

CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD: ¿EXISTEN DIFERENCIAS SALARIALES?

Antonio Caparrós Ruiz
M^a Lucía Navarro Gómez
Universidad de Málaga

ABSTRACT

Las medidas políticas que se pretenden instrumentar en la próxima reforma laboral tienen 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 duplica a la existente en la Unión Europea. Esta circunstancia representa, para los trabajadores, un obstáculo en el logro de una trayectoria laboral ascendente, y para el conjunto de la economía puede ser un elemento perjudicial que merme nuestra capacidad competitiva. En este contexto, este trabajo desea cuantificar en qué medida la temporalidad es un fenómeno que depende de las características de los trabajadores y en qué cuantía de la estructura productiva existente en las distintas comunidades autónomas. Para el logro de estos objetivos se estiman modelos de elección discreta, utilizándose la encuesta socio-laboral de corte transversal elaborada por el INE en el año 2000, que presenta la misma estructura que el PHOGUE.

Palabras clave: temporalidad, empleo precario, modelo *logit*, regiones.

1. INTRODUCCION

La temporalidad laboral persistente representa un obstáculo para que los trabajadores realicen una trayectoria laboral y salarial ascendente. Además, para el conjunto de la economía, tiene efectos negativos sobre la competitividad y la productividad. En un reciente informe de la Comisión Europea (2004) se censura que durante el año 2004 no se haya aplicado ninguna medida para reducir la proporción de contratos temporales en España¹. Esta circunstancia ha sido uno de los motivos que ha impulsado al actual gobierno a plantear una nueva reforma laboral, la quinta de la democracia, que tendrá como principal objetivo la lucha contra la precariedad laboral.

El análisis de algunas cifras recientes del mercado de trabajo, extraídas de la EPA y del INEM, nos revelan la importancia del problema. Así, en abril del 2005, sólo el 10% del total de contratos firmados fueron de carácter indefinido, correspondiendo un 75% a contratos por circunstancias de la producción y un 18% a contratos por obra o servicio determinado. Esta escasa contratación indefinida ha persistido durante los últimos años, prácticamente desde la implantación del contrato temporal para el fomento del empleo en 1984, y ha provocado que en la actualidad la tasa de temporalidad en España alcance el 32,5%, mientras que la tasa media correspondiente a la UE se sitúa en el 12,8%². Además, dentro de la zona euro, el 26% de los trabajadores temporales residen en España.

El fenómeno de la precariedad laboral incide principalmente sobre los jóvenes menores de 25 años (para ellos la tasa de temporalidad representa el 65,7%), es superior en la empresa privada que en la administración (un 34,7% frente a un 22,9%³), se concentra de forma intensa en determinados sectores, como la construcción y la agricultura, y le afecta más al colectivo femenino (un 35,2% en las mujeres frente al 30,6% de los varones) y a los trabajadores con escasa formación. Dentro de este último grupo, por ejemplo, la tasa de temporalidad de quienes sólo cuentan con educación primaria es 11 puntos superior que la correspondiente a los trabajadores con educación superior. Por comunidades autónomas, se constata que todas tienen una tasa de eventualidad por encima de la existente en la UE; no obstante, existe cierta disparidad regional, siendo Andalucía la que lidera la temporalidad, con el 44,5% de empleos eventuales, y Cataluña el territorio más estable, con sólo el 21,3%.

Este trabajo tiene dos objetivos. Por un lado, se desea arrojar nueva evidencia empírica sobre los factores que influyen en la obtención de un empleo permanente frente a uno temporal.

¹ En dicho informe, entre otros asuntos, se sugiere que se eliminen las cláusulas de revisión salarial basadas en la inflación pasada y se cuestiona la continuidad del actual sistema de pensiones existente en España.

² Los países europeos socio-económicamente más próximos a España presentan las siguientes tasas de temporalidad: Italia y Grecia un 11,8%, y Portugal un 19,9%.

³ En los últimos años, la eventualidad en la administración ha aumentado de manera considerable. Concretamente ha registrado un crecimiento del 50% desde 1998.

Por otro lado, dada la disparidad regional observable, se pretende cuantificar en qué medida la temporalidad es un fenómeno que depende tanto de las características de los trabajadores, como del grado de segmentación del mercado de laboral y de la estructura productiva existente en las distintas comunidades autónomas. Para el logro de estos fines, se ajustan modelos de elección discreta que determinen la probabilidad de tener un contrato fijo, haciendo uso de la encuesta de corte transversal elaborada por el INE en el año 2000, que tiene la misma estructura que el PHOGUE.

El resto del artículo se estructura de la siguiente forma: en la sección 2 se presenta el análisis descriptivo de la muestra utilizada; en la siguiente se muestra la especificación econométrica formulada y los resultados obtenidos; en la sección 4 se señalan las principales conclusiones que se pueden extraer del trabajo y, por último, se añade un anexo con información descriptiva adicional.

2. DATOS

La muestra seleccionada corresponde a trabajadores asalariados en el año 2000 de la encuesta transversal del PHOGUE (INE). La tabla 1 proporciona el análisis descriptivo de las variables explicativas utilizadas para estimar la probabilidad de que un empleado tenga un contrato indefinido. En ella, puede observarse que respecto a las características personales, la situación de eventualidad mantiene una estructura similar a la expuesta anteriormente para el año 2005 con cifras de la EPA; es decir, son los trabajadores más jóvenes, las mujeres y los menos formados los que tienen un mayor peso dentro de los trabajadores temporales. Así, cabe resaltar que el 49% de este colectivo tiene menos de 30 años, lo que contrasta con el 19% que representa este grupo de edad dentro de los empleados con contrato indefinido. Por otra parte, la proporción de mujeres dentro del grupo de trabajadores permanentes es sólo del 36% y está 7 puntos porcentuales por debajo de la observada para las trabajadoras eventuales. Mientras que para el nivel educativo se constata, por ejemplo, que el porcentaje de universitarios dentro de los permanentes es casi un 70% superior al existente dentro de los temporales.

En lo que se refiere a las características laborales, en primer lugar, se corrobora lo señalado en la introducción sobre que la forma más habitual de iniciar la relación laboral es a través de un contrato temporal, ya que el 54% de los trabajadores eventuales tienen una antigüedad en la empresa inferior a un año. En segundo lugar, en relación al tipo de ocupación, los descriptivos reflejan que la mayor divergencia entre temporales y permanentes corresponde a los trabajadores no cualificados, seguidos del personal directivo y técnico. En efecto, el peso relativo para estas dos categorías dentro de los temporales es, respectivamente, 18 y 15 puntos superior a los permanentes. Sin embargo, estas diferencias son de signo opuesto. Si un 28% de

Tabla 1. Análisis descriptivo de la muestra del total de asalariados

Variables	Temporales		Permanentes	
	Media	Desv. estándar	Media	Desv. estándar
Sexo				
Mujer	0,43	0,50	0,36	0,48
Varón	0,57	0,50	0,64	0,48
Edad				
Entre 16 y 29 años	0,49	0,50	0,19	0,39
Entre 30 y 45 años	0,37	0,48	0,50	0,50
Más de 45 años	0,14	0,35	0,32	0,47
Estudios				
Primarios	0,21	0,41	0,17	0,38
FP I	0,10	0,30	0,08	0,27
Secundarios 1 ^{er} Nivel	0,34	0,47	0,25	0,43
Secundarios 2 ^o Nivel	0,09	0,29	0,13	0,34
FP II y módulo 3 de FP	0,11	0,32	0,12	0,32
Universitarios	0,15	0,36	0,25	0,43
Antigüedad:				
Menos de 1 año	0,54	0,50	0,05	0,22
Entre 1 y 3 años	0,28	0,45	0,14	0,35
Más de 3 años	0,16	0,36	0,79	0,40
Ocupación				
Personal directivo y técnico	0,15	0,36	0,30	0,46
Empleados de tipo administrativo	0,08	0,28	0,14	0,35
Trabajadores cualificados	0,32	0,47	0,31	0,46
Trabajadores no cualificados	0,28	0,45	0,10	0,30
Otras ocupaciones ^a	0,17	0,37	0,15	0,35
Actividad del establecimiento				
Agricultura, ganadería, pesca, caza...	0,07	0,25	0,02	0,14
Construcción	0,19	0,39	0,08	0,27
Industria	0,18	0,26	0,25	0,43
Actividades financieras e inmobiliarias	0,07	0,38	0,10	0,30
Comercio	0,13	0,34	0,13	0,33
Transporte	0,04	0,21	0,07	0,26
Hostelería	0,07	0,25	0,05	0,20
Educación	0,04	0,19	0,09	0,28
Sanidad	0,07	0,24	0,07	0,26
Administraciones públicas	0,05	0,21	0,10	0,30
Otras actividades ^b	0,09	0,29	0,05	0,20
Tipo de jornada				
Jornada completa	0,88	0,32	0,96	0,19
Jornada parcial	0,12	0,32	0,04	0,19
Formación en la empresa				
Financiada por el trabajador	0,10	0,30	0,04	0,19
Financiada por el empresario	0,03	0,18	0,10	0,30
Sin formación en la empresa	0,97	0,19	0,96	0,19
Tamaño del establecimiento				
Menos de 20 trabajadores	0,54	0,50	0,40	0,49
Entre 20 y 100 trabajadores	0,27	0,44	0,29	0,45
Más de 100 trabajadores	0,19	0,9	0,31	0,46
Comunidades Autónomas				
Andalucía	0,17	0,37	0,09	0,29
Galicia	0,07	0,25	0,06	0,25
Castilla-La Mancha	0,05	0,22	0,05	0,22
Extremadura	0,03	0,18	0,04	0,19
Valencia	0,08	0,26	0,07	0,26
Murcia	0,07	0,26	0,04	0,19
Canarias	0,08	0,27	0,06	0,25
Asturias	0,03	0,18	0,03	0,17
Cantabria	0,04	0,19	0,04	0,19
País Vasco	0,05	0,21	0,05	0,22
Navarra	0,03	0,17	0,04	0,19
Aragón	0,03	0,18	0,06	0,25
La Rioja	0,02	0,13	0,03	0,17
Madrid	0,07	0,25	0,10	0,30
Castilla-León	0,05	0,21	0,06	0,25
Baleares	0,03	0,18	0,03	0,17
Cataluña	0,11	0,31	0,13	0,34
Nº. Observaciones:	3654		7924	

Notas: (a) En otras ocupaciones se incluyen a los trabajadores de servicios de restauración, de servicios de protección y vendedores de comercio.

(b) En otras actividades se recogen a las actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, y a los servicios sociales.

trabajadores no cualificados son temporales frente a un 10% de permanentes, en cambio estas cifras son del 15% y 30%, respectivamente, para los directivos y técnicos. El tipo de relación contractual según la estructura productiva es el esperado, así la construcción y la agricultura, que agrupan el 26% de los trabajadores precarios frente a sólo el 10% en el caso de los permanentes, son los sectores con mayores diferencias en cuanto al tipo de contrato. La circunstancia de haber recibido formación en la empresa presenta un comportamiento distinto en función de su tipo de financiación. Así, los trabajadores que financian su formación tienen un mayor peso relativo dentro de los eventuales que dentro de los permanentes, ocurriendo lo contrario si los gastos asociados a la formación recaen sobre el empresario. Con respecto al tamaño del establecimiento, el 54% de los trabajadores temporales realizan su actividad en empresas con menos de 20 trabajadores frente al 40% alcanzado para los permanentes. Este tipo de establecimientos es el más frecuente en nuestro mercado laboral.

En relación al reparto de los trabajadores según la comunidad autónoma de residencia, se observa que la que presenta un mayor porcentaje de eventualidad es Andalucía con un 17% de este tipo de trabajadores y un 9% de permanentes. Por su parte, Cataluña es el área con un superior grado de estabilidad en su mercado, con el 13% de permanentes contratados en esta región. Por último, el peso de Madrid y Aragón en el colectivo de trabajadores estables es tres puntos porcentuales superior al correspondiente para los trabajadores inestables, marcando estas regiones las mayores diferencias entre estos colectivos de individuos.

3. ESPECIFICACION ECONOMETRICA Y RESULTADOS

Para analizar la influencia que ejercen las variables explicativas señaladas anteriormente sobre la probabilidad de tener un contrato indefinido, se especifica el siguiente modelo *logit*:

$$\text{Ln} (p_{2i} / p_{1i}) = \beta_1 + \sum \beta_h X_{hi} + \varepsilon_i$$

donde:

p_{1i} es igual a 1 si el trabajador es temporal, y 0 en otro caso.

p_{2i} toma el valor 1 si el individuo es permanente, y 0 en el resto de los casos.

X_{hi} es el valor de la variable explicativa h para cada individuo.

β son parámetros desconocidos que hay que estimar.

ε_i es el término de perturbación aleatoria, distribuido según una $N(0, \sigma^2)$.

En la tabla 2 aparecen los coeficientes estimados de este modelo, así como sus efectos marginales. Los contrastes estadísticos efectuados nos muestran la idoneidad del modelo y la significación individual de la mayoría de sus coeficientes, estando el análisis bastante de acuerdo con los resultados descriptivos previos, a los cuales confirma.

Tabla 2. Estimación logit de la probabilidad de tener un contrato indefinido^a

Variables	Coefficiente	Efectos marginales
Constante	1.562***	
Sexo		
Mujer	-0.355***	-0.630***
Edad		
Entre 16 y 29 años	-0.935***	-0.181***
Entre 30 y 45 años	-0.426***	-0.075***
Estudios		
FP I	0.252**	0.041**
Secundarios 1 ^{er} Nivel	0.297***	0.050***
Secundarios 2 ^o Nivel	0.417***	0.066***
FPII y módulo 3 de FP	0.399**	0.064***
Universitarios	0.367**	0.060***
Antigüedad:		
Menos de 1 año	-3.663***	-0.722***
Entre 1 y 3 años	-1.890***	-0.406***
Ocupación		
Personal directivo y técnico	0.858**	0.133***
Empleados de tipo administrativo	0.966***	0.136***
Trabajadores cualificados	0.415***	0.069***
Otras ocupaciones ^b	0.699***	0.106***
Actividad del establecimiento		
Agricultura, ganadería, pesca, caza...	-0.804***	-0.167***
Construcción	-0.703***	-0.140***
Industria	0.349**	0.058**
Actividades financieras e inmobiliarias	0.278*	0.045*
Comercio	0.262*	0.043**
Transporte	0.253	0.041*
Hostelería	0.173	0.291
Educación	0.300*	0.049*
Sanidad	-0.152	-0.027
Otras actividades ^c	-0.795***	-0.164***
Tipo de jornada		
Jornada completa	0.937***	0.197***
Formación en la empresa		
Financiada por el trabajador	-0.296**	0.066***
Financiada por el empresario	0.422***	-0.055**
Tamaño del establecimiento		
Menos de 20 trabajadores	-0.116	-0.020
Entre 20 y 100 trabajadores	-0.107	-0.019
Comunidades Autónomas		
Andalucía	-0.962***	-0.199***
Galicia	-0.563***	-0.111***
Castilla-La Mancha	-0.039	-0.006
Extremadura	0.121	0.020
Valencia	-0.380**	-0.072**
Murcia	-0.979***	-0.029***
Canarias	-0.243*	-0.045*
Asturias	-0.378**	-0.072*
Cantabria	-0.448**	-0.087**
País Vasco	-0.430**	-0.083**
Navarra	0.024	0.004
Aragón	0.116	0.019
Rioja	0.167	0.028
Madrid	-0.094	-0.017
Castilla-León	-0.473***	-0.092**
Baleares	-0.239	-0.044
Nº. Observaciones:	11578	
Test de la Razón de verosimilitud:	6008.62***	

Notas: (a) El individuo de referencia es varón, con estudios primarios o sin estudios, tiene más de 45 años, una antigüedad superior a 3 años, realiza una ocupación no cualificada en las administraciones públicas a tiempo completo, en un establecimiento con más de 100 trabajadores, no ha recibido formación en la empresa y reside en Cataluña.

(b) En otras ocupaciones se incluyen a los trabajadores de servicios de restauración, de servicios de protección y vendedores de comercio.

(c) En otras actividades se recogen a las actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, y a los servicios sociales.

(***) Coeficiente significativo al 1%, (**) al 5%, (*) al 10%.

La observación detallada de las estimaciones en relación a las características personales de los sujetos destaca, en primer lugar, que las mujeres tienen menos probabilidad de tener un contrato permanente que los varones. El mayor número de interrupciones de la trayectoria laboral en que incurre el colectivo femenino, asociadas principalmente a circunstancias familiares (por ejemplo, el nacimiento y cuidado de hijos) es un factor de incertidumbre que puede provocar que los empresarios perciban al empleo femenino como más arriesgado que el masculino. En segundo lugar, los trabajadores con menos de 30 años tienen una probabilidad de ser temporales superior en 18 puntos porcentuales a la correspondiente para los que tienen más de 45 años. Este resultado es coherente con la teoría que considera al empleo eventual como un estado de prueba hacia el empleo permanente (Loh 1994; Jovanovic y Nyarko 1996), ya que si éste es utilizado como un escalón para alcanzar la seguridad en el empleo tendrá una mayor presencia al inicio de la vida laboral. Por último, en referencia al nivel educativo, se verifican los postulados de la teoría del capital humano sobre la relación positiva entre la acumulación de conocimientos, productividad en el trabajo y éxito en la trayectoria laboral (Becker 1962; Black y Lynch 1996), ya que son los individuos con más estudios los que muestran mayores posibilidades de tener un empleo permanente. En particular, los trabajadores con un nivel educativo superior al primer nivel de secundaria tienen una probabilidad 6 puntos porcentuales mayor a la correspondiente para los trabajadores con estudios primarios o sin estudios.

Respecto a la antigüedad del trabajador, se constata una relación negativa entre esta variable y la probabilidad de tener un contrato temporal. En este sentido, son varios los factores que justifican este resultado. Por un lado, como indica la teoría del *job matching* (Jovanovic 1979), la antigüedad del trabajador en la empresa es una señal de la calidad de su emparejamiento con el empleador; así, conforme mayor sea la duración de la relación laboral cabe esperar que mejor sea ésta y, por consiguiente, mayores serán las opciones de que se transforme en una relación estable. Por otro lado y de manera similar, más antigüedad en el puesto de trabajo implicará que el trabajador presenta una baja propensión al cambio de empleo voluntario y, por consiguiente, una mayor fidelidad a la empresa que podría ser premiada con la transformación del contrato en indefinido.

En cuanto a la relación entre el tipo de ocupación y de contrato, son los trabajadores con una ocupación no cualificada los que tienen menos opciones de poseer un empleo permanente. En cambio, el personal directivo y técnico, así como los empleados administrativos tienen una probabilidad de ostentar contratos indefinidos superior en 13 puntos porcentuales a la correspondiente para el grupo anterior.

La actividad del establecimiento, que es un reflejo de la estructura productiva, también ejerce una influencia significativa sobre el tipo de contrato que tienen los trabajadores. Así, por ejemplo, se observa que pertenecer al sector agrícola o a la construcción afecta negativamente a la probabilidad de obtener un contrato temporal. Para el primer sector, dicho resultado se puede

justificar porque la verdadera naturaleza temporal y estacional de la actividad no permite la consecución de relaciones laborales estables; mientras que en el segundo caso, el tipo de actividad asociado a la realización y ejecución de obras puede inducir a la utilización del contrato para obra o servicio determinado.

La formación realizada por el trabajador para mejorar el desempeño de sus tareas tiene una distinta influencia sobre el tipo de contrato, en función del sujeto que la financie. En efecto, por un lado, los trabajadores que soportan los gastos incurridos por la formación tienen más opciones de poseer un contrato temporal. En la medida en que el tránsito hacia el empleo permanente se realiza a través del empleo temporal, estos trabajadores financiarán su formación con objeto de acelerar el proceso de aprendizaje de las tareas específicas que van a ejecutar en la empresa, mejorar su productividad y señalarse como buenos trabajadores ante los empleadores. Por otro lado, para los empleados que ya son permanentes y, por consiguiente han superado el riesgo de la ruptura de la relación laboral, los empleadores asumirán los costes de la formación, ya que la incertidumbre sobre la rentabilidad de la misma ha disminuido (Caparrós, Navarro y Rueda 2004). Esta formación tendrá como objetivos la promoción de dichos trabajadores y el evitar la obsolescencia de sus conocimientos.

Finalmente, la ubicación geográfica del individuo ejerce una influencia significativa sobre el tipo de relación laboral. Así, los trabajadores que residen en la región sur (Andalucía, Canarias, Murcia), región noroeste (Asturias, Cantabria, Galicia) o en las comunidades autónomas de Valencia y Castilla-León tienen más probabilidad de tener una relación laboral precaria que los que habitan en el resto de comunidades autónomas. Por ejemplo, dicha probabilidad es 20 puntos porcentuales superior en Andalucía que en Cataluña.

La disparidad regional que ofrecen estos resultados ha motivado la estimación del modelo *logit* anterior, agrupando a los individuos según su pertenencia a dos tipos de comunidades: aquellas con una mayor probabilidad de empleo temporal (comunidades A) frente al resto (comunidades B)⁴. Los resultados de ambas estimaciones se muestran en la tabla 3. En ella, se observa, en primer lugar, que en términos generales los efectos de las características personales sobre la probabilidad de poseer un contrato indefinido tienen el mismo signo independientemente de la zona de residencia, aunque presentan una cuantía superior en las comunidades del primer tipo; es decir, basándonos en la teoría de los mercados segmentados (Doeringer y Piore 1971), estas comunidades están caracterizadas por un mercado laboral más dualizado, que dificulta en mayor medida el acceso de los colectivos más desfavorecidos (jóvenes, mujeres, trabajadores con menor formación) al empleo estable.

En segundo lugar, la influencia que ejerce la antigüedad sobre el tipo de contrato no muestra grandes diferencias según la región de residencia. Este resultado implica que el acceso

⁴ El análisis descriptivo de las variables explicativas utilizadas en la estimación para las dos submuestras (referentes a las comunidades A y B) aparecen en el anexo.

al empleo mediante un contrato temporal es una práctica extendida en todas las empresas, independientemente de su ubicación territorial. Con respecto al tipo de ocupación, en el primer tipo de comunidades, se constata una mayor divergencia entre trabajadores no cualificados y cualificados. Concretamente, aquéllos tienen una probabilidad de acceder al empleo permanente 11 puntos porcentuales inferior a la correspondiente para los cualificados. En cambio, en las comunidades más propensas al empleo permanente, dicha diferencia es sólo de 3 puntos porcentuales.

En relación al sector de actividad, los trabajadores de la agricultura y de la construcción pertenecientes al primer grupo de comunidades presentan una mayor probabilidad de ser temporales que en el resto de regiones (7 y 13 puntos porcentuales, respectivamente). Además en estas comunidades, el escaso desarrollo de un mercado de trabajo primario caracterizado por empleos seguros y con opciones de promoción provoca que prácticamente no existan diferencias sobre la probabilidad de tener un determinado tipo de contrato en el resto de actividades. Este resultado se corrobora con la relación negativa existente entre el tamaño de empresa y las posibilidades de tener un contrato permanente. En particular, los trabajadores en empresas con menos de 20 trabajadores tienen una probabilidad de ser temporales 7 puntos porcentuales superior a la correspondiente para los empleados en establecimientos con más de 100 trabajadores.

Los resultados asociados a los efectos de la formación en la empresa muestran, por un lado, que si es financiada por el trabajador son similares a los obtenidos anteriormente al estimar el modelo con la muestra completa. Por otro lado, si la financiación recae sobre el empresario no ejerce influencia en las comunidades más propensas al empleo precario. Posiblemente, este resultado sea debido a que la duración de estos cursos en dichas comunidades no sea lo suficientemente amplia como para provocar una influencia positiva sobre la probabilidad de transformar el contrato temporal en indefinido.

Por último, para valorar la influencia de las características del mercado de trabajo sobre el tipo de relación laboral, se ha incluido como variable explicativa a la tasa de paro por comunidades autónomas. Este regresor muestra una mayor variabilidad en el primer grupo de regiones, ya que, por ejemplo, una comunidad dentro del mismo como la valenciana, que presenta un importante sector agrícola, tiene una menor tasa de paro que el resto. Este hecho provoca que sólo en este grupo de comunidades, la variable paro sea significativa y tenga el esperado efecto negativo sobre el empleo estable.

Tabla 3. Estimación logit de la probabilidad de tener un contrato indefinido según región de residencia^a

Variables	Comunidades A ^d		Comunidades B ^c	
	Coefficiente	Efectos Marginales	Coefficiente	Efectos Marginales
Constante	1.640***			
Edad				
Entre 16 y 29 años	-1.029***	-0.228***	-0.825***	-0.125***
Entre 30 y 45 años	-0.486***	-0.101***	-0.334**	-0.045**
Sexo				
Mujer	-0.334***	-0.070***	-0.388***	-0.053***
Estudios				
FP I	0.227	0.045	0.321*	0.039*
Secundarios 1 ^{er} Nivel	0.281**	0.056**	0.354**	0.045**
Secundarios 2 ^o Nivel	0.411**	0.084**	0.451**	0.054**
FPII y módulo 3 de FP	0.380**	0.073**	0.493**	0.058**
Universitarios	0.391**	0.063**	0.406**	0.0501**
Antigüedad:				
Menos de 1 años	-3.538***	-0.707***	-3.796***	-0.717***
Entre 1 y 3 años	-1.839***	-0.421***	-1.966***	-0.372***
Ocupación				
Personal directivo y técnico	0.843***	0.156***	0.907***	0.107***
Empleados de tipo administrativo	1.085***	0.182***	0.819***	0.090***
Trabajadores cualificados	0.548***	0.108***	0.252*	0.032**
Otras ocupaciones ^b	0.783***	0.143***	0.618***	0.071***
Actividad del establecimiento				
Agricultura, ganadería, pesca,caza...	-0.876***	-0.204***	-0.798**	-0.136**
Construcción	-0.871***	-0.199***	-0.455*	-0.069*
Industria	0.280	0.056	0.526**	0.065**
Actividades financieras e inmobiliarias	0.189	0.037	0.453**	0.054**
Comercio	0.206	0.041	0.362	0.044*
Transporte	0.016	0.003	0.5986**	0.067**
Hostelería	0.009	0.002	0.498*	0.057**
Educación	0.427*	0.081**	0.228	0.028
Sanidad	-0.294	-0.064	0.131	0.017
Otras actividades ^c	-0.760	-0.174***	-0.773**	-0.129**
Tipo de jornada				
Jornada completa	1.107***	0.260***	0.764***	0.127***
Formación en la empresa				
Financiada por el trabajador	-0.295**	-0.064*	-0.342**	-0.051*
Financiada por el empresario	0.260	0.051	0.571**	0.065***
Tamaño del establecimiento				
Menos de 20 trabajadores	-0.333***	-0.069***	0.194	0.025
Entre 20 y 100 trabajadores	-0.189*	-0.39*	-0.001	-0.001
Tasa de paro por CCAA	-0.041***	-0.008***	0.004	0.001

Notas: (a) El individuo de referencia es varón, con estudios primarios o sin estudios, tiene más de 45 años, una antigüedad superior a 3 años, realiza una ocupación no cualificada en las Administraciones Públicas a tiempo completo, en un establecimiento con más de 100 trabajadores, no ha recibido formación en la empresa.

(b) En otras ocupaciones se incluyen a los trabajadores de servicios de restauración, de servicios de protección y vendedores de comercio.

(c) En otras actividades se recogen a las actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, y a los servicios sociales.

(d) Comunidades de mayor empleo temporal, que son: Andalucía, Canarias, Murcia, Asturias, Cantabria, Galicia, Valencia y Castilla-León.

(e) Comunidades de menor empleo temporal, que son: Castilla-La Mancha, Extremadura, País Vasco, Navarra, Aragón, Rioja, Madrid, Baleares y Cataluña.

(***) Coeficiente significativo al 1%, (**) al 5%, (*) al 10%.

4. CONCLUSIONES

Las políticas activas sobre el mercado de trabajo que en el futuro se instrumenten para solucionar el problema de la precariedad laboral deben considerar las características de los trabajadores temporales, con objeto de disminuir la incertidumbre sobre los factores que se han de fomentar para lograr los fines perseguidos. El trabajo aquí realizado se ubica dentro del conjunto de estudios realizados para España que, desde una perspectiva microeconómica, analiza dichas características (Alba-Ramírez 1998; Amuedo-Dorantes 2000; Güel y Petrongolo 2000; Caparrós y Navarro 2005). La aportación que se realiza aquí consiste, en primer lugar, en arrojar nueva evidencia empírica sobre el tema, haciendo uso de la encuesta de corte transversal elaborada por el INE en el año 2000 y, en segundo lugar, utilizar la desagregación de los individuos por comunidades autónomas realizada en la encuesta, para detectar diferencias en el acceso al empleo permanente según la región de residencia.

Los resultados obtenidos nos muestran que la temporalidad en España no sólo depende de la estructura productiva existente, sino que es un fenómeno asociado a las características de los trabajadores y a nuestra cultura empresarial. Así, en primer lugar, se ha observado que a pesar de las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo para disminuir la precariedad, los colectivos más afectados siguen siendo prácticamente los mismos desde el "boom" de la temporalidad constatado a partir de 1984; es decir, las mujeres, los más jóvenes y los menos formados. En segundo lugar, se resalta la influencia que tiene la formación en la empresa financiada por el empleador, como mecanismo para reforzar el vínculo de la relación laboral. Por lo que respecta a las disparidades regionales, a excepción de comunidades con un importante peso del sector agrícola y de la construcción, las diferencias existentes están ligadas a la mayor o menor presencia de un mercado de trabajo secundario, caracterizado por una alta rotación laboral y por empleos que ofrecen pocas posibilidades a los trabajadores de lograr una trayectoria laboral ascendente. Por consiguiente, las futuras reformas laborales que incidan en los aspectos microeconómicos de la relación contractual han de venir acompañadas de políticas de desarrollo regional que permitan la convergencia de las comunidades más desfavorecidas hacia un mercado de trabajo más estable.

BIBLIOGRAFÍA

- Alba-Ramírez, A. (1998): "How temporary is temporary employment in Spain". *Journal of Labor Research*, 19, nº 4, pp. 695–710.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000): "Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain". *Industrial and Labour Relations Review*, 53, nº 2 (January), pp. 309–25.

- Caparrós, A, Navarro, L. y Rueda, M. (2004): "Efectos de la temporalidad sobre la formación recibida durante el empleo. Cuadernos de Economía 27, vol. 74 (abril-junio), pp. 51-73.
- Caparrós, A. y Navarro, L. (2005): "Fixed-term contract and wage growth: evidence from Spain. *Actas de la XIX Reunión de Asepelt-España. Universidad de Extremadura.*
- Becker, G. (1962): "Investment in human capital: a theoretical analysis". *Journal of Political Economy*, 70, pp. 9-49.
- Black, S. and Lynch, L. (1996): "Human capital investment and productivity". *American Economic Review*, 86, n^o 2, pp. 263-67.
- European Commission (2004): *Employment in Europe 2004*. Employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund, Luxembourg: office for the official publications of the European Communities.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971): *Internal Labour Markets and Manpower analysis*. Lexington Mass: D.C. Heath.
- Güell, M. and Petrongolo, B. (2000): "Workers' transitions from temporary to permanent employment: the Spanish case". Centre for Economic Performance (CEP), Discussion Paper n^o 438.
- Jovanovic, B. and Nyarko, Y. (1996): "Stepping stone mobility". National Bureau of Economic Research, NBER, *Working Paper*, 5651.
- Jovanovic, B. (1979): "Job matching and the theory of turnover". *Journal of Political Economy*, 87, pp. 970-90.
- Loh, E. (1994): "Employment probation as a sorting mechanism". *Industrial and Labour Relations Review* 47, n^o 3, pp. 471-86.

Anexo

Tabla A 1. Análisis descriptivo de la muestra del total de asalariados

Variables	Comunidades A ^c				Comunidades B ^d			
	Temporales		Permanentes		Temporales		Permanentes	
	Media	Desv.St.	Media	Desv. St.	Media	Desv. St	Media	Desv.St.
Sexo								
Mujer	0.42	0.49	0.34	0.47	0.45	0.50	0.27	0.48
Varón	0.58	0.49	0.66	0.47	0.55	0.50	0.63	0.48
Edad								
Entre 16 y 29 años	0.47	0.50	0.17	0.38	0.52	0.50	0.20	0.40
Entre 30 y 45 años	0.39	0.49	0.51	0.50	0.34	0.47	0.48	0.50
Más de 45 años	0.14	0.35	0.32	0.47	0.14	0.35	0.32	0.46
Estudios								
Primarios	0.23	0.42	0.19	0.39	0.18	0.38	0.05	0.04
FP I	0.09	0.29	0.08	0.27	0.11	0.31	0.08	0.27
Secundarios 1 ^{er} Nivel	0.33	0.28	0.25	0.43	0.34	0.47	0.24	0.43
Secundarios 2 ^o Nivel	0.08	0.47	0.12	0.33	0.10	0.31	0.15	0.35
FPII y módulo 3 de FP	0.12	0.33	0.12	0.32	0.10	0.30	0.12	0.32
Universitarios	0.14	0.35	0.24	0.43	0.17	0.38	0.26	0.44
Antigüedad:								
Menos de 1 año	0.52	0.50	0.04	0.21	0.60	0.49	0.05	0.23
Entre 1 y 3 años	0.31	0.46	0.16	0.35	0.25	0.43	0.15	0.35
Más de 3 años	0.17	0.38	0.80	0.40	0.15	0.34	0.80	0.41
Ocupación								
Personal directivo y técnico	0.14	0.35	0.29	0.45	0.17	0.37	0.32	0.47
Empleados de tipo administrativo	0.07	0.26	0.14	0.34	0.10	0.30	0.15	0.35
Trabajadores cualificados	0.31	0.46	0.32	0.46	0.33	0.47	0.30	0.46
Trabajadores no cualificados	0.29	0.46	0.10	0.30	0.25	0.43	0.10	0.30
Otras ocupaciones ^a	0.19	0.38	0.16	0.37	0.15	0.36	0.13	0.34
Actividad del establecimiento								
Agricultura, ganadería, pesca,caza...	0.07	0.28	0.02	0.15	0.04	0.20	0.01	0.13
Construcción	0.20	0.40	0.08	0.27	0.16	0.38	0.08	0.27
Industria	0.15	0.34	0.24	0.42	0.22	0.42	0.28	0.45
Actividades financieras e inmobiliarias	0.06	0.24	0.08	0.27	0.08	0.30	0.11	0.32
Comercio	0.14	0.35	0.14	0.35	0.11	0.32	0.11	0.32
Transporte	0.05	0.21	0.06	0.24	0.05	0.22	0.07	0.27
Hostelería	0.07	0.25	0.04	0.20	0.05	0.23	0.04	0.19
Educación	0.04	0.19	0.09	0.30	0.04	0.21	0.07	0.27
Sanidad	0.06	0.23	0.07	0.26	0.06	0.25	0.06	0.27
Administraciones públicas	0.07	0.26	0.15	0.34	0.10	0.30	0.14	0.35
Otras actividades ^b	0.09	0.30	0.05	0.21	0.09	0.29	0.03	0.20
Tipo de jornada								
Jornada completa	0.88	0.33	0.97	0.18	0.88	0.32	0.96	0.20
Jornada parcial	0.33	0.33	0.03	0.18	0.12	0.32	0.04	0.20
Formación en la empresa								
Financiada por el trabajador	0.10	0.29	0.03	0.16	0.12	0.32	0.04	0.32
Financiada por el empresario	0.03	0.17	0.08	0.16	0.04	0.19	0.11	0.32
Sin formación en la empresa	0.87	0.32	0.89	0.13	0.84	0.30	0.85	0.29
Tamaño del establecimiento								
Menos de 20 trabajadores	0.57	0.50	0.41	0.49	0.51	0.50	0.39	0.49
Entre 20 y 100 trabajadores	0.26	0.44	0.30	0.46	0.27	0.44	0.28	0.45
Más de 100 trabajadores	0.17	0.38	0.29	0.46	0.22	0.42	0.33	0.47
Tasa de paro por CCAA	16.11	4.49	15.11	4.29	10.62	4.78	10.51	4.65
Nº. Observaciones:	2289		4106		1365		3818	

Notas: (a) En otras ocupaciones se incluyen a los trabajadores de servicios de restauración, de servicios de protección y vendedores de comercio.

(b) En otras actividades se recogen a las actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, y a los servicios sociales.

(c) Comunidades con mayor empleo temporal, que son: Andalucía, Canarias, Murcia, Asturias, Cantabria, Galicia, Valencia y Castilla-León.

(d) Comunidades con menor empleo temporal, que son: Castilla-La Mancha, Extremadura, País Vasco, Navarra, Aragón, Rioja, Madrid, Baleares y Cataluña.