CESifo DICE Report 4/2007*, pp. 41-48.

Koman, R., U. Schuh y A. Weber (2005): "The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar", *Empirica*, vol. 32, issue 3-4, pp. 255-274.

Mercader, J. R. (2013): *El trabajo a tiempo parcial: Situación actual y propuestas de futuro*. Instituto para las Relaciones Laborales y el Empleo (IRLE). Fundación Sagardoy. Madrid.

Orsini, K. (2014): "Wage adjustment in Spain: slow, inefficient and unfair?", *ECFIN Country Focus*, Volume 11, Issue 10. Disponible en:

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/country_focus/2014/pdf/cf_vol11_issue10_en.pdf

AVISO LEGAL

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos, opiniones o estimaciones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

Las estimaciones que este documento puede contener han sido realizadas conforme a metodologías generalmente aceptadas y deben tomarse como tales, es decir, como previsiones o proyecciones. La evolución histórica de las variables económicas (positiva o negativa) no garantiza una evolución equivalente en el futuro.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

Especialmente en lo que se refiere a la inversión en activos financieros que pudieran estar relacionados con las variables económicas que este documento puede desarrollar, los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA.

Notas

- 1: En el Recuadro 4 de la revista Situación España correspondiente al segundo trimestre de 2012 se realizaba una evaluación de la reforma del mercado de trabajo y se sugerían líneas de mejora, algunas de ellas –como, por ejemplo, la reducción del plazo otorgado para la negociación de un nuevo convenio colectivo– posteriormente incorporadas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>.
- 2: Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Disponible en:
<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/14/pdfs/BOE-A-2012-9364.pdf>
- 3: Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/21/pdfs/BOE-A-2013-13426.pdf>
- 4: Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. Disponible en:
<http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/01/pdfs/BOE-A-2014-2220.pdf>
- 5: Resolución de 28 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013, y el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. Disponibles en: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/10/pdfs/BOE-A-2013-9464.pdf> y <http://www.boe.es/boe/dias/2014/09/23/pdfs/BOE-A-2014-9623.pdf>
- 6: Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, en la que destaca la puesta en marcha del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Más detalles en el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2014/07/05/pdfs/BOE-A-2014-7064.pdf>
- 7: Véase Andrés y Doménech (2014).
- 8: Véanse Bentolilla *et al.* (2012) y Orsini (2014).
- 9: BBVA Research (2009) y Dolado y Felgueroso (2010) contienen propuestas alternativas.
- 10: Véase https://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/index.html
- 11: Mercader (2013) resume las deficiencias del contrato a tiempo parcial y propone algunas líneas de mejora.
- 12: El Real Decreto-ley 16/2013 faculta a los empleadores a ampliar la jornada laboral a través de horas complementarias (en aquellos contratos con, al menos, diez horas semanales de promedio en cómputo anual), facilita la distribución irregular del tiempo de trabajo mediante la regulación de los excesos o defectos de jornada en las bolsas de horas más allá del año en curso y permite la realización del contrato indefinido de apoyo a emprendedores a tiempo parcial.
- 13: Una descripción del sistema austriaco se puede encontrar en Koman, Schuh y Weber (2005), Hofer (2007) y Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2011), entre otros.
- 14: Se propone un tipo de cotización del 2,19% porque es el que daría lugar a una indemnización por despido equivalente a 8 dsat para un trabajador con un salario bruto anual de 24.000 euros.
- 15: En los salarios sujetos a convenio de ámbito superior a la empresa, la aportación a la cuenta individual no debe suponer un aumento del coste salarial total. En los convenios de empresa, la restricción anterior es irrelevante porque formaría parte de la negociación de las condiciones salariales de la empresa con sus trabajadores.
- 16: Por ejemplo, de forma lineal.
- 17: Los detalles acerca de la gestión del fondo de capitalización quedan fuera del ámbito de este Observatorio.
- 18: Véase de la Rica (2010).
- 19: Nótese que el aumento de la indemnización por finalización de un contrato temporal no tendría por qué suponer un incremento del coste laboral para la empresa en la medida que ésta la internalizase en el proceso de negociación salarial.
- 20: Nótese que la tasa de temporalidad entre los menores de 30 años alcanzó el 49,6% en el primer trimestre del 2014, de tal modo que 1 de cada 3 asalariados con contrato temporal tiene menos de 30 años.
- 21: Conde-Ruiz, Felgueroso y García-Pérez (2011) sugieren que las demandas de los nuevos *insiders* estarían menos centradas en temas salariales, lo que enriquecería el contenido de los convenios.