

PRECARIEDAD Y TRANSICIONES LABORALES: UN ANÁLISIS CON DATOS DE PANEL*

Antonio Caparrós Ruiz
M^a. Lucía Navarro Gómez
Departamento de Estadística y Econometría
Universidad de Málaga
antonio@uma.es
L_navarro@uma.es

Resumen

La reciente reforma laboral pactada en España tiene como principal reto el fomento de la contratación indefinida, con objeto de disminuir la alta tasa de temporalidad existente en España. La gravedad de este problema se constata, por ejemplo, observando que en la actualidad la tasa de temporalidad en nuestro país casi triplica a la existente en la Unión Europea. En este trabajo se aborda este fenómeno desde una perspectiva microeconómica. Los objetivos que se pretenden alcanzar son, en primer lugar, cuantificar los efectos de las características personales y del empleo que influyen sobre las transiciones laborales de los trabajadores temporales mediante la estimación de modelos de riesgos en competencia y, en segundo lugar, a partir de dichas estimaciones obtener la dinámica temporal de tales transiciones, poniendo especial hincapié en el logro de un contrato indefinido. En ambos casos los análisis se realizan distinguiendo a los individuos según su género. La información estadística utilizada proviene del Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE; INE 2001).

* Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto SEC2003-08855-C03-01 del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento (DGICYT/ MCYT/FEDER).

1. Introducción

Durante los últimos años, en los países industrializados ha surgido un debate sobre si los empleos que se crean en la actualidad son menos estables que anteriormente (OECD 2003; Winkelmann y Zimmerman 1998). Concretamente en España, el proceso de flexibilización tuvo un gran impulso con la reforma laboral de 1984 mediante la introducción del nuevo contrato de fomento del empleo. Tras esta reforma, el ritmo de expansión del empleo temporal fue rápido hasta situarse en la actualidad en cifras superiores al 30%, lo cual triplica a la tasa media correspondiente a la UE se sitúa sobre el 13%. Esta situación ha provocado que en nuestro mercado laboral se implementasen una serie de reformas que han pretendido disminuir la temporalidad y fomentar la contratación indefinida, siendo la pactada en este año 2006 la quinta del periodo democrático.

El estudio que aquí se realiza está ubicado dentro del grupo de trabajos que, desde una perspectiva microeconómica, analizan las características de los trabajadores temporales y las transiciones que efectúan hacia otros estados del mercado de trabajo, poniendo especial hincapié en el logro de un contrato indefinido. La observación de los factores que influyen sobre esta última transición permitirá conocer la naturaleza del fenómeno e indicará cuales son las variables sobre las que hay que incidir para aumentar la estabilidad laboral. Este trabajo introduce la novedad de utilizar la información estadística longitudinal proveniente del Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE; INE 2001). Concretamente, se utilizan las olas correspondientes al periodo 1995-2001.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente forma: en la sección 2 se efectúa un análisis descriptivo por sexo de las transiciones laborales del total de individuos. En el siguiente epígrafe se especifican modelos de riesgos en competencia, obteniéndose estimaciones paramétricas y no paramétricas, a fin de estudiar la dinámica temporal de las transiciones de los trabajadores temporales hacia otros estados laborales. En la sección 4 se presentan las principales conclusiones obtenidas y, por último, se muestra un apéndice estadístico con las variables utilizadas en las estimaciones.

2. Análisis descriptivo de las transiciones laborales por sexo

En esta sección nos interesamos en las transiciones que han efectuado en el mercado laboral los individuos de ambos sexos entre dos periodos anuales sucesivos, lo que permitirá tener una idea de la movilidad laboral en España. A este respecto, la tabla 1 proporciona las transiciones interanuales durante el periodo 1995-2001, según puede deducirse del PHOGUE (INE 2001). Se consideran las siguientes situaciones laborales: asalariados con contrato

temporal, asalariados con contrato indefinido, parados, inactivos y trabajadores no asalariados o empresarios.

En primer lugar, se constata como el 57% de los trabajadores temporales varones mantienen esa misma situación un año después, siendo dicho porcentaje inferior en 6 puntos para las mujeres, mientras que para ambos sexos la tasa de transformación de contratos temporales en indefinidos es ligeramente inferior al 24%¹. Parece que la estabilidad laboral va mejorando en el tiempo, pues esta última cifra es superior a la hallada por Amuedo-Dorantes (2000) para el periodo 1995-1996, con datos de la EPA (INE); dicha autora encuentra que el porcentaje de temporales que se convierten en indefinidos es del 12%. Por su parte, Albaráñez (1998) observa que la tasa de conversión de trabajadores temporales en fijos fue disminuyendo desde la reforma de 1984. Concretamente, cayó desde el 23% en 1988 al 12% de media para el periodo 1993-1996. Este conjunto de datos señalan una baja tasa de conversión de los empleos temporales en permanentes, si se comparan con los calculados por Segal y Sullivan (1995) para los EEUU. Dichos autores muestran que más de la mitad de los trabajadores temporales estadounidenses se transforman en indefinidos. Con respecto al resto de situaciones a las que se dirigen el siguiente año los poseedores de un contrato temporal en España, cabe señalar que la segunda por orden importancia es el paro (un 14% para ambos sexos).

Tabla 1. Transiciones interanuales en el mercado de trabajo según sexo durante 1995-2001(en %)

| Situación laboral en t | Situación laboral en t+1 | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------|-------|--------|-------|---------------------|-------|-----------------------|-------|---------------------|-------|------------------------|-------|
| | Inactivo | | Parado | | Trabajador autónomo | | Asalariado permanente | | Asalariado temporal | | Nº total de individuos | |
| | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer |
| Inactivo | 84,4 | 90,4 | 8,5 | 4,4 | 2,6 | 1,4 | 1,3 | 0,6 | 3,2 | 3,2 | 1384 | 12079 |
| Parado | 4,3 | 24,4 | 51,9 | 46,8 | 5,9 | 2,1 | 7,0 | 4,5 | 30,9 | 22,2 | 3058 | 2936 |
| Trabajador autónomo | 1,1 | 11,3 | 2,0 | 1,8 | 87,9 | 79,9 | 4,2 | 3,4 | 4,7 | 3,6 | 4321 | 1543 |
| Asalariado Permanente | 0,9 | 1,9 | 2,2 | 2,6 | 2,0 | 1,0 | 88,7 | 88,6 | 6,1 | 5,9 | 9444 | 4824 |
| Asalariado temporal | 1,0 | 9,2 | 14,3 | 14,6 | 3,7 | 1,8 | 23,9 | 23,2 | 57,1 | 51,2 | 4775 | 3041 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE (INE 2001)

En segundo lugar, se observa un bajo porcentaje de individuos parados que acceden a un empleo permanente de forma directa al año siguiente, siendo algo superior para los varones (un 7% frente a un 4,5% para las mujeres); la mayoría de estos sujetos que

¹ A partir de estos datos también se ha observado que el porcentaje de trabajadores temporales que se transforman en permanentes registra un aumento significativo, a partir de la reforma laboral de 1997. Concretamente, para el periodo 1998-2001, dicho porcentaje fue del 27% para los varones y del 26% para las mujeres.

encuentran un trabajo asalariado lo hacen con un contrato temporal. Del resto, una gran parte siguen en paro un año posterior y una proporción no desdeñable de mujeres (algo más del 24%) pasan a la inactividad. Esto demuestra la poca absorción por parte del mercado de estos individuos. En tercer lugar, se constata que dentro de las transiciones que realizan los inactivos hacia el empleo, la salida hacia el trabajo temporal es la más frecuente (un 3% para ambos sexos), incluso la situación de trabajador autónomo representa para ambos sexos un mayor peso que la correspondiente al empleo permanente. En cualquier caso, la gran mayoría permanecen en la inactividad (un 84% de los varones y un 90% de las mujeres).

Por último, las dos situaciones más favorables de estabilidad laboral la presentan los trabajadores permanentes y autónomos. Así, un año después casi un 89% de los primeros conservan esa misma situación para ambos géneros, una cifra similar que los varones autónomos y un poco menor (80%) que el colectivo femenino. La inactividad es elegida como salida de manera diferente por las mujeres en los dos estados laborales anteriores, puesto que un 11% de las que emprenden su propio negocio se encuentran inactivas un año después, cuando sólo un 2% de las trabajadoras fijas entran en ese estado. Estos hechos confirman que es más arriesgado ser empresaria que tener un contrato fijo, si bien los porcentajes de las que fracasan en sus negocios no son importantes y están bien lejos de lo que representa la inestabilidad laboral para los otros colectivos de ambos sexos reseñados anteriormente.

3. Transiciones desde la temporalidad: análisis de duración

En este epígrafe nos centramos únicamente en el colectivo de trabajadores temporales, con el objetivo de estimar la dinámica temporal de sus transiciones en el mercado de trabajo, mediante la utilización de modelos de duración. En estos modelos se examina la probabilidad de salir de un estado en un determinado momento t , habiendo alcanzado una duración o periodo de supervivencia en dicho estado igual a T . Esta probabilidad condicionada $\lambda(t)$ es igual a:

$$\lambda(t) = \frac{f(t)}{S(t)} \quad (1)$$

donde $f(t)$ es la función de densidad y $S(t)$ la función de supervivencia, la cual nos muestra la probabilidad de sobrevivir en un estado dado hasta el momento t .

En el caso que nos concierne, el modelo de duración más adecuado para analizar la dinámica de las transiciones de los trabajadores temporales es un modelo de riesgos en competencia, que se utiliza cuando la finalización de la permanencia en un estado implica la salida hacia otras situaciones alternativas. Concretamente, se observa la duración de los

contratos temporales que se inician durante el periodo 1995-2000 y se sigue su evolución; los individuos que mantuvieron su situación de temporalidad en el año 2001 son considerados como observaciones censuradas a la derecha, siendo las posibles salidas que pueden hacer los sujetos en el resto de periodos: el empleo permanente, el paro, la inactividad o el empleo no asalariado.

La especificación del modelo de riesgos en competencia utilizada es la correspondiente al riesgo proporcional de Cox (1972), que tiene la siguiente expresión:

$$\lambda(t_i, X_i, \beta) = e^{X_i \beta} \lambda_0(t_i) \quad (2)$$

la cual tiene la ventaja de que no es necesario hacer ninguna especificación del parámetro $\lambda_0(t_i)$, denominado riesgo basal, que recoge la dinámica de las transiciones de los trabajadores eventuales, una vez que se ha controlado por las características observadas de dichos individuos, representadas por el vector X_i .

Para lograr estimaciones no paramétricas de la función de riesgo es necesario previamente obtener estimaciones del vector de coeficientes β , las cuales se calculan maximizando la siguiente función de verosimilitud:

$$\log L = \sum_v \sum_i d_{iv} \ln \lambda_v(t_i, X_i, \beta) + \sum_v \sum_i \ln S_v(t_i, X_i, \beta) \quad (3)$$

donde v representa las distintas transiciones que pueden realizar los trabajadores temporales, que son designados con el subíndice i , siendo d_{iv} igual a 1 cuando se produce la salida hacia el estado que se analiza y 0 en caso contrario.

El vector X_i está compuesto por los valores que toman las variables explicativas al inicio de la relación laboral; en este caso comprenden las características personales del individuo (nivel educativo y estado civil), características familiares (composición y renta del hogar), las correspondientes a su empleo (actividad del establecimiento, tipo de jornada, sobreeducación, forma de obtener el empleo y número de meses de paro previos al empleo), la región de residencia, tamaño de municipio y *dummies* temporales.

3.1 Resultados de la especificación paramétrica

En primer lugar, se efectúa las estimaciones de los coeficientes del modelo (3) según el género de los trabajadores; no obstante, la escasez de observaciones no permite contemplar las transiciones hacia el empleo autónomo de las mujeres y hacia la inactividad de los varones.

Comenzando con las características personales se constata en la tabla 2 que, para ambos sexos, son los universitarios (tanto de ciclo corto como de ciclo largo) los que presentan una mayor probabilidad de transformar su contrato temporal en indefinido. En alguna medida, esto puede ser consistente con las predicciones teóricas que consideran al empleo temporal como un estado de prueba hacia el empleo permanente (Jovanovic 1979; Loh 1994; Wang y Weiss 1998). Así, bajo la hipótesis de que la mayor acumulación de educación estará asociada a una productividad más elevada, según indica la teoría del capital humano (Becker 1962; Black y Lynch 1996), serán los individuos con más estudios los que superen con mayor facilidad ese estado de prueba en el puesto de trabajo.

El hecho de mantener una relación de pareja estable, en el caso de los varones, parece implicar un mayor grado de responsabilidad que influye positivamente, por un lado, en las transiciones hacia el empleo permanente a través de un mayor esfuerzo en el puesto de trabajo y, por otro lado, en el paso hacia el empleo autónomo para aquellos que no tengan éxito en el logro de un empleo estable. Por el contrario, para las mujeres dicho estado personal aumenta la probabilidad de convertirse en inactivas, lo que puede deberse a que en estos hogares sea el varón el que asuma el papel de aportar ingresos a la familia.

En lo referente a las características de los empleos se observa, en primer lugar, que para las mujeres la persistencia de la situación de temporalidad es más alta en la hostelería y servicios sociales, mientras que para los varones esta circunstancia ocurre en la agricultura y en la construcción. En ambos casos, la propia naturaleza temporal de estas actividades puede justificar la utilización del contrato por obra o servicio determinado. En segundo lugar, se constata que los varones con un empleo a tiempo completo tienen más posibilidades de transitar hacia la estabilidad, y si están sobreeducados menos probabilidad de perder su empleo. En tercer lugar, para ambos sexos, la trayectoria laboral pasada del individuo ejerce una influencia significativa en las transiciones desde la temporalidad al desempleo, ya que cuanto mayor es el periodo de paro antes de lograr el trabajo, mayores son las opciones de perderlo, además de que menores son las posibilidades de estabilizarse para los varones. Finalmente, los resultados cuestionan la eficacia de las oficinas y agencias de empleo como medio para alcanzar la estabilidad laboral, pues los individuos que han accedido a un contrato temporal a través de ellas tienen más probabilidad de transitar hacia el paro y menos de conseguir un empleo permanente en el caso de los hombres.

Tabla 2, Estimación del modelo de riesgos en competencia: riesgo proporcional de Cox por género^a

| Variables | Asal. permanente | | Parado | | Inactivo ^b | Trabajador autónomo ^b |
|-----------|------------------|---------|---------|---------|-----------------------|----------------------------------|
| | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Mujeres | Varones |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| Estudios | | | | | | |
| FP I | 0,004 | 0,205 | -0,193 | 0,172 | -1,146*** | 0,590 |
| Secundarios 1 ^{er} Nivel | 0,013 | 0,379** | -0,217** | -0,034 | -0,609** | 0,322 |
| Secundarios 2 ^o Nivel | 0,123 | 0,256 | -0,685** | -0,287 | -1,194** | 0,123 |
| FPII y módulo 3 de FP | -0,054 | 0,477** | -0,469** | -0,095 | -0,890** | 0,923*** |
| Universitarios (ciclo corto) | 0,335* | 0,508** | -0,507* | -0,240 | -2,042*** | 0,800 |
| Universitarios (ciclo largo) | 0,400** | 0,468** | -0,748** | -0,565* | -3,885*** | -0,053 |
| Estado civil | | | | | | |
| Casado o con pareja | 0,204** | 0,027 | -0,172 | 0,050 | 1,089*** | 0,610 |
| Composición del hogar | | | | | | |
| Casado y con hijos menores de 6 años | -0,100 | 0,016 | 0,073 | 0,193 | 0,230 | 0,371 |
| Casado y con hijos entre 6 y 16 años | -0,053 | -0,078 | -0,216* | -0,107 | -0,389* | -0,014 |
| Casado y con mayores con más de 65 años | 0,066 | 0,101 | 0,258 | -0,309 | 0,463 | -0,653 |
| Renta del hogar (10³ de ptas 1992) | 0,001* | 0,001 | -0,002 | 0,001 | -0,004 | 0,004** |
| Actividad del establecimiento | | | | | | |
| Agricultura, ganadería, pesca, caza... | -0,793*** | 0,650** | 0,602** | -0,443 | 0,031 | -0,100 |
| Industria ^c | 0,065 | 0,165 | -0,099 | 0,095 | -0,858** | -0,764** |
| Construcción | -0,539*** | 0,017** | 0,097 | 0,762** | -0,729 | -0,549* |
| Comercio | 0,114 | 0,341** | 0,058 | -0,050 | -0,511** | 0,248 |
| Hostelería | -0,030 | -0,383** | 0,324 | 0,293 | -0,136 | -0,445 |
| Actividades financieras, inmobiliarias... | 0,103 | -0,021 | 0,004 | -0,069 | -0,215 | -0,265 |
| Otros ^d | -0,043 | -0,459** | -0,460 | -0,346 | 0,230 | -0,669 |
| Tipo de jornada | | | | | | |
| Jornada completa | 0,454** | -0,134 | -0,277 | 0,112 | 0,214 | -0,401 |
| Sobreeducado | -0,005 | -0,078 | -0,170** | 0,047 | -0,109 | -0,099 |
| Meses parado antes de lograr el empleo | -0,010** | -0,002 | 0,012*** | 0,003* | -0,001 | 0,003 |
| Forma de obtener el empleo | | | | | | |
| A través del empleador directamente | -0,211** | 0,079 | 0,106 | 0,085 | -0,422** | 0,115 |
| A través de oficina de empleo u otra agencia | -0,251* | 0,032 | 0,563*** | 0,359** | -0,232 | 0,193 |
| Región | | | | | | |
| Canarias | 0,446** | 0,256 | -0,304* | -0,205 | -0,309 | 0,611 |
| Centro | 0,340** | 0,439** | -0,078 | 0,017 | 0,134 | 0,800** |
| Este | 0,735*** | 0,654*** | -0,141 | -0,334* | -0,398* | 0,151 |
| Madrid | 0,547*** | 0,518** | -0,321 | -0,689** | -0,426 | 0,906** |
| Noroeste | 0,549*** | 0,579** | -0,160 | -0,186 | -0,153 | 0,778** |
| Noreste | 0,511*** | 0,660** | -0,159 | -0,395* | -0,220 | 0,770** |
| Tamaño de municipio | | | | | | |
| Entre 10.000 h y 100.000 h | -0,197** | -0,039 | -0,201** | -0,370** | -0,065 | 0,025 |
| Menos de 10.000 h | -0,007 | -0,020 | -0,153 | -0,276* | 0,001 | 0,208 |
| Año | | | | | | |
| 1996 | 0,070 | 0,036 | -0,241* | -0,157 | -0,153 | -0,108 |
| 1997 | 0,170 | 0,111 | -0,136 | -0,215 | 0,175 | 0,346 |
| 1998 | 0,445*** | 0,339** | -0,563 | -0,169 | 0,163 | -0,509 |
| 1999 | 1,290*** | 1,472*** | 0,213 | 0,408* | 0,984 | 0,691 |
| 2000 | 0,521*** | 0,684*** | -0,376** | 0,028 | 0,189 | -0,287 |
| Nº de salidas desde el empleo temporal | 799 | 504 | 575 | 347 | 198 | 105 |
| Test de la razón de verosimilitud | 320*** | 175,07*** | 149*** | 68** | 226,21*** | 61,99** |

Notas: (a) El individuo de referencia reside en la región Sur, tiene un nivel educativo similar a primario, sin estudios o analfabeto, y es soltero. Las características de su empleo son las siguientes: la actividad corresponde a la AAPP, educación o sanidad, su contrato es a jornada parcial, y obtuvo su empleo a través de amigos, prensa u otros medios.

(b) La escasez de observaciones no permite contemplar las transiciones hacia el empleo autónomo de las mujeres y hacia la inactividad de los varones

(c) En esta variable se incluye la industria extractiva, manufacturera y la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.

(d) Esta categoría engloba a servicios sociales y otras actividades sociales.

(***) La variable es significativa al 1%, (**) al 5% y (*) al 10%.

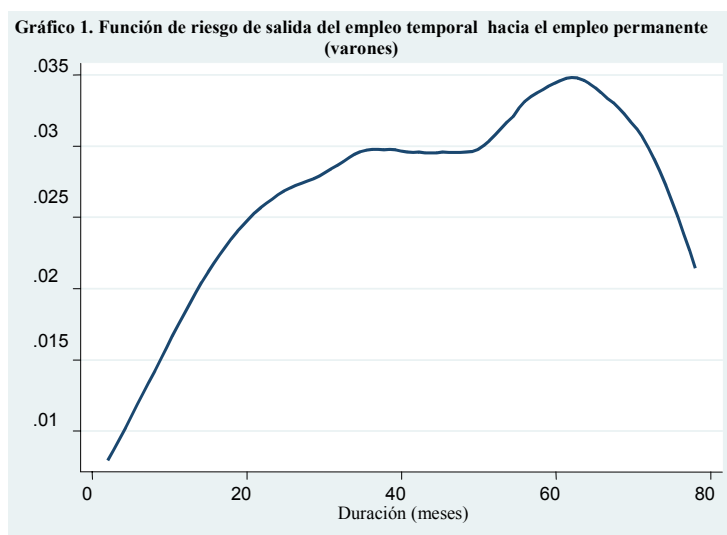
En relación a la región de residencia de los trabajadores temporales, se observa una significativa influencia de ésta sobre la probabilidad de transitar hacia el empleo permanente. Así, las componentes de la región Sur (Andalucía, Ceuta, Melilla, Murcia), junto a Canarias en el caso de las mujeres, son las zonas geográficas donde las opciones de transformar el contrato en indefinido son menores. Además, cabe resaltar el dinamismo económico de las comunidades mediterráneas que comprenden la región Este (Cataluña, Valencia, Baleares), ya

que en ellas se alcanza por un lado la mayor probabilidad de obtener un empleo estable y por otro lado, para las mujeres, la menor propensión de transitar hacia la inactividad.

Por último, con respecto a las variables que reflejan el año en que se produce la salida de la temporalidad, se constata a partir de 1998 un incremento en la probabilidad de transitar hacia un contrato indefinido, lo que refleja el relativo éxito de la política de empleo instrumentada en 1997, que tenía como principales pilares el fomento de la estabilidad laboral y la formación en la empresa.

3.2 Estimaciones de las funciones de riesgo

Con los parámetros estimados a partir del modelo de riesgo proporcional anterior, se obtienen seguidamente las funciones de riesgo² de salida de los trabajadores temporales hacia el empleo permanente, el paro, la inactividad o el empleo no asalariado (gráficos 1 a 6).



² Dichas funciones están evaluadas en los valores medios de las variables explicativas.

Gráfico 2. Función de riesgo de salida del empleo temporal hacia el empleo permanente (mujeres)

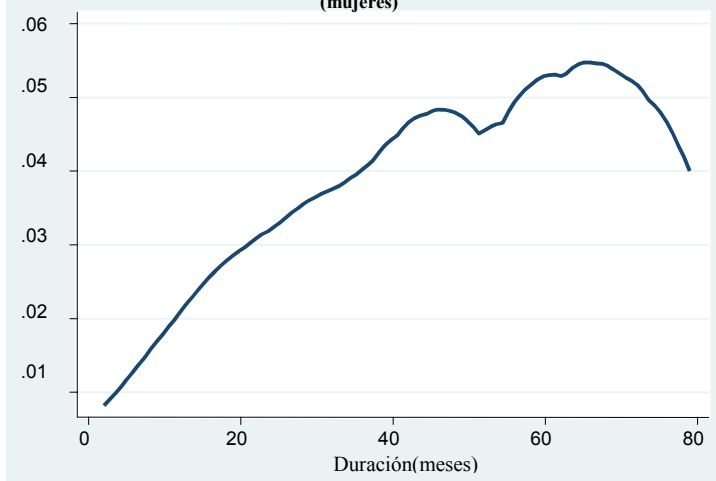


Gráfico 3. Función de riesgo de salida del empleo temporal hacia el paro (varones)

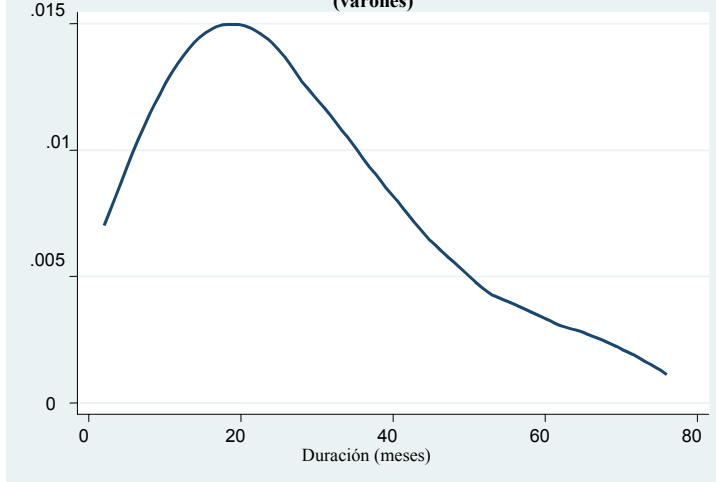
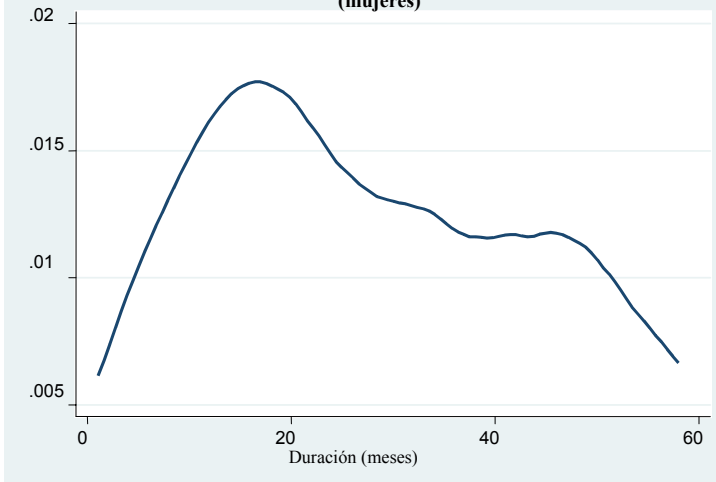
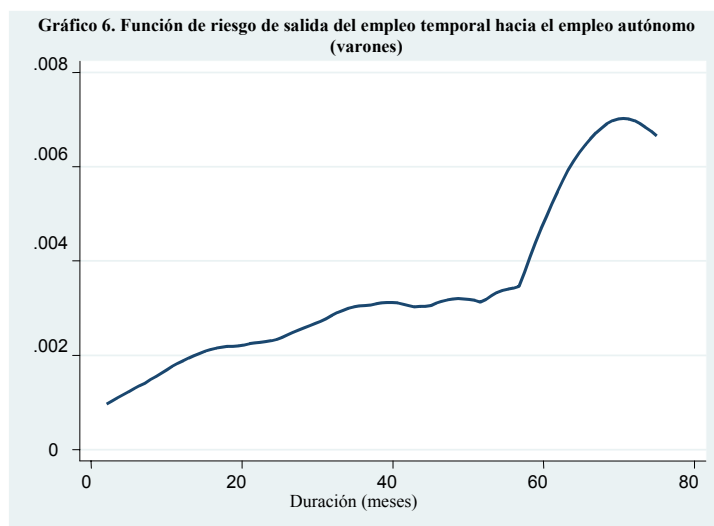
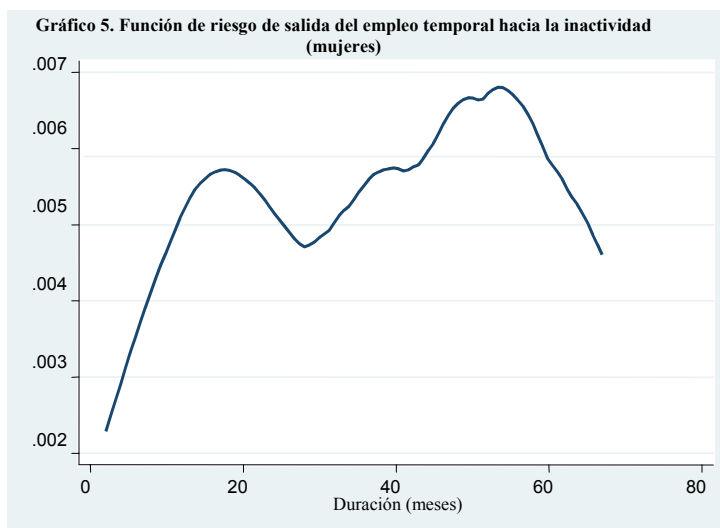


Gráfico 4. Función de riesgo de salida del empleo temporal hacia el paro (mujeres)





Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE (INE 2001)

Según se observa en los gráficos 1 y 2, el riesgo de que los trabajadores temporales de ambos sexos transformen sus contratos en indefinidos durante los primeros meses de la relación laboral es bastante bajo. En este sentido son varios los factores que justifican este resultado, como indica la teoría del *job matching* (Jovanovic 1979), la antigüedad del trabajador en la empresa es una señal de la calidad del emparejamiento entre el empresario y el trabajador, así conforme mayor sea la duración de la relación laboral cabe esperar que mejor será esta unión y, por consiguiente, aumentan las posibilidades de que los trabajadores se conviertan en permanentes. De igual manera, más antigüedad en el puesto de trabajo en general implicará una baja propensión del trabajador al cambio voluntario y una mayor fidelidad a la empresa, que podría ser premiada con la transformación del contrato temporal en permanente.

Además de estos factores, también hay que considerar las restricciones impuestas por la legislación laboral vigente en el periodo analizado sobre la relación entre antigüedad y empleo temporal. En particular, los empresarios han podido esperar a que se alcanzara la duración legal máxima del contrato temporal para decidir si despiden a los trabajadores temporales o los transforman en permanentes. Tras la reforma laboral de 1994, los contratos temporales con la duración máxima posible más utilizados por los empresarios fueron el contrato eventual por circunstancias de la producción y la contratación por lanzamiento de nueva actividad³. El primero de ellos tiene una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 1 año (aunque en la negociación colectiva se pueden pactar duraciones superiores a ese límite), mientras que la duración máxima del segundo es de 3 años.

Para periodos de temporalidad superiores a los cinco años, aproximadamente, se inicia un decrecimiento de la probabilidad de tránsito hacia el empleo permanente, esta circunstancia afectará en la mayoría de los casos a trabajadores con contrato por obra o servicio determinado, cuyas características puede tener el efecto perverso de perpetuar la situación de eventualidad del trabajador.

Por otra parte, cabe destacar como hecho más significativo mostrado por los gráficos 3 y 4 que el riesgo de salida hacia la situación de desempleo es una función creciente con el tiempo durante los primeros 18 meses de la relación, y decreciente durante el resto de periodos. Este fenómeno también estaría en concordancia con las predicciones de la teoría del *job matching* (Jovanovic 1979) que nos indica que los malos emparejamientos entre las empresas y los trabajadores tienen más probabilidad de detectarse en los primeros momentos de la relación laboral. Además, podría recoger la evolución de los empleos de corta duración con una verdadera naturaleza temporal.

El gráfico 5 que exhibe el perfil las mujeres asalariadas temporales hacia la inactividad presenta un comportamiento errático, como se podría esperar, en la medida en que el abandono del mercado de trabajo viene condicionado por factores externos como, por ejemplo, las circunstancias familiares. Por último, el gráfico 6 muestra una función de riesgo creciente para los varones que transitan hacia el empleo autónomo, lo que indica que aquellos trabajadores que observen que las posibilidades de lograr la estabilidad laboral disminuyen con el tiempo, optarán por iniciar su propio negocio.

4. Conclusiones

³ La nueva actividad puede referirse a la creación de una línea de producción, el lanzamiento de un nuevo producto o servicio, o la apertura de un nuevo centro de trabajo.

En este trabajo se ha realizado una aproximación al estudio del fenómeno de la temporalidad en España, que es un tema de gran interés en el contexto de nuestro actual mercado de trabajo. Así, por ejemplo, hay que citar la advertencia que hace la OCDE (2003) sobre la alta precariedad laboral existente en España, lo que puede provocar, entre otros riesgos, un fuerte incremento de la tasa de desempleo si la economía entra en una etapa de ralentización. Las políticas activas sobre el mercado de trabajo que en el futuro se sigan instrumentando para solucionar este problema deberían tener en cuenta las características de los trabajadores temporales y de sus transiciones hacia la estabilidad laboral, con el objeto de disminuir la incertidumbre sobre los factores que se han de fomentar para lograr los fines perseguidos. En este sentido, este trabajo ha arrojado nueva evidencia empírica sobre estos temas, haciendo uso de los datos procedentes del PHOGUE (INE 2001).

Los principales resultados muestran, en primer lugar, que la situación más desfavorable en nuestro mercado laboral la experimentan principalmente los trabajadores con menor nivel educativo. En segundo lugar, para los varones trabajar en el sector agrícola o en la construcción influye negativamente sobre la probabilidad de abandonar la precariedad laboral para obtener un empleo permanente, mientras que esta circunstancia ocurre para las mujeres que están empleadas en la hostelería o en los servicios sociales. Por otra parte, se constata que cuanto mayor haya sido el periodo de paro antes de lograr el empleo, mayor es la probabilidad que tiene el asalariado temporal de entrar en el paro y menor la de estabilizarse al año siguiente. Asimismo, cabe señalar que la obtención de la ocupación mediante una oficina o agencia de colocación, frente a otras alternativas como son el lograr el empleo a través de amigos, prensa o a través del empleador directamente, influye positivamente para que el trabajador temporal pierda su puesto de trabajo; con lo cual, es posible que esas instituciones no estén cumpliendo completamente con uno de los objetivos de su existencia, que es coordinar y ajustar de forma adecuada la demanda de trabajo con la oferta.

Por último, otros aspectos complementarios resultantes del análisis de duración son, por una parte, que la probabilidad de transitar desde la temporalidad hacia la estabilidad es bastante baja durante los primeros meses de la relación laboral. Este hecho puede deberse bien a la influencia de la legislación laboral o bien a que los empresarios utilizan dichos contratos como un periodo de prueba para valorar la productividad de los trabajadores. Por otra parte, en el caso del desempleo, el riesgo de salida de los trabajadores temporales hacia esta situación es creciente durante el primer año y medio de la relación laboral.

Referencias

- Alba-Ramírez, A. (1998): "How temporary is temporary employment in Spain?". *Journal of Labor Research*, 19, nº 4, pp. 695-71
- Amuedo-Dorantes, C. (2000): "Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain". *Industrial and Labor Relations Review*, 53, nº 2 (January), pp. 309-25.
- Arrow, K. (1973): "Higher education as a filter". *Journal of Public Economics*, 2, nº 3, pp. 193-216.
- Becker, G. (1962): "Investment in human capital: a theoretical analysis". *Journal of Political Economy*, 70, nº 5, pp. 9-49.
- Becker, G. (1964): *Human Capital: a Theoretical Analysis with Special Reference to Education*. Columbia University Press, New York.
- Black, S. y L. Lynch (1996): "Human capital investment and productivity". *American Economic Review*, 86, nº 2, pp. 263-67.
- Cox, D (1972): "Regression models and life-tables". *Journal of the Royal Statistical Society*, 34 (may/august), pp. 187-220.
- Farrel, M. (2001): *Spain in the EU, the Road to Economic Convergence*. New York: Palgrave.
- Güell, M. y B. Petrongolo (2000): "Workers' transitions from temporary to permanent employment: the Spanish case". Centre for Economic Performance (CEP), Discussion Paper 438.
- Jovanovic, B. (1979): "Job matching and the theory of turnover". *Journal of Political Economy*, 87, nº 5, pp. 972-90.
- Loh, E. (1994): "Employment probation as a sorting mechanism". *Industrial and Labor Relations Review* 47, nº 3, pp. 471-86.
- Martín, M. (1999). "Crecimiento y convergencia económica regional en España, en el largo plazo". *Revistas de Estudios Regionales*, 54, pp. 47-65.
- OECD (2003): *Employment Outlook 2003: Towards More and Better Jobs*. OECD, Paris.
- Segal, L. G. Sullivan (1995): "The temporary labour force". *Economic Perspective. Federal Reserve Bank of Chicago*, 12, 2, /March/April), pp.2-19.
- Wang, R. y A. Weiss (1998): "Probation, layoffs, and wage-tenure profiles: a sorting explanation". *Labour Economics*, 5, nº 3, pp. 359-83.
- Winkelmann, K. y K. Zimmerman (1998): "Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models". *Applied Economics*, 30, nº 11, pp. 1413-20.

