

Transiciones laborales de los trabajadores temporales*

Antonio Caparrós Ruiz
M^a. Lucía Navarro Gómez
Departamento de Estadística y Econometría
Universidad de Málaga
Campus de El Ejido
29071 Málaga

Resumen

Uno de los rasgos más característicos de nuestro mercado de trabajo es su alta precariedad. A pesar de que las recientes reformas laborales han pretendido reducirla, fomentando la contratación indefinida, en la actualidad la tasa de temporalidad en España es más del doble que la correspondiente a la media de la Unión Europea. El principal objetivo de este trabajo es analizar la dinámica temporal de las transiciones que efectúan los trabajadores desde la temporalidad hacia otros estados laborales, a través de la estimación de un modelo de riesgos en competencia, lo que permitirá profundizar en las causas del fenómeno de la temporalidad. Esto se realizará desde una perspectiva microeconómica utilizando la información del Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE; INE 1996), que es una encuesta idónea para este tipo de estudios dado que su estructura permite conocer las trayectorias de los individuos dentro del mercado laboral.

JEL: J42 y C41.

Palabras clave: precariedad laboral, transiciones laborales y modelos de duración.

* Este trabajo ha sido realizado en el marco del proyecto SEC 2003-08855-C03-01/ECO del IV Plan Nacional de Investigación del MCYT.

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 (véase, por ejemplo, OECD 2003; Winkelmann y Zimmerman 1998). Esta inestabilidad ha podido derivarse de las políticas laborales instrumentadas para lograr una mayor flexibilidad en los mercados de trabajo de dichos países, que tenían como objetivos principales mejorar la productividad de los trabajadores y aumentar el ritmo de creación de empleos. Concretamente en España, el proceso de flexibilización tuvo un gran impulso con la reforma laboral de 1984 que proporcionó al empleo temporal un papel predominante con la introducción del nuevo contrato de fomento del empleo.

Tras la reforma de 1984, el ritmo de expansión del empleo temporal fue rápido; así en 1987 la tasa de temporalidad ya era del 18% y fue incrementándose en los años posteriores hasta situarse en cifras superiores al 33% en 1994. A partir de este año, se implementaron en nuestro mercado laboral una serie de reformas que pretendían disminuir la temporalidad y fomentar la contratación indefinida: Ley 10/1994 de 19 de mayo, Ley 63/1997 de 26 de diciembre, Ley 12/2001 de 9 de julio. No obstante, estas reformas no han impedido que durante el año 2003 la tasa de temporalidad siga situándose en una cifra superior al 30%; lo cual parece indicar que los empresarios han sustituido el contrato de fomento del empleo temporal por otras modalidades de contratación no permanentes, como puede ser el contrato para obra o servicio determinado¹. Este ritmo de crecimiento de la temporalidad en España la ha situado en la primera posición dentro de los países de la Unión Europea con respecto a este tema.

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 tránsito hacia el empleo permanente (Alba-Ramírez 1998; Amuedo-Dorantes 2000; Güell y Petrongolo 2000). La observación de los factores que influyen sobre esta última transición permitirá conocer la naturaleza del fenómeno e indicará sobre qué variables hay que incidir para aumentar la estabilidad laboral.

Este trabajo introduce la novedad, con respecto a los anteriores, de utilizar la segunda y tercera ola del Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE; INE 1996)², correspondientes a los años 1995 y 1996 respectivamente, que es una encuesta particularmente adaptada para conocer las trayectorias laborales de los individuos y, por tanto, es la más idónea para tratar el tema de las transiciones efectuadas por los trabajadores temporales.

¹ Este contrato es una figura tradicional en el ordenamiento jurídico español y se define normativamente como aquél que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

² Los datos correspondientes a la primera ola del PHOGUE no se incluyen, ya que no existe información sobre el tipo de contrato de los trabajadores.

El resto del artículo se estructura de la siguiente forma: en la sección 2 se plantea el modelo de riesgos en competencia, a fin de estudiar la dinámica temporal de las transiciones de esos trabajadores hacia otros estados laborales, con especial consideración de su evolución hacia el empleo permanente. En las dos siguientes secciones se ofrecen los resultados de la especificación econométrica y de las funciones de riesgos del modelo. En la sección 5 se presentan las principales conclusiones obtenidas y, por último, se muestra un apéndice estadístico con las variables empleadas en las estimaciones.

2. Transiciones desde la temporalidad: análisis de duración

Con el objetivo de estimar la dinámica temporal de las transiciones del colectivo de trabajadores temporales entre 1995 y 1996 se utilizan 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 determinado estado hasta el momento t .

En este tipo de especificaciones suelen aparecer observaciones censuradas, que pueden ser de dos tipos: observaciones censuradas a la izquierda, que ocurren cuando no se conoce el momento en el que se inició el periodo de duración bajo estudio, y observaciones censuradas a la derecha, que aparecen cuando aún no se ha producido la salida del estado en cuestión.

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 usa cuando la finalización de la permanencia en un estado implica la salida hacia otras situaciones alternativas. Concretamente, se observa la duración del empleo temporal en 1995 y se sigue su evolución hasta 1996, los individuos que mantuvieron su situación de temporalidad en este último año son tratados como observaciones censuradas a la derecha, siendo las posibles salidas que pueden hacer los sujetos: el empleo permanente, el paro, la inactividad³ o el empleo no asalariado.

En los modelos de riesgos en competencia cuando se estima la función de riesgo para una salida determinada, es necesario considerar a las demás como censuradas (ver

³ Este colectivo está compuesto por aquellas personas que sólo realizan labores del hogar, cuidado de niños u otras personas, o presentan otro tipo de inactividad económica distinta a la de estudiante, cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria o jubilación.

Narendranthan y Stewart 1993). Por ejemplo, cuando se ajusta el riesgo de abandonar el empleo temporal para alcanzar el permanente, los individuos que transitan hacia el paro, la inactividad o el empleo no asalariado hay que tratarlos como observaciones censuradas.

La especificación del modelo de riesgos en competencia utilizada es la correspondiente al modelo de 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 a las distintas transiciones que pueden realizar los trabajadores temporales, que son denotados 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 (sexo, nivel educativo⁴, relación de pareja, experiencia laboral⁵), las correspondientes a su empleo (actividad del establecimiento, si pertenece al sector privado o al público, tipo jornada) y la región de residencia. Las variables referentes a las características del hogar y la renta familiar no han podido ser incluidas en las estimaciones, ya que existen trabajadores temporales que iniciaron su empleo antes de 1993 y no es posible a través del PHOGUE (INE 1996) obtener información sobre las mismas.

⁴ Dada la muestra utilizada, en las transiciones que realizan los trabajadores temporales hacia la inactividad no aparecen individuos universitarios de ciclo largo, por lo que se ha optado por unir las dos categorías de estudios universitarios (ciclo largo y corto).

⁵ Esta variable está calculada como la diferencia entre la edad actual del individuo y la que tenía cuando inició su vida laboral.

3. Resultados de la especificación paramétrica

En la tabla 1 aparecen las estimaciones de los coeficientes del modelo (3), que es estadísticamente significativo para todas las salidas contempladas. En relación a las características personales, los resultados obtenidos señalan, en primer lugar, que los varones tienen una mayor propensión de transitar hacia la estabilidad laboral, quizás porque los empleadores perciban el empleo permanente femenino como más inseguro que el masculino, dado el mayor riesgo de abandono voluntario asociado a las interrupciones que las mujeres pueden realizar a lo largo de su trayectoria profesional. Asimismo, son los hombres los que mayoritariamente se deciden a montar su propio negocio, si las perspectivas de su contrato temporal no les convencen; en cambio, las mujeres se dirigen en estos casos hacia la inactividad. En segundo lugar, se observa una relación positiva entre el nivel de educación del sujeto y la 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. Este argumento también se refuerza por el hecho reflejado en la tabla de que la experiencia en el mercado laboral influye positivamente sobre la conversión de los contratos en indefinidos; no obstante, este efecto va disminuyendo conforme aumenta el valor de esta variable a lo largo de la vida activa. Por otra parte, se constata que los poseedores de un diploma de FPI tienen más probabilidad que los demás de dejar el contrato temporal para emprender su propio negocio, aunque asimismo de engrosar las listas del paro; en esta última situación se encuentran también los individuos que poseían un diploma de estudios secundarios de primer nivel. En tercer lugar, el estado civil parece no influenciar la salida de los temporales hacia otras situaciones laborales, si se hace excepción de los inactivos. En efecto, el hecho de estar casado hace aumentar la probabilidad de entrar en la inactividad, seguramente son mayoritariamente las mujeres las que componen esta salida, como lo confirma la variable que toma en cuenta el sexo.

En lo referente a las características de los empleos se observa, en primer lugar, que la persistencia de la situación de temporalidad es más alta en el sector de la construcción, donde la propia naturaleza de la actividad puede justificar la utilización del contrato por obra o servicio determinado. Considerando las otras situaciones laborales, los resultados muestran que si se pertenece a las administraciones públicas, a la educación o a las actividades sanitarias u otras actividades sociales, se tiene menos probabilidad de engrosar el paro que si se trabaja en el resto

de sectores económicos⁶; en cambio, acceder a la inactividad desde la temporalidad es más probable si se pertenece a la agricultura, ganadería o pesca que a cualquier otro sector. En segundo lugar, se resalta que la trayectoria laboral pasada del individuo ejerce una influencia significativa en las transiciones desde la temporalidad al desempleo y a la inactividad, ya que cuanto mayor es el periodo de paro antes de lograr el empleo, mayores son las opciones de perderlo. Además, los resultados cuestionan la eficacia de las oficinas y agencias de empleo para el logro de 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.

Tabla 1. Estimación del modelo de riesgos en competencia: modelo de riesgo proporcional de Cox^a

Variables	Estado laboral en 1996							
	Asal. permanente		Parado		Inactivo		Empresario	
	Coef.	Desv. St	Coef.	Desv. St	Coef.	Desv. St	Coef.	Desv. St
Sexo								
Varón	0.3161**	0.1659	-0.1006	0.1537	-2.0489***	0.4394	0.9121**	0.4311
Estudios								
FP I	0.9042***	0.2763	0.4123*	0.2488	0.5194	0.5457	1.1177**	0.5290
Secundarios 1 ^{er} Nivel	0.5899***	0.2076	0.3523**	0.1690	-0.1819	0.4161	-0.1368	0.4853
Secundarios 2 ^o Nivel	1.1127***	0.2536	-0.0953	0.2690	-0.2851	0.6547	0.6848	0.5904
FP II y módulo 3 de FP	0.9153***	0.2873	0.1673	0.2818	-0.9507	1.0655	0.4465	0.6914
Universitarios (ciclo corto y largo)	0.9222***	0.2529	-0.2233	0.2771	-2.2267***	1.0558	0.5599	0.5870
Estado civil								
Casado o con pareja	0.0986	0.1647	-0.0285	0.1558	1.0845***	0.3588	0.2110	0.3925
Experiencia	0.0493**	0.0219	0.0068	0.0181	-0.0194	0.0418	0.0697	0.0543
Experiencia al cuadrado	-0.0009*	0.0006	0.0004	0.0004	0.0006	0.0010	-0.0021	0.0016
Actividad del establecimiento								
Agricultura, ganadería, pesca, caza...	-0.0772	0.2746	-0.3074	0.2873	1.3288***	0.5043	-0.8789	0.7992
Industria ^b	-0.3090	0.2090	0.0550	0.1842	-0.0322	0.5623	-0.1944	0.4487
Construcción	-0.6715***	0.2531	0.0490	0.1974	0.1798	0.7515	-0.5640	0.5370
Actividades financieras e inmobiliarias	0.1146	0.2284	-0.1761	0.2569	-1.5008	1.0534	-0.9989	0.7821
Otros ^c	-0.2044	0.2240	-0.5959***	0.2111	0.3900	0.4240	0.7183	0.4694
Tipo de sector								
Sector público	-0.1216	0.2318	0.4995**	0.2052	0.3802	0.4878	-1.9576**	0.7955
Tipo de jornada								
Jornada completa	-0.1397	0.2152	-0.2603	0.1984	0.0616	0.3990	-0.1095	0.4941
Meses parado antes de lograr el empleo	-0.0002	0.0040	0.0098***	0.0028	0.0162***	0.0054	0.0050	0.090
Forma de obtener el empleo								
A través del empleador directamente	0.2523	0.1604	0.2045	0.1406	0.1591	0.3646	0.0176	0.39556
A través de oficina de empleo u otra agencia	-0.0390	0.3338	0.6275***	0.2251	0.5979	0.5056	-0.0683	0.7547
Región								
Canarias	0.3159	0.3604	-0.5400**	0.2620	0.0418	0.5440	-0.3082	1.0948
Centro	0.0449	0.2632	-0.8060***	0.2094	-0.4447	0.4675	0.3902	0.5570
Este	0.1888	0.2297	-0.6810***	0.1825	-0.8028*	0.4404	0.2354	0.5033
Madrid	0.4018	0.2726	-1.4582***	0.3418	-2.0005**	1.0574	0.3923	0.6221
Noroeste	0.5551***	0.2487	-0.9375***	0.2188	-1.6454**	0.7798	-0.0078	0.5729
Noreste	0.1767	0.2477	-0.3545*	0.1975	-0.4175	0.4588	-0.4683	0.7162
Nº de salidas desde el empleo temporal		242		276		51		44
Test de la razón de verosimilitud		65.604***		86.359***		110.344***		28.748***

Notas: (a) El individuo de referencia es mujer, 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 al comercio, hostelería o transporte y pertenece al sector privado, su contrato es a jornada parcial, y obtuvo su empleo a través de amigos, prensa u otros medios.

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

(c) Esta categoría engloba a las administraciones públicas, defensa y seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y otras actividades sociales.

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

⁶ Este hecho se confirma considerando la variable tipo de sector, ya que haber pertenecido al sector público reduce la probabilidad de estar parado en 1996; estos trabajadores tienen también menos probabilidad de emprender un negocio propio, como se podría esperar a priori.

Por último, se constata que la región de residencia de los trabajadores temporales no ejerce ninguna influencia sobre la posibilidad de que éstos emprendan una actividad por cuenta propia al año siguiente, pero sí la tiene sobre las demás salidas laborales. Así, los contratados temporales residentes en la región Noroeste (Galicia, Asturias y Cantabria) son los que muestran una mayor propensión de transitar hacia el empleo permanente, mientras que aquellos que habitan en la región Sur (Andalucía, Ceuta y Melilla, y Murcia) tienen más posibilidad de perder el empleo. Madrid es la región donde la probabilidad de que el individuo se convierta en inactivo, tras haber sido trabajador temporal, es menor; sin duda los incentivos laborales de esta zona desanima a los trabajadores a dejar de serlo.

4. Estimaciones de las funciones riesgo

Con los parámetros estimados a partir del modelo de riesgo proporcional anterior, se obtienen seguidamente las funciones de riesgo⁷ de salida de los trabajadores temporales hacia el empleo permanente, el paro, la inactividad o el empleo no asalariado (gráficos 1 a 4).

Según se observa en el gráfico 1, el riesgo de que los trabajadores temporales transformen sus contratos en indefinidos antes de los 3 años 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. Antes de la reforma laboral de 1994, la duración máxima de los contratos temporales para el fomento del empleo era de 3 años, dado que nuestro análisis se centra en 1996, la legislación anterior a 1994 sólo debería afectar a los trabajadores que fueron contratados en 1993 (un 7% del total de temporales) y a los colectivos que no se vieron afectados por la reforma (minusválidos, parados de larga duración, beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel no contributivo o asistencial y trabajadores mayores de 45 años). No obstante, la reforma de 1994 permitía la prórroga durante 18 meses de los contratos temporales de fomento del empleo cuya duración

⁷ Dichas funciones están evaluadas en los valores medios de las variables explicativas.

máxima de 3 años expirase entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994, con lo cual es posible que en la muestra existan trabajadores sujetos a esta prórroga.

Gráfico 1. Función de riesgo de salida hacia el empleo permanente

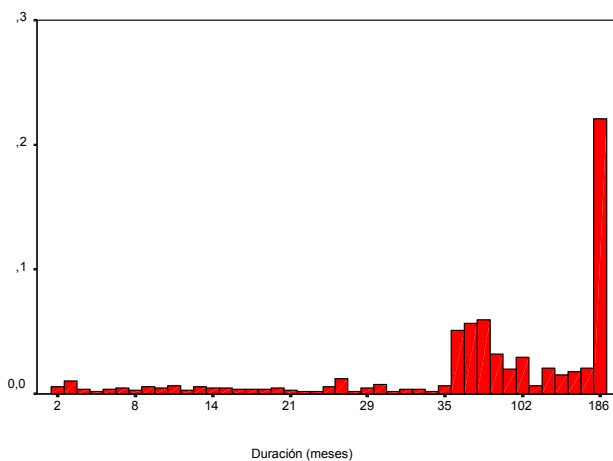


Gráfico 2. Función de riesgo de salida hacia el paro

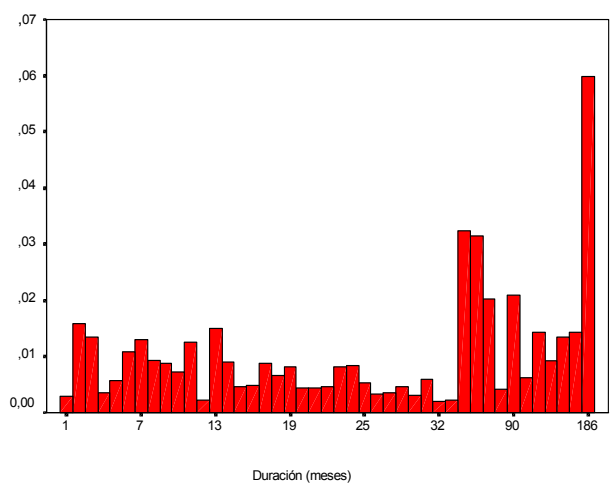


Gráfico 3. Función de riesgo de salida hacia la inactividad

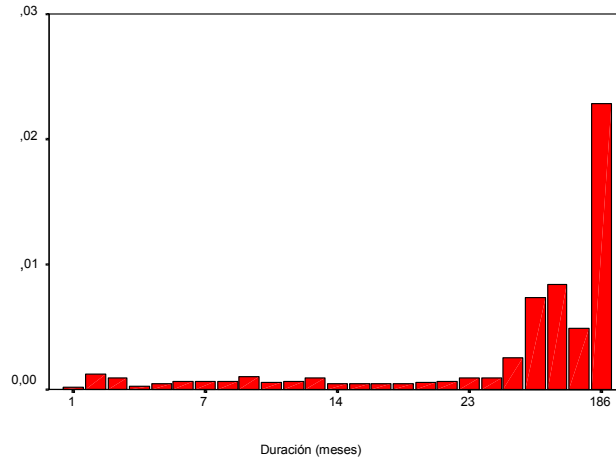
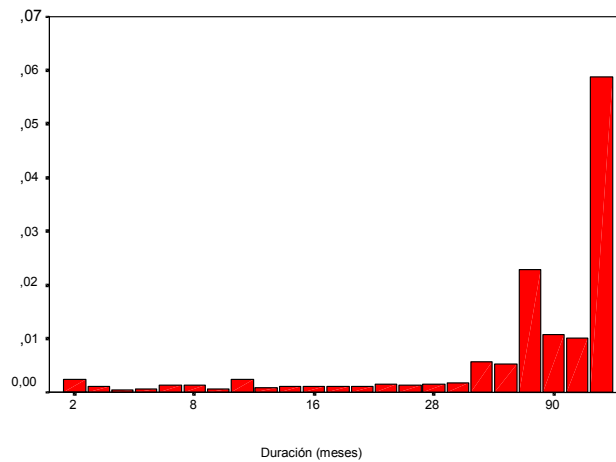


Gráfico 4. Función de riesgo de salida hacia el empleo no asalariado



Fuente: PHOGUE (INE 1996)

Por otra parte, cabe destacar como hecho más significativo mostrado por el gráfico 2, que el riesgo de salida hacia la situación de desempleo es relativamente alto durante el primer año de duración de la relación laboral; 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. En esta función también se observa como alrededor de los tres años el riesgo de salida hacia el paro se incrementa, lo que podría explicarse porque dadas algunas de las restricciones legales sobre la duración de los contratos temporales indicadas anteriormente, las empresas decidan despedir a los trabajadores en vez de convertirlos en empleados fijos. Por último, los gráficos 3 y 4 exhiben perfiles muy similares para el riesgo de salida de los asalariados temporales hacia la inactividad o el empleo

autónomo, que hace que estas situaciones se produzcan fundamentalmente al cabo de los tres años, una vez que se han agotado las posibilidades legales de permanecer con un contrato temporal; si bien las salidas se efectúan durante un mayor periodo de tiempo en el caso de la inactividad.

5. Conclusiones

En este trabajo se ha estudiado el fenómeno de la temporalidad en España, que es un tema de relevante interés en el contexto de nuestro actual mercado de trabajo. Así, por ejemplo, cabe citar la advertencia que hace la OCDE (2003) sobre la alta precariedad laboral existente en España 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 instrumenten para solucionar este problema, deberían considerar las características de las transiciones de los trabajadores temporales 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 este tema, haciendo uso de los datos procedentes del PHOGUE (INE 1996).

Los principales resultados obtenidos muestran, en primer lugar, que el hecho de ser mujer, tener escasa experiencia laboral y bajo nivel educativo, así como el trabajar en el sector de la construcción influye negativamente sobre la probabilidad de abandonar la precariedad laboral para obtener un empleo permanente, al contrario de lo que sucede si se reside en la región Noroeste del país. 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 o en la inactividad 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. En cuanto a la situación del empleo no asalariado, se observa que si el trabajador temporal es hombre, posee un título de FPI y ha estado contratado en el sector privado tiene mayor probabilidad de establecerse por su cuenta. 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 tres primeros años de la relación laboral. Esta circunstancia puede deberse bien a la influencia de la anterior legislación laboral que permitía el uso de los contratos temporales hasta los 3 años o bien a que los empresarios utilizan dichos contratos como un periodo de prueba para valorar la productividad de los trabajadores. Por otra parte, respecto a la probabilidad de salida hacia la inactividad o hacia el

autoempleo sucede algo parecido, es decir que es alta a partir del tercer año, probablemente porque se agotan todas las posibilidades legales de permanecer con un contrato temporal. En el caso del desempleo, el riesgo de salida hacia esta situación es además relativamente elevado durante el primer año de la relación laboral. Parece evidente que al refugiarse, en la actualidad, una gran parte de la temporalidad en los contratos de obra y servicios que no tienen una duración determinada, si no se realizan los suficientes esfuerzos de inspección laboral sobre el uso adecuado de tales contratos, un alto porcentaje de trabajadores temporales pueden perpetuar su situación precaria.

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.
- Becker, G. (1962): "Investment in human capital: a theoretical analysis". *Journal of Political Economy*, 70, nº 5, pp. 9-49.
- 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.
- Güell, M. y B. Petrongolo (2000): "Workers' transitions from temporary to permanent employment: the Spanish case". 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.
- Narendranathan, W. y M. Stewart (1993): "Modelling the probability of leaving unemployment: Competing risks models with flexible base-line hazards". *Applied Statistics* 42, nº 1, pp. 63-83.
- OECD (2003): *Employment outlook 2003: towards more and better jobs*. OECD, Paris.
- 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.

Apéndice

Tabla A1
Análisis descriptivo de las variables utilizadas en la estimación de la probabilidad de transición de los trabajadores temporales a diversos estados laborales en 1996

Variables	Situación laboral en 1996									
	Asal. temporal		Asal. permanente		Parado		Inactivo		Empleo no asal.	
	Media	Desv.St	Media	Desv.St	Media	Desv.St	Media	Desv.St	Media	Desv.St
Sexo										
Mujer	0.36	0.48	0.35	0.48	0.39	0.48	0.78	0.42	0.27	0.45
Varón	0.64	0.48	0.65	0.48	0.61	0.48	0.22	0.42	0.72	0.45
Experiencia	13.48	11.31	14.88	10.41	14.83	12.20	17.47	14.06	14.88	10.12
Estudios										
Primarios, analfabetos o sin estudios	0.39	0.49	0.30	0.45	0.43	0.23	0.37	0.48	0.35	0.46
FP I	0.09	0.28	0.09	0.30	0.09	0.29	0.09	0.30	0.18	0.39
Secundarios 1 ^{er} Nivel	0.25	0.43	0.23	0.42	0.29	0.46	0.20	0.40	0.18	0.39
Secundarios 2 ^o Nivel	0.09	0.28	0.14	0.34	0.06	0.25	0.06	0.24	0.11	0.32
FPII y módulo 3 de FP	0.07	0.26	0.08	0.28	0.06	0.24	0.01	0.14	0.06	0.25
Universitarios (ciclo corto y largo)	0.11	0.31	0.16	0.30	0.07	0.25	0.01	0.14	0.12	0.32
Estado civil										
Sin pareja	0.65	0.50	0.38	0.48	0.49	0.50	0.22	0.41	0.45	0.50
Casado o con pareja	0.45	0.50	0.62	0.48	0.51	0.50	0.78	0.41	0.55	0.50
Características del empleo en 1995:										
Actividad del establecimiento	0.05	0.23	0.08	0.28	0.05	0.23	0.18	0.39	0.04	0.21
Agricultura, ganadería, pesca, caza...	0.22	0.41	0.16	0.37	0.20	0.40	0.09	0.30	0.22	0.42
Industria ^a	0.25	0.43	0.27	0.44	0.28	0.45	0.23	0.43	0.27	0.45
Comercio, hostelería y transporte	0.22	0.41	0.11	0.31	0.20	0.46	0.08	0.30	0.16	0.35
Construcción	0.06	0.25	0.13	0.34	0.07	0.26	0.01	0.14	0.04	0.21
Actividades financieras e inmobiliarias	0.20	0.40	0.25	0.43	0.20	0.40	0.41	0.49	0.27	0.45
Otros										
Tipo de sector	0.84	0.30	0.84	0.36	0.84	0.37	0.86	0.13	0.95	0.21
Sector privado	0.16	0.30	0.16	0.36	0.16	0.7	0.14	0.87	0.05	0.21
Sector público										
Tipo de jornada	0.90	0.30	0.87	0.34	0.86	0.34	0.78	0.41	0.86	0.35
Jornada completa	0.10	0.30	0.13	0.34	0.14	0.34	0.22	0.41	0.14	0.35
Jornada parcial										
Meses en paro ante de lograr el empleo	9.87	17.20	7.64	14.98	12.76	19.15	17.50	14.06	8.11	19.79
Forma de obtener el empleo										
A través del empleador directamente	0.07	0.27	0.04	0.19	0.09	0.28	0.12	0.32	0.04	0.21
A través de oficina de empleo u otra agencia	0.33	0.47	0.23	0.42	0.29	0.45	0.23	0.42	0.20	0.40
Otros medios	0.60	0.47	0.73	0.42	0.62	0.45	0.65	0.42	0.76	0.40
Región										
Canarias	0.08	0.27	0.04	0.20	0.07	0.26	0.14	0.35	0.02	0.15
Centro	0.16	0.36	0.12	0.33	0.13	0.33	0.16	0.37	0.18	0.39
Este	0.25	0.43	0.25	0.43	0.23	0.42	0.20	0.40	0.29	0.46
Madrid	0.09	0.29	0.12	0.32	0.03	0.18	0.01	0.14	0.11	0.32
Noroeste	0.11	0.31	0.15	0.37	0.11	0.32	0.04	0.37	0.18	0.39
Noreste	0.14	0.35	0.17	0.36	0.15	0.35	0.16	0.20	0.06	0.25
Sur	0.17	0.38	0.15	0.37	0.28	0.44	0.29	0.45	0.16	0.35
Nº de observaciones	840		242		276		51		44	

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

(b) Con esta categoría nos referimos a las administraciones públicas, defensa y seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y otras actividades sociales.

Fuente: PHOGUE (INE 1996)

