

ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES AL EMPLEO INDEFINIDO

Inmaculada Cebrián López
Gloria Moreno Raymundo

INFORMES
Y ESTUDIOS
EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro
P.O.A.T 2014ES05SFTA001

MINISTERIO DE TRABAJO,
MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET: 19-2.376

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Análisis
de las transiciones
al empleo indefinido

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Análisis de las transiciones al empleo indefinido

Inmaculada Cebrián López
Gloria Moreno Raymundo

Con la colaboración de:
Mariña Fernández Salgado
Marina Romaguera de la Cruz



Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro
P.O.A.T 2014ES05SFTA001

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mitramiss.gob.es

Internet: www.mitramiss.gob.es

NIPO Papel: 854-19-058-2

NIPO Pdf: 854-19-062-1

NIPO Epub: 854-19-063-7

ISBN Papel: 978-84-8417-543-8

ISBN Pdf: 978-84-8417-544-5

ISBN Epub: 978-84-8417-545-2

Depósito legal: M-34366-2019

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública
Imprime:



ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
1. INTRODUCCIÓN	19
1.1. Consideraciones generales	19
1.2. Contexto económico y reformas laborales	23
2. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES E INDEFINIDOS A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)	36
2.1. Incidencia y distribución de la temporalidad	36
2.1.1. Análisis según las características personales	36
2.1.2. Análisis según las características del puesto de trabajo	41
2.1.3. Análisis de las características familiares	46
2.2. Análisis diferencial del trabajo temporal frente al indefinido	48
2.3. Un análisis agregado de la temporalidad y las trayectorias	54
2.3.1. Evolución de la edad media de los trabajadores temporales	54
2.3.2. Seguimiento de cohortes	58
3. LA DINÁMICA DE ACCESO AL EMPLEO: CARACTERIZACIÓN DE LA TEMPORALIDAD SEGÚN LOS REGISTROS DE CONTRATOS DEL SEPE	65
3.1. Introducción	65
3.2. Análisis de los contratos registrados: principales características de los trabajadores contratados, de los puestos de trabajo y de las empresas	66
3.3. Duración prevista de los contratos temporales	70
3.4. Probabilidad de iniciar un contrato temporal o indefinido	75

3.5. Análisis de los individuos según su relación con la temporalidad y sus trayectorias	81
3.5.1. Clasificación de los individuos según su relación con el empleo temporal	82
3.5.2. Características personales y del empleo según la trayectoria y el grado de atrapamiento	91
3.5.3. Modelos de probabilidad de estar en una u otra trayectoria	120
3.6. Tiempo transcurrido entre el primer contrato temporal y el último indefinido	130
4. ESTUDIO DE LA DINÁMICA DE PERMANENCIA Y SALIDA DEL EMPLEO TEMPORAL A PARTIR DE LOS DATOS DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (MCVL)	135
4.1. Presentación	135
4.2. Análisis de los individuos según su relación con la temporalidad y sus trayectorias	138
4.2.1. Características personales	145
4.2.2. Número medio de episodios de cotización por su duración	148
4.2.3. Cambios de empresa y rama de actividad	154
4.2.4. Modelos de probabilidad de las distintas trayectorias respecto a la temporalidad	164
4.3. Análisis de los episodios de las personas que han tenido relación con la temporalidad	174
4.4. Análisis de duración y probabilidad de salir de un episodio de empleo temporal hacia un indefinido	189
4.4.1. Modelo de probabilidad de observar una transición de empleo temporal a indefinido	190
4.4.2. Modelo de duración del tránsito de un empleo temporal a un empleo indefinido	197
4.4.3. Estimación de un modelo de duración de los contratos con varias alternativas tras su finalización	202
5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES	221
5.1. Caracterización de los trabajadores temporales y de los puestos de trabajo más afectados por la temporalidad	222
5.2. Definición y caracterización de diversas trayectorias laborales según la relación de los trabajadores con el empleo temporal	224
5.3. Análisis de los factores que explican las diferentes trayectorias, identificando las características que propician una salida del empleo temporal hacia el empleo indefinido	226
5.3.1. Las distintas trayectorias con los datos de contratos	226
5.3.2. Las distintas trayectorias con los datos de la MCVL	230

5.3.3. La probabilidad de pasar de un contrato temporal a uno indefinido	232
5.4. Estimación del tiempo necesario para poder transitar de un contrato temporal a un contrato indefinido	236
5.5. Reflexiones finales	240
Anexo. EL ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS	245
A.1. Datos generales	245
A.2. Características personales	251
A.2.1. Distribución de los tipos de contratos por sexo	251
A.2.2. Edad	254
A.2.3. Porcentaje de extranjeros por tipo de contrato	255
A.3. Características de los puestos de trabajo	259
A.3.1. Distribución por ramas de actividad	259
A.3.2. Distribución por ocupaciones	265
A.4. Características de las empresas	270
A.4.1. Comunidad Autónoma	270
A.4.2. Tamaño de los establecimientos	275
A.4.3. Tipo de empresa	278
A.4.4. El acceso a través de Empresas de Trabajo Temporal	283

Índice de gráficos

1.1. Evolución de la población activa, ocupada y de la tasa de paro por sexo, 2005-2017	24
1.2. Evolución de la tasa de temporalidad por sexo, 1987-2017	26
2.1. Tasa de temporalidad por nivel de formación alcanzado, 2005-2017	39
2.2. Tasa de temporalidad por edad, 2005-2017	40
2.3. Edad media de los asalariados, 2005-2017	54
2.4. Edad media de los trabajadores temporales según sexo y sector público o privado, 2005-2017	56
2.5. Tasa de temporalidad de diferentes cohortes, 2005-2017	62
3.1. Duración prevista media de los contratos temporales por tipo de contrato, año y sexo, 2012-2017	72
3.2. Número de contratos según su duración prevista, por año de inicio, 2012-2017	73
3.3. Probabilidad relativa de acceder a un contrato indefinido frente a un temporal, 2012-2017	76
3.4. Porcentaje de personas, clasificadas según su relación con la temporalidad, en cada grupo de edad en la totalidad del periodo, según el año de primera observación 2012, 2014 o 2017	90
3.5. Distribución de los hombres y las mujeres pertenecientes al colectivo analizado, según la tipología de atrapamiento en la temporalidad y el año en el que se les observa por primera vez, 2012-2017	92

3.6. Distribución por edad y sexo de los que tienen un primer contrato temporal en 2012 según su trayectoria y el último contrato observado, 2012-2017	93
3.7. Distribución de los hombres por edad según la tipología de atrapamiento en la temporalidad (edad en cada año de inicio), 2012-2017	94
3.8. Distribución de las mujeres por edad según la tipología de atrapamiento en la temporalidad (edad en cada año de inicio), 2012-2017	95
3.9. Distribución por nivel de estudios y sexo de los que tienen un primer contrato temporal en 2012 según su trayectoria y el último contrato observado, 2012-2017	96
3.10. Incidencia de la relación con la temporalidad por nivel de estudios en el primer contrato temporal observado de hombres y mujeres, 2012-2017	97
3.11. Incidencia de la relación con la temporalidad por nivel de estudios y año del primer contrato temporal observado, 2012-2017	98
3.12. Incidencia de la relación con la temporalidad por primer tipo de contrato observado, hombres y mujeres, 2012-2017	100
3.13. Incidencia de la relación con la temporalidad por tipo de contrato y año del primer contrato temporal observado, 2012-2017	101
3.14. Incidencia de la relación con la temporalidad por número de contratos, hombres y mujeres, 2012-2017	107
3.15. Incidencia de la relación con la temporalidad por número de contratos, 2012, 2014 y 2017	107
3.16. Número medio de cambios de empresa según trayectoria de atrapamiento en la temporalidad por sexo y año de la primera observación 2012-2017	110
3.17. Distribución por números de cambio de empresa de hombres y mujeres según su trayectoria de atrapamiento, 2012-2017	111
3.18. Distribución por números de cambio de empresa de hombres y mujeres según su trayectoria de atrapamiento, 2012-2017	113
3.19. Incidencia del atrapamiento según el número de veces que se ha cambiado de empresa, hombres y mujeres, 2012-2017	114
3.20. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el año del primer contrato y el tipo de trayectoria, 2012-2017	117
3.21. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de contratos, 2012-2017	117
3.22. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de cambios de empresa, 2012-2017	118
3.23. Distribución de los que permanecen en la misma rama de actividad por ramas de actividad y según el tipo de trayectoria por sexo, 2012-2017	119
3.24. Permanencia en la misma rama de actividad según la rama y el tipo de trayectoria por sexo, 2012-2017	120
3.25. Distribución de las personas “integradas” según el tiempo en alcanzar el contrato indefinido, por año de inicio del contrato temporal, 2012-2017	132

4.1. Distribución por edades de los trabajadores clasificados según su relación con la temporalidad, 2012-2016	146
4.2. Incidencia de la relación con la temporalidad según la edad, 2012-2016	147
4.3. Distribución por grupos de edad de hombres y mujeres clasificados según su relación con la temporalidad, 2012-2016	148
4.4. Número medio de cambios de empresa según su relación con la temporalidad, por sexo y año de la primera observación, 2012-2016	155
4.5. Distribución por números de cambio de empresa de los trabajadores según su relación con la temporalidad, 2012-2016	155
4.6. Incidencia de las distintas trayectorias en relación a la temporalidad según el número de veces que hay cambio de empresa, 2012-2016 ...	156
4.7. Distribución de los trabajadores que tienen dos o más temporales y alternan temporales con indefinidos, según la primera rama de actividad del periodo y la última, 2012-2016	159
4.8. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el tipo de trayectoria, 2012-2016	160
4.9. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de episodios de empleo, 2012-2016	161
4.10. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad y número medio de episodios de empleo, según el tipo de trayectoria, 2012-2016 .	162
4.11. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de cambios de empresa, 2012-2016	163
4.12. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de cambios de empresa y el tipo de trayectoria, 2012-2016 ..	164
4.13. Distribución según la duración de los episodios de empleo asalariado y la relación con la temporalidad de los trabajadores, 2012-2016	182
4.14. Distribución según su duración de los episodios de empleo asalariado por el tipo de contrato, 2012-2016	183
4.15. Distribución según su duración de los episodios de empleo asalariado según su año de inicio, 2012-2016	184
4.16. Distribución de frecuencias absolutas de la duración de los episodios, temporales e indefinidos, de las personas que tuvieron al menos un empleo temporal, 2012-2016	186
4.17. Distribución de los episodios de empleo asalariado, de hombres y mujeres, en cada rama de actividad clasificados según su duración, 2012-2016	188
4.18. Distribución según la duración de los episodios de empleo asalariado de hombres y mujeres en cada rama de actividad, 2012-2016	189
4.19. Función de supervivencia de los contratos temporales pertenecientes a las cohortes de entrada entre 2012 y 2016	208
A.1. Evolución del número de contratos registrados por tipo de contrato, por sexo y nacionalidad, 2012-2017	247
A.2. Evolución del número de contratos registrados, índices base 2012, 2012-2017	250

A.3. Distribución de los contratos registrados en cada año por tipo de contrato y sexo, 2012-2017	253
A.4. Distribución de los contratos registrados por grupo de edad y tipo de contrato, 2012-2017	254
A.5. Distribución de los contratos registrados en cada año por edad media y sexo, 2012-2017	255
A.6. Proporción de extranjeros en cada tipo de contrato y año, 2012-2017	256
A.7. Distribución de los contratos registrados según nivel de estudios por tipo de contrato, 2012-2017	257
A.8. Proporción de contratos en los que figuran estudios post obligatorios en cada tipo de contrato y año por sexo, 2012-2017	258
A.9. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en cada nivel de estudios ordenados de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017	259
A.10. Distribución de los contratos registrados por rama de actividad ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017	260
A.11. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en cada rama de actividad ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017	261
A.12. Distribución de los contratos registrados por grupos de ocupaciones ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017	265
A.13. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en cada grupo de ocupaciones ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017	266
A.14. Distribución de los contratos registrados por comunidades autónomas, 2012-2017	270
A.15. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en comunidad autónoma ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017	271
A.16. Distribución de los contratos registrados por tamaño del establecimiento, 2012-2017	275
A.17. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato según el tamaño del establecimiento, 2012-2017	276
A.18. Distribución de los contratos registrados por tipo de empresa, 2012-2017	279
A.19. Distribución de los contratos registrados por tipo de contrato en cada tipo de empresa ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017	280
A.20. Proporción de contratos temporales a través de empresas de trabajo temporal en cada tipo de contrato y año, 2012-2017	283

Índice de cuadros

2.1. Tasas de temporalidad según características personales, 2012-2017 ..	37
2.2. Tasas de temporalidad según las características del puesto de trabajo, 2012-2017	44
2.3. Tasas de temporalidad según las características del hogar	47
2.4. Resultados del modelo de probabilidad de tener un empleo temporal, efectos marginales, 2012-2017	51
2.5. Evolución de la edad media de los asalariados según sexo, tipo de contrato y sector público o privado, 2005-2017	57
2.6. Situación laboral por sexo y cohortes de edad, 2005-2017	60
2.7. Situación laboral por nivel educativo y cohortes de edad, 2005-2017 ...	61
3.1. Proporción de contratos temporales registrados que especifican su duración prevista, por tipo de contrato, 2012-2017	70
3.2. Duración prevista media y máxima (en días) de los contratos registrados, según tipo de contrato y sexo, 2012-2017	71
3.3. Proporción de contratos con una duración prevista inferior a una semana por rama de actividad, 2012 y 2017 (ordenado de mayor a menor según 2017)	74
3.4. Estimación logit de la probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a un temporal, 2012-2017	78
3.5. Número de hombres y mujeres según el año de inicio del contrato registrado y según el año en el que se registra su primer contrato dentro del periodo, 2012-2017	83
3.6. Distribución de las personas según su trayectoria en relación con la temporalidad y el primer año de observación, 2012-2017	85
3.7. Distribución de las personas que solo han tenido contratos temporales en el periodo según el número de contratos temporales y el primer año de observación, 2012-2017	87
3.8. Distribución por nivel de estudios inicial de las personas según su trayectoria en la temporalidad, 2012-2017	99
3.9. Distribución de los trabajadores por tipología de atrapamiento en la temporalidad y el tipo de contrato observado en el primer empleo, 2012-2017	101
3.10. Distribución de los distintos grupos de trabajadores por tipo de contrato observado en el último empleo y sexo según la tipología de atrapamiento en la temporalidad, 2012-2017	103
3.11. Proporción de trabajadores que no tienen ningún contrato a tiempo completo y ninguno a tiempo parcial, por sexo y según la tipología de atrapamiento en la temporalidad, 2012-2017	104
3.12. Número medio de contratos por trabajador según trayectoria de atrapamiento en la temporalidad por sexo, 2012-2017	105
3.13. Número medio de contratos por trabajador según trayectoria de atrapamiento en la temporalidad por sexo y año de la primera observación, 2012-2017	106

3.14. Distribución de los trabajadores según su trayectoria de atrapamiento en la temporalidad en un año: 2012, 2014 y 2017	108
3.15. Número medio de contratos según la trayectoria de atrapamiento en la temporalidad en un año: 2012, 2014 y 2017	109
3.16. Distribución de los trabajadores según el número de cambios de empresa y el número de contratos, 2012-2017	112
3.17. Permanencia en la misma rama de actividad en todo el periodo, 2012-2017 ..	116
3.18. Resultados del modelo I de probabilidad de tener una trayectoria de atrapamiento, 2012-2017	122
3.19. Resultados del modelo II multinominal de probabilidad de estar atrapado (2 o más contratos temporales) frente a ser atrapado débil o estar integrado, 2012-2017	124
3.20. Resultados de los modelos de probabilidad de tener una trayectoria de atrapamiento en 2012, 2014 y 2017	128
3.21. Número medio de días en transitar de un contrato temporal a un contrato indefinido según el año de inicio del contrato temporal, la edad y el sexo, 2012-2017	130
3.22. Número medio de días en transitar de un contrato temporal a un contrato indefinido en cada uno de los años por edad y sexo, 2012, 2014 y 2017	133
4.1. Distribución de las personas según su situación laboral y su relación con la temporalidad, 2012-2016	137
4.2. Distribución e incidencia según la relación de las personas con la temporalidad y el momento en el que entraron en la Seguridad Social, 2012-2016	140
4.3. Distribución de las personas según su relación con la temporalidad y el año en el que se registró su primer episodio en la Seguridad Social, 2012-2016	143
4.4. Edad media de las personas según su relación con la temporalidad, 2012-2016	146
4.5. Número medio de episodios, anteriores y durante del periodo de observación, de los distintos grupos de trabajadores según su relación con la temporalidad, 2012-2016	149
4.6. Distribución de los trabajadores según su relación con la temporalidad y la duración media de los tiempos de cotización, 2012-2016	151
4.7. Duraciones totales medias (en días) de los periodos de cotización en el empleo de los trabajadores según su relación con la temporalidad y el primer año de acceso por sexo, 2012-2016	153
4.8. Número medio de episodios de empleo en la misma cuenta de cotización, 2012-2016	157
4.9. Permanencia en la misma rama de actividad, según la relación con la temporalidad y por sexo, valores absolutos y porcentajes, 2012-2016	158
4.10. Modelos de probabilidad de tener distintos tipos de trayectorias respecto a la temporalidad, 2012-2016	167

4.11. Distribución de los episodios de afiliación por sexo, según su relación con la temporalidad y el año de inicio del episodio, 2012-2016	175
4.12. Proporción de episodios de afiliación que ya no están vigentes al finalizar el periodo por sexo y año de inicio del episodio, 2012-2016	176
4.13. Duración media y relativa de los episodios de afiliación por sexo, relación con la temporalidad, año de inicio y situación de alta del episodio en la Seguridad Social, 2012-2016	178
4.14. Duración media y relativa de los episodios de afiliación correspondientes a un empleo asalariado, por sexo, relación con la temporalidad, año de inicio y situación de alta del episodio en la Seguridad Social, 2012-2016	180
4.15. Descriptivos sobre la duración de los contratos indefinidos y temporales de hombres y mujeres que tuvieron al menos un contrato temporal por año de inicio, 2012-2016	185
4.16. Probabilidad de que un episodio temporal de paso a un indefinido, 2012-2016	193
4.17. Proporción de individuos con contratos temporales según el tiempo que tardan en conseguir un contrato indefinido, 2012-2016	197
4.18. Modelo de duración del tránsito del primer temporal hacia un indefinido, 2012-2016	199
4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años. Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014	209
A.1. Evolución de los contratos registrados por tipo de contrato, 2012-2017 ..	248
A.2. Proporción de mujeres por tipo de contrato y año, 2012-2017	252
A.3. Distribución por ramas de actividad de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017	262
A.4. Distribución por grupos de ocupación de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017	267
A.5. Distribución por Comunidades Autónomas de los contratos registrados según los tipos de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017	272
A.6. Distribución por tamaño del establecimiento de los contratos registrados según los tipos de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017	277
A.7. Distribución por tipo de empresa de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017	281

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Este estudio responde al contrato suscrito entre el extinto Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Universidad de Alcalá. Ha sido realizado por un equipo dirigido por Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno con la colaboración de Mariña Fernández Salgado y Marina Romaguera, todas miembros del Departamento de Economía de esa Universidad.

La temporalidad sigue siendo desde la segunda mitad de los años ochenta un mal endémico del mercado de trabajo español y uno de los problemas más preocupantes tras el desempleo. Desde entonces, se viene trabajando para buscar una solución que todavía no se ha encontrado, porque su estructura y gestión resulta muy compleja, aunque fundamental. Existen diversidad de visiones sobre su problemática y sus posibles soluciones. El debate se centra en determinar qué cambios serían necesarios y de qué modo habría que introducirlos para que no supongan una pérdida de flexibilidad para las empresas. Todos los actores están de acuerdo con que teóricamente la temporalidad ejerce una presión negativa sobre el mercado de trabajo y la sociedad, sin embargo, no está igualmente extendida la percepción de que las ventajas de su reducción superaran a los costes que seguramente conllevaría dicha reducción. Para facilitar la transición desde el punto de vista teórico a la práctica de las relaciones laborales, sigue siendo necesario profundizar no sólo en las causas de la temporalidad, sino también en sus consecuencias.

Muchos economistas explican la existencia de la temporalidad por la tremenda diferencia existente entre los costes laborales de los

trabajadores indefinidos y temporales. En cambio, otros investigadores opinan que, a pesar de estas diferencias, su existencia procede de una segmentación entre puestos relativamente más cualificados, en los que la estabilidad constituye un elemento sustancial, y puestos relativamente poco cualificados para los que la estabilidad de la relación laboral es indiferente, ya que existen numerosos trabajadores que pueden cubrirlos¹. Y todo ello, independientemente del tipo de contrato, hasta tal punto que algunos contratos indefinidos pueden ser utilizados para cubrir puestos de trabajo inherentemente inestables. La diferente duración de los distintos tipos de contratos indefinidos sugiere que una parte importante de estos contratos es inestable, de modo que la brecha de costes no parece ser un elemento determinante de la segmentación entre temporales e indefinidos.

Una de las consecuencias menos deseadas de la temporalidad es que algunas personas se ven atrapadas en esta situación sin posibilidad de acceder a un empleo estable (Toharia y Cebrián, 2007)². Los trabajadores que permanecen durante mucho tiempo en una situación de precariedad en la contratación es muy probable que acaben en situaciones laborales de baja calidad desde el punto de vista de la remuneración, la satisfacción con el trabajo, las posibilidades de promoción personal y profesional, etc.

No obstante, la temporalidad tiene otra cara que pudiera considerarse positiva. Como contraposición a la visión según la cual la temporalidad va acompañada de una recurrencia o atrapamiento, desde una perspectiva positiva, la temporalidad puede ser considerada como un estado previo, que se produce en el inicio de una etapa en la vida laboral y que transcurre antes de que el individuo alcance la estabilidad laboral cuando accede al empleo indefinido. El interés de este punto de vista es poner de manifiesto que existen factores que coadyuvan a que la transición hacia la estabilidad laboral, mediante la contratación indefinida, tenga lugar. En este sentido, se pueden

¹ Este planteamiento tiene mucho que ver con la teoría dualista de los institucionalistas americanos, Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971), *Internal labor markets and manpower adjustment*, New York: DC Heath and Company; Berger, S. y Piore, M.J., (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press; Piore, M.J. (1986), *Perspectives on labor market flexibility*, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 25.

² Toharia, L. y Cebrián, I. (2007), *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

establecer al menos dos hipótesis de trabajo sobre los efectos de la temporalidad y sus trayectorias. Por un lado, cabe plantear que los empleos de carácter temporal pueden mejorar el bienestar y la eficiencia del mercado de trabajo (e incluso de las empresas) y pueden ayudar a los trabajadores a incorporarse al mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, la existencia de los contratos temporales beneficia a los trabajadores parados porque les ayuda a tener oportunidades de trabajar para ganar experiencia laboral y adquirir mayor capital humano y, por tanto, les sirve como puente o trampolín para obtener un trabajo más estable en el futuro. Por otro lado, existe la hipótesis de que tener un trabajo con contrato temporal significa tener en general un empleo menos deseable en comparación con uno indefinido, por tener peores condiciones laborales y verse penalizados porque la empresa no invierte en su formación de la misma forma que lo hace en los trabajadores indefinidos, lo que hace a los trabajadores más proclives a tener una baja motivación o satisfacción laboral. Los trabajadores que tienen este tipo de contratos, sobre todo si se produce un encadenamiento de contratos unidos a periodos intermedios de desempleo, presentarían un mayor riesgo de desarrollar peores carreras laborales e incluso de quedar excluidos del mercado de trabajo, lo que supone que el trabajador pueda verse atrapado en la temporalidad. Entre otras cuestiones hay que tratar de averiguar en qué medida los contratos temporales generan un *efecto puente* o un *efecto atrapamiento*.

El trabajo que se presenta tiene como objetivo poder analizar las transiciones laborales que tienen lugar desde la temporalidad hacia la contratación indefinida, a lo largo del periodo que comprende desde la etapa final de la última crisis económica, 2012, hasta la todavía reciente recuperación, 2017. Se analizarán las trayectorias laborales de aquellos individuos que tienen alguna relación con el empleo temporal, para poder determinar cuántas personas son las que logran realizar una transición al empleo indefinido y en cuánto tiempo. Se busca no sólo analizar la temporalidad, sino también estudiar en qué medida se puede convertir la temporalidad en una vía de acceso a la estabilidad.

Para realizar un análisis longitudinal, siguiendo a las personas a lo largo del tiempo, es necesario utilizar datos que permitan este seguimiento. Si bien los datos de corte trasversal, como la Encuesta de Población Activa (EPA) o los datos mensuales de los registros

administrativos de contratos, aportan una información muy valiosa para entender y caracterizar el empleo temporal, su interpretación está condicionada al momento de observación y no permiten conocer la evolución de las personas a lo largo del tiempo. Por este motivo el seguimiento y la utilización de datos de panel aportan una visión complementaria y necesaria para entender las transiciones laborales.

En este trabajo se ha contado básicamente con dos bases de datos de registros administrativos que facilitan el análisis de trayectorias que se incluye en los capítulos 3 y 4 respectivamente. Por un lado, se explota la información de los registros de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y, por otro lado, se analiza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) que contiene información procedente de los registros de afiliación y cotización a la Seguridad Social³.

Los datos de los contratos registrados en el SEPE, permiten conocer todos los registros de contratos que han sido firmados entre los años 2012 y 2017, con el detalle de las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa en cada uno de los contratos registrados. Aunque la base de datos no puede considerarse longitudinal, existe la posibilidad de realizar un seguimiento de las personas que aparecen con un contrato registrado más de una vez en el periodo de análisis. Si bien el acceso al empleo puede analizarse de forma muy detallada con esta base de datos, no es posible conocer cuando se produce la salida del empleo ni hacia dónde se dirige la persona que termina una relación laboral (desempleo, inactividad, otro tipo de empleo no asalariado.). Por ello, para solucionar en parte este problema, se va a utilizar la información de la MCVL. Esta base de datos, procedente de los registros de afiliación a la Seguridad Social, contiene información sobre los periodos de cotización de los trabajadores, contemplando la fecha de inicio y, si procede, la fecha de finalización de la relación laboral. Estos datos permiten completar la vida real de los periodos de empleo afiliado, si es que la relación laboral ya se ha agotado, o saber que sigue vigente si no ha tenido lugar su fina-

³ Los datos de los contratos registrados en el SEPE están disponibles gracias al convenio firmado entre dicha Institución y la Universidad de Alcalá. Los datos de la MCVL gracias a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

lización. En el estudio se incluyen todas las olas de la MCVL en su formato de panel desde 2012 hasta 2016, último año disponible.

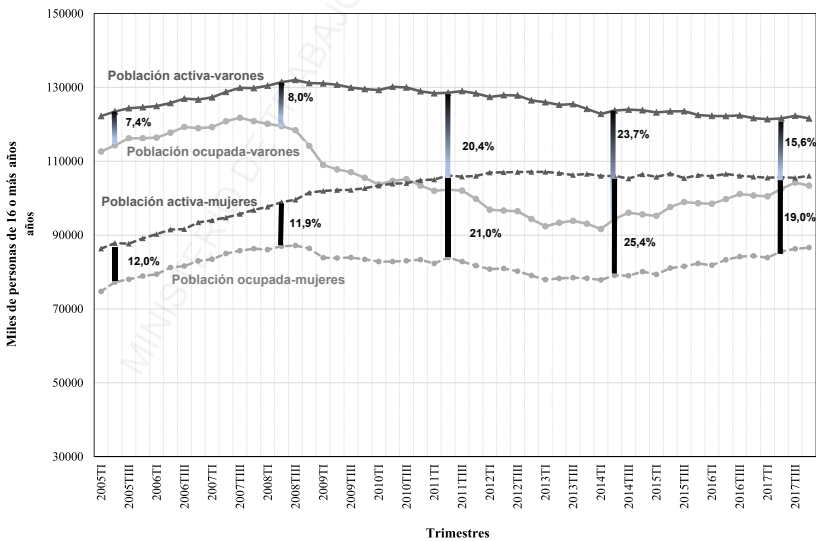
El estudio se completa con un apartado en esta introducción en el que se realiza un repaso del contexto económico y la regulación marco del empleo temporal y con otro capítulo en el que se realiza un análisis agregado de la temporalidad, basado en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). En el capítulo 2 de este trabajo se trata de poner en contexto al problema de la temporalidad y sus consecuencias mediante un análisis agregado con datos de la EPA, con objeto de comprobar hasta qué punto cabe hablar de una permanencia de los trabajadores en la situación de temporalidad en términos agregados, es decir, sin seguir a los individuos a lo largo del tiempo sino agrupándolos en determinadas categorías que se consideren relevantes. Los resultados de este análisis pueden considerarse como la base previa que pone en contexto el resto de este estudio ya que, aunque estos datos agregados tienden a sugerir que con el paso del tiempo el grueso de los trabajadores temporales acaba accediendo a empleos en los que su relación laboral es indefinida, también ponen de manifiesto que existen grupos relativamente minoritarios en los que la situación de temporalidad se entronca, dando lugar a lo que podría llamarse un «atrapamiento» en esa situación. El último capítulo del estudio resume las principales conclusiones y reflexiones a las que se llega tras el estudio realizado.

1.2. CONTEXTO ECONÓMICO Y REFORMAS LABORALES

En los últimos años, el mercado laboral ha sufrido una serie de cambios ligados a la crisis económica y posterior recuperación, así como a las sucesivas reformas que se han implementado con el fin de fomentar la creación de empleo. En esta evolución el empleo temporal ha seguido teniendo un papel protagonista, tanto durante la crisis por la disminución de la tasa de temporalidad, como durante la recuperación, cuando la creación de empleo viene acompañada de un nuevo aumento de la temporalidad. Por este motivo, se ha mantenido vivo el debate sobre cuál es el efecto de los contratos temporales en la economía en general y en las trayectorias laborales de los trabajadores afectados en particular. La crisis económica que comenzó en el año 2007 trajo consigo la destrucción de empleo y dejó en algunos momentos más de seis millones de parados. El empleo llegó a disminuir un 18 por ciento respecto a su nivel de 2007 y aún sigue estando un 8 por ciento por debajo de los 20 millones de ocupados que había al iniciarse la crisis. El Gráfico 1.1 re-

fleja cuál ha sido la evolución de la población activa y de la población ocupada en el caso de los hombres y de las mujeres desde 2005 hasta 2017. La población desempleada se deduce directamente de la diferencia entre las dos series y las barras entre las series destacan cuál era la tasa de desempleo por sexo en algunos momentos claves. Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que la tasa de actividad está estancada en el 58,8 por ciento de los mayores de 16 años, manteniéndose aún una diferencia entre el volumen de población y la tasa de actividad de hombres (64,7 por ciento) y mujeres (53,3 por ciento) en el segundo trimestre de 2017. El ritmo de crecimiento de la producción ha ayudado a que la tasa de empleo haya subido nuevamente hasta el 48,7 por ciento, pero, aun así, ni siquiera la mitad de la población en edad de trabajar desempeña una actividad económica remunerada, siendo la tasa de ocupación algo mayor en el caso de los hombres (54,6 por ciento) y menor en el de las mujeres (43,1 por ciento). Al mismo tiempo, la tasa de desempleo ha seguido una tendencia claramente decreciente, aunque sigue permaneciendo muy elevada (17,2 por ciento) y de nuevo han vuelto a aparecer las diferencias en la tasa de paro entre hombres (15,6 por ciento) y mujeres (19 por ciento).

Gráfico 1.1. Evolución de la población activa, ocupada y de la tasa de paro por sexo, 2005-2017



Fuente: EPA (INE).

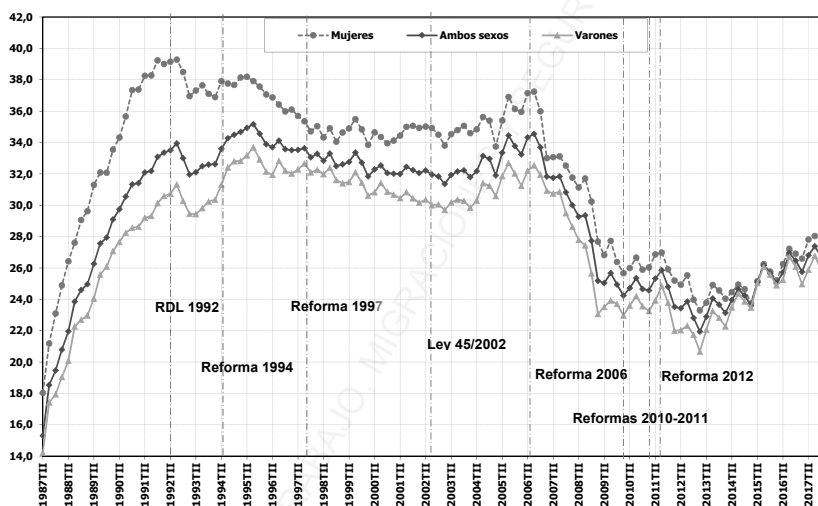
Durante la peor etapa de la crisis las tasas de paro femenina y masculina llegaron a ser muy similares e incluso iguales. Pero las diferencias no se redujeron por un cambio estructural, sino por el mayor impacto de la destrucción de empleo entre los hombres que entre las mujeres ocupadas. Ahora bien, todavía hay más de un 50 por ciento de los parados que son parados de larga duración. Así, algo más de 2 millones de personas, llevan buscando empleo al menos un año, de los que 3 de cada 4 están fuera del sistema de prestaciones contributivas por llevar al menos 2 años buscando empleo (parados de muy larga duración).

Hay que destacar que, en el proceso de recuperación de la economía, la temporalidad vuelve a tener un papel predominante en la creación de empleo. Según los datos aportados por el Servicio Público de Empleo (SEPE) más del 90 por ciento de las contrataciones que se inician cada año son de carácter temporal, es decir, el flujo de entrada en el empleo es mayoritariamente temporal. Los datos de la EPA muestran que, desde que se inició la recuperación económica, la temporalidad avanza con una tendencia claramente creciente año a año y a un ritmo mayor que la contratación indefinida, sin abandonar su marcado carácter estacional que explica sus altibajos a lo largo del año. La tasa de temporalidad ha vuelto a situarse en torno al 27 por ciento, ya que 4,2 millones de personas tienen un contrato temporal frente a los 11,5 millones de personas con un contrato indefinido. En el Gráfico 1.2 se muestra la evolución de la tasa de temporalidad desde el comienzo de los contratos temporales sin causa hasta la actualidad, marcando las sucesivas reformas que desde 1992 se han ido poniendo en marcha con el fin de frenar el ascenso de este tipo de empleo y fomentar la creación de empleo estable.

Desde la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, cuando se descausalizó la contratación temporal, la temporalidad estuvo creciendo hasta llegar a alcanzar al inicio de la década de los noventa a casi el 40 por ciento de la población asalariada femenina y a algo más del 31 por ciento de la población asalariada masculina. Posteriormente, tras las sucesivas reformas puestas en marcha en esa misma década, la tasa de temporalidad se contuvo, llegando incluso a descender ligeramente y estabilizarse en torno al 34 por ciento en el caso de las mujeres y el 30 por ciento en el de los hombres. Pero en 2004 volvió a repuntar y sólo tras la reforma del año 2006 y, sobre todo, con la llegada de la «Gran Recesión» al mercado de trabajo español, la tasa de temporalidad comenzó a descender. Du-

rante los años de esta última crisis se observa una caída importante en la tasa de temporalidad, aunque la mayor parte de esta caída se debe simplemente a un efecto composición más que a una mejora en las tasas de temporalidad de los colectivos más precarizados. La crisis ha tenido un impacto dramático en la composición demográfica del empleo asalariado. Colectivos con mayores tasas de temporalidad (como los jóvenes o las personas con menor bagaje educativo) han perdido mucho peso entre los asalariados, tirando de la media de la tasa de temporalidad hacia abajo.

Gráfico 1.2. Evolución de la tasa de temporalidad por sexo, 1987-2017



Fuente: EPA (INE).

La temporalidad es considerada como el principal origen de la elevada rotación de los trabajadores y, por lo tanto, del elevado grado de inestabilidad laboral existente en España, que es uno de los países de la Unión Europea con mayor proporción de asalariados con contratos temporales. No obstante, algunos trabajos, como el de Cebrián, Moreno y Toharia (2011)⁴, ponen de manifiesto que la temporalidad no es sólo contractual, sino que también tiene mucho que ver con la inestabilidad de los contratos indefinidos. Empírica-

⁴ Cebrián, I.; Moreno, G. y Toharia, L. (2011), «La Estabilidad Laboral y los Programas de Fomento de la Contratación Indefinida», Revista de Hacienda Pública, nº 198: pp. (103-130).

mente se observa que en torno al 60 por ciento de estos contratos finalizan trascurridos sus 2 primeros años de vida, añadiendo dosis de precariedad a la contratación indefinida. Una parte importante de la actividad económica tiene su base en una estructura productiva de carácter temporal que justifica una parte de los contratos temporales. Ahora bien, la estructura productiva también explica que los demás contratos, los de duración indefinida, tengan igualmente duraciones muy cortas. Esta circunstancia indica que el concepto de temporalidad y/o inestabilidad no sólo tiene que ver con el tipo de relación contractual, sino con la duración efectiva de la relación contractual, con independencia del tipo de contrato que se tenga. Esto es lo que se denomina temporalidad empírica. Quizás, por ese motivo, las diferentes reformas laborales que se han puesto en marcha en España desde el año 1997 tratando de buscar la estabilidad a través del fomento de la contratación indefinida no han conseguido resultados satisfactorios. La temporalidad no se ha reducido en la medida que cabía esperar y la duración de los contratos indefinidos se ha resentido.

La reforma aprobada en 1997 fue la primera que verdaderamente introdujo medidas con la finalidad de aproximar los costes laborales, tanto los directos, como los de extinción, de los contratos indefinidos y los temporales. El acuerdo al que llegaron los agentes sociales, al que se sumó el gobierno, pretendía limitar el uso de la contratación temporal de larga duración, incentivando el uso de la contratación indefinida o su conversión en un contrato de esta modalidad. A tal fin, se plantearon dos grandes medidas: en primer lugar, los agentes sociales pactaron la creación de una nueva modalidad de contratación indefinida, que se articuló con carácter transitorio hasta mayo de 2001, que conllevaría unos menores costes de extinción de modo que la indemnización en caso de despido improcedente quedaba establecida en 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades⁵ (Ley 63/1997). Por otra parte, el gobierno agregó al proceso unas ayudas económicas a la contratación indefinida en forma de bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social (Ley 64/1997).

⁵ Hasta ese momento el contrato indefinido ordinario tenía una indemnización en caso de despido improcedente de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

En un principio, estos dos programas iban dirigidos a los mismos colectivos de trabajadores. Estos incentivos económicos que rebajaban el coste del factor trabajo tenían de vigencia dos años, excepto en el caso de los desempleados mayores de 45 años para los cuales el periodo bonificado coincidía con la vigencia del contrato. En la práctica, estas bonificaciones conseguían igualar, en los casos generales, los costes laborales esperados de un trabajador temporal y de un indefinido que fuera despedido al cabo de dos años (Malo y Toharia, 1997)⁶.

En los años siguientes, se produjeron algunos cambios interesantes. En 2001, el nuevo contrato de fomento del empleo indefinido se convirtió en definitivo al darse vigencia permanente a la norma reguladora (Disposición Adicional Primera, Ley 12/2001), al tiempo que se producía una progresiva separación entre los colectivos a los que se dirigían las medidas de bonificación de las cotizaciones y este contrato de fomento. Así, las conversiones de los contratos temporales a indefinidos dejaron de ser objeto de las bonificaciones salvo en el caso de los contratos formativos, así como sólo podían acogerse al contrato de fomento aquellas transformaciones que tuvieran lugar antes del 31 de diciembre de 2003 y sólo para los contratos temporales suscritos con anterioridad a la Ley. Además, esta ley dejó fuera de los colectivos bonificables a los jóvenes menores de 30 años. Así mismo, se impuso una indemnización de ocho días a la finalización de los contratos temporales causales más utilizados, una medida añadida de reducción de las diferencias de costes de extinción.

La reforma del sistema de prestaciones del año 2002 (ley 45/2002) introdujo un cambio más desde el punto de vista de las diferencias de costes entre los contratos temporales y los contratos indefinidos. En efecto, esa ley, al establecer una nueva regulación de los salarios de tramitación, hizo que el coste del despido se volviera cierto y de efecto inmediato, con tal de que el empresario aceptara que se trataba de un despido improcedente y depositara la indemnización correspondiente en el juzgado de lo social en las 48 horas posteriores al despido, sin tener que pagar salarios de tramitación. El coste de extinción de los indefinidos disminuyó por dos vías: en primer lugar,

⁶ Malo, M.A. y Toharia, L. (1997): «Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997», Cuadernos Económicos de ICE, 67, 155-174.

por la supresión de los salarios de tramitación; en segundo lugar, por la eliminación de la incertidumbre del proceso de despido. Desde esa ley, puede decirse que el despido en España es, en la mayoría de los casos, libre, aunque no gratuito⁷ (Malo y Toharia, 2008)⁸.

Esa situación se mantuvo hasta la reforma de 2006, aprobada tras el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (ACME) firmado por los agentes sociales (Ley 43/2006). Esta reforma proponía la adopción de nuevas medidas de redefinición de los incentivos a la contratación indefinida, siempre en la línea de acercar los costes laborales de los temporales y los indefinidos. Así, se extendió el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida para las conversiones, siempre y cuando los contratos temporales hubieran sido celebrados antes del 31 de diciembre de 2007. Después de esa fecha, el único tipo de conversiones que se podría llevar a cabo era a través del contrato indefinido ordinario con indemnización de 45 días por año de servicio en lugar de los 33 días de los indefinidos de fomento de empleo. Además de las conversiones, los colectivos que podían ser contratados bajo esta modalidad contractual, eran los mismos que los fijados en la Ley 12/2001: jóvenes entre 16 y 30 años, mayores de 45 años, desempleados con al menos 6 meses de antigüedad en una oficina pública de empleo, minusválidos y mujeres empleadas en profesiones con una baja participación femenina. Por otra parte, se introdujo un nuevo programa de bonificaciones⁹ y un plan extraordinario para incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos. Este plan extraordinario se dirigía a todos los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 que se transformaran en indefinidos antes del 1 de enero de 2007¹⁰, exceptuando las conversiones de los contratos formativos, de relevo y sustitución que sí mantuvieron las bonificaciones en caso de conversión.

⁷ Además, esta opción puede dar lugar a que se acepte como improcedente un despido que en realidad debería ser objetivo.

⁸ Malo, M.A. y Toharia, L. (2008): «La reforma de los despidos de 2002», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Economía y Sociología*, 76, 111-128.

⁹ Los colectivos que podían beneficiarse de los incentivos económicos eran los trabajadores desempleados varones entre 16 y 30 años, mujeres desempleadas, desempleados mayores de 45 años, los inscritos como desempleados interrumpidamente en una oficina de empleo durante, al menos seis meses, trabajadores con discapacidad, exclusión social y víctimas de violencia de género, conversiones en indefinido de los contratos temporales de formación, relevo y sustitución.

¹⁰ Mediante una bonificación fija anual durante tres años, en lugar de dos años.

Sin embargo, a pesar de la implementación de estas medidas que lograban aproximar los costes entre las modalidades de contratación indefinida y temporal, el número de contratos temporales seguía creciendo, al tiempo que la contratación indefinida también lo hacía, en parte por el periodo expansivo que vivía la economía española con muy buenos niveles de creación de empleo. Ahora bien, el crecimiento del empleo indefinido no se producía al mismo ritmo que el del temporal y además, no parecía que los contratos indefinidos, en ninguna de sus modalidades, estuviesen jugando ningún papel esencial en la mejora de los niveles de estabilidad laboral.

La siguiente reforma, desarrollada en el RDL 10/2010, vuelve de nuevo a tratar de acabar con la dualidad entre trabajadores indefinidos y temporales, siendo este, junto con la disminución del paro juvenil, uno de los principales objetivos de la reforma. Para desincentivar el uso de la contratación temporal se aprueba que los contratos de obra o servicio tengan una duración máxima de dos años, ampliables a otros 12 meses si así se contempla en el convenio colectivo del sector, en la misma empresa, en otra del mismo grupo o a través de una ETT. Transcurrido ese plazo los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores indefinidos. Se establece que los contratos eventuales tengan una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de 12 meses desde el inicio de la relación laboral. También se amplían las indemnizaciones de los contratos en una oficina de empleo durante, al menos seis meses, trabajadores con discapacidad, exclusión social y víctimas de violencia de género, conversiones en indefinido de los contratos temporales de formación, relevo y sustitución temporales de 8 días por año a 12 de forma progresiva y se aumenta en dos puntos las cotizaciones a la Seguridad Social de los contratos de obra y servicio. A pesar de estas limitaciones, aún se mantienen otras modalidades de contratación temporal no sujetas a restricciones y que siguen suponiendo una alternativa para los empresarios que no quieran incorporar a trabajadores permanentes a su plantilla, aunque las necesidades de producción lo sean.

Al mismo tiempo se pretende hacer más atractiva la contratación indefinida extendiendo el contrato de fomento a todos los trabajadores que lleven más de tres meses en paro o a los que hayan estado contratados de forma temporal durante los dos años previos a su entrada en el desempleo. Y ampliando las bonificaciones a diversos colectivos, exigiendo a las empresas que se acogen a dichas bonificaciones que aumenten su nivel de empleo indefinido y que lo manten-

gan el tiempo que dure la bonificación. Además se reducen los costes de protección de la contratación indefinida.

En resumen, la reforma de 2010 implementa una serie de medidas encaminadas a aumentar los costes de la contratación temporal al tiempo que se reducen los de la contratación indefinida. La llegada de la crisis económica y su impacto sobre el empleo hace difícil valorar la efectividad de esta reforma y saber en qué medida contribuyó a la disminución que se observa en el empleo temporal.

La última gran reforma laboral de la Ley 3/2012 fue un nuevo intento de acercar los costes de ambos tipos de contratos. Se abarató el despido improcedente para la totalidad de los contratos indefinidos¹¹ y facilitó los cauces para lograr la extinción objetiva de estos contratos. También fomentó la contratación indefinida, a través de la figura del conocido como «contrato de apoyo a emprendedores» para las empresas con menos de 50 trabajadores, pero su pretendido carácter estable quedó cuestionado al permitir un periodo de prueba de un año completo. Además, la empresa se puede acoger a posibles bonificaciones a la cuota empresarial de Seguridad Social y a deducciones fiscales, permitiendo incluso simultanearlo con una prestación por desempleo. En definitiva, este tipo de contrato puede resultar para la empresa más barato que un contrato temporal, aunque sitúa al trabajador en una posición de vulnerabilidad mayor que si tuviera un contrato temporal, pues la empresa puede prescindir de él en cualquier momento durante los primeros 12 meses, sin tener que justificarlo, ni desembolsar indemnización alguna. Ahora bien, en caso de que la empresa se acoja a los beneficios deberá mantener el contrato durante al menos 3 años y el nivel de empleo durante 1 año. Motivo por el cual, el número de contratos firmados bajo esta figura no ha sido significativo (Cebrián, 2018)¹².

¹¹ Desde el día de la publicación de la norma (RDL de 12 de febrero de 2012), todos los contratos indefinidos pasaron a tener una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario, por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Hasta dicha fecha, la indemnización sube hasta los 45 días, por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades. En caso de que el despido cumpla los requisitos para ser declarado objetivo, la indemnización baja a 20 días, por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

¹² Cebrián, I. (2018), «El modelo de empleo existente en España y las consecuencias de las reformas laborales» en G. Jaraíz Arroyo (ed.) *Bienestar social y políticas públicas. Retos para pactar el futuro*, Madrid, Los Libros de la Catarata: 184-202.

Ante los devastadores resultados del empleo juvenil durante la crisis se pusieron en marcha reformas con el objetivo nuclear de impulsar la inserción profesional de los jóvenes, destacando entre las mismas la Ley 11/2013, de 26 de julio, que se ajusta a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016. Se presentan recomendaciones específicas en línea con las propuestas de la Unión Europea. Dicha reforma ha incidido en la mayoría de las modalidades contractuales del trabajo asalariado y ha impulsado el trabajo autónomo y el emprendimiento durante el período 2012-2014, desbordando su perspectiva tradicional que giraba en torno principalmente de los contratos formativos.

El contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de prácticas, ambos de carácter predominantemente formativo, van destinados específicamente a la contratación de jóvenes. Estas modalidades han sufrido que han sido incisivas debilitando en líneas generales el componente formativo frente al de inserción profesional, precarizando ambos contratos con el fin de aumentar su utilización. Respecto al contrato para la formación, han quedado afectados sus elementos nucleares relativos a la edad, la obligación formativa, el tiempo de su duración y su coste económico, dando lugar a un ligero aumento de su utilización en el último período dando juego a la contratación de los jóvenes sin cualificación. Por el contrario, en el caso del contrato de prácticas, pese a ser potenciado de modo particular si se trata del primer empleo del joven, no ha logrado despuntar entre los más cualificados por la competencia desleal que sufre con respecto a otras figuras no laborales como son las becas y las prácticas no laborales. Estas dos figuras que encajan fuera del ámbito del Derecho del Trabajo están perjudicando a esta tipología de contratación formativa, al quedar fuera del control de las condiciones y limitaciones que impone la legislación laboral. Puede producirse la paradoja de que cuánto más preparado se encuentra un joven, mayor dificultad tiene para obtener un contrato de trabajo de su perfil profesional. Así mismo se puede destacar que el poco impacto de los contratos formativos contrasta con la permanente presencia de los contratos de duración determinada en particular los de obra y servicio determinado y los eventuales para ofrecer trabajo a los jóvenes.

Tras la aprobación del RDL 3/2014, se pusieron en marcha nuevas medidas destinadas a fomentar la creación de empleo y la contratación indefinida. Así es como apareció una nueva modalidad contrac-

tual, denominada comúnmente como «contrato de tarifa plana», que de nuevo utiliza el incentivo económico, mediante el establecimiento de una tarifa plana de 100 euros, para reducir notablemente la cuota empresarial de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes¹³. Como requisito la empresa debía cumplir que los contratos firmados bajo esta modalidad, entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de marzo de 2015¹⁴, incrementasen el nivel de empleo neto durante al menos 3 años y que no hubiese realizado ningún despido improcedente o colectivo en los 6 meses anteriores. En este caso, a pesar de estas restricciones, sí hubo un uso más significativo de esta figura (Cebrián, 2016)¹⁵.

A pesar de todas estas reformas, el uso de los contratos temporales sigue siendo muy atractivo para la demanda, pero con las secuelas que deja en la oferta del mercado de trabajo.

¹³ Al tratarse de una tarifa fija para todos los contratos, se favorecía sobre todo a los contratos firmados con salarios más altos.

¹⁴ En principio, la fecha límite era el 31 de diciembre de 2014, pero fue posteriormente ampliada hasta el 31 de marzo de 2015.

¹⁵ Cebrián, I. (ed.) (2016) *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España*, Obras Colectivas UAH Humanidades; 56. Universidad de Alcalá.

2. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES E INDEFINIDOS A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

En este capítulo se ofrece una descripción de la temporalidad utilizando los datos trimestrales de la EPA. Se trata de datos de corte transversal que ofrecen información detallada sobre los stocks del mercado laboral en cada trimestre del año. En el año 2017, de más de 15 millones y medio de asalariados, casi 4,2 millones tenían una relación laboral de carácter temporal, lo que suponía una tasa de temporalidad anual del 27 por ciento. La dimensión de esta situación justifica el interés de su análisis.

2.1. INCIDENCIA Y DISTRIBUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD

En este apartado se analiza la incidencia de la temporalidad entre los años 2012 y 2017 teniendo en cuenta las características personales y del puesto de trabajo de los trabajadores asalariados, a través del análisis de los microdatos de la EPA.

A continuación, se realizará una evaluación pormenorizada de la evolución de la temporalidad según características pero, en general, cabe destacar un aumento en la temporalidad entre los años 2012 y 2017 independientemente de las características de los trabajadores o el trabajo desempeñado.

2.1.1. Análisis según las características personales

El Cuadro 2.1 muestra las proporciones de asalariados en 2012, la tasa de crecimiento del empleo asalariado entre 2012 y 2017, así como

las tasas de temporalidad por año según las características personales de los asalariados: Comunidad Autónoma de residencia, sexo, nivel de estudios, nacionalidad y edad. Existe una alta heterogeneidad en la tasa de temporalidad de las diferentes comunidades autónomas. En el año 2012, Andalucía, Extremadura y Murcia presentan tasas de temporalidad superiores al 30 por ciento, mientras las de la Comunidad de Madrid, Cantabria o Cataluña no llegan al 20 por ciento.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Cuadro 2.1. Tasas de temporalidad según características personales, 2012-2017

	Importancia	Crecimiento	Tasas de Temporalidad					
			2012	2013	2014	2015	2016	2017
CCAA								
Andalucía	15,0	2,6	32,4	31,5	34,4	35,2	35,6	35,9
Aragón	3,1	-3,3	21,6	21,6	24,0	22,8	23,5	25,3
Asturias (Principado de)	2,1	-5,0	23,0	23,2	25,6	25,4	26,0	25,5
Baleares (Islas)	2,6	7,1	24,0	25,1	26,0	26,5	28,3	29,4
Canarias	4,3	6,5	27,8	29,0	30,8	30,7	32,4	31,7
Cantabria	1,3	0,0	19,7	20,4	21,9	23,2	23,2	24,5
Castilla-León	5,2	-6,1	20,4	20,8	21,8	23,4	25,3	25,4
Castilla-La Mancha	4,0	0,0	23,2	23,2	24,4	27,5	28,4	28,1
Cataluña	17,4	0,6	18,4	18,6	18,3	19,7	21,2	21,6
Comunidad Valenciana	10,2	2,9	26,5	26,8	26,9	27,5	27,4	29,7
Extremadura	1,9	0,0	34,6	32,9	33,4	34,3	33,1	35,6
Galicia	5,6	-5,7	23,0	22,8	23,5	25,5	26,3	27,1
Madrid (Comunidad de)	16,7	-2,5	17,4	16,4	16,0	17,1	18,4	19,0
Murcia (Región de)	3,0	3,2	32,1	31,4	33,1	33,9	34,1	35,0
Navarra (Comunidad Foral)	1,5	0,0	21,8	20,2	22,5	26,1	25,2	23,1
País Vasco	5,2	-6,1	21,6	20,8	21,6	23,5	24,1	24,5
Rioja (La)	0,7	0,0	20,9	20,5	21,7	22,1	22,2	24,6
Ceuta y Melilla	0,3	0,0	26,0	20,0	16,8	19,9	23,7	23,4
Sexo								
Mujer	48,0	-0,4	25,0	24,2	24,6	25,3	26,5	27,6
Hombre	52,0	0,4	22,1	22,2	23,6	25,1	25,8	26,0

Cuadro 2.1. Tasas de temporalidad según características personales, 2012-2017 (Cont.)

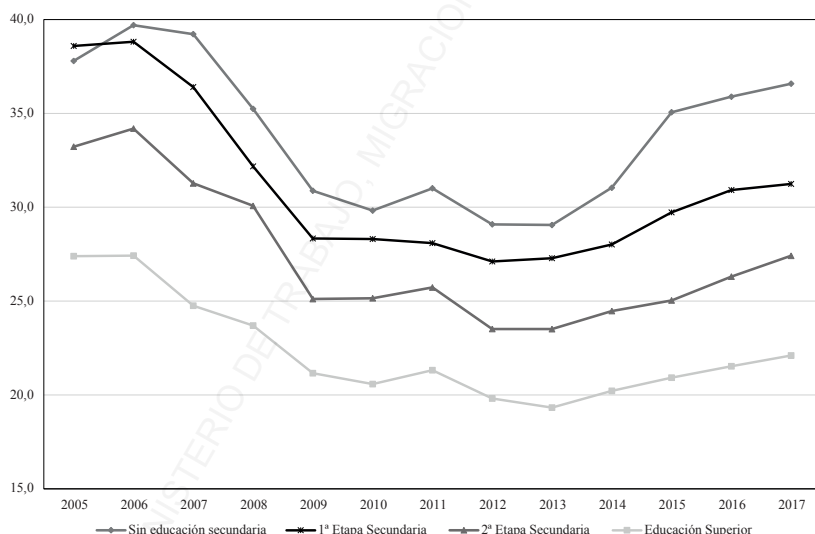
	Importancia	Crecimiento	Tasas de Temporalidad					
			2012	2013	2014	2015	2016	2017
Estudios								
Menos de Secundaria Obligatoria	9,0	-55,2	29,4	29,2	31,4	34,3	36,3	37,1
Secundaria Obligatoria	25,5	4,1	27,1	27,3	28,0	28,5	31,0	31,3
FP/Bachillerato	24,1	0,0	23,5	23,5	24,5	23,8	26,3	27,5
Estudios Superiores	41,4	4,8	19,9	19,4	20,3	20,7	21,6	22,2
Nacionalidad								
Española	85,8	0,0	21,0	21,1	22,3	23,6	24,4	24,8
Doble nacionalidad	1,7	43,3	26,9	28,2	27,9	28,7	31,5	33,2
Extranjera	12,4	-10,7	39,8	37,5	37,2	37,2	38,4	40,3
Edad								
16 a 24	5,4	1,8	62,2	64,7	69,1	70,4	72,9	73,3
25 a 29	11,1	-18,1	40,2	42,2	43,9	45,9	47,8	48,1
30 a 34	15,6	-30,0	27,6	27,2	28,2	30,2	31,2	32,7
35 a 39	16,9	-9,7	22,3	21,6	22,7	24,5	24,5	25,4
40 a 44	14,8	9,2	19,4	19,3	20,0	21,1	21,9	22,4
45 a 49	13,5	4,9	15,9	16,1	17,2	18,4	19,9	20,4
50 a 54	11,3	9,6	13,0	13,2	14,5	14,9	16,0	16,5
55 a 59	7,9	18,6	9,3	9,6	10,3	11,1	12,2	12,7
60 a 64	3,5	27,1	9,4	8,5	7,6	8,6	10,5	9,8

Fuente: EPA (INE).

La evolución desde el año 2012 también ha sido muy desigual, y se observa un menor crecimiento de la misma en las comunidades con una mayor tasa de temporalidad, con un crecimiento de un 3 por ciento en Extremadura y de hasta un 24 por ciento en Cantabria o Castilla León.

En el Gráfico 2.1, que muestra la evolución de la tasa de temporalidad por nivel de estudios desde el año 2005 hasta el año 2017, se puede observar como la crisis provocó una caída de la temporalidad de más de 10 puntos porcentuales para todos los grupos de educación, que representan caídas mayores del 35 por ciento. Desde el año 2012, sin embargo, la evolución está siendo desigual, mientras que la temporalidad ha aumentado un 11 por ciento para los asalariados con estudios superiores, el aumento de la incidencia en los asalariados sin educación secundaria obligatoria es del 26 por ciento.

Gráfico 2.1. Tasa de temporalidad por nivel de formación alcanzado, 2005-2017



Fuente: EPA (INE).

La incidencia de la temporalidad disminuye con el nivel de estudios, así, mientras que la tasa de temporalidad media de los trabajadores que no finalizan la educación secundaria obligatoria es del 30 por ciento, este porcentaje se reduce al 20 por ciento para aquellos con estudios superiores. Desde el año 2012 hasta el año 2017, se incrementa

esta incidencia para todos los niveles de educación, no obstante, su aumento es mayor entre los asalariados con menor formación. En cuanto a la importancia de cada grupo de educación entre los trabajadores asalariados, un 41 por ciento del total de los asalariados y un 35 por ciento de los asalariados temporales tienen estudios superiores en 2012.

Estas proporciones aumentan ligeramente durante los cinco años sucesivos llegando al 43 y 35 por ciento, respectivamente. Los asalariados sin educación secundaria obligatoria representan menos del 10 por ciento de los trabajadores asalariados y disminuyen del 9 al 6 por ciento del total de los asalariados y del 8 al 5 por ciento de los asalariados temporales.

La edad es la característica personal con un mayor efecto sobre la tasa de la temporalidad. Así, mientras que un 62 por ciento de los asalariados entre 16 y 24 años trabaja bajo un contrato temporal en el año 2012, entre los mayores de 55 años los temporales solamente representan el 10 por ciento de los asalariados. En el Gráfico 2.2 se muestra la evolución de la temporalidad por edades.

Gráfico 2.2. Tasa de temporalidad por edad, 2005-2017



Fuente: EPA (INE).

Se observa cómo además de que la incidencia de la temporalidad sea significativamente mayor entre los menores de 30 años que entre

los mayores de 30, esta disminuye a una menor velocidad durante la crisis, alcanzando niveles mínimos del 56 por ciento. Sin embargo, comienza a recuperarse en plena crisis alcanzando tasas de temporalidad del 76 por ciento que representan niveles de temporalidad superiores a los previos a la crisis. La temporalidad entre los trabajadores mayores de 30 años también disminuyó durante la crisis pero en menor medida y su aumento desde el 2012 ha sido leve, sin llegar a alcanzar los niveles de temporalidad anteriores a la crisis para ninguno de los rangos de edad analizados entre los mayores de 30 años.

En cuanto al género de los asalariados, un 22 por ciento de los hombres y un 25 por ciento de las mujeres ocupadas desempeñaban un trabajo temporal en el año 2012. En los últimos 5 años, la proporción tanto de hombres como mujeres en trabajos temporales ha ido en aumento hasta alcanzar una tasa de temporalidad para los hombres del 26 por ciento y de un 27,6 por ciento para las mujeres. Por tanto, el desigual incremento reciente de la temporalidad conlleva una reducción de la brecha de género que en el 2017 es de 1,6 puntos porcentuales.

La tasa de temporalidad varía en función de la nacionalidad, y se observa como la incidencia de la temporalidad entre los trabajadores extranjeros dobla a la de los españoles. La brecha de temporalidad entre los trabajadores nacionales y extranjeros se reduce en los últimos años, probablemente debido a la salida de los trabajadores extranjeros en situación temporal más precaria.

2.1.2. Análisis según las características del puesto de trabajo

En el Cuadro 2.2 se recogen las siguientes características del puesto de trabajo: rama de actividad, ocupación, antigüedad en la empresa, antigüedad en el contrato, sector institucional y tipo de jornada.

La incidencia de la temporalidad según el número de meses en una misma empresa se ha mantenido relativamente estable entre los años 2012 y 2017 y, además, el contrato temporal es la forma de contratación que predomina entre los trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa. Si se desglosa en meses la incidencia de la temporalidad de aquellos con una antigüedad menor de un año, se puede observar que entre los trabajadores que llevan menos de un

mes en la misma empresa, 9 de cada 10 tienen un contrato temporal, 8 de cada 10 trabajadores son temporales si llevan entre 1 y 5 meses en la misma empresa, y 7 de cada 10, para los que llevan entre 6 meses y 1 año. Por otro lado, solamente un 8 por ciento de los asalariados con una antigüedad mayor a 3 años tienen un contrato temporal.

La incidencia de la temporalidad según la vigencia del contrato es muy similar a la apenas descrita, con una tasa de temporalidad del 87,8 por ciento entre los trabajadores que tienen un contrato vigente de menos de un mes y una incidencia del 3,2 por ciento entre los que llevan más de 3 años con el mismo contrato. Si se analiza más detalladamente la tasa de temporalidad por antigüedad del contrato, se puede observar que la tasa de temporalidad ha disminuido en todas las categorías de antigüedad de contrato, sin embargo, los contratos con una antigüedad menor de un año han pasado de representar del 24,7 por ciento de todos los contratos en 2012 al 30 por ciento en 2017, lo cual explica el aumento de la temporalidad en el periodo.

El sector con una mayor proporción de trabajadores temporales es el agrícola, donde el 60 por ciento de los trabajadores son temporales, seguido de la construcción y la hostelería, con unas tasas de temporalidad del 36 por ciento en 2012. En el sector de actividades financieras y seguros, la tasa de temporalidad no llega al 10 por ciento. Entre el año 2012 y 2017, se puede observar un crecimiento de la temporalidad tanto en la hostelería como en la construcción, mientras la tasa de temporalidad se mantiene estable en la agricultura, y mientras que la proporción de trabajadores en la construcción baja de representar el 5,6 al 5,1 por ciento, en hostelería aumentan del 7,10 al 8,4 por ciento. Los sectores con una mayor proporción de trabajadores son la industria manufacturera con 13,5 por ciento y el comercio con 14,3 por ciento. En estos dos sectores, con tasas de temporalidad inicialmente bajas, del 16,3 y el 19,2 por ciento, respectivamente, el aumento de la incidencia ha sido de 5,5 y 4 puntos porcentuales, llegando a una temporalidad por encima del 20 por ciento.

En cuanto a la ocupación, como se puede observar en el Cuadro 2.2, la tasa de temporalidad disminuye con el nivel de cualificación requerido por el puesto de trabajo. Mientras que las ocupaciones elementales, que requieren una baja cualificación y representan al 15 por ciento de los asalariados, presentan una mayor incidencia de la temporalidad, con alrededor del 38,3 por ciento de sus trabajadores con contratos temporales en 2012 y 41,6 por ciento en 2017; los di-

rectores o gerentes, con solo el 3 por ciento de trabajadores y calificaciones más altas, tienen una tasa de temporalidad que cae del 6,6 por ciento en el año 2012 al 5,4 por ciento en 2017, que, junto con las ocupaciones militares, son las únicas ocupaciones donde se observa una caída de la temporalidad. Estos resultados están en línea con los observados según el nivel de educación. Es importante señalar la excepción que representan el grupo de ocupación de técnicos y profesionales, que presentan niveles de temporalidad del 20,4 por ciento en 2012 y 22,6 por ciento en el 2017, equivalentes a las de sectores con menor cualificación. En relación con su importancia en el total de los asalariados, cabe destacar el aumento en la temporalidad entre los administrativos y los operadores de maquinaria, con aumentos respectivos de 4 y 6 puntos porcentuales.

Cuadro 2.2. Tasas de temporalidad según las características del puesto de trabajo, 2012-2017

	Importancia 2012	Crecimiento 2012-17	Tasas de Temporalidad					
			2012	2013	2014	2015	2016	2017
Meses en Empresa								
Un mes o menos	4,3	18,9	90,8	91,3	91,2	90,3	90,4	90,4
1 a 5 meses	5,6	24,3	82,9	82,5	82,6	81,4	81,8	82,1
6 a 11 meses	5,3	22,1	69,8	67,2	67,5	68,6	69,1	66,8
12 a 35 meses	13,4	11,3	39,2	39,3	38,6	38,7	40,0	39,1
>3 años	71,4	-9,2	8,3	8,4	8,5	8,4	8,5	8,4
Meses Contrato								
Un mes o menos	8,3	15,3	87,8	88,6	87,8	87,5	86,7	86,2
1 a 5 meses	9,6	17,2	76,4	77,0	76,8	76,0	76,0	75,2
6 a 11 meses	6,8	20,9	58,5	55,1	56,1	57,9	58,6	56,5
12 a 35 meses	12,2	3,9	23,3	23,0	21,9	22,6	24,6	24,5
>3 años	63,1	-10,1	3,2	3,1	3,1	3,1	2,9	2,8
Actividad								
Agricultura y pesca	2,9	12,1	59,8	59,8	62,5	61,1	61,8	59,2
Industria Extractiva	0,2	0,0	15,8	17,0	16,8	15,0	17,7	23,0
Industria Manufacturera	13,5	1,5	16,3	16,5	18,4	19,5	21,3	21,6
Suministro Elect, Agua	1,5	-7,1	16,0	17,5	14,0	15,1	17,1	18,0
Construcción	5,6	-9,8	35,9	34,0	36,3	40,3	42,9	41,9
Comercio	14,3	0,0	19,2	19,0	20,1	20,0	21,8	23,0
Hostelería	7,1	15,5	35,6	37,9	39,4	37,0	39,0	39,5
Transporte y comunicaciones	8,0	1,2	17,2	19,2	20,5	18,7	20,1	20,7
Actividad Financiera y seguros	2,8	-7,7	6,9	7,8	7,5	8,5	9,3	9,0
Inmobil y serv, empresas	10,0	0,0	20,9	21,5	21,7	21,5	23,1	23,5

Cuadro 2.2. Tasas de temporalidad según las características del puesto de trabajo, 2012-2017 (Cont.)

	Importancia	Crecimiento	Tasas de Temporalidad					
	2012	2012-17	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Administración Pública	9,3	-13,4	16,2	14,9	15,5	18,0	16,4	17,8
Educación	7,9	-3,9	23,4	22,1	23,5	25,0	24,9	25,6
Servicios sanitarios	9,2	1,1	26,7	25,8	25,7	25,6	29,1	30,2
Hogares	4,5	-12,5	32,1	28,6	25,5	24,9	26,3	26,8
Otras actividades y servicios	3,6	7,7	31,2	28,6	29,0	29,7	32,8	33,1
Ocupación								
Ocupaciones militares	0,7	-16,7	16,8	14,9	9,5	11,6	10,9	12,1
Directores y gerentes	3,0	-20,0	6,6	6,6	6,1	6,5	6,6	5,4
Técnicos y Profesionales	17,8	1,1	20,4	19,8	20,7	20,6	22,1	22,6
Técnicos y Prof, de apoyo	10,9	0,9	16,7	15,9	16,6	17,2	17,1	18,3
Administrativos	11,9	-1,7	15,5	15,7	16,3	17,3	17,8	19,1
Servicios	21,3	0,5	25,9	25,5	26,4	27,9	28,7	29,2
Cualificados Agrícola	1,1	0,0	26,2	23,2	33,2	34,8	31,3	32,1
Artesanos y Cualificados	10,4	1,0	26,7	25,3	27,6	30,3	31,7	31,4
Operadores maquinaria	7,9	2,5	19,2	20,8	22,6	23,7	24,4	25,3
Ocupaciones elementales	14,9	1,3	38,3	38,0	38,0	39,2	40,3	41,6
Sector Institucional								
Privado			24,1	24,1	25,0	26,1	27,0	27,5
Público	21,3	-10,9	20,9	19,6	20,2	21,7	22,6	23,8
Tipo de Jornada								
Completa								
Parcial	15,3	5,6	19,6	19,0	20,1	21,5	22,4	23,3
			44,6	43,7	43,1	43,5	45,0	44,7

Fuente: EPA (INE).

En relación al sector institucional, un 21,3 por ciento de los asalariados trabajan en el sector público en el año 2012 y su importancia disminuye hasta representar el 19,2 por ciento en el año 2017. Si se compara su tasa de temporalidad con la del sector privado, la primera es 3 puntos porcentuales menor, de un 20,9 por ciento frente a una incidencia en el sector privado del 24,1 por ciento. Desde el año 2012 al 2017 tanto la tasa de temporalidad en el sector público como en el sector privado disminuye 3 puntos porcentuales.

Por último, en relación con las características del puesto de trabajo, los trabajadores con una jornada a tiempo parcial representan un 15,3 por ciento de los asalariados en el 2012 y su importancia aumenta hasta alcanzar el 16,2 por ciento de los asalariados en el año 2017. Mientras que la tasa de temporalidad de los trabajadores a tiempo parcial se mantiene estable en el 45 por ciento, la de los trabajadores con jornada completa aumenta de un 19,6 por ciento en 2012 hasta una incidencia del 23,8 por ciento en el año 2017.

2.1.3. Análisis de las características familiares

Otro aspecto que se analiza en relación con la temporalidad es la estructura del hogar del que forman parte los asalariados, características recogidas en el Cuadro 2-3. El 52 por ciento de los asalariados vive con uno o varios de sus hijos, y el 70 por ciento tienen hijos menores de 16 años. Se puede observar como la incidencia de la temporalidad es menor si los asalariados tienen hijos y la tasa de temporalidad disminuye con la edad de los hijos con los que conviven. En el año 2012, un 29 por ciento de los asalariados que no tienen hijos desarrollaban un trabajo con contrato temporal frente al 18,4 por ciento de los asalariados con hijos. La tasa de temporalidad si los hijos son menores de 16 años es del 20 por ciento y si son mayores, del 16 por ciento. Esta relación negativa entre la edad de los hijos y la tasa de temporalidad es coherente con los resultados obtenidos al llevar a cabo el análisis por edades: la tasa de temporalidad disminuye con la edad.

Si se analiza la evolución de la tasa de temporalidad desde el año 2012 al 2017, la tasa de temporalidad crece independientemente de los hijos, pero el crecimiento ha sido mayor entre la población sin hijos, que alcanza a una tasa de temporalidad del 34 por ciento. La tasa de temporalidad, por tanto, de nuevo consistente con el mayor aumento de la tasa de temporalidad de los jóvenes.

En relación con otros miembros del hogar, se puede observar que en el 2012, el 66,3 por ciento de los asalariados viven con una pareja

y el 17,6 por ciento vive con sus padres. El hecho de vivir con una pareja está altamente relacionado con la edad, con una proporción creciente de asalariados viviendo con su pareja a medida que avanzan los años. Lo contrario ocurre con los padres, la mayor proporción de asalariados viviendo con sus padres son jóvenes. Esto se ve reflejado en las tasas de temporalidad, ya que la tasa de temporalidad es menor para los que viven en pareja y mayor para los que viven con sus padres. La tasa de temporalidad de los que viven sin pareja es del 19 por ciento en el 2012 frente al 32,5 por ciento de los que viven con su pareja. Mientras el aumento en la temporalidad de los primeros es de 6 puntos porcentuales el de los segundos no llega a los 2 puntos porcentuales. La tasa de temporalidad de aquellos que viven con sus padres es del 40 por ciento y ha aumentado hasta el 50,7 por ciento en los últimos 5 años.

Cuadro 2.3. Tasas de temporalidad según las características del hogar

	Distribución	Crecimiento	Tasas de Temporalidad					
	2012	2012-2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tipo de Hogar								
Hijos								
Con hijos	52,7	1,1	18,4	18,1	18,7	18,9	19,8	20,2
Sin hijos	47,3	-1,3	29,0	29,0	30,2	30,8	33,4	34,2
Edad de los hijos								
Menor de 16 años	65,9	-0,9	14,0	14,2	15,0	15,2	16,4	16,7
Mayor de 16 años	34,1	1,1	20,7	20,1	20,6	20,7	21,6	22,1
Edad del hijo menor								
Menor 3 anos	19,7	-15,2	20,3	20,0	20,7	21,7	22,2	23,4
De 3 a 6	15,8	-3,3	23,7	22,3	21,8	22,4	23,4	23,7
De 7 a 9	12,4	4,6	19,8	19,7	21,1	20,3	21,8	21,3
De 10 a 15	19,2	8,6	19,3	18,7	19,1	18,8	19,7	20,4
De 16 a 22	19,1	1,0	15,2	15,2	16,0	16,1	18,0	18,0
Mas de 23	13,8	2,8	11,6	11,7	12,2	13,0	13,2	14,0
Estructura del hogar								
Vive sin sus padres	82,4	-0,4	19,8	19,4	19,9	20,2	21,3	21,6
Vive con sus padres	17,6	1,7	40,4	41,7	45,1	45,9	49,7	50,7
Convive con una pareja	43,7	3,7	32,5	32,3	33,4	33,6	36,8	38,3
Sin pareja	66,3	-2,0	18,9	18,6	19,4	19,8	20,5	20,6
Tasas de Temporalidad			23,4	23,2	24,0	25,2	26,1	26,8

Fuente: EPA (INE).

2.2. ANÁLISIS DIFERENCIAL DEL TRABAJO TEMPORAL FRENTE AL INDEFINIDO

En este epígrafe se analizan los determinantes de la probabilidad de que el contrato de trabajo de un asalariado sea temporal frente a que sea indefinido. La probabilidad se estima con un modelo de probabilidad lineal y los resultados medidos en términos de efectos marginales se presentan en Cuadro 2.4.

Los resultados del modelo de probabilidad lineal que se presentan en la primera columna del cuadro arrojan resultados similares a los descriptivos: la probabilidad de que una persona esté ocupada en un trabajo temporal con respecto a un indefinido es 1,1 por ciento mayor en el año 2017 que en el año 2012, independientemente de las características personales o del trabajo que desempeñado. Las columnas 2 y 3 del cuadro muestran los determinantes de la temporalidad según el sexo del asalariado, y se puede observar, que, una vez tomadas en consideración las características personales y del trabajo, la probabilidad de tener un trabajo temporal en es un 1,7 por ciento mayor en el 2017 que en el 2012 para las mujeres, mientras solamente es un 0,6 por ciento mayor para los hombres. En general durante todo el periodo, la probabilidad de que las mujeres tengan un trabajo temporal es un 1,1 por ciento mayor que la de los hombres.

Se incluyen indicadores del trimestre como variables explicativas para capturar el efecto diferencial de la estacionalidad en ambos tipos de contrato. Los contratos temporales tienen una mayor estacionalidad que los fijos, con una probabilidad significativamente mayor de que un asalariado esté en un trabajo temporal de julio a diciembre que de enero a junio.

En cuanto a la comunidad autónoma, se concluye que vivir en Andalucía, Murcia o Extremadura aumenta en un 7 por ciento la probabilidad de desempeñar un trabajo temporal frente a un indefinido con respecto a vivir en Cataluña. Esta diferencia no es significativamente mayor para los hombres que para las mujeres excepto para el caso de Andalucía. Los asalariados de nacionalidad española tienen una probabilidad de un 2 por ciento menor de tener un contrato temporal, siendo la mayor probabilidad de los hombres extranjeros lo que determina el diferencial.

La probabilidad de ser temporal es un 1,9 por ciento mayor para aquellos que no terminan la educación secundaria obligatoria, con

respecto a los que tienen un título de educación secundaria obligatoria. Obtener el título de bachillerato o formación profesional reduce la probabilidad de tener un trabajo temporal en un 1,7 por ciento y acceder a educación superior lo reduce un 2,5 por ciento. El efecto de la educación sobre la probabilidad de tener un empleo temporal es significativamente menor en las mujeres que en los hombres. Para las mujeres, el no haber conseguido el título de educación secundaria obligatoria aumenta la probabilidad de tener un contrato temporal en un 1,3 por ciento frente a un 2,1 por ciento para los hombres. Las mujeres con un título de educación secundaria de segundo grado, solamente ven disminuida su probabilidad de estar en un trabajo temporal un 0,7 por ciento frente a un 2,3 por ciento de los hombres.

Si en vez de educación secundaria obligatoria, el asalariado posee un título de educación superior, la probabilidad de trabajar con un contrato temporal frente a un indefinido disminuye en 1,6 por ciento para las mujeres frente al 2,9 por ciento para los hombres. Tener una mayor educación protege menos contra la temporalidad a las mujeres que a los hombres.

La edad continúa siendo el mayor determinante de los diferenciales en temporalidad, con una probabilidad un 18 por ciento menor de tener un trabajo temporal entre los mayores de 60 años frente a los menores de 25. La disminución de la probabilidad de ser temporal cae entre un 2 y 4 por ciento cada 5 años con una caída menor a edades mayores. En relación al género, la probabilidad de que un asalariado tenga un empleo temporal sufre una reducción significativamente mayor con la edad para las mujeres que para los hombres. Mientras que las mujeres menores de 25 años tienen una probabilidad de tener un trabajo temporal que es un 22 por ciento mayor que para las mujeres mayores de 60 años, ese diferencial por edad desciende a un 15 por ciento en el caso de los hombres. Este resultado está altamente relacionado con la mayor tasa de inactividad de las mujeres de mayor edad.

En relación a las características del trabajo, la antigüedad en la empresa disminuye la probabilidad de un contrato temporal frente a uno indefinido, con una probabilidad de un 74 por ciento menor para los asalariados que llevan en la misma empresa más de tres años frente al que lleva menos de 1 mes. Las ramas de actividad con una alta probabilidad de ser un trabajador temporal son agricultura y pesca, construcción y sanidad. La probabilidad de que el contrato de un asalariado de la rama sanitaria sea temporal es un 10 por ciento mayor que la de un trabajador de la rama del comercio.

Las conclusiones acerca de la ocupación en el puesto de trabajo son similares a las obtenidas en el Cuadro 2.2: la probabilidad de tener un empleo temporal se reduce con la cualificación. El análisis diferencial por género del asalariado muestra que los hombres tienen una probabilidad significativamente mayor que las mujeres de tener un contrato temporal en todas las ocupaciones con respecto al sector servicios. La única excepción es el grupo de ocupación de las artesanas y trabajadoras cualificadas y el grupo de las operadoras de maquinaria y montadoras.

En relación con el tipo de jornada, los trabajadores a tiempo parcial tienen una probabilidad del 8,9 por ciento mayor de ser temporales, con la probabilidad de los hombres significativamente mayor que la de las mujeres. Los hombres con jornada parcial tienen una probabilidad un 13 por ciento mayor que los indefinidos de tener un empleo temporal, frente a las mujeres, cuya probabilidad es del 7,9 por ciento mayor. Como última característica relacionada con el puesto de trabajo, al contrario de los resultados del Cuadro 2.2, un trabajador del sector público tiene una probabilidad un 11,9 por ciento mayor de tener un empleo temporal. Y en este caso, la probabilidad de las mujeres aumenta más que la de los hombres.

Para terminar el análisis de los determinantes del empleo temporal, se incluyen como variables independientes las características del hogar del asalariado. El diferencial en la incidencia de la temporalidad por número de hijos, descrito en el apartado anterior, se reduce una vez se tiene en cuenta la edad del asalariado. La probabilidad de tener un empleo temporal es menor para los asalariados con hijos, aunque, al contrario de lo que se observa en el Cuadro 2.3, cuanto más pequeños sean los hijos, menor es la probabilidad de tener un trabajo temporal. Desglosando los resultados por género, la probabilidad de tener un empleo temporal es ligeramente menor para los hombres con hijos que para los que no los tienen, sin embargo, esta es independiente de la edad del hijo y tiene un valor de alrededor del 0,1 por ciento. Para la mujer, la probabilidad de tener un empleo temporal aumenta significativamente con la edad de los hijos, con la probabilidad de tener un empleo temporal de un 3,1 por ciento menor para las mujeres con hijos menores de tres años frente a las mujeres sin hijos. El diferencial en la probabilidad de tener un contrato temporal de una mujer asalariada con frente a una sin hijos desaparece a partir de que los hijos cumplen los 16 años. Finalmente, aquellos que viven en pareja tienen una probabilidad menor de ser temporales y los que viven con sus padres, una probabilidad mayor.

Cuadro 2.4. Resultados del modelo de probabilidad de tener un empleo temporal, efectos marginales, 2012-2017

	<i>Todos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Diferencia</i>
Año				
2012(&)				
2013	0,002	-0,001	0,004***	0,005**
2014	0,008***	0,007***	0,009***	0,002
2015	0,010***	0,010***	0,010***	0,000
2016	0,012***	0,015***	0,009***	-0,006***
2017	0,011***	0,017***	0,006***	-0,011***
Trimestre				
Primero	-0,003***	-0,003**	-0,003**	0,000
Segundo (&)				
Tercero	0,004***	0,002*	0,005***	0,003
Cuarto trimestre	0,002**	0,002*	0,002*	-0,000
Comunidad autónoma				
Andalucía	0,076***	0,068***	0,083***	0,015***
Aragón	0,032***	0,038***	0,028***	-0,011***
Asturias	0,066***	0,069***	0,065***	-0,004
Baleares	0,025***	0,014***	0,039***	0,025***
Canarias	0,057***	0,064***	0,050***	-0,014***
Cantabria	0,048***	0,047***	0,051***	0,004
Castilla-León	0,026***	0,027***	0,026***	-0,001
Castilla-La Mancha	0,024***	0,018***	0,031***	0,013***
Cataluña (&)				
Comunidad valenciana	0,055***	0,058***	0,053***	-0,006*
Extremadura	0,069***	0,067***	0,070***	0,003
Galicia	0,050***	0,049***	0,053***	0,004*
Madrid	0,002	0,001	0,003	0,001
Murcia	0,067***	0,071***	0,063***	-0,008*
Navarra	0,050***	0,060***	0,041***	-0,019***
País vasco	0,065***	0,079***	0,052***	-0,027***
Rioja	0,017***	0,010***	0,025***	0,015***
Ceuta y Melilla	0,026***	0,014**	0,035***	0,021***
Educación				
Sin educación secundaria obligatoria	0,019***	0,013***	0,021***	0,008***
Educación secundaria obligatoria				
FP/bachillerato	-0,017***	-0,007***	-0,023***	-0,016***

Cuadro 2.4. Resultados del modelo de probabilidad de tener un empleo temporal, efectos marginales, 2012-2017 (Cont.)

	<i>Todos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Diferencia</i>
Educación superior	-0,025***	-0,016***	-0,029***	-0,013***
Nacionalidad				
Españoles (&)				
Doble nacionalidad	0,021***	0,009***	0,032***	0,023***
Extranjero	0,023***	-0,001	0,038***	0,039***
Edad				
16-24	0,102***	0,113***	0,087***	-0,026***
25-29	0,072***	0,085***	0,058***	-0,027***
30-34	0,033***	0,046***	0,021***	-0,024***
35-39	0,016***	0,020***	0,014***	-0,006***
40-44 (&)				
45-49	-0,023***	-0,031***	-0,016***	0,014***
50-54	-0,044***	-0,062***	-0,029***	0,033***
55-59	-0,066***	-0,090***	-0,044***	0,045***
60-64	-0,080***	-0,104***	-0,058***	0,046***
Antigüedad en la empresa				
Menos de 1 mes (&)				
1 a 5 meses	0,447***	0,453***	0,431***	-0,022***
6 a 11 meses	0,387***	0,390***	0,379***	-0,012***
12 a 35 meses	0,265***	0,264***	0,262***	-0,003
>3 años	-0,291***	-0,275***	-0,302***	-0,027***
Rama de actividad				
Agricultura y pesca	0,174***	0,223***	0,149***	-0,075***
Industria extractiva	0,032***	0,006	0,038***	0,032**
Industria manufacturera	0,042***	0,039***	0,044***	0,005*
Energía	0,039***	0,037***	0,039***	0,002
Construcción	0,123***	0,027***	0,134***	0,107***
Hostelería	0,038***	0,044***	0,040***	-0,004
Comercio (&)				
Transporte	0,031***	0,050***	0,029***	-0,021***
Intermediarios financieros	0,027***	0,024***	0,036***	0,012***
Act. Inmobiliarias y profesionales	0,031***	0,032***	0,049***	0,017***
Administración pública	0,002	0,012***	0,027***	0,015***
Educación	0,059***	0,048***	0,091***	0,043***
Sanidad	0,095***	0,091***	0,105***	0,014***

Cuadro 2.4. **Resultados del modelo de probabilidad de tener un empleo temporal, efectos marginales, 2012-2017** (Cont.)

	<i>Todos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Diferencia</i>
Hogares	-0,070***	-0,047***	-0,006	0,041***
Otros servicios y servicios personales	0,062***	0,048***	0,083***	0,035***
Ocupaciones				
Ocupaciones militares	-0,041***	-0,092***	0,002	0,094***
Directores y gerentes	-0,019***	-0,038***	-0,006**	0,031***
Técnicos y profesionales	-0,001	-0,021***	0,012***	0,032***
Técnicos y profesionales de apoyo	-0,007***	-0,029***	0,010***	0,039***
Administrativos	-0,006***	-0,022***	0,014***	0,037***
Servicios (&)	(0,001)	(0,002)	(0,002)	(0,002)
Cualificado agrícola	-0,032***	-0,067***	-0,016***	0,052***
Artesanos y cualificados	0,043***	0,075***	0,047***	-0,028***
Operadores maquinaria	0,031***	0,053***	0,038***	-0,015***
Ocupaciones elementales	0,060***	0,045***	0,096***	0,050***
Hijos en el hogar				
Ninguno (&)				
Hijo menor entre 0 y 3 años	-0,023***	-0,031***	-0,016***	0,015***
Hijo menor entre 3 y 6 años	-0,015***	-0,021***	-0,009***	0,012***
Hijo menor entre 7 y 9 años	-0,008***	-0,008***	-0,009***	-0,000
Hijo menor entre 10 y 5 años	-0,006***	-0,004**	-0,008***	-0,004*
Hijo menor entre 16 y 22 años	-0,001	0,003*	-0,005***	-0,008***
Hijo menor mayor de 23	-0,005***	0,003	-0,009***	-0,012***
Tipo de sector				
Sector público	0,119***	0,152***	0,068***	-0,085***
Sector privado				
Tipo de jornada				
Jornada parcial	0,089***	0,079***	0,131***	0,052***
Jornada completa				
Tipo de hogar				
Vive solo (&)				
Vive con una pareja	-0,014***	-0,013***	-0,016***	-0,003
Vive con sus padres	0,030***	0,033***	0,025***	-0,008***
Constante	0,277***	0,267***	0,262***	-0,005
Observaciones	1057258	518300	538958	1057258

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01, categoría de referencia (&)

Fuente: EPA (INE).

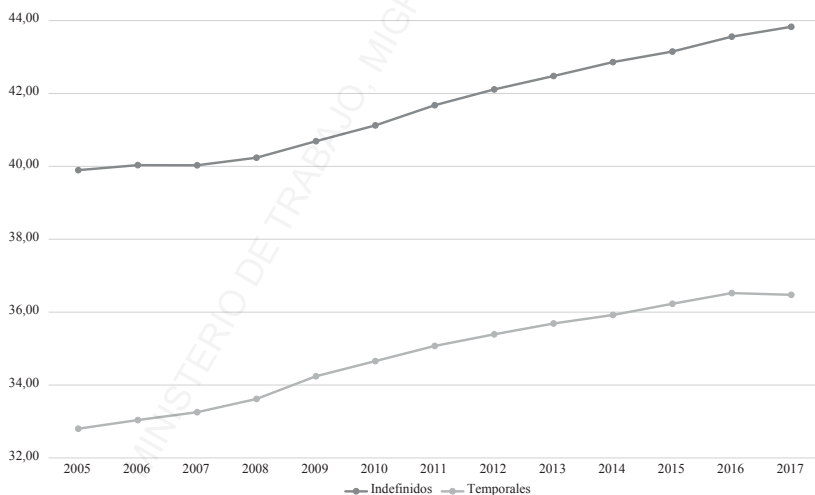
2.3. UN ANÁLISIS AGREGADO DE LA TEMPORALIDAD Y LAS TRAYECTORIAS

2.3.1. Evolución de la edad media de los trabajadores temporales

En este apartado se estudia la evolución de la edad media de los trabajadores temporales desde el año 2005 al año 2017. Se comienza realizando un análisis de su edad media agregada y se compara con la edad media de los indefinidos. Dado que los trabajadores temporales son heterogéneos, se realizará, además, un análisis de la evolución de su edad media según el género y sector institucional en el que trabajan.

Se van a diferenciar 3 etapas de estudio: la etapa previa a la crisis, que comprende del año 2005 al 2008; la crisis, del año 2008 al 2012; y el final de la crisis y recuperación, del año 2012 al 2017. Aunque el primer año que el producto interior bruto presenta un crecimiento positivo es el año 2013, se ha decidido comenzar la tercera etapa en el año 2012 por ser este el primer año de análisis en el que se centra este informe.

Gráfico 2.3. Edad media de los asalariados, 2005-2017



Fuente: EPA (INE).

La edad media de los trabajadores indefinidos permanece estable durante los años previos a la crisis, con un crecimiento anual medio

del 0,28 por ciento y una edad media de 40 años. Durante la crisis, la edad media creció a una tasa anual del 1,16 por ciento, con una ligera reducción en el crecimiento a partir del año 2012, alcanzando una media de edad de 44 años en el año 2017.

La edad media de los trabajadores temporales, como se puede deducir de las conclusiones obtenidas en los apartados anteriores, es considerablemente menor. En el 2005, la edad media se situaba en 33 años, y, hasta el año 2008, crecía a una tasa anual del 0,83 por ciento. Durante la crisis, la tasa de crecimiento de la edad media se intensifica, llegando a un crecimiento medio anual creciendo de 1,32 por ciento. A partir del 2012, el crecimiento desciende y en el año 2017 la edad media de los trabajadores temporales es de 36,5 años.

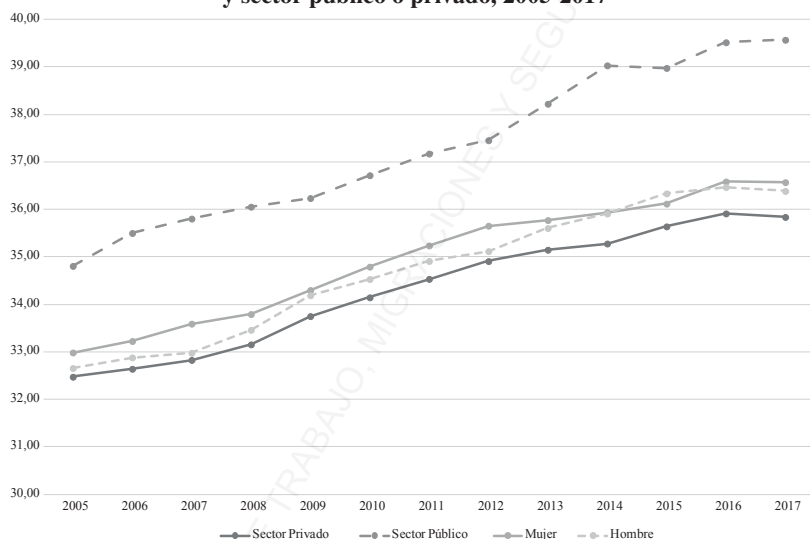
Centrándonos en nuestro periodo de estudio, 2012 a 2017, los trabajadores temporales eran de media 6,7 años menores que los indefinidos en el año 2012, mientras que la diferencia en 2017 asciende a 7,35 años. Los trabajadores indefinidos pasan de tener una edad media de 42 años en 2012 a casi 43,8 en 2017. Los temporales, sin embargo, tenían una media de edad de 35,5 años en 2012 y suben a 36,5. Como se observa en la gráfica, la edad media de ambos tipos de trabajadores aumenta a medida que pasan los años, pero, mientras el aumento es mayor en los trabajadores temporales en los años previos a la crisis y durante la crisis, a partir del año 2012, la edad media de los trabajadores indefinidos aumenta a una mayor velocidad que la de los trabajadores temporales.

A continuación, se estudia la evolución de la edad media de los trabajadores temporales según su género y sector institucional. Dada la heterogeneidad en relación a la tasa de temporalidad de estos grupos, resulta interesante evaluar si la edad media de los temporales ha experimentado una evolución diversa entre ellos. Como se puede observar en el Gráfico 2.3, la edad media de los trabajadores temporales del sector público es dos años mayor que en el sector privado en 2005 y la diferencia aumenta hasta los 3,73 años en el 2017, se observa por tanto un mayor envejecimiento en los trabajadores del sector público y se abre la brecha en términos de edad entre los trabajadores temporales de ambos sectores.

La edad media de los hombres y las mujeres aumenta con el tiempo pero sin diferencias de especial relevancia en sus trayectorias. La

edad media de las mujeres en contratos temporales en el año 2005 es de 33 años mientras que los hombres son en media 33,3 años. Desde el año 2005 hasta el 2017 la edad media de las mujeres crece 3,6 años mientras que la de los hombres crece 3,7 años. Por otro lado, el crecimiento de la edad media de las mujeres desde el 2012 es más lento que el de los hombres, que se compensa con una mayor velocidad en el crecimiento medio de la edad de las mujeres en el periodo precedente.

Gráfico 2.4. Edad media de los trabajadores temporales según sexo y sector público o privado, 2005-2017



Fuente: EPA (INE).

Se puede concluir, por tanto, que la edad media de los trabajadores temporales se ha incrementado considerablemente en los últimos años, aunque para evaluar la dimensión de este incremento, se deberían comparar estos crecimientos con aquel de los trabajadores indefinidos.

En el Gráfico 2.4 se presentan el crecimiento de la edad media de los trabajadores indefinidos según su género y sector institucional.

Cuadro 2.5. Evolución de la edad media de los asalariados según sexo, tipo de contrato y sector público o privado, 2005-2017

	Edad Media	Crecimiento	Crecimiento Anual Medio		
		Total			
	2005	2005-2017	2005-2008	2008-2012	2012-2017
Indefinidos	39,90	9,85	0,28	1,16	0,82
Sector Privado	38,73	10,29	0,36	1,13	0,88
Sector Público	44,38	8,83	0,49	0,73	0,84
Mujer	39,08	12,25	0,48	1,40	0,96
Hombre	40,48	8,27	0,20	1,01	0,69
Temporales	32,80	11,20	0,83	1,32	0,61
Sector Privado	32,47	10,36	0,70	1,32	0,53
Sector Público	34,81	13,68	1,19	0,97	1,13
Mujer	32,98	10,87	0,82	1,38	0,51
Hombre	32,66	11,42	0,82	1,24	0,72

Fuente: EPA (INE).

Mientras que la edad media de los trabajadores temporales crece un 14 por ciento más que la de los trabajadores indefinidos, ese crecimiento es en gran parte debido al crecimiento en la edad media de los trabajadores del sector público y de los hombres. La edad media de las mujeres en trabajos temporales, de hecho, crece un 10 por ciento menos que la de las mujeres en trabajos indefinidos.

Entre los indefinidos, los hombres tienen una edad media mayor que las mujeres y los trabajadores del sector público mayor que los del sector privado. Sin embargo, la diferencia en las edades medias por sector institucional y por género, es mucho mayor entre los trabajadores indefinidos que entre los temporales.

En el sector privado la evolución entre temporales e indefinidos sigue una trayectoria similar al del total de los asalariados: un crecimiento mayor de la edad media de los temporales frente a los indefinidos en el periodo anterior a la crisis y durante la crisis, con un menor crecimiento de los primeros frente a los segundos a partir del año 2012. En contraste, el aumento en la edad media de los trabajadores temporales en el sector público es mayor que el de los trabajadores indefinidos en este sector durante los tres periodos y por tanto, el diferencial de edad entre los trabajadores temporales e indefinidos del sector público disminuye. La brecha observada entre la edad media

de los trabajadores temporales en el sector público y privado aumenta, mientras que ocurre lo contrario entre los trabajadores indefinidos, para los que el crecimiento en la edad media del sector privado es superior el del público, cerrando la brecha existente.

Finalmente, y en consistencia con lo anterior, la edad media de hombres y mujeres con contrato indefinido tienen un crecimiento menor que la edad media de aquellos con contrato temporal hasta el año 2012. Sin embargo, el crecimiento en la edad media de las mujeres con trabajo indefinido es considerablemente mayor que el de las mujeres con trabajo temporal a partir del año 2012. Como la edad media de los hombres en trabajos temporales e indefinidos tienen un crecimiento similar a partir del año 2012, la brecha en la edad de las mujeres y hombres en trabajos indefinidos se cierra, pasando de 1,5 años en el 2005 a su desaparición en el año 2017. La brecha de edad entre trabajadoras temporales e indefinidas, sin embargo, aumenta.

2.3.2. Seguimiento de cohortes

Para completar el análisis a nivel agregado de la temporalidad en España, en este apartado se realiza un estudio de la ocupación, temporalidad e inactividad de tres generaciones diferentes. Para ello se estudia la evolución de tres cohortes ficticias, lo que permite el estudio de un conjunto de individuos con fecha de nacimiento similar a diferentes edades. Las cohortes a analizar son aquellas con individuos nacidos entre 1978 y 1981, entre 1982 y 1985 y entre 1986 y 1989. El Cuadro 2-6 muestra la proporción de personas de una determinada cohorte con trabajo fijo, trabajo temporal, en otras ocupaciones (empresarios, autónomos, cooperativistas y ayudas familiares), parados o inactivos, a diferentes edades. Las características de cada cohorte se miden en cuatro momentos en el tiempo: en el año 2005, o antes de la crisis, en el año 2009 o inicio de la crisis, el año 2013 o fin de la crisis y año 2017 o post crisis. La cohorte nacida entre 1978 y 1981 tiene por tanto entre 24 y 27 años en 2005 y de 36 a 39 en el 2017, la nacida entre los años 1982 y 1985 tienen entre 20 y 35 años y la nacida entre 1986 y 1989 tienen entre 16 y 31.

Los resultados del Cuadro 2.6 y el Cuadro 2.7 muestran una tendencia común a todas las cohortes: la tasa de temporalidad absoluta y de desempleo disminuyen con la edad, independientemente del

género y de la educación, mientras que aumenta la proporción con un contrato fijo. La tasa de temporalidad absoluta se define como el porcentaje de trabajadores temporales sobre el total de las personas que pertenecen a una determinada cohorte de edad, frente a la tasa de temporalidad relativa, cuyo denominador es el total de los asalariados. Asimismo, la tasa de inactividad de los hombres disminuye con la edad mientras que la de las mujeres experimenta un ligero repunte a partir de los 30 años.

Por otro lado, desde el año 2005 al 2009 se observa una disminución de la inactividad y del desempleo menor de la esperada mientras que la temporalidad cae a una mayor velocidad que en las cohortes previas a las mismas edades. Estos efectos son consecuencia del inicio de la crisis, que se caracteriza por una disminución de la producción y su impacto en el ajuste del empleo por parte de las empresas para reducir costes. El aumento del desempleo e inactividad afecta mayoritariamente a los que en 2005 estaban trabajando con un contrato temporal, que conlleva una disminución de la tasa de temporalidad. Es decir, dado que la temporalidad tiene una mayor incidencia en edades más jóvenes, el aumento del desempleo e inactividad es mayor a estas edades, y a su vez los trabajadores de estas edades son los que experimentan una disminución mayor de la temporalidad debido a la crisis. Esta disminución de la temporalidad es, por tanto, consecuencia de una caída del empleo y no de un aumento en el número de empleos con contrato indefinido. Al comparar personas de diferentes cohortes a las mismas edades, se puede observar una caída intergeneracional en la proporción de trabajos indefinidos.

Cuadro 2.6. Situación laboral por sexo y cohortes de edad, 2005-2017

	Cohorte 1978-1981						Cohorte 1982-1985						Cohorte 1986-1989					
	Año						Año						Año					
	2005	2009	2013	2017	2005	2009	2013	2017	2005	2009	2013	2017	2005	2009	2013	2017	2005	2009
	Edad						Edad						Edad					
Total	24-27	28-31	32-35	36-39	20-23	24-27	28-31	32-35	16-19	20-23	24-27	28-31	16-19	20-23	24-27	28-31		
Indefinidos	33,0	44,0	44,9	50,0	16,4	34,1	37,3	46,2	3,7	17,5	25,3	39,0	3,7	17,5	25,3	39,0		
Temporales	33,1	20,9	14,9	16,4	31,9	24,0	19,4	19,8	14,8	21,1	22,7	24,4	14,8	21,1	22,7	24,4		
Otros ocupados	6,9	7,0	8,8	10,9	4,4	4,9	7,3	9,3	2,0	2,8	4,4	7,7	2,0	2,8	4,4	7,7		
Parados	10,2	17,2	22,3	12,9	11,6	20,5	26,1	14,0	8,5	22,1	30,8	16,5	8,5	22,1	30,8	16,5		
Inactivos	16,8	10,9	9,1	9,8	35,7	16,5	9,9	10,6	71,0	36,5	16,9	12,3	71,0	36,5	16,9	12,3		
Hombres																		
Indefinidos	34,2	43,8	45,1	52,5	18,4	34,2	37,5	47,7	4,8	19,1	25,3	41,2	4,8	19,1	25,3	41,2		
Temporales	34,5	21,1	14,9	16,2	35,2	22,8	18,8	21,1	18,2	20,4	21,4	24,6	18,2	20,4	21,4	24,6		
Otros ocupados	9,0	9,0	11,9	14,8	5,7	6,0	9,1	12,0	2,9	3,5	5,8	9,4	2,9	3,5	5,8	9,4		
Parados	9,2	19,2	22,7	11,4	10,5	22,8	27,8	13,3	8,4	23,8	32,6	16,4	8,4	23,8	32,6	16,4		
Inactivos	13,1	6,8	5,4	5,1	30,1	14,2	6,8	6,0	65,7	33,1	14,9	8,4	65,7	33,1	14,9	8,4		
Mujeres																		
Indefinidos	31,7	44,3	44,7	47,5	14,2	33,9	37,1	44,7	2,6	15,9	25,2	36,9	2,6	15,9	25,2	36,9		
Temporales	31,6	20,7	14,9	16,6	28,4	25,3	20,0	18,6	11,2	21,8	24,0	24,2	11,2	21,8	24,0	24,2		
Otros ocupados	4,7	4,9	5,7	7,1	3,0	3,7	5,5	6,7	1,1	2,0	2,9	6,1	1,1	2,0	2,9	6,1		
Parados	11,3	15,1	21,8	14,4	12,8	18,1	24,4	14,8	8,5	20,4	28,8	16,7	8,5	20,4	28,8	16,7		
Inactivos	20,7	15,0	12,9	14,5	41,6	19,0	13,0	15,2	76,6	40,0	19,0	16,1	76,6	40,0	19,0	16,1		

Fuente: EPA (INE).

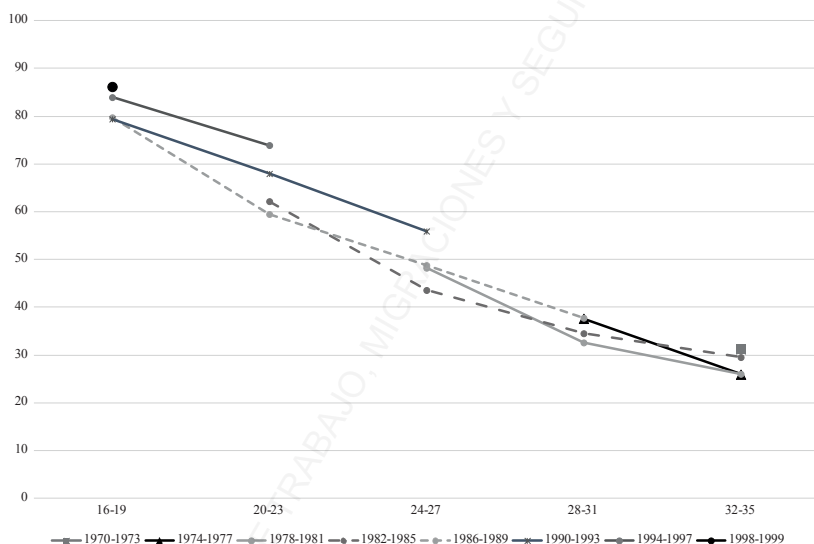
Cuadro 2.7. Situación laboral por nivel educativo y cohortes de edad, 2005-2017

	Cohorte 1978-1981						Cohorte 1982-1985						Cohorte 1986-1989					
	Año						Año						Año					
	2005	2009	2013	2017	2005	2009	2013	2017	2005	2009	2013	2017	2005	2009	2013	2017	2005	2009
	Edad						Edad						Edad					
Secundaria Obligatoria o menos	24-27	28-31	32-35	36-39	20-23	24-27	28-31	32-35	16-19	20-23	24-27	28-31	16-19	20-23	24-27	28-31		
Indefinidos	32,7	34,0	31,8	36,6	21,9	29,9	28,0	34,9	3,9	22,4	23,4	30,8	3,9	22,4	23,4	30,8		
Temporales	32,4	19,6	16,3	18,6	38,2	20,6	16,8	21,2	15,1	22,3	18,3	23,0	15,1	22,3	18,3	23,0		
Otros ocupados	8,6	7,6	8,4	10,7	6,0	6,2	7,7	9,8	2,1	3,5	5,3	7,3	2,1	3,5	5,3	7,3		
Parados	11,1	23,7	30,4	19,1	15,2	28,6	34,4	19,6	9,2	32,3	38,8	22,9	9,2	32,3	38,8	22,9		
Inactivos	15,3	15,0	13,1	15,0	18,7	14,7	13,0	14,5	69,6	19,5	14,2	16,0	69,6	19,5	14,2	16,0		
Segundo Ciclo de Secundaria																		
Indefinidos	34,9	44,7	44,2	48,4	12,2	35,6	39,3	47,4	2,7	14,2	27,8	42,8	2,7	14,2	27,8	42,8		
Temporales	29,5	19,5	13,5	16,9	25,2	22,6	17,3	19,0	13,0	17,2	20,4	21,9	13,0	17,2	20,4	21,9		
Otros ocupados	7,4	7,8	9,6	11,0	3,1	4,9	7,0	9,1	1,6	2,2	4,0	7,1	1,6	2,2	4,0	7,1		
Parados	8,8	17,5	23,3	13,6	8,1	17,0	26,7	13,4	5,6	14,7	27,2	14,6	5,6	14,7	27,2	14,6		
Inactivos	19,4	10,5	9,4	10,1	51,3	20,0	9,8	11,1	77,1	51,7	20,7	13,5	77,1	51,7	20,7	13,5		
Estudios Superiores																		
Indefinidos	31,8	52,3	55,4	60,2	14,2	37,1	44,4	54,7	14,6	14,3	25,3	44,0	14,6	14,3	25,3	44,0		
Temporales	36,2	22,9	14,5	14,6	33,8	28,5	22,8	19,2	37,8	27,8	28,4	26,9	37,8	27,8	28,4	26,9		
Otros ocupados	5,2	5,9	8,8	11,0	4,1	3,6	7,1	9,1	1,9	2,5	3,8	8,4	1,9	2,5	3,8	8,4		
Parados	10,4	11,4	15,4	8,1	11,9	15,0	18,5	9,9	11,6	16,8	25,4	12,2	11,6	16,8	25,4	12,2		
Inactivos	16,4	7,5	5,9	6,0	36,0	15,8	7,1	7,1	34,0	38,7	17,0	8,5	34,0	38,7	17,0	8,5		

Fuente: EPA (INE).

Entre los años 2012 y 2017, se observa una ligera recuperación del empleo, con una reducción considerable de las tasas de desempleo. Estas, sin embargo, no se reducen lo suficiente como para alcanzar los niveles observados previos a la crisis. Las que sí alcanzan, e incluso superan, lo observado los años anteriores a la crisis son las tasas de temporalidad de los jóvenes. El Gráfico 2.5 muestra la evolución de la tasa de temporalidad relativa para diferentes cohortes de edad desde los 16 a los 35 años. Por el contrario, y como se muestra en el gráfico, la incidencia de la temporalidad entre los más mayores se mantiene por debajo de las tasas previas a la crisis.

Gráfico 2.5. Tasa de temporalidad de diferentes cohortes, 2005-2017



Fuente: EPA (INE).

Para obtener una visión general de la evolución de la temporalidad, resulta necesario analizar el mercado de trabajo para hombres y para mujeres de forma independiente. Mientras que al comparar la tasa de inactividad de diferentes cohortes a las mismas edades para los hombres, se observa un aumento de la misma, la tasa de inactividad de las mujeres ha experimentado una disminución entre generaciones. La tasa de inactividad de las mujeres nacidas entre 1970 y 1973, medidas entre los 32 y 35 años, es un 10 por ciento mayor que la tasa de inactividad de las nacidas entre 1982 y 1985 a las mismas edades. Ese diferencial se ve sobre todo reflejado en la proporción

de trabajadoras en empleos indefinidos, que hace que la tasa de temporalidad disminuya en el total de la población. Por el contrario, los hombres nacidos entre 1982 y 1985 tienen tasas de empleo indefinido ligeramente menores en la actualidad que las que tenía la generación nacida entre el año 1970 y 1973. La diferencia intergeneracional en las tasas de inactividad es menor entre las generaciones si se miden entre los 28 y 31 años.

La educación es el mejor seguro en la protección contra el desempleo y la precariedad. La mejora en la educación en España se ralentiza con la generación nacida a finales de los 70, que representan aquellos que salen al mercado laboral a los 16 años es una situación de crecimiento económico. A partir de ahí, el nivel educativo de las generaciones más jóvenes ha sufrido un estancamiento que se ha recuperado ligeramente durante la crisis pero que sigue siendo preocupante. Además, la ventaja en términos de calidad del empleo de aquellos con mayor educación disminuye con la cohorte más joven. Como se puede observar, el tener educación superior prevenía a las generaciones más mayores de tener un trabajo temporal, y esa prevención es mucho menor con las generaciones más jóvenes que presentan una proporción de trabajos indefinidos significativamente menor. Aunque los niveles de desempleo para las generaciones más jóvenes sean elevados, la prevención que ofrece la educación frente al desempleo se mantiene. Parece por tanto que la educación protege frente al desempleo y la temporalidad, pero esa protección es menor que en las generaciones anteriores a las mismas edades.

3. LA DINÁMICA DE ACCESO AL EMPLEO: CARACTERIZACIÓN DE LA TEMPORALIDAD SEGÚN LOS REGISTROS DE CONTRATOS DEL SEPE

3.1. INTRODUCCIÓN

Los datos de los contratos registrados en el SEPE, permiten conocer todos contratos que han sido firmados y registrados entre los años 2012 y 2017. El análisis de estos contratos, de las características de las personas que los firman y de los puestos de trabajo a los que corresponden, proporciona una visión muy completa del acceso al empleo. Además, a partir de ellos se puede realizar un seguimiento a lo largo de seis años de todos aquellos trabajadores que tuvieron registrado un contrato en dicho periodo. Si bien esta base de datos no tiene como finalidad estudiar las transiciones entre distintos tipos de contratos, dado que permite analizar flujos de entrada hacia el empleo, se puede explorar de forma longitudinal para que, en la medida en que una persona aparezca más de una vez, se pueda analizar de qué manera entra en el empleo en cada una de las ocasiones en las que se registra un contrato a su nombre. De ahí que se pueda estudiar de forma clara y completa cuál ha sido la evolución contractual de todos aquellos trabajadores que tuvieron un registro en el periodo analizado y de las posibles transiciones entre contratos temporales y/o indefinidos.

Con esta base de datos se puede estudiar el flujo de entrada en el empleo pero no el de salida, pues se desconoce si los contratos registrados siguen vigentes en el tiempo, por lo que no es posible conocer la duración real de los contratos que se firman. Ello obliga a hacer supuestos acerca de los trabajadores que firman un contrato en un momento dado del tiempo o utilizar en todo caso la infor-

mación sobre la duración prevista, que sólo se recoge en algunos de los contratos de carácter temporal. Pero sobre todo, aparece el problema de cómo interpretar el hecho de que una persona no vuelva a tener ningún registro de empleo posterior una vez que se le observa. Esto puede significar que sigue en el mismo empleo, que ha cambiado de empleo, pasando a ser trabajador autónomo, o que ha perdido el empleo y no ha vuelto a tener ningún empleo nuevo como asalariado. Aun teniendo en cuenta estas limitaciones, el análisis longitudinal de los contratos registrados resulta novedoso y arroja resultados interesantes sobre las transiciones entre el empleo temporal y el indefinido.

En este capítulo se presentan los resultados de los diferentes análisis realizados con los datos de contratos registrados. En primer lugar, se resumen las características de las personas, de los puestos de trabajo y de las empresas a lo largo del periodo 2012-2017 de acuerdo con los contratos registrados. Y a continuación, se analizan las personas de esos contratos registrados, para, desde la perspectiva longitudinal, poder clasificar las diferentes trayectorias que presentan los individuos y estudiar sus transiciones entre la temporalidad y el empleo indefinido.

3.2. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS, DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DE LAS EMPRESAS

Entre enero de 2012 y diciembre de 2017 se registraron 105.377.899 de contratos, que corresponden a más de 12 millones de identificadores (individuos) distintos.

En este apartado se resumen las principales características de los contratos, de las personas y de los puestos de trabajo, con el objetivo de trazar un panorama general del mercado laboral, incidiendo en dónde se está creando empleo, qué tipo de empleo y quiénes son los que acceden al empleo. Dado que se trata de resultados conocidos a través de la explotación y publicación que realiza el propio SEPE de estos registros, la descripción se hará de forma resumida y se incluye un anexo una descripción más pormenorizada incluyendo gráficos y cuadros como complemento a lo que aquí se presenta.

El análisis del número de episodios de empleo registrados en el SEPE refleja el aumento de la contratación en general y de la contratación indefinida en particular como resultado de la salida de la crisis económica que se ha vivido en los años previos. Así, en el año 2012 se registran un 13 por ciento del total de los contratos del periodo y en los años siguientes la proporción va aumentando hasta 2017, año en el que se registran el 20 por ciento del total.

La gran mayoría de los contratos registrados son de carácter temporal. Los contratos indefinidos suponen tan solo el 7,4 por ciento de todos los registrados en el periodo. Aunque hay que señalar que la contratación indefinida ha ido ganando peso, pasando de menos de un millón en 2012 (7 por ciento del total) a cerca de un millón setecientos mil en 2017 (8 por ciento del total). En cuanto a los contratos temporales, su distribución entre los diferentes tipos se mantiene más o menos estable en términos agregados, en todos los años, repartiéndose el aumento de la contratación de forma bastante homogénea entre todos ellos.

Las características personales asociadas a los contratos registrados están condicionadas por el número de contratos que firma cada persona, de forma que aquellos que tienen más rotación laboral y más contratos aparecen repetidos en el registro y sus características es posible que estén sobrerrepresentadas cuando se describe esta muestra.

Un 44 por ciento de todos los contratos registrados a lo largo del periodo corresponden a mujeres, aunque se observa una ligera disminución entre 2012 (45,4%) y 2017 (43,8%). Con una mayor presencia femenina en las categorías de tiempo parcial y también en las interinidades a tiempo completo. Y destacando, por la baja proporción de mujeres, los contratos de obra y servicio a tiempo completo, en los que tan solo el 27 por ciento son mujeres. Los contratos a tiempo parcial suponen en torno al 40 por ciento del total de los contratos registrados por mujeres y en torno al 22 por ciento de los registrados por hombres. En ambos casos el peso del tiempo parcial ha aumentado en unos dos puntos porcentuales entre 2013 y 2017. Poniendo de manifiesto que el crecimiento del empleo se apoya en gran medida en las figuras contractuales a tiempo parcial, con el riesgo de precarización que esto conlleva.

En torno al 17 por ciento de todos los contratos corresponden a personas de nacionalidad no española, observándose un ligero descenso en su

peso en el total de los contratos registrados entre 2012 y 2016 y un cierto aumento en 2017. Las modalidades contractuales en la que hay un mayor porcentaje de contratos correspondientes a extranjeros son los indefinidos a tiempo parcial y los de obra o servicio a tiempo completo.

La mayoría de los contratos registrados se concentran en el grupo de edad de 30 a 44 años, este grupo tiene mayor rotación laboral que los más mayores y, por lo tanto, cabe esperar que una misma persona tenga un número de contratos mayor que otra perteneciente a otra cohorte de edad. En general, la edad media de las personas que firman los contratos ha ido en aumento a lo largo de los años, pasando de algo menos de 35 años a 37. Las altas tasas de paro juvenil que retrasan la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, han contribuido al aumento de la edad media de acceso al empleo. En los contratos indefinidos y en los temporales de obra o servicio es en los que tienen más peso los mayores de 45 años. En los contratos a tiempo parcial la edad media es algo menor y tienen más peso los grupos de edad más jóvenes. Esto podría interpretarse como que el tiempo parcial es una vía de integración en el empleo, asociada a entrantes más jóvenes.

La distribución de los episodios de empleo registrados según el nivel de estudios de los firmantes, muestra que el nivel predominante en los contratos registrados es el de estudios secundarios de primer nivel completos, es decir secundarios obligatorios, dato relacionado con el nivel medio de estudios de la población ocupada española. Por tipo de contrato es en los indefinidos de tiempo completo y en los de prácticas y formación en los que hay una mayor proporción de estudios universitarios, en torno al 30 por ciento en cada categoría. Y las personas con estudios superiores registran un 17 por ciento de contratos indefinidos, proporción muy por encima del peso de los contratos indefinidos en el total de la contratación, dato que sugiere que un mayor nivel de formación va asociado a una mayor estabilidad laboral.

Las cuatro ramas de actividad económica que generan más empleo registrado entre 2012 y 2017 son «hostelería», «inmobiliaria y servicios a empresas», «agricultura y pesca» y «comercio»; el 55 por ciento de todos los contratos corresponden a estas ramas. Y se observa que la «hostelería» ha ganado peso a lo largo del periodo, debido en parte a la creación de empleo en el sector y en parte al elevado grado de rotación reflejado en un volumen importante de contratos de muy corta duración. Los contratos indefinidos tienen mayor peso en las «actividades financieras y seguros», en la «industria extractiva» y en el «comercio», aunque de estas tres ra-

mas de actividad solo el «comercio» tiene un volumen de contratación significativo.

Más de la mitad de los contratos registrados corresponden a cuatro grupos de ocupación «otros trabajadores no cualificados» (21%), «trabajadores en servicios de restauración» (14%), «trabajadores no cualificados en servicios» (11%) y «artesanos y trabajadores cualificados» (8%). De estos cuatro grupos la ocupación que gana peso a lo largo del periodo es la de «servicios en restauración», lo que resulta coherente con el crecimiento de los contratos en hostelería. Estos datos ponen de manifiesto la mayor rotación de las personas de baja cualificación, que se ocupan en empleos temporales de corta duración y que encadenan sucesivas relaciones laborales a lo largo de su trayectoria. Los grupos de ocupaciones en las que se observa mayor estabilidad contractual (contratos indefinidos a tiempo completo) son las que se asocian a un mayor nivel de cualificación, concretamente en «directivos y técnicos» y «profesionales de apoyo». Si se consideran todas las modalidades de contratación indefinida, la ocupación con mayor proporción de estos contratos es la de «administrativos» con un 15 por ciento, seguida de la de «dependientes de comercio» con un 11,6 por ciento.

La distribución por comunidades autónomas muestra que el volumen de empleo registrado está directamente relacionado con el tamaño de la comunidad y el número de empresas en cada una de ellas. Así, el 60 por ciento de los contratos registrados corresponden a Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia. El peso de los contratos indefinidos es mayor en Madrid y Canarias, 14 y 10 por ciento respectivamente, aunque también estas dos comunidades están a la cabeza de la contratación temporal a tiempo parcial, que supone más del 30 por ciento del total de la contratación en cada comunidad. Mientras que en Andalucía y Castilla-La Mancha más del 40 por ciento son contratos de obra o servicio a tiempo completo.

La contratación se concentra en empresas de menos de 10 trabajadores, 35 por ciento del total de los contratos registrados, y de más de 100, 29 por ciento del total. Y son las empresas más pequeñas las que utilizan más la contratación indefinida, aunque se conoce, por estudios previos, que la duración de los contratos indefinidos es más corta en estas empresas pequeñas.

Las empresas de trabajo temporal han incrementado su peso en la contratación total, en total un 15 por ciento de todos los contratos registrados se gestionaron a través de una ETT. Destaca por el volumen

de contratos que gestionan los contratos eventuales a tiempo completo, seguidos de los de obra o servicio también a tiempo completo. Los contratos de interinidad se canalizan en menor medida a través de ETTs.

3.3. DURACIÓN PREVISTA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

En el momento del registro de un contrato temporal existe la posibilidad de especificar la duración prevista de dicho contrato. Se trata de una duración ex-ante y no se tiene conocimiento de si dicha duración es la que realmente tendrá el contrato. En total, de todos los contratos registrados entre 2012 y 2017 un 58,7 por ciento especifican una duración prevista, lo que supone el 63 por ciento de todos los contratos temporales registrados. Prácticamente la totalidad de los contratos eventuales, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, especifican una duración. Mientras que en los de obra o servicio a tiempo completo son tan solo el 18 por ciento en los que sí figura duración y en la modalidad de tiempo parcial el 30 por ciento. Los contratos de interinidad que especifican la duración son el 50 por ciento de los de tiempo completo y el 47 por ciento de los de tiempo parcial. Los contratos de prácticas y formación también especifican en todos los casos la duración prevista.

Cuadro 3.1. **Proporción de contratos temporales registrados que especifican su duración prevista, por tipo de contrato, 2012-2017**

<i>Tiempo completo</i>	Obra o servicio	18,15
	Eventual	99,43
	Interinidad	50,02
<i>Tiempo parcial</i>	Obra o servicio	30,13
	Eventual	99,81
	Interinidad	46,63
Total		58,70

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

La duración media de estos contratos en los que sí figura una previsión es diferente según el tipo de contrato. En el Cuadro 3.2 se pueden ver las duraciones medias para la totalidad del periodo 2012-2017, para hombres y mujeres. Se observa que los contratos que mayor duración media presentan son los englobados en «otros contratos

temporales», con 554 días de media en el caso de los hombres y 360 en el caso de las mujeres, seguidos de los de «prácticas y formación» que engloban tanto tiempo parcial como tiempo completo y que tienen una duración media de 289 días para los hombres y 292 días para las mujeres. En el otro extremo, la duración media más baja es la de las interinidades a tiempo completo, 26 días para los hombres y 25 para las mujeres.

Cuadro 3.2. Duración prevista media y máxima (en días) de los contratos registrados, según tipo de contrato y sexo, 2012- 2017

		Hombres		Mujeres	
		Duración media	Máxima	Duración media	Máxima
Tiempo Completo	Obra o servicio	48,2	3.598	49,67	3.600
	Eventual	37,77	3.375	36,95	3.600
	Interinidad	26,07	3.600	25,27	3.600
Tiempo Parcial	Obra o servicio	51,17	3.477	61,98	3.600
	Eventual	41,35	3.330	49,88	3.600
	Interinidad	36,68	3.601	31,08	3.601
Prácticas y Formación		289,24	3.441	292,33	2.160
Otros		554,06	9.720	360,63	9.720
Total		51,20	9.720	51,94	9.720

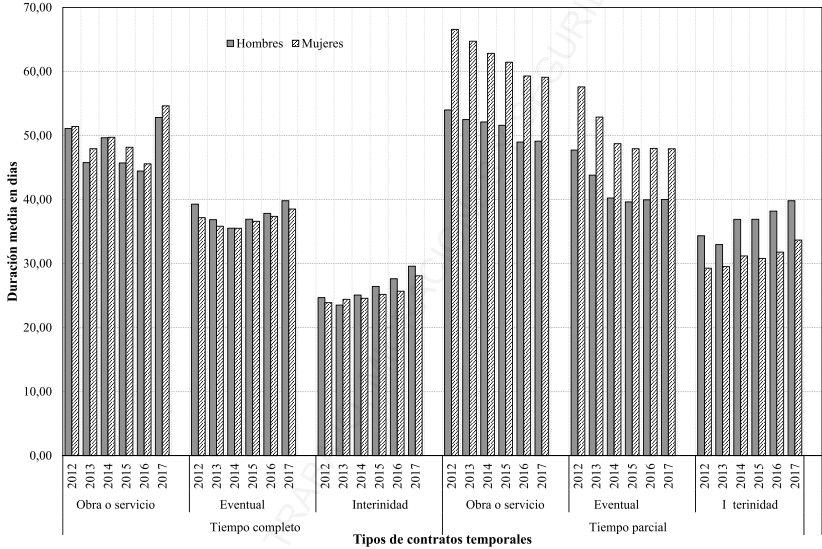
Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Los contratos de obra o servicio presentan duraciones medias superiores a los eventuales, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En el cuadro se recoge también la duración máxima registrada en cada caso. En todos los casos la duración mínima es de un día o menos, mientras que la duración máxima supera los 6 años en todos los casos, habiendo algún caso de la categoría «otros contratos temporales» con una duración prevista de 26 años. Se trata de casos marginales, cuantitativamente irrelevantes y cabe pensar que pueden deberse a errores en la recogida y grabación de los registros.

En el Gráfico 3-1 se recoge la duración media de los contratos temporales de hombres y mujeres, por tipos de contrato y para cada uno de los años del periodo. En conjunto, la duración media de los contratos temporales ha disminuido pasando de 57 días en 2012 a 50 días en 2017. Siendo al principio la duración media en los contratos

de hombres superior a la de los contratos de mujeres, e igualándose al final del periodo. En los contratos a tiempo parcial se observa más diferencia en las duraciones medias de los contratos registrados por hombres y por mujeres; teniendo una mayor duración prevista los contratos de mujeres que son de obra o servicio y eventuales y lo contrario, mayores duraciones medias previstas, en los contratos de hombres que de mujeres cuando se trata de interinidades.

Gráfico 3.1. Duración prevista media de los contratos temporales por tipo de contrato, año y sexo, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

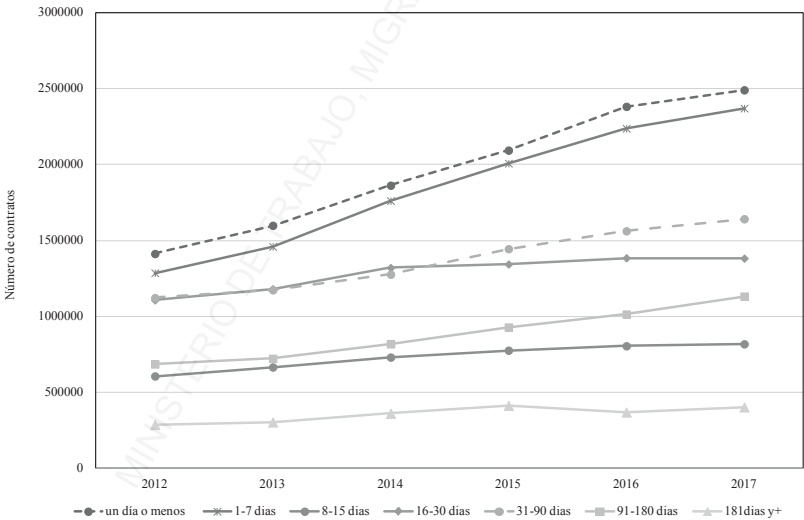
La duración es más alta para los contratos de tiempo parcial que para los de tiempo completo, aunque la duración media, tanto de los de obra o servicio como de los eventuales, ha ido disminuyendo a lo largo del periodo, permaneciendo estable en los últimos años.

La duración es mayor en los contratos de obra o servicio que en los eventuales, sea cual sea la jornada. Y los contratos de interinidad son los que tienen menor duración prevista, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En el caso de los contratos a tiempo completo la duración prevista ha aumentado entre 2012 y 2017, siendo muy parecidas las duraciones medias para hombres y para mujeres.

La distribución por intervalos según duración prevista (Gráfico 3.2) muestra que el número de contratos de muy corta duración ha aumentado a lo largo del periodo, así en 2017 cerca de 2 millones y medio de contratos tenían una duración prevista de un día o menos, lo que supone el 14 por ciento de los contratos registrados y algo más de 2 millones (13 por ciento de los contratos registrados) tenían una duración prevista entre 1 y 7 días.

Estos contratos de muy corta duración suponían el 24 por ciento en el año 2012 y han pasado a ser el 27 por ciento en 2017. En el otro extremo, la proporción de contratos con duración prevista superior a 180 días se ha mantenido en torno al 2,5 por ciento de todos los contratos a lo largo del periodo, aunque el número de contratos con estas duraciones largas se ha doblado pasando de 200 a 400 mil. Entre estos contratos hay alguno que registra una duración prevista superior a tres años, pero como ya se ha comentado, se trata de casos aislados y marginales.

Gráfico 3.2. Número de contratos según su duración prevista, por año de inicio, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuando se analizan las ramas de actividad, información contenida en el Cuadro 3.3, se observa que en la «hostelería» hay una mayor

proporción de contratos de muy corta duración, prácticamente la mitad de los contratos registrados en 2017 tenían prevista una duración inferior a una semana y esta proporción ha crecido entre 2012 y 2017 en 9 puntos porcentuales.

Teniendo en cuenta que la «hostelería» es la rama que tiene más peso en los contratos registrados, esta proporción es importante. La segunda rama con más peso en los contratos muy cortos es la de «otras actividades y servicios», que además ha incrementado el peso de estos contratos entre 2012 y 2017, pasando de un 37 a un 43 por ciento de todos los contratos que se registran en dicho sector. Así mismo, la «industria manufacturera» también ha aumentado, y en mayor medida el peso de los contratos de menos de una semana, de 9,5 a 31,6 por ciento.

Cuadro 3.3. Proporción de contratos con una duración prevista inferior a una semana por rama de actividad, 2012 y 2017
(ordenado de mayor a menor según 2017)

	2012	2017
Hostelería	40,6	49,5
Otras actividades y servicios	36,9	43,3
Industria Manufacturera	9,5	31,6
Servicios sanitarios	31,4	31,2
Inmobiliaria y servicios a empresas	38,3	29,5
Transportes y comunicaciones	24,6	28,3
Actividades Financiera y de seguros	7,8	19,8
Educación	12,5	17,5
Suministro Electricidad, Agua	13,1	15,6
Comercio	5,5	14,7
Administración Pública	9,0	10,2
Agricultura y pesca	8,1	7,5
Industria Extractiva	9,3	7,1
Construcción	3,5	4,3
Hogares empleadores	2,1	1,7

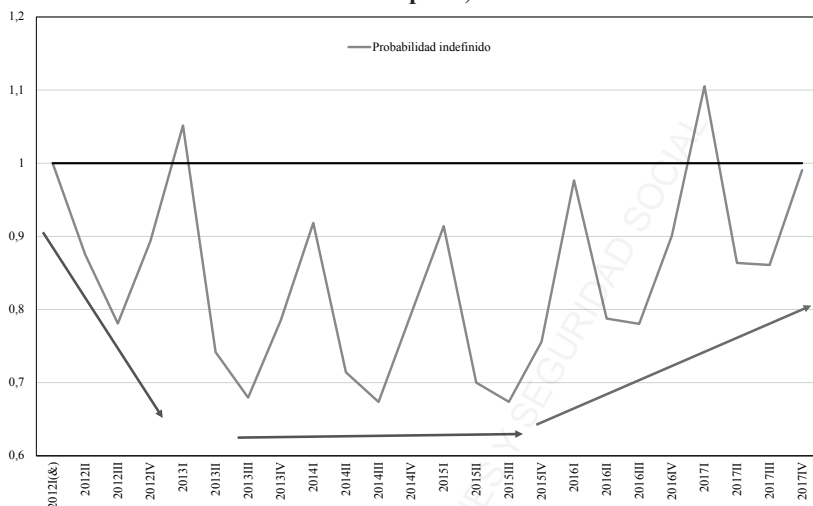
Fuente: Registro de contratos (SEPE).

3.4. PROBABILIDAD DE INICIAR UN CONTRATO TEMPORAL O INDEFINIDO

En el apartado anterior se ha realizado una descripción de los distintos tipos de contratos temporales, de las características de las personas que los ocupan, de los propios puestos y de las empresas. Una cuestión relevante es poder determinar si las características descritas que se asocian con los contratos temporales son distintas de las asociadas a los contratos indefinidos. Desde esta perspectiva el análisis permitiría conocer si los contratos temporales responden a las necesidades de determinados sectores productivos, de cierto tipo de empleo o se asocian a un perfil determinado de los trabajadores, o si por el contrario no hay razones aparentes que expliquen por qué se utilizan los contratos temporales en lugar de los indefinidos. Con el objetivo de conocer si hay algunas características específicas que inciden en el acceso a un contrato indefinido frente a uno temporal se ha estimado un modelo probabilístico (logit) donde la variable dependiente toma el valor 1 cuando el contrato registrado es indefinido y el valor cero cuando el contrato que se registra es temporal. Los coeficientes de las variables incluidas en esta estimación indicarán si cada variable influye o no en la probabilidad de que un contrato sea indefinido y en qué sentido, de forma positiva o negativa. Las características del modelo implican que se analiza el efecto de cada una de las variables sobre la probabilidad manteniendo el resto de las variables constantes.

La estimación se realiza para el periodo 2012-2017, para españoles dejando fuera los contratos firmados por extranjeros y excluyendo los contratos a discapacitados y fijos discontinuos por sus peculiaridades en cuanto a bonificaciones. En el Gráfico 3.3 se muestra el resultado de la estimación de la probabilidad relativa de que un contrato sea indefinido frente a que sea temporal, a lo largo de los trimestres considerados. El modelo controla por todas aquellas variables personales y del puesto de trabajo que de alguna manera pueden incidir en dicha probabilidad. Las variables utilizadas como explicativas son: el sexo, la edad, el nivel de estudios, la comunidad autónoma del centro de trabajo, la rama de actividad, la ocupación, el tamaño y el tipo de empresa, el tipo de jornada y si el contrato tiene algún tipo de bonificación o reducción en la cuota.

Gráfico 3.3. Probabilidad relativa de acceder a un contrato indefinido frente a un temporal, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En el eje de ordenadas del Gráfico 3.3 se recoge el valor de la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido frente a la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal a lo largo del periodo analizado. En el eje de abscisas aparecen reflejados los diferentes trimestres, siendo el de referencia el primero de 2012. Por tanto, cuando para un determinado trimestre la probabilidad relativa de que se haya realizado un contrato indefinido sea mayor que la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal, el valor en el eje de ordenadas será mayor que 1, mientras que si la probabilidad de que se haya realizado un contrato temporal es mayor que la de que se haya realizado un contrato indefinido el valor recogido en el eje de ordenadas será menor que 1. Finalmente, si la probabilidad relativa de que se hayan realizado contratos indefinidos frente a temporales, en un determinado trimestre, no es significativamente distinta, el valor será igual a 1 (marcado por la línea que aparece en negro en el gráfico). Como cabía esperar, debido al elevado volumen de contratos temporales registrados, la probabilidad de que un contrato registrado sea indefinido es menor que la probabilidad de que sea temporal, salvo en dos trimestres de los analizados, el primero de 2013 y el primero de 2017.

El gráfico de probabilidad muestra la tendencia estacional del empleo más estable, de ahí los picos que se observan, los primeros trimestres de cada año la probabilidad relativa de que el contrato registrado sea indefinido aumenta, parece que con el principio del año es más probable que se registren más contratos indefinidos. Durante el comienzo del periodo, salvo por los picos estacionales, la probabilidad de que un contrato sea indefinido es decreciente (entre el primer trimestre de 2012 y el segundo trimestre de 2013), luego tiende a mantenerse estable (hasta el tercer trimestre de 2015) y finalmente aumenta, como muestran las flechas de tendencia del gráfico. Es decir, la recuperación económica ha afectado positivamente a la probabilidad de que un contrato realizado sea de carácter indefinido, mientras que durante los últimos años de la crisis esta probabilidad era decreciente.

En el Cuadro 3.4 se muestran los coeficientes del modelo, las probabilidades relativas asociadas a cada variable y su significatividad. Todas las variables son significativas, es decir influyen de alguna manera en la caracterización de los contratos indefinidos frente a los temporales. Además los signos de los coeficientes corroboran la descripción que se ha hecho previamente de los contratos temporales registrados.

La variable sexo muestra que, a igualdad del resto de las variables, es más probable tener un contrato indefinido para los hombres que para las mujeres. La edad también contribuye de forma favorable a la estabilidad contractual, es lógico pensar que la forma de acceso de los más jóvenes al mercado laboral es a través de la contratación temporal, que puede entenderse como una vía para conseguir la experiencia requerida para una posterior estabilidad.

El nivel de estudios también aumenta la probabilidad de tener un contrato indefinido. Tomando como referencia los estudios secundarios de primer nivel completos, es decir, educación secundaria obligatoria, tener menor nivel disminuye la probabilidad de que el contrato sea indefinido, mientras que tener un nivel superior aumenta de forma significativa esta probabilidad. Hay que destacar que el aumento de la probabilidad es elevado en el caso de los estudios universitarios, multiplicándose por 2,5 cuando los estudios son universitarios superiores (licenciaturas, grados, postgrados y similares) y por 1,73 cuando se trata de universitarios medios (diplomaturas y similares).

Cuadro 3.4. **Estimación logit de la probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a un temporal, 2012-2017**

		Coeficiente	Exp(B)	Sig.
Rama actividad	Agricultura y pesca	-2,07	0,13	***
	Industria Extractiva	0,22	1,25	***
	Industria Manufacturera	-0,34	0,71	***
	Suministro Elect, Agua	-0,40	0,67	***
	Construcción	-0,82	0,44	***
	Comercio (&)			
	Hostelería	-0,81	0,44	***
	Transporte y comunicaciones	-0,85	0,43	***
	Act. Financieras y seguros	-0,55	0,58	***
	Inmobil y serv. empresas	-1,20	0,30	***
	Administración Pública	-1,57	0,21	***
	Educación	-1,60	0,20	***
	Servicios sanitarios	-1,18	0,31	***
	Hogares	1,09	2,97	***
	Otras actividades y servicios	-1,45	0,23	***
Ocupación	Directivos y Técnicos	0,38	1,46	***
	Profesionales de apoyo	0,42	1,52	***
	Administrativos	0,70	2,01	***
	Servicios restauración	-0,27	0,77	***
	Servicios personales	0,02	1,02	***
	Dependientes comercio (&)			
	Agrícolas	-0,04	0,96	***
	Artesanos y trabajadores cualificados	-0,34	0,71	***
	Trabajadores semi-cualificados	0,08	1,08	***
	Trabajadores no cualificados en servicios	-0,11	0,90	***
	Otros trabajadores no cualificados	-1,11	0,33	***
	Sociedad anónima(&)			
Tipo de empresa	Sociedad limitada	0,50	1,64	***
	Sector público	-0,59	0,56	***
	Asociaciones	-0,01	0,99	***
	Individuos	0,65	1,92	***
	Otros	0,28	1,32	***

Cuadro 3.4. Estimación logit de la probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a un temporal, 2012-2017 (Cont.)

		Coeficiente	Exp(B)	Sig.
Hombre		0,18	1,19	***
Edad		0,02	1,02	***
Estudios	Sin estudios/sin determinar	-0,08	0,93	***
	Estudios primarios	-0,05	0,95	***
	FP básica/media	0,09	1,09	***
	Secundarios primer nivel incompletos	-0,31	0,73	***
	Secundarios primer nivel completos (&)			
	Bachillerato	0,03	1,03	***
	FP superior	0,35	1,41	***
	Universitarios medios y otros	0,55	1,73	***
	Universitarios superiores	0,92	2,50	***
CCAA	Andalucía (&)			
	Aragón	0,80	2,22	***
	Asturias	0,47	1,59	***
	Baleares	0,70	2,01	***
	Canarias	0,99	2,70	***
	Cantabria	0,45	1,56	***
	Castilla-La Mancha	0,53	1,70	***
	Castilla y León	0,67	1,95	***
	Cataluña	1,17	3,21	***
	C. Valenciana	0,63	1,89	***
	Extremadura	0,15	1,16	***
	Galicia	0,52	1,68	***
	Madrid	1,35	3,85	***
	Murcia	0,47	1,60	***
	Navarra	0,46	1,58	***
	País Vasco	0,47	1,60	***
	La Rioja	0,61	1,85	***
	Ceuta y Melilla	0,82	2,27	***

Cuadro 3.4. Estimación logit de la probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a un temporal, 2012-2017 (Cont.)

		Coeficiente	Exp(B)	Sig.
Tamaño del establecimiento	Menos de 4 (&)			
	5-9	0,05	1,05	***
	10-19	-0,01	0,99	***
	20-49	-0,14	0,87	***
	50-99	-0,47	0,63	***
	100-249	-0,64	0,53	***
	250 o más	-0,71	0,49	***
Tiempo completo		0,23	1,25	***
Bonificación		1,07	2,90	***
Reduc.cuota		2,45	11,58	***
Constante		-3,33	0,04	***

***p<0,01, categoría de referencia (&).

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Al ser Andalucía, categoría de referencia, una comunidad autónoma con una tasa alta de temporalidad, la probabilidad de que un contrato registrado sea indefinido es superior en todas las demás comunidades autónomas. En especial en Madrid y Cataluña, con probabilidades más de tres veces por encima de la de Andalucía.

La variable que recoge las ramas de actividad muestra que tan solo en la «industria extractiva» y en los «hogares que emplean personal doméstico» la probabilidad de que un contrato sea indefinido es mayor que en el «comercio». Mientras que el resto de las ramas de actividad presentan coeficientes negativos, mostrando menor probabilidad de que un contrato registrado correspondiente a estas ramas sea indefinido.

Las ocupaciones que están asociadas a mayor nivel de cualificación son las que presentan mayor probabilidad relativa de acceder con un contrato indefinido que la de «dependientes de comercio»; en concreto, «directivos y técnicos», «profesionales de apoyo y administrativos», este último grupo es el que tiene el mayor coeficiente y por tanto, mayor probabilidad. Mientras que el resto de las ocupaciones tienen coeficientes negativos, indicando menor probabilidad y destacando por tener el coeficiente más elevado las ocupaciones de «servicios de restauración» o «traba-

jadores no cualificados» en las que la probabilidad de acceso a un indefinido es la menor.

Por lo que respecta al tamaño del establecimiento, las empresas de menos de 10 trabajadores tienen una probabilidad relativa mayor de que los contratos registrados sean indefinidos, esta probabilidad disminuye según aumenta el tamaño del establecimiento. Es decir, las empresas más pequeñas, a igualdad del resto de variables, utilizan en mayor medida la contratación indefinida.

Es más probable que el contrato sea indefinido si es a tiempo completo que si es a tiempo parcial. La confluencia de temporalidad y parcialidad en una parte de los ocupados españoles es un problema a tener en cuenta puesto que está contribuyendo a la precarización esta población.

Las políticas activas de empleo, instrumentadas bien mediante bonificaciones o reducciones en la cuota, sí que tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de que un contrato sea indefinido y no temporal. Sobre todo es el caso de las reducciones en la cuota que de aplicarse aumentan la probabilidad de que el contrato sea indefinido de 1 a 11,6. Si bien cuantitativamente estas bonificaciones o reducciones no se aplican más que en una parte pequeña de los contratos registrados, sí que parecen funcionar como estímulo empresarial para preferir la contratación indefinida a la temporal.

3.5. ANÁLISIS DE LOS INDIVIDUOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD Y SUS TRAYECTORIAS

En el apartado anterior se ha realizado una descripción detallada de los episodios de empleo temporal registrados en el SEPE y se ha analizado cuales son las características que contribuyen a aumentar la probabilidad de que un contrato sea indefinido en lugar de temporal. En este apartado se analizan personas y no episodios de empleo, utilizando los datos del registro de contratos como si fuese un panel, siguiendo a un mismo individuo a lo largo del periodo 2012-2017 y utilizando la información sobre todos sus episodios de empleo para construir trayectorias. El análisis de las distintas trayectorias y la caracterización de las personas que siguen cada una de ellas permitirá determinar si hay ciertos colectivos que se encuentran atrapados en una situación perma-

nente de empleo temporal y también describir quienes son los que consiguen transitar después de pasar por uno o varios empleos temporales a un contrato indefinido.

3.5.1. Clasificación de los individuos según su relación con el empleo temporal

El punto de partida del presente estudio lo constituye el colectivo de las personas que, de acuerdo con los registros del SEPE, tienen la nacionalidad española y firmaron al menos un contrato en algún momento del periodo comprendido entre 2012 y 2017. El número total de personas asciende a 11.986.753 personas¹, de las cuales, el 52,2 por ciento son hombres y el 47,8 por ciento son mujeres. De todas estas personas se ha recopilado información sobre todos los contratos que tuvieron a lo largo del periodo y en cada uno de los años.

El número de personas con contratos registrados cada año ha ido creciendo a lo largo del periodo de análisis, según se detalla en la primera parte del Cuadro 3-5. Ahora bien, puede haber personas que repitan cada año o incluso todos los años. De ahí, la necesidad de aportar la información contenida en la segunda parte del cuadro, en la que se recoge el número de personas que se registran por primera vez en cada uno de los años del periodo. En 2012, como es natural, todas las personas son observadas por primera vez, pero es relativamente alta la proporción de estas personas que vuelve a tener un contrato registrado en el año 2013 (un 58 por ciento).

De hecho, la repetición de registros año a año es tal que el flujo de entrada de personas que cada año se registra por primera vez en el SEPE va cayendo hasta que, en 2017, el último año del periodo de análisis, hay poco más del 19 por ciento de nuevas personas registradas con un contrato. Estos nuevos entrantes en el empleo registrado pueden ser personas que acceden por primera vez a un empleo o personas que tuvieron algún empleo registrado antes de 2012, que han estado fuera del mercado laboral, bien desempleadas o bien inactivas, y que vuelven a aparecer en los registros en uno de los años analizados.

¹ Como se ha explicado en el capítulo anterior, el colectivo de personas está formado por todos aquellos que tienen la nacionalidad española en el momento en el que se realiza el registro del contrato en el (SEPE).

En todos los años se mantiene, con independencia de que sea o no la primera vez que se registra un contrato, que menos del 50 por ciento del total son mujeres, aunque en algunos años, por ejemplo, 2013, al final de la crisis, el porcentaje de mujeres con nuevo registro cae por debajo del 47 por ciento, aunque en 2016, una vez superada la crisis, sube hasta el 49 por ciento.

Cuadro 3.5. Número de hombres y mujeres según el año de inicio del contrato registrado y según el año en el que se registra su primer contrato dentro del periodo, 2012-2017

		Hombres	Mujeres	Ambos
Año de inicio del registro	2012	2.376.218	2.145.253	4.521.471
	2013	2.502.245	2.221.039	4.723.284
	2014	2.738.083	2.393.714	5.131.797
	2015	2.931.394	2.572.735	5.504.129
	2016	3.044.947	2.707.695	5.752.642
	2017	3.182.779	2.829.786	6.012.565
Primer año de observación	2012	2.376.218	2.145.253	4.521.471
	2013	1.056.841	929.033	1.985.874
	2014	854.331	770.973	1.625.304
	2015	742.805	694.980	1.437.785
	2016	636.084	620.058	1.256.142
	2017	591.665	568.512	1.160.177
Total personas en el periodo		6.257.944	5.728.809	11.986.753

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Todos estos individuos pueden ser clasificados en tres grandes grupos, según cuál haya sido su relación con la contratación temporal. Se trata de detectar si estas personas han mantenido una relación habitual, ocasional o esporádica con la temporalidad y si en ese camino han logrado llegar a tener una relación estable a través de un contrato indefinido. De esta manera, por un lado, podría detectarse si hay un grupo de trabajadores que está «atrapado» en la temporalidad o si la temporalidad es una senda por la que se camina hacia la estabilidad laboral.

Toda la información sobre la distribución de los individuos se presenta en el Cuadro 3.6. En el grupo 1 se incluyen todos los individuos que no tienen ningún contrato temporal en el periodo, en el gru-

po 2 los que solo tienen contratos temporales y en el grupo 3 los que tienen contratos de los dos tipos, temporales e indefinidos. Los del grupo 2 se dividen a su vez en dos subgrupos, según hayan tenido un solo contrato temporal o más. Y el grupo 3 tiene diferentes subgrupos según el primer y el último contrato observado y los diferentes tipos de contratos que tienen a lo largo de 2012-17.

El cuadro ofrece la distribución porcentual de las personas en estas trayectorias, según el primer año de observación en el SEPE, para hombres, mujeres y el total de la población. En negrita se observa la proporción de trabajadores en cada uno de los tres grandes grupos, sumando 100 en todas y cada una de las filas, y los grupos 2 y 3 se desagregan a su vez en los subgrupos correspondientes.

Grupo 1. Son los trabajadores que sólo han tenido contratos indefinidos a lo largo del periodo. En este grupo se integran 1.247.395 personas, equivalentes al 10,4 por ciento del colectivo total analizado. Este primer gran grupo no ha tenido contacto alguno con la temporalidad, por lo que queda fuera de este estudio.

Grupo 2. Formado por los trabajadores que sólo han tenido contratos temporales a lo largo de todo el periodo. En este grupo hay 7.260.024 personas, que representan el 60,6 por ciento del colectivo total analizado en el periodo de referencia. No cabe duda de que este grupo forma parte del análisis por su exclusiva relación con la temporalidad, a pesar de que dentro de él se pueden diferenciar al menos dos subgrupos, según el número de contratos temporales que hayan sido registrados por una misma persona:

Subgrupo 2.1: Personas que sólo han tenido 1 contrato temporal. A lo largo de todo el periodo, sólo tuvieron un contrato y éste fue temporal casi 2 millones de personas, que suponen un 26,8 por ciento del grupo 2 y un 16,2 por ciento del total de los individuos, aunque evidentemente, se aprecian diferencias según el año en el que se registró por primera vez un contrato en el periodo. Así, este porcentaje es más alto o más bajo dependiendo del año de registro, como se puede ver en el Cuadro 3.7.

Por ejemplo, el porcentaje de personas que sólo han tenido un contrato temporal en todo el periodo es del 12,4 por ciento o el 66,6 por ciento si el contrato fue registrado en 2012 o en 2017 respectivamente. Es decir, según va pasando el tiempo aumenta la probabilidad de tener más de un temporal. Aunque también es posible decir que casi un tercio de los que sólo tuvieron contratos temporales en 2017, tuvieron más de uno.

Cuadro 3.6. Distribución de las personas según su trayectoria en relación con la temporalidad y el primer año de observación, 2012-2017

Grupo	1	2	2.1	2.2	3	3.1	3.2	3.3	3.4	
	No relac Temp	Sólo Temp	1 Temp	2 o +Temp	Ambos tipos	Temp temp	Indef Indef	Indef Temp	Temp Indef	
Hombre	2012	7,2	55,5	6,9	48,6	37,3	9,7	3,4	22,1	100,0
	2013	10,0	54,3	10,3	44,0	35,7	8,1	3,0	23,0	100,0
	2014	12,6	55,9	13,2	42,6	31,5	6,3	3,3	20,5	100,0
	2015	13,0	62,1	17,9	44,2	25,0	4,4	2,8	16,8	100,0
	2016	14,0	68,8	25,4	43,5	17,1	2,2	2,4	12,0	100,0
	2017	15,5	79,7	53,8	26,0	4,8	0,4	1,1	3,2	100,0
	Total	10,6	59,8	15,9	43,8	29,6	6,7	2,9	18,6	100,0
Mujer	2012	7,0	56,9	7,0	49,8	36,1	9,8	3,5	21,1	100,0
	2013	9,8	56,1	11,6	44,4	34,2	8,2	3,3	21,2	100,0
	2014	11,9	57,8	13,9	43,9	30,3	6,5	3,6	18,9	100,0
	2015	12,1	63,8	18,3	45,5	24,2	4,6	3,0	15,7	100,0
	2016	13,4	69,9	25,1	44,8	16,7	2,3	2,5	11,5	100,0
	2017	14,9	80,3	52,8	27,5	4,8	0,4	1,1	3,2	100,0
	Total	10,2	61,4	16,6	44,9	28,4	6,7	3,1	17,3	100,0
Ambos	2012	7,1	56,1	6,9	49,2	36,7	9,8	3,4	21,6	100,0
	2013	9,9	55,1	10,9	44,2	35,0	8,2	3,1	22,2	100,0
	2014	12,3	56,8	13,5	43,2	30,9	6,4	3,4	19,7	100,0
	2015	12,5	62,9	18,1	44,8	24,6	4,5	2,9	16,3	100,0
	2016	13,7	69,4	25,2	44,2	16,9	2,3	2,5	11,7	100,0
	2017	15,2	80,0	53,3	26,7	4,8	0,4	1,1	3,2	100,0
	Total	10,4	60,6	16,2	44,3	29,0	6,7	3,0	18,0	100,0

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Sería muy interesante poder decir cuánto tiempo duró el único contrato con el que aparecen registradas estas personas, aunque esta información, que será analizada más adelante, no está disponible para todos los contratos, y en caso de estarlo, sólo se refiere a la duración prevista. Además, el hecho de que una persona no vuelva a tener ningún otro contrato registrado en el SEPE puede deberse a que haya podido acceder a un empleo funcionario o por cuenta propia, o esté desempleada o inactiva. El análisis con la Muestra Continua de Vidas Laborales que se realiza en el siguiente capítulo aportará información adicional sobre estos aspectos.

Subgrupo 2.2: Son los trabajadores que han tenido varios contratos temporales. Esta situación es la de más de 5,3 millones de personas, que representan al 73,2 por ciento restante de individuos que sólo tuvieron contratos temporales en el periodo y la mitad de los individuos que tienen algún contrato temporal durante el periodo. Dentro de este grupo existe una gran dispersión de casos pues hay personas que han tenido 2 o incluso 1000 contratos en el periodo, aunque en la totalidad, al igual que en el grupo anterior, el valor del porcentaje varía según la lejanía o proximidad del primer registro en el sistema, según se aprecia en el Cuadro 3.7.

Estos individuos que han firmado diversos contratos temporales a lo largo del periodo, quizás el primero en 2012 y el último en 2017, representan un porcentaje notablemente mayor cuanto más lejos está el año de registro del primer contrato observado en el periodo. Así, con 11 contratos o más registrados en el periodo hay un 37,5 por ciento de hombres, cuyo primer registro del periodo fue en 2012 y un 1,5 por ciento si la primera observación fue en 2017. En el caso de las mujeres, los porcentajes son del 33,4 y del 1,5 por ciento, respectivamente. No obstante, dentro de este grupo la casuística es elevada, pues puede haber personas que de forma recurrente han tenido contratos temporales todos y cada uno de los años, otras, que transcurridos cinco años desde el primero contrato observado, han vuelto a firmarlos, y otras que todos los contratos los firmaron en un mismo año. En cierto modo, todos ellos pueden ser el prototipo de las personas atrapadas en la temporalidad, con independencia de que accedan a contratos temporales de forma regular todos los años o sólo de vez en cuando. Este subgrupo se puede subdividir en función del número de años en los que firmaron contratos temporales, así como también se podrían subdividir en función del número de contratos cada año. Ahora bien, desde el punto de vista de la extensión temporal del atrapamiento parece más lógico utilizar la

dimensión anual antes que la puramente cuantitativa que siempre será mayor cuanto mayor será el número de años del periodo de referencia.

Cuadro 3.7. **Distribución de las personas que solo han tenido contratos temporales en el periodo según el número de contratos temporales y el primer año de observación, 2012-2017**

		Grupo 2: Sólo temporales					
		Subgrupo 2.1	Subgrupo 2.2				
			Número de contratos				
			1	2	3-5	6-10	11+
Hombre	2012	12,4	8,2	19,5	22,5	37,5	
	2013	18,9	12,8	26,9	21,8	19,7	
	2014	23,6	15,1	28,8	18,4	14,0	
	2015	28,9	17,7	29,6	14,2	9,7	
	2016	36,8	23,2	25,8	8,6	5,6	
	2017	67,5	17,4	10,8	2,8	1,5	
	Total	26,7	13,9	22,7	16,7	20,0	
Mujer	2012	12,4	9,2	21,4	23,6	33,4	
	2013	20,7	14,0	27,4	20,6	17,3	
	2014	24,1	15,7	28,6	18,3	13,4	
	2015	28,7	17,7	29,7	14,5	9,4	
	2016	35,9	22,7	26,7	9,2	5,6	
	2017	65,7	18,2	11,8	2,9	1,5	
	Total	26,9	14,6	23,7	16,9	17,9	
Ambos	2012	12,4	8,7	20,4	23,0	35,5	
	2013	19,8	13,3	27,1	21,2	18,5	
	2014	23,8	15,4	28,7	18,3	13,7	
	2015	28,8	17,7	29,6	14,3	9,5	
	2016	36,4	22,9	26,3	8,9	5,6	
	2017	66,6	17,8	11,3	2,8	1,5	
	Total	26,8	14,2	23,2	16,8	19,0	

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Una cuestión importante es que una persona puede tener una o varias observaciones con un contrato temporal debido a que haya tenido sucesivos contactos esporádicos, que al ser más de uno, podrían estar mostrando un síntoma de «atrapamiento» en la temporalidad. La persona también podría considerarse «atrapada» en la temporalidad si ha tenido una actividad laboral siempre temporal, aunque

duradera. En este subgrupo puede haber trabajadores atrapados en la temporalidad porque no consiguen progresar hacia una modalidad estable, al menos durante el periodo analizado, a pesar de haber podido estar empleado durante todo el periodo de observación. El caso es que no puede ser clasificado como un trabajador esporádico, con una relación con el mercado de trabajo de carácter marginal, sino más bien se trataría de trabajador constante, con un contrato «temporal permanente».

A priori no se puede saber si los contratos registrados han sido cortos y, por lo tanto, han correspondido a una participación esporádica en el mercado de trabajo, o si su duración ha sido mayor, incluso de un año o más o durante todo el periodo si hubiese sido renovado. Como se acaba de mencionar, la información sobre la duración que proporciona el registro de contratos del SEPE se refiere única y exclusivamente a la duración prevista en el contrato, si es que es posible que el empleador la conozca. De ahí, que sean muchos los contratos temporales como, por ejemplo, los de obra o servicio, que no indican ninguna.

Además, cuando un individuo deja de firmar contratos, ya no es posible seguirle en el tiempo. Esta falta de observaciones puede deberse a diferentes motivos. Por un lado, que continúe con el mismo contrato, o en aquellos en los que supuestamente haya transcurrido el tiempo de su duración no es posible identificar si se debe a que el individuo está desocupado o a que haya accedido a un puesto de funcionario o esté trabajando en el régimen de autónomos (ambos grupos de trabajadores no están en los registros de contratos del SEPE).

Grupo 3: Agrupa a los trabajadores que han tenido contratos temporales e indefinidos a lo largo del periodo. La cifra de personas de este grupo es de 3.479.334, lo que equivale a un 29 ciento del colectivo total analizado, de todos los individuos en el registro de contratos entre 2012 y 2017 y un 32,4 por ciento de los que tienen alguna relación con la temporalidad en este periodo. Este grupo puede subdividirse en cuatro grandes grupos en función de cuál sea el primer y el último contrato observado en el periodo.

Subgrupo 3.1. Aquellos individuos cuyo primer y último contrato es temporal. Estos trabajadores aunque acceden a un contrato indefinido en algún momento, acaban cayendo de nuevo en las re-

des de la temporalidad. Pueden considerarse atrapados porque han intentado salir pero no lo han conseguido. Su número no es excesivamente elevado: 804.701 personas, equivalentes al 23 por ciento del Grupo 3.

Subgrupo 3.2. Aquellos cuyo primer y último contrato es indefinido, aunque han tenido al menos un contrato temporal entre ambos. Hay relativamente pocos casos, pues sólo afecta a 157.614 personas, equivalentes al 4,5 por ciento del Grupo 3. Este colectivo puede considerarse liberado de la temporalidad, a pesar de que se observa que tener un contrato indefinido no es garantía de mantenerse en un empleo estable, aunque en algún momento se consigue volver a eludir la temporalidad y con ello, el problema del atrapamiento en la temporalidad. Este grupo por lo tanto queda fuera del estudio, aunque hay que contemplar el problema de la «censura», es decir, el problema de no poder saber qué va a pasar con estos trabajadores más adelante.

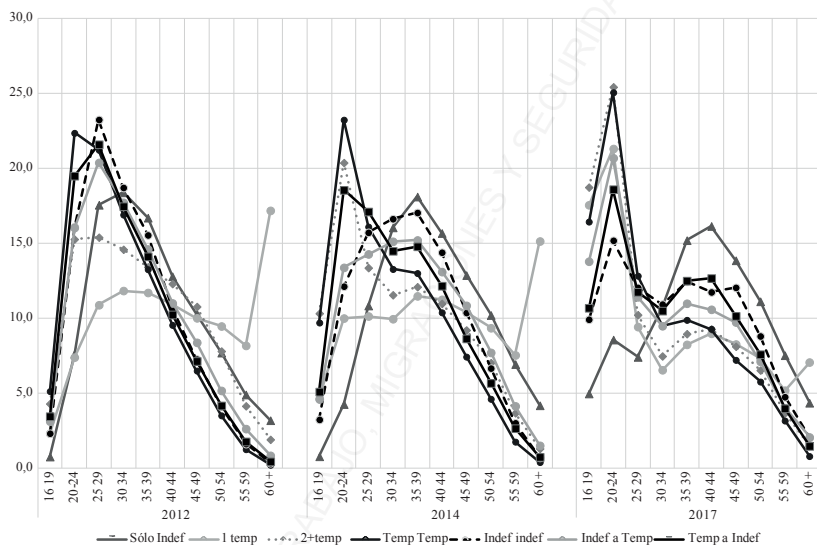
Subgrupo 3.3. Aquellos cuyo primer contrato es un indefinido y el último contrato observado es temporal. Este grupo cae en la temporalidad, y demuestra que, como ya se ha mencionado anteriormente, el contrato indefinido no es sinónimo de estabilidad laboral. Lo integran 358.957 personas, equivalentes al 10,3 por ciento del Grupo 3. Ahora bien, queda fuera del análisis por considerarse que no parte de una situación temporal, sino que cae en ella y no se sabe durante cuánto tiempo, porque quizás podría parecerse más al grupo 3.2.

Subgrupo 3.4. Aquellos cuyo primer contrato es un temporal y el último contrato es indefinido. Son 2.158.062 individuos equivalentes al 62 por ciento del Grupo 3. Estos trabajadores son los que en mayor medida pueden considerarse liberados de la temporalidad. Pero hay que ser cautos en el análisis porque, como ya se ha dicho, el contrato indefinido no es sinónimo de estabilidad laboral. Ahora bien, este grupo también puede considerarse mejor colocado desde el punto de vista del atrapamiento, aunque de nuevo, sin descontar el problema de la «censura».

Por otra parte, a la hora de distinguir este grupo como el que accede hacia la estabilidad hay que tener en cuenta que puede haber una diversidad de casos, al igual que en el grupo 2 anterior, que vendrá determinada, por ejemplo, por el número medio de contratos firmados.

En el Gráfico 3.4 se muestra la distribución en todas las categorías de la variable que clasifica a los individuos según su relación con la temporalidad, y esto en cada grupo de edad y seleccionando como años de inicio, es decir, primer año en el que aparece un contrato registrado para ese individuo, 2012, 2014 y 2017.

Gráfico 3.4. Porcentaje de personas, clasificadas según su relación con la temporalidad, en cada grupo de edad en la totalidad del periodo, según el año de primera observación 2012, 2014 o 2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En general, se observa una concentración de personas jóvenes en todas las trayectorias, debido a la propia estructura del mercado laboral y a la edad media de los trabajadores. Pero hay algunas diferencias, así, los que tienen varios contratos temporales son más jóvenes que los que tienen solo indefinido o que los que terminan con un contrato indefinido. Los que sólo tienen un contrato temporal son más mayores que los que tienen varios, la proporción muestra que estos trabajadores tienen edades intermedias, salvo el caso de los mayores de 60 años, donde se concentra una proporción importante de las personas que solo tienen un temporal. La mayor parte de este colectivo de mayores de 60 años tienen un único contrato temporal está formada por personas que acceden a una jubilación parcial.

Teniendo en cuenta las trayectorias que resultan interesantes para caracterizar a las personas que tienen más dificultad para salir de la temporalidad y a aquellas que consiguen transitar hacia un contrato más estable se selecciona como colectivo objeto de análisis a las personas entre 16 y 69 años que tuvieron un primer contrato registrado de carácter temporal, es decir los englobados en los grupos 2, 3.1 y 3.4, a los cuales se les seguirá en el tiempo con el fin de determinar si la temporalidad es una forma de empleo que favorece el estancamiento o el atrapamiento en la temporalidad de forma marginal (Grupo 2.1: atrapados marginalmente u ocasionales) o permanente (Grupo 2.2: atrapados), o es una etapa que transcurre en combinación con la estabilidad, con periodos de alternancia de contratos temporales con contratos indefinidos (Grupo 3.1: atrapamiento débil alterno esporádico) o hacia periodos de más estabilidad (Grupo 3.4: integración). En total hay 10.222.787 individuos.

<i>Número de individuos analizados en las trayectorias de la temporalidad</i>	
Atrapados marginales	1.945.686
Atrapados	5.314.338
Atrapados débilmente	804.701
Integrados	2.158.062
Total	10.222.787

3.5.2. Características personales y del empleo según la trayectoria y el grado de atrapamiento

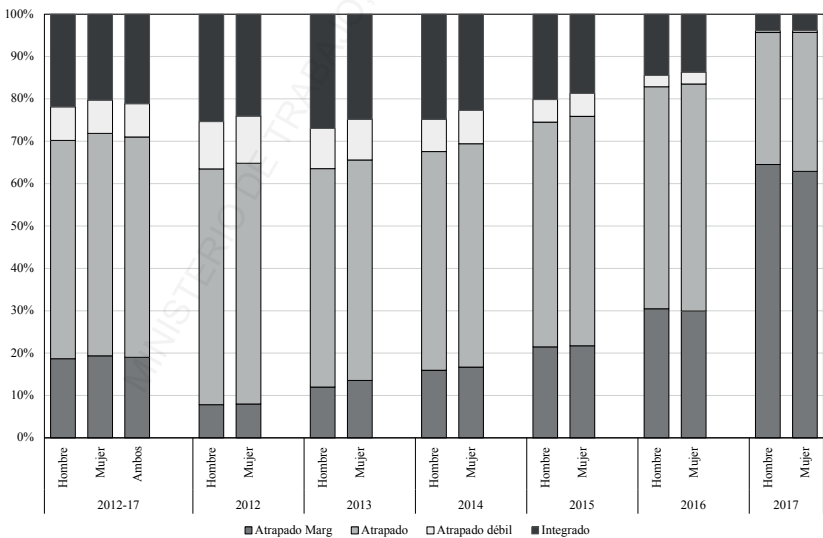
El objetivo de este apartado es analizar la incidencia de la temporalidad, desde la perspectiva del atrapamiento o su camino hacia la estabilidad, según sean las características de los trabajadores o del puesto de trabajo que ocupan, tanto en relación con la tarea que desempeñan como con el centro de trabajo en el que la realizan. La información del registro de contratos permite seleccionar algunas variables de clasificación interesantes, como son la edad, el nivel de estudios, el tipo de contrato y la jornada laboral, la rama de actividad y la ocupación, así como si se han producido cambios de empresa. Algunas de estas variables plantean problemas porque pueden cambiar a lo largo del tiempo, información que es, de hecho, muy relevante. En todos los casos, el análisis se realizará desagregando por sexo.

3.5.2.1. Sexo y edad

La primera variable que se va a considerar es el sexo del trabajador. Las mujeres suponen el 48 por ciento de los trabajadores analizados, con ligeras diferencias en cada una de las trayectorias relacionadas con el atrapamiento. Así, el porcentaje mayor de mujeres se encuentra entre los atrapados marginales (49 por ciento) y el menor porcentaje es entre los trabajadores integrados (46 por ciento).

En el Gráfico 3.5 se recoge de qué manera afecta la temporalidad a los hombres y a las mujeres que forman parte del colectivo de análisis y según cuál sea su relación con las categorías especificadas para identificar el atrapamiento o la estabilidad. En la totalidad del periodo y en todos y cada uno de los años en los que se les observa por vez primera, los hombres se ven levemente menos afectados por cualquier nivel de atrapamiento que las mujeres, así como levemente más favorecidos por la integración. Ahora bien, se observa que, en cualquier caso, el porcentaje de hombres y de mujeres cuya última observación es un contrato indefinido sólo logra superar el 25 por ciento en el caso de los hombres que tuvieron su primer contrato temporal en 2012 o 2013.

Gráfico 3.5. Distribución de los hombres y las mujeres pertenecientes al colectivo analizado, según la tipología de atrapamiento en la temporalidad y el año en el que se les observa por primera vez, 2012-2017



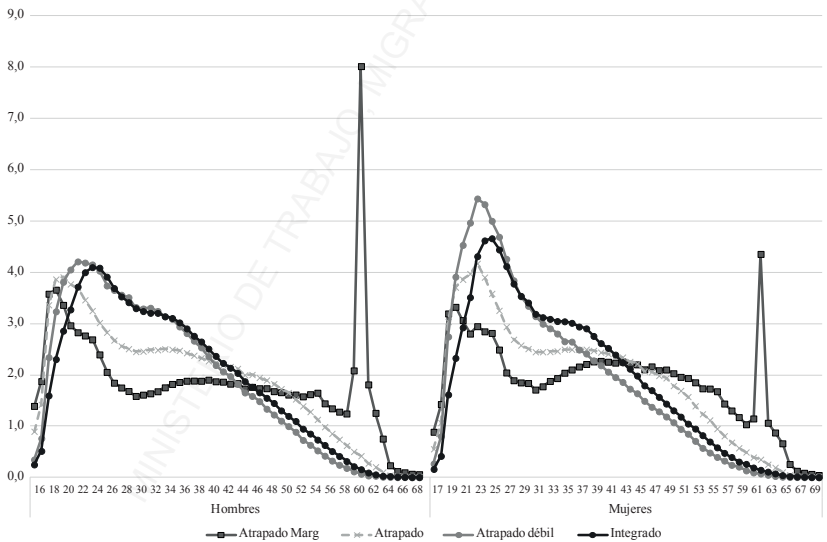
Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Este porcentaje va cayendo según se aproxima a la actualidad el año del primer acceso hasta tal punto que en esta situación solo se encontraban el 3,9 por ciento de los hombres y el 3,8 por ciento de las mujeres que entraron en 2017.

La distribución por edades de los trabajadores según la fecha en la que se registra su primer contrato temporal y según su trayectoria muestra perfiles parecidos en cada trayectoria, pero con algunas diferencias, como puede verse en el Gráfico 3.6.

Las mujeres son, en general, más jóvenes que los hombres, como muestra la distribución, salvo en el caso de los atrapados marginales, que muestra una menor concentración en edades intermedias. Los atrapados marginales se concentran en trabajadores jóvenes y mayores. Resulta llamativo que un 8 por ciento de los hombres y un 4,4 por ciento de las mujeres de esta categoría tienen 60 años en el momento inicial que se les observa con ese único contrato temporal.

Gráfico 3.6. Distribución por edad y sexo de los que tienen un primer contrato temporal en 2012 según su trayectoria y el último contrato observado, 2012-2017

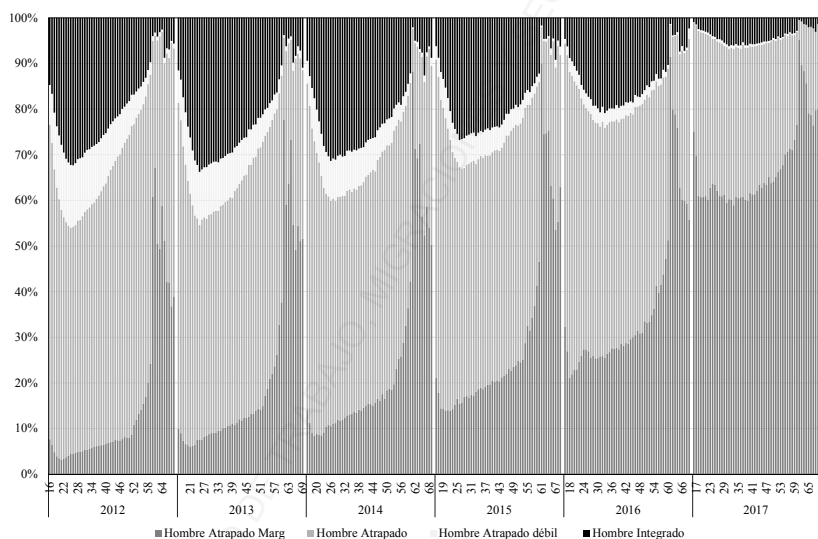


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Por lo que respecta a la incidencia de cada tipo de atrapamiento sobre cada edad, no se pueden destacar diferencias significativas. Esta información está recogida en el Gráfico 3.7 y en Gráfico 3.8, para

hombres y mujeres, según la distribución de los distintos grupos de personas, definidos por su edad, entre los cuatro grupos que conforman la tipología de relación con la temporalidad descrita en el apartado anterior. En primer lugar, a pesar de no haber diferencias significativas entre la incidencia de las diferentes relaciones con la temporalidad entre hombres y mujeres, se mantiene que, por lo general, los hombres tienen un nivel ligeramente menor de atrapamiento y mayor de integración. Según se acerca a 2017 la fecha del primer registro el peso del atrapamiento va creciendo, aunque gana peso el atrapamiento marginal y se reduce el atrapamiento propiamente dicho.

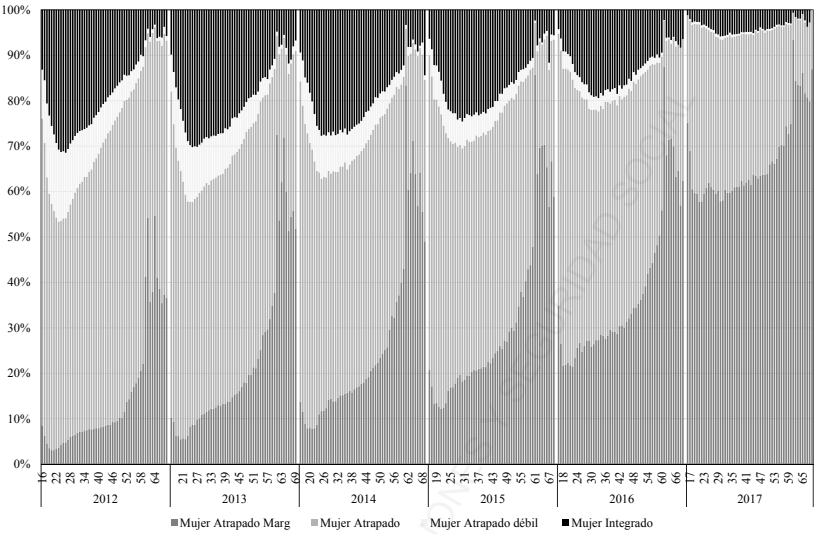
Gráfico 3.7. Distribución de los hombres por edad según la tipología de atrapamiento en la temporalidad (edad en cada año de inicio), 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Ahora bien, según la edad de las personas, también se observa que afecta mayoritariamente a las edades más extremas, sorprendiendo el peso tan elevado que tiene entre las personas de 60 años o más, siendo de nuevo muy parecido el patrón observado entre hombres y mujeres. Parecería como si hubiera un proceso en el que en las edades tempranas se reciben muchos contratos temporales pero una parte de los jóvenes acaban integrándose en el empleo indefinido, aunque, sin embargo, los que no consiguen esa salida experimentan después mayores dificultades para la integración en el empleo estable.

Gráfico 3.8. Distribución de las mujeres por edad según la tipología de atrapamiento en la temporalidad (edad en cada año de inicio), 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En el caso de los trabajadores más mayores cabe pensar que se trata de trabajadores acogidos a alguna modalidad de jubilación parcial, que sustituyen el contrato que venían teniendo por uno de carácter temporal que se prolongará hasta su total abandono del mercado laboral. Además, puede haber detrás otras variables, como las que se analizarán posteriormente, que quizás ayuden a explicar qué puede estar detrás de estas cifras pues puede ocurrir que el atrapamiento siga fuertemente ligado a algunas ramas de actividad en las que la presencia de estos grupos sea relativamente más importante.

También es interesante observar que la pauta de integración en el mercado de trabajo crece con la edad hasta aproximadamente los 30 años, y a partir de esa edad disminuye, sobre todo desde que se alcanzan los 50 años.

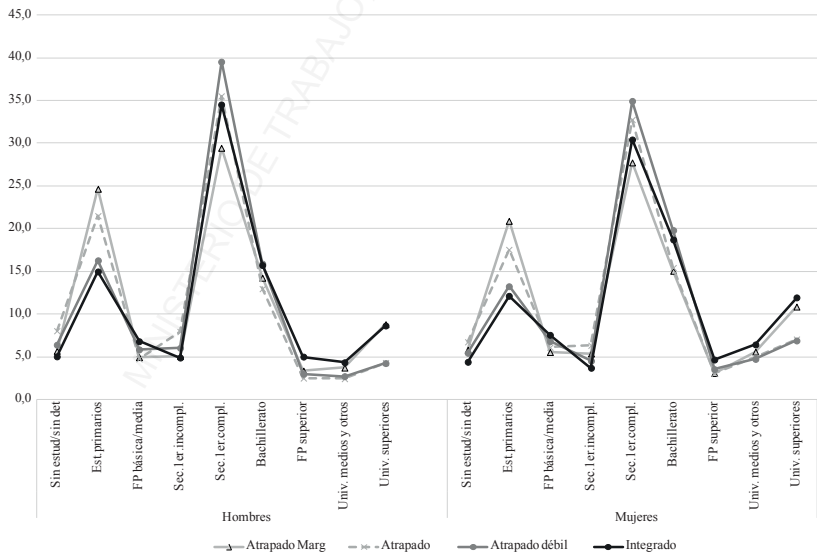
En suma, el atrapamiento parece afectar más a las mujeres que a los hombres y a los más jóvenes y a los más mayores que a los jóvenes más adultos y adultos de mediana edad, tal y como se comprobará en apartados sucesivos con los resultados de los modelos estimados.

3.5.2.2. El nivel de estudios

Otra característica de los grupos que conforman la tipología de atrapamiento que se va a describir es su nivel de estudios. El nivel de estudios considerado es el que tenían los trabajadores en el momento de firmar el primer contrato. Esta variable se ha incluido en los modelos de la probabilidad de que observando a un individuo en un primer contrato temporal este sea clasificado como atrapado o no cuando se le sigue a lo largo del periodo. Los resultados de los modelos muestran que esta variable es significativa y que a medida que aumenta el nivel de estudios la probabilidad de estar atrapado en la temporalidad disminuye.

El porcentaje de trabajadores cuyo nivel de estudios no cambia a lo largo del periodo de observación es del 55 por ciento. En un 23, 1 por ciento de los individuos analizados su nivel de estudios ha aumentado entre el momento inicial y el final en que se les observa, algo comprensible si se trata de trabajadores jóvenes que mejoran su formación a lo largo del periodo. Pero también se observa que hay un 21,9 por ciento en los que el nivel de estudios disminuye, lo cual evidentemente lleva a pensar que se trata de errores en la grabación de los registros administrativos.

Gráfico 3.9. Distribución por nivel de estudios y sexo de los que tienen un primer contrato temporal en 2012 según su trayectoria y el último contrato observado, 2012-2017

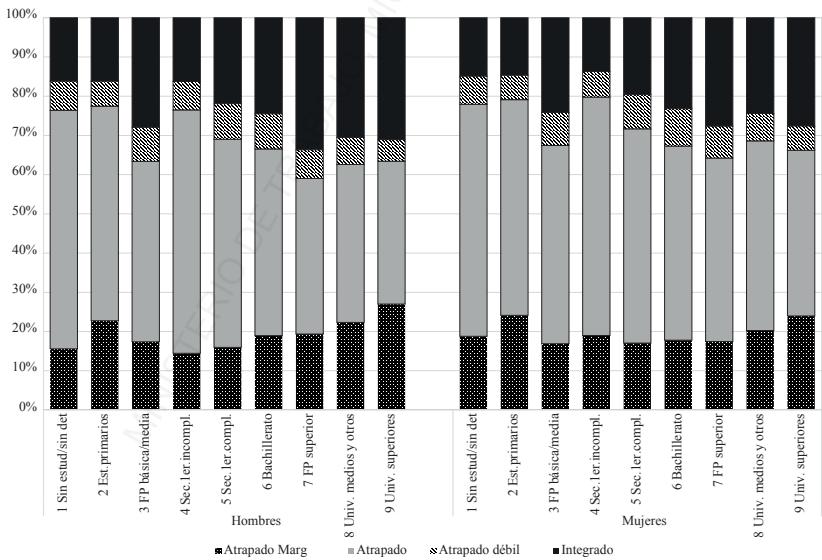


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

De hecho, un 10,8 por ciento de los que tenían definido un nivel determinado en el primer contrato y su nivel disminuye aparecen como «estudios sin determinar» en el segundo contrato. Y un 47 por ciento son clasificados en «estudios primarios» en el segundo contrato. Detectándose una cierta confusión entre los distintos niveles que pueden adjudicarse, como entre «secundarios de primer nivel incompletos» y «completos» o «estudios primarios».

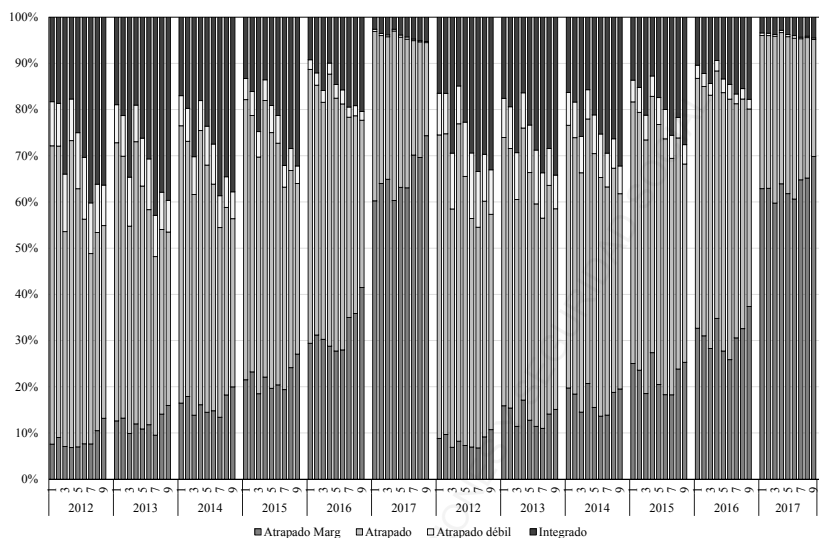
La distribución de cada trayectoria por el nivel de estudios inicial de los individuos muestra un perfil similar al que se observa en la totalidad de los trabajadores (Gráfico 3-9), con una mayoría de trabajadores con estudios secundarios, sea cual sea su situación respecto a la temporalidad y para hombres y mujeres. Ahora bien, hay que señalar que entre los niveles más bajos de estudios hay más trabajadores atrapados marginales y atrapados y entre los niveles más altos hay más trabajadores integrados. Entre los de estudios secundarios predominan los débilmente atrapados.

Gráfico 3.10. Incidencia de la relación con la temporalidad por nivel de estudios en el primer contrato temporal observado de hombres y mujeres, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Gráfico 3.11. Incidencia de la relación con la temporalidad por nivel de estudios y año del primer contrato temporal observado, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Hechas estas precisiones, el Gráfico 3.10 muestra la distribución de los trabajadores según la tipología de atrapamiento definida y en función de su nivel de estudios en el primer contrato y el sexo. El Gráfico 3-11 recoge la misma información, pero por el año en el que se observa el primer contrato temporal

Los datos del Gráfico 3.11 son muy ilustrativos: el atrapamiento es mayor en los niveles bajos de estudios, siendo el efecto algo más claro en el caso de los varones que en el de las mujeres, especialmente en los niveles más bajos. Con todo, incluso para los niveles de estudios más altos, existe un cierto grado de atrapamiento, sea cual sea el año inicial.

Considerando todo el periodo puede observarse en el Cuadro 3.8 que las personas que tienen menor nivel de estudios presentan en mayor medida trayectorias de atrapamiento y en menor proporción trayectorias integradas. Mientras que entre las personas con mayor nivel tienen más peso las trayectorias integradas. Cabe destacar el caso de las personas que tienen estudios de Formación Profesional, tanto básica o media como superior, para estos el peso de las trayectorias integradas llega a ser incluso superior que en el caso de los universitarios.

Cuadro 3.8. Distribución por nivel de estudios inicial de las personas según su trayectoria en la temporalidad, 2012-2017

	<i>Atrapado marginal</i>	<i>Atrapado</i>	<i>Atrapado débil</i>	<i>Integrado</i>	<i>Total</i>
Sin estudios/sin determ	17,0	60,1	7,3	15,6	655.881,00
Est.primarios	23,3	54,8	6,3	15,5	1.897.850,00
FP básica/media	17,1	48,4	8,5	26,0	594.985,00
Secundarios primer nivel incompletos	16,4	61,5	6,9	15,2	618.762,00
Secundarios primer nivel completos	16,5	53,8	8,9	20,9	3.375.760,00
Bachillerato	18,4	48,6	9,2	23,8	1.548.268,00
FP superior	18,4	43,2	7,7	30,7	341.068,00
Univ. medios y otros	21,1	45,2	6,9	26,8	427.988,00
Univ. superiores	25,3	39,7	5,9	29,1	753.868,00

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En suma, parece que el nivel de estudios afecta negativamente al atrapamiento y positivamente a la integración, aunque no constituye una garantía absoluta de integración estable en el mercado de trabajo.

3.5.2.3. El tipo de contrato inicial, tipo final y tipo de jornada

En los modelos multivariantes que se van a estimar para analizar qué variables son significativas en la probabilidad de que un trabajador esté atrapado en la temporalidad o no lo esté, el tipo de contrato inicial que se observa sí que resulta estadísticamente significativo, tal y como se verá en el apartado correspondiente. En concreto, la probabilidad de atrapamiento disminuye si el primer contrato es eventual, interino o de formación y prácticas, mientras que la probabilidad aumenta si el primero es de obra o servicio o de otro tipo.

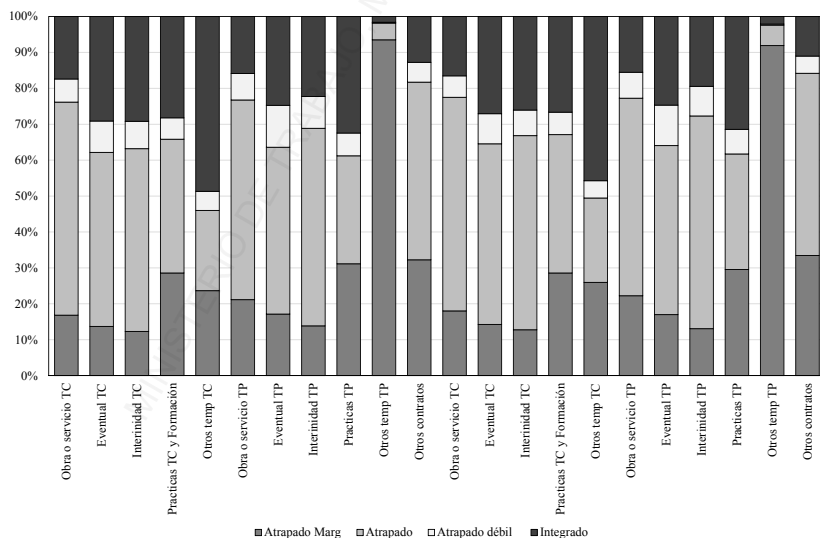
Para estudiar la relación que existe entre el tipo de contrato y la tipología de atrapados se va a analizar en primer lugar el tipo de contrato inicial, en segundo lugar el tipo de contrato final y ver cómo se distribuyen los trabajadores entre los distintos niveles de atrapamiento y esto para hombres y mujeres.

De los trabajadores atrapados, que sólo tienen contratos temporales a lo largo de todo el periodo, un 44 por ciento tienen el mismo tipo de contrato inicial y final, es decir si en su primera observación tienen un contrato temporal eventual a tiempo completo, en su úl-

tima observación también es ese el tipo de contrato. Entre los que se consideran con un nivel débil de atrapamiento, que empiezan y terminan con un contrato temporal pero en medio hay algún contrato indefinido, esta proporción disminuye al 33 por ciento. Luego podría decirse que el atrapamiento conlleva que en gran medida los trabajadores temporales repitan tipo de contrato.

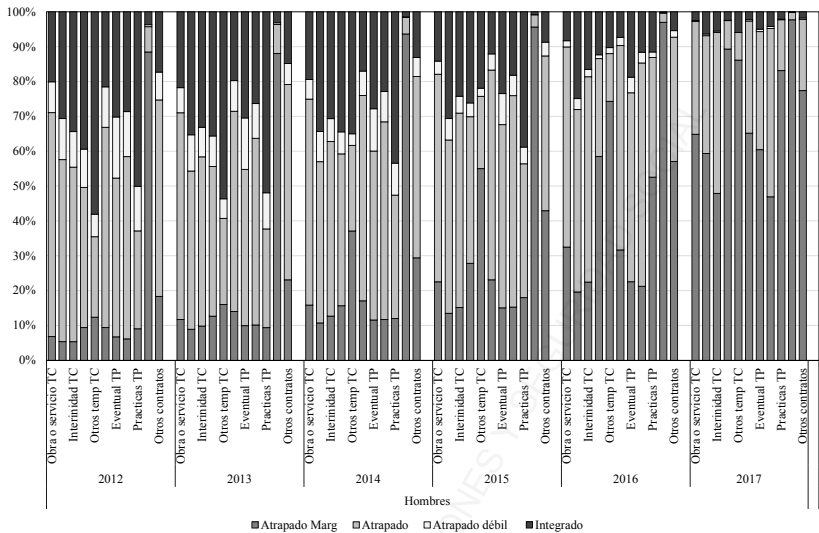
En el Gráfico 3.12 se observa que los que inicialmente tienen un contrato de obra o servicio a tiempo completo son los que tienen en mayor proporción trayectorias de atrapamiento, en torno al 59 por ciento, tanto para hombres como para mujeres. Esto podría estar relacionado por un lado, con la mayor duración de este tipo de contratos, que conllevaría que los trabajadores tengan un número medio menor de contratos y mayor probabilidad de repetir tipo y, por otro lado, con las propias características de los trabajadores y de los empleos en los que se utilizan mayoritariamente este tipo de contratos. Si se considera el conjunto del periodo y toda la población, en el Cuadro 3-9 se recoge la distribución por trayectorias según el contrato temporal inicial.

Gráfico 3.12. Incidencia de la relación con la temporalidad por primer tipo de contrato observado, hombres y mujeres, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Gráfico 3.13. Incidencia de la relación con la temporalidad por tipo de contrato y año del primer contrato temporal observado, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro 3.9. Distribución de los trabajadores por tipología de atrapamiento en la temporalidad y el tipo de contrato observado en el primer empleo, 2012-2017

	Atrapado MargINAL	Atrapado	Atrapado débil	Integrado	Total
Obra o servicio TC	18,0	59,5	6,0	16,5	2.672.736
Eventual TC	14,3	50,3	8,4	27,1	2.273.756
Interinidad TC	12,8	54,1	7,1	26,0	447.887
Prácticas TC y Formación	28,6	38,5	6,2	26,6	345.155
Otros temp TC	26,0	23,5	4,8	45,7	11.355
Obra o servicio TP	22,2	55,0	7,2	15,5	1.684.877
Eventual TP	17,0	47,1	11,3	24,7	2.190.134
Interinidad TP	13,1	59,2	8,2	19,4	302.869
Prácticas TP	29,6	32,2	6,9	31,4	42.100
Otros temp TP	91,9	5,7	0,3	2,1	164.127
Otros contratos	33,5	50,7	4,8	11,0	79.434

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Se puede ver que los que comienzan con un contrato temporal de obra o servicio terminan en torno al 16 por ciento de los casos en un contrato indefinido, porcentaje que aumenta hasta el 27 por ciento si el inicial es un contrato eventual. Sin grandes diferencias si el inicial es a tiempo completo o a tiempo parcial. Por otro lado, los porcentajes de individuos atrapados en una sucesión de contratos temporales son mayores en el caso de contratos iniciales de obra o servicio, el 60 por ciento permanece en la temporalidad si el inicial es de obra o servicio a tiempo completo y el 55 por ciento si es a tiempo parcial.

Por lo que respecta al tipo de contrato final que se observa según la trayectoria y la relación de los individuos con el atrapamiento, en el Cuadro 3.10 se recoge la información para todo el periodo analizado.

Los trabajadores que se encuentran en la trayectoria integrada, es decir los que su última observación es un contrato indefinido, se distribuyen de forma distinta por tipo de contrato indefinido en el caso de los hombres y de las mujeres. Un 43,4 por ciento de los hombres de esta categoría terminan con un contrato indefinido de tiempo completo por conversión, esta proporción es del 29,4 por ciento para las mujeres, en las que tiene un peso del 24,5 por ciento los contratos de conversión a tiempo parcial (11,1 por ciento para los hombres). Los atrapados marginales lo están mayoritariamente en contratos por obra o servicio si son hombres (30,7 a tiempo completo y 15,1 a tiempo parcial) y en contratos a tiempo parcial si son mujeres (23,8 obra o servicio y 23,5 eventuales). Esta distribución se mantiene en el caso de los atrapados y atrapados débiles, en el último contrato temporal que se observa para las mujeres tiene más peso el tiempo parcial que en el caso de los hombres.

Cuadro 3.10. Distribución de los distintos grupos de trabajadores por tipo de contrato observado en el último empleo y sexo según la tipología de atrapamiento en la temporalidad, 2012-2017

	Hombres			Mujeres				
	Atrapado Marginal	Atrapado	Atrapado débil	Integrado	Atrapado Marginal	Atrapado	Atrapado débil	Integrado
Indefinido TC				28,2				21,1
Indefinido TC boni				6,7				4,7
Conversion Indef TC boni				2,0				1,5
Conversion Indef TC				43,4				29,4
Indef TP				7,1				15,7
Indef TP boni				1,2				2,6
Conversión Indef TP boni				0,2				0,5
Conversion Indef TP				11,1				24,5
Obra o servicio TC	30,7	42,9	32,5		18,7	22,4	14,4	
Eventual TC	18,4	24,2	32,5		14,9	20,2	24,0	
Interinidad TC	2,1	3,3	3,0		3,8	6,2	5,4	
Prácticas TC y Formación	5,4	2,1	1,4		4,7	2,2	1,8	
Otros temp TC	0,2	0,3	0,2		0,1	0,2	0,1	
Obra o servicio TP	15,1	12,8	12,0		23,8	20,6	19,5	
Eventual TP	15,1	12,2	16,7		23,5	21,5	28,9	
Interinidad TP	0,8	1,0	1,0		3,3	5,0	4,8	
Prácticas TP	0,5	0,2	0,1		0,8	0,4	0,4	
Otros temp TP	10,4	0,3	0,2		5,0	0,5	0,3	
Otros contratos	1,3	0,6	0,4		1,4	0,8	0,4	
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

El mayor peso del tiempo parcial entre las mujeres se observa también cuando se clasifica el grado de atrapamiento según si los trabajadores tienen o no algún contrato a tiempo parcial.

En el Cuadro 3.11 se observa que la proporción de trabajadores que no tiene ningún contrato a tiempo parcial es mayor en el caso de los hombres, sea cual sea su trayectoria. Mientras que hay mayor porcentaje de mujeres que no tienen ningún contrato a tiempo completo, en todas las trayectorias.

Cuadro 3.11. Proporción de trabajadores que no tienen ningún contrato a tiempo completo y ninguno a tiempo parcial, por sexo y según la tipología de atrapamiento en la temporalidad, 2012-2017

		<i>Atrapado marginal</i>	<i>Atrapado</i>	<i>Atrapado débil</i>	<i>Integrado</i>
<i>Hombres</i>	Ningún TC	43,2	10,8	5,7	9,4
	Ningún TP	58,2	44,4	26,7	51,6
<i>Mujeres</i>	Ningún TC	57,8	23,8	15,8	24,3
	Ningún TP	43,6	23,9	6,7	25,9

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

3.5.2.4. El número de contratos

El número total de contratos firmados es una variable que tiene interés porque, entre otras cosas, en principio, cabría esperar una relación claramente positiva entre dicho número y el atrapamiento en la temporalidad. Saber cuántos contratos por término medio tienen los trabajadores contribuye al análisis de la rotación y a entender la permanencia en la temporalidad, así mismo se podrá comprobar si el número medio de contratos varía según el año de inicio en la temporalidad.

El número medio de contratos de los trabajadores según su grado de atrapamiento en la temporalidad se recoge en el Cuadro 3.12 y con el detalle del año de inicio en el Cuadro 3.13. Para todos los trabajadores que se observan con un primer contrato temporal el número medio es de 8 contratos entre 2012 y 2017, algo superior para los hombres que para las mujeres. El número medio es más alto entre los que alternan contratos temporales con contratos

indefinidos y menor entre los que se consideran integrados. Una primera lectura del Cuadro 3.12 indica que los atrapados, que encadenan contratos temporales únicamente, tienen menor rotación por término medio (10,5 contratos) que los que alternan los contratos temporales con algún indefinido (12,6). Además, los que terminan teniendo un contrato indefinido pasan antes por un número menor de contratos (6,6).

Cuadro 3.12. **Número medio de contratos por trabajador según trayectoria de atrapamiento en la temporalidad por sexo, 2012-2017**

		Media	N	Desviación estándar
Atrapados marginales	Hombre	1,00	994.012	0,00
	Mujer	1,00	947.008	0,00
	Total	1,00	1.941.020	0,00
Atrapado	Hombre	11,03	2.741.056	20,68
	Mujer	9,85	2.570.200	16,84
	Total	10,46	5.311.256	18,93
Atrapado débil	Hombre	12,86	420.286	18,81
	Mujer	12,26	384.308	16,84
	Total	12,57	804.594	17,90
Integrado	Hombre	6,79	1.164.242	16,82
	Mujer	6,38	993.318	10,42
	Total	6,60	2.157.560	14,23
Total	Hombre	8,37	5.319.596	18,06
	Mujer	7,62	4.894.834	14,37
	Total	8,01	10.214.430	16,40

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

El número de contratos está relacionado con el tiempo de observación de cada individuo, por este motivo se recoge en el Cuadro 3.13 el número medio de contratos según el año del primer contrato temporal registrado. Cuanto más alejado está el año de inicio de 2012 menor es el número medio de contratos. Hay que destacar que los que tienen un primer contrato en 2012 tienen una media de 8 episodios de empleo hasta conseguir un contrato indefinido y los que tienen el primer temporal en 2017 y llegan al indefinido presentan una media de 2,5 episodios.

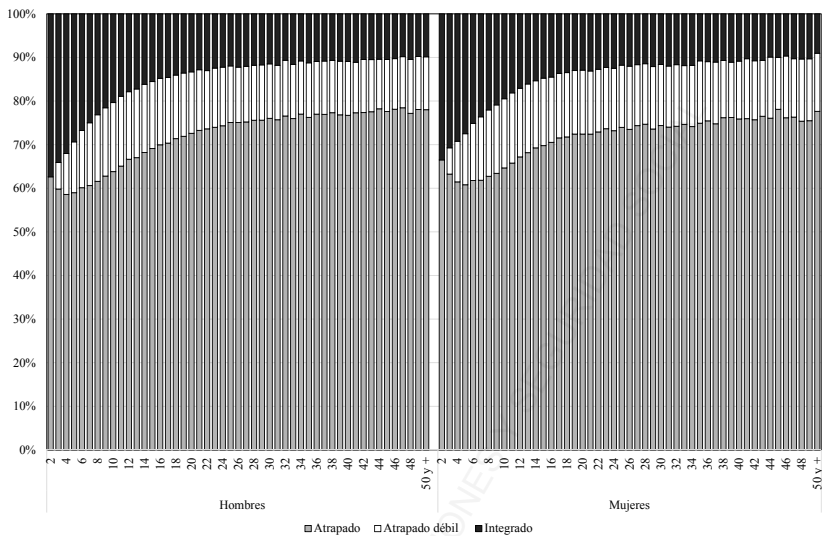
Cuadro 3.13. Número medio de contratos por trabajador según trayectoria de atrapamiento en la temporalidad por sexo y año de la primera observación, 2012-2017

		<i>Atrapado</i>	<i>Atrapado débil</i>	<i>Integrado</i>	<i>Total</i>
2012	Hombre	15,99	15,57	8,84	12,95
	Mujer	13,79	14,66	8,27	11,54
	Total	14,93	15,14	8,58	12,28
2013	Hombre	9,66	10,92	6,46	7,88
	Mujer	8,99	10,69	5,80	7,28
	Total	9,35	10,81	6,16	7,60
2014	Hombre	8,23	9,38	5,03	6,37
	Mujer	7,99	9,33	5,00	6,25
	Total	8,11	9,36	5,02	6,31
2015	Hombre	6,87	7,85	4,11	5,11
	Mujer	6,74	7,95	4,15	5,07
	Total	6,81	7,90	4,12	5,09
2016	Hombre	5,26	6,36	3,15	3,69
	Mujer	5,21	6,35	3,21	3,71
	Total	5,23	6,35	3,18	3,70
2017	Hombre	3,77	5,21	2,51	1,94
	Mujer	3,68	5,15	2,56	1,96
	Total	3,72	5,18	2,53	1,95
Total	Hombre	11,03	12,86	6,79	8,37
	Mujer	9,85	12,26	6,38	7,62
	Total	10,46	12,57	6,60	8,01

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

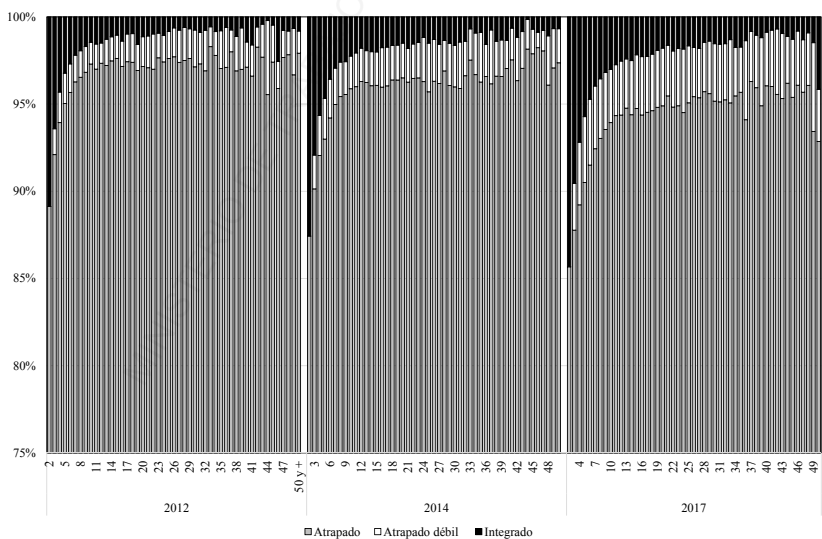
Los datos que aparecen en el Gráfico 3-14 sugieren una cierta relación positiva entre número de contratos y el atrapamiento en la temporalidad. En efecto, se observa que el porcentaje de atrapados aumenta a medida que aumenta el número de contratos. Pero las proporciones se estabilizan hacia los 20-25 contratos. El mínimo atrapamiento se encuentra para los hombres en los 5 contratos y para las mujeres en 4. A medida que aumenta el atrapamiento se observa también que disminuye la integración, aunque estabilizándose para un número más alto de contratos. El máximo de integración se encuentra en 2 contratos, tanto para hombres como para mujeres.

Gráfico 3.14. Incidencia de la relación con la temporalidad por número de contratos, hombres y mujeres, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Gráfico 3.15. Incidencia de la relación con la temporalidad por número de contratos, 2012, 2014 y 2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuando se realiza el mismo análisis teniendo en cuenta el año del primer contrato temporal los resultados son similares, aumentando la proporción de trabajadores atrapados cuanto más cerca del final del periodo de observación esté el año analizado, debido a que aún no han tenido tiempo de salir del atrapamiento.

Con el fin de poder comparar si a las personas que empiezan con un contrato temporal en un año determinado les resulta más fácil realizar la transición a un contrato indefinido dentro del mismo año que a las que se encuentran en esa situación en otro año, a continuación, se centra el análisis en las trayectorias durante solo un año, seleccionando los años 2012, 2014 y 2017. En cada uno de estos años se sigue a los individuos que empiezan con un contrato temporal y se les observa en el último contrato registrado por ellos ese mismo año, es decir se definen trayectorias anuales. De esta forma, homogeneizando el periodo de observación para todos los individuos, se observa que la pauta general descrita se mantiene igual que para todo el periodo, pero sí que hay algunas diferencias entre cada uno de los años. Así, por ejemplo, como se recoge en el Gráfico 3.15 y en el Cuadro 3.14 dentro de la trayectoria del año 2012 hay menos trabajadores atrapados que en 2014 o 2017, pero más atrapados marginales y menos integrados. Y en 2017 hay mayor proporción de trabajadores integrados.

Cuadro 3.14. Distribución de los trabajadores según su trayectoria de atrapamiento en la temporalidad en un año: 2012, 2014 y 2017

	Atrapados marginales	Atrapados	Atrapados débil	Integrados	
2012	51,2	44,8	0,4	3,5	100,0
2014	47,7	47,3	0,6	4,4	100,0
2017	44,4	49,2	1,1	5,4	100,0

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Estas diferencias son el reflejo de la situación del mercado laboral y de la progresiva recuperación económica vivida en los últimos años. Otro indicador del éxito en la salida de la temporalidad es el número medio de contratos que tienen los individuos de cada trayectoria anual. En el Cuadro 3.15 se muestra el número medio de contratos en cada trayectoria en los años 2012, 2014 y 2017.

Cabe señalar que hay un aumento progresivo en el número medio de contratos cada año, en todas las posibles trayectorias en relación con la temporalidad. Observándose que aquellos que consiguen transitar

desde la temporalidad al empleo estable pasan por un número mayor de contratos en 2017 que en 2014 y 2012. Luego, aunque hay mayor porcentaje de individuos con éxito en la salida de la temporalidad en 2017, los que lo consiguen tienen, en media, más episodios de contratos que los que se observa en su misma situación en 2012 ó 2014.

Cuadro 3.15. **Número medio de contratos según su trayectoria de atrapamiento en la temporalidad en un año: 2012, 2014 y 2017**

		Atrapado	Atrapado débil	Integrados
2012	Hombre	4,6	6,4	2,7
	Mujer	4,4	6,4	2,7
	Total	4,5	6,4	2,7
2014	Hombre	5,0	6,7	3,0
	Mujer	4,7	6,6	2,9
	Total	4,9	6,7	2,9
2017	Hombre	5,2	7,1	3,4
	Mujer	5,0	7,0	3,0
	Total	5,1	7,0	3,2

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En cada uno de estos tres años la distribución de los trabajadores según el número de contratos que tienen y el tipo de trayectoria en la que se encuentran ese año muestra que las trayectorias integradas tienen más peso en 2017, sea cual sea el número de contratos registrados y lo mismo sucede con la proporción de individuos que están atrapados en 2012, que son más con cualquier número de contratos que en los otros dos años.

3.5.2.5. *El número de cambios de empresa*

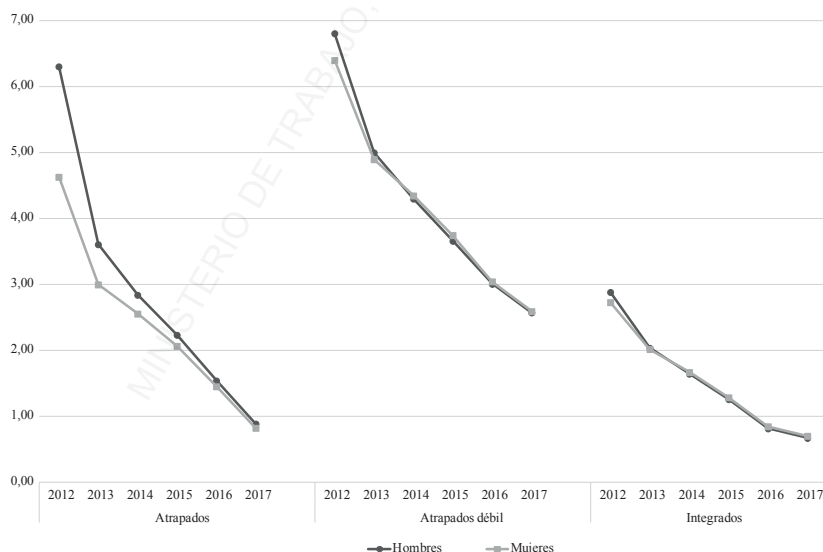
Una cuestión relevante es el número de veces que cambian los trabajadores de empresa, que podría indicar la existencia de prácticas de encadenamiento de contratos dentro de una misma empresa, por lo que la información que ofrece este análisis complementa a la información sobre el número medio de contratos. Considerando todo el periodo hay un 35 por ciento de los individuos analizados que no tienen ningún cambio de empresa y un 75 por ciento tienen menos de cuatro cambios de cuenta de cotización. Al tener en cuenta la trayectoria respecto a la temporalidad y el año inicial de observación, el número medio de cam-

bios de empresa (Gráfico 3.16) muestra que los trabajadores que llevan más tiempo tienen un número medio mayor que los que entraron en fecha más cercana a 2017, lo que es lógico porque el tiempo transcurrido desde el primer temporal es menor y ha habido menos oportunidades de cambio y esto es así en todas las categorías.

Los trabajadores que tienen más cambios son los atrapados débilmente, aquellos que entre el primer y último temporal observado han tenido otros contratos no temporales, mientras que los que tienen menor número son los integrados. Aunque el número medio de cambios que tienen hombres y mujeres es bastante parecido, sí se observa que en aquellos que empiezan su trayectoria antes hay más cambios en hombres que en mujeres. Es posible que la mayor rotación entre empresas de los hombres esté asociada a su mayor permanencia en el mercado laboral, con menos periodos fuera del empleo.

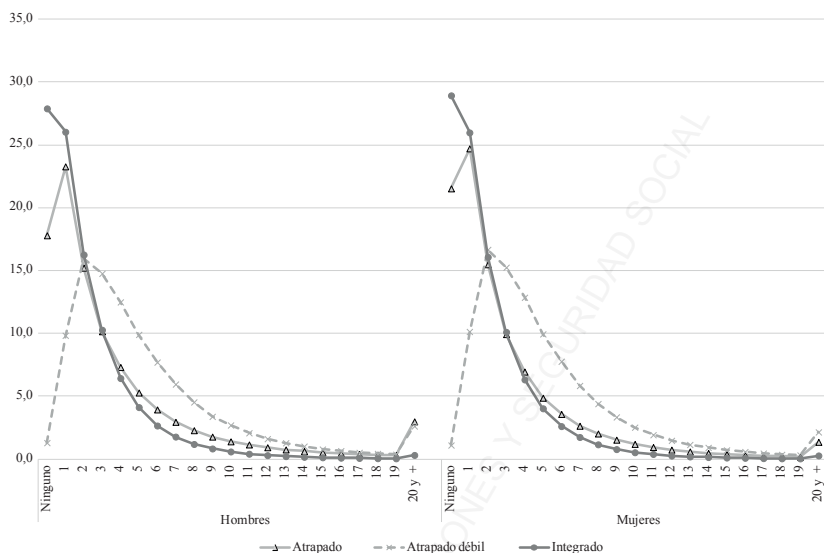
A pesar de que el número medio de cambios es ligeramente superior para los hombres, el Gráfico 3.17 muestra que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la distribución de personas entre el número de cambios de cuenta de cotización por tipo de trayectoria.

Gráfico 3.16. Número medio de cambios de empresa según trayectoria de atrapamiento en la temporalidad por sexo y año de la primera observación, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Gráfico 3.17. Distribución por números de cambio de empresa de hombres y mujeres según su trayectoria de atrapamiento, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Aproximadamente un 20 por ciento (18 para los hombres y 21 para las mujeres) de los trabajadores atrapados no tienen ningún cambio de empresa, es decir, todos los contratos que tienen son en la misma cuenta de cotización. Y en torno a un 28 por ciento de los trabajadores integrados no tiene ningún cambio de empresa. Estos últimos son trabajadores que tienen tanto contratos temporales como el indefinido que se observa finalmente en la misma empresa. A medida que aumenta el número de cambios la proporción de integrados disminuye. Algo más de la mitad de los trabajadores atrapados (con 2 ó más contratos temporales) tienen uno o ningún cambio de empresa. La proporción de trabajadores con más cambios es decreciente, observándose un ligero aumento en los que tienen 20 ó más cambios de empresa.

Una forma de aproximar la posible existencia de encadenamiento de sucesivos contratos temporales en una misma empresa es relacionando el número de cambios de cuenta de cotización con el número de contratos.

Cuadro 3.16. Distribución de los trabajadores según el número de cambios de empresa y de contratos, 2012-2017

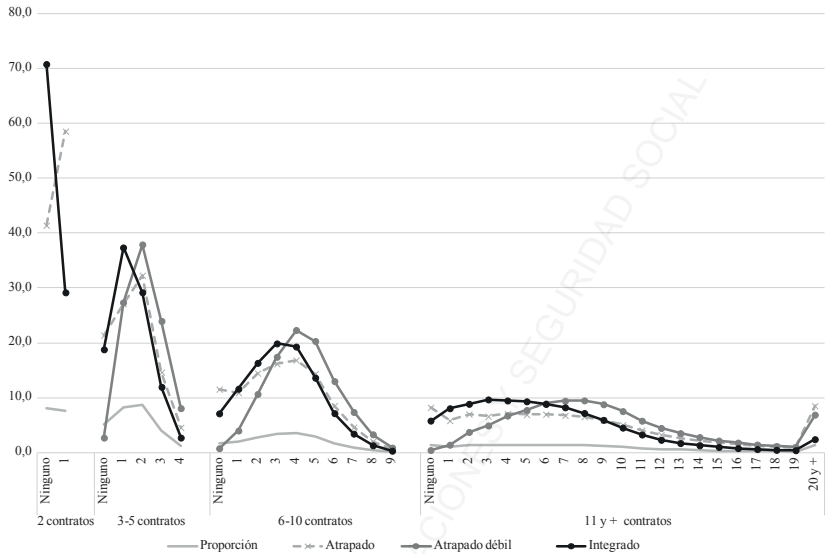
		Número de contratos					
		1	2	3-5	6-10	11 y +	Total
Cambios en la cuenta de cotización	0	53,9	23,0	14,6	4,9	3,6	3.604.216
	1		40,3	43,9	10,3	5,5	1.915.065
	2			68,1	21,8	10,1	1.295.782
	3			46,3	38,7	15,0	874.765
	4			19,2	57,9	22,9	619.133
	5				67,6	32,4	438.208
	6				54,6	45,4	319.378
	7				39,6	60,4	234.613
	8				22,8	77,2	176.346
	9 y +				8,3	91,7	736.924
	Total	1.941.074	1.601.890	2.774.074	1.967.008	2.162.456	10.446.504

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

La proporción de trabajadores que presenten un número elevado de contratos con pocos o ningún cambio de empresa, podemos suponer que son trabajadores que encadenan contratos en la misma empresa. Para todo el periodo analizado hay más de 3 millones y medio de personas que no cambian de empresa, de estos más de la mitad tiene un solo contrato, un 23 por ciento tiene dos contratos, un 4,6 por ciento entre 3 y 5 contratos y un 9 por ciento más de 6 contratos, como puede verse en el Cuadro 3.16. También se observa que de los casi 2 millones de individuos que solo tiene un cambio de empresa hay un 40 por ciento que solo tiene dos contratos y un 43 por ciento tiene entre 3 y 5 contratos. En el caso de los que cambian dos veces de cuenta de cotización un 68 por ciento tiene entre 3 y 5 contratos y un 32 más de 6 contratos. Según esta distribución la gran mayoría de las personas analizadas cambian de empresa menos de cuatro veces, pero hay una proporción importante que tiene más contratos que cambios de empresa.

En el Gráfico 3.18 puede verse esta distribución según la trayectoria de atrapamiento en la temporalidad.

Gráfico 3.18. Distribución por número de cambio de empresa y de contratos de los que tienen un primer contrato temporal según su trayectoria de atrapamiento, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

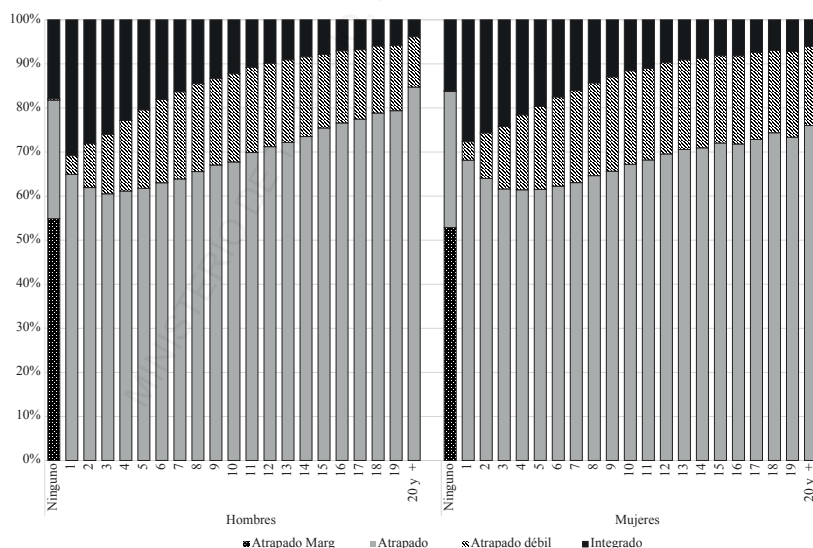
En cada intervalo de contratos se señala qué proporción de individuos de cada trayectoria tiene cada número de cambios de empresa y se muestra qué proporción de cada trayectoria se encuentra en cada situación. Las barras recogen el peso de cada grupo en el total de los individuos analizados. Así, por ejemplo, de los que solo tienen dos contratos no hay más que personas en la trayectoria de atrapados (2 contratos temporales) y en la de integrados (1 temporal y 1 indefinido), de los atrapados un 40 por ciento no tiene cambios de empresa y un 58 por ciento sí que tiene un cambio; de los integrados hay un 70 por ciento sin cambios y un 30 con un cambio. Las barras de gráfico, en este ejemplo, indican que los que tienen dos contratos y ningún cambio de empresa son un 8 por ciento de todos los individuos y los que tienen dos contratos y un cambio de empresa son un 7,5 por ciento.

Se observa que son los atrapados débilmente los que tienen una concentración más alta en mayor número de contratos y cambios de cuenta de cotización, aunque en proporción son pocos los individuos en esta situación.

Cabe esperar que a mayor número de cambios de empresa mayor proporción de trabajadores atrapados. El Gráfico 3.19 presenta los datos relativos al número de cambios de empresa que experimentaron los trabajadores de la muestra. Los trabajadores que no tuvieron ningún cambio de empresa son mayoritariamente atrapados marginales con un único contrato temporal (54 por ciento en el caso de los hombres y 53 por ciento en el caso de las mujeres), pero también hay una proporción de trabajadores con dos o más contratos temporales y también indefinidos.

El atrapamiento en sentido fuerte es creciente salvo en los valores muy bajos, pero el atrapamiento en sentido débil es creciente desde el principio. Aunque, sea cual sea el número de cambios de empresa la proporción de atrapados es muy alta. En el otro extremo, el grado de integración alcanza su valor máximo en el caso de los que hicieron un cambio de empresa, es decir, los que pasaron directamente de su primer contrato temporal al indefinido, en empresas distintas. A medida que aumenta el número de cambios, el grado de integración en el empleo estable es cada vez menor.

Gráfico 3.19. Incidencia del atrapamiento según el número de veces que se ha cambiado de empresa, hombres y mujeres, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

No obstante, en este análisis se está considerando a todos los trabajadores cuyo primer contrato observado entre 2012 y 2017 es temporal, sin tener en cuenta cuando comenzó. Si se repite el análisis para aquellos que comenzaron en el año 2012, y por lo tanto existe la posibilidad de seguirlos todo el periodo, los resultados obtenidos no varían.

Este gráfico pone de manifiesto que el atrapamiento está ligado a los cambios continuos de empresa y que la imagen del trabajador atrapado como consecuencia de un encadenamiento de contratos en la misma empresa no parece numéricamente relevante, si bien es cierto que esta práctica debería ser examinada detalladamente para establecer los límites de lo que se considera legalmente admisible, así como analizar si estos trabajadores están en una situación comparativamente peor que el resto de los trabajadores con contratos temporales.

3.5.2.6. La rama de actividad y las trayectorias de atrapamiento

La rama de actividad es una variable muy importante a la hora de determinar el atrapamiento en la temporalidad. En efecto, podría argumentarse que en buena medida la repetición de las situaciones de temporalidad obedece a las necesidades reiteradas de las empresas, que se ven abocadas a realizar contratos temporales para hacer frente a la demanda intermitente o inestable de sus productos.

Para analizar la rama de actividad en la base de contratos, nos encontramos con el problema de cómo atribuir a un trabajador que firma varios contratos a lo largo del tiempo una rama de actividad cuando esos contratos se desempeñan en empresas de ramas diferentes. Para ver la incidencia y la importancia de este problema se puede ver cuántos trabajadores firmaron todos sus contratos en la misma rama de actividad.

El Cuadro 3.17 presenta los resultados básicos por grado de atrapamiento, mostrando que en torno a la mitad de los trabajadores analizados han permanecido en la misma rama de actividad en todos los contratos suscritos entre 2012 y 2017, sin diferencias entre hombres y mujeres.

Los que sólo han tenido un contrato (atrapados marginales) lógicamente no cambian de rama de actividad. Los trabajadores con una trayectoria integrada permanecen en la misma rama en la mitad de los

casos. Los hombres atrapados, con dos o más contratos temporales, en un 37,8 por ciento y las mujeres atrapadas en un 40,6 por ciento. Y la menor proporción de permanencia está entre los atrapados débilmente, en torno al 20 por ciento, los que transitan entre contratos temporales e indefinidos.

Cuadro 3.17. **Permanencia en la misma rama de actividad en todo el periodo, 2012-2017**

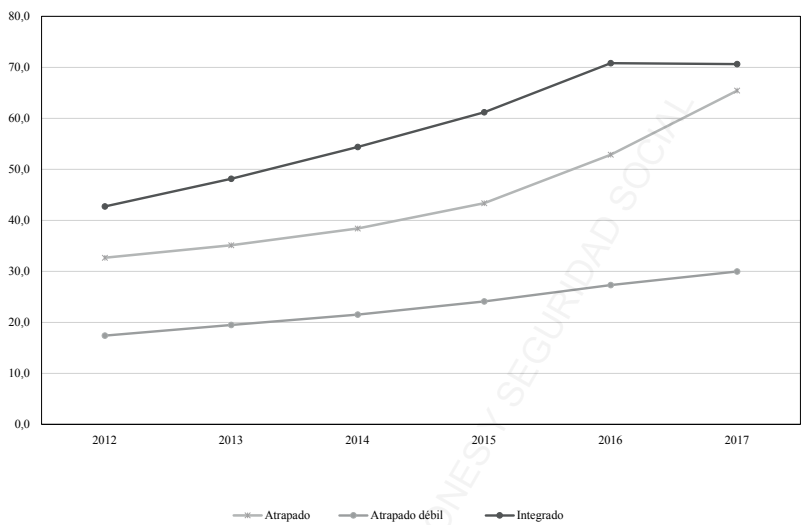
	Hombres			Mujeres		
	Misma rama de actividad	Todos	%	Misma rama de actividad	Todos	%
<i>Atrapados marginales</i>	994.012		100,0	947.008		100,0
<i>Atrapados</i>	1.036.715	2.741.056	37,8	1.042.719	2.570.200	40,6
<i>Atrapados débil</i>	85.057	420.286	20,2	70.354	384.308	18,3
<i>Integrados</i>	570.851	1.164.242	49,0	507.466	993.318	51,1
TOTAL	2.686.635	5.319.596	50,5	2.567.547	4.894.834	52,5

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Naturalmente, cabe pensar que esta distribución viene condicionada por el tiempo que llevan en la muestra, si entraron en el 2012 o más tarde, de forma que cuanto más reciente sea la primera observación, mayor probabilidad de permanencia en la misma rama de actividad durante todo el periodo. Tal y como se observa en el Gráfico 3.20 los que llevan más tiempo permanecen en menor medida en la misma rama, pero llama la atención la diferencia entre las distintas trayectorias, los integrados tienen mayor permanencia que el resto y los atrapados mayor que los atrapados débilmente. En este último grupo, incluso los que se observan por primera vez en 2017 no tienen estabilidad sectorial, tan solo un 30 por ciento de los que tienen el primer contrato temporal en 2017 permanecen en la misma rama.

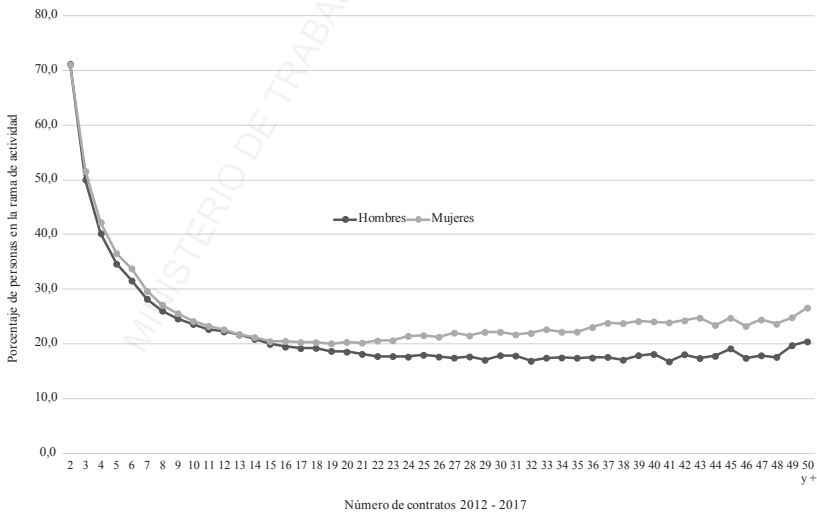
También hay que considerar que la permanencia viene condicionada por el número de contratos, cuantos menos contratos firmados, mayor será la probabilidad de que esos contratos se firmen en la misma rama. Para comprobarlo, el Gráfico 3.21 presenta los porcentajes de permanencia en la misma rama de actividad desagregados en función del número total de contratos firmados y por sexo.

Gráfico 3.20. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el año del primer contrato y el tipo de trayectoria, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Gráfico 3.21. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de contratos, 2012-2017

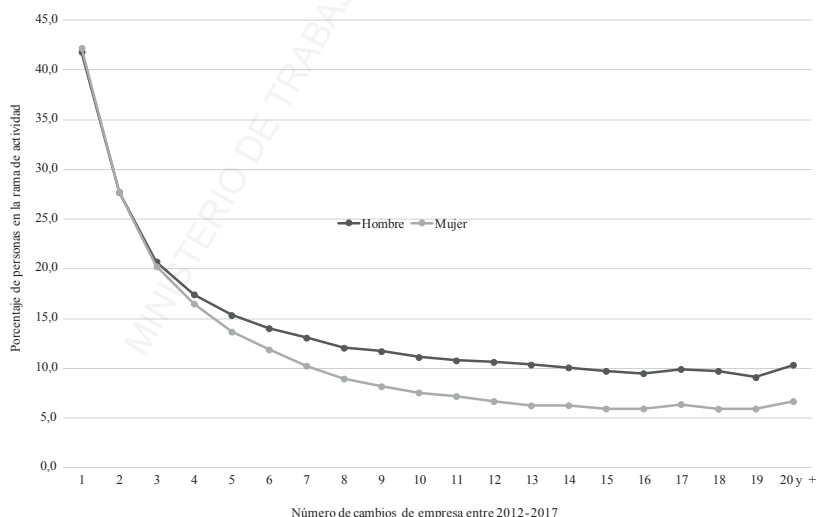


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Como era de esperar, cuando el número de contratos es relativamente pequeño, el porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad es relativamente elevado: el 70 por ciento de los que firmaron dos contratos, los suscribieron en empresas pertenecientes a la misma rama de actividad. Esa cifra disminuye rápidamente a medida que aumenta el número de contratos, para empezar a estabilizarse a partir de los diez contratos aproximadamente y acabar llegando a un porcentaje situado en torno al 20 por ciento. Posteriormente, sin embargo, la cifra empieza a remontar en el caso de las mujeres, de tal forma que en el punto final (50 contratos o más) el porcentaje de permanencia se acerca al 26 por ciento en el caso de las mujeres y cerca del 20 por ciento en el caso de los hombres.

Algo similar ocurre cuando se analiza el número de cambios de empresa; como puede verse en el Gráfico 3.22 un 42 por ciento de los que solo tienen un cambio de empresa permanecen en la misma rama de actividad, mientras que cuando tienen más cambios de cuenta de cotización la proporción de los que están en la misma rama disminuye, hasta un 6 por ciento para las mujeres y un 10 por ciento para los hombres cuando tienen 13 cambios. A partir de tres cambios de empresa hay más proporción de hombres que permanecen en la misma rama que la proporción de mujeres.

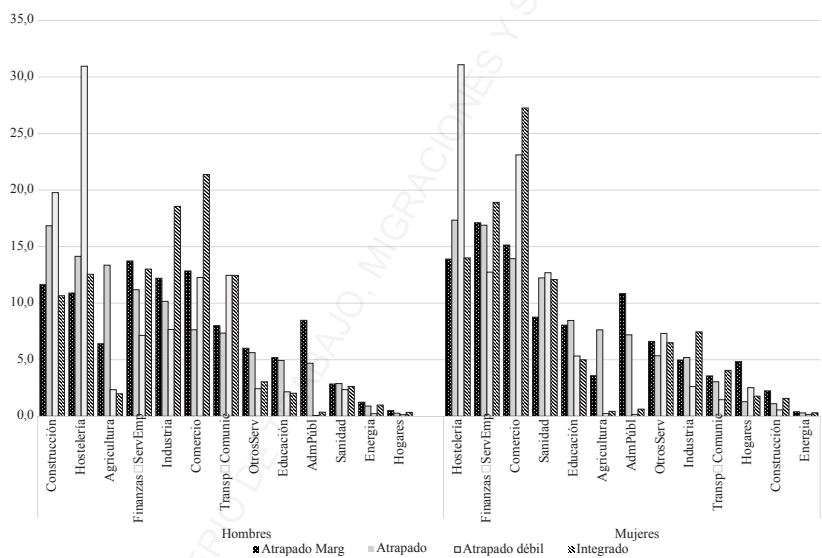
Gráfico 3.22. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de cambios de empresa, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

El Gráfico 3.23 muestra cómo se distribuyen los que permanecen en la misma rama de actividad todo el periodo, según sea su trayectoria, entre las distintas ramas. El gráfico está ordenado según la rama que concentra más proporción de trabajadores atrapados. Así, por ejemplo, en el caso de los hombres hay un 17 por ciento de los atrapados que no cambian de rama de actividad en la «construcción» y un 14 por ciento en la «hostelería». En el caso de las mujeres son la «hostelería» y las «finanzas y servicios a empresas» las ramas con más proporción de atrapados dentro de ellas. La mayor proporción de trabajadores integrados se da en el «comercio».

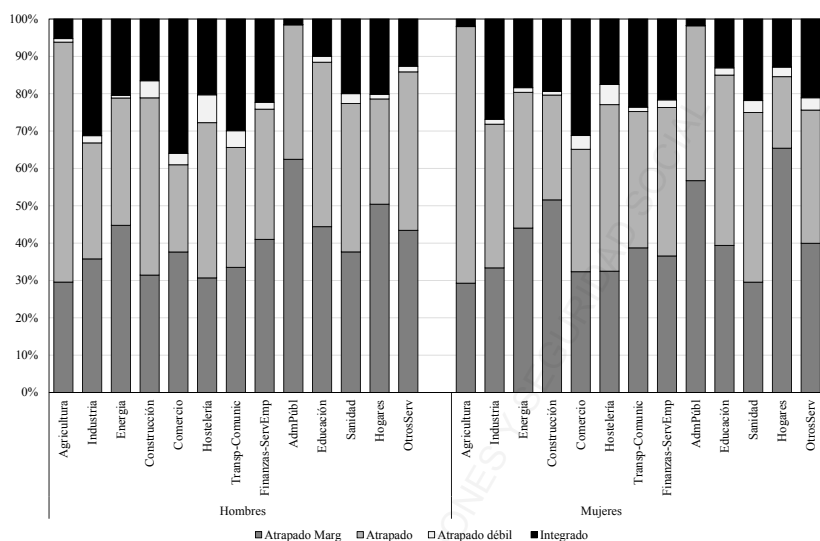
Gráfico 3.23. Distribución de los que permanecen en la misma rama de actividad por ramas de actividad y según el tipo de trayectoria por sexo, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Teniendo en cuenta a los que permanecen en la misma rama de actividad todo el periodo la distribución en cada rama de las distintas trayectorias se recoge en el Gráfico 3.24. Las ramas con mayor grado de atrapamiento son la «agricultura», la «educación», la «sanidad» y en el caso de los hombres además la «construcción» y para las mujeres la «hostelería» y la «administración pública». Estos resultados coinciden con los que se obtienen en los modelos estimados.

Gráfico 3.24. Permanencia en la misma rama de actividad según la rama y el tipo de trayectoria por sexo, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En el otro extremo, las ramas que tienen más peso en las trayectorias integradas son el «comercio» y la «industria».

3.5.3. Modelos de probabilidad de estar en una u otra trayectoria

Con el fin de resumir y corroborar los resultados del análisis descriptivo presentado en los apartados previos, se van a estimar varios modelos de probabilidad, en los que la variable dependiente es pertenecer a una u otra trayectoria y las variables explicativas son características de los trabajadores, de los puestos de trabajo y de las empresas. En concreto, se estiman dos tipos de modelos:

- I) La probabilidad de estar atrapado frente a no estarlo. Se realizan dos estimaciones logit con dos definiciones de la variable dependiente (Cuadro 3.18)

- I. 1) Tener solo contratos temporales, es decir, trabajadores atrapados marginales y atrapados, frente a alternar contratos temporales con indefinidos, es decir, trabajadores atrapados débilmente e integrados.
- I. 2) Estar atrapado en cualquier grado, atrapados marginales, atrapados y atrapados débilmente, frente a no estarlo, trabajadores con una trayectoria integrada.
- II) Estimación multinomial de la probabilidad de estar atrapado (2 ó más contratos temporales) frente a la probabilidad de alternar con contratos indefinidos (atrapado débil) o a terminar con un contrato indefinido (integrado) (Cuadro 3.19)

Las variables explicativas incluidas son las mismas en todas las estimaciones. Hay variables sobre las características del individuo como el sexo, la edad, y el nivel de estudios. Otras variables recogen las características de su trayectoria: año en el que se observa el primer contrato temporal, año en el que se observa el último contrato de ese individuo, tipo de contrato temporal inicial, número de cambios de empresa, si tiene o no algún contrato a tiempo parcial y las variables de tipo de ocupación y rama de actividad. Estas últimas son variables dicotómicas que toman el valor 1 si el individuo ha tenido algún contrato en ese sector u ocupación, y el valor 0 si no ha tenido ninguno.

Los coeficientes y la significatividad de cada variable se muestran en los cuadros siguientes.

Cuadro 3.18. Resultados del modelo I de probabilidad de tener una trayectoria de atrapamiento, 2012-2017

		I.1 Solo Temporales vs Temp e Indef		I.2 Atrapados vs Integrados	
		Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.
Sexo	Hombre	-0,26	***	-0,23	***
	Mujer(&)				
Edad	16-19(&)				
	20-24	-0,39	***	-0,42	***
	25-29	-0,55	***	-0,56	***
	30-44	-0,50	***	-0,49	***
	45-54	-0,26	***	-0,26	***
	55y+	0,29	***	0,34	***
Año inicial	2012(&)				
	2013	0,19	***	0,19	***
	2014	0,44	***	0,41	***
	2015	0,79	***	0,70	***
	2016	1,24	***	1,06	***
	2017	2,49	***	2,15	***
Año final	2012(&)				
	2013	-1,01	***	-1,03	***
	2014	-1,34	***	-1,35	***
	2015	-1,46	***	-1,43	***
	2016	-1,59	***	-1,51	***
	2017	-1,23	***	-0,83	***
Estudios	Obligatorios o menos(&)				
	Medios	-0,12	***	-0,14	***
	Superiores	-0,36	***	-0,34	***
Tipo contrato inicial	Obra o servicio(&)				
	Eventual	-0,55	***	-0,50	***
	Interino	-0,28	***	-0,29	***
	Formación y Practicas	-0,38	***	-0,35	***
	Otros temporales	0,66	***	0,76	***

Cuadro 3.18. **Resultados del modelo I de probabilidad de tener una trayectoria de atrapamiento, 2012-2017 (Cont.)**

		I.1 Solo Temporales vs Temp e Indef		I.2 Atrapados vs Integrados	
		Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.
Cambios de empresa	Ninguno(&)				
	1	-0,45	***	-0,41	***
	2	-0,47	***	-0,22	***
	3-5	-0,48	***	-0,02	***
	6-10	-0,39	***	0,34	***
	10 y +	-0,11	***	0,87	***
Tiempo Parcial		0,07	***	0,14	***
Ocupaciones	Directivos y Técnicos	-0,14	***	-0,12	***
	Profesionales apoyo	-0,27	***	-0,26	***
	Administrativos	-0,41	***	-0,38	***
	Servicios Restauración	-0,21	***	-0,04	***
	Servicios Personales	0,00		0,00	
	Dependientes Comercio	-0,03	***	0,03	***
	Agrícolas	0,18	***	0,11	***
	Artesanos Cualificados	0,03	***	0,05	***
	Semicualificados	-0,21	***	-0,17	***
	No cualificados servicios	0,12	***	0,17	***
	Otros No Cualificados	0,41	***	0,35	***
Ramas de actividad	Agricultura	0,77	***	0,77	***
	Industria	-0,30	***	-0,27	***
	Energía	0,03	***	0,06	***
	Construcción	0,13	***	0,25	***
	Comercio	-0,48	***	-0,38	***
	Hostelería	0,06	***	0,21	***
	Transportes y Comunica.	-0,13	***	-0,04	***
	Finanzas y Serv.empre- sas	0,03	***	0,07	***
	Administración Publica	1,09	***	1,21	***
	Educación	0,53	***	0,67	***
	Sanidad	0,07	***	0,22	***
	Hogares empleadores	-0,80	***	-0,46	***
	Otros Sectores	0,17	***	0,31	***
Constante		2,90	***	2,68	***

***p<0,01, categoría de referencia (&)

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro 3.19. Resultados del modelo II multinomial de probabilidad de estar atrapado (2 o más contratos temporales) frente a ser atrapado débil o estar integrado, 2012-2017

		Atrapados débil		Integrados	
		Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.
Sexo	Hombre	0,24	***	0,26	***
	Mujer(&)				
Edad	16-19	0,01		0,30	***
	20-24	0,26	***	0,75	***
	25-29	0,44	***	0,91	***
	30-44	0,42	***	0,84	***
	45-54	0,23	***	0,60	***
	55y+(&)				
Año inicial	2012	2,50	***	2,33	***
	2013	2,33	***	2,11	***
	2014	2,06	***	1,86	***
	2015	1,69	***	1,52	***
	2016	1,14	***	1,13	***
	2017(&)				
Año final	2012	-2,68	***	-1,00	***
	2013	-1,52	***	0,05	***
	2014	-1,05	***	0,40	***
	2015	-0,67	***	0,51	***
	2016	-0,33	***	0,63	***
	2017(&)				
Estudios	Obligatorios o menos	-0,24	***	-0,37	***
	Medios	-0,18	***	-0,23	***
	Superiores (&)				
Tipo contrato inicial	Obra o servicio	0,18	***	0,74	***
	Eventual	0,67	***	1,30	***
	Interino	0,39	***	1,06	***
	Formación y Practicas	0,45	***	1,13	***
	Otros temporales(&)				
Cambios de empresa	Ninguno	-3,03	***	0,72	***
	1	-0,79	***	1,14	***
	2	-0,14	***	1,02	***

Cuadro 3.19. **Resultados del modelo II multinomial de probabilidad de estar atrapado (2 o más contratos temporales) frente a ser atrapado débil o estar integrado, 2012-2017 (Cont.)**

		Atrapados débil		Integrados	
		Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.
	3-5	0,10	***	0,89	***
	6-10	0,17	***	0,57	***
	10 y +(&)				
Tiempo parcial	No TP	-0,13	***	0,12	***
	Sí TP				
Ocupaciones	Directivos y técnicos	-0,12	***	-0,15	***
	Profesionales apoyo	-0,19	***	-0,30	***
	Administrativos	-0,31	***	-0,44	***
	Servicios restauración	-0,34	***	-0,12	***
	Servicios Personales	0,01	***	-0,01	
	Dependientes Comercio	-0,10	***	0,00	
	Agrícolas	0,21	***	0,14	***
	Artesanos Cualificados	-0,01		0,05	***
	Semicualificados	-0,23	***	-0,21	***
	No cualificados servicios	0,02	***	0,17	***
	Otros No Cualificados	0,41	***	0,40	***
Ramas de actividad	Agricultura	0,71	***	0,83	***
	Industria	-0,18	***	-0,31	***
	Energía	0,01		0,05	***
	Construcción	-0,04	***	0,23	***
	Comercio	-0,43	***	-0,46	***
	Hostelería	-0,14	***	0,18	***
	Transportes y Comunica.	-0,20	***	-0,08	***
	Finanzas y Serv.empre-sas	0,04	***	0,06	***
	Administración Publica	0,82	***	1,28	***
	Educación	0,24	***	0,70	***
	Sanidad	-0,10	***	0,20	***
	Hogares empleadores	-0,98	***	-0,66	***
	Otros Sectores	0,01		0,30	***
Constante		-3,53	***	-7,56	***

***p<0,01, categoría de referencia (&)

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

De forma general, puede decirse que los resultados de todas las estimaciones realizadas muestran que las variables que inciden en la probabilidad de estar en trayectorias ligadas a la temporalidad frente a trayectorias en las que hay también contratos indefinidos vienen determinadas por las mismas características que, salvo en algún valor de alguna variable, inciden en el mismo sentido en las probabilidades estimadas, sea cual sea la definición que se haga del atrapamiento en la temporalidad.

Los hombres tienen menor probabilidad de tener únicamente contratos temporales, frente a alternarlos con contratos indefinidos y menor probabilidad de estar atrapados en sentido amplio frente a conseguir terminar con un empleo indefinido. De ahí el signo negativo en las estimaciones logit, en las que la definición de atrapados incluye también a aquellos que solo tienen un contrato temporal en todo el periodo. En cambio, cuando se analiza en el modelo multilogit la probabilidad de tener dos o más contratos temporales frente a alternarlos con contratos indefinidos o frente a terminar en un contrato indefinido, la probabilidad de atrapamiento es mayor para los hombres que para las mujeres. Esta diferencia en el signo de los coeficientes implica que las mujeres son más vulnerables que los hombres a aparecer con un solo contrato temporal en todo el periodo, como se ha visto en la descripción previa es en el colectivo de atrapados marginales en el que las mujeres tienen más peso.

Los coeficientes de la variable edad muestran que la probabilidad de estar en una situación de atrapamiento, cualquiera que sea la definición de atrapamiento, es menor a medida que aumenta la edad, salvo para los mayores de 55 años, que tienen mayor probabilidad que los más jóvenes. La situación de atrapamiento en la temporalidad puede ser transitoria en el caso de los trabajadores más jóvenes, ya que con la edad aumenta la proporción de trabajadores en trayectorias más estables.

El tener un mayor nivel de estudios disminuye la probabilidad de estar atrapado, favoreciendo la probabilidad de tener algún contrato indefinido, tanto entre varios contratos temporales, como al final.

Los tipos de contratos iniciales que favorecen el que la trayectoria sea de atrapamiento son los de obra y servicio u otros contratos temporales, si el primer contrato observado es de uno de estos tipos es más probable que el individuo no tenga ningún contrato indefinido en su trayectoria.

Cuando se incluyen en las estimaciones a los atrapados marginales, con un solo contrato temporal, la probabilidad de atrapamiento disminuye cuando hay cambios de empresa (cuenta de cotización). Por el contrario, cuando el atrapamiento se define como tener dos o más contratos temporales, el número de cambios de empresa favorece el atrapamiento frente a tener algún contrato indefinido o una trayectoria integrada en el empleo estable.

Las variables dicotómicas que recogen la probabilidad de estar o no atrapado en función de si la persona ha tenido algún contrato en una determinada ocupación muestran que es menor la probabilidad de atrapamiento cuando el individuo ha pasado por alguna de estas ocupaciones: directivos y técnicos, profesionales de apoyo, administrativos, servicios de restauración, dependientes de comercio y semicualificados. Mientras que la probabilidad de atrapamiento aumenta en las ocupaciones agrícolas, artesanos cualificados, No cualificados en servicios y otros trabajadores no cualificados. Y el haber tenido un empleo en la ocupación de Servicios personales no es significativo en el atrapamiento.

Respecto a las ramas de actividad, es mayor la probabilidad de atrapamiento en: agricultura, energía, construcción, hostelería, finanzas y servicios a empresas, administración pública, educación, sanidad y otras ramas del sector servicios. La probabilidad de atrapamiento es menor en industria, comercio, transporte y comunicaciones y hogares empleadores.

Los coeficientes de las variables que marcan el año de la primera observación y de la última resultan complicados de explicar. El tiempo juega un papel ambiguo en las distintas trayectorias, por un lado, cuanto más tiempo se lleve en el sistema mayor es la probabilidad de encontrar un empleo estable, pero por otro lado, cuanto más tiempo se lleve también aumenta la probabilidad de observar a los individuos con un único contrato si este tiene una duración larga. Por otro lado, los que llevan menos tiempo porque su primera observación se ha producido cerca del último año, tienen más probabilidad de ser atrapados marginales con un solo contrato o atrapados con dos o más contratos temporales, ya que no han tenido tiempo de transitar ni a otros empleos ni a un empleo estable. Una forma de completar este análisis es estimando la probabilidad de estar atrapado considerando únicamente la trayectoria en un año. Para comprobarlo se han estimado modelos en los que la variable dependiente es estar atrapado

en sentido amplio frente a terminar con un contrato indefinido, y esto para los años 2012, 2014 y 2017. Los resultados obtenidos, que se muestran en el Cuadro 3-20, en el resto de las variables coinciden con lo que aquí se presenta, sin observarse cambios significativos en los signos de los coeficientes en cada uno de los años. No obstante, es importante poder establecer ventanas de observación homogéneas para dar a los individuos el mismo tiempo para que accedan a un contrato más estable. Con los datos del registro de contratos no es posible, más allá de lo que se ha comentado, por lo que estos análisis se realizarán con los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

Cuadro 3.20. Resultados de los modelos de probabilidad de tener una trayectoria de atrapamiento en 2012, 2014 y 2017

		Año 2012		Año 2014		Año 2017	
		Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.
<i>Sexo</i>	Hombre	-0,17	***	-0,20	***	-0,19	***
	Mujer(&)						
<i>Edad</i>	16-19(&)						
	20-24	-0,38	***	-0,46	***	-0,39	***
	25-29	-0,63	***	-0,69	***	-0,64	***
	30-44	-0,63	***	-0,77	***	-0,63	***
	45-54	-0,52	***	-0,65	***	-0,52	***
	55y+	-0,26	***	-0,46	***	-0,26	***
<i>Estudios</i>	Obligatorios o menos(&)						
	Medios	-0,11	***	-0,08	***	-0,10	***
	Superiores	-0,32	***	-0,29	***	-0,29	***
<i>Tipo contrato inicial</i>	Obra o servicio(&)						
	Eventual	-0,78	***	-0,67	***	-0,62	***
	Interino	-0,58	***	-0,50	***	-0,61	***
	Formación y Practicas	0,26	***	0,44	***	0,19	***
	Otros Temporales	0,40	***	0,30	***	0,77	***
<i>Cambios de empresa</i>	Ninguno(&)						
	1	-0,95	***	-0,44	***	-1,03	***
	2	-1,02	***	-0,95	***	-1,17	***
	3-5	-0,94	***	-0,95	***	-1,24	***

Cuadro 3.20. **Resultados de los modelos de probabilidad de tener una trayectoria de atrapamiento en 2012, 2014 y 2017 (Cont.)**

		Año 2012		Año 2014		Año 2017	
		Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.	Coeficiente	Sig.
	6-10	-0,42	***	-0,50	***	-0,95	***
	10y+	0,06		0,18	***	-0,43	***
Ocupaciones	Directivos y técnicos	-0,44	***	-0,53	***	-0,28	***
	Profesionales apoyo	-0,38	***	-0,53	***	-0,32	***
	Administrativos	-0,49	***	-0,68	***	-0,51	***
	Servicios restauración	-0,32	***	-0,50	***	-0,30	***
	Servicios Personales	-0,13	***	-0,19	***	-0,01	
	Dependientes Comercio	-0,15	***	-0,26	***	-0,20	***
	Agrícolas	0,09		-0,07		-0,01	
	Artesanos Cualificados	-0,04	***	-0,29	***	-0,13	***
	Semicualificados	-0,26	***	-0,44	***	-0,37	***
	No cualificados servicios	-0,10	***	-0,16	***	0,00	
	Otros No Cualificados	0,42	***	0,26	***	0,34	***
Ramas de actividad	Agricultura	1,19	***	1,08	***	1,19	***
	Industria	-0,46	***	-0,23	***	-0,04	***
	Energía	-0,03		0,01		0,09	***
	Construcción	-0,03		-0,02		0,03	***
	Comercio	-0,61	***	-0,54	***	-0,36	***
	Hostelería	-0,07	***	-0,08	***	-0,06	***
	Transportes y Comunica.	-0,23	***	-0,17	***	-0,07	***
	Finanzas y Serv.empresas	0,11	***	-0,04	***	0,07	***
	Administración Publica	1,32	***	1,29	***	1,33	***
	Educación	0,45	***	0,42	***	0,53	***
	Sanidad	-0,05	***	-0,11	***	0,13	***
	Hogares empleadores	-1,41	***	-1,21	***	-1,11	***
	Otros Sectores	0,04	***	0,06	***	0,19	***
Constante		4,95	***	5,01	***	4,38	***

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

3.6. TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE EL PRIMER CONTRATO TEMPORAL Y EL ÚLTIMO INDEFINIDO

Para aquellas personas que en el periodo 2012-2017 constituyen el grupo que llamamos «integrados» (aquellos que tienen un primer contrato temporal y un último contrato indefinido) es posible conocer el tiempo transcurrido entre ambos contratos. Un indicador es el número medio de días transcurridos entre la fecha de alta del primer contrato temporal y la fecha de alta del primer contrato indefinido. En el Cuadro 3.21 se muestran estas medias.

Cuadro 3.21. Número medio de días en transitar de un contrato temporal a un contrato indefinido según el año de inicio del contrato temporal, la edad y el sexo, 2012-2017

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Hombre	16-19	1.458,15	1.157,89	891,08	611,05	352,36	146,20	994,14
	20-24	1.355,07	1.065,43	819,22	586,45	343,80	152,32	1.038,48
	25-29	1.252,20	979,89	760,20	547,07	336,08	157,35	1.007,33
	30-44	1.196,07	916,87	696,87	494,55	326,95	155,25	930,70
	45-54	1.143,85	886,12	677,86	485,64	323,22	152,32	841,03
	55+	921,11	742,75	601,87	447,35	308,80	144,12	673,67
	Total	1.233,04	951,86	733,20	525,68	332,01	152,82	946,66
Mujer	16-19	1.495,46	1.186,87	901,94	603,14	351,78	149,52	1.006,53
	20-24	1.332,58	1.062,63	821,88	584,12	345,34	153,98	1.041,36
	25-29	1.192,83	951,61	740,20	535,88	333,09	154,67	980,47
	30-44	1.130,26	874,10	670,28	483,42	324,24	157,92	866,53
	45-54	1.077,19	844,62	655,77	475,57	320,32	149,68	788,94
	55+	884,27	708,47	586,75	436,79	304,46	140,84	641,01
	Total	1.188,85	928,09	718,86	516,34	330,01	153,57	914,14
Total	16-19	1.475,07	1.170,86	895,93	607,48	352,09	147,77	999,76
	20-24	1.343,80	1.064,09	820,48	585,35	344,54	153,11	1.039,89
	25-29	1.223,65	966,80	751,10	542,10	334,72	156,11	994,73
	30-44	1.166,81	897,90	684,57	489,15	325,59	156,58	901,47
	45-54	1.114,48	869,03	668,55	481,05	321,83	151,02	818,21
	55+	905,81	729,18	595,88	442,95	306,87	142,59	660,18
	Total	1.212,59	941,22	726,68	521,32	331,05	153,19	931,68

***p<0,01, categoría de referencia (&)

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Considerando todas las transiciones del periodo se tarda, de media, unos dos años y medio (932 días) en pasar de un contrato temporal, el primero que se observa entre 2012 y 2017 para un determinado individuo, a un contrato indefinido, el último que se observa al final del periodo. Aunque cuanto mayor es el tiempo de observación mayor es el tiempo medio en alcanzar el contrato estable y mayor es la proporción de individuos que lo consigue. Así, para los que inician el contrato temporal observado en 2012 el tiempo medio en llegar al indefinido es de 3,2 años y para los que empiezan el contrato temporal en 2017 es de 5 meses. De todo el colectivo que se observa con un último contrato indefinido, los que empezaron con un temporal en 2012 son el 45 por ciento y los que empezaron en el 2017 no llegan al 2 por ciento. Ya se ha comentado que conseguir salir de la temporalidad hacia un empleo estable es una cuestión de tiempo. Por este motivo, es difícil interpretar las medias como diferencias favorables o desfavorables en el acceso si no se homogenizan los trabajadores por año de inicio del temporal, o incluso si no se les observa durante el mismo periodo de tiempo. Los que tuvieron el primer temporal en el año 2012 tienen la posibilidad de transitar hasta el último día de 2017, en cambio, los que entran en el temporal en el año 2017 no son observados nada más que unos meses, viéndose reducida su posibilidad de transitar.

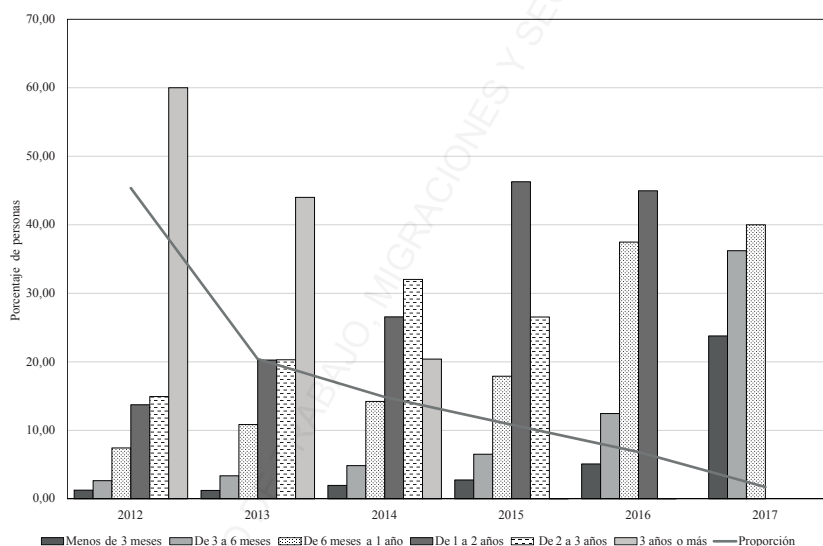
En el Cuadro 3.21 se presentan las medias no solo por año de inicio del temporal sino también por sexo y grupo de edad. Siendo el mismo el año inicial, se observa que, en media, las mujeres tardan unos días menos en llegar a tener un contrato indefinido en todos los posibles años de entrada, salvo en 2017 que la media es prácticamente igual para hombres y mujeres. También se puede ver que el tiempo medio en acceder a un indefinido es mayor para los más jóvenes y va disminuyendo con la edad. Para todo el periodo la media para los del grupo de edad de 20 a 24 es de 2,8 años, mientras que para los de 45 a 54 años es de 2,2 años.

Se puede agrupar por intervalos el tiempo transcurrido entre los dos contratos, menos de 3 meses, de 3 a 6 meses, de 6 meses a un año, de 1 a 2 años, de 2 a 3 años y 3 o más años. Los individuos que tiene el primer temporal en el año 2015, como máximo, pueden tardar 3 años en transitar. Sería el caso de una persona cuyo temporal tiene fecha de inicio en enero de 2015 y su indefinido se inicia en diciembre de 2017. De la misma manera el tiempo máximo para los que comienzan en 2016 es de 2 años y de los que comienzan en 2017

es de 1 año, si comienzan el temporal en enero y firman el indefinido en diciembre.

La distribución de las personas según el tiempo transcurrido entre los dos contratos expresado en intervalos y teniendo en cuenta el año de comienzo del contrato temporal puede verse en el Gráfico 3.25. De aquellos que logran un contrato indefinido al final del periodo y que comenzaron en 2012 (que suponen el 45 por ciento de esta categoría), hay un 60 por ciento que tardan más de tres años en realizar esa transición, y tan solo un 1,2 por ciento que transitan en menos de 3 meses.

Gráfico 3.25. Distribución de las personas «integradas» según el tiempo en alcanzar el contrato indefinido, por año de inicio del contrato temporal, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En el gráfico se observa también la proporción de todos los individuos que tienen una trayectoria integrada según el año de inicio del contrato temporal.

Casi la mitad de los que transitan tuvieron el primer contrato en el año 2012 y la proporción va disminuyendo año a año.

Para poder comparar si durante un determinado año es más fácil, en cuanto al tiempo transcurrido, el acceso al contrato indefinido, se ha seleccionado a aquellos que tienen un primer temporal en un año

y en ese mismo año logran acceder a un contrato indefinido, las medias se presentan en el Cuadro 3.22 para tres de los años del periodo 2012, 2014 y 2017, por grupos de edad y sexo, en el cuadro también se incluye el número de individuos en cada una de las categorías de sexo y edad.

Cuadro 3.22. Número medio de días en transitar de un contrato temporal a un contrato indefinido en cada uno de los años por edad y sexo, 2012, 2014 y 2017

		2012		2014		2017	
		Media	N	Media	N	Media	N
16-19	Hombre	162,27	1.522	165,15	1.554	161,18	4.357
	Mujer	164,89	1.549	164,52	1.552	164,55	3.950
	Total	163,60	3.071	164,84	3.106	162,79	8.307
20-24	Hombre	166,26	10.066	173,10	13.239	171,68	22.396
	Mujer	167,58	12.059	172,85	14.422	171,28	21.975
	Total	166,98	22.125	172,97	27.661	171,48	44.371
25-29	Hombre	167,62	14.734	174,06	19.441	171,53	27.673
	Mujer	167,45	16.194	172,66	20.072	169,88	26.734
	Total	167,53	30.928	173,35	39.513	170,72	54.407
30-44	Hombre	167,19	33.697	172,31	50.819	169,53	61.301
	Mujer	166,58	29.140	169,88	40.673	168,16	51.291
	Total	166,90	62.837	171,23	91.492	168,91	112.592
45-54	Hombre	163,50	9.474	168,15	15.433	166,64	23.395
	Mujer	165,28	7.825	166,68	10.982	163,75	18.249
	Total	164,30	17.299	167,54	26.415	165,37	41.644
55+	Hombre	157,61	2.424	170,88	4.128	160,78	6.520
	Mujer	160,31	1.789	166,71	2.465	155,89	4.476
	Total	158,75	4.213	169,32	6.593	158,79	10.996
Total	Hombre	166,24	71.917	171,96	104.614	169,14	145.642
	Mujer	166,61	68.556	170,40	90.166	167,88	126.675
	Total	166,42	140.473	171,24	194.780	168,55	272.317

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En el año 2012 son 140.473 las personas que tienen inicialmente un contrato temporal y se les observa como último contrato de ese año un contrato indefinido. En 2014 la cifra aumenta hasta 194.720 y en 2017 son 212.317. En todos los años los hombres son más del 50 por ciento. La distribución por edades muestra que algo menos del

20 por ciento en cada año tienen menos de 25 años y no se observan cambios significativos en esta distribución en cada año.

El tiempo medio ronda los 5 meses y medio en todos los años, con diferencias mínimas y más de la mitad de los individuos tardan más de 6 meses. Luego en este análisis, no es tan relevante el tiempo que se tarda en transitar como el número de personas que consigue esa transición, que ha aumentado un 94 por ciento entre 2012 y 2017.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

4. ESTUDIO DE LA DINÁMICA DE PERMANENCIA Y SALIDA DEL EMPLEO TEMPORAL A PARTIR DE LOS DATOS DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (MCVL)

4.1. PRESENTACIÓN

Este capítulo estudia, desde una perspectiva de carácter longitudinal, los historiales laborales de las personas que estuvieron empleadas por cuenta ajena con un contrato temporal, a partir de la información de los registros de afiliación en la Seguridad Social.

Para ello se explota la información proporcionada por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), elaborada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. A partir de ella se pueden reconstruir las trayectorias laborales de los trabajadores temporales e indefinidos españoles en los años del periodo 2012-2016.

La MCVL permite explotar la enorme riqueza de información que existe en los registros de afiliación a la Seguridad Social. Esta base de datos viene realizándose desde el año 2004 y cada año proporciona información sobre un 4 por ciento de todos aquellos individuos que han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social, cualquiera que fuera la duración de la relación y el tipo de relación (por estar afiliado como cotizante, tanto como trabajador o como perceptor de prestaciones por desempleo, o como por estar recibiendo algún tipo de pensión [contributiva o de otro tipo]).

En este capítulo hay dos unidades de análisis diferentes. En el siguiente apartado, el estudio se centra en determinar las trayectorias laborales de las personas que han tenido en el periodo de referencia

alguna relación con la temporalidad, por lo que la unidad de análisis es la persona que se encuentra dada de alta en el sistema de la Seguridad Social en el periodo considerado. A continuación, la unidad de análisis cambia y pasa a ser lo que se denomina «relación laboral» o «periodo de relación con la Seguridad Social» o «episodio de cotización o afiliación» de manera que se pueda estudiar la transición desde un empleo temporal a un empleo indefinido, o hacia cualquier otra situación laboral. Estos episodios se definen por tener una fecha de inicio y otra de fin, información que procede de las fechas de alta y baja en la Seguridad Social de todos los episodios de las personas pertenecientes a la muestra (que serán las que se estudian en la primera parte de este capítulo). Ahora bien, estos dos apartados están estrechamente relacionados ya que cada persona analizada en la primera parte tendrá un tipo de trayectoria u otro dependiendo de cuáles sean sus episodios de cotización que son los que se estudian con más detalle en la segunda parte dedicada a los cambios en las relaciones laborales.

Cuando se selecciona la muestra de personas objeto del estudio, a pesar de que la MCVL tiene información sobre toda la vida laboral de los individuos que forman parte de ella, sólo va a formar parte del estudio su historia laboral desde el momento en el que la persona entra en la muestra, dado que a partir de ese momento se puede controlar a todo el grupo poblacional, lo que no impide que al estudio se incorporen indicadores sobre cuál fue su vida anterior, pero sin tratar de explicarlos. De ahí que se opte por seleccionar sólo las personas que iniciaron un episodio de cotización a la Seguridad Social durante el periodo de análisis y para ellas se estudian sus trayectorias laborales hacia adelante, es decir, a lo largo del periodo de observación, nunca en retrospectiva. Ahora bien, los episodios de afiliación iniciados por estas personas pueden o no corresponder a un contrato temporal, por lo que se clasificarán a estas personas según hayan tenido o no una relación temporal en el periodo de referencia. Posteriormente se les sigue a lo largo del tiempo, según sean sus episodios registrados en la Seguridad Social.

Como ilustración de los datos de la muestra seleccionada, el Cuadro 4.1 presenta la distribución de todas las personas que iniciaron un episodio de cotización a la Seguridad Social entre 2012 y 2016. Este episodio puede ser por haber tenido algún tipo de prestación por desempleo, por haber sido trabajador por cuenta propia o por corres-

ponder a un trabajo por cuenta ajena, siendo este último caso el que podría asimilarse al concepto de «contratos firmados entre 2012 y 2016», y de ahí, que sea lo más parecido a los contratos registrados en el SEPE analizados en el capítulo 3 de este estudio.

Cuadro 4.1 Distribución de las personas según su situación laboral y su relación con la temporalidad, 2012-2016

	<i>Sin relación</i>	<i>1 Temp.</i>	<i>2 o más Temp.</i>	<i>Temp- Indef- Temp.</i>	<i>Temp a Indef</i>	<i>Temp otros</i>	<i>Total</i>
Sólo cuenta propia	28333	0	0	0	0	0	28333
Sólo temporales	0	54568	142906	0	0	0	197474
Sólo indefinidos	106937	0	0	0	0	0	106937
Sólo otros*	31920	0	0	0	0	0	31920
Indefinido+temporal en alta	0	0	0	0	2444	0	2444
Indefinido en alta+temporal	0	0	0	0	53315	0	53315
Indefinido+temporal en alta	0	0	0	17532	0	0	17532
Indefinido+temporal ninguno en alta	0	0	0	22227	0	0	22227
Indefinido en alta + temporal en alta+otros	0	0	0	0	324	0	324
Indefinido en alta + temporal+otros	0	0	0	0	7728	0	7728
Indefinido+temporal en alta+otros	0	0	0	2845	0	0	2845
Indefinido+temporal+otros en alta	0	0	0	4606	0	0	4606
Indefinido+temporal+otros ninguno en alta	0	0	0	2566	0	0	2566
Temporal+otros	0	0	0	0	0	62652	62652
Indefinido+otros	9590	0	0	0	0	0	9590
Sólo prestaciones desempleo	58992	0	0	0	0	0	58992
Total	235772	54568	142906	49776	63811	62652	609485

* El colectivo denominado «otros» corresponde a personas que sólo tuvieron episodios en actividades por cuenta propia, además de estar también incluidas las correspondientes al régimen especial agrario y las relacionadas con el régimen especial del servicio doméstico.

Fuente: MCVL.

En la totalidad del periodo hay 609.485 personas, según datos muestrales, que han tenido algún tipo de afiliación en la Seguridad Social entre 2102 y 2016. De ellas, 235.772 no han tenido ningún

contacto con la temporalidad, bien sea por haber tenido sólo prestaciones por desempleo (58.992), o sólo empleos por cuenta propia (28.333), sólo contratos de carácter indefinido (106.937) o haber estado empleados en sectores con regímenes especiales como son la agricultura o empleados de hogar (31.920), o haber alternado el empleo indefinido con otras modalidades de empleo que no son de carácter estrictamente temporal (9.590).

4.2. ANÁLISIS DE LOS INDIVIDUOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD Y SUS TRAYECTORIAS

El grupo de análisis de este estudio serán las personas que tuvieron algún contacto con la temporalidad entre 2012 y 2016 suponen casi dos tercios de la población total descrita en el apartado anterior, cifra que podríamos calificar de muy elevada porque indica que prácticamente 2 de cada 3 personas que han tenido algún contacto con la Seguridad Social en el periodo de referencia, han tenido en algún momento un contrato temporal. Esa cifra contrasta con las que habitualmente se manejan cuando se habla de la temporalidad y que se refieren a momentos dados del tiempo, como es el caso del dato proporcionado por la EPA, según la cual aproximadamente un cuarto de la población asalariada tiene un contrato temporal. Además, también es destacable el hecho de que más de la mitad de este grupo sólo tuvo contacto con el empleo temporal, es decir, no tuvo en ningún momento del periodo algún episodio registrado en otro tipo de empleo. Así, 54.568 personas tuvieron sólo 1 empleo temporal y 142.906 tuvieron 2 o más empleos temporales. Hay 49.776 personas que alternaron o combinaron el empleo temporal con al menos un empleo indefinido, que ya no está en alta al final del periodo, de las cuales, si no han tenido contacto con otros tipos de empleos, 17.532 terminan en un temporal y 22.227 están sin empleo, y si sí lo han tenido la cifra es de 2.845 personas. Al final del periodo, han tenido empleos temporales e indefinidos y están en otro tipo de empleos 4.606 personas y 2.566 ya no tienen empleo. Por otro lado, las personas que alternan temporalidad y terminan el periodo en un empleo de carácter indefinido son 63.811, la mayoría no han pasado por otros tipos de empleos, 53.315 terminan en indefinido y 2.444 simultanean indefinidos y temporales, 324 han pasado por otros empleos y 7.728 han pasado y además terminan en indefinido. Finalmente hay 62.562 personas que han tenido alternancia de temporalidad con otros tipos de empleo, pero en ningún caso de carácter indefinido.

Todos estos casos quedan agregados en las siguientes categorías, definidas según haya sido la relación del trabajador con la temporalidad:

- Sin relación: 235.772 personas (38.7 por ciento)
- 1 Temporal: 54.568 personas (9 por ciento)
- 2 o más temporales: 142.906 personas (23.4 por ciento)
- Alternancia entre contratos temporales e indefinidos y quizás otros tipos de empleo, pero el empleo indefinido no está vivo al final del periodo: 49.776 personas (8,2 por ciento)
- Alternancia entre contratos temporales e indefinidos y quizás otros tipos de empleo, y el empleo indefinido está vivo al final del periodo 63.811 personas (10,5 por ciento)
- Alternancia entre contratos temporales y otros tipos de empleos no indefinidos: 62.652 personas (10,3 por ciento)

No obstante, la falta de información o el reducido tamaño muestral en alguna categoría explican que estos valores muestrales se reduzcan al aplicar los filtros necesarios para poder tener una muestra que permita realizar un análisis de características. En primer lugar, se seleccionan las personas que tienen entre 16 y 69 años, al igual que se hacía en el análisis de los contratos. Además, en un primer paso, se quitan todos aquellos que entraron en el sistema de la Seguridad Social antes de 1970¹. Hasta aquí, el tamaño muestral se reduce a 605.404 personas, de la cuales, un 49,2 por ciento son mujeres.

La primera clasificación que se presenta tiene que ver con su relación con la temporalidad y el año en el que accedieron por primera vez al sistema de la Seguridad Social, según se muestra en el cuadro siguiente. En función del año de la primera inscripción como afiliado en la Seguridad Social se han creado 6 cohortes de entrada, las tres primeras se definen cada 10 años y a partir del año 2000 se definen tres cohortes, identificando si el acceso tuvo lugar en los años previos a la llegada de la crisis, desde el año 2000 al 2007, si fue durante la crisis, entre 2008 y 2013, o si ha tenido lugar a partir de la salida de la crisis, desde 2014 a 2016, último año para el que se dispone de datos.

¹ Esta selección se realiza por dos motivos: en primer lugar, para evitar pérdida de información, porque cuanto más atrás esté el momento de la primera afiliación, menor y peor es la información disponible y, por otro lado, no se seleccionó un año posterior para evitar, por ahora, dejar fuera a algún grupo de personas de edad más avanzada que puedan tener algún contacto especial con la temporalidad, como pueden ser los que acceden a contratos de relevo.

Cuadro 4.2. Distribución e incidencia según la relación de las personas con la temporalidad y el momento en el que entraron en la Seguridad Social, 2012-2016 (Cont.)

	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2007	2008-2013	2014-2016	Total
<i>Hombres</i>	No relación	21,6	23,6	25,8	19,0	5,1	4,9
	1 Temporal	14,5	16,1	18,0	18,3	7,1	25,9
	2 o más temporales	8,5	16,8	23,3	25,9	12,8	12,7
	Temporales e indefinidos (no vivo)	6,4	16,1	27,2	32,0	13,8	4,5
	Temporales e indefinidos (vivo)	5,0	15,2	27,1	33,8	14,8	4,1
	Temporales y otros	7,2	17,9	23,9	27,0	15,9	8,1
<i>Mujeres</i>	Total	13,3	19,3	24,6	24,1	10,0	8,7
	No relación	15,8	20,0	29,4	24,8	6,3	3,8
	1 Temporal	8,5	13,9	21,8	22,3	9,1	24,4
	2 o más temporales	5,0	12,1	23,2	30,3	16,3	13,1
	Temporales e indefinidos (no vivo)	3,7	10,7	23,8	37,1	19,0	5,7
	Temporales e indefinidos (vivo)	3,6	11,4	24,7	36,7	18,8	4,7
<i>Ambos</i>	Temporales y otros	4,3	14,5	24,0	29,9	19,2	8,2
	Total	9,1	15,3	25,8	28,6	12,6	8,6
	No relación	18,7	21,8	27,6	21,8	5,7	4,3
	1 Temporal	11,5	15,0	19,9	20,3	8,1	25,1
	2 o más temporales	6,7	14,4	23,3	28,1	14,6	12,9
	Temporales e indefinidos (no vivo)	5,1	13,5	25,6	34,4	16,3	5,1
<i>Ambos</i>	Temporales e indefinidos (vivo)	4,3	13,4	26,0	35,2	16,7	4,4
	Temporales y otros	5,9	16,4	23,9	28,2	17,4	8,1
	Total	11,3	17,3	25,2	26,3	11,3	8,7

Fuente: MCVL.

El 62 por ciento de hombres y el 66,4 por ciento de mujeres que entraron en la década de los setenta no han tenido relación con la temporalidad, en el periodo de observación por lo que quedan en su mayoría fuera del análisis y de ahí que se quiten de la muestra. Este porcentaje va cayendo según sea más reciente la cohorte, al tiempo que aumenta el peso de los grupos que han tenido contacto con la temporalidad, sobre todo si se trata de personas que sólo han tenido contratos temporales en el periodo de análisis. Además, ha de considerarse que fue a partir de la década de 1980 cuando la temporalidad empezó a ser un fenómeno relevante en la sociedad española. Por ello, la muestra considerada finalmente se reduce a las personas que accedieron por primera vez al sistema de Seguridad Social en el año 1980 o posteriormente quedando un colectivo de 537.202 personas.

Dado que las personas que forman parte de la muestra son las que han tenido al menos un empleo registrado en la Seguridad Social en el periodo comprendido entre 2012 y 2016, de cada cohorte de entrada se analiza únicamente la situación con respecto a la Seguridad Social y la temporalidad de aquellas personas que, con independencia de cuándo tuvo lugar su primera afiliación, se sabe que han tenido al menos un registro nuevo en el periodo de referencia. Así, quedan fuera todos aquellos individuos que, a pesar de pertenecer a la misma cohorte de entrada, no registraron ningún episodio nuevo durante este periodo, ya sea porque han continuado con su empleo registrado con anterioridad a 2012, o sencillamente porque ya no están inscritos en el sistema de la Seguridad Social, al menos, con un empleo. Esta situación explica que cuando clasificamos a las personas en el periodo de análisis se utilice la información disponible sobre su vida laboral hacia adelante, no hacia atrás, con independencia de que hayan tenido empleos de un tipo u otro en años anteriores. Esto es así porque se pretende identificar si haber tenido un empleo temporal en los años del periodo de referencia mejora o empeora la probabilidad de transitar hacia un empleo indefinido. De hecho, en una parte importante de los análisis que se presentan a continuación, todos los casos de individuos que en el periodo no han tenido contacto con la temporalidad van a quedar excluidos.

En resumen, cuando se seleccionan las personas que entraron en el sistema de la Seguridad Social a partir de 1980, pero han tenido al menos un contacto con la temporalidad en el periodo 2012-2016 y en el momento del registro tienen entre 16 y 69 años, la muestra analizada queda reducida a 347.999 personas, 173.855 hombres y 174.144 mujeres, que se distribuyen, según su categoría, definida por su relación con la temporalidad, y el primer año en el que se les observa en el periodo, de acuerdo con la información del Cuadro 4.3.

Cuadro 4.3. Distribución de las personas según su relación con la temporalidad y el año en el que se registró su primer episodio en la Seguridad Social, 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL	
Hombres	1 Temporal	24,1	13,1	12,3	17,8	32,7	100	5,6	10,7	15,2	26,2	60,2	13,2
	2 o más temporales	54,6	16,3	12,1	11,0	6,0	100	34,8	36,2	41,1	44,6	30,2	36,3
	Temporales e indefinidos (no vivo)	68,5	16,9	8,9	4,6	1,2	100	16,9	14,5	11,6	7,1	2,3	14,0
	Temporales e indefinidos (vivo)	67,2	18,2	9,0	4,5	1,0	100	21,1	20,0	15,1	9,0	2,6	17,9
	Temporales y otros	65,7	16,4	9,8	6,3	1,9	100	21,6	18,7	17,0	13,0	4,8	18,6
Total	56,8	16,3	10,7	9,0	7,2	100	100	100	100	100	100	100	100
Mujeres	1 Temporal	26,2	14,0	12,3	17,3	30,2	100	6,5	12,7	16,7	27,2	59,0	14,3
	2 o más temporales	55,9	15,5	11,8	10,9	5,9	100	39,2	39,9	45,0	48,0	32,7	40,2
	Temporales e indefinidos (no vivo)	68,8	16,8	8,6	4,6	1,2	100	15,7	14,0	10,7	6,6	2,2	13,1
	Temporales e indefinidos (vivo)	69,0	17,1	8,5	4,4	1,0	100	20,7	18,8	13,8	8,3	2,5	17,2
	Temporales y otros	67,7	15,1	9,6	5,9	1,7	100	17,9	14,6	13,8	9,9	3,6	15,2
Total	57,4	15,7	10,6	9,1	7,3	100	100	100	100	100	100	100	100
Ambos	1 Temporal	25,2	13,5	12,3	17,5	31,4	100	6,1	11,7	15,9	26,7	59,6	13,8
	2 o más temporales	55,3	15,9	12,0	10,9	6,0	100	37,0	38,0	43,0	46,3	31,4	38,2
	Temporales e indefinidos (no vivo)	68,6	16,8	8,8	4,6	1,2	100	16,3	14,3	11,2	6,9	2,2	13,6
	Temporales e indefinidos (vivo)	68,1	17,7	8,8	4,5	1,0	100	20,9	19,4	14,4	8,7	2,5	17,5
	Temporales y otros	66,6	15,8	9,7	6,1	1,8	100	19,7	16,7	15,4	11,5	4,2	16,9
Total	57,1	16,0	10,6	9,0	7,2	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: MCVL,

En él aparecen recogidos los porcentajes fila y columna de cada categoría, diferenciando entre hombres y mujeres. La mayor parte de estas personas (57,1 por ciento) registran su primera observación en el periodo en el año 2012, pero si únicamente han registrado un contrato temporal se distribuyen de manera diferente, siendo mayor el porcentaje en 2016 (31,4 por ciento) que es el último año del periodo. En cambio, las personas que han tenido más contratos temporales que han alternado con empleo indefinido u otros tipos de empleo alcanzan un porcentaje que supera los dos tercios al principio del periodo y su peso cae notablemente al final. Este dato vuelve a mostrar que con el tiempo aumenta la probabilidad de que una persona salga del empleo temporal y acceda a otro tipo de contratos o empleos. En cambio, si solo se puede observar lo que ocurre a lo largo de un año, el peso de la contratación temporal como único medio de empleo es mayor. Este hecho se aprecia claramente cuando se analiza la incidencia de la relación con la temporalidad en el año en el que tuvo lugar el primer acceso al sistema.

Por otro lado, con independencia de cuál sea el primer año en el que se observe a la persona dentro del periodo, el peso mayoritario corresponde al grupo que sólo tuvo contratos temporales. Por ejemplo, cerca del 60 por ciento de los hombres y de las mujeres cuya primera observación es en 2016 sólo tuvieron un empleo de carácter temporal y algo más del 30 por ciento tuvieron 2 o más temporales, quedando sólo un 10 por ciento que tuvo empleos de otro tipo en el mismo año. En cambio, estos grupos con combinaciones de diferentes tipos de contratos o empleo aumentan su porcentaje hasta casi el 60 por ciento cuando la primera observación tuvo lugar en el año 2012. Ahora bien, esto muestra también algo que no deja de ser sorprendente pues algo más del 40 por ciento de estas personas sólo tuvieron contacto con la temporalidad, siendo igualmente sorprendente que este porcentaje aumente en los años de entrada más recientes, al tiempo que cae el peso de los que tuvieron empleos temporales e indefinidos. De alguna manera, y sin descontar ningún otro efecto, se podría decir que hay un porcentaje elevado de población que mantiene un contacto permanente con la temporalidad, y que los que tienen acceso al empleo indefinido y este empleo se mantiene vivo es un porcentaje, al menos, un 50 por ciento menor. Es decir, para algunas personas parece que su permanencia en la temporalidad se prolonga durante varios años.

Un detalle adicional a tener en cuenta es el tipo de contrato con el que se registra por primera vez una persona en el periodo. Éste

puede ser indefinido o temporal. De acuerdo con la información proporcionada por los datos parece ser más probable que una persona que haya tenido ambos tipos de empleo, pero el empleo indefinido ya no esté vivo al final del periodo, empezase con un contrato indefinido, mientras que aquellas con un empleo indefinido todavía vigente al finalizar el periodo, es más probable que empezaran con un contrato temporal, normalmente de carácter eventual. Luego la rotación entre diferentes tipos de contratos parece ser más una cuestión de tiempo que de características, por eso se podría decir que cuanto antes tengas un empleo temporal más probable es que llegues a tener un indefinido, aunque no hay garantía de que este empleo indefinido perdure en el tiempo.

4.2.1. Características personales

Un paso más para avanzar en la descripción de la muestra consiste en desagregar la tipología básica según el sexo y la edad de los distintos colectivos descritos con anterioridad y su relación con la temporalidad. Estos resultados sugieren algunas pistas para el análisis posterior.

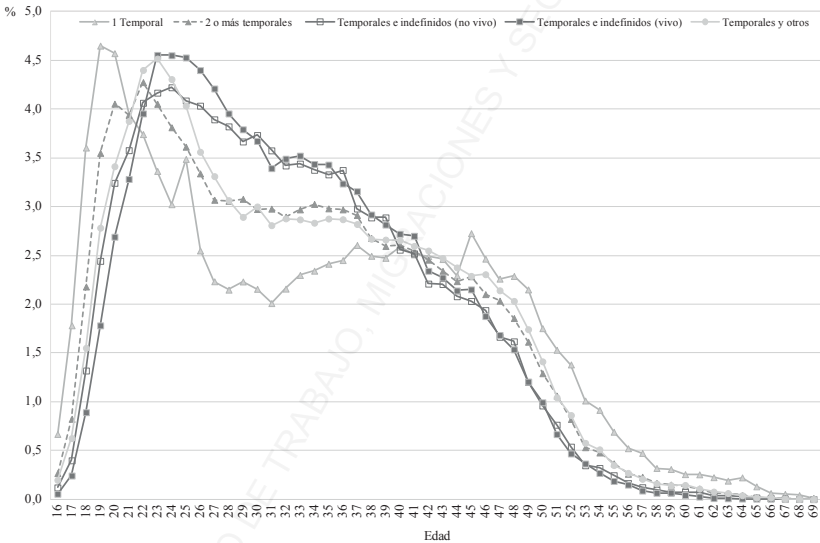
En primer lugar, se observa que prácticamente no existe diferencia entre la edad media de los colectivos que han tenido episodios como temporales (en exclusiva o junto a otros tipos) pues todos están en torno a los 32 o 33 años. Ahora bien, cualquier comparación que se haga entre estos grupos deberá tener en cuenta el tiempo de antigüedad en el mercado de trabajo como variable básica de clasificación. En segundo lugar, los colectivos de personas que han tenido algún contrato temporal y algún contrato indefinido, cualquiera que sea su situación a finales del periodo, son bastante parecidos con 32,5 años. Algo más mayores, por encima de 33 años, son los colectivos que han combinado el empleo asalariado temporal con el empleo no asalariado. Un detalle a tener en cuenta es que en el grupo de trabajadores que sólo han tenido un contrato temporal hay un peso importante de personas mayores, situación que tiene mucho que ver con el hecho de que hay algunos contratos temporales de relevo o jubilación parcial que son firmados por las personas de más edad y que aparecen sólo con este tipo de contratos en todo el periodo. Este sesgo habrá que tenerlo en cuenta.

Cuadro 4.4. **Edad media de las personas según su relación con la temporalidad, 2012-2016**

	Edad media
1 temporal	33,9
2 o más temporales	32,8
Temporales e indefinidos (no vivo)	32,5
Temporales e indefinidos (vivo)	32,6
Temporales y otros	33,2

Fuente: MCVL.

Gráfico 4.1. **Distribución por edades de los trabajadores clasificados según su relación con la temporalidad, 2012-2016**

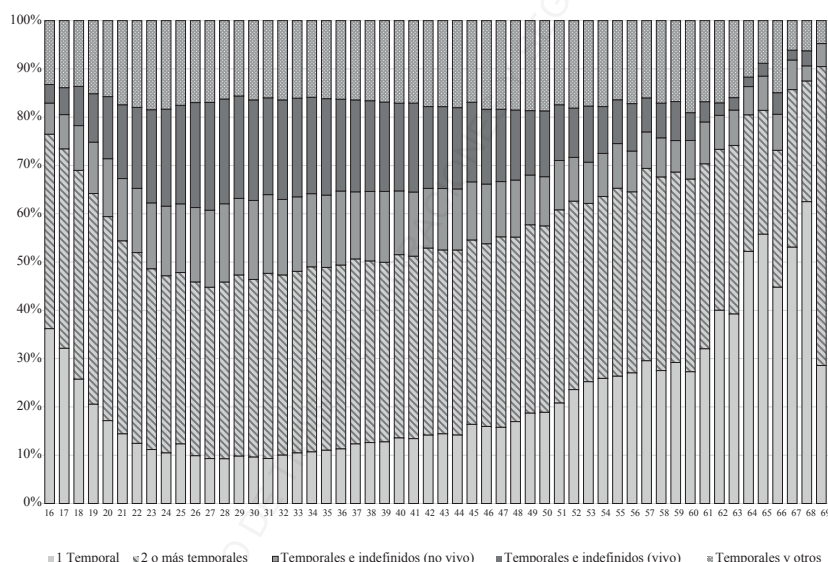


Fuente: MCVL.

Ahora bien, cuando se analiza la distribución por edades de las diferentes categorías de trabajadores clasificados según su relación con la temporalidad, y de acuerdo con la edad que tenían los individuos en el momento en el que inician el primer episodio de afiliación observado, se aprecia que hay una mayor concentración de personas en las edades tempranas, así como que se produce una caída y estancamiento de los valores en las edades medias, e incluso un pequeño repunte en el caso de los que sólo tienen un temporales a los 61 años, como consecuencia de lo ya mencionado sobre la probabilidad de que haya

personas mayores que inicien contratos temporales ligados al relevo generacional por jubilación a tiempo parcial. Por otro lado, se puede ver cómo se distribuyen las personas de cada edad en las diferentes categorías, poniendo de manifiesto que la temporalidad exclusiva afecta mucho más a los individuos jóvenes y más mayores. En el Gráfico 4.2 se ve que hasta los 22 años el peso de los que sólo han tenido contratos temporales es mayor del 50 por ciento, lo mismo que ocurre a partir de los 40 años. De hecho, los «temporales exclusivos» representan más del 60 por ciento de las personas menores de 22 años y esa proporción desciende claramente con la edad hasta que se alcanzan los 30.

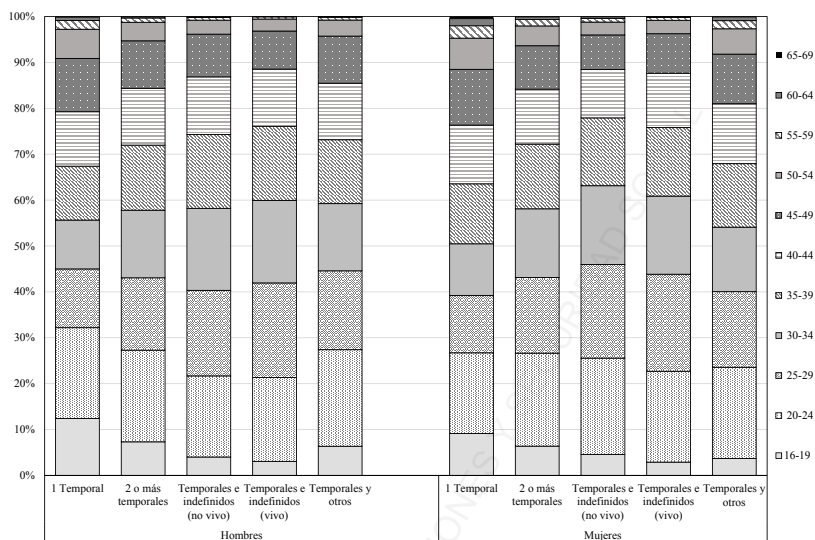
Gráfico 4.2. Incidencia de la relación con la temporalidad según la edad, 2012-2016



Fuente: MCVL.

Así, en el Gráfico 4.3 se puede apreciar que los trabajadores que han tenido al menos un contacto con la temporalidad son sobre todo jóvenes menores de 35 años. Entre las mujeres cabe destacar que el porcentaje es ligeramente inferior que entre los hombres, aunque el porcentaje sube por encima del 60 por ciento, sobre todo por el mayor peso de las menores de 30 años, si han tenido algún empleo indefinido que ya no está vigente. Por otra parte, cabe destacar que hay más personas con edades medias en las categorías correspondientes a los grupos de trabajadores que han tenido algún contacto con el contrato indefinido.

Gráfico 4.3 Distribución por grupos de edad de hombres y mujeres clasificados según su relación con la temporalidad, 2012-2016



Fuente: MCVL.

4.2.2. Número medio de episodios de cotización por su duración

Otra variable interesante que analizar para entender la relación de las personas con la temporalidad es el número medio de episodios que han tenido a lo largo de su trayectoria laboral.

El Cuadro 4.5 presenta el número total medio de episodios, incluidos tanto los relacionados con periodos laborales, diferenciando entre contratos indefinidos y temporales, como los relativos a prestaciones por desempleo².

En primer lugar, hay que mencionar que, del total de la muestra, un 82 por ciento de personas han tenido algún tipo de afiliación en la Seguridad Social con anterioridad al periodo de análisis considerado. Además, según estos datos, por lo general, los trabajadores que durante el periodo de referencia tuvieron contacto con la temporalidad traían, por término medio, casi 20 episodios de trabajo y más de 4 de prestaciones de su vida laboral anterior a 2012, con algún episodio indefinido y

² Debe mencionarse que también se incluyen como episodios distintos los posibles pluriempleos de los trabajadores; aunque es posible que este fenómeno infla artificialmente las cifras del cuadro puede que no afecte de forma muy diferente a los trabajadores de las diferentes categorías consideradas.

más de 10 temporales, especialmente entre aquellos que a partir de 2012 tuvieron más de 2 contratos temporales. Esta información podría estar indicando que la condición de ser un trabajador temporal es, a lo largo de la vida laboral de un grupo importante de personas, un fenómeno que se repite de manera reiterada, mucho más que el hecho de haber tenido un contrato indefinido. No obstante, las personas, por lo general, cambian de empleo y adquirir la condición de trabajador indefinido no es ninguna garantía de que se vaya a permanecer en dicha situación. Además, podría considerarse que los trabajadores temporales pudieran estar accediendo de forma continua a distintos empleos de manera que, cuanto mayor sea el periodo de observación, es decir, cuanto más tiempo lleven en el mercado de trabajo más empleos acabarán teniendo.

Cuadro 4.5. Número medio de episodios, anteriores y durante del periodo de observación, de los distintos grupos de trabajadores según su relación con la temporalidad, 2012-2016

		Nº Episodios hasta 2011				Nº Episodios desde 2012 a 2016			
		Media	Nº Indef	Nº Temp	Prests	Media	Nº Indef	Nº Temp	Prests
Hombres	1 Temporal	18,6	1,4	10,3	3,7	2,0		1,0	1,0
	2 o más temporales	25,9	1,3	16,7	4,7	13,7		10,6	3,1
	Temporales e indefinidos (no vivo)	22,9	2,5	13,4	4,1	13,6	2,2	7,7	3,3
	Temporales e indefinidos (vivo)	21,4	2,0	13,3	3,6	10,9	1,7	6,6	2,3
	Temporales y otros	27,1	0,9	13,7	5,1	14,9		6,8	3,2
	Total	24,0	1,6	14,3	4,4	11,9	0,6	7,5	2,7
Mujeres	1 Temporal	16,6	1,3	9,8	3,3	2,0		1,0	1,0
	2 o más temporales	25,0	1,2	17,7	4,3	13,7		10,9	2,8
	Temporales e indefinidos (no vivo)	20,6	2,4	12,6	3,8	13,3	2,1	7,7	3,2
	Temporales e indefinidos (vivo)	19,8	1,9	13,1	3,3	10,2	1,9	6,2	2,0
	Temporales y otros	22,7	0,8	10,4	4,7	12,6		6,1	2,9
	Total	22,0	1,4	14,0	4,0	11,2	0,6	7,5	2,5
Ambos	1 Temporal	17,5	1,4	10,0	3,5	2,0	0,0	1,0	1,0
	2 o más temporales	25,5	1,2	17,3	4,5	13,7	0,0	10,8	2,9
	Temporales e indefinidos (no vivo)	21,8	2,5	13,1	3,9	13,5	2,1	7,7	3,2
	Temporales e indefinidos (vivo)	20,6	1,9	13,2	3,5	10,6	1,8	6,4	2,1
	Temporales y otros	25,1	0,9	12,2	4,9	13,9	0,0	6,5	3,1
	Total	23,0				11,5	0,6	7,5	2,6

Fuente: MCVL.

Por otra parte, los datos del cuadro ponen en duda que, aunque lo lógico fuese en el caso de trabajadores con contrato indefinido que tras algunos episodios de contrato temporal acabaran estabilizándose en su puesto de trabajo indefinido, esto no parece ser así y todos los grupos sufren un grado de rotación elevado.

Los resultados que se acaban de mencionar se repiten con bastante similitud cuando se desagrega la información por sexo. En todo caso, parece que el número de episodios de los hombres es ligeramente superior al de las mujeres.

En relación con los datos de episodios de prestación sólo cabe decir que el acceso a las prestaciones por desempleo es mayor en el caso de los trabajadores que tuvieron algún contrato indefinido, lo que puede indicar simplemente que el tiempo de cotización haya sido mayor por lo que han podido generar más derechos para poder optar a una prestación. Aunque el mayor peso del acceso a las prestaciones puede venir de la mano de algunas modalidades de empleo indefinido, como los fijos discontinuos, o por las medidas incorporadas en la legislación para facilitar la flexibilidad interna de las empresas en los periodos de crisis mediante la introducción de medidas de regulación de empleo por suspensión temporal del contrato.

Las personas que más rotan en el mercado de trabajo pueden ser también las que menos tiempo de cotización tengan acumulado, y de ahí, que el acceso a las prestaciones contributivas sea menor en su caso. Por eso, a continuación, se analiza la duración total efectiva del tiempo de cotización a la Seguridad Social durante el periodo de observación. Esta información se obtiene sumando el total de días que aparece inscrita una persona en los registros de afiliación a la Seguridad Social.

Pudiera darse el caso de que haya personas que tengan más de un empleo en el mismo momento, información que no se corrige en el tiempo de cotización, así como tampoco se tiene en cuenta el coeficiente de parcialidad a la hora de calcular el tiempo cotizado, ya que el objetivo es analizar la duración y no la cuantía de la cotización. Además, estudios previos indican que la complejidad de situaciones existente impide que la corrección sea absoluta y que los elementos correctores no añaden cambios en las tendencias y, sin embargo, introducen sesgos por los filtros aplicados. Así pues, se calcula el número de días durante los cuales las personas han estado afiliadas, ya sea con una ocupación o percibiendo una prestación, sin tener en cuenta ni los pluriempleos ni las dedicaciones parciales.

Cuadro 4.6. Distribución de los trabajadores según su relación con la temporalidad y la duración media de los tiempos de cotización, 2012-2016

	Menos de 1 mes	1 mes y menos de 3 meses	3 meses y menos de 6 meses	6 meses y menos de 12 meses	1 año y menos de 2 años	2 y menos de 3 años	3 años o más	Total
1 temporal	23,3	16,3	10,2	11,9	15,6	10,9	11,8	100,0
2 o más temporales	5,1	5,9	7,0	10,2	17,7	16,4	37,7	100,0
Temporales e indefinidos (no vivo)	0,4	1,1	2,1	4,7	12,9	18,3	60,6	100,0
Temporales e indefinidos (vivo)	0,0	0,3	0,7	2,2	8,9	14,7	73,3	100,0
Temporales y otros	0,7	2,4	4,3	8,9	18,1	19,2	46,3	100,0

Fuente: MCVL.

El Cuadro 4.6 presenta cómo se distribuyen los trabajadores clasificados según su relación con la temporalidad, de acuerdo con el tiempo medio cotizado a lo largo del periodo de referencia. Sorprende ver que el tiempo cotizado por casi una cuarta parte de aquellos que sólo han tenido 1 empleo temporal en el periodo, sea inferior a un mes. Por otra parte, se puede comprobar que existe una clara relación positiva entre tener al menos un empleo indefinido y el tiempo cotizado.

El Cuadro 4.7 recoge la información sobre el valor medio del tiempo total cotizado en situación de alta en un empleo, diferenciando el año en el que tiene lugar la primera observación dentro del periodo. Se puede observar que las personas que más tiempo han acumulado son, evidentemente, los que entraron al principio del periodo y, por lo tanto, llevan más tiempo inscritos, así como los que han tenido acceso al empleo indefinido, pero, sobre todo, si este empleo está vigente al finalizar el periodo.

No obstante, resulta interesante comprobar qué relación existe entre el tiempo medio cotizado y el tiempo que potencialmente podría haber estado empleado el individuo, información que se puede medir corrigiendo por el hecho de que las personas analizadas han entrado en el empleo en distintos momentos del periodo. Para tener en cuenta ese fenómeno, se han calculado las «duraciones relativas» del empleo, definidas como el porcentaje que representa el tiempo efectivamente cotizado con respecto la duración máxima posible (la distancia entre el momento de observación y el momento de acceso al primer episodio de cotización). Esta información se presenta en la segunda mitad del Cuadro 4.7.

Cuadro 4.7. **Duraciones totales medias (en días) de los periodos de cotización en el empleo de los trabajadores según su relación con la temporalidad y el primer año de acceso por sexo, 2012-2016**

<i>Duración media del tiempo cotizado (en días)</i>		2012	2013	2014	2015	2016
<i>Hombres</i>	1 Temporal	321,7	322,9	273,6	229,0	87,3
	2 o más temporales	733,2	535,6	392,1	246,7	103,6
	Temporales e indefinidos (no vivo)	942,4	749,1	538,7	331,7	167,2
	Temporales e indefinidos (vivo)	1.130,9	865,1	640,1	411,9	193,2
	Temporales y otros	802,9	638,1	472,4	326,1	163,7
	Total	843,5	630,6	443,3	273,9	100,7
<i>Mujeres</i>	1 Temporal	323,5	350,5	253,3	211,0	84,8
	2 o más temporales	789,0	536,4	396,9	255,5	111,3
	Temporales e indefinidos (no vivo)	964,4	738,1	528,8	335,9	150,6
	Temporales e indefinidos (vivo)	1.226,3	894,0	654,7	416,4	193,6
	Temporales y otros	787,4	645,7	487,1	338,9	180,3
	Total	875,4	625,8	436,2	271,0	101,3
<i>Total</i>	1 Temporal	322,7	337,6	263,0	219,7	86,1
	2 o más temporales	762,9	536,0	394,6	251,3	107,6
	Temporales e indefinidos (no vivo)	953,1	743,8	534,0	333,8	158,9
	Temporales e indefinidos (vivo)	1.178,3	878,8	647,1	414,0	193,4
	Temporales y otros	795,8	641,4	478,9	331,7	170,9
	Total	859,5	628,2	439,7	272,4	101,0
<i>Duraciones relativas del tiempo medio cotizado (en porcentaje del tiempo potencial aproximado)</i>						
<i>Hombres</i>	1 Temporal	17,6	22,1	25,0	31,4	23,9
	2 o más temporales	40,2	36,7	35,8	33,8	28,4
	Temporales e indefinidos (no vivo)	51,6	51,3	49,2	45,4	45,8
	Temporales e indefinidos (vivo)	62,0	59,3	58,5	56,4	52,9
	Temporales y otros	44,0	43,7	43,1	44,7	44,9
	Total	46,2	43,2	40,5	37,5	27,6
<i>Mujeres</i>	1 Temporal	17,7	24,0	23,1	28,9	23,2
	2 o más temporales	43,2	36,7	36,2	35,0	30,5
	Temporales e indefinidos (no vivo)	52,8	50,6	48,3	46,0	41,3
	Temporales e indefinidos (vivo)	67,2	61,2	59,8	57,0	53,0
	Temporales y otros	43,1	44,2	44,5	46,4	49,4
	Total	48,0	42,9	39,8	37,1	27,8
<i>Total</i>	1 Temporal	17,7	23,1	24,0	30,1	23,6
	2 o más temporales	41,8	36,7	36,0	34,4	29,5
	Temporales e indefinidos (no vivo)	52,2	50,9	48,8	45,7	43,5
	Temporales e indefinidos (vivo)	64,6	60,2	59,1	56,7	53,0
	Temporales y otros	43,6	43,9	43,7	45,4	46,8
	Total	47,1	43,0	40,2	37,3	27,7

Fuente: MCVL.

Los datos sobre duraciones relativas permiten observar que difícilmente puede llegar a sobrepasar el 50 por ciento del tiempo potencial

cualquiera de los grupos analizados pero, sobre todo, si la persona no tuvo contacto con el empleo indefinido. Una vez se observa que, efectivamente, tener un empleo indefinido aumenta el tiempo de cotización y que aquellas personas que todavía tienen ese empleo vigente han podido, de hecho, acumular más tiempo de cotización.

4.2.3. Cambios de empresa y rama de actividad

La rotación en el empleo puede tener lugar entre empleos en diferentes empresas o en la misma, a pesar de que la Ley trata de impedir que la concatenación de contratos se produzca en una misma empresa. Por ello, a continuación, se presenta un análisis para medir cuántos cambios de empresa han tenido los trabajadores analizados entre 2012 y 2016.

Un primer resultado indica que aquellos que llevan más tiempo en el sistema han cambiado más veces de empresa que los que entraron en los últimos años de observación, aunque este valor no indica nada que no pueda considerarse obvio, habida cuenta de que cuanto más tiempo se está en el sistema, más tiempo hay para que pueda cambiar de empresa en un modelo de empleo en el que la rotación es un fenómeno importante.

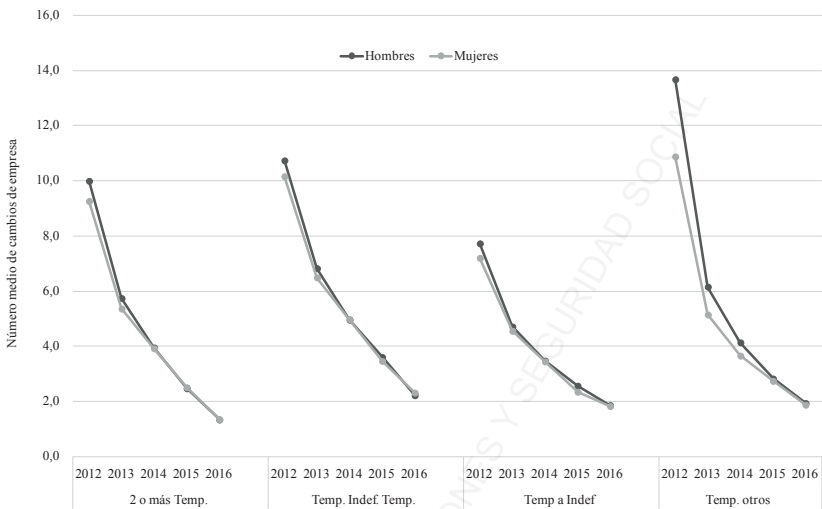
En el Gráfico 4.4 se puede ver que apenas hay diferencia entre los valores medios de hombres y mujeres, salvo en el caso de los que llevan más tiempo, siendo los hombres los que tienen una media de cambios de empresa ligeramente superior.

En general, los trabajadores que tienen un contrato indefinido como última observación tienen un número medio menor de cambios que los trabajadores de otras trayectorias. Los trabajadores que tienen más cambios son los que entre el primer y último temporal observado han tenido otros contratos no temporales, pero sobre todo los que han tenido además otros tipos de relaciones.

Estos resultados concuerdan con el análisis de trayectorias en contratos registrados realizado en el capítulo 3.

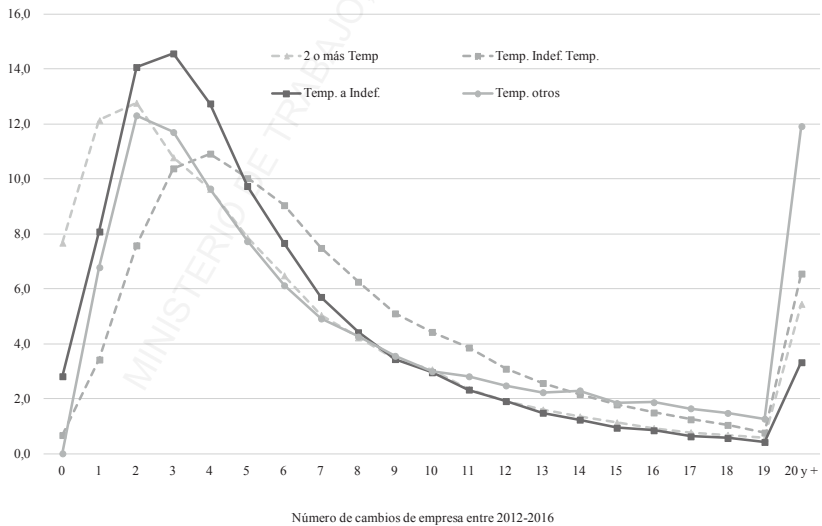
Un paso adicional consiste en analizar la distribución del número de cambios de empresa y la trayectoria en relación con la temporalidad, tal y como se muestra en el Gráfico 4.5. La distribución de los trabajadores indica que la mayor concentración de trabajadores tiene lugar en los grupos que han tenido entre 2 y 4 cambios, un patrón que es similar en todos los grupos. El último valor agrupa 20 cambios o más, por lo que concentra también un elevado número de casos, sobre todo en la categoría de los que han tenido temporalidad y otros.

Gráfico 4.4. Número medio de cambios de empresa según su relación con la temporalidad, por sexo y año de la primera observación, 2012-2016



Fuente: MCVL.

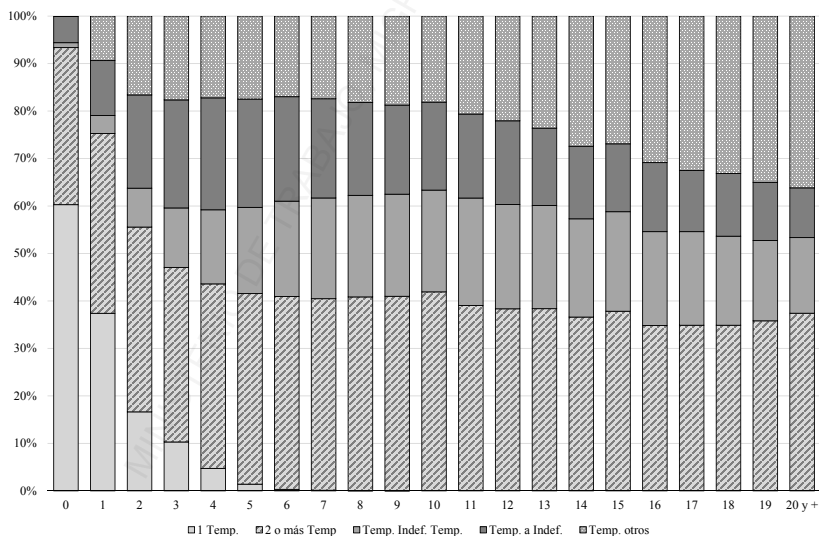
Gráfico 4.5. Distribución por números de cambio de empresa de los trabajadores según su relación con la temporalidad, 2012-2016



Fuente: MCVL.

Hay un 12,8 por ciento de los que tienen dos o más contratos temporales que realizan 2 cambios de empresa, a partir de aquí la proporción en cada número de cambios es decreciente, hasta 20 o más cambios que realizan el 5 por ciento de estos trabajadores. Un 14,6 por ciento de los trabajadores que terminan con un indefinido tiene 3 cambios de empresa. Resulta llamativo que un 12 por ciento de los que alternan contratos temporales con otras situaciones tiene 20 o más cambios de empresa. El Gráfico 4.6 representa los datos relativos al número de cambios de empresa que experimentaron los trabajadores pertenecientes a la muestra analizada. Por un lado, cabe mencionar que los trabajadores que no tuvieron ningún cambio de empresa son mayoritariamente aquellos que solo han tenido un contrato temporal en el periodo (60 por ciento), aunque también hay un 33 por ciento de trabajadores con dos o más contratos temporales que también han tenido contratos de carácter indefinido.

Gráfico 4.6. Incidencia de las distintas trayectorias en relación a la temporalidad según el número de veces que hay cambio de empresa, 2012-2016



Fuente: MCVL.

A partir de 2 cambios de empresa³, la categoría con más peso es la de aquellos que tienen dos o más contratos temporales en el periodo y a medida que aumenta el número de cambios aumenta el peso de los que alternan contratos temporales con otro tipo de episodios. Los que alternan contratos temporales con indefinidos pesan más en las cifras más bajas de números de cambios de empresa, si la última observación es tener un indefinido. A medida que aumenta el número de cambios, el grado de integración en el empleo estable es cada vez menor.

Por último, una cuestión adicional que informa sobre la posible concatenación de contratos consiste en analizar, para la misma cuenta de cotización, el número de episodios de empleos registrados, por término medio, para los individuos analizados y clasificados según su relación con la temporalidad. Esta información aparece en el Cuadro 4.8.

No cabe duda de que, muy posiblemente, las personas con más de un contrato temporal estén firmando sucesivos contratos temporales en la misma cuenta de cotización, ya que el valor medio supera a los 3 permitidos, y el valor máximo puede llegar a alcanzar hasta 727 episodios de empleos registrados.

Cuadro 4.8. Número medio de episodios de empleo en la misma cuenta de cotización, 2012-2016

	Media	Mínimo	Máximo
1 Temp	1,00	1	1
2+Temp	3,69	1	727
Temp Indef Temp	2,37	1	442
Temp a Indef	2,53	1	505
Temp otros	2,51	1	513
Total	2,67	1	727

Fuente: MCVL.

Habría que ver qué ocurre entre medias, y si se trata de empleos iguales o distintos, y si media entre ellos algún tiempo de presta-

³ Es posible que trabajadores a los que se observa con un solo contrato temporal hayan pasado previamente por el sistema de prestaciones, asociadas estas a otras empresas, por lo que pueden tener más de un cambio registrado.

ciones, o bajas por excedencia, o por expedientes de regulación de empleo, o cualquier otro motivo que justificase la interrupción del contrato por causa objetiva.

No cabe duda de que la rama de actividad es una información relevante para entender la situación de los trabajadores en el mercado de trabajo. Ahora bien, al igual que pasaba en el análisis de contratos, la cuestión importante es determinar cómo atribuir una rama de actividad a un trabajador que firma varios contratos a lo largo del tiempo, los cuales pueden estar ligados a diferentes ramas de actividad.

A continuación, en el Cuadro 4.9 se presenta la proporción de trabajadores, clasificados según su relación con la temporalidad, que se mantienen en la misma rama de actividad entre los años 2012 y 2016. Según estos datos, en torno al 40 por ciento de todos los trabajadores analizados no cambian de rama de actividad, pero los resultados son diferentes según el tipo de trayectoria. Los que tienen menos cambios son los que están todo el tiempo en contratos temporales⁴. Naturalmente, esta distribución está condicionada por el tiempo que llevan los individuos en la muestra, ya que no es lo mismo haber entrado en 2012 o posteriormente, el tiempo siempre juega a favor del aumento de la probabilidad de observar un cambio.

Cuadro 4.9. Permanencia en la misma rama de actividad, según la relación con la temporalidad y por sexo, valores absolutos y porcentajes, 2012-2016

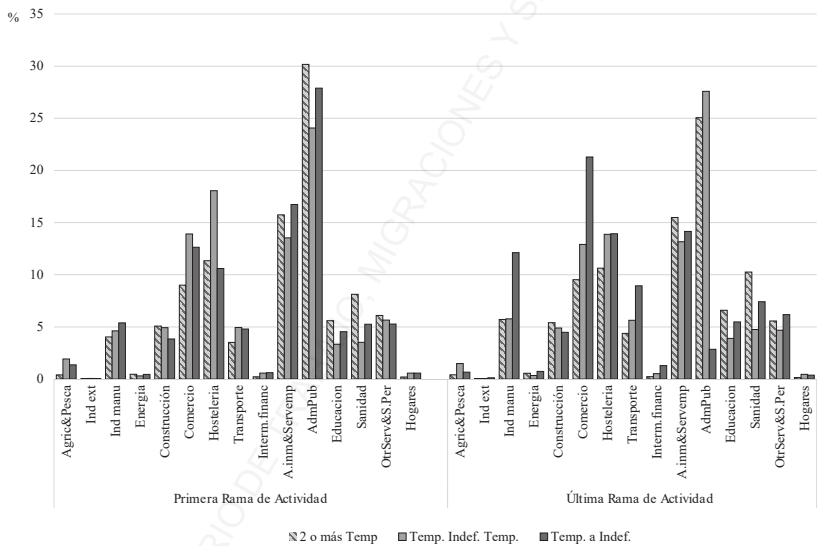
	<i>Hombres</i>			<i>Mujeres</i>		
	<i>Misma rama de actividad</i>	<i>Todos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Misma rama de actividad</i>	<i>Todos</i>	<i>Porcentaje</i>
1 Temp	17.052	23.034	74,0	18.276	24.859	73,5
2+Temp	13.934	63.052	22,1	18.193	70.065	26,0
Temp Indef Temp	1.730	24.319	7,1	1.596	22.841	7,0
Temp a Indef	4.826	31.079	15,5	5.678	29.928	19,0
Temp otros	2.333	32.402	7,2	1.692	26.495	6,4
TODOS	106.859	266.393	40,1	118.253	271.124	43,6

Fuente: MCVL.

⁴ No debe sorprender que haya cambios entre los que, durante el periodo, han tenido solo un contrato temporal porque han podido cambiar de rama de actividad por haber tenido previamente un episodio de prestación correspondiente a un empleo en una rama de actividad distinta de la que tienen durante el empleo temporal observado.

Tal y como se ve en los gráficos siguientes, los individuos que llevan más tiempo permanecen en menor medida en la misma rama, pero llama la atención la diferencia entre las distintas trayectorias. Los individuos que se consideran integrados, porque el último contrato que se les observa es un contrato indefinido, permanecen en la misma rama en mayor medida que el resto de los trabajadores. Y los trabajadores que están atrapados permanecen en la misma rama más que los atrapados débilmente. En este último grupo, incluso a los que se les observa por primera vez en 2017, tan solo un 30 por ciento permanecen en la misma rama.

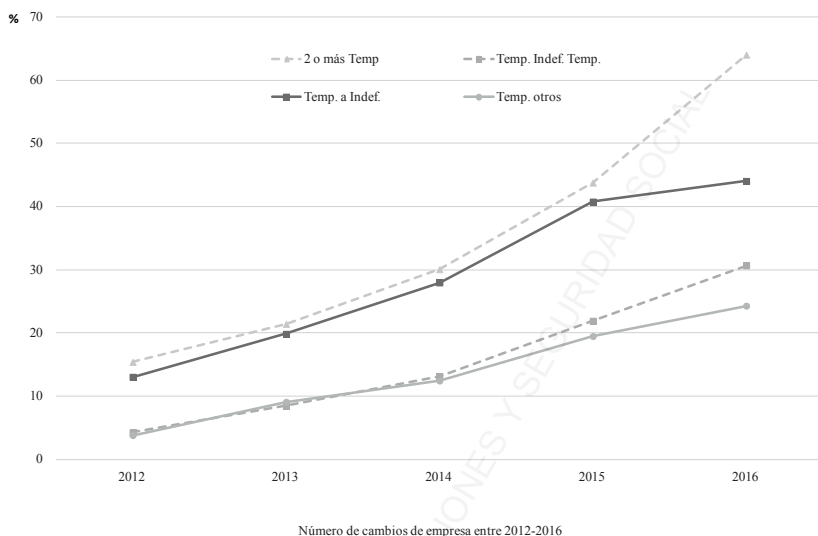
Gráfico 4.7. Distribución de los trabajadores que tienen dos o más temporales y alternan temporales con indefinidos, según la primera rama de actividad del periodo y la última, 2012-2016



Fuente: MCVL.

Esta circunstancia podría indicar que la rotación sucesiva entre temporales e indefinidos tiene lugar en diferentes ramas, mientras que, como se mencionó en el apartado anterior, los individuos que sólo tienen relación con la temporalidad se pueden ver más afectados por la concatenación de contratos. Por otra parte, los trabajadores más integrados, consiguen llegar a dicha integración trabajando en la misma rama.

Gráfico 4.8. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el tipo de trayectoria, 2012-2016



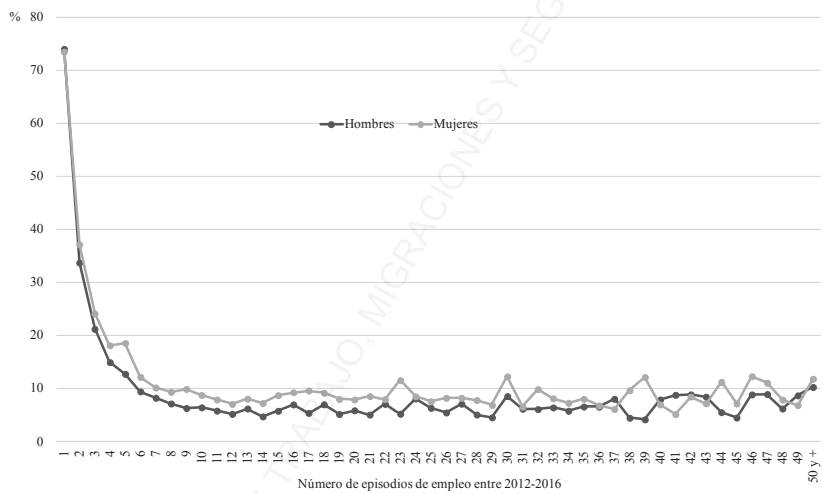
Fuente: MCVL.

Adicionalmente hay que considerar que la permanencia viene condicionada por el número de episodios de empleo, de manera que cuanto menor sea el número de contratos registrados, mayor será la probabilidad de que esos contratos se firmen en la misma rama. Para comprobarlo, el Gráfico 4.9 presenta los porcentajes de permanencia en la misma rama de actividad desagregados en función del número total de episodios de empleo registrados en el periodo, para hombres y mujeres. Este gráfico contiene información sobre todos los trabajadores que han tenido relación con la temporalidad en el periodo de referencia.

Tal y como cabía esperar, si el número de episodios registrados, correspondientes a contratos distintos, es relativamente pequeño, el porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad es más elevado. De hecho, los individuos que tienen solo un contrato temporal son mayoría entre la categoría de los que están en la misma rama de actividad, más del 70 por ciento. Esa cifra disminuye rápidamente a medida que aumenta el número de episodios de empleo, para empezar a estabilizarse a partir de los diez contratos y mantenerse en torno a ese porcentaje para un mayor

número de contratos. La distribución es similar para hombres y mujeres, aunque a partir de cuatro contratos hay una proporción ligeramente superior de mujeres que de hombres que se mantiene en la misma rama de actividad. Esto viene a indicar que las mujeres permanecen más en la misma rama, en la que tienen a su vez, registrados más episodios de empleo, luego rotan más dentro de la misma rama.

Gráfico 4.9. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de episodios de empleo, 2012-2016



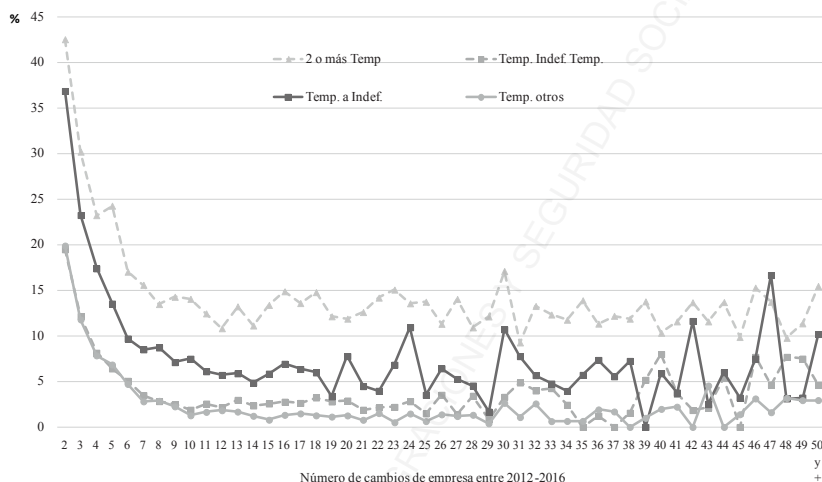
Fuente: MCVL.

Cuando se diferencia según las trayectorias en la temporalidad, información que se representan en el Gráfico 4.10, se observan algunas cuestiones de interés.

De nuevo se aprecia que la trayectoria que tiene mayor permanencia en una misma rama de actividad, con independencia de cuál sea el número de contratos registrados en el periodo, es la de aquellos que tienen dos o más contratos temporales, con un máximo del 42 por ciento cuando tienen dos contratos. En cambio, la trayectoria de los trabajadores que alternan contratos temporales con otras situaciones o con contratos indefinidos tiene una menor proporción de contratos

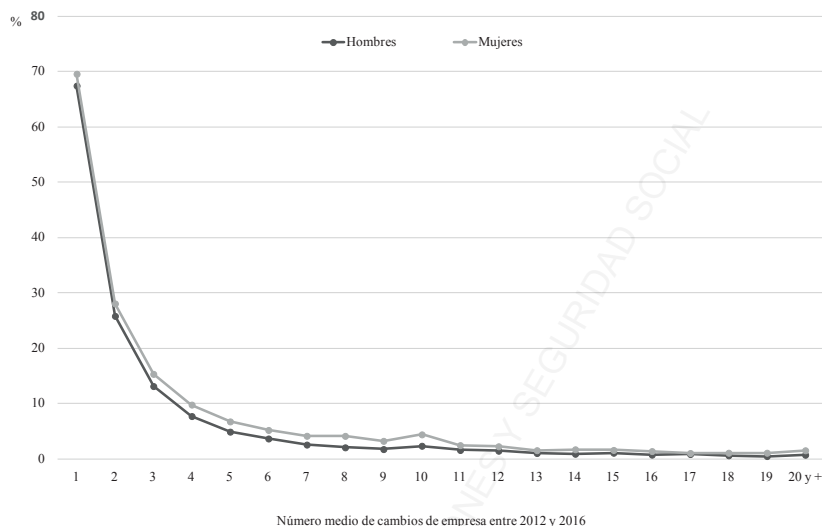
en la misma rama de actividad, sea cual sea el número de episodios de empleo.

Gráfico 4.10. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad y número medio de episodios de empleo, según el tipo de trayectoria, 2012-2016



Fuente: MCVL.

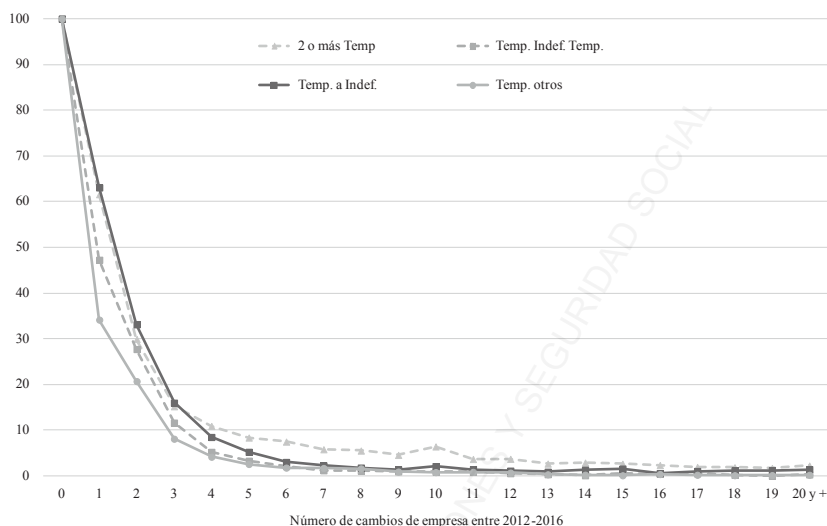
Algo similar ocurre cuando se analiza el número de cambios de empresa, tal y como puede verse en el Gráfico 4.11. Se puede decir que un 70 por ciento de los individuos que solo tienen un cambio de empresa permanecen en la misma rama de actividad, mientras que, cuando aumenta el número de cambios de cuenta de cotización, la proporción de los individuos que se mantienen en la misma rama disminuye progresivamente hasta el uno por ciento.

Gráfico 4.11. Porcentaje de permanencia en la misma rama de actividad según el número de cambios de empresa, 2012-2016

Fuente: MCVL.

El mismo análisis según la trayectoria relacionada con la temporalidad muestra pocas diferencias entre los trabajadores de una u otra categoría en su permanencia en la misma rama de actividad y según el número de cambios de empresa. De modo que aquellos que tienen dos o más relaciones temporales son los que nuevamente presentan más permanencia, especialmente cuando hay un relativamente elevado número de cambios de empresa, entre 4 y 13 aunque la proporción no llega al 10 por ciento, lo que viene a corroborar lo dicho anteriormente sobre la posibilidad de que se estén concatenando, continua o discontinuamente, diferentes contratos temporales. No obstante, también podría indicar que, en esas ramas de actividad, la rotación es mayor, ya sea por necesidades productivas relacionadas con momentos de pico de demanda de producto, como podría ser el caso del comercio, o simplemente por motivos estacionales, como podría ser la industria alimentaria.

Gráfico 4.12. Porcentaje de permanencia en la misma rama de según el número de cambios de empresa y el tipo de trayectoria, 2012-2016



Fuente: MCVL.

4.2.4. Modelos de probabilidad de las distintas trayectorias respecto a la temporalidad

Con el fin de sintetizar qué variables y en qué sentido inciden en la probabilidad de que los individuos tengan un tipo u otro de trayectoria en relación con la temporalidad, se procede a estimar diferentes modelos teniendo en cuenta todos los individuos registrados con al menos un empleo en el periodo 2012-2016. Por lo tanto, se recupera el conjunto muestral total de este periodo, con los individuos que entraron por primera vez en el sistema de la Seguridad Social a partir de 1980, y se clasifican según sea su situación a lo largo del periodo de referencia.

Se estiman tres modelos diferentes, mediante la metodología logit, cuyo objetivo es delimitar con qué probabilidad puede un individuo tener o no contacto con la temporalidad y continuar posteriormente con trayectorias más o menos integradoras, o por el contrario, quedar atrapado en la temporalidad. Así, la definición de la variable dependiente se realiza en función de los distintos valores de la clasificación de los individuos según sean sus trayectorias y

su relación con la temporalidad entre el inicio de 2012 y el final de 2016.

La primera estimación analiza la estabilidad en el empleo indefinido frente a otras trayectorias menos estables. La segunda estimación analiza el «atrapamiento» en la temporalidad frente a otras trayectorias más estables. Por último, la tercera estimación trata de analizar si existen diferencias entre los individuos que alternan contratos temporales con contratos indefinidos, teniendo en cuenta que el último contrato observado sea temporal o indefinido.

En el primer modelo se consideran a todas las personas que tuvieron cualquier relación de empleo con la Seguridad Social durante 2012-2016, siempre y cuando su entrada en el sistema sea posterior a 1980, y se clasifican en dos grupos según hayan tenido o no contacto con la temporalidad. Así pues, hay dos grupos de trabajadores: los que no tuvieron ningún contrato temporal en el periodo de referencia y los que sí tuvieron algún contrato temporal en dicho periodo. Los resultados mostrarán la probabilidad de no tener ningún contrato temporal en el periodo, es decir, de tener una trayectoria estable con únicamente empleos de carácter indefinido, frente a otras posibilidades (temporales e indefinidos, solo temporales o temporales y otras situaciones).

Los casos incluidos en el modelo son:

Ninguna relación con la temporalidad	147.869	30,7%
Otras situaciones	333.379	69,3%
Total	481.248	100%

En el segundo modelo se seleccionan todos los individuos que tienen alguna relación con la temporalidad en el periodo 2012-2016 y se les clasifica en dos grupos en función de si solo han tenido contratos temporales o si han tenido también indefinidos, agrupando los que tienen algún indefinido durante el periodo y la última observación es un temporal y los que su última observación es un indefinido. En esta estimación la variable a explicar es tener solo contratos temporales frente a la alternar contratos temporales e indefinidos.

Solo temporales	177.553	69,9%
Temporales e indefinidos	104.284	37,0%
Total	281.837	100%

Por último, la tercera estimación centra el análisis en dos grupos de trabajadores, aquellos que alternan contratos temporales con contratos indefinidos, diferenciando si en la última observación tienen un empleo con un contrato temporal o con uno indefinido. En este caso, es posible que la clasificación responda más al momento de la observación que a diferencias entre los propios trabajadores; no obstante, el análisis descriptivo que se ha realizado parece mostrar que sí existen diferencias en sus características, por lo que esta estimación pretende identificar qué variables son las que explican esas diferencias.

Temporal-Indefinido	58.749	56,3%
Temporal-Indefinido-Temporal	45.535	43,6%
Total	104.284	100%

En el Cuadro 4.10 se recogen los resultados obtenidos en los tres modelos estimados. Se presentan los coeficientes resultantes tras las estimaciones realizadas, en función de los cuales se puede ver de qué manera influyen las distintas variables consideradas como explicativas en las diferentes probabilidades analizadas, además de su significatividad.

Las variables explicativas incorporadas en las tres estimaciones son las mismas e incluyen información sobre la situación del individuo en el momento de la primera observación entre 2012 y 2016 como son su sexo y la edad que tiene cuando se inicia el primer episodio observado a partir del 1 de enero de 2012, así como la Comunidad Autónoma de residencia del individuo en dicho momento. También se incluye el grupo de cotización de ese primer episodio y la rama de actividad correspondiente, el tipo de empresa y el tamaño del establecimiento en el momento del registro de dicho contrato y se introduce información sobre la tasa de variación trimestral del empleo en la Comunidad Autónoma en el momento del contrato. Si el individuo tiene información previa a 2012 se incorporan características de la trayectoria laboral, como cuál fue su primer episodio desde 1980 que, en el caso de los que entraron a partir de 2012, esta información corresponde al primer episodio observado durante el periodo de análisis. También se añade a qué cohorte de entrada

pertenece el individuo, si tuvieron o no algún contrato indefinido con anterioridad a 2012, si tuvieron o no algún contrato temporal con anterioridad a 2012, si tuvieron o no alguna prestación por desempleo con anterioridad a 2012, además de características de la trayectoria laboral a partir de 2012 como es el número de episodios registrados en el periodo 2012-16, el número de prestaciones por desempleo registradas entre 2012-2016, si permanecen o no en la misma rama de actividad todo el periodo, así como si se produjo cambio de empresa durante este periodo.

Cuadro 4.10. Modelos de probabilidad de tener distintos tipos de trayectorias respecto a la temporalidad, 2012-2016

		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
		No Temp/Temp		Solo Temp/ Temp+Indef		Temp-Indef/ Temp-Indef-Temp	
		Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Sexo	Hombre	0,04	**	0,12	**	0,04	
	Mujer(&)				**		
Edad	16-24	-0,40	**	-0,30	**	-0,04	
	25-29	-0,16	**	-0,38	**	0,06	
	30-34	0,04	*	-0,19	**	0,00	
	35-39(&)						
	40-44	-0,09	**	0,19	**	0,02	
	45-49	0,12	**	0,32	**	-0,03	
	50 y +	0,28	**	0,58	**	-0,25	**
Primer grupo de cotización 2012-16	Licenciados	-0,09	*	-0,10	*	0,07	
	Ing. Técnicos y Ayudantes	-0,28	**	0,18	**	0,14	*
	Jefes Administrativos	0,00		-0,05		0,05	
	Ayudantes no titulados(&)						
	Oficiales Administrativos	-0,19	**	-0,11	**	-0,03	
	Subalternos	-0,53	**	0,19	**	0,00	
	Auxiliares Administrativos	-0,58	**	0,06		0,08	
	Oficiales 1 y 2	-0,64	**	0,09	*	0,01	
	Oficiales 3 y espec.	-0,80	**	0,21	**	0,06	
	Peones y menores	-0,76	**	0,38	**	0,06	

Cuadro 4.10. Modelos de probabilidad de tener distintos tipos de trayectorias respecto a la temporalidad, 2012-2016 (Cont.)

		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
		No Temp/Temp		Solo Temp/ Temp+Indef		Temp-Indef/ Temp-Indef-Temp	
		Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Primera Rama de Actividad 2012-16	Agric&Pesca	2,79	**	-1,28	**	0,07	
	Industria&Energía	0,24	**	0,11	**	0,25	**
	Construcción	-0,68	**	0,60	**	0,10	*
	Comercio(&)						
	Hostelería	-0,29	**	0,04		-0,24	**
	Transporte	0,10	**	0,20	**	0,07	
	Interm.financ	1,14	**	-0,43	**	-0,04	
	A.inm&Servemp	-0,21	**	0,37	**	0,23	**
	AdmPub	0,63	**	-0,31	**	0,25	**
	Educación	-0,62	**	0,44	**	0,25	**
	Sanidad	-0,40	**	0,40	**	0,21	**
	OtrServ&S.Per	-0,61	**	0,50	**	0,08	
Comunidad Autónoma de residencia	Andalucía(&)						
	Aragón	-0,01		-0,50	**	0,07	
	Asturias	-0,01		-0,22	**	-0,04	
	Baleares	0,65	**	-1,14	**	-0,53	**
	Canaria	0,11	**	-0,42	**	-0,09	*
	Cantabria	0,08		-0,39	**	0,09	
	Castilla -La Mancha	-0,01		-0,23	**	0,03	
	Castilla y León	0,00		-0,43	**	0,00	
	Cataluña	0,18	**	-0,68	**	-0,08	**
	C. Valenciana	0,17	**	-0,44	**	-0,07	**
	Extremadura	-0,21	**	-0,09	*	0,03	
	Galicia	0,07	*	-0,21	**	0,00	
	Madrid	0,33	**	-0,75	**	-0,11	**
	Murcia	0,47	**	-0,39	**	-0,14	**
	Navarra	0,20	**	-0,47	**	0,13	
	País Vasco	0,16	**	-0,36	**	0,08	
	La Rioja	0,07		-0,65	**	0,22	**
	Ceuta y Melilla	-0,05		0,14		-0,18	

Cuadro 4.10. Modelos de probabilidad de tener distintos tipos de trayectorias respecto a la temporalidad, 2012-2016 (Cont.)

		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
		No Temp/Temp		Solo Temp/ Temp+Indef		Temp-Indef/ Temp-Indef-Temp	
		Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Tipo de empresa	No consta	-0,05		3,34	**	-21,79	
	Persona física	-0,52	**	0,07	*	-0,29	**
	Sociedades anónimas(&)						
	Otras sociedades	-0,18	**	-0,04	*	-0,18	**
	Cooperativas y similares	-0,05		0,14	**	-0,07	
	Sector público	-0,92	**	0,94	**	0,04	
Tamaño de empresa	Cierre	0,06		-0,01		-0,14	**
	1 a 4	0,03		0,03		0,00	
	5 a 9 (&)						
	10 a 19	0,03		-0,01		0,03	
	20 a 49	0,07	*	0,04		-0,03	
	50 a 99	0,10	**	0,10	**	0,05	
	100 a 249	0,14	**	0,17	**	0,10	*
	250 a 499	0,35	**	0,16	**	0,16	**
Primer episodio	500 y más	0,45	**	0,15	**	0,32	**
	Cta.propia	0,48	**	-0,28	**	-0,10	
	No consta	0,83	**	-0,22	**	-0,01	
	Indef	0,85	**	-0,44	**	-0,36	**
	O&S	-0,06	**	0,11	**	0,04	
	Eventual (&)						
	Otros temporales	0,26	**	-0,06	**	0,02	
	Agrarios	1,12	**	-0,23	**	-0,03	
Cohorte de entrada	EmplHogar	0,74	**	-0,35	**	-0,13	
	1980-1989	-0,21	**	-0,11	**	0,10	*
	1990-1999	-0,05	**	-0,06	**	0,03	
	2000-2007	-0,44	**	0,25	**	-0,12	**
	2008-2013(&)						
Contratos antes de 2012	2014-2016	-1,56	**	1,42	**	-0,58	**
	Algún indefinido antes de 2012	1,08	**	-0,57	**	-0,06	**
	Algún temporal antes de 2012	-0,25	**	-0,06		-0,16	**
	Alguna prestación antes de 2012	-0,47	**	0,20	**	0,05	*

Cuadro 4.10. **Modelos de probabilidad de tener distintos tipos de trayectorias respecto a la temporalidad, 2012-2016** (Cont.)

		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
		No Temp/Temp		Solo Temp/ Temp+Indef		Temp-Indef/ Temp-Indef-Temp	
		Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Variación trimestral del empleo		-0,04	**	0,05	**	-0,02	**
Episodios 2012-16	1	1,48	**	20,18			
	2	0,89	**	0,43	**	0,23	**
	3 (&)						
	4	-0,87	**	-0,19	**	0,11	**
	5	-1,57	**	-0,23	**	-0,06	
	6	-2,16	**	-0,29	**	-0,16	**
	7	-2,66	**	-0,23	**	-0,20	**
	8	-2,95	**	-0,30	**	-0,25	**
	9	-3,14	**	-0,30	**	-0,27	**
	10-19	-3,38	**	-0,33	**	-0,30	**
	20 y +	-4,43	**	-0,03		-0,32	**
Prestaciones por desempleo 2012-16	Ninguna	-1,10	**	-0,41	**	0,54	**
	1(&)						
	2	0,34	**	0,02		-0,15	**
	3	0,86	**	0,06	*	-0,30	**
	4	1,32	**	0,14	**	-0,38	**
	5	2,11	**	0,18	**	-0,42	**
	6	1,66	**	0,27	**	-0,61	**
	7	1,45	**	0,29	**	-0,75	**
	8	1,27	**	0,34	**	-0,86	**
	9	1,42	**	0,32	**	-0,89	**
	10 y +	2,18	**	0,19	**	-0,83	**
Algún cambio de rama de actividad		1,37	**	0,54	**	0,37	**
Algún cambio de empresa		-0,07	**	-0,58	**	-0,55	**
Constante		-0,83	**	1,00	**	0,98	**

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01 categoría de referencia (&)

Fuente: MCVL.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede ver que, centrándonos especialmente en los dos primeros modelos el análisis de la situación del individuo en el momento de la primera observación entre 2012 y 2016, indica que los hombres tienen más probabilidad de no estar en situación de temporalidad pero que cuando lo están es más probable que solo tengan contratos temporales.

Los resultados obtenidos con respecto a la edad no añaden información más allá de la que se conoce, pues los más jóvenes tienen menor probabilidad de no ser temporales, es decir, más probabilidad de serlo, mientras que en las edades centrales o entre los trabajadores más mayores aumenta la probabilidad de no ser temporal. Así como, en los casos en los que sí se tiene relación con la temporalidad, de nuevo, son los jóvenes los que tienen una probabilidad mayor de alternar la temporalidad con contratos indefinidos. Esto podría interpretarse como que los jóvenes pasan por contratos temporales como parte de su proceso de integración, mientras que si con más edad se sigue en temporalidad parece que los trabajadores están atrapados y solo tienen contratos temporales, sin lograr en ningún momento la estabilidad de un contrato indefinido.

La MCVL no tiene información sobre el nivel ocupacional, por lo que no se puede conocer la cualificación requerida para la tarea a realizar en el puesto de trabajo. Pero se puede aproximar a partir de la información del grupo de cotización, habitualmente utilizada como variable proxy del nivel de cualificación, ordenada de mayor a menor nivel. Teniendo en cuenta que se toma como referencia el grupo de «ayudantes no titulados», cabe destacar que todos los coeficientes de la primera estimación (no temporal-temporal) resultan negativos lo que indica que la probabilidad de no tener ninguna relación temporal no aumenta en ningún grupo. Este resultado muestra que la temporalidad se extiende en todos los niveles de cualificación por igual. En cambio, en la segunda estimación hay dos grupos que tienen menor probabilidad de estar solo en temporalidad, «licenciados» y «jefes administrativos», indicando que a mayor nivel de cualificación, mayor probabilidad tiene el individuo de pasar de la contratación temporal a la indefinida. En cambio, en los grupos de menor nivel de cualificación, la probabilidad de tener solo contratos temporales es mayor.

En algunas ramas de actividad es más probable tener algún contrato temporal como, por ejemplo, en la construcción, la hostelería, actividades inmobiliarias y servicios a empresas, educación, sanidad y otros servicios. Estas ramas se caracterizan por tener unas tasas de tem-

poralidad que son relativamente más altas que en el comercio, cuando se controla por todas las variables incluidas. Por otro lado, hay ramas que presentan una probabilidad mayor que el sector del comercio de no tener relaciones temporales, como es el caso de la industria, el transporte, la intermediación financiera y la administración pública.

Cuando se analiza el grupo de los trabajadores que solo tienen algún contrato temporal, las ramas en las que los individuos tienen mayor probabilidad de tener solo temporales son la industria, la construcción, la hostelería, el transporte, la educación y la sanidad. Y es menor la probabilidad de que exista atrapamiento en la temporalidad, con coeficientes negativos, en las ramas de intermediación financiera y administración pública.

Las comunidades autónomas en las que es más probable que el individuo no llegue a tener contratos temporales, en comparación con Andalucía, son Baleares, Canarias, Cataluña, Valencia, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco. Recuérdese que la tasa de temporalidad en Andalucía es más alta que la media nacional, por lo tanto, los resultados son coherentes con lo esperado. Tan solo Extremadura aparece como la comunidad autónoma con menor probabilidad de estabilidad que Andalucía. En cuanto al atrapamiento en la temporalidad, se puede decir que en cualquier comunidad es menos probable que en Andalucía.

El tipo de empresa del primer empleo entre 2012 y 2016 muestra que la estabilidad es menos probable si se trata de una empresa cuyo titular es una persona física o es una empresa del sector público, que si es una sociedad anónima, y el atrapamiento es mayor en estos dos tipos de empresas. Es decir, en principio la probabilidad de que todas las relaciones laborales de una persona sean inestables (temporales) es mayor en empresas de autónomos o en el sector público y cuando las personas tienen contratos temporales en este tipo de empresas, es más probable que queden atrapadas en la temporalidad.

La variable sobre el tamaño de la empresa indica que las empresas más grandes tienen una probabilidad mayor de que el trabajador adquiera estabilidad, ahora bien, al analizar la temporalidad se aprecia que, cuando en las empresas de gran tamaño hay contratos temporales, la probabilidad de atrapamiento también es mayor.

La variable que recoge la variación trimestral del empleo aparece con signo negativo en el modelo de estabilidad, lo que indica que

cuanto mayor es la creación de empleo, mayor es el aumento de la temporalidad (tal y como se ha comentado en la introducción de este informe) y, por lo tanto, resulta menos probable que los individuos no tengan ningún contrato temporal. Debido a que el empleo que se crea es mayoritariamente de carácter temporal, cuando aumenta la variable creación de empleo aumenta la probabilidad de tener solo contratos temporales (signo positivo del segundo modelo estimado).

Algunas variables recogen la información de la situación laboral previa a 2012. Por ejemplo, se incluye el primer episodio con el que se les observa a los individuos desde que pudieron entrar en 1980 (en el caso de los que entraron con posterioridad a 2012 esta información corresponde al primer episodio observado durante el periodo de análisis). La primera relación que tienen las personas con el sistema de la seguridad social sí que tiene incidencia sobre la estabilidad y sobre el atrapamiento. Si esta primera observación es un contrato indefinido, o una relación por cuenta propia o de otro tipo, es más probable ser estable entre 2012 y 2016 que si la primera relación es un contrato temporal de obra o servicio o eventual. Además, si la primera relación es temporal, también es mayor la probabilidad de atrapamiento.

La cohorte de entrada, año en el que aparecen los individuos por primera vez en el sistema de la Seguridad Social, muestra que es menos probable ser estable (no tener ningún contrato temporal entre 2012-2016) si se entró en el sistema en cualquier momento, siendo todos los coeficientes negativos y la referencia haber entrado durante la crisis (2008-2013). Y de los que tienen algún contrato temporal, los que presentan mayor probabilidad de estar atrapados en la temporalidad son los que entraron en el periodo precrisis (2000-2007) y en los años de la recuperación (2014-2016).

Haber tenido algún contrato indefinido antes de 2012 favorece la estabilidad, mientras que haber tenido algún contrato temporal o alguna prestación por desempleo, disminuye la probabilidad de ser estable a partir de 2012. Los que han tenido algún indefinido o temporal previo a 2012 es menos probable que estén atrapados en la temporalidad, mientras que los que han tenido alguna prestación previa es más probable que lo estén.

Por otra parte, cuando se analizan las características de la trayectoria laboral a partir de 2012 se observa que a mayor número de episodios del individuo en su trayectoria entre 2012 y 2016, menor

la probabilidad de estabilidad pero menor también la probabilidad de atrapamiento. Este resultado parece indicar que los que tienen mayor número de episodios realizan con mayor probabilidad transiciones de la temporalidad a un contrato indefinido.

El número de prestaciones por desempleo entre 2012-2016 contribuye de forma positiva a no tener ningún contrato temporal y también a tener solo contratos temporales en el caso de los que sí los tienen. Es posible que los que tiene varios episodios de prestaciones transiten de relaciones no temporales al desempleo con mayor frecuencia que los que alternan contratos temporales con otras situaciones.

Si no permanecen en la misma rama de actividad todo el periodo aumenta la probabilidad de ser estable, pero cuando tienen contratos temporales, también aumenta la probabilidad de estar atrapados. Los cambios de empresa influyen de forma contraria, si hay cambios de empresa disminuye la probabilidad de estabilidad y disminuye también la probabilidad de atrapamiento.

En el tercer modelo estimado solo resultan significativas algunas variables, las diferencias entre aquellos que alternan contratos temporales e indefinidos y se les observa finalmente en un indefinido frente a los que terminan con un temporal se explican solo por algunas de las variables incluidas en el análisis. Las más relevantes son el número de prestaciones por desempleo, que disminuye la probabilidad de que el último contrato observado sea un indefinido. Y, en segundo lugar, los resultados muestran que las ramas de actividad con mayor probabilidad de terminar en un indefinido son la industria, las actividades inmobiliarias, la administración pública, la educación y la sanidad. Y con menor probabilidad la hostelería.

4.3. ANÁLISIS DE LOS EPISODIOS DE LAS PERSONAS QUE HAN TENIDO RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD

A partir de este apartado la unidad de análisis deja de ser la persona para pasar a ser el episodio de empleo. El objetivo de este estudio es poder identificar con más detalle las características de los diferentes episodios laborales de las personas analizadas en los apartados anteriores en función de cuál ha sido su relación con la temporalidad.

En primer lugar, se analiza la distribución de los episodios registrados, según se observa en la información contenida en el Cuadro 4.11. Por ejemplo, se aprecia que el mayor número de episodios de afiliación corresponden a las personas que han tenido 2 o más temporales que, como se ha visto anteriormente, son las que tienen un peso mayor también dentro del conjunto de personas analizadas. Es decir, el mayor número de contratos registrados en la Seguridad Social corresponde a la categoría de personas atrapadas en la temporalidad porque solo se les observa con contratos temporales.

Cuadro 4.11. Distribución de los episodios de afiliación por sexo, según su relación con la temporalidad y el año de inicio del episodio, 2012-2016

		2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	1 temporal	2,6	2,2	1,8	1,9	2,8
	2 o más temporales	37,3	38,4	40,8	44,1	46,7
	Temporales e indefinidos (no vivo)	15,2	15,3	15,7	16,3	17,5
	Temporales e indefinidos (vivo)	21,9	20,5	18,0	14,2	9,6
	Temporales y otros	23,0	23,5	23,7	23,5	23,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres	1 temporal	2,9	2,5	2,0	2,4	3,1
	2 o más temporales	45,8	46,7	48,4	50,8	52,6
	Temporales e indefinidos (no vivo)	14,3	14,7	15,2	15,7	17,2
	Temporales e indefinidos (vivo)	19,5	19,2	17,3	14,1	9,9
	Temporales y otros	17,5	16,9	17,0	17,0	17,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ambos	1 temporal	2,7	2,3	1,9	2,1	2,9
	2 o más temporales	41,5	42,5	44,5	47,3	49,6
	Temporales e indefinidos (no vivo)	14,7	15,0	15,5	16,0	17,4
	Temporales e indefinidos (vivo)	20,7	19,9	17,7	14,1	9,8
	Temporales y otros	20,3	20,3	20,5	20,4	20,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: MCVL.

Como cabe esperar, dada la rotación laboral descrita anteriormente, muchos de estos episodios ya no están de alta al finalizar el periodo de observación.

Tanto es así que, según el Cuadro 4.12, el porcentaje de episodios que ya han finalizado está por encima del 80 por ciento en todas las categorías, salvo en el último año de observación y, sobre todo, si la persona sólo ha tenido un empleo temporal en todo el periodo, en cuyo caso la proporción es más o menos la mitad.

Cuadro 4.12. Proporción de episodios de afiliación que ya no están vigentes al finalizar el periodo por sexo y año de inicio del episodio, 2012-2016

		2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
<i>Hombres</i>	1 Temporal	94,6	94,1	88,2	82,9	55,7	80,4
	2 o más temporales	99,8	99,5	98,9	97,8	86,0	95,6
	Temporales e indefinidos (no vivo)	99,9	99,7	99,1	97,8	82,2	94,8
	Temporales e indefinidos (vivo)	98,9	97,3	93,7	87,0	61,7	90,2
	Temporales y otros	99,5	99,1	98,3	96,9	83,3	94,9
	Total	99,4	98,9	97,7	95,8	81,5	94,1
<i>Mujeres</i>	1 Temporal	93,6	92,7	90,0	86,1	53,9	80,5
	2 o más temporales	99,8	99,5	99,1	98,0	84,4	95,4
	Temporales e indefinidos (no vivo)	99,8	99,7	99,2	98,0	82,1	94,8
	Temporales e indefinidos (vivo)	98,5	96,5	93,0	86,8	60,4	89,1
	Temporales y otros	98,9	98,9	98,2	96,7	80,4	94,1
	Total	99,2	98,7	97,7	95,9	80,0	93,7
<i>Ambos</i>	1 Temporal	94,1	93,4	89,1	84,6	54,8	80,5
	2 o más temporales	99,8	99,5	99,0	97,9	85,2	95,5
	Temporales e indefinidos (no vivo)	99,9	99,7	99,1	97,9	82,1	94,8
	Temporales e indefinidos (vivo)	98,7	96,9	93,4	86,9	61,1	89,7
	Temporales y otros	99,2	99,0	98,3	96,8	82,1	94,5
	Total	99,3	98,8	97,7	95,8	80,8	93,9

Fuente: MCVL.

De esta manera se añade más información a la que se ha ido describiendo anteriormente en relación con el aumento de la probabilidad de rotar en diferentes empleos en función del tiempo de observación. Así, cuanto antes se observe a una persona en el periodo de

referencia, mayor será el número medio de episodios que registren a lo largo de los años, lo que indica que, salvo en los casos en los que se puedan simultanear varios empleos, la mayor parte de los episodios observados habrá tenido que finalizar.

Como información adicional se analiza cómo se ve afectada la duración de los episodios por la elevada rotación, según se recoge en el Cuadro 4.13. Este cuadro recoge dos tipos de medidas de la duración, por un lado, la duración media en días y por otro, la duración relativa al tiempo potencial de vida del episodio. En lo que se refiere a la duración media, se reflejan asimismo dos tipos de situaciones: los episodios que concluyen antes de finalizar el periodo de observación (31 de diciembre de 2016), que por lo tanto no están de alta en el sistema de la Seguridad Social, y los que siguen en vigor en el sistema en dicha fecha. En este último caso, las duraciones relativas son del 100 por cien porque están vigentes durante todo el tiempo de observación que pueden estar.

Un rasgo característico de los episodios que han concluido es que tienen duraciones medias muy cortas, tanto que sus duraciones relativas están en casi todos los casos por debajo del 20 por ciento, excepto en el caso de los episodios correspondientes a las personas que sólo han tenido un empleo temporal, pero cuya duración tampoco consigue llegar ni al 40 por ciento de la duración potencial. Otro detalle que destaca es que la duración media de los episodios concluidos ha ido decreciendo en los años del periodo.

Ahora bien, estos episodios pueden corresponder a diferentes tipos de empleos e incluso a prestaciones por desempleo. Si seleccionamos únicamente los episodios de empleos asalariados, temporales e indefinidos, observamos que no cambian mucho los resultados con respecto a lo anteriormente comentado (Cuadro 4.14). Los episodios concluidos duran relativamente poco y su duración va cayendo según se aproxima su año de inicio al final del periodo, aunque su duración relativa (en función del tiempo potencial) va en aumento.

Dado que el valor medio puede verse muy afectado por cómo sea la distribución de los episodios según su duración, resulta conveniente analizar si son muchos o pocos los episodios que se concentran en torno a la media o, si por el contrario, la distribución está muy dispersa.

Cuadro 4.13. Duración media y relativa de los episodios de afiliación por sexo, relación con la temporalidad, año de inicio y situación de alta del episodio en la Seguridad Social, 2012-2016

Duración media del episodio (días)		No alta					En alta				
		2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres	1 Temporal	156,8	156,6	162,4	142,4	70,3	1675,0	1283,0	918,8	553,0	131,1
	2 o más temporales	71,6	67,7	58,8	52,2	28,6	1628,6	1262,4	903,6	532,5	110,7
	Temporales e indefinidos (no vivo)	98,4	96,2	85,5	69,7	38,9	1641,5	1258,0	886,3	532,2	107,9
	Temporales e indefinidos (vivo)	82,9	82,7	73,7	61,2	28,3	1613,1	1262,5	896,2	534,0	159,8
	Temporales y otros	72,4	66,4	59,9	53,6	32,0	1634,2	1279,3	912,0	549,1	103,3
	Total	80,5	76,7	67,6	58,1	32,0	1635,1	1267,9	901,8	537,6	119,8
Mujeres	1 Temporal	172,8	177,2	172,7	145,7	75,8	1672,1	1292,5	926,7	550,3	124,3
	2 o más temporales	68,7	67,8	60,9	56,4	30,7	1623,1	1265,8	901,0	528,9	106,7
	Temporales e indefinidos (no vivo)	105,3	102,7	91,7	73,3	39,6	1638,2	1251,2	897,8	521,5	104,4
	Temporales e indefinidos (vivo)	98,0	93,7	84,1	72,6	34,2	1611,7	1266,0	898,1	536,4	152,2
	Temporales y otros	89,4	80,3	72,0	64,0	35,8	1648,4	1273,2	907,6	537,2	109,3
	Total	86,0	82,6	73,5	64,4	34,3	1636,8	1270,3	902,4	534,6	117,0
Total	1 Temporal	165,0	167,3	167,7	144,2	73,1	1673,4	1288,5	922,5	551,7	127,6
	2 o más temporales	70,0	67,8	59,9	54,4	29,7	1625,3	1264,3	902,3	530,7	108,5
	Temporales e indefinidos (no vivo)	101,7	99,3	88,5	71,4	39,3	1639,4	1254,9	891,4	527,3	106,2
	Temporales e indefinidos (vivo)	89,9	87,8	78,6	66,6	31,2	1612,3	1264,4	897,2	535,2	156,0
	Temporales y otros	79,7	72,0	64,8	57,8	33,5	1643,2	1276,6	910,2	544,1	106,0
	Total	83,2	79,5	70,4	61,1	33,1	1636,1	1269,1	902,1	536,2	118,4

Cuadro 4.13. Duración media y relativa de los episodios de afiliación por sexo, relación con la temporalidad, año de inicio y situación de alta del episodio en la Seguridad Social, 2012-2016 (Cont.)

Duración media del episodio (días)		No alta					En alta				
		2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Duraciones relativas del episodio (en porcentaje del tiempo potencial)											
Hombres	1 Temporal	9,5	12,3	18,0	26,8	36,2	100	100	100	100	100
	2 o más temporales	4,4	5,3	6,5	9,8	16,6	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (no vivo)	6,0	7,5	9,4	12,9	21,3	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (vivo)	5,1	6,5	8,1	11,1	13,8	100	100	100	100	100
	Temporales y otros	4,4	5,2	6,6	10,1	19,3	100	100	100	100	100
	Total	4,9	6,0	7,5	10,8	18,2	100	100	100	100	100
Mujeres	1 Temporal	10,5	13,9	19,2	27,2	38,6	100	100	100	100	100
	2 o más temporales	4,2	5,3	6,8	10,7	17,7	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (no vivo)	6,4	8,1	10,1	13,7	21,6	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (vivo)	6,0	7,4	9,3	13,5	17,1	100	100	100	100	100
	Temporales y otros	5,4	6,3	8,0	12,1	20,4	100	100	100	100	100
	Total	5,2	6,5	8,1	12,1	19,3	100	100	100	100	100
Total	1 Temporal	10,0	13,1	18,6	27,0	37,4	100	100	100	100	100
	2 o más temporales	4,3	5,3	6,6	10,2	17,2	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (no vivo)	6,2	7,8	9,8	13,3	21,4	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (vivo)	5,5	6,9	8,7	12,3	15,4	100	100	100	100	100
	Temporales y otros	4,8	5,7	7,2	10,9	19,7	100	100	100	100	100
	Total	5,1	6,3	7,8	11,4	18,7	100	100	100	100	100

Fuente: MCVL.

Cuadro 4.14. Duración media y relativa de los episodios de afiliación correspondientes a un empleo asalariado, por sexo, relación con la temporalidad, año de inicio y situación de alta del episodio en la Seguridad Social, 2012-2016

Duración media del episodio (días)		No alta					En alta				
		2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Hombres</i>	1 Temporal	167,5	166,3	141,1	108,7	54,0	1676,5	1281,3	920,6	554,8	138,7
	2 o más temporales	57,8	56,6	50,6	45,8	24,6	1623,0	1262,5	904,9	536,1	122,7
	Temporales e indefinidos (no vivo)	98,7	96,2	85,5	66,4	36,2	1728,5	1246,7	889,0	527,2	119,1
	Temporales e indefinidos (vivo)	79,4	81,7	73,5	60,4	25,5	1611,0	1261,9	895,9	534,2	160,4
	Temporales y otros	49,6	45,5	45,1	40,1	24,4	1623,1	1246,1	893,7	538,1	119,4
	Total	70,1	68,3	61,0	51,3	27,3	1634,6	1264,1	900,2	536,4	133,5
<i>Mujeres</i>	1 Temporal	170,5	160,6	138,0	106,7	54,4	1673,4	1293,7	926,7	554,9	130,1
	2 o más temporales	58,1	58,0	53,2	49,4	25,9	1623,7	1264,1	901,9	531,6	114,1
	Temporales e indefinidos (no vivo)	104,2	103,8	89,9	67,9	35,1	1649,6	1249,5	896,8	521,7	111,9
	Temporales e indefinidos (vivo)	93,5	91,8	82,7	72,0	29,1	1606,4	1265,5	897,4	536,6	152,9
	Temporales y otros	52,1	50,8	47,2	42,5	23,7	1642,5	1267,5	900,3	528,1	110,7
	Total	73,5	72,3	64,4	55,4	28,0	1632,3	1269,7	901,5	535,5	125,0
<i>Total</i>	1 Temporal	169,1	163,2	139,4	107,7	54,2	1674,8	1288,5	923,5	554,9	134,4
	2 o más temporales	58,0	57,4	52,0	47,7	25,3	1623,4	1263,4	903,4	533,9	118,0
	Temporales e indefinidos (no vivo)	101,4	99,9	87,6	67,1	35,6	1676,8	1248,0	892,4	524,6	115,6
	Temporales e indefinidos (vivo)	86,2	86,6	77,9	66,0	27,3	1608,6	1263,8	896,6	535,4	156,6
	Temporales y otros	50,7	47,7	46,0	41,1	24,1	1635,4	1255,2	896,1	533,9	115,5
	Total	71,9	70,3	62,7	53,3	27,6	1633,3	1267,1	900,8	536,0	129,1

Cuadro 4.14. Duración media y relativa de los episodios de afiliación correspondientes a un empleo asalariado, por sexo, relación con la temporalidad, año de inicio y situación de alta del episodio en la Seguridad Social, 2012-2016 (Cont.)

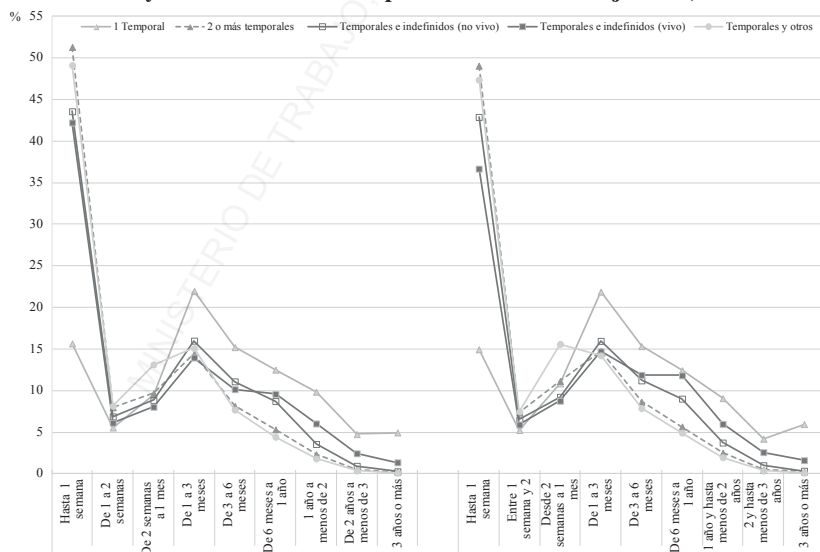
Duración media del episodio (días)		No alta					En alta				
		2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Duraciones relativas del episodio (en porcentaje del tiempo potencial)											
Hombres	1 Temporal	10,1	13,2	15,9	20,9	31,7	100	100	100	100	100
	2 o más temporales	3,5	4,5	5,6	8,5	14,8	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (no vivo)	6,0	7,5	9,4	12,2	19,7	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (vivo)	4,8	6,4	8,1	11,0	12,4	100	100	100	100	100
	Temporales y otros	3,0	3,6	5,0	7,5	14,8	100	100	100	100	100
	Total	4,3	5,4	6,7	9,5	15,8	100	100	100	100	100
Mujeres	1 Temporal	10,3	12,7	15,5	20,6	32,3	100	100	100	100	100
	2 o más temporales	3,5	4,6	5,9	9,4	15,6	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (no vivo)	6,4	8,1	9,9	12,6	19,5	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (vivo)	5,7	7,3	9,2	13,6	14,6	100	100	100	100	100
	Temporales y otros	3,2	4,0	5,3	8,1	14,9	100	100	100	100	100
	Total	4,5	5,7	7,2	10,4	16,4	100	100	100	100	100
Total	1 Temporal	10,2	12,9	15,7	20,8	32,0	100	100	100	100	100
	2 o más temporales	3,5	4,5	5,8	9,0	15,2	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (no vivo)	6,2	7,8	9,6	12,4	19,6	100	100	100	100	100
	Temporales e indefinidos (vivo)	5,3	6,8	8,6	12,3	13,4	100	100	100	100	100
	Temporales y otros	3,1	3,8	5,1	7,7	14,8	100	100	100	100	100
	Total	4,4	5,5	6,9	10,0	16,1	100	100	100	100	100

Fuente: MCVL.

A continuación, se presentan los perfiles de la distribución de los episodios correspondientes a empleos asalariados de los hombres y mujeres que tuvieron al menos un empleo temporal en el periodo de referencia según haya sido su duración: menos de una semana, de 1 a 2 semanas, de 2 semanas a 1 mes, entre uno y tres meses, de tres a seis meses, de seis meses a un año, de un año a dos, de dos a tres años o de tres años o más. Se han elegido como variables de interés para el análisis el tipo de relación del individuo con la temporalidad, el tipo de contrato y el año de inicio del episodio.

El Gráfico 4.13 refleja el peso que tienen las duraciones cortas en cualquiera que sea la categoría en la que se clasifica el individuo al que se refiere el episodio. La mayoría de los episodios de las personas que han tenido algún temporal se concentra en duraciones muy cortas, principalmente 1 semana o menos, en el caso de los que sólo han tenido un contrato temporal, la duración más habitual es algo mayor, pero no más de 3 meses. Sin que se aprecien diferencias significativas entre hombres y mujeres, sólo una leve tendencia a que los porcentajes de las mujeres sean ligeramente menores en las duraciones más cortas y algo mayores en las más altas.

Gráfico 4.13. Distribución según la duración de los episodios de empleo asalariado y la relación con la temporalidad de los trabajadores, 2012-2016



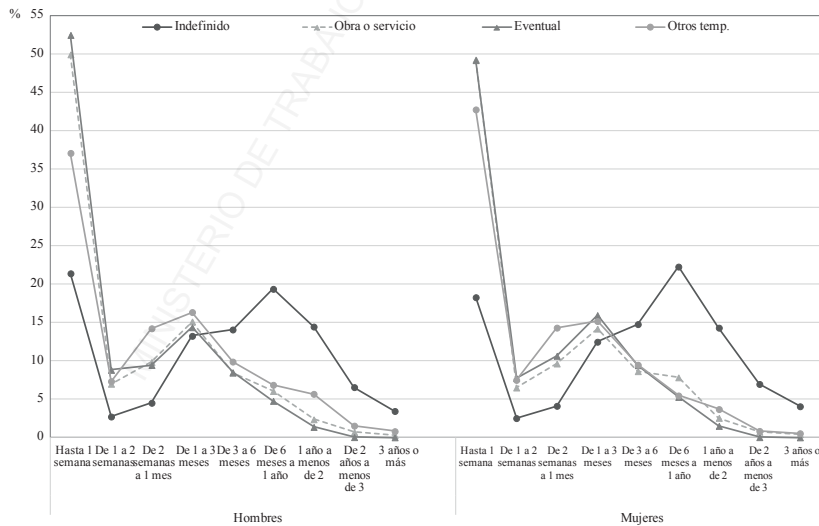
Fuente: MCVL.

Cuando se observa la duración de los episodios, según el tipo de contrato, resulta sorprendente observar que incluso los contratos indefinidos tienen duraciones más cortas en un porcentaje elevado, sobre todo en el caso de los hombres con más de un 20 por ciento con contratos que duran 1 semana o menos. En el caso de los episodios de contratos indefinidos de las mujeres, este porcentaje se alcanza para duraciones de entre 6 y 12 meses.

Hay que destacar que el 50 por ciento de los contratos eventuales y por obra o servicio duran 1 semana o menos, con un ligero repunte en duraciones que van de 1 a 3 meses, probablemente como consecuencia de la estacionalidad de una parte importante de la actividad del sector productivo español.

Cuando se considera el año en el que se inicia el episodio se observa que todos los años, el peso de las duraciones más cortas es muy elevado, próximo al 45 por ciento, y que la tendencia ha sido a aumentar su peso a lo largo de los años del periodo. Casi no hay diferencias entre hombres y mujeres, sólo ligeras variaciones entre el peso de las duraciones más cortas.

Gráfico 4.14. Distribución según su duración de los episodios de empleo asalariado por el tipo de contrato, 2012-2016



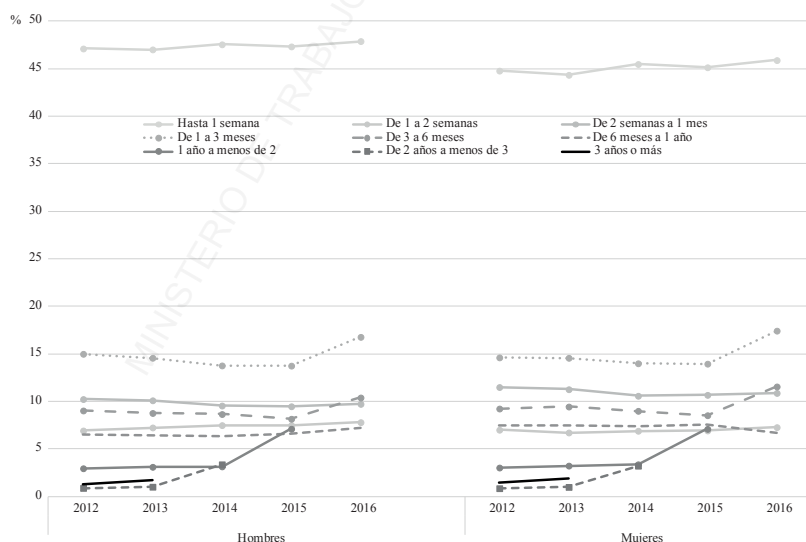
Fuente: MCVL.

Estos resultados se ven sin duda apoyados por los resultados obtenidos en el análisis de distribución que se presenta en el Gráfico 4-15 que recoge información sobre algunos de los descriptivos más característicos sobre la duración de los contratos indefinidos y temporales de hombres y mujeres que tuvieron al menos un contrato temporal en el periodo, diferenciando por el año de inicio del contrato.

Evidentemente, cuanto mayor sea el tiempo que se puede observar un episodio, mayor es la duración máxima que pueda tener, de ahí, que el valor de la media, así como, por ejemplo, el del percentil 90, varíen tanto con la duración potencial, aunque se puede ver que, en todos los casos, la mediana es pequeña e inferior a la media, indicando que hay una mayoría de episodios de corta duración. Ahora bien, esa mediana ha ido creciendo a lo largo de los años del periodo, para los contratos indefinidos, pero decreciendo para los temporales.

Un detalle que cabe destacar es que, para los contratos indefinidos, el valor del percentil 10 es 1 para los hombres, 2 para las mujeres, o que el percentil 20, en el mejor de los casos, llega a ser 12. En cambio, entre los temporales, esos percentiles son en todos los casos 1. Es decir, hay muchos contratos con duraciones muy cortas.

Gráfico 4.15. Distribución según su duración de los episodios de empleo asalariado según su año de inicio, 2012-2016



Fuente: MCVL.

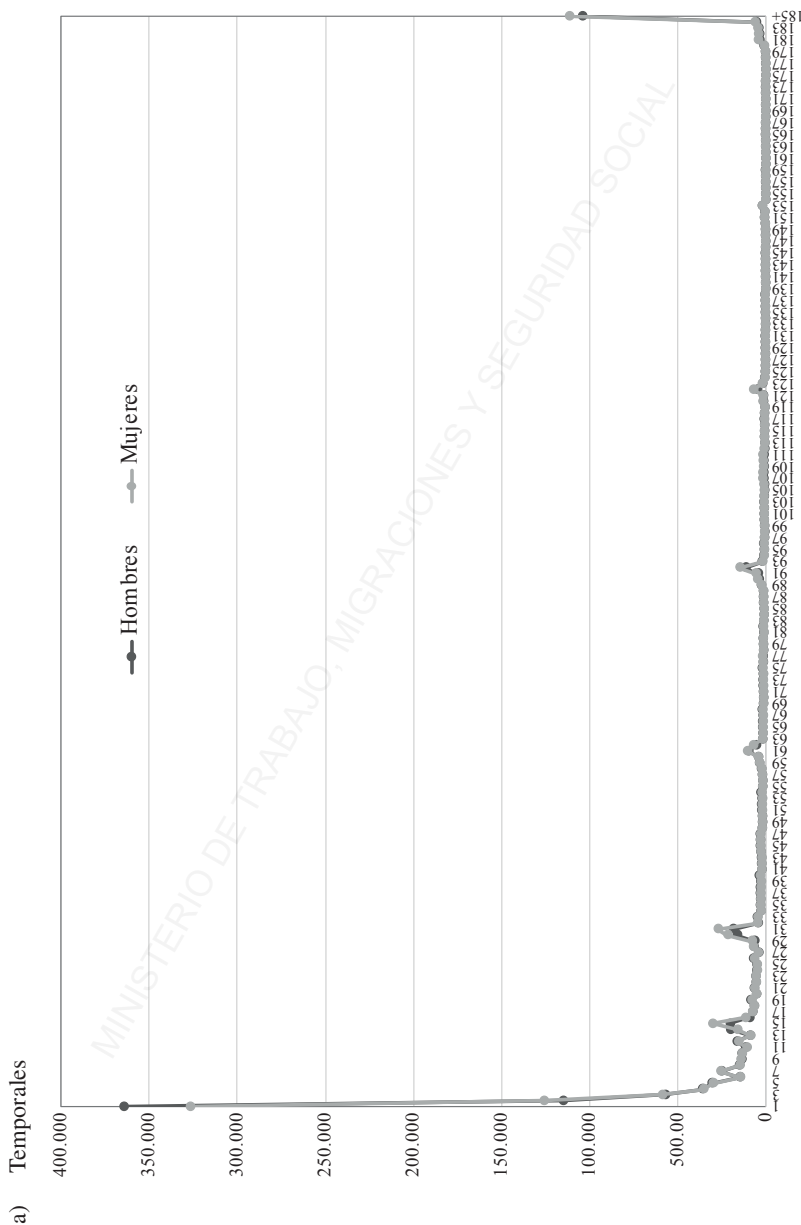
Cuadro 4.15. Descriptivos sobre la duración de los contratos indefinidos y temporales de hombres y mujeres que tuvieron al menos un contrato temporal por año de inicio, 2012-2016

		Indefinidos						
		Hombres	Mujeres	2012	2013	2014	2015	2016
Casos		106175	102524	26320	33233	42801	49581	56764
Media		258,6	277,8	330,0	372,0	349,9	265,1	119,2
Moda		1	1	1	1	1	1	1
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1
Máximo		1827	1827	1827	1461	1096	731	366
Percentiles	10	1	2	1	1	2	2	2
	20	5	12	3	5	9	11	12
	30	33	54	23	39	59	62	34
	40	82	103	75	105	131	138	64
	50	135	163	142	186	225	236	93
	60	211	243	230	279	304	320	122
	70	297	304	299	411	532	420	171
	80	444	465	530	772	784	489	220
	90	730	763	1120	1189	915	606	290
		Temporales						
		Hombres	Mujeres	2012	2013	2014	2015	2016
Casos		1303092	1309547	428054	452797	515782	580225	635781
Media		56,8	59,7	68,5	67,1	63,5	60,0	39,3
Moda		1	1	1	1	1	1	1
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1
Máximo		1827	1827	1827	1461	1096	731	366
Percentiles	10	1	1	1	1	1	1	1
	20	1	1	1	1	1	1	1
	30	2	2	2	2	2	2	2
	40	3	4	4	4	3	3	3
	50	8	10	10	10	9	9	8
	60	17	20	21	21	18	18	16
	70	34	38	40	39	36	37	32
	80	77	87	90	89	86	87	67
	90	170	181	183	183	183	184	122

Fuente: MCVL.

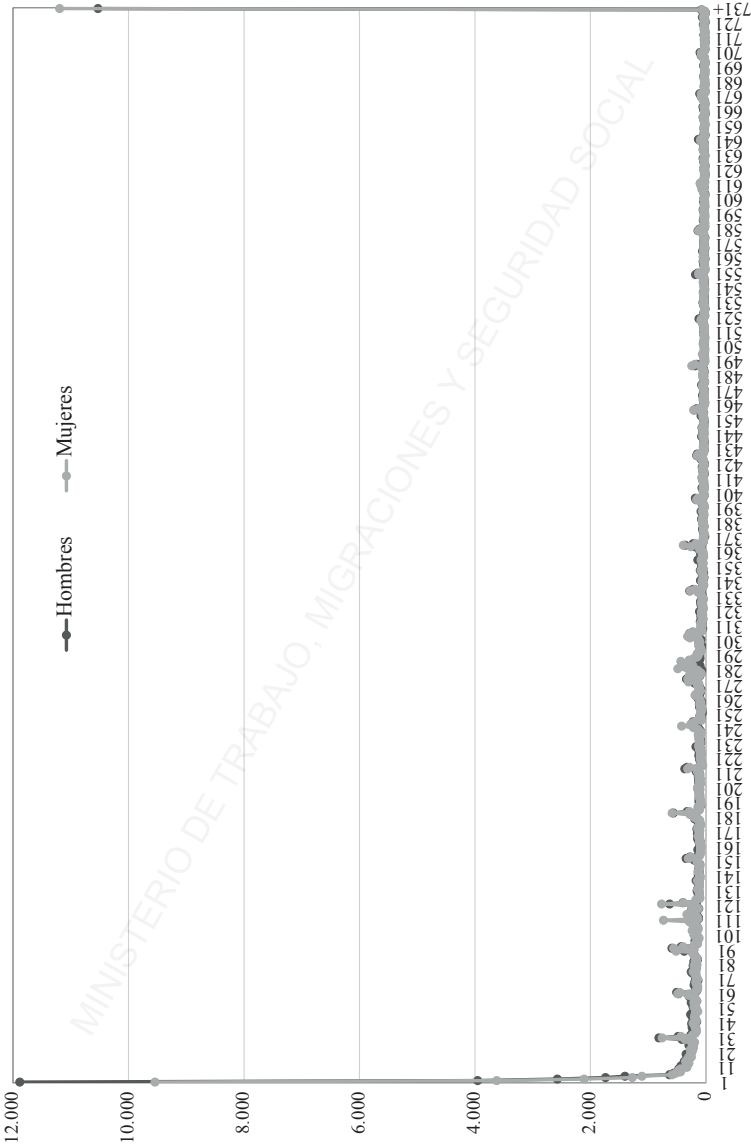
En los dos paneles del Gráfico 4.16 se dibujan la frecuencia de la duración de los episodios para temporales e indefinidos, el primero para hombres, el segundo para mujeres.

Gráfico 4.16. Distribución de frecuencias absolutas de la duración de los episodios, temporales e indefinidos, de las personas que tuvieron al menos un empleo temporal, 2012-2016



Fuente: MCVL.

b) Indefinidos

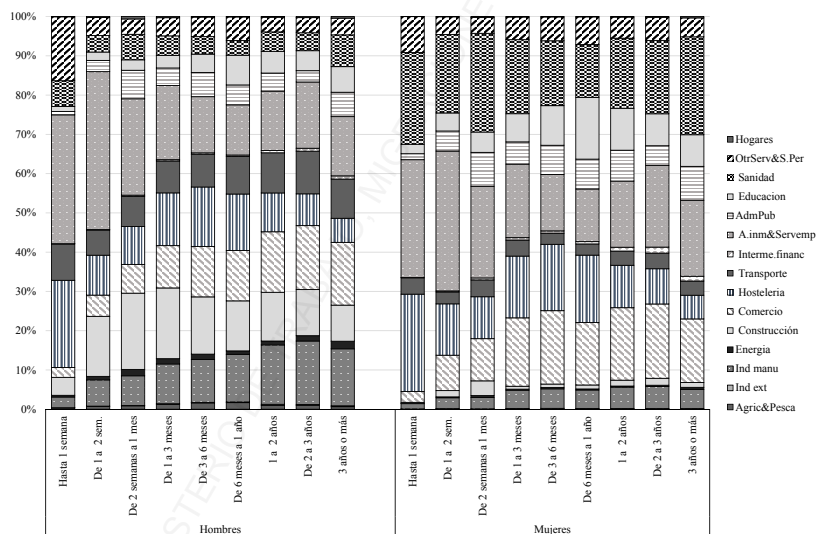


Fuente: MCVL.

No cabe duda de que, de acuerdo con lo que se acaba de mencionar, las duraciones muy cortas son muy importantes, así como también se aprecia una tendencia a concentrarse en determinadas duraciones, lo que puede tener mucho que ver con las necesidades del sistema productivo, sobre todo en sectores que emplean mayoritariamente a mujeres.

Esta información hace que resulte interesante analizar la importancia que tienen las ramas de actividad y su posible relación con las duraciones de los episodios. Así, en el Gráfico 4.17 se representa el peso de cada rama en la clasificación de duraciones, distribución que puede venir afectada por el peso de cada rama en el sector productivo, por lo que otra forma de analizar esta relación se muestra en el Gráfico 4.18 al representar para cada rama, la duración predominante.

Gráfico 4.17. Distribución de los episodios de empleo asalariado, de hombres y mujeres, en cada rama de actividad clasificados según su duración, 2012-2016

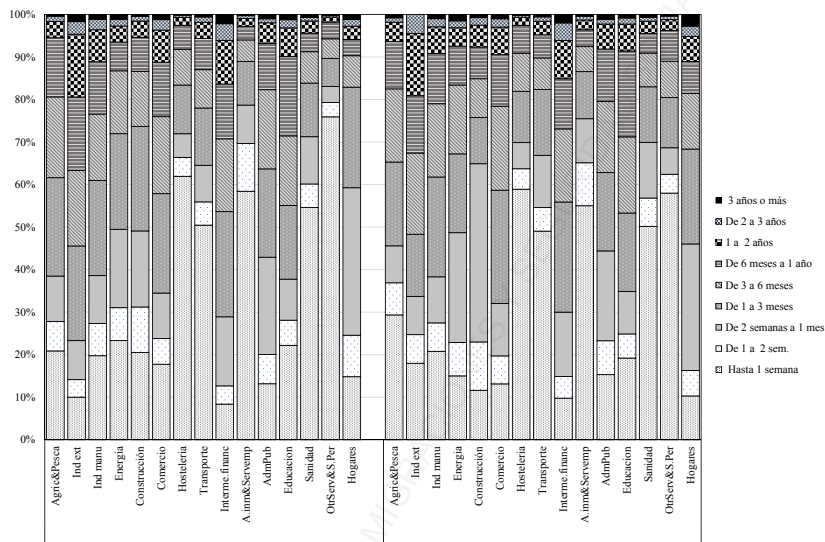


Fuente: MCVL.

Entre otros detalles cabe mencionar que las duraciones más cortas para los hombres predominan en sectores como la hostelería, actividades inmobiliarias y servicios a empresas, pasando a ganar peso las duraciones entre 1 y 2 semanas en la construcción. En el caso de las mujeres, se aprecian duraciones muy cortas en los mismos sectores que los hombres, así como en el sector sanitario. Ahora bien, este

sector también es importante entre los grupos de mayor duración. El comercio gana posiciones al aumentar la duración, lo mismo que educación y administración pública.

Gráfico 4.18. Distribución según la duración de los episodios de empleo asalariado de hombres y mujeres en cada rama de actividad, 2012-2016



Fuente: MCVL.

4.4. ANÁLISIS DE DURACIÓN Y PROBABILIDAD DE SALIR DE UN EPISODIO DE EMPLEO TEMPORAL HACIA UN INDEFINIDO

No obstante, con independencia de la duración del episodio, interesa conocer, sobre todo en el caso de los contratos temporales, si después de estos episodios se accede a un empleo indefinido⁵. Este objetivo se puede abordar desde diferentes perspectivas. En primer lugar, se pueden seleccionar los episodios de empleo temporal y analizar la probabilidad de que el siguiente episodio del individuo sea de empleo indefinido. En segundo lugar, se seleccionan los primeros

⁵ Recuérdese que todos los episodios del análisis se inician en el periodo de observación, por lo que no hay ningún caso que esté censurado a la izquierda, aunque sí aparecen casos con censura por la derecha por desconocerse cuál va a ser su final.

episodios de empleo temporal de cada individuo y, mediante un modelo de duración se trata de explicar cuánto tardan en convertirse en empleos indefinidos, frente a cualquier otra opción, con independencia de cuál sea la alternativa a dicha salida. En tercer lugar, se puede analizar, desde el propio contrato temporal, cuáles son las diferentes alternativas hacia las que se puede dirigir un individuo cuando termina dicho contrato, sabiendo que una de esas posibles alternativas será tener a continuación un contrato indefinido. En este caso se trata de explicar, mediante modelos de «riesgos en competencia» cuál es la probabilidad de que tras el empleo temporal se acceda a otro tipo de empleo o, por el contrario, se entre en situación de desempleo, teniendo en cuenta la duración de dichos contratos temporales. Ahora bien, dado que no todos los contratos tienen ante sí el mismo tiempo para que dicha transición tenga lugar, es necesario homogeneizar el tiempo de observación estableciendo una ventana de observación que permita realizar dicho análisis y así evitar el problema de que no todos los episodios son observados durante el mismo tiempo. En este caso, se ha optado por definir unas ventanas de observación de 2 años para todos los episodios de modo que en todos los casos habrá por delante el mismo tiempo de análisis, a saber, 730 días. No obstante, este procedimiento obliga a que sólo se puedan estudiar los episodios iniciados antes del 1 de enero de 2015. Así, la muestra queda compuesta por los episodios de las personas que han tenido al menos un episodio temporal en el periodo y que el primero se inició entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014 (2.234.620 episodios). Con el fin de dotar de cierta homogeneidad a los individuos analizados, a partir de esta muestra se seleccionan los episodios de aquellas personas que entran por primera vez en el sistema de la Seguridad Social en los años del periodo de referencia, y lo hacen con un contrato temporal, evitando que sus transiciones puedan venir, de alguna manera condicionadas, por su experiencia laboral anterior. Este grupo de personas son las referidas como «entrantes temporales».

4.4.1. Modelo de probabilidad de observar una transición de empleo temporal a indefinido

Para analizar las transiciones que se producen de un episodio al siguiente, se estima la probabilidad de que un episodio temporal se convierta en indefinido de manera consecutiva. Para ello, la variable dependiente toma el valor 1 en dos casos: a) si el episodio de afilia-

ción se corresponde con un contrato temporal en t y con un contrato indefinido en $t+1$ (se transita a un indefinido en el siguiente episodio de afiliación inmediatamente posterior al episodio de temporalidad, sin ningún otro registro entre ellos) y b) al tratarse de conversiones de contratos temporales en indefinidos en la misma empresa, esto es, en el mismo episodio de afiliación.

Por otra parte, la variable dependiente toma el valor 0 para aquellos episodios temporales en t que no transitan a indefinidos en $t+1$, es decir, el siguiente episodio se corresponde con una prestación por desempleo, trabajo por cuenta propia u otras situaciones (régimen de empleados del hogar y agrarios). Como variables independientes se consideran tanto características de la persona en el momento t (edad según el año de alta del episodio de afiliación, nivel educativo, antigüedad en la Seguridad Social, número total de miembros, así como de menores en su hogar) como del puesto de trabajo (comunidad autónoma de afiliación, rama de actividad, grupo de cotización y tamaño de empresa). Se añaden también variables que reflejan la historia laboral previa del individuo desde 2012 (número de episodios previos y proporción de tiempo según el tipo de relación laboral), además del año y mes de alta del episodio como controles.

Los resultados de la estimación ponen de manifiesto que la probabilidad de que un episodio temporal transite a un indefinido de manera consecutiva es mayor para aquellos individuos entre 25 y 44 años con respecto a los jóvenes (entre 16 y 24 años). Este efecto positivo es mayor para el grupo de edad de 25 a 29 (0.7 puntos porcentuales) y se reduce a medida que aumenta la edad. Los individuos entre 40 y 49 años no presentan diferencias significativas con respecto al colectivo más joven, mientras que los mayores de 50 tienen una probabilidad menor de transitar a un indefinido, probablemente al encontrarse en el último tramo de su vida laboral. Los hombres tienen menor probabilidad de transitar hacia un indefinido (-0.2 puntos porcentuales).

Los resultados presentados en Cuadro 4.16 con respecto al nivel educativo no son sorprendentes: aquellos individuos con educación secundaria o terciaria tienen una mayor probabilidad de tránsito hacia un contrato indefinido que aquellos que no poseen estudios o sólo alcanzaron la educación primaria. Asimismo, el impacto de la educación aumenta en el nivel superior (alrededor de 0,7 puntos porcentuales para aquellos individuos con educación postsecundaria). Por el contrario, el número de años desde el primer episodio de afiliación en

la Seguridad Social tiene un efecto prácticamente nulo en la probabilidad que se analiza, al igual que la composición del hogar.

Con respecto a las características propias del puesto de trabajo, puede observarse que los episodios temporales correspondientes a cualquier comunidad autónoma de afiliación tienen una mayor probabilidad de transitar hacia un indefinido que aquellos pertenecientes a Andalucía, con la excepción de Extremadura (con 0.3 puntos porcentuales negativos). Las regiones con mayor probabilidad son Baleares, Cataluña y la Comunidad de Madrid. En cuanto a la rama de actividad, sólo los contratos temporales en la industria extractiva tienen una mayor probabilidad que los pertenecientes al comercio. Destaca especialmente el resultado negativo de la administración pública (con casi 6 puntos porcentuales menos en relación al comercio), así como de la educación y la sanidad. Todos los grupos de cotización presentan una probabilidad mayor que los peones, salvo los trabajadores menores. Las empresas grandes (con más de 500 trabajadores) son las que menor probabilidad presentan, siendo el impacto mayor cuando cuentan con entre 5 y 9 trabajadores y descendiendo a medida que el tamaño aumenta.

También puede observarse el impacto de la historia laboral previa del individuo. En general, el hecho de tener contratos temporales previos analizado tiene un impacto negativo, que aumenta a medida que se incrementa el número de episodios anteriores de este tipo, alcanzando el máximo si el individuo ha tenido más de 10 (la probabilidad de transitar hacia un indefinido es de 5,2 puntos porcentuales menos con respecto a no haber tenido ningún episodio temporal previo). No obstante, este efecto solo se produce con la acumulación de tres o más contratos temporales, mientras que la probabilidad para aquellas personas que tengan uno o dos contratos temporales previos es positiva. Este resultado probablemente esté relacionado con la edad del individuo. Haber acumulado contratos indefinidos previos facilita la transición, siendo el efecto creciente con el número de episodios de este tipo y llegando a un máximo de 9,7 puntos porcentuales más cuando el individuo ha tenido más de 10 contratos indefinidos previos frente a no haber tenido ninguno.

Por otra parte, la acumulación de episodios de trabajo por cuenta propia y prestaciones por desempleo tiene un impacto negativo que aumenta a medida que se incrementa el número de episodios previos.

Lo mismo sucede con los episodios de empleo del hogar y régimen agrario, aunque su efecto es menor.

Asimismo, se añaden como controles tanto el año como mes de alta del episodio temporal. Si éste se ha iniciado entre los años 2013 y 2015 tiene una mayor probabilidad de convertirse en un indefinido que los iniciados en 2012, reflejándose la recuperación del mercado laboral en nuestro país. Sin embargo, el efecto de iniciarse en 2016 es negativo con respecto a 2012, probablemente debido a que el tiempo de observación es menor y las transiciones se producen en períodos alrededor de un año. En cuanto al mes de alta, se puede observar una clara estacionalidad, ya que aquellos episodios iniciados en enero tienen una mayor probabilidad de convertirse en indefinidos. El impacto negativo del mes de alta es mayor en la temporada estival (la probabilidad de tránsito de los episodios temporales iniciados entre los meses de mayo y agosto es entre 1,2 y 1,4 puntos porcentuales menor que los iniciados en enero), así como en diciembre (-1,6 puntos porcentuales).

Cuadro 4.16. Probabilidad de que un episodio temporal de paso a un indefinido, 2012-2016

		<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Edad</i>				
	16-24(&)			
	25-29	0,007***	0,006***	0,007***
	30-34	0,004***	0,002***	0,005***
	35-39	0,002***	-0,001	0,004***
	40-44	0,000	-0,002*	0,001
	45-49	-0,001	-0,004***	0,000
	>50	-0,003***	-0,007***	-0,002**
<i>Hombre</i>		-0,002***		
<i>Educación</i>				
	Primaria o menos (&)			
	Educación secundaria	0,004***	0,004***	0,004***
	Educación superior	0,007***	0,008***	0,005***
<i>CCAA de afiliación</i>				
	Andalucía (&)			
	Aragón	0,017***	0,020***	0,014***
	Asturias	0,006***	0,006***	0,005***
	Baleares	0,026***	0,029***	0,022***

**Cuadro 4.16. Probabilidad de que un episodio temporal
de paso a un indefinido, 2012-2016 (Cont.)**

		<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
	Canarias	0,017***	0,021***	0,014***
	Cantabria	0,010***	0,014***	0,007***
	Castilla-La Mancha	0,008***	0,010***	0,006***
	Castilla y León	0,012***	0,015***	0,010***
	Cataluña	0,025***	0,027***	0,024***
	Comunidad Valenciana	0,016***	0,018***	0,015***
	Extremadura	-0,003***	-0,002	-0,004***
	Galicia	0,006***	0,007***	0,005***
	Madrid	0,025***	0,026***	0,025***
	Murcia	0,011***	0,013***	0,007***
	Navarra	0,013***	0,015***	0,011***
	País Vasco	0,009***	0,011***	0,007***
	La Rioja	0,017***	0,019***	0,014***
	Ceuta y Melilla	0,011***	0,014***	0,008***
<i>Rama de actividad</i>				
	Pesca	-0,010***	-0,013***	-0,014***
	Industria extractiva	0,013***	0,007**	0,033***
	Industria manufacturera	-0,001**	-0,005***	-0,001
	Energía	-0,013***	-0,019***	-0,006*
	Construcción	-0,029***	-0,034***	-0,015***
	Comercio (&)			
	Hostelería	-0,013***	-0,017***	-0,010***
	Transporte	-0,014***	-0,016***	-0,017***
	Intermediarios financieros	0,006***	0,002	0,008***
	Agentes inmobiliarios y servicios a empresas	-0,040***	-0,027***	-0,035***
	Administración Pública	-0,057***	-0,061***	-0,052***
	Educación	-0,028***	-0,039***	-0,022***
	Sanidad	-0,033***	-0,047***	-0,025***
	Otros servicios	-0,024***	-0,036***	-0,014***
	Hogares	-0,014***	-0,019***	-0,008**
<i>Antigüedad en la SS</i>		0,001***	0,001***	0,001***
<i>Antigüedad en la SS al cuadrado</i>		-0,000***	-0,000***	-0,000***
<i>Grupo de cotización</i>				
	Licenciados	0,019***	0,028***	0,012***
	Ingenieros técnicos	0,009***	0,009***	0,022***
	Jefes administrativos	-0,000	0,005***	-0,003**
	Ayudantes no titulados	0,016***	0,022***	0,011***
	Oficiales administrativos	0,019***	0,023***	0,016***

**Cuadro 4.16. Probabilidad de que un episodio temporal
de paso a un indefinido, 2012-2016 (Cont.)**

		<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
	Subalternos	0,010***	0,015***	0,005***
	Auxiliares administrativos	0,012***	0,013***	0,010***
	Oficiales de primera y de segunda	0,008***	0,012***	0,003***
	Oficiales de tercera	0,004***	0,007***	0,001***
	Peones (&)			
	Trabajadores menores	-0,016***	-0,010*	-0,028***
<i>Tamaño de la empresa</i>				
	Cierre	0,012***	0,007***	0,016***
	1-4	0,023***	0,016***	0,029***
	5-9	0,026***	0,020***	0,031***
	10-19	0,025***	0,021***	0,028***
	20-49	0,023***	0,019***	0,024***
	50-99	0,019***	0,018***	0,018***
	100-249	0,014***	0,013***	0,014***
	250-499	0,010***	0,007***	0,011***
	500 y + (&)			
<i>Número de miembros en el hogar</i>		-0,000***	-0,001***	-0,000**
<i>Número de menores en el hogar</i>		0,000	0,002***	-0,001***
<i>Número de episodios temporales anteriores</i>				
	Ninguno (&)			
	1-2	0,008***	0,009***	0,008***
	3-5	-0,005***	-0,005***	-0,004***
	6-10	-0,019***	-0,019***	-0,017***
	>10	-0,052***	-0,053***	-0,049***
<i>Número de episodios indefinidos anteriores</i>				
	Ninguno (&)			
	1-2	0,022***	0,021***	0,022***
	3-5	0,048***	0,047***	0,048***
	6-10	0,069***	0,071***	0,067***
	>10	0,097***	0,099***	0,094***
<i>Número de episodios de cuenta propia anteriores</i>				
	Ninguno (&)			
	1-2	-0,000	-0,000	-0,000
	3-5	-0,013***	-0,013***	-0,012***
	6-10	-0,028***	-0,026***	-0,034**
	>10	-0,059***	-0,060***	-0,056***

**Cuadro 4.16. Probabilidad de que un episodio temporal
de paso a un indefinido, 2012-2016 (Cont.)**

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Número de episodios de prestación por desempleo anteriores</i>			
Ninguno (&)			
1-2	-0,006***	-0,008***	-0,005***
3-5	-0,017***	-0,014***	-0,023***
6-10	-0,027***	-0,025***	-0,032***
>10	-0,036***	-0,034***	-0,043***
<i>Número de episodios de otras situaciones anteriores</i>			
Ninguno (&)			
1-2	0,001**	0,001***	-0,000
3-5	-0,002***	-0,002***	-0,002***
6-10	-0,004***	-0,004***	-0,005***
>10	-0,015***	-0,011***	-0,021***
<i>Año de alta del episodio</i>			
2012 (&)			
2013	0,009***	0,010***	0,008***
2014	0,012***	0,014***	0,011***
2015	0,013***	0,015***	0,011***
2016	-0,010***	-0,010***	-0,011***
<i>Mes de alta del episodio</i>			
Enero (&)			
Febrero	-0,004***	-0,005***	-0,002***
Marzo	-0,005***	-0,007***	-0,003***
Abril	-0,008***	-0,010***	-0,005***
Mayo	-0,012***	-0,014***	-0,009***
Junio	-0,013***	-0,015***	-0,010***
Julio	-0,014***	-0,017***	-0,012***
Agosto	-0,012***	-0,015***	-0,009***
Septiembre	-0,004***	-0,009***	0,001
Octubre	-0,007***	-0,009***	-0,005***
Noviembre	-0,010***	-0,011***	-0,009***
Diciembre	-0,016***	-0,017***	-0,015***

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01, categoría de referencia (&)

Fuente: MCVL.

4.4.2. Modelo de duración del tránsito de un empleo temporal a un empleo indefinido

Como paso previo a la estimación del tiempo que tardan los individuos en transitar desde su primer empleo temporal a un empleo indefinido, se presenta a continuación cómo se distribuyen estos individuos en función del tiempo que han tardado en llegar a firmar este contrato indefinido sin tener en cuenta el resto de variables que puedan explicar por qué algunos individuos tardan más y otros menos.

Cuadro 4.17. Proporción de individuos con contratos temporales según el tiempo que tardan en conseguir un contrato indefinido, 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Hasta 1 semana	0,7	0,7	0,8	1,5	3,5
De 1 a 2 semanas	0,5	0,7	0,9	1,5	4,6
De 2 semanas a 1 mes	1,3	1,4	2,0	3,9	8,9
De 1 a 3 meses	5,5	6,3	8,3	13,5	30,2
De 3 a 6 meses	9,1	11,0	14,7	21,7	34,8
De 6 meses a 1 año	15,9	21,4	27,0	35,5	18,1
De 1 a 2 años	23,2	29,6	35,1	22,4	
De 2 a 3 años	21,0	21,5	11,1		
3 años o más	22,8	7,4			
Total	35,8	31,0	24,8	15,1	4,2

Fuente: MCVL.

En el Cuadro 4.17 anterior puede observarse la distribución de individuos que consiguen un contrato indefinido según el tiempo que tardan en hacerlo desde su primer temporal en el período 2012-2016. Entre aquellas personas cuyo primer temporal se observa en 2012, un 35,8 por ciento es capaz de conseguir un indefinido en el período analizado. El tiempo que se tarda en salir de la temporalidad es en la mayoría de los casos superior a 1 año: el 23,2 por ciento de aquellos que transitan hacia indefinido tardan de 1 a 2 años en hacerlo, el 21 por ciento tarda de 2 a 3 años y el 22,8 por ciento tarda 3 años o más, mientras que a solo el 9,1 por ciento de los individuos le cuesta de 3 a 6 meses. Este resultado se mantiene para aquellas personas cuyo primer temporal se observa en 2013: un 31 por ciento de los individuos observados son capaces de salir de la temporalidad y la mayoría de ellos tarda entre 1 y 2 años (29,6 por ciento).

La proporción de individuos que llegan a un contrato indefinido desciende cuanto más tarde se observe su primer contrato temporal, hecho que se produce por construcción de la muestra y que no significa en ningún caso que el atrapamiento en la temporalidad haya aumentado en los últimos años. De los resultados de 2012 y 2013 puede deducirse que la salida de la temporalidad no se produce de manera inmediata, sino a medio plazo, por lo que es lógico que aquellos individuos que empiezan con un contrato temporal en los últimos años del período de análisis aún se mantengan en la temporalidad, al no poder observar su situación dos o tres años después. A modo de ilustración, podemos ver como la mayoría de individuos que transitan desde su primer contrato temporal en 2016 a un indefinido tardan entre 3 y 6 meses. No obstante, el porcentaje total de individuos que transitan es tan sólo de un 4,2 por ciento. Así, este resultado no significa que se estén reduciendo los tiempos en salir de la temporalidad o que exista un mayor atrapamiento, sino que necesitaríamos observar a aquellos individuos con un primer contrato temporal en 2016 durante un tiempo más prolongado.

A continuación, mediante un modelo de duración, se analiza el tiempo que transcurre entre el primer temporal observado y el primer indefinido posterior que se registra de un mismo individuo, teniendo en cuenta qué características pueden contribuir a dicha duración. Para ello, se incluyen como variables independientes tanto características de la persona (edad en el año de alta en el primer temporal, nivel educativo y número de miembros y menores en su hogar), así como características del puesto de trabajo en ese primer temporal observado (Comunidad Autónoma de afiliación, rama de actividad, grupo de cotización y tamaño de empresa). El Modelo 2 además incluye la información sobre el número de episodios por tipo que se han registrado entre dicho temporal y el indefinido y, en el caso de no conseguirlo, hasta el final del período de análisis.

Los resultados del Modelo 1, presentado en el Cuadro 4.18 están en consonancia con el modelo de transición analizado en el apartado anterior. Los individuos de edades entre 25 y 49 años tienen una tasa de riesgo mayor que los individuos pertenecientes al grupo de edad más joven. Los mayores de 50 tienen una tasa de riesgo 7 puntos porcentuales menor. Luego los más mayores tardan más en llegar a un indefinido que los más jóvenes. De nuevo se observa que los que llegan al final de la vida laboral en temporalidad están más atrapados en esta situación que los más jóvenes. El efecto de la

educación es, como cabe esperar, favorable a la llegada al empleo indefinido.

En cuanto a las características asociadas al primer episodio temporal, se puede observar como Andalucía es la región de afiliación con menor tasa de riesgo, por lo tanto, mayor duración del periodo entre el temporal y el primer indefinido, al igual que Extremadura (no existen diferencias significativas entre ellas). Los mayores valores de esta tasa los podemos encontrar en Cataluña, Baleares y la Comunidad de Madrid.

Todas las ramas de actividad presentan una tasa de riesgo inferior con respecto al comercio, aunque la diferencia con la industria extractiva, la hostelería y el sector de intermediarios financieros no es significativa. Destaca que los individuos cuyo primer contrato temporal perteneció a la Administración Pública tienen una tasa de riesgo 78 puntos porcentuales menor con respecto al comercio. Todos los grupos de cotización presentan una mayor tasa de riesgo, necesitan menos tiempo para llegar al indefinido, que los peones, a excepción de los trabajadores menores y correspondiendo el máximo a los oficiales administrativos. Además, si el primer temporal se produce en una empresa de más de 500 trabajadores la tasa de riesgo será menor.

Cuadro 4.18. **Modelo de duración del tránsito del primer temporal hacia un indefinido, 2012-2016**

	Modelo 1			Modelo 2		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<i>Edad</i>						
19-24 (&)						
25-29	1,436***	1,450***	1,436***	1,519***	1,561***	1,501***
30-34	1,414***	1,451***	1,397***	1,518***	1,627***	1,447***
35-39	1,358***	1,389***	1,339***	1,424***	1,540***	1,340***
40-44	1,267***	1,298***	1,238***	1,312***	1,415***	1,228***
45-49	1,199***	1,200***	1,188***	1,270***	1,351***	1,200***
>50	0,930***	0,933***	0,922***	0,789***	0,824***	0,764***
<i>Hombre</i>	1,070***			1,051***		
<i>Educación</i>						
Educación primaria o menos (&)						

Cuadro 4.18. Modelo de duración del tránsito del primer temporal hacia un indefinido, 2012-2016 (Cont.)

	<i>Modelo 1</i>			<i>Modelo 2</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Educación secundaria	1,213***	1,224***	1,195***	1,216***	1,206***	1,242***
Educación superior	1,345***	1,375***	1,304***	1,269***	1,225***	1,308***
<i>CCAA de afiliación</i>						
Andalucía (&)						
Aragón	1,901***	1,893***	1,908***	1,626***	1,539***	1,724***
Asturias	1,297***	1,222***	1,355***	1,091***	0,965	1,226***
Baleares	2,230***	2,284***	2,167***	1,844***	1,767***	1,920***
Canarias	1,714***	1,817***	1,612***	1,440***	1,433***	1,441***
Cantabria	1,738***	1,748***	1,711***	1,521***	1,473***	1,555***
Castilla-La Mancha	1,409***	1,498***	1,304***	1,332***	1,404***	1,239***
Castilla y León	1,667***	1,698***	1,626***	1,458***	1,399***	1,507***
Cataluña	2,375***	2,314***	2,418***	1,898***	1,770***	2,021***
Comunidad Valenciana	1,767***	1,787***	1,737***	1,526***	1,519***	1,526***
Extremadura	0,986	1,029	0,941	1,027	1,083*	0,968
Galicia	1,424***	1,416***	1,419***	1,255***	1,166***	1,348***
Madrid	2,214***	2,169***	2,252***	1,624***	1,519***	1,733***
Murcia	1,508***	1,545***	1,450***	1,396***	1,402***	1,368***
Navarra	1,647***	1,688***	1,607***	1,489***	1,472***	1,507***
País Vasco	1,528***	1,485***	1,561***	1,346***	1,228***	1,473***
La Rioja	2,021***	2,028***	2,015***	1,916***	1,836***	1,996***
Ceuta y Melilla	1,350***	1,308**	1,377***	1,067	0,970	1,186
<i>Rama de actividad</i>						
Pesca	0,812***	0,823***	0,604***	1,009	1,086	0,585***
Industria extractiva	0,786	0,775*	0,709	0,681***	0,696**	0,495
Industria manufacturera	0,868***	0,841***	0,878***	0,862***	0,861***	0,855***
Energía	0,623***	0,595***	0,591***	0,615***	0,605***	0,572***
Construcción	0,465***	0,459***	0,410***	0,608***	0,606***	0,520***
Comercio (&)						
Hostelería	1,000	0,976	1,042**	1,097***	1,124***	1,113***
Transporte	0,844***	0,886***	0,697***	0,881***	0,952**	0,723***
Intermediarios financieros	1,011	0,928	1,055	0,931	0,878	0,957
Agentes inmobiliarios y servicios a empresas	0,796***	0,746***	0,835***	0,872***	0,883***	0,866***

Cuadro 4.18. **Modelo de duración del tránsito del primer temporal hacia un indefinido, 2012-2016** (Cont.)

	<i>Modelo 1</i>			<i>Modelo 2</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Administración Pública	0,222***	0,223***	0,224***	0,241***	0,258***	0,229***
Educación	0,569***	0,484***	0,627***	0,622***	0,550***	0,662***
Sanidad	0,556***	0,484***	0,604***	0,670***	0,599***	0,704***
Otros servicios	0,690***	0,568***	0,818***	0,749***	0,673***	0,833***
Hogares	0,693***	0,789**	0,553***	0,754***	0,944	0,530***
<i>Grupo de cotización</i>						
Licenciados	1,111***	1,195***	1,054	0,701***	0,717***	0,698***
Ingenieros técnicos	1,136***	1,302***	1,050	0,941**	0,950	0,941*
Jefes administrativos	1,182***	1,248***	1,137***	1,002	0,987	1,030
Ayudantes no titulados	1,286***	1,325***	1,244***	1,093***	1,062*	1,106***
Oficiales administrativos	1,444***	1,437***	1,472***	1,225***	1,155***	1,292***
Subalternos	1,202***	1,206***	1,197***	1,142***	1,095***	1,174***
Auxiliares administrativos	1,322***	1,223***	1,379***	1,166***	1,059***	1,236***
Oficiales de primera y de segunda	1,290***	1,290***	1,233***	1,296***	1,257***	1,249***
Oficiales de tercera	1,179***	1,192***	1,142***	1,184***	1,184***	1,151***
Peones (&)						
Trabajadores menores	0,504***	0,565***	0,402***	0,390***	0,433***	0,316***
<i>Tamaño de la empresa</i>						
Cierre	1,298***	1,133***	1,444***	1,135***	1,011	1,246***
1-4 trabajadores	1,342***	1,131***	1,528***	1,008	0,882***	1,115***
5-9 trabajadores	1,447***	1,255***	1,609***	1,154***	1,025	1,254***
10-19 trabajadores	1,473***	1,311***	1,591***	1,217***	1,111***	1,292***
20-49 trabajadores	1,393***	1,244***	1,506***	1,184***	1,052**	1,302***
50-99 trabajadores	1,338***	1,214***	1,431***	1,166***	1,019	1,304***
100-249 trabajadores	1,242***	1,173***	1,285***	1,131***	1,049*	1,202***
250-499 trabajadores	1,131***	1,026	1,214***	1,053**	0,945*	1,146***
500 y más trabajadores (&)						
Número de miembros en el hogar	0,968***	0,963***	0,971***	0,952***	0,949***	0,954***
Número de menores en el hogar	1,025***	1,087***	0,968***	1,080***	1,141***	1,028***
<i>Número de episodios temporales anteriores</i>						
Ninguno (&)						
1-2				0,495***	0,486***	0,502***
3-5				0,241***	0,231***	0,247***

Cuadro 4.18. **Modelo de duración del tránsito del primer temporal hacia un indefinido, 2012-2016** (Cont.)

	Modelo 1			Modelo 2		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
6-10				0,146***	0,147***	0,143***
>10				0,102***	0,107***	0,096***
Ninguno (&)						
>1				0,146***	0,154***	0,131***
Número de episodios de prestación por desempleo anteriores						
Ninguno (&)						
1-2				0,768***	0,787***	0,745***
3-5				0,347***	0,399***	0,300***
6-10				0,169***	0,182***	0,158***
>10				0,341***	0,388***	0,271***
Número de episodios de otras situaciones anteriores						
Ninguno (&)						
1-2				0,327***	0,411***	0,256***
3-5				0,153***	0,172***	0,125***
6-10				0,083***	0,089***	0,067***
>10				0,024***	0,027***	0,000
Año de alta del primer temporal						
2012 (&)						
2013	1,125***	1,167***	1,082***	0,828***	0,871***	0,785***
2014	1,128***	1,163***	1,094***	0,701***	0,731***	0,674***
2015	0,946***	0,975	0,920***	0,480***	0,504***	0,460***
2016	0,701***	0,706***	0,697***	0,278***	0,283***	0,276***

*p<0,10 **p<0,05 ***p<0,01, categoría de referencia (&)

Fuente: MCVL.

4.4.3. **Estimación de un modelo de duración de los contratos con varias alternativas tras su finalización**

Cuando se analiza el tiempo que dura un empleo no sólo interesa conocer el papel que juega cada una de las variables explicativas del empleo en su duración, sino también, cuál es la salida que se observa una vez que el empleo termine y cómo afectan estas variables a la probabilidad de que se produzca la finalización de la relación laboral y el siguiente estadio sea, entre otros, un empleo indefinido. Por ello,

se va a estudiar el efecto de las características de las personas y de los empleos sobre la duración de la relación laboral y determinar si existen diferencias que expliquen la finalización y la probabilidad de que desde un temporal se pueda acceder a un indefinido. Para cada posible tipo de salida, cabe preguntarse qué probabilidad hay de que se produzca cada una de ellas, cómo condicionan la duración del empleo temporal y qué es lo que puede explicar que dichas salidas tengan lugar.

El tipo de análisis que se realiza es similar al utilizado para estudiar el tiempo que tarda una persona en salir del desempleo teniendo en cuenta cuándo se termina y por qué. Sólo que ahora se trata de identificar de qué depende el tiempo que se tarda en transitar, si es que se transita, desde un empleo temporal a otro tipo de contrato o empleo, que puede ser otro temporal, indefinido o por cuenta propia, o salir al desempleo.

El análisis se realiza a partir de la estimación de un modelo que estudia riesgos en competencia (competing risk models, según terminología anglosajona).

A continuación, se presentan los resultados de los modelos estimados con el objetivo de incluir en el análisis de la duración de los episodios de empleo temporal qué ocurre en las transiciones posteriores, si es que alguna de ellas tiene lugar, porque puede también ocurrir que en el periodo de análisis el contrato temporal se mantenga vigente, en cuyo caso se entiende que existe censura por la derecha (no se dispone de información sobre cuál será la salida, ni cuándo tendrá lugar).

Además, también hay que tener en cuenta que, dado que no todos los contratos tienen ante sí el mismo tiempo para que dicha transición tenga lugar, es necesario homogeneizar el tiempo de observación estableciendo una ventana de observación que permita realizar dicho análisis y así evitar el problema de que no todos los episodios son observados durante el mismo tiempo. En este caso, se ha optado por definir unas ventanas de observación de 2 años para todos los episodios de modo que en todos los casos habrá por delante el mismo tiempo de análisis, a saber, 730 días. No obstante, este procedimiento obliga a que sólo se puedan estudiar los episodios iniciados antes del 1 de enero de 2015. Así, la muestra queda compuesta por los episodios de las personas que han tenido al menos un episodio temporal en el periodo y que el primero se inició entre el 1 de enero de 2012 y el

31 de diciembre de 2014 (2.234.620 episodios). Con el fin de dotar de cierta homogeneidad a los individuos analizados, a partir de esta muestra se seleccionan los episodios de aquellas personas que entran por primera vez en el sistema de la Seguridad Social en los años del periodo de referencia, y lo hacen con un contrato temporal, evitando que sus transiciones puedan venir, de alguna manera condicionadas, por su experiencia laboral anterior. Este grupo de personas son las referidas como «entrantes temporales».

En cuanto a las variables explicativas que se van a utilizar en los modelos son las mismas que hasta ahora, aunque en algunos casos ha sido necesario agregar algunas categorías por problemas de significatividad derivado de la falta de observaciones. Entre las características personales se considera el sexo, la edad y las características del puesto de trabajo son la comunidad autónoma en la que está inscrita la empresa, la rama de actividad, el tipo de empresa, el tamaño de la empresa, el grupo de tarifa y el tipo de contrato.

En el Cuadro 4.19 se presentan los resultados de los modelos estimados. Además del modelo para el conjunto de la muestra, se han estimado modelos distintos para hombres y mujeres con el objetivo de analizar si existen diferencias significativas en las duraciones y salidas de la temporalidad. Se estima, en primer lugar, para cada conjunto poblacional, la probabilidad conjunta de salida, sin diferenciar por alternativa tras la finalización. Esta estimación sirve para comparar los resultados con los obtenidos en el análisis de la duración del empleo temporal realizados previamente. En segundo lugar, se diferencia en la estimación la posibilidad de que el contrato temporal siga vigente o no, en cuyo caso se considera la posibilidad de que el individuo haya salido hacia otro empleo temporal, o un empleo indefinido, o de otro tipo, o que pueda estar desempleado. En todos los grupos se presentan las tasas de riesgo y el nivel de significatividad de las variables, resultando muchas de ellas significativas.

Los valores obtenidos en las tasas de riesgo indican, cuando son mayores que uno, que es más probable que la característica considerada ejerza un efecto positivo sobre la tasa de salida y por tanto, se puede ver favorecida la llegada a una alternativa distinta de la de partida, como puede ser pasar a tener un empleo indefinido. En cambio, si la tasa de riesgo es inferior a uno, indica lo contrario, por lo que en ese caso el episodio temporal dura más y, por tanto, es más probable

que el logro de la estabilidad no tenga lugar o, que al menos, no se vea favorecido.

Las características del individuo de referencia son tener más de 44 años, trabajar en una empresa inscrita en alguna de las comunidades con un nivel de renta por encima de la media, tener un contrato por obra o servicio, ser trabajador no cualificado, en concreto, tener el grupo de tarifa de la categoría de peón, en el sector del comercio, en una empresa que es una sociedad anónima, que tiene tamaño muy grande (500 trabajadores o más en el momento de la realización de la MCVL), con un contrato que se inició en el primer trimestre de 2012, siendo el individuo perteneciente a la cohorte de entrada de dicho año.

En primer lugar, cabe destacar que las mujeres tienen una probabilidad mayor de que su contrato temporal termine en menos tiempo que los hombres, es decir, los contratos temporales de las mujeres son más cortos. Además, cuando tiene lugar la salida del empleo temporal de partida, es más probable que los hombres salgan a otros tipos de empleo, aunque no se aprecian diferencias por sexo en la salida hacia el empleo indefinido.

En relación con la edad, se puede decir que los jóvenes menores de 24 años tienen contratos temporales que duran más tiempo y que cuando salen de un contrato temporal es para entrar en otro, siendo menos probable que terminen sin empleo, en comparación con los que entran en estos años de referencia pero son más mayores de 44 años (probablemente pudieran considerarse «trabajadores añadidos» que han entrado en el mercado como consecuencia de la crisis). El grupo de jóvenes entre 25 y 29 años, por el contrario, parten de contratos temporales que duran menos y es menos probable su salida a otro contrato temporal y también al desempleo. La edad no resulta ser una variable significativa en la salida hacia el empleo indefinido, de manera que serán otras características las que expliquen la probabilidad de acceder a un indefinido tras un temporal (recuérdese que todos los individuos tienen aproximadamente la misma experiencia laboral, porque todos acceden por primera vez al sistema de la seguridad social en estos años y a todos se les observa durante los dos primeros años del inicio del contrato).

Observando la cohorte de entrada, se puede decir que cuanto más tarde se entre, menor es la duración de los contratos temporales y

también la probabilidad de que la salida sea hacia un contrato indefinido o a otro contrato temporal, aunque aumenta la probabilidad de salir a otros empleos. Este resultado pudiera ser un reflejo de los cambios introducidos en la legislación para favorecer el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento.

En relación con la comunidad autónoma, si la empresa está inscrita en una comunidad con un nivel de renta mayor que el correspondiente a la media nacional, la probabilidad de tener una salida hacia otro empleo temporal o a un contrato indefinido aumenta, de manera que parece que encontrar empleo asalariado es más fácil en las regiones de renta más alta.

Los resultados referidos al tipo de actividad económica y sector de la empresa en la que se encuentra el episodio analizado indican que, teniendo en cuenta que se está tomando como referencia la rama del comercio, los episodios en cualquier otra rama tienen una duración mayor, y lo mismo sucede en las estimaciones separadas de hombres y mujeres. Este resultado, aparentemente contradictorio con la corta duración media de los contratos en ramas como la hostelería, se explica teniendo en cuenta la cohorte a la que pertenecen las personas analizadas en este modelo. Al tratarse de entrantes a partir de 2012 estas probabilidades pueden interpretarse como que hay un porcentaje de trabajadores, quizás los de más edad según se ha comentado anteriormente, que son los que están sufriendo los contratos de muy corta duración. Cuando se analizan las salidas, según la rama de actividad del empleo temporal de partida, la salida a la estabilidad es más probable para las mujeres que están en la hostelería o en actividades financieras y menos probable para los hombres que están en servicios colectivos, el resto de las ramas no son significativas.

El grupo de cotización, que puede considerarse una variable proxy de la cualificación del individuo y de la necesaria para realizar la tarea del puesto de trabajo, muestra que los contratos temporales en el grupo de mayor nivel de cualificación (licenciados) son más cortos. Y en este grupo la probabilidad de salir a un indefinido es mayor. Este resultado corrobora de nuevo la correlación positiva entre la formación y la estabilidad.

En cuanto al tamaño del centro de trabajo, según consta en el inicio del contrato temporal, se obtiene una relación negativa entre

el tamaño y la salida a un contrato indefinido. No se puede olvidar que el colectivo de trabajadores analizados son todos recién entrados al sistema por lo que no hay experiencia, y en estos casos, es más fácil conocer al trabajador y sus habilidades en las empresas más pequeñas que en las grandes. No obstante, esta relación no garantiza la estabilidad, puesto que en otros estudios (Cebrián, Moreno y Toharia, 2011) se ha puesto de manifiesto que en las empresas pequeñas los contratos indefinidos duran menos que en las grandes.

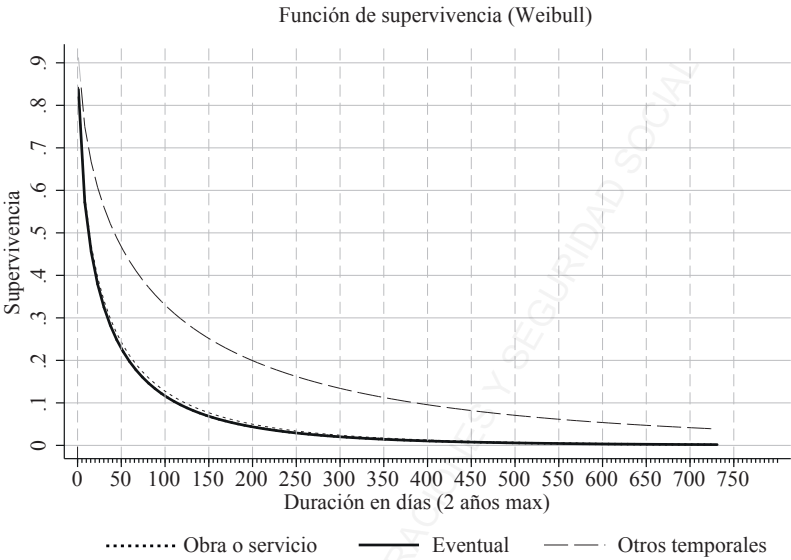
La variación del empleo es una variable que refleja la situación económica de las diferentes comunidades autónomas en el momento de inicio del contrato. El signo negativo del coeficiente de la duración y de la salida a un contrato indefinido podría estar indicando que la reciente creación de empleo se caracteriza por la muy corta duración de los contratos temporales y por la dificultad de acceder a otro empleo, ya sea temporal o indefinido.

En relación con los resultados obtenidos sobre el tipo de contrato, teniendo como referencia el contrato temporal por obra o servicio, la duración de los contratos eventuales es menor, así como es mayor la probabilidad de que tras el contrato de obra o servicio se acceda a un indefinido. En cambio, ocurre lo contrario con el grupo de otros contratos temporales, que presenta mayor duración y menor probabilidad de pasar a un indefinido. Los mismos resultados se obtienen cuando se estiman por separado los modelos para hombres y mujeres.

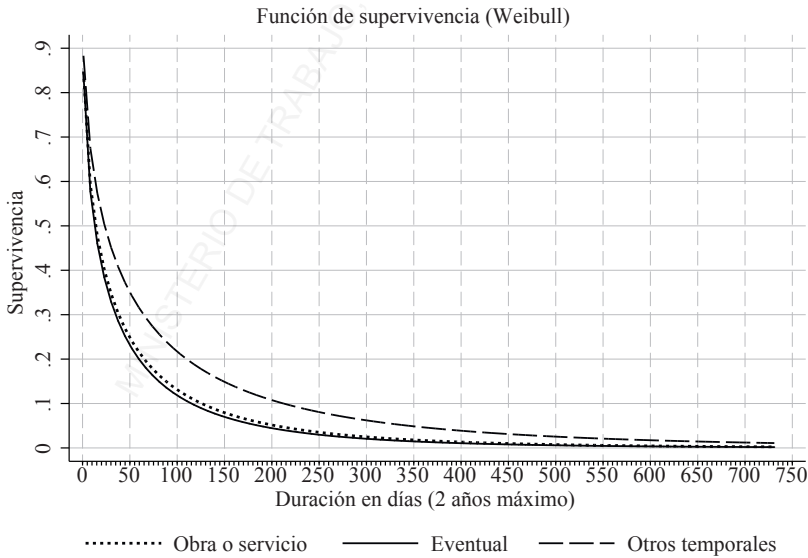
Como se observa en los dos paneles del Gráfico 4.19, prácticamente no hay diferencias en la duración de los contratos de eventuales y de obra o servicio, sin embargo, sí existen con respecto a los otros tipos de contratos, así se puede ver que estos últimos duran más en el caso de los hombres. Por ejemplo, a los 100 días aún siguen vivos más de un tercio de los contratos temporales de otro tipo, en el caso de los hombres, y en torno a un quinto en el caso de las mujeres. Lo mismo sucede un año después de iniciado el temporal (más de un 10 por ciento frente a un 5 por ciento, aproximadamente).

Gráfico 4.19. **Función de supervivencia de los contratos temporales pertenecientes a las cohortes de entrada entre 2012 y 2016**

a) Hombres



b) Mujeres



Fuente: MCVL.

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014

	Duración temporal			Salida a temporal				Salida a otros				Salida a indefinido				Salida a "no empleo"				
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
Hombres	-0,08	0,01	0,93	***	-0,09	0,01	0,91	**	0,20	0,04	1,22	**	-0,01	0,03	0,99		-0,07	0,03	0,93	***
Tipo de contrato (obra o servicio (&))																				
Eventual	0,12	0,01	1,13	***	0,13	0,01	1,13	**	-0,13	0,04	0,88	***	0,37	0,04	1,45		0,11	0,03	1,12	***
Otros Tiempo	-0,46	0,01	0,63	***	-0,45	0,01	0,63	**	-1,16	0,06	0,31	***	-0,29	0,05	0,75		-0,52	0,04	0,60	***
Edad (45 y más (&))																				
16-24	0,18	0,03	1,20	***	0,32	0,04	1,37	***	0,58	0,18	1,78	***	0,20	0,15	1,22		-0,70	0,07	0,50	***
25-29	-0,12	0,03	0,89	***	-0,03	0,04	0,97		0,44	0,19	1,56	***	0,22	0,16	1,25		-0,82	0,08	0,44	***
30-44	-0,09	0,04	0,91	***	-0,11	0,04	0,89	***	0,41	0,21	1,50		0,23	0,17	1,25		-0,14	0,08	0,87	
Año de cohorte de entrada (2012 (&))																				
2013	-0,09	0,01	0,91	***	-0,10	0,01	0,90	***	0,16	0,05	1,18	***	-0,10	0,04	0,90		-0,05	0,03	0,95	
2014	-0,25	0,01	0,78	***	-0,29	0,01	0,74	***	0,16	0,06	1,17	***	-0,19	0,05	0,83		-0,02	0,04	0,98	
CCAA más desarrolladas	0,01	0,01	1,01		0,02	0,01	1,02	***	-0,16	0,04	0,85	***	0,55	0,03	1,74		-0,28	0,03	0,76	***
Año y trimestre de inicio (2012_1 (&))																				
2012_2	0,25	0,03	1,29	***	0,34	0,04	1,41	***	-0,07	0,14	0,93		0,03	0,13	1,03		-0,08	0,10	0,92	
2012_3	0,28	0,03	1,33	***	0,35	0,04	1,42	***	0,24	0,13	1,27		0,13	0,12	1,14		0,01	0,10	1,01	
2012_4	0,24	0,03	1,28	***	0,33	0,04	1,39	***	-0,16	0,14	0,85		0,03	0,12	1,03		-0,05	0,10	0,96	

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal				Salida a temporal				Salida a otros				Salida a indefinido				Salida a "no empleo"			
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
2013_1	0,33	0,03	1,39	**	0,43	0,04	1,53	**	-0,28	0,15	0,75		0,01	0,13	1,01		0,06	0,10	1,06	
2013_2	0,46	0,03	1,58	**	0,56	0,04	1,75	**	-0,03	0,13	0,97		0,17	0,12	1,18		0,09	0,10	1,09	
2013_3	0,45	0,03	1,56	**	0,53	0,04	1,70	**	0,03	0,13	1,03		0,29	0,12	1,34	**	0,22	0,09	1,25	**
2013_4	0,43	0,03	1,54	**	0,53	0,04	1,70	**	-0,21	0,13	0,81		0,20	0,12	1,22		0,11	0,09	1,12	
2014_1	0,48	0,03	1,61	**	0,59	0,04	1,80	**	-0,29	0,13	0,75	**	0,19	0,12	1,21		0,08	0,10	1,08	
2014_2	0,59	0,03	1,80	**	0,71	0,04	2,04	**	-0,24	0,13	0,79		0,23	0,12	1,25		0,14	0,09	1,15	
2014_3	0,57	0,03	1,77	**	0,67	0,03	1,96	**	-0,09	0,13	0,92		0,25	0,11	1,29	**	0,36	0,09	1,44	**
2014_4	0,55	0,03	1,73	**	0,66	0,04	1,93	**	-0,41	0,13	0,66	**	0,19	0,11	1,21		0,28	0,09	1,33	**
Rama de actividad (Comercio (&))																				
Industria y energía	0,08	0,02	1,08	**	0,09	0,02	1,10	**	0,05	0,08	1,05		-0,03	0,07	0,97		0,05	0,06	1,06	
Construcción	0,16	0,03	1,18	**	0,15	0,03	1,17	**	0,33	0,09	1,39	**	-0,01	0,10	0,99		0,05	0,07	1,05	
Hostelería	0,60	0,01	1,82	**	0,75	0,01	2,13	**	-0,09	0,06	0,91		0,15	0,05	1,17	**	-0,04	0,04	0,96	
Transporte	0,29	0,02	1,33	**	0,36	0,03	1,43	**	0,01	0,10	1,01		0,13	0,08	1,14		0,06	0,07	1,06	
Finanzas y agencias	0,90	0,01	2,46	**	1,05	0,01	2,85	**	0,34	0,06	1,40	**	0,29	0,05	1,34	**	0,26	0,04	1,30	**
Servicios Colectivos	0,36	0,02	1,44	**	0,51	0,02	1,66	**	-0,25	0,08	0,78	**	-0,20	0,06	0,82	**	-0,16	0,05	0,85	**
Otros servicios y Hogares	0,58	0,02	1,79	**	0,74	0,02	2,11	**	-0,06	0,07	0,94		0,04	0,07	1,04		-0,11	0,05	0,89	**

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal				Salida a temporal				Salida a otros				Salida a indefinido				Salida a "no empleo"			
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
Tipo de empresa (Sociedad Anónima (&))																				
Persona física	-0,27	0,01	0,76	**	-0,33	0,02	0,72	**	0,04	0,07	1,04		-0,01	0,06	0,99		0,07	0,05	1,08	
Otras Sociedades	-0,08	0,01	0,92	**	-0,10	0,01	0,90	**	0,00	0,05	1,00		0,05	0,05	1,05		0,08	0,04	1,09	**
Cooperativas y similar	-0,31	0,02	0,74	**	-0,32	0,02	0,72	**	-0,01	0,09	0,99		-0,42	0,09	0,66	**	-0,13	0,07	0,88	
Sector Público	-0,18	0,02	0,84	**	-0,32	0,02	0,73	**	0,70	0,09	2,02	**	-1,16	0,12	0,31	**	0,73	0,06	2,08	**
Grupo de cotización (Peones (&))																				
Licenciados	-0,47	0,02	0,63	**	-0,44	0,03	0,64	**	-0,72	0,12	0,49	**	0,30	0,09	1,35	**	-1,01	0,08	0,36	**
Ingenieros, técnico, ayudantes	0,21	0,02	1,23	**	0,31	0,02	1,37	**	-0,45	0,12	0,64	**	0,19	0,10	1,21		-0,48	0,07	0,62	**
Jefes Administrativos	0,59	0,02	1,80	**	0,67	0,03	1,95	**	0,08	0,14	1,08		0,25	0,15	1,28		0,02	0,10	1,02	
Ayudantes no titulados	0,04	0,02	1,04	**	0,07	0,02	1,08	**	0,16	0,09	1,17		0,21	0,08	1,24	**	-0,33	0,07	0,72	**
Oficial administrativos	-0,04	0,02	0,96	**	-0,03	0,02	0,97		0,00	0,08	1,00		0,25	0,07	1,28	**	-0,24	0,06	0,79	**
Subalternos	0,10	0,02	1,10	**	0,14	0,02	1,16	**	-0,29	0,10	0,75	**	0,10	0,08	1,10		-0,11	0,06	0,89	
Aux. administrativos	0,08	0,01	1,08	**	0,09	0,01	1,09	**	0,13	0,05	1,13	**	0,35	0,05	1,42	**	-0,06	0,04	0,94	
Oficiales 1 y 2ª	0,24	0,01	1,27	**	0,29	0,01	1,33	**	-0,05	0,06	0,95		0,27	0,06	1,31	**	-0,03	0,04	0,97	
Oficiales 3ª	0,10	0,01	1,10	**	0,13	0,01	1,14	**	-0,12	0,06	0,89	**	0,23	0,05	1,25	**	-0,10	0,04	0,90	**

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal			Salida a temporal			Salida a otros			Salida a indefinido			Salida a "no empleo"							
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.				
Edad (45 y más (&))																				
16-24	-0,15	0,06	0,86	**	-0,12	0,07	0,89		0,49	0,41	1,64		0,74	0,45	2,10		-0,87	0,17	0,42	**
25-29	-0,38	0,06	0,69	**	-0,38	0,07	0,68	**	0,31	0,42	1,37		0,69	0,45	2,00		-0,88	0,18	0,41	**
30-44	-0,63	0,07	0,53	**	-0,81	0,08	0,45	**	0,12	0,44	1,13		0,73	0,46	2,07		-0,41	0,19	0,66	**
Año de cohorte de entrada (2012 (&))																				
2013	-0,07	0,01	0,94	**	-0,07	0,01	0,93	**	0,11	0,07	1,11		-0,12	0,06	0,88		-0,06	0,05	0,95	
2014	-0,26	0,02	0,77	**	-0,31	0,02	0,74	**	0,04	0,08	1,04		-0,17	0,07	0,84	**	0,02	0,05	1,02	
CCAA más desarrolladas	-0,01	0,01	0,99		-0,01	0,01	0,99		-0,23	0,05	0,80	**	0,53	0,05	1,69	**	-0,23	0,04	0,80	**
Año y trimestre de inicio (2012_1 (&))																				
2012_2	0,26	0,05	1,30	**	0,39	0,06	1,48	**	0,05	0,20	1,05		0,19	0,18	1,21		-0,34	0,15	0,71	**
2012_3	0,32	0,05	1,37	**	0,41	0,06	1,51	**	0,50	0,18	1,64	**	0,23	0,17	1,26		-0,12	0,13	0,89	
2012_4	0,21	0,05	1,24	**	0,32	0,06	1,38	**	0,00	0,20	1,00		0,03	0,18	1,03		-0,18	0,14	0,83	
2013_1	0,28	0,05	1,32	**	0,41	0,06	1,50	**	-0,11	0,21	0,90		0,08	0,19	1,09		-0,14	0,14	0,87	
2013_2	0,43	0,05	1,54	**	0,57	0,06	1,77	**	0,08	0,19	1,09		0,20	0,18	1,22		-0,13	0,13	0,88	
2013_3	0,49	0,05	1,63	**	0,62	0,05	1,85	**	0,32	0,18	1,38		0,31	0,17	1,36		0,03	0,13	1,03	
2014_4	0,50	0,05	1,65	**	0,64	0,06	1,90	**	0,09	0,19	1,10		0,30	0,17	1,36		-0,12	0,13	0,88	
2014_1	0,52	0,05	1,67	**	0,66	0,06	1,94	**	0,03	0,19	1,03		0,23	0,17	1,26		-0,07	0,13	0,94	

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal				Salida a temporal				Salida a otros				Salida a indefinido				Salida a "no empleo"			
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
2014_2	0,59	0,05	1,80	**	0,75	0,05	2,12	**	-0,01	0,19	0,99		0,24	0,17	1,27		-0,07	0,13	0,93	
2014_3	0,62	0,05	1,85	**	0,75	0,05	2,11	**	0,30	0,18	1,35		0,35	0,16	1,43	**	0,17	0,12	1,18	
2014_4	0,59	0,05	1,81	**	0,75	0,05	2,12	**	-0,21	0,19	0,81		0,24	0,17	1,27		0,06	0,12	1,06	
Rama de actividad (Comercio (&))																				
Industria y energía	0,03	0,03	1,04		0,08	0,03	1,09	**	0,02	0,11	1,02		-0,21	0,10	0,81	**	-0,05	0,07	0,95	
Construcción	0,16	0,03	1,18	**	0,22	0,04	1,25	**	0,27	0,11	1,31	**	-0,14	0,12	0,87		-0,11	0,09	0,89	
Hostelería	0,59	0,02	1,81	**	0,79	0,02	2,19	**	-0,10	0,09	0,90		0,03	0,08	1,03		-0,08	0,06	0,92	
Transporte	0,33	0,03	1,39	**	0,44	0,04	1,56	**	0,07	0,13	1,07		0,12	0,11	1,13		-0,08	0,10	0,92	
Finanzas y agencias	0,91	0,02	2,47	**	1,10	0,02	3,00	**	0,20	0,09	1,22	**	0,13	0,08	1,13		0,18	0,06	1,20	**
Serv. Colectivos	0,50	0,03	1,66	**	0,71	0,03	2,03	**	-0,25	0,12	0,78	**	-0,24	0,11	0,79	**	-0,16	0,09	0,85	
Otros servicios y Hogares	0,72	0,02	2,05	**	0,93	0,03	2,53	**	-0,05	0,11	0,95		-0,07	0,10	0,93		-0,08	0,08	0,93	
Licenciados	-0,58	0,04	0,56	**	-0,62	0,05	0,54	**	-0,68	0,18	0,51	**	0,37	0,13	1,45	**	-0,95	0,12	0,39	**
Ingenieros, técnico, ayudantes	-0,15	0,04	0,86	**	-0,11	0,04	0,90	**	-0,69	0,20	0,50	**	0,13	0,15	1,14		-0,41	0,11	0,66	**
Jefes Administrativos	0,50	0,03	1,65	**	0,57	0,04	1,76	**	-0,17	0,20	0,84		0,33	0,19	1,40		0,02	0,14	1,02	
Ayudantes no titulados	0,08	0,03	1,08	**	0,11	0,03	1,12	**	-0,03	0,13	0,98		0,17	0,12	1,19		-0,28	0,11	0,75	**
Oficial administrativos	-0,29	0,03	0,75	**	-0,33	0,03	0,72	**	-0,05	0,11	0,95		0,12	0,11	1,12		-0,20	0,09	0,82	**

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal				Salida a temporal				Salida a otros				Salida a indefinido				Salida a "no empleo"			
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
<i>Grupo de coitización (Peones (&))</i>																				
Subalternos	-0,08	0,02	0,93	**	-0,05	0,03	0,96		-0,29	0,13	0,75	**	-0,09	0,13	0,91		-0,17	0,10	0,84	
Aux. administrativos	0,00	0,02	1,00		0,00	0,02	1,00		0,15	0,08	1,16		0,34	0,08	1,40	**	-0,03	0,06	0,97	
Oficiales 1 y 2 ^a	0,09	0,02	1,10	**	0,12	0,02	1,12	**	-0,11	0,08	0,89		0,23	0,08	1,26	**	-0,06	0,06	0,94	
Oficiales 3 ^a	0,02	0,02	1,02		0,03	0,02	1,03		-0,18	0,08	0,83	**	0,24	0,07	1,27	**	-0,04	0,06	0,96	
<i>Tamaño de la empresa (500 o más (&))</i>																				
Cierre	0,26	0,02	1,30	**	0,21	0,02	1,24	**	0,84	0,11	2,31	**	0,38	0,09	1,46	**	0,43	0,08	1,54	**
1-4	0,13	0,02	1,14	**	0,06	0,03	1,06	**	0,67	0,13	1,95	**	0,05	0,11	1,06		0,55	0,09	1,73	**
5-19	0,10	0,02	1,11	**	0,05	0,02	1,05	**	0,59	0,12	1,80	**	0,31	0,09	1,36	**	0,37	0,08	1,45	**
20-49	0,12	0,02	1,12	**	0,08	0,02	1,08	**	0,58	0,12	1,79	**	0,12	0,10	1,13		0,37	0,09	1,44	**
50-99	0,10	0,02	1,11	**	0,07	0,03	1,07	**	0,36	0,14	1,43	**	0,17	0,11	1,18		0,39	0,09	1,47	**
100-499	-0,05	0,02	0,95	**	-0,09	0,02	0,92	**	0,27	0,12	1,32	**	0,04	0,09	1,04		0,28	0,08	1,33	**
Tasa Variación empleo	-0,02	0,00	0,98	**	-0,02	0,00	0,98	**	-0,01	0,01	0,99		-0,03	0,01	0,97	**	0,02	0,01	1,02	**
Constante	-2,54	0,08	0,08	**	-2,84	0,09	0,06	**	-6,39	0,46	0,00	**	-7,77	0,49	0,00	**	-5,24	0,23	0,01	**
/ln_p	-0,61	0,00	0,54	**	-0,67	0,00	0,51	**	-0,43	0,02	0,65	**	-0,19	0,02	0,83	**	-0,17	0,01	0,84	**
p	0,54	0,00	1,72		0,51	0,00	1,66		0,65	0,01	1,91		0,83	0,01	2,28		0,84	0,01	2,33	
1/p	1,85	0,01	6,34		1,96	0,01	7,13		1,54	0,03	4,67		1,21	0,02	3,35		1,18	0,01	3,27	

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal			Salida a temporal			Salida a otros			Salida a indefinido			Salida a "no empleo"							
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.				
Mujeres																				
Tipo de contrato (obra o servicio (&))																				
Eventual	0,11	0,01	1,12	**	0,11	0,01	1,12	**	-0,14	0,06	0,87	**	0,37	0,05	1,45	**	0,14	0,04	1,14	**
Otros Tiempo	-0,34	0,01	0,71	**	-0,31	0,02	0,73	**	-1,16	0,09	0,31	**	-0,27	0,07	0,76	**	-0,48	0,05	0,62	**
Edad (45 y más (&))																				
16-24	0,27	0,03	1,31	**	0,44	0,04	1,56	**	0,57	0,21	1,76	**	0,10	0,16	1,11		-0,64	0,08	0,53	**
25-29	-0,08	0,04	0,92	**	0,04	0,04	1,04		0,48	0,22	1,62	**	0,17	0,17	1,18		-0,87	0,09	0,42	**
30-44	0,11	0,04	1,12	**	0,16	0,05	1,17	**	0,57	0,24	1,78	**	0,15	0,19	1,16		-0,05	0,09	0,95	
Año de cohorte de entrada (2012 (&))																				
2013	-0,11	0,01	0,89	**	-0,13	0,01	0,88	**	0,23	0,07	1,26	**	-0,09	0,06	0,92		-0,05	0,04	0,95	
2014	-0,25	0,01	0,78	**	-0,29	0,02	0,75	**	0,29	0,09	1,34	**	-0,22	0,07	0,81	**	-0,06	0,05	0,94	
CCAA más desarrolladas	0,03	0,01	1,03	**	0,03	0,01	1,03	**	-0,08	0,06	0,92		0,58	0,05	1,79	**	-0,33	0,04	0,72	**
Año y trimestre de inicio (2012_1 (&))																				
2012_2	0,23	0,04	1,26	**	0,29	0,05	1,33	**	-0,20	0,19	0,81		-0,12	0,18	0,89		0,19	0,15	1,21	
2012_3	0,24	0,04	1,27	**	0,29	0,05	1,34	**	-0,05	0,18	0,95		0,04	0,17	1,04		0,18	0,15	1,20	
2012_4	0,26	0,04	1,30	**	0,32	0,05	1,38	**	-0,34	0,19	0,71		0,04	0,17	1,04		0,13	0,15	1,14	
2013_1	0,36	0,05	1,43	**	0,43	0,05	1,54	**	-0,47	0,20	0,63	**	-0,04	0,18	0,96		0,30	0,16	1,36	
2013_2	0,46	0,04	1,58	**	0,52	0,05	1,69	**	-0,17	0,18	0,84		0,16	0,17	1,18		0,33	0,15	1,40	**

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal				Salida a temporal				Salida a otros				Salida a indefinido				Salida a "no empleo"			
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
2013_3	0,40	0,04	1,49	**	0,45	0,05	1,57	**	-0,30	0,18	0,74		0,28	0,16	1,32		0,44	0,14	1,56	**
2014_4	0,37	0,04	1,45	**	0,43	0,05	1,54	**	-0,53	0,18	0,59	**	0,12	0,16	1,13		0,35	0,14	1,42	**
2014_1	0,43	0,04	1,54	**	0,51	0,05	1,67	**	-0,65	0,19	0,52	**	0,17	0,16	1,18		0,27	0,15	1,31	
2014_2	0,57	0,04	1,77	**	0,66	0,05	1,93	**	-0,50	0,18	0,61	**	0,24	0,16	1,27		0,38	0,15	1,46	**
2014_3	0,52	0,04	1,68	**	0,58	0,05	1,79	**	-0,54	0,17	0,58	**	0,18	0,16	1,20		0,59	0,14	1,80	**
2014_4	0,51	0,04	1,67	**	0,58	0,05	1,78	**	-0,64	0,18	0,53	**	0,17	0,16	1,18		0,54	0,14	1,71	**
<i>Rama de actividad (Comercio (&))</i>																				
Industria y energía	0,21	0,03	1,24	**	0,22	0,04	1,25	**	0,11	0,15	1,12		0,19	0,12	1,21		0,21	0,09	1,24	**
Construcción	0,06	0,07	1,06		-0,17	0,09	0,84		0,36	0,22	1,44		0,17	0,22	1,19		0,47	0,13	1,61	**
Hostelería	0,59	0,02	1,81	**	0,73	0,02	2,08	**	-0,10	0,09	0,91		0,26	0,07	1,29	**	-0,03	0,06	0,97	
Transporte	0,24	0,04	1,27	**	0,28	0,04	1,33	**	-0,14	0,19	0,87		0,09	0,14	1,09		0,20	0,11	1,22	
Finanzas y agencias	0,91	0,02	2,48	**	1,03	0,02	2,79	**	0,50	0,08	1,65	**	0,43	0,07	1,54	**	0,33	0,05	1,38	**
Serv. Colectivos	0,28	0,02	1,32	**	0,39	0,02	1,47	**	-0,26	0,10	0,77	**	-0,15	0,08	0,86		-0,15	0,06	0,86	**
Otros servicios y Hogares	0,48	0,02	1,62	**	0,61	0,02	1,85	**	-0,06	0,10	0,95		0,11	0,09	1,12		-0,16	0,07	0,86	**

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal				Salida a temporal				Salida a otros				Salida a indefinido				Salida a "no empleo"			
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
Tipo de empresa (Sociedad Anónima (&))																				
Persona física	-0,26	0,02	0,77	**	-0,32	0,02	0,73	**	-0,21	0,11	0,81	**	0,09	0,09	1,10		0,10	0,07	1,10	
Otras Sociedades	-0,05	0,01	0,95	**	-0,06	0,01	0,94	**	-0,07	0,08	0,93		0,08	0,06	1,08		0,04	0,05	1,04	
Cooperativas y similar	-0,18	0,02	0,83	**	-0,18	0,02	0,83	**	0,03	0,12	1,03		-0,38	0,12	0,69	**	-0,13	0,09	0,87	
Sector Público	0,00	0,02	1,00		-0,09	0,03	0,91	**	0,62	0,13	1,86	**	-1,13	0,17	0,32	**	0,73	0,08	2,07	**
Grupo de cotización (Peones (&))																				
Licenciados	-0,40	0,03	0,67	**	-0,33	0,04	0,72	**	-0,73	0,17	0,48	**	0,25	0,12	1,28	**	-1,06	0,10	0,35	**
Ingenieros, técnico, ayudantes	0,37	0,02	1,45	**	0,49	0,03	1,63	**	-0,26	0,16	0,77		0,26	0,13	1,29	**	-0,54	0,10	0,58	**
Jefes Administrativos	0,67	0,03	1,96	**	0,77	0,04	2,15	**	0,45	0,20	1,57	**	0,12	0,24	1,13		0,02	0,15	1,02	
Ayudantes no titulados	-0,01	0,03	0,99		0,01	0,03	1,01		0,38	0,12	1,46	**	0,26	0,12	1,29	**	-0,36	0,10	0,69	**
Oficial administrativos	0,13	0,02	1,13	**	0,17	0,02	1,19	**	0,09	0,11	1,09		0,37	0,09	1,45	**	-0,28	0,08	0,76	**
Subalternos	0,25	0,02	1,28	**	0,30	0,02	1,35	**	-0,23	0,15	0,79		0,26	0,11	1,29	**	-0,07	0,08	0,93	
Aux. administrativos	0,14	0,01	1,16	**	0,17	0,02	1,19	**	0,14	0,08	1,15		0,38	0,07	1,46	**	-0,10	0,05	0,91	
Oficiales 1 y 2ª	0,38	0,02	1,46	**	0,44	0,02	1,55	**	0,04	0,10	1,04		0,31	0,09	1,37	**	0,00	0,06	1,00	
Oficiales 3ª	0,19	0,02	1,20	**	0,23	0,02	1,26	**	0,02	0,09	1,02		0,23	0,08	1,25	**	-0,15	0,06	0,86	**

Cuadro 4.19. Modelos de duración para diferentes alternativas, cohortes 2012-2014, ventana de observación de 2 años.
Episodios de empleo temporal iniciados entre 2012 y 2014 (Cont.)

	Duración temporal			Salida a temporal			Salida a otros			Salida a indefinido			Salida a "no empleo"			
	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.	Coef.	Std. Err.	Hazard	Sig.
Tamaño de la empresa (500 o más (&))																
Cierre	0,11	0,02	1,12	**	0,06	0,02	1,07	**	0,77	0,11	2,16	**	0,39	0,09	1,48	**
1-4	-0,08	0,02	0,93	**	-0,16	0,02	0,85	**	0,38	0,13	1,46	**	0,29	0,10	1,34	**
5-19	0,00	0,02	1,00		-0,05	0,02	0,95	**	0,43	0,12	1,53	**	0,38	0,09	1,47	**
20-49	-0,03	0,02	0,97		-0,09	0,02	0,92	**	0,36	0,12	1,43	**	0,32	0,10	1,38	**
50-99	0,03	0,02	1,03		0,00	0,02	1,00		0,24	0,13	1,27		0,14	0,11	1,15	
100-499	-0,01	0,02	0,99		-0,03	0,02	0,97		0,13	0,11	1,14		0,08	0,09	1,08	
Tasa Variación empleo	-0,01	0,00	0,99	**	-0,02	0,00	0,98	**	-0,01	0,01	0,99		-0,02	0,01	0,98	**
Constante	-2,97	0,06	0,05	**	-3,30	0,07	0,04	**	-6,31	0,29	0,00	**	-7,52	0,25	0,00	**
/ln_p	-0,61	0,00	0,54	**	-0,67	0,00	0,51	**	-0,40	0,02	0,67	**	-0,18	0,01	0,83	**
p	0,54	0,00	1,72		0,51	0,00	1,67		0,67	0,01	1,96		0,83	0,01	2,30	
1/p	1,84	0,01	6,27		1,95	0,01	7,04		1,49	0,03	4,44		1,20	0,02	3,32	

5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

En este estudio se han analizado varias cuestiones relacionadas con la incidencia del fenómeno del empleo temporal sobre los trabajadores y sus trayectorias laborales. Los objetivos planteados han sido varios:

1. Delimitar la población afectada por esta situación, sus características personales y las características de los puestos de trabajo que ocupan.
2. Definir las trayectorias laborales según la relación de los trabajadores con situaciones de empleo temporal.
3. Analizar los factores que explican las diferentes trayectorias, identificando las características que propician una salida del empleo temporal hacia el empleo indefinido.
4. Estimar el tiempo necesario para poder transitar de un contrato temporal a un contrato indefinido.

Para ello se han utilizado dos fuentes de datos de registros administrativos que posibilitan el seguimiento de los individuos a lo largo del periodo 2012-2017, el registro de contratos del SEPE y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) elaborada por la Seguridad Social. Además, se incluye un capítulo inicial con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

A continuación, se describen los principales resultados que se deducen de los análisis realizados y cómo contribuyen a responder a las cuestiones inicialmente planteadas.

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y DE LOS PUESTOS DE TRABAJO MÁS AFECTADOS POR LA TEMPORALIDAD

Con los datos de la EPA (capítulo 2) se ha realizado un análisis de las características de las personas que ocupan los empleos temporales, así como un análisis de qué características tienen los puestos de trabajo asociados a esos empleos. La tasa de temporalidad ha aumentado desde 2012 y el dato correspondiente al año 2017 recoge el hecho de que el 26 por ciento de los asalariados tienen una relación contractual de carácter temporal, lo que suma más de 4 millones de ocupados.

Las principales conclusiones que se deducen de este análisis con la EPA son coherentes con lo que se observa en el análisis de los flujos del mercado laboral estudiados en los capítulos 3 y 4.

Los más afectados por la temporalidad son los más jóvenes y también los que tienen menores niveles de estudios. Se trata de trabajadores que llevan poco tiempo en la empresa, así, entre los trabajadores que llevan menos de un mes en la misma empresa, 9 de cada 10 tienen un contrato temporal. El sector con una mayor proporción de trabajadores temporales es el agrícola, donde el 60 por ciento de los trabajadores son temporales, seguido de la construcción y la hostelería, con unas tasas de temporalidad del 36 por ciento en 2012 y en torno al 40 por ciento en 2017. El sector de actividades financieras y seguros es el que presenta la tasa de temporalidad más baja, que no llega al 10 por ciento. Las ocupaciones asociadas a menor nivel de cualificación son las que presentan mayores tasas de temporalidad.

Además, con los datos de la EPA se ha realizado un análisis de la evolución de la edad media de los trabajadores temporales y un estudio de cómo afecta la temporalidad a distintas cohortes de edad. Aunque el periodo de tiempo considerado es corto, en las sucesivas cohortes de edad se observa que el acceso al empleo indefinido y la pérdida de peso del empleo temporal aumenta con la edad, pero no llega a desaparecer y una proporción de en torno al 30 por ciento de cada cohorte sigue en la temporalidad cuando llegan a los 35 años. Luego el fenómeno de la persistencia en esta situación se observa también con los datos de la EPA.

Así mismo, se ha analizado la base de datos de contratos registrados en el SEPE (capítulo 3) correspondiente al periodo 2012-2017.

En primer lugar, desde la perspectiva de los episodios de empleo asociados a dichos contratos, se describen las características de las personas en esos episodios y de los propios empleos. El número de contratos registrados ha ido en aumento a lo largo de todo el periodo, reflejando la incipiente recuperación económica. La descripción de estos episodios viene condicionada por el hecho de que algunos individuos aparecen con más de un contrato, lo que origina que el peso de algunas características personales y de los puestos estén sobrevaloradas y que se tendrá en cuenta cuando se analicen los individuos y sus trayectorias. De la descripción realizada cabe destacar los siguientes aspectos:

Un 44 por ciento de todos los contratos registrados a lo largo del periodo corresponden a mujeres, aunque se observa una ligera disminución entre 2012 (45,4%) y 2017 (43,8%).

En el año 2012 de los contratos firmados por hombres el 22,3 por ciento son a tiempo parcial y de los firmados por mujeres el 40 por ciento. Estos porcentajes pasan a ser 23,2 y el 42 por ciento respectivamente en 2017.

La mayoría de los contratos registrados se concentran en el grupo de edad de 30 a 44 años, que también es el que presenta mayor rotación laboral y, por lo tanto, una misma persona tendrá más contratos.

En todos los contratos se observa un aumento de la edad media, salvo en los indefinidos en los que la edad disminuye a lo largo del periodo.

El nivel de estudios predominante en los contratos registrados es el de estudios secundarios de primer nivel completos, dato relacionado con el nivel medio de estudios de la población ocupada española. Por tipo de contrato es en los indefinidos de tiempo completo y en los de prácticas y formación en los que hay una mayor proporción de estudios universitarios, en torno al 30 por ciento en cada categoría.

Las cuatro ramas de actividad económica que generan más empleo registrado entre 2012 y 2017 son «hostelería», «inmobiliaria y servicios a empresas», «agricultura y pesca» y «comercio», el 55 por ciento de todos los contratos corresponden a estas ramas.

Los cuatro grupos de ocupación con más peso son «otros trabajadores no cualificados» (21%), «trabajadores en servicios de restau-

ración» (14%), «trabajadores no cualificados en servicios» (11%) y «artesanos y trabajadores cualificados» (8%). De estos cuatro grupos la ocupación que gana peso a lo largo del periodo es la de «servicios en restauración», lo que resulta coherente con el crecimiento de los contratos en hostelería.

El tamaño de empresa muestra que un 35 por ciento de los contratos se registraron en empresas de menos de 10 trabajadores y un 29 por ciento en empresas de más de 100 trabajadores.

Las empresas de trabajo temporal (ETT) han incrementado su peso en la contratación total, especialmente en los contratos eventuales a tiempo completo, seguidos de los de obra o servicio a tiempo completo. Los contratos de interinidad se canalizan en menor medida a través de ETTs.

5.2. DEFINICIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE DIVERSAS TRAYECTORIAS LABORALES SEGÚN LA RELACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON EL EMPLEO TEMPORAL

Con el objetivo de analizar la relación de los individuos con el empleo temporal, se ha realizado una clasificación de las posibles trayectorias laborales de estos individuos en función de su relación con la temporalidad, a partir de los datos de registros administrativos disponibles, los contratos registrados y la MCVL. Dado que con los datos de la MCVL es posible saber si un contrato ha terminado o aún sigue vigente, la clasificación realizada con la MCVL, aunque muy parecida, difiere de la de contratos porque incorpora esa información. Los datos disponibles en el momento de la realización del estudio permiten analizar los contratos registrados hasta diciembre del año 2017, mientras que la última ola de la MCVL disponible es la de 2016.

Para el análisis de trayectorias con los datos de contratos se seleccionan a todas las personas que el primer contrato que se les observa entre 2012 y 2017 es temporal (10.214.430 personas), con independencia de su historia laboral previa que no se conoce, y se establecen cuatro categorías según su grado de «atrapamiento» en la temporalidad:

Atrapados marginales: Personas que sólo han tenido un contrato a lo largo del periodo y ese fue temporal. Son casi 2 millones de

personas, de las cuales el 67 por ciento tienen ese contrato en el año 2017.

Atrapados: Personas que en todo el periodo registran dos o más contratos temporales y sin ningún otro tipo de contrato. Esta situación es la de más de 5,3 millones de personas. Dentro de este grupo existe una gran dispersión de casos pues hay personas que han tenido 2 o incluso 1000 contratos en el periodo.

Atrapados débilmente: Aquellos individuos cuyo primer y último contrato es temporal, aunque acceden a un contrato indefinido en algún momento, son en torno a 800 mil.

Integrados: Aquellos cuyo primer contrato es un temporal y el último contrato es indefinido, suponen algo más de 2 millones. Este grupo es el menos afectado desde el punto de vista del atrapamiento, aunque no es posible saber si continúan en ese contrato o si en el futuro volverán a la temporalidad.

Los datos de la MCVL son una muestra del 4 por ciento del total de los afiliados a la Seguridad Social en el momento en el que se realiza la extracción de dicha muestra. Por lo tanto, el volumen absoluto de los individuos que se analizan no coincidirá con el analizado en el apartado del registro de contratos, que comprende al total de la población. Al igual que con los contratos, el grupo de análisis con estos datos serán las personas que tuvieron algún contacto con la temporalidad entre 2012 y 2016, con independencia de que la primera observación sea o no temporal. Hay que destacar que 2 de cada 3 personas que han tenido algún contacto con la Seguridad Social en el periodo de referencia, han tenido en algún momento un contrato temporal. Además, también es destacable el hecho de que más de la mitad de este grupo sólo tuvo contacto con el empleo temporal, es decir, no tuvo en ningún momento del periodo algún episodio registrado en otro tipo de empleo. Todos estos casos quedan agregados en las siguientes categorías definidas según su relación con la temporalidad:

Sin relación con el empleo temporal: Son las personas que entre 2012 y 2016 no tienen ningún episodio de empleo temporal, aproximadamente un 39 por ciento.

Un único contrato temporal: Categoría equivalente a los que se clasifican como atrapados marginales con los datos de contratos. Son las personas que aparecen con un único episodio de afiliación en el

empleo y este es de carácter temporal, con independencia de si el episodio ha finalizado o no y de si tiene otros episodios de prestaciones. Son el 9 por ciento de las personas analizadas.

Dos o más contratos temporales: El 23 por ciento de los individuos observados tiene dos o más contratos temporales y ningún contrato de carácter indefinido durante 2012-2016. Grupo equivalente a los definidos como atrapados en la clasificación de contratos.

Alternancia entre contratos temporales e indefinidos, y ningún contrato indefinido vigente al final del periodo de observación: en un 8,2 por ciento de los casos, las personas alternan contratos temporales, indefinidos e incluso otros tipos de empleo, pero el empleo indefinido no está vivo al final del periodo. Parte de este grupo equivale a los débilmente atrapados según los contratos, en concreto, aquellos cuya última observación es un contrato temporal. Otra parte, los que como última observación tienen un contrato indefinido, estarían comprendidos en los «integrados» según la clasificación de contratos, porque en contratos se desconoce si el último indefinido está o no aún vigente.

Alternancia entre contratos temporales e indefinidos, con un contrato indefinido vigente al final del periodo de observación: un 10,5 por ciento de los individuos alternan distintos tipos de contratos y al final del periodo de observación tienen un contrato indefinido en vigor. Este grupo correspondería a los integrados de contratos.

Alternancia entre contratos temporales y otros tipos de empleos no indefinidos: Estas personas alternan los empleos temporales con otras modalidades de empleo no indefinido, puede ser cuenta propia o estar en uno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, son el 10,3 por ciento y en contratos estarían en la categoría de atrapados.

5.3. ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE EXPLICAN LAS DIFERENTES TRAYECTORIAS, IDENTIFICANDO LAS CARACTERÍSTICAS QUE PROPICIAN UNA SALIDA DEL EMPLEO TEMPORAL HACIA EL EMPLEO INDEFINIDO

5.3.1. Las distintas trayectorias con los datos de contratos

Cuando se analiza a los individuos cuyo primer contrato observado en el periodo 2012-17 es un contrato temporal, y se les clasifica

en función de su trayectoria en relación con el empleo temporal, se observa que:

Aproximadamente el 25 por ciento de los que firman un contrato temporal en 2012 llegan a tener un indefinido en el periodo 12-17. Porcentaje que disminuye hasta menos del 4 por ciento cuando se trata de los que tienen un primer temporal en 2017.

De todos los trabajadores a los que se les observa en el año 2012 con un primer contrato temporal hay un 3,5 por ciento que figuran con un contrato indefinido como último contrato del mismo año 2012. Esta proporción aumenta hasta el 4,4 y hasta el 5,5 por ciento si se analizan las trayectorias en los años 2014 y 2017.

Con independencia de la historia laboral previa de los trabajadores y de sus propias características, este análisis en cada año muestra que, en cierta forma, se registra un mayor éxito en la salida de la temporalidad en los años más recientes.

Los atrapados son más jóvenes que los integrados, la integración es cuestión de tiempo.

También es interesante observar que la pauta de integración en el mercado de trabajo crece con la edad hasta aproximadamente los 30 años, de esta edad el 27 por ciento terminan con un contrato indefinido y a partir de esa edad la proporción disminuye, alcanzando el 16 por ciento de los que tienen 50 años.

El mayor nivel de estudios favorece la integración, más de un 25 por ciento de los que tienen estudios superiores terminan con un contrato indefinido.

Los estudios de formación profesional también favorecen una mayor integración en el empleo estable. Por ejemplo, un 26 por ciento de los que tienen estudios de Formación Profesional básica o media y tienen un primer contrato temporal entre 2012 y 2017 termina el periodo con un contrato indefinido.

Los que tienen un primer contrato eventual terminan en mayor medida (25-27 por ciento) en un contrato indefinido que los que tienen un primer contrato de obra o servicio (15-16 por ciento). Un contrato por interinidad inicial termina en mayor medida en un contrato estable si es de tiempo completo (26 por ciento) que si es de tiempo

parcial (19 por ciento). El atrapamiento es mayor entre los que tienen un contrato inicial de obra o servicio o una interinidad (más de un 55 por ciento)

El tipo de contrato con el que se alcanza la integración en el empleo indefinido es distinto para hombres y mujeres. Un 43,4 por ciento de los hombres de esta categoría terminan con un contrato indefinido de tiempo completo por conversión, esta proporción es del 29,4 por ciento para las mujeres, en las que tiene un peso del 24,5 por ciento los contratos de conversión a tiempo parcial (11,1 por ciento para los hombres). Si bien es cierto que ambos datos reflejan que las conversiones son una vía importante de acceso al empleo estable. Parece ser que los contratos temporales funcionan como un periodo de prueba para las empresas, que, en el caso de que el trabajador supere esta prueba, convierten a un temporal en un indefinido.

Los que únicamente tienen contratos temporales en todo el periodo terminan mayoritariamente en contratos por obra o servicio, si son hombres con mayor peso de contratos a tiempo completo (30,7 por ciento) que a tiempo parcial (15,1 por ciento) y con mayor peso del tiempo parcial si son mujeres (23,8 por ciento). Es decir, en el último contrato temporal que se observa para las mujeres tiene más peso el tiempo parcial que en el caso de los hombres. Un 24 por ciento de las mujeres que encadenan contratos temporales no tienen ningún contrato de estos a tiempo completo.

Para todos los trabajadores que se observan con un primer contrato temporal, el número medio de contratos registrados es de 8 contratos entre 2012 y 2017, algo superior para los hombres que para las mujeres. El número medio es más alto entre los que alternan contratos temporales con contratos indefinidos y menor entre los que se consideran integrados.

Los atrapados que tienen más de dos contratos temporales durante el periodo y ningún contrato indefinido tienen menor rotación por término medio (10,5 contratos) que los que alternan los contratos temporales con algún indefinido (12,6). Además, los que terminan teniendo un contrato indefinido pasan antes por un número menor de contratos (6,6).

Atendiendo al año de inicio, el análisis del número medio de contratos muestra una disminución cuanto menor es el periodo de tiempo

de observación, aunque las distintas trayectorias se ordenan igual que cuando se considera todo el periodo.

Con el fin de observar a los individuos durante un periodo de tiempo homogéneo se seleccionan tres años del periodo, 2012, 2014 y 2017, y se analiza el número medio de contratos en cada trayectoria dentro de cada uno de los años. En general, el número medio de episodios de empleo aumenta de año en año en todas las trayectorias respecto a la temporalidad, incluidos los que terminan en un empleo indefinido. Luego, aunque hay mayor porcentaje de individuos con éxito en la salida de la temporalidad en 2017, los que lo consiguen tienen, en media, más episodios de contratos que los que se observa en su misma situación en 2012 ó 2014. Esto es un indicador más de que el aumento del empleo que se registra con la llegada de la recuperación económica se caracteriza por la creación de empleo de corta duración, elevando la tasa de rotación de los trabajadores.

Considerando todo el periodo hay un 35 por ciento de los individuos analizados que no tienen ningún cambio de empresa, que son más de 3 millones y medio de personas. Se observa que aproximadamente un 20 por ciento de los trabajadores atrapados no tienen ningún cambio de empresa, es decir todos los contratos que tienen son en la misma cuenta de cotización. Y en torno a un 28 por ciento de los trabajadores integrados no tiene ningún cambio de empresa. Estos últimos son trabajadores que tienen tanto contratos temporales como el indefinido que se observa finalmente en la misma empresa.

El número medio de contratos firmados muestra que más de la mitad tiene un solo contrato, un 23 por ciento tiene dos contratos, un 4,6 por ciento entre 3 y 5 contratos y un 9 por ciento más de 6 contratos a pesar de no haber cambiado de empresa. También se observa que hay casi 2 millones de individuos que solo tiene un cambio de empresa, de estos un 40 por ciento solo tiene dos contratos y un 43 por ciento tiene entre 3 y 5 contratos. En el caso de los que cambian dos veces de cuenta de cotización un 68 por ciento tiene entre 3 y 5 contratos y un 32 más de 6 contratos.

El análisis sectorial de las distintas trayectorias en relación con la temporalidad refleja que alrededor de la mitad de los trabajadores permanecen en la misma rama de actividad, aunque cambien de contrato o de empresa. El grupo más estable es el de los que consiguen transitar a un contrato indefinido y el que presenta menor estabilidad

en la permanencia en el mismo sector es el de los que transitan de temporal a indefinido y nuevamente temporal. Un 80 por ciento de las personas que tienen 10 ó más contratos durante el periodo cambia en algún momento de sector.

Un número elevado de cambios en la cuenta de cotización implica también cambios de sector de actividad, porque se observa que a partir de 6 cambios de empresa la estabilidad sectorial disminuye al 10 por ciento de los individuos analizados.

Los individuos que no cambian de rama de actividad en todo el periodo se concentran en determinados sectores, en función de la trayectoria de esos individuos. Así, los trabajadores atrapados en la temporalidad y que permanecen en la misma rama, trabajan en mayor medida en la construcción (17 por ciento) o en la hostelería (14 por ciento) si son hombres y en hostelería (17 por ciento) o finanzas (17 por ciento) si son mujeres. Los trabajadores que se integran en el empleo estable dentro de la misma rama, lo hacen en el comercio (17 por ciento hombres, 27 por ciento mujeres) y en un 19 por ciento en las finanzas, si son mujeres, y en la industria, si son hombres.

Desde otra perspectiva, el comercio es el sector que cuenta con mayor proporción de trabajadores integrados que no cambian de rama de actividad en toda su trayectoria, con más de un 30 por ciento de los trabajadores. Mientras que las ramas que tienen mayor proporción de trabajadores atrapados sin que se produzcan cambios de rama, son agricultura (más del 60 por ciento), sanidad, educación, hostelería y administración pública.

5.3.2. Las distintas trayectorias con los datos de la MCVL

Seleccionando a los individuos que han tenido alguna relación con la temporalidad entre 2012 y 2016 se observa lo siguiente:

La mayor parte de estas personas (57,1 por ciento) son observadas por primera vez en el periodo en el año 2012, aunque las que únicamente han tenido registrado un contrato temporal se distribuyen un 25,2 por ciento en el primer año y un 31,4 por ciento en 2016.

Las personas que han tenido más contratos temporales, que han alternado con empleo indefinido u otros tipos de empleo, alcanzan un

porcentaje que supera los dos tercios al principio del periodo y cae notablemente al final.

Es más probable que con solo un año de observación, el peso de la contratación temporal como único medio de empleo sea mayor. Luego la rotación entre diferentes tipos de contratos parece ser más una cuestión de tiempo que de características porque cuanto más tiempo haya transcurrido desde el inicio de un empleo temporal más probable es que se llegue a tener un contrato indefinido. Como consecuencia lógicamente hay más jóvenes que solo han tenido empleos temporales.

Todos los trabajadores que durante el periodo de referencia tuvieron contacto con la temporalidad traían de su vida laboral anterior a 2012 una media de casi 20 episodios de trabajo y más de 4 de prestaciones, con algún episodio indefinido y más de 10 temporales. Esta situación destaca especialmente entre los atrapados a partir de 2012. Mostrando una persistencia en la situación de atrapamiento en la temporalidad.

El tiempo de cotización depende positivamente de tener un contrato indefinido, sobre todo si sigue vigente.

Difícilmente las duraciones en el empleo sobrepasan el 50 por ciento del tiempo potencial, especialmente si no hubo contacto con el empleo indefinido.

El número medio de cambios de empresa está en torno a los 2-4 cambios, dependiendo de la trayectoria. De los trabajadores que solo tienen empleos temporales, un 12,8 por ciento cambian dos veces de empresa, a partir de aquí la proporción en cada número de cambios es decreciente hasta 20 o más cambios que realizan el 5 por ciento de estos trabajadores. Un 14,6 por ciento de los trabajadores que terminan con un indefinido tiene 3 cambios de empresa. Resulta llamativo que un 12 por ciento de los atrapados débilmente tiene 20 o más cambios de empresa.

Las personas con más de un contrato temporal están firmando sucesivos contratos temporales en la misma cuenta de cotización, ya que el valor medio supera a los 3 permitidos, y el valor máximo puede llegar a alcanzar hasta 727 episodios de empleos registrados.

Los trabajadores que tienen un contrato indefinido como última observación tienen un número medio menor de cambios de empresa que los trabajadores de otras trayectorias.

En torno al 40 por ciento de todos los trabajadores analizados no cambian de rama de actividad, pero los resultados son diferentes según el tipo de trayectoria. Los trabajadores que están todo el tiempo en contratos temporales, es decir, los atrapados, se mantienen en la misma rama de actividad. Pudiera ser debido al encadenamiento de contratos. Los atrapados débilmente, que rotan sucesivamente entre contratos temporales e indefinidos, suelen cambiar de rama de actividad. Por otra parte, los trabajadores más integrados consiguen llegar a dicha integración trabajando sin cambiar de sector. Las mujeres permanecen más en la misma rama, en la que tienen a su vez más episodios de empleo que los hombres, luego rotan más dentro de la misma rama.

Los individuos que tienen dos o más relaciones temporales con un número elevado de cambios de empresa en un mismo sector están concatenando diferentes contratos temporales. En esas ramas de actividad, la rotación es mayor, ya sea por necesidades productivas relacionadas con momentos de pico de demanda de producto, como podría ser el caso del comercio, o simplemente por motivos estacionales, como podría ser la industria alimentaria.

5.3.3. La probabilidad de pasar de un contrato temporal a uno indefinido

- *Los modelos estimados para analizar qué variables determinan las distintas trayectorias en la temporalidad muestran*

Los hombres tienen más probabilidad de no estar en situación de temporalidad, pero cuando lo están es más probable que solo tengan contratos temporales.

Los más jóvenes tienen mayor probabilidad de ser temporales, mientras que en las edades centrales o los más mayores es más probable no ser temporal. Cuando sí tienen relación con la temporalidad, son los jóvenes los que con mayor probabilidad alternan la temporalidad con contratos indefinidos. Esto podría interpretarse como que los jóvenes pasan por contratos temporales como parte de su proceso de integración, mientras que si con más edad se sigue en temporalidad parece que los trabajadores están atrapados y solo tienen contratos temporales, sin lograr en ningún momento la estabilidad de un contrato indefinido.

La temporalidad se extiende en todos los niveles de cualificación por igual, pero el atrapamiento es menor en los niveles más altos, con mayor probabilidad de pasar de la temporalidad a un contrato indefinido. Mientras que en los grupos de menor nivel de cualificación es mayor la probabilidad de tener solo contratos temporales.

Las ramas de actividad en las que es más probable tener algún contrato temporal son la construcción, la hostelería, actividades inmobiliarias y servicios a empresas, educación, sanidad y otros servicios, sectores con altas tasas de temporalidad.

Cuando se analizan solo los que tienen algún contrato temporal durante el periodo, las ramas en las que los individuos tienen mayor probabilidad de tener solo temporales, y estar por tanto atrapados en esta situación, son la industria, la construcción, la hostelería, el transporte, la educación y la sanidad. Y las de menor probabilidad de atrapamiento son intermediación financiera y administración pública. No obstante, también se observa que en las empresas en las que la titularidad es una persona física o el sector público, en cualquier rama de actividad, la probabilidad de que los individuos tengan algún contrato temporal, aunque no estén atrapados, es más alta que en otro tipo de empresas. Podría decirse que en el sector público es más probable que los trabajadores tengan algún contrato temporal, aunque esto no implica que permanezcan en la situación de temporalidad durante todo el periodo que se les observa.

Es menos probable tener un contrato temporal en las comunidades autónomas con una mayor renta per cápita. Así, por ejemplo, en Andalucía, con una tasa de temporalidad más alta que la media nacional y una renta per cápita menor, la probabilidad de contrato temporal es mayor, así como la de atrapamiento en la temporalidad.

Cuanto mayor es la empresa mayor probabilidad de estabilidad, pero cuando en empresas grandes hay contratos temporales, mayor probabilidad de atrapamiento.

La variación trimestral del empleo indica que cuanto mayor es la creación de empleo mayor es el aumento de la temporalidad y, por lo tanto, más probable que los individuos tengan algún contrato temporal y que aumente la probabilidad de tener solo contratos temporales.

De acuerdo con las trayectorias laborales anteriores a 2012 de los individuos analizados, se observa que un contacto previo con la tem-

poralidad incrementa la probabilidad de volver a tener otros contratos temporales en el periodo de referencia.

Haber tenido algún contacto con el empleo indefinido reduce la probabilidad de tener contratos temporales. Además, si la primera relación es temporal, también es mayor la probabilidad de atrapamiento durante 2012-2016.

La cohorte de entrada, año en el que aparecen los individuos por primera vez en el sistema de la Seguridad Social, muestra que es menos probable ser estable (no tener ningún contrato temporal entre 2012-2016) si se entró en el sistema en cualquier momento, anterior o posterior al periodo de crisis.

Y entre los que tienen algún contrato temporal, los que presentan mayor probabilidad de estar atrapados en la temporalidad son los que entraron en el periodo precrisis (2000-2007) y en los años de la recuperación (2014-2016).

Cuanto mayor es el número de episodios del individuo en su trayectoria entre 2012 y 2016, menor la probabilidad de estabilidad, pero menor también la probabilidad de atrapamiento. Este resultado parece indicar que los que tienen mayor número de episodios realizan con mayor probabilidad transiciones de la temporalidad a un contrato indefinido.

No tener ningún contrato temporal guarda una relación positiva con haber pasado por el sistema de prestaciones por desempleo entre 2012-2016. Es posible que los que tiene varios episodios de prestaciones transiten de relaciones no temporales al desempleo con mayor frecuencia que los que alternan contratos temporales con otras situaciones. Entre otras razones, esto se puede deber a los expedientes de regulación de empleo, a las suspensiones o a los empleos de los fijos discontinuos.

Cambiar de rama de actividad es un signo positivo en el caso de los que no tienen contratos temporales, pero cuando tienen contratos temporales, también aumenta la probabilidad de estar atrapados.

Los cambios de empresa influyen de forma contraria, si hay cambios de empresa disminuye la probabilidad de estabilidad y disminuye también la probabilidad de atrapamiento.

El modelo estimado de la probabilidad de transitar desde un contrato temporal a un contrato indefinido muestra:

La probabilidad de que se observe una transición entre un episodio temporal y un indefinido de manera consecutiva es mayor para aquellos individuos menores de 40 años, destacando que la probabilidad más alta la tienen aquellos entre 25 y 29 años. En cambio, encontrarse en el último tramo de su vida laboral reduce la probabilidad de transitar a un indefinido.

El nivel educativo ejerce un efecto positivo sobre la probabilidad de transitar.

En Extremadura y en Andalucía es menor la probabilidad de pasar de un temporal a un indefinido. Es mayor en Baleares, Cataluña y la Comunidad de Madrid.

En cuanto a la rama de actividad, la probabilidad es mayor en la industria extractiva, destacando el impacto negativo que tiene trabajar en la administración pública, en educación y sanidad. El grupo de cotización con menor probabilidad es el de los trabajadores menos cualificados.

Las empresas grandes (con más de 500 trabajadores) son las que menor probabilidad presentan, siendo el impacto mayor cuando cuentan entre 5 y 9 trabajadores y descendiendo a medida que el tamaño aumenta.

El hecho de haber tenido contratos temporales previos tiene un impacto negativo, que aumenta a medida que se incrementa el número de episodios anteriores de este tipo. No obstante, la probabilidad para aquellas personas que tuvieron uno o dos contratos temporales previos es positiva. Haber acumulado contratos indefinidos previos facilita la transición. Por otra parte, la acumulación de episodios de empleo no asalariado, en regímenes especiales o de prestaciones por desempleo tiene un impacto negativo para pasar a un indefinido, que aumenta a medida que se incrementa el número de episodios previos.

Asimismo, tanto el año como mes de alta del episodio temporal muestra que, si éste se ha iniciado entre los años 2013 y 2015 tiene una mayor probabilidad de convertirse en un indefinido, reflejándose la recuperación del mercado laboral en nuestro país. El efecto de iniciarse en 2016 es negativo con respecto a 2012, probablemente debido a que el tiempo de observación es menor y las transiciones se producen en períodos alrededor de un año. En cuanto al mes de alta, se puede observar una clara estacionalidad, ya que aquellos episodios

iniciados en enero tienen una mayor probabilidad de convertirse en indefinidos. El impacto negativo del mes de alta es mayor en la temporada estival y diciembre.

5.4. ESTIMACIÓN DEL TIEMPO NECESARIO PARA PODER TRANSITAR DE UN CONTRATO TEMPORAL A UN CONTRATO INDEFINIDO

La duración media de los contratos es baja. Tanto si se mide a través de la duración prevista en los contratos registrados, como a partir de las duraciones efectivas registradas en la MCVL.

En el registro de contratos, el 58,7 por ciento de los contratos temporales especifican una duración prevista. Siendo el caso de prácticamente la totalidad de los contratos eventuales, el 18 por ciento de los contratos de obra o servicio a tiempo completo y el 30 por ciento de los de obra o servicio a tiempo parcial. En conjunto, la duración media prevista en los contratos temporales registrados ha disminuido pasando de 57 días en 2012 a 50 días en 2017.

Los contratos de muy corta duración (una semana o menos) suponían el 24 por ciento de los contratos registrados en el año 2012 y han pasado a ser el 27 por ciento en 2017. Destacando los contratos en la hostelería donde prácticamente la mitad de los registrados en el periodo duran menos de una semana.

El análisis de la duración efectiva de los contratos realizado a partir de los registros de afiliación de la Seguridad Social de la MCVL corrobora que la mayoría de los episodios de las personas que han tenido algún temporal se concentra en duraciones muy cortas, principalmente 1 semana o menos. En el caso de los que sólo han tenido un contrato temporal, la duración más habitual es algo mayor, pero no más de 3 meses. Hay que destacar que el 50 por ciento de los contratos eventuales y por obra o servicio duran 1 semana o menos, con un ligero repunte en duraciones que van de 1 a 3 meses, probablemente como consecuencia de la estacionalidad de una parte importante de la actividad del sector productivo español.

El análisis del tiempo que transcurre entre el primer contrato temporal que se observa entre 2012 y 2017 y el último contrato indefinido según el registro de contratos pone de manifiesto que, considerando todas las transiciones del periodo, se tarda, de media, unos dos años

y medio en conseguir la estabilidad y de los que lo consiguen casi la mitad entraron en el primer contrato temporal observado durante el año 2012.

Cuando se analizan únicamente las transiciones dentro de un mismo año el tiempo medio es aproximadamente 5 meses y medio, observándose que en 2017 hay un 93 por ciento más de individuos que logran la transición en el año que los que lo logran en el año 2012.

Los datos de la MCVL permiten profundizar en este análisis del tiempo, estimando distintos modelos. Los análisis descriptivos muestran que la mayoría de los que consiguen transitar tardan más de un año.

La estimación de un modelo de duración para analizar el tiempo que transcurre entre el primer temporal observado y el primer indefinido posterior que se registra de un mismo individuo permite conocer sus determinantes, observándose que:

Los más jóvenes tardan más tiempo en salir de la temporalidad que los que tienen entre 25 y 44 años y también los mayores de 50.

El efecto de la educación es, como cabe esperar, favorable a la llegada al empleo indefinido en un tiempo menor.

En Andalucía y Extremadura es mayor el tiempo necesario para salir de un empleo temporal hacia otro indefinido. Y en las comunidades de mayor renta el tiempo es menor.

En la rama de actividad de comercio, el tiempo necesario para llegar a un contrato indefinido es mayor que en otras ramas, aunque la diferencia con la industria extractiva y el sector de intermediarios financieros no es significativa. Trabajar en la administración pública con un contrato temporal no es garantía de llegar a un contrato indefinido.

Todos los grupos de cotización necesitan menos tiempo para llegar al indefinido que los peones y corresponde el menor tiempo necesario a los oficiales administrativos.

Cuando el primer contrato temporal se produce en una empresa de más de 500 trabajadores, el tiempo necesario hasta llegar a tener un contrato indefinido es mayor que en empresas de menor tamaño.

Como ampliación y complemento del análisis de la duración de las transiciones se ha estimado un modelo de duración con varias salidas alternativas a la temporalidad, lo que se conoce como modelos de riesgos en competencia. Se trata de explicar cuál es la probabilidad de que tras el empleo temporal se acceda a otro tipo de empleo o, por el contrario, se entre en situación de desempleo, teniendo en cuenta la duración de dichos contratos temporales. Con estos modelos se estudia el efecto de las características de las personas y de los empleos sobre la duración de la relación laboral, igual que en los modelos de duración, pero, además, determinando si existen diferencias que expliquen la finalización y la probabilidad de que desde un temporal se pueda acceder a un indefinido, entre otras alternativas.

El análisis se limita a aquellos trabajadores que su primera relación con la Seguridad Social tuvo lugar entre 2012 y 2014, de modo que ninguno tiene experiencia laboral previa y todos tienen al menos dos años ante sí para poder transitar desde un empleo temporal a un empleo indefinido.

Las mujeres tienen una probabilidad mayor de que termine su contrato temporal en menos tiempo que los hombres, es decir, los contratos temporales de las mujeres son más cortos. Aunque cuando terminan el temporal no hay diferencia con los hombres en la salida hacia un empleo indefinido, pero los hombres tienen una probabilidad mayor de salida hacia otros tipos de empleo.

Los jóvenes menores de 24 años tienen duraciones más largas en la temporalidad y cuando salen es mayor la probabilidad de que roten hacia otro temporal o hacia otros empleos y menos probable que terminen sin empleo. En el grupo de jóvenes entre 25 y 29 años la temporalidad dura menos y es menos probable la salida a otro contrato temporal o al desempleo.

El momento en el que se accede al empleo incide en la duración y en la transición. El entrar durante los años finales de la crisis económica, 2012-2014, disminuye la duración de los contratos temporales y la probabilidad de salir a un indefinido o a otro contrato temporal, pero aumenta la probabilidad de salir a otros empleos, lo que pudiera ser un reflejo de los cambios introducidos en la legislación para favorecer el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento.

Si la empresa está inscrita en una comunidad autónoma con un nivel de renta mayor que el correspondiente a la media nacional, au-

menta la probabilidad de tener una salida a otro empleo temporal o a un indefinido.

Los episodios en cualquier otra rama de actividad distinta al comercio tienen una duración mayor. Este resultado, aparentemente contradictorio con la corta duración media de los contratos en ramas como la hostelería, se explica teniendo en cuenta la cohorte a la que pertenecen las personas analizadas en este modelo. Al tratarse de entrantes a partir de 2012, donde el peso de los trabajadores más jóvenes es elevado, este resultado puede interpretarse como que hay un porcentaje de trabajadores de más edad y más experiencia que junto con los jóvenes también están sufriendo los contratos de muy corta duración.

Cuando se analizan las salidas según la rama de actividad del empleo inicial, la salida a la estabilidad es más probable para las mujeres que están en la hostelería o en actividades financieras y menos probable para los hombres que están en servicios colectivos.

Los contratos temporales en el grupo de cotización de mayor nivel de cualificación son más cortos y tienen una probabilidad mayor de llegar a un indefinido.

De nuevo el tamaño del centro tiene un efecto negativo sobre la posibilidad de salir a un contrato indefinido.

La variación del empleo es una variable que refleja la situación económica de las diferentes comunidades autónomas del momento de inicio del contrato. El resultado muestra que a mayor creación de empleo menor duración del contrato temporal y menor probabilidad de salir a un contrato indefinido. Esto podría estar indicando que la reciente creación de empleo se caracteriza por la muy corta duración de los contratos temporales y por la dificultad de acceder al empleo indefinido.

La duración de los eventuales es menor que la duración de los contratos de obra o servicio, ahora bien, es más probable que los primeros sean un puente hacia la estabilidad, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres. En cambio, ocurre lo contrario con el grupo de otros contratos temporales, que presenta mayor duración y menor probabilidad de pasar a un indefinido. A los 100 días solo siguen vivos un 10 por ciento de los contratos eventuales, algo más de los de obra o servicio, más de un 33 por ciento de los contratos

temporales de otro tipo de los hombres y en torno a un 20 por ciento de los de otro tipo en el caso de las mujeres. Lo mismo sucede un año después de iniciado el temporal (más del 15 por ciento frente a menos del 10 por ciento).

5.5. REFLEXIONES FINALES

El análisis de la permanencia en el empleo temporal y de su posible salida hacia la estabilidad contractual pone de manifiesto que el fenómeno del atrapamiento sigue siendo cuantitativamente relevante, aunque la salida hacia el empleo indefinido termina llegando para una parte de esos atrapados con el transcurrir del tiempo necesario.

Las fuentes de datos utilizadas en este estudio arrojan resultados complementarios sobre las distintas facetas de las transiciones entre empleos temporales o temporales e indefinidos. En la cuantificación del atrapamiento las cifras de contratos registrados muestran un volumen superior que las de la MCVL, el hecho de que con los contratos no se observen otras formas de empleo puede llevar a que se clasifiquen como atrapados individuos que alternan los contratos temporales con ocupaciones como autónomos.

A la vista de los resultados obtenidos una conclusión importante es que el grupo de trabajadores que no logra salir de la temporalidad es grande.

De los casi 12 millones de personas que tuvieron algún contrato registrado entre 2012 y 2017, un 60 por ciento solo tienen contratos temporales. Un 30 por ciento alterna contratos temporales e indefinidos, de los que un 16 por ciento (unos dos millones) puede considerarse que han alcanzado una situación estable, es decir, han accedido a un contrato indefinido y este es el último que se observa. Aunque, según la MCVL, ese contrato en un 40 por ciento de los casos puede terminar transcurrido el primer año.

Podría parecer que está en contradicción con los análisis agregados, también considerados en este estudio, basados en la Encuesta de Población Activa que sitúa la tasa de temporalidad en torno al 27 por ciento en 2017.

La proporción de trabajadores temporales según la EPA se obtiene observando en un momento determinado el volumen de ocupados

en esta situación contractual, en cambio, los registros administrativos permiten conocer los flujos de entrada y salida del empleo temporal. No obstante, la explotación de los datos de la EPA siguiendo cohortes ficticias de edad pone de manifiesto el fenómeno de la persistencia en la temporalidad.

Los diversos enfoques y fuentes de datos que se han aplicado en este trabajo para analizar el fenómeno de la temporalidad y de la salida de esta situación hacia un empleo estable muestran que, en general, las características de las personas y de los puestos de trabajo asociadas a mayores tasas de temporalidad, también son las que se relacionan con situaciones de atrapamiento y dificultad de salida de la temporalidad. En esta línea, las medidas para disminuir la temporalidad son las mismas que van a conseguir que no haya atrapamiento.

Hay que destacar que tanto la temporalidad como la dificultad para salir de esta situación están muy relacionadas, por una parte, con la baja cualificación de los trabajadores y, por otra parte, con la falta de incentivos de las empresas para retener a trabajadores formados ya que los empleos que ofrecen no lo requieren. Esta circunstancia está muy ligada al tipo de actividad que realiza la empresa y va en contra de la búsqueda de un modelo económico basado en el impulso de la productividad que se logra gracias a inversiones en formación e innovación. Esta vía solo sería posible si el sistema productivo actual evolucionase en esta dirección. En esta línea, resulta sorprendente que las empresas de mayor tamaño, que dedican más recursos a las mejoras de la productividad son las que presentan periodos de temporalidad más largos con una menor probabilidad de que sus trabajadores transiten al empleo indefinido.

Los jóvenes tienen un peso mayor en las trayectorias de persistencia en la temporalidad, pero a partir de los 30 años su peso disminuye, mostrando que una parte de los jóvenes consigue escapar de esa situación de atrapamiento. En este sentido, el paso por diferentes contratos temporales es una etapa previa a la estabilidad para muchos de estos jóvenes y la rotación entre diferentes tipos de contratos parece ser más una cuestión de tiempo que de características, por eso se podría decir que cuanto antes tengan un empleo temporal más probable es que lleguen a tener un indefinido. Por este motivo, resulta muy importante incidir en todo tipo de medidas encaminadas a fomentar el empleo juvenil y su inserción temprana en el mercado laboral.

No obstante, hay una proporción de trabajadores más mayores que no logra esa estabilidad, mostrando que la salida de la temporalidad es difícil si se prolonga demasiado y no se realiza a tiempo. Entre los trabajadores más mayores atrapados hay una proporción de aproximadamente el 50 por ciento que ocupa un contrato temporal asociado a una jubilación parcial. La otra mitad sufre una situación de atrapamiento en la temporalidad de la que no les resulta fácil salir, en algunos casos como resultado de una reincorporación tardía al empleo para lograr la cotización mínima necesaria para acceder a una pensión de jubilación.

Una parte del atrapamiento en la temporalidad está ligado a la recurrencia de los trabajadores en las mismas empresas. Un 20 por ciento de los trabajadores atrapados que tienen únicamente dos o más contratos temporales los tienen todos en la misma empresa.

Hay determinadas ramas de actividad en las que hay un mayor peso del atrapamiento por recurrencia de la temporalidad, es el caso de la construcción y de la hostelería. En cambio, en el comercio, que también presenta altas tasas de temporalidad, es mayor la proporción de trabajadores que logran un contrato estable.

Hay que destacar el peso de los contratos de muy corta duración, un día, menos de una semana, menos de un mes o entre uno y tres meses, que en algunos tipos de contrato o sectores de actividad suponen más del 50 por ciento de la contratación. Algunos de estos sectores con muchos contratos de corta duración, como puede ser el caso de la hostelería, tienen un tipo de actividad que requiere tener disponibilidad de trabajadores durante periodos muy concretos y reducidos, pero que en ningún caso justifican estas duraciones tan cortas. Cuando los contratos son tan cortos resulta difícil la acumulación de experiencia en contratos temporales que podría permitir a los trabajadores en general y a los más jóvenes en especial, lograr su integración laboral. Cabe la posibilidad de que se estén aplicando «contratos de cero horas» de forma fraudulenta, ya que están prohibidos en España, y la administración, mediante la inspección correspondiente, debería controlar que esto no suceda. Estos contratos requieren que los trabajadores estén disponibles permanentemente y atiendan a los picos de producción de la empresa cuando se les demande. La situación es altamente precaria.

Otra conclusión importante es que la consecución de la estabilidad es una cuestión de tiempo, la probabilidad de que una persona

salga del empleo temporal y acceda a otro tipo de contratos o empleos aumenta si el periodo de observación es mayor. Si únicamente se considera un año, el peso de los que permanecen en la temporalidad es mayor que si se amplía el periodo. Lo importante es definir cuál es el sacrificio en términos de tiempo para pasar por la temporalidad antes de llegar a la estabilidad de un contrato indefinido.

La salida de la crisis ha contribuido a aumentar la proporción de trabajadores que logran alcanzar un contrato indefinido en el año, aunque las duraciones de los contratos son más cortas.

La elevada inestabilidad laboral del mercado de trabajo español obedece, al menos en parte, al hecho de que existe una estabilidad o mejor dicho, una inestabilidad inherente a los puestos de trabajo, independientemente del tipo de contrato con el que se cubran. Las reformas legales encaminadas hacia la reducción de las diferencias de costes entre los contratos indefinidos y los temporales no resultan del todo eficaces para mejorar la estabilidad de los trabajadores españoles. La persistencia de una elevada temporalidad del empleo es un problema estructural que contribuye a generar precariedad y pobreza con los consiguientes problemas de cohesión social y segmentación de la población trabajadora.

El problema de la temporalidad necesita un enfoque multidimensional que consiga fomentar modelos que primen la innovación y la incorporación de nuevas tecnologías en las empresas, donde la calidad del empleo sea imprescindible. En esta línea, debe prestarse especial atención a la dimensión sectorial de la temporalidad, como es el caso de los sectores de la construcción y sobre todo de la hostelería, dónde además de la recurrencia aparecen los contratos de muy corta duración, como prácticas habituales.

El papel de los poderes públicos resulta indispensable para poder controlar el uso abusivo o el fraude de ley de la contratación temporal, vigilando el cumplimiento de la ley de la contratación temporal y el incumplimiento de las normas sobre la recurrencia. Sin duda, la Inspección de Trabajo y de los Servicios Públicos de Empleo deben tener un papel activo para garantizar que las empresas primen el empleo estable. También, se debería fomentar el papel activo de los agentes sociales en los procesos de negociación colectiva, como garantes del cumplimiento de la norma.

Los resultados de este estudio ponen de manifiesto la necesidad de seguir profundizando en el análisis del papel del empleo temporal

en el mercado laboral y en la evaluación de las políticas implementadas para fomentar el empleo estable. Para ello es absolutamente imprescindible mejorar las fuentes de información disponibles. Sería conveniente poder tener enlazados los diferentes registros administrativos relacionados con el mundo de las relaciones laborales, sobre todo, los que tienen procedencia del SEPE y de la Tesorería de la Seguridad Social.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Anexo

EL ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS

A.1. DATOS GENERALES

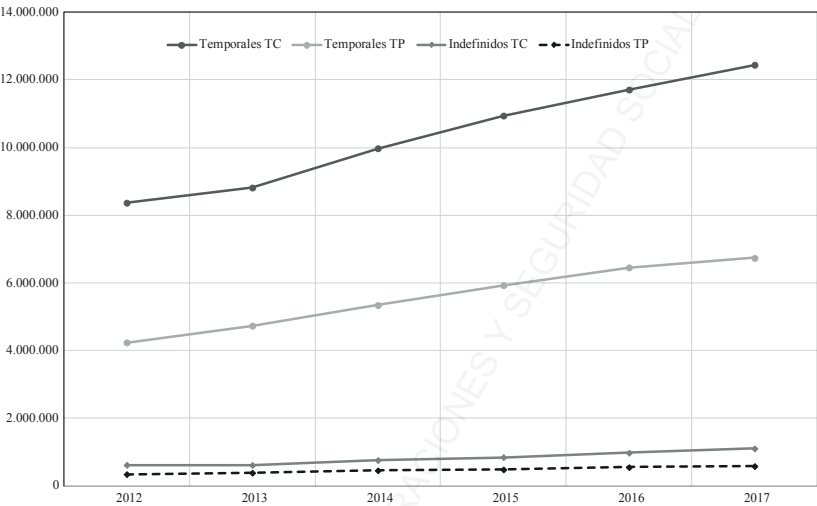
En este apartado se describe la distribución de los contratos firmados entre enero 2012 y diciembre 2017. El número total de contratos registrados es de 105.377.899, con independencia de que una misma persona haya podido firmar varios contratos. Atendiendo a su distribución anual, se observa un aumento a lo largo del tiempo del número total de contratos registrados, así en 2012 se registran un 13,1 por ciento del total de los contratos del periodo, y en los años posteriores los porcentajes van aumentando hasta que en 2017 se registran un 20,2 por ciento del total, como resultado del inicio de la recuperación económica que se traduce en un aumento del empleo, tal y como puede observarse en el Gráfico A.1. También se observa en este gráfico que crecen tanto los contratos temporales como los indefinidos, los de hombres y mujeres, nacionales y extranjeros.

Por grupos de edad, el colectivo que registra mayor número de contratos es el de edades comprendidas entre 30 y 44 años, a los que corresponden un 43 por ciento del total de registros. Seguidos de los de 25-29 y 45 -54 años, con un 17 por ciento en cada uno de estos dos grupos. Los mayores de 55 suponen el 5,3 por ciento y los menores de 20 el 2,8 por ciento. Los contratos con identificadores correspondientes a individuos de nacionalidad extranjera suponen un 17 por ciento del total.

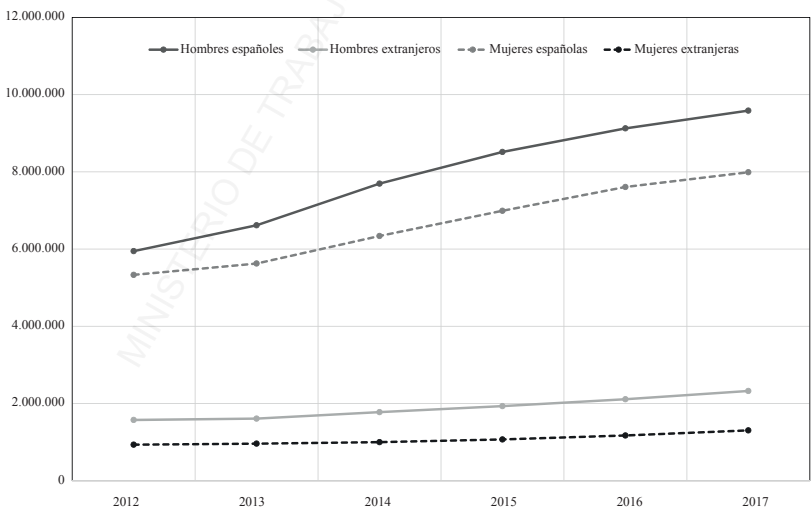
El análisis por tipo de contrato (Cuadro A.1) muestra que los contratos registrados son mayoritariamente temporales. Las cifras de contratos registrados corresponden a los microdatos proporcionados por el SEPE. Estas cifras pueden no corresponder con los datos publicados por dos motivos, por un lado, con posterioridad a su publicación los registros se siguen actualizando. Y por otro lado, se han unido bajo la categoría de contratos indefinidos con bonificación todos aquellos contratos indefinidos iniciales que reciben algún tipo de incentivo, ya sea por bonificación o por deducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Gráfico A.1. Evolución del número de contratos registrados por tipo de contrato, por sexo y nacionalidad, 2012-2017

a) Por tipo de contrato



b) Por sexo y nacionalidad



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro A.1. Evolución de los contratos registrados por tipo de contrato, 2012-2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Indefinido ordinario a tiempo completo	3444408	357064	375807	422213	506770	643543	2649805
Indefinido bonificado a tiempo completo	35721	34919	149369	145948	118846	41548	526351
Indefinido conversión bonificada a tiempo completo	6913	7581	7495	10778	15226	19306	67299
Indefinido conversión a tiempo completo	235131	219926	231632	272730	339741	402314	1701474
INDEFINIDOS TIEMPO COMPLETO	622173	619490	764303	851669	980583	1106711	4944929
% SOBRE TOTAL CONTRATOS	4,5	4,2	4,5	4,6	4,9	5,2	4,7
Indefinido ordinario a tiempo parcial	211818	232162	247754	267574	311377	353090	1623775
Indefinido bonificado a tiempo parcial	881	4709	55709	54936	46517	20382	183134
Indefinido conversión bonificada a tiempo parcial	1871	1891	2053	2237	2772	4462	15286
Indefinido conversión a tiempo parcial	134711	151382	155580	163269	193587	208062	1006591
INDEFINIDOS TIEMPO PARCIAL	349281	390144	461096	488016	554253	585996	2828786
% SOBRE TOTAL CONTRATOS	2,5	2,6	2,7	2,6	2,8	2,8	2,7
Temporal por obra o servicio a tiempo completo	3805610	4148140	4717231	5121224	5425564	5770952	28988721
Eventual a tiempo completo	3543801	3672249	4142071	4590246	5167023	5593841	26709231
Interinidad tiempo completo	915257	846475	923742	989587	992167	950978	5618206
Prácticas a tiempo completo y Formación	92020	143337	186902	234378	119223	121893	897753
Otros temporales a tiempo completo	12037	6136	7056	7019	7348	6911	46507
TEMPORALES TIEMPO COMPLETO	8368725	8816337	9977002	10942454	11711325	12444575	62260418
% SOBRE TOTAL CONTRATOS	60,7	59,5	59,4	59,1	58,5	58,7	59,2

Cuadro A.1. Evolución de los contratos registrados por tipo de contrato, 2012-2017 (Cont.)

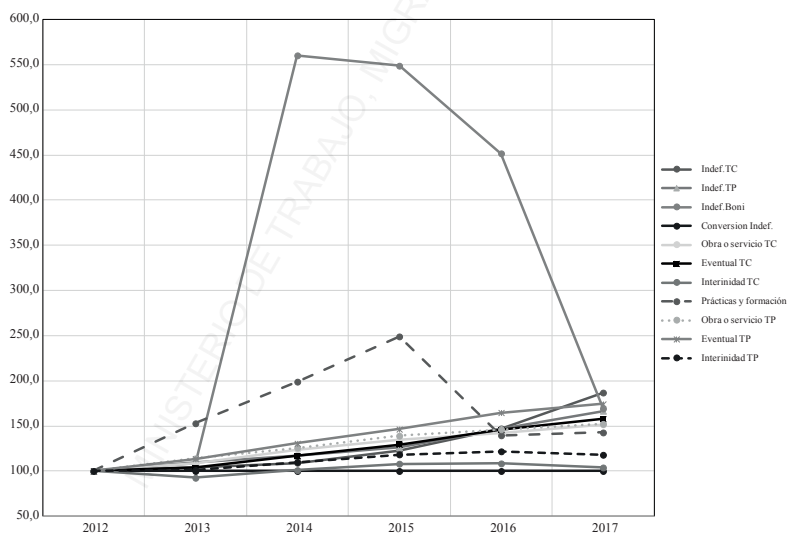
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Temporal por obra o servicio a tiempo parcial	1575215	1795771	1982695	2191025	2302287	2397536	12244529
Eventual a tiempo parcial	2120038	2409339	2769036	3103986	3492985	3694875	17590259
Interinidad tiempo parcial	491173	496316	540563	581282	598083	579395	3286812
Prácticas a tiempo parcial	10645	13566	17328	21285	23974	24584	111382
Otros temporales a tiempo parcial	43217	20535	33000	34640	38688	40535	210615
TEMPORALES TIEMPO PARCIAL	4240288	4735527	5342622	5932218	6456017	6736925	33443597
% SOBRE TOTAL CONTRATOS	30,8	32,0	31,8	32,1	32,3	31,8	31,8
Otros contratos	73275	108016	106526	114201	107353	91784	601155
Discapacitados y Fijo discontinuo	129888	139617	155481	177356	205314	235123	1042779
OTROS CONTRATOS	203163	247633	262007	291557	312667	326907	1643934
% SOBRE TOTAL CONTRATOS	1,5	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,6
TOTAL	13783630	14809131	16807030	18505914	20014845	21201114	105121664

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Los contratos indefinidos suponen el 7,4 por ciento de todos los contratos registrados entre 2012 y 2017, aunque a lo largo del periodo han ido ganando peso, si en 2012 no llegaron a un millón (7 por ciento), en 2017 ascienden a cerca de un millón setecientos mil contratos (8 por ciento). La distribución según los distintos tipos de contratos se mantiene más o menos estable, en términos agregados, a lo largo de todo el periodo, repartiéndose el aumento de los contratos registrados entre todas las categorías de forma más o menos homogénea. Para facilitar la descripción según distintas variables agregamos la tipología de contratos registrados, con una única categoría para todos los indefinidos bonificados y otra para todas las conversiones, también se agrupan bajo la categoría de «otros» los de tiempo parcial y tiempo completo, además de los discapacitados y fijos discontinuos.

La agregación se realiza de la siguiente forma:

Gráfico A.2. Evolución del número de contratos registrados, índices base 2012, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En términos relativos, considerando el peso de cada tipo de contrato como un índice que vale 100 en 2012 (Gráfico A.2) se observa que, a lo largo del periodo, en todos los años y en todos los contratos los índices están por encima de 100. Los contratos que menos crecen son los de conversión a indefinido (104 en 2017) y las interinidades a tiempo completo (104) y a tiempo parcial (118). Los indefinidos bonificados pasan del 100 al 560 en 2014 y mantienen su aumento hasta 2017, año en que disminuyen respecto al 2016, pero son más que en 2012 (169), esta evolución viene condicionada por la propia regulación de las bonificaciones y deducciones en la cuota para la contratación indefinida. Lo mismo sucede con los contratos de prácticas y formación que alcanzan un índice máximo de 250 en 2015, para disminuir en los dos años siguientes.

A.2. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

A continuación, se presenta el análisis de cómo se distribuyen los contratos según tipo de contrato y determinadas características personales. Como el análisis se refiere al conjunto de contratos, es posible que una misma persona haya tenido varios contratos, por lo que sus características tendrán más peso en las medias y las distribuciones calculadas que las características de aquellos que hayan tenido solo un contrato. Probablemente estarán sobre representados aquellos que tengan un número alto de contratos temporales.

A.2.1. Distribución de los tipos de contratos por sexo

Un 44 por ciento de todos los contratos registrados a lo largo del periodo corresponden a mujeres, aunque se observa una ligera disminución entre 2012 (45,4 por ciento) y 2017 (43,8 por ciento). El Cuadro A.2 muestra que la proporción de mujeres no es homogénea entre los distintos tipos de contratos.

Cuadro A.2. **Proporción de mujeres por tipo de contrato y año, 2012-2017**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Indefinido ordinario a tiempo completo	37,9	62,0	41,2	40,6	39,8	38,0	39,7
Indefinido bonificado a tiempo completo	45,5	41,1	36,0	36,1	36,3	38,3	37,2
Indefinido conversión bonificada a tiempo completo	40,6	38,5	38,7	39,2	38,8	38,0	38,8
Indefinido conversión a tiempo completo	37,6	36,6	36,0	35,2	35,0	34,7	35,7
Indefinido ordinario a tiempo parcial	64,2	64,9	63,4	63,0	62,7	62,8	63,4
Indefinido bonificado a tiempo parcial	64,8	62,2	60,1	59,8	59,8	61,7	60,2
Indefinido conversión bonificada a tiempo parcial	65,2	68,0	62,9	65,8	65,3	63,6	64,9
Indefinido conversión a tiempo parcial	62,3	61,3	60,4	60,2	60,9	62,2	61,2
Temporal por obra o servicio a tiempo completo	28,5	27,8	27,3	26,9	27,3	27,9	27,6
Eventual a tiempo completo	41,5	39,6	38,2	38,0	38,3	38,4	38,9
Interinidad tiempo completo	63,6	62,6	62,5	62,5	63,0	62,9	62,9
Prácticas a tiempo completo y Formación	47,6	49,9	48,8	48,2	48,1	47,2	48,4
Otros temporales a tiempo completo	26,7	31,8	32,3	31,5	33,5	37,4	31,6
Temporal por obra o servicio a tiempo parcial	55,5	54,3	53,7	53,8	54,9	55,0	54,5
Eventual a tiempo parcial	57,8	56,5	56,3	56,5	56,9	57,3	56,9
Interinidad tiempo parcial	83,7	82,4	81,6	81,7	81,8	81,9	82,1
Prácticas a tiempo parcial	66,1	66,0	65,0	65,2	65,2	64,8	65,3
Otros temporales a tiempo parcial	32,4	39,0	37,6	38,4	39,3	40,1	37,6
Otros contratos	41,4	50,0	52,1	55,8	56,2	56,8	52,6
Discapacitados y Fijo discontinuo	45,3	45,4	46,0	45,3	44,5	43,5	44,8
Total	45,4	44,5	43,7	43,5	43,9	43,8	44,1

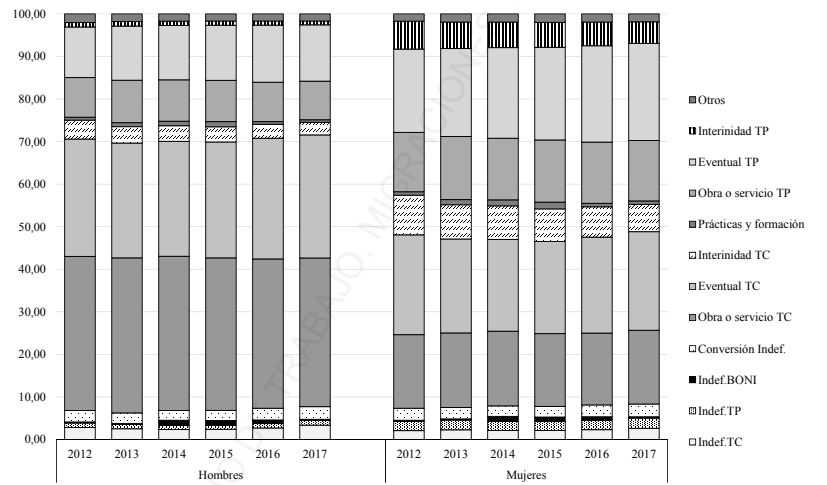
Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Las mujeres suponen más de la mitad de los contratos registrados en todas las categorías de tiempo parcial y también de interinidad a tiempo completo, esto podría estar relacionado con una mayor rotación de las mujeres que ocupan este tipo de empleos. En el resto están por debajo del 50 por ciento, destacando su baja presencia en

los contratos por obra o servicio a tiempo completo (27 por ciento). Las mujeres han ido perdiendo peso en los indefinidos bonificados y en las conversiones, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, con la única excepción de las conversiones a tiempo parcial sin bonificación, que mantienen la misma proporción en todo el periodo.

Por lo que se refiere a la distribución de los contratos firmados por hombres y mujeres la principal diferencia que se observa (Gráfico A.1) es el mayor peso de los contratos a tiempo parcial entre las mujeres, creciente a lo largo del periodo.

Gráfico A.3. Distribución de los contratos registrados en cada año por tipo de contrato y sexo, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

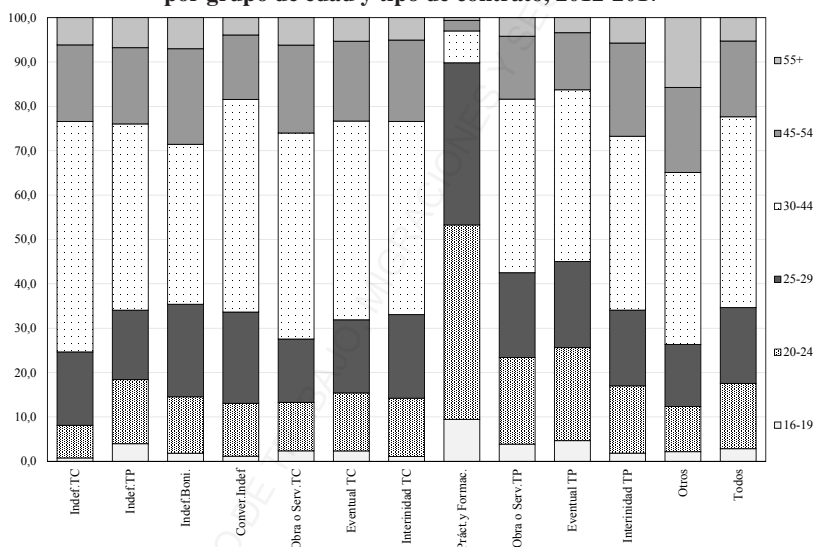
Así, en el año 2012 los contratos a tiempo parcial firmados por hombres son el 22,3 por ciento de todos los contratos firmados por hombres, aumentando muy poco en el periodo y pasando a ser el 23,2 por ciento en 2017. En el caso de las mujeres la proporción de contratos a tiempo parcial pasa del 40 al 42 por ciento. También es mayor entre las mujeres que entre los hombres el peso de las interinidades, tanto de tiempo completo como de tiempo parcial. La proporción de contratos indefinidos es ligeramente superior entre las mujeres en to-

dos los años analizados, así, por ejemplo, en 2017 de todos los contratos registrados por mujeres el 8,3 son indefinidos, mientras que en el caso de los hombres suponen el 7,7.

A.2.2. Edad

La mayoría de los contratos registrados se concentran en el grupo de edad de 30 a 44 años, esto es así para todos los años analizados y para la totalidad del periodo, donde el 43 por ciento de todos los contratos corresponden a individuos de estas edades (Gráfico A.4).

Gráfico A.4. Distribución de los contratos registrados por grupo de edad y tipo de contrato, 2012-2017

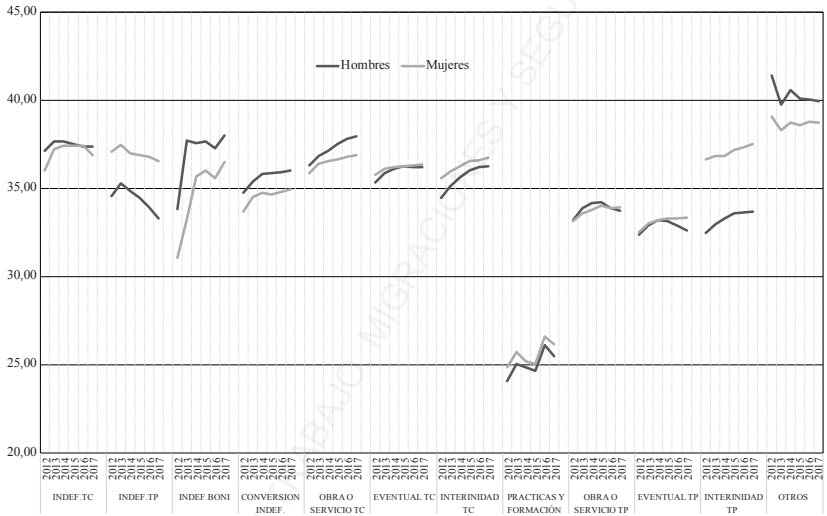


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Nuevamente, recordamos que determinadas personas pueden estar sobre representadas y que en estas edades puede haber más rotación en el empleo. Los grupos de edad más jóvenes están más representados entre los contratos de prácticas y formación, por la propia naturaleza de estos contratos. En los contratos temporales a tiempo parcial tiene más peso el grupo de 20-29 años que en el resto. Los mayores de 45 años representan un porcentaje mayor en los contratos indefinidos que en los temporales.

En el Gráfico A.5 se muestra la evolución de la edad media en cada modalidad de contrato y a lo largo del periodo, diferenciando entre hombres y mujeres. Se observa que la edad media de las mujeres es mayor que la de los hombres en los contratos indefinidos a tiempo parcial y en las interinidades. En todos los contratos se observa un aumento de la edad media, salvo en los indefinidos de tiempo completo o tiempo parcial, en los que hay un rejuvenecimiento a lo largo de los años, disminuyendo la edad media.

Gráfico A.5. Distribución de los contratos registrados en cada año por edad media y sexo, 2012-2017



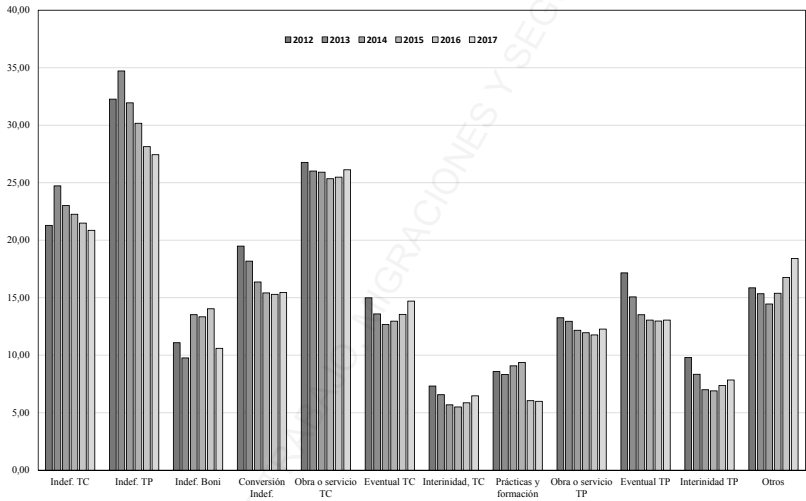
Fuente: Registro de contratos (SEPE).

A.2.3. Porcentaje de extranjeros por tipo de contrato

Otra característica personal que puede analizarse con los datos del registro de contratos es la nacionalidad del firmante. Un 17 por ciento de todos los contratos corresponde a personas de nacionalidad no española, observándose un ligero descenso de su peso en el total de la contratación, aunque su proporción aumenta entre 2016 y 2017. Así, en 2012 la proporción fue de 18,2 por ciento en 2017 de 16 por ciento.

Aunque el peso de los extranjeros no es homogéneo en todas las modalidades de contratación. Es en los contratos indefinidos a tiempo parcial en los que el peso es mayor, llegando a superar el 30 por ciento en algún año, aunque la tendencia ha sido decreciente a lo largo del periodo. La otra modalidad donde hay más de un 25 por ciento de extranjeros es en los contratos de obra o servicio a tiempo completo, y aquí el porcentaje se mantiene estable. La proporción está por debajo del 10 por ciento en los contratos de interinidad, a tiempo completo y parcial y en los de prácticas y formación.

Gráfico A.6. Proporción de extranjeros en cada tipo de contrato y año, 2012-2017

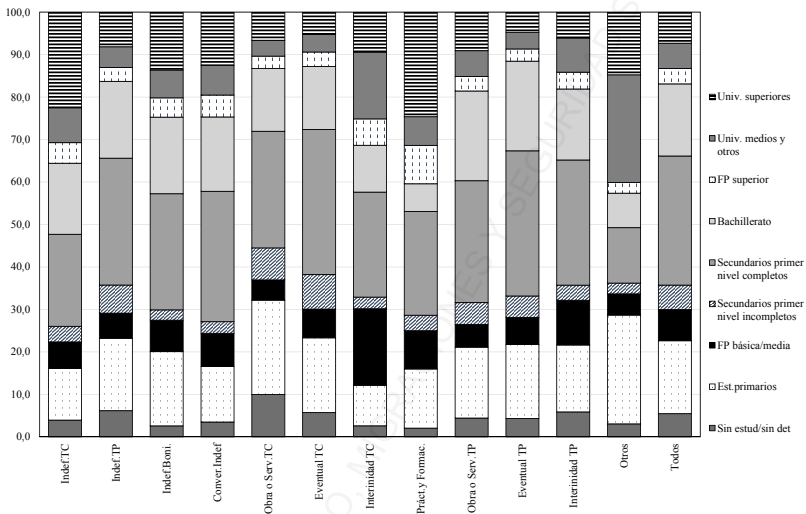


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

La distribución de los contratos según el nivel de estudios, Gráfico A.7, muestra que para el periodo de análisis en la totalidad de los contratos registrados el nivel predominante es el de estudios secundarios de primer nivel completos, con un 30 por ciento del total. Seguido de las categorías de estudios primarios (17,2 por ciento) y bachillerato (17 por ciento). Los contratos con estudios universitarios son el 13,3 por ciento. Por tipo de contrato es en los indefinidos de tiempo completo y en los de prácticas y formación en los que hay una mayor proporción de estudios universitarios, en torno al 30 por ciento en cada categoría. También en la categoría residual de otros contratos

hay una proporción elevada de universitarios (40 por ciento), en especial universitarios medios (25 por ciento). Y los contratos con más peso de trabajadores con menor cualificación son los de obra o servicio a tiempo completo, con un 32 por ciento con estudios primarios o menos, seguidos de otros contratos con un 28 por ciento.

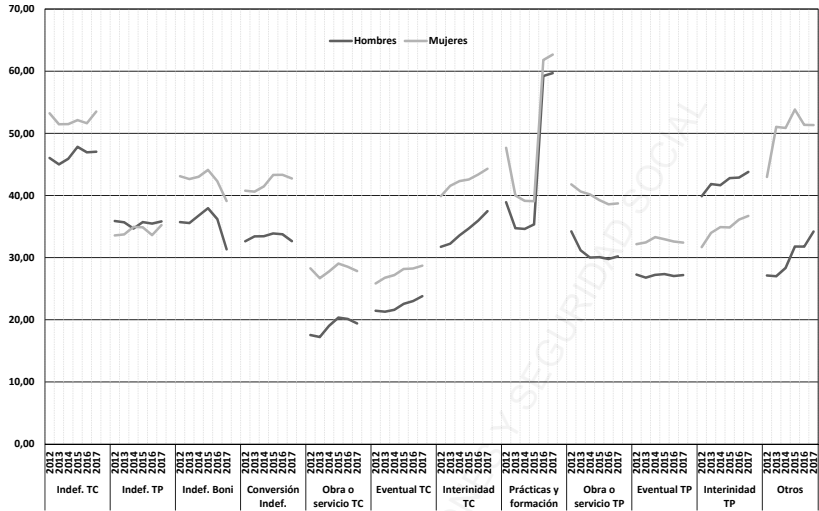
Gráfico A.7. Distribución de los contratos registrados según nivel de estudios por tipo de contrato, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En el Gráfico A.8 se recoge la proporción de contratos con estudios postobligatorios (bachillerato, FP superior y universitarios) en cada tipo de contrato, diferenciando entre hombres y mujeres y cómo ha evolucionado esta proporción entre 2012 y 2017. La proporción de mujeres con estudios postobligatorios es mayor en todos los tipos de contratos excepto en las interinidades a tiempo parcial, donde la proporción de hombres es mayor, y en los contratos indefinidos a tiempo parcial y en los de prácticas y formación donde el nivel es muy parecido. El porcentaje de cualificados disminuye entre 2012 y 2017 en el caso de los contratos indefinidos bonificados y los de obra o servicio a tiempo parcial. En el resto, aumenta la proporción de cualificados.

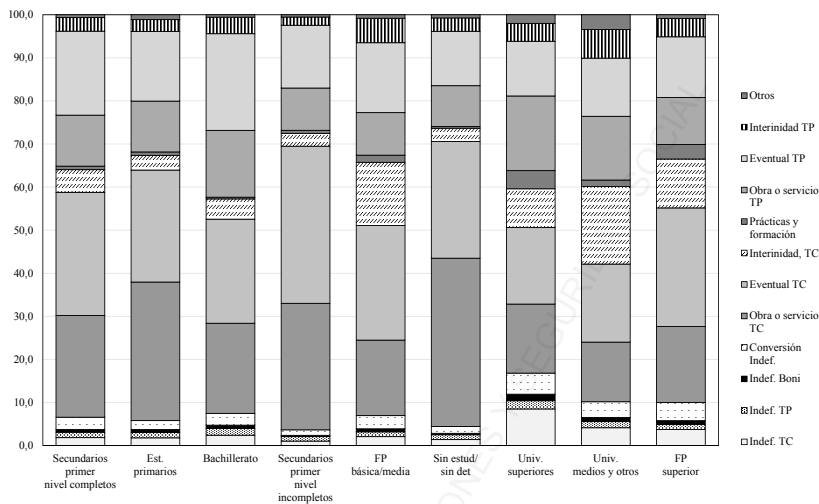
Gráfico A.8. Proporción de contratos en los que figuran estudios post obligatorios en cada tipo de contrato y año por sexo, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Otra forma de analizar la distribución de los contratos por estudios es ver para cada nivel de estudios cuál es el tipo de contrato predominante (Gráfico A.9), viéndose que la mayor estabilidad se da entre los que tienen estudios universitarios superiores con un 17 por ciento de contratos indefinidos. Entre los que no tienen estudios los contratos predominantes son los temporales a tiempo completo (obra o servicio y eventuales), igual que entre los secundarios de primer nivel incompletos.

Gráfico A.9. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en cada nivel de estudios ordenados de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

A.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para el análisis de las características de los puestos de trabajo seleccione a los trabajadores de nacionalidad española, ya que los identificadores de los extranjeros presentan algún problema y se quitan los contratos de discapacitados y fijos discontinuos, que tienen unas características especiales.

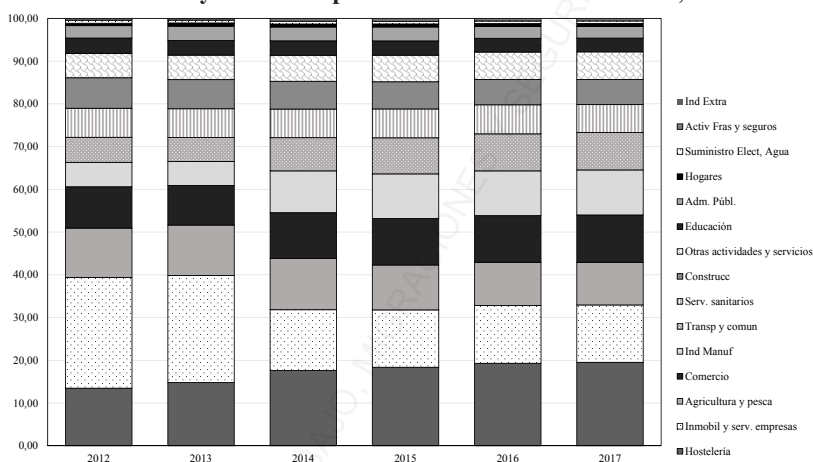
A.3.1. Distribución por ramas de actividad

Para todo el periodo un 55 por ciento de los contratos registrados se concentran en cuatro ramas de actividad: hostelería, inmobiliaria y servicios a empresas, agricultura y pesca y comercio. En el Gráfico A.10 se observa que el peso de las cuatro ramas juntas ha caído entre 2012 y 2017 de un 60 a un 54 por ciento, además, también ha cambiado el peso de cada una de las ramas. Así, los contratos en inmobiliaria y servicios a empresa han disminuido su peso, pasando del 26 al 13 por ciento del total de los contratos, mientras que los contratos en

hostelería han aumentado del 13 al 20 por ciento. Agricultura y pesca pierde algo de peso, unos dos puntos porcentuales, mientras que comercio gana esos dos puntos.

Los contratos aumentan en todas las ramas de actividad, excepto en inmobiliaria y servicios a empresas. El mayor crecimiento se da en la industria manufacturera, seguida de actividades financieras y de seguros y transportes y comunicaciones.

Gráfico A.10 Distribución de los contratos registrados por rama de actividad ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017

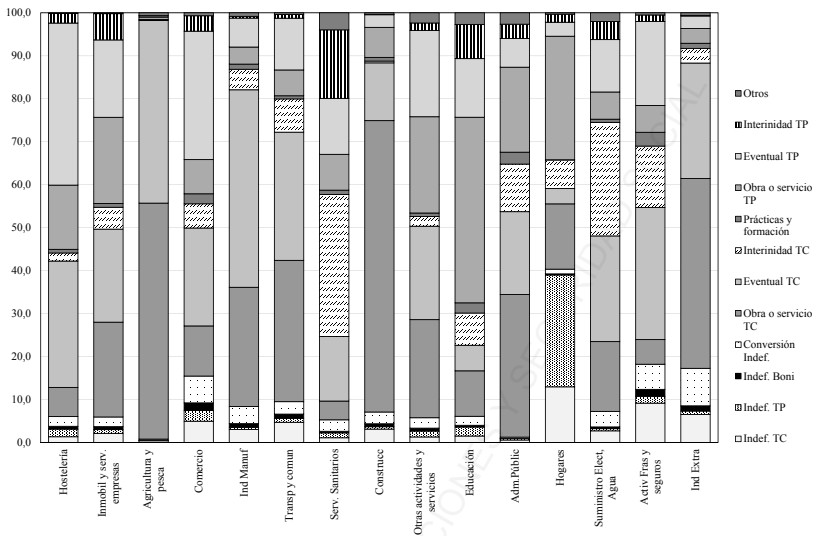


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En cuanto al tipo de contrato que más se registra en cada rama (Gráfico A.11) lo que se observa es que los contratos indefinidos tienen mayor peso en actividades financieras y seguros (18 por ciento), industria extractiva (17 por ciento) y comercio (15 por ciento), aunque, como ya se ha señalado solo el comercio tiene relevancia en cuanto al número de contratos que se registran en dicha rama, las otras dos tienen poco peso en el total de la contratación.

Los contratos de obra o servicio a tiempo completo son mayoría en la construcción (68 por ciento) y la agricultura (55 por ciento). Mientras que los de obra o servicio a tiempo parcial son mayoría en la educación (43 por ciento). En la hostelería, la rama que más contratos registra, el tipo de contrato con más peso es el eventual a tiempo parcial (38 por ciento).

Gráfico A.11. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en cada rama de actividad ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro A.3. Distribución por ramas de actividad de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017

	Indefinidos						Conversiones Indefinidos					
	Indefinido TC			Indefinido TP			Indefinido Bonificado			Total		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Agricultura y pesca	1,9	1,6	1,9	0,4	0,4	0,4	1,8	1,6	1,0	1,0	1,0	1,1
Industria Extractiva	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2
Industria Manufacturera	12,5	11,6	11,6	3,7	3,1	3,4	10,4	10,0	10,9	12,8	14,3	13,5
Suministro Elect, Agua	0,8	0,6	0,7	0,3	0,2	0,2	0,5	0,4	0,4	0,8	0,8	0,9
Construcción	9,5	7,8	8,4	3,0	2,3	2,6	4,9	6,2	6,1	6,5	7,2	6,5
Comercio	22,9	21,9	21,9	21,9	19,7	20,2	27,5	26,7	25,9	26,4	23,7	24,4
Hostelería	8,9	10,6	9,9	18,9	28,4	23,7	14,2	18,3	16,2	13,8	14,9	14,7
Transporte y comunicaciones	13,9	17,2	15,2	6,4	4,7	5,5	9,3	8,2	10,6	7,9	8,3	8,3
Actividades Financieras y seguros	2,0	2,0	2,0	0,6	0,6	0,6	1,0	1,1	1,2	1,2	1,1	1,1
Inmobil y serv. empresas	15,1	15,3	15,0	12,9	10,2	11,3	17,0	15,3	16,1	13,3	14,2	14,1
Administración Pública	0,8	0,4	0,7	0,4	1,6	0,8	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,4
Educación	2,8	1,8	2,1	6,0	5,1	5,3	1,8	1,7	1,9	2,8	2,4	2,6
Servicios sanitarios	3,3	2,8	3,2	5,3	5,5	5,7	4,0	3,4	3,6	6,7	6,4	6,7
Hogares	1,9	3,0	3,7	14,0	11,9	13,7	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3
Otras actividades y servicios	3,6	3,2	3,4	6,0	6,4	6,4	7,0	6,6	5,9	6,0	5,2	5,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	270.959	508.963	206.2913	143.450	256.199	1.130.364	32.542	55.363	617.187	304.660	535.956	232.9925

Cuadro A.3. Distribución por ramas de actividad de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017 (Cont.)

	Temporal											
	Obra o Servicio TC			Eventual TC			Interinidad TC			Prácticas y Formación		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Agricultura y pesca	22,1	24,6	24,1	21,3	13,5	17,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5
Industria Extractiva	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Industria Manufacturera	7,4	11,0	10,2	6,9	19,6	15,7	4,3	8,1	7,1	10,6	11,3	10,2
Suministro Elect. Agua	0,5	0,4	0,4	0,6	0,7	0,6	2,6	2,9	2,8	0,4	0,6	0,4
Construcción	19,8	16,1	17,4	3,5	3,0	3,2	0,4	0,4	0,4	6,0	4,3	5,1
Comercio	4,2	5,4	4,9	7,6	9,9	9,0	9,8	10,9	9,7	25,3	18,3	22,8
Hostelería	3,1	5,7	4,8	16,6	21,3	19,3	4,9	5,8	5,4	11,4	6,8	13,7
Transporte y comunicaciones	5,5	12,3	10,2	6,6	10,3	8,6	12,0	7,2	9,8	4,8	7,4	5,3
Actividades Financieras y seguros	0,1	0,1	0,1	0,3	0,7	0,6	1,1	1,2	1,2	1,3	2,0	1,6
Inmobil y serv. empresas	25,4	11,5	15,0	25,4	9,0	13,7	18,3	11,5	14,0	13,9	18,0	14,2
Administración Pública	3,5	4,0	4,0	2,0	1,9	2,2	4,9	6,5	5,5	6,5	9,4	7,8
Educación	1,7	1,3	1,4	0,8	0,7	0,7	3,6	4,7	4,1	8,3	8,5	7,4
Servicios sanitarios	1,2	1,2	1,2	3,5	3,9	3,8	34,8	37,1	36,4	6,2	9,1	6,3
Hogares	0,2	0,5	0,4	0,1	0,1	0,1	0,7	0,7	0,8	0,0	0,0	0,0
Otras actividades y servicios	5,0	5,9	5,7	4,8	5,3	5,0	2,2	2,5	2,3	4,7	4,2	4,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	2783363	4257655	21447993	3012056	4770532	23033575	848208	889436	5268722	93790	137685	927098

Cuadro A.3. Distribución por ramas de actividad de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017 (Cont.)

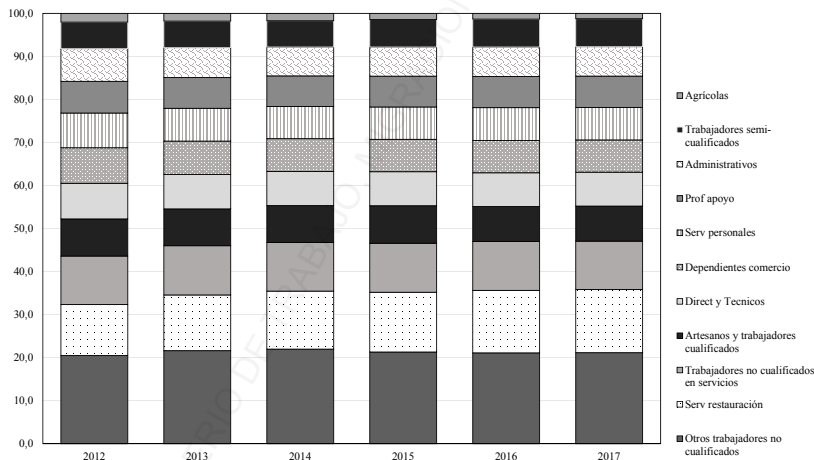
	Obra o Servicio TP			Eventual TP			Interinidad TP			Otros		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Agricultura y pesca	0,4	0,6	0,5	0,2	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1	8,8	6,3	7,8
Industria Extractiva	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Industria Manufacturera	2,3	2,8	2,9	2,6	3,7	3,5	0,7	1,0	1,0	13,4	8,0	8,1
Suministro Elect. Agua	0,4	0,3	0,3	0,7	0,4	0,4	0,9	0,7	0,8	1,6	1,8	1,4
Construcción	3,8	3,0	3,6	1,3	0,9	1,1	0,2	0,2	0,2	3,3	2,5	2,4
Comercio	5,5	7,3	6,8	17,5	18,1	17,9	10,9	10,7	10,8	9,4	7,6	7,7
Hostelería	14,7	24,2	21,1	29,4	39,9	37,7	10,6	12,0	11,1	4,1	2,6	3,2
Transporte y comunicaciones	3,3	3,7	3,7	3,5	6,1	5,3	1,8	1,9	1,9	6,2	3,3	3,3
Actividades Financieras y seguros	0,2	0,3	0,3	0,3	0,6	0,6	0,2	0,2	0,2	0,5	0,3	0,3
Inmobil y serv. empresas	35,6	24,8	27,2	28,9	13,6	17,3	34,6	25,1	29,4	5,3	3,6	3,6
Administración Pública	5,0	3,5	4,8	1,4	0,9	1,1	2,4	3,4	2,9	8,6	8,0	8,5
Educación	13,3	11,0	11,7	2,7	2,7	2,6	6,7	9,0	7,6	8,0	11,6	9,7
Servicios sanitarios	4,5	4,9	4,5	4,7	5,4	5,0	27,5	32,3	30,6	12,0	31,2	28,3
Hogares	1,1	1,8	1,6	0,2	0,1	0,1	0,3	0,4	0,4	0,7	0,3	0,2
Otras actividades y servicios	10,2	11,8	11,1	6,6	7,5	7,0	3,0	3,2	3,1	18,0	12,9	15,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	1366119	2103038	10733037	1756176	3212422	15147580	443027	533938	3029818	121224	132685	813755

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

A.3.2. Distribución por ocupaciones

En la totalidad del periodo 2012-2017 más de la mitad de los contratos registrados corresponden a cuatro grupos de ocupaciones: otros trabajadores no cualificados (21 por ciento), trabajadores en servicios de restauración (14 por ciento), trabajadores no cualificados en servicios (11 por ciento) y artesanos y trabajadores cualificados (8 por ciento). De estos cuatro grupos la ocupación que gana peso a lo largo del periodo es la de servicios en restauración, lo que resulta coherente con el crecimiento de los contratos en hostelería. También, en los demás grupos de ocupaciones aumentan el número de contratos registrados, excepto el de trabajadores agrícolas que disminuye.

Gráfico A.12. Distribución de los contratos registrados por grupos de ocupaciones ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017

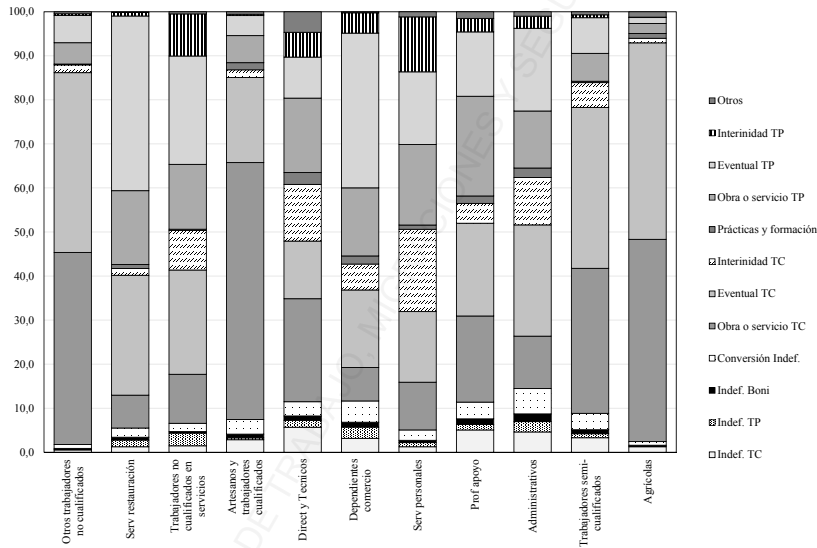


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

La distribución por tipos de contratos dentro de cada ocupación (Gráfico A.13), muestra que en el grupo de ocupaciones con más peso en los contratos registrados (otros trabajadores no cualificados) la mayoría de los contratos son de obra o servicio a tiempo completo (43 por ciento) y eventuales a tiempo completo (40 por ciento). Mientras que entre los trabajadores de servicios de restauración más

del 60 por ciento son contratos temporales a tiempo parcial. En los trabajadores no cualificados en servicios el peso se reparte por igual entre los contratos temporales a tiempo completo (34 por ciento) y a tiempo parcial (38 por ciento) además las interinidades tienen más peso que en otras ocupaciones (19 por ciento). Entre los artesanos y trabajadores cualificados el 58 por ciento son contratos de obra o servicio a tiempo completo.

Gráfico A.13. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en cada grupo de ocupaciones ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro A.4. Distribución por grupos de ocupación de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017

	Indefinidos											
	Indefinido TC			Indefinido TP			Indefinido Bonificado			Conversiones Indefinidos		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Directivos y Técnicos	19,8	18,7	18,9	10,8	8,8	9,6	9,5	7,5	11,0	10,1	9,0	9,6
Profesionales de apoyo	15,2	15,6	15,3	6,6	6,5	6,9	11,7	10,8	12,7	10,7	9,5	10,2
Administrativos	13,8	13,4	13,4	12,8	12,5	12,4	18,7	18,0	16,9	14,6	15,0	14,8
Servicios de restauración	6,4	7,7	7,2	12,8	18,5	15,9	10,9	13,5	12,4	10,2	10,5	10,6
Servicios personales	4,5	3,6	4,0	5,1	5,3	5,5	7,9	5,6	5,6	7,1	6,3	6,7
Dependientes comercio	11,1	10,0	10,1	16,9	14,5	14,9	13,0	12,8	12,0	15,2	13,2	13,7
Agrícolas	0,8	0,7	0,8	0,2	0,1	0,2	0,6	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5
Artesanos y trabajadores cualificados	10,7	9,9	10,1	2,9	2,5	2,7	9,1	10,1	9,9	9,8	11,5	10,4
Trabajadores semi-cualificados	8,7	9,3	8,7	4,3	4,7	4,5	6,5	7,2	8,0	8,1	9,3	8,7
Trabajadores no cualificados en servicios	4,7	6,2	6,9	25,6	23,6	24,9	5,5	7,5	5,7	7,3	7,8	7,8
Otros trabajadores no cualificados	4,3	4,9	4,7	2,2	3,0	2,6	6,4	6,5	5,3	6,5	7,4	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	270959	508963	2062913	143450	256199	1130364	32542	55363	617187	304660	535956	2329925

Cuadro A.4. Distribución por grupos de ocupación de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017 (Cont.)

	Temporales											
	Obra o Servicio TC			Eventual TC			Interinidad TC			Prácticas y Formación		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Directivos y Técnicos	7,6	7,8	7,5	3,8	4,1	3,9	15,8	17,5	16,8	22,4	26,8	20,0
Profesionales de apoyo	5,9	5,7	5,7	5,9	5,8	5,7	5,4	5,4	5,3	10,4	15,9	11,4
Administrativos	3,7	3,5	3,3	6,6	7,0	6,6	15,6	9,1	12,2	11,6	16,8	13,8
Servicios de restauración	3,4	4,6	4,1	13,1	15,3	14,0	3,1	3,7	3,4	10,4	4,1	11,9
Servicios personales	3,7	3,4	3,3	4,7	4,7	4,6	22,5	23,9	23,4	6,4	8,1	6,8
Dependientes comercio	2,8	2,2	2,3	5,6	4,9	5,1	8,1	8,2	7,4	16,2	7,6	13,1
Agrícolas	3,1	2,6	2,9	4,1	1,7	2,6	0,3	0,3	0,3	2,1	1,0	1,6
Artesanos y trabajadores cualificados	20,7	19,4	19,8	5,9	6,0	6,1	2,3	2,4	2,4	16,1	9,7	12,8
Trabajadores semi-cualificados	8,5	8,5	8,4	7,8	9,0	8,7	5,5	6,1	5,9	1,7	2,2	1,9
Trabajadores no cualificados en servicios	4,8	5,1	5,1	10,2	10,0	10,1	15,9	17,2	16,7	2,0	3,9	3,1
Otros trabajadores no cualificados	35,6	37,2	37,5	32,4	31,6	32,7	5,6	6,2	6,2	0,8	4,0	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	2783363	4257655	21447993	3012056	4770532	23033575	848208	889436	5268722	93790	137685	927098

Cuadro A.4. Distribución por grupos de ocupación de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017 (Cont.)

Temporales												
	Obra o Servicio TP			Eventual TP			Interinidad TP			Otros		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Directivos y Técnicos	12,9	10,2	10,8	4,3	4,5	4,2	11,3	14,0	12,8	31,7	39,4	39,4
Profesionales de apoyo	13,7	13,4	13,2	6,2	6,0	6,0	6,4	6,2	6,3	13,3	11,2	11,5
Administrativos	8,9	6,7	7,2	8,0	7,3	7,4	6,1	4,8	5,5	6,4	8,4	7,3
Servicios de restauración	15,2	20,0	18,5	28,5	31,2	31,1	3,0	3,0	3,0	3,3	1,9	2,6
Servicios personales	11,9	11,7	11,2	7,6	7,3	7,2	25,3	29,7	27,1	6,3	10,0	9,4
Dependientes comercio	10,1	9,2	9,5	17,2	14,8	15,4	10,6	9,8	10,1	2,5	2,1	1,9
Agrícolas	0,4	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	1,8	1,9	2,0
Artesanos y trabajadores cualificados	4,1	3,6	4,2	2,3	1,9	2,2	0,6	0,6	0,7	7,8	4,7	5,0
Trabajadores semi-cualificados	3,2	3,3	3,2	3,1	2,8	2,9	1,2	1,2	1,2	7,4	4,6	4,7
Trabajadores no cualificados en servicios	12,8	13,7	13,5	16,1	15,8	15,9	32,8	28,9	30,9	7,5	6,7	5,9
Otros trabajadores no cualificados	7,0	8,0	8,3	6,7	8,3	7,5	2,6	1,9	2,3	12,1	9,2	10,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	1366119	2103038	10733037	1756176	3212422	15147580	443027	533938	3029818	121224	132685	813755

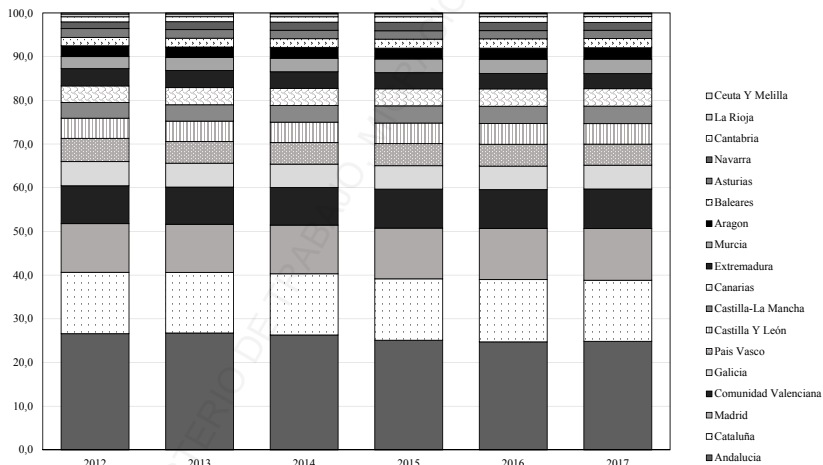
Fuente: Registro de contratos (SEPE).

A.4. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

A.4.1. Comunidad Autónoma

La distribución de los contratos registrados por la comunidad autónoma en la que tiene el domicilio la empresa (Gráfico A.14) muestra que la proporción de contratos registrados está en relación con el tamaño de la CCAA y con el número de empresas establecidas en cada comunidad. Así Andalucía (25 por ciento), Cataluña (14 por ciento), Madrid (11 por ciento) y Valencia (9 por ciento) acumulan el 60 por ciento de los contratos registrados entre 2012 y 2017. El reparto de los contratos en cada uno de los años ha permanecido bastante estable, sin que se den cambios de más de 1,5 puntos porcentuales.

Gráfico A.14. Distribución de los contratos registrados por comunidades autónomas, 2012-2017

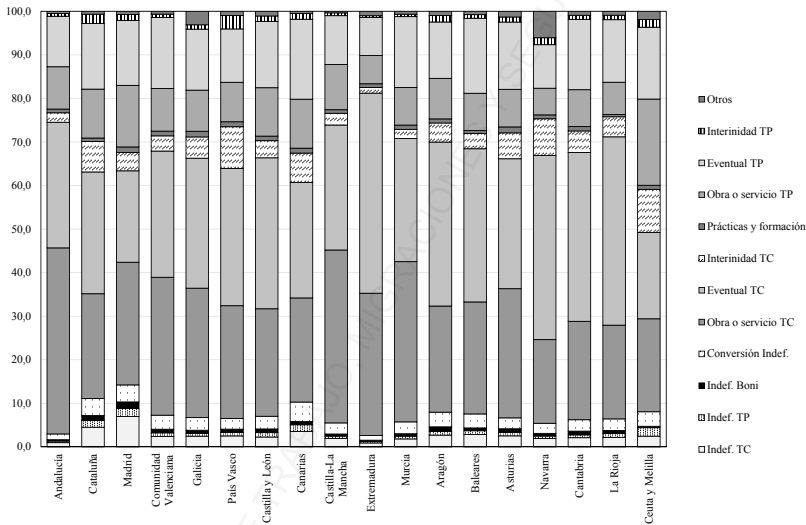


Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Respecto a cómo se distribuyen los contratos registrados en cada CCAA según los distintos tipos (Gráfico A.15) se observa que Madrid y Canarias son las regiones con mayor peso de los contratos indefinidos (incluyendo bonificados y conversiones) con un 14 y 10 por ciento respectivamente. Andalucía tiene el mayor peso de contratos por obra o servicio a tiempo completo (43 por ciento) seguida de Cas-

tila-La Mancha (40 por ciento). Los contratos temporales a tiempo parcial suponen algo más del 30 por ciento en Madrid y Canarias, curiosamente las dos comunidades con mayor porcentaje de contratos indefinidos. Los eventuales a tiempo completo son en Extremadura el 46 por ciento y en torno al 43 por ciento en La Rioja y Navarra. Los contratos de interinidad presentan el porcentaje mayor en el País Vasco (13 por ciento).

Gráfico A.15. Distribución de los contratos registrados por tipos de contrato en comunidad autónoma ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro A.5. Distribución por Comunidades Autónomas de los contratos registrados según los tipos de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017

	Indefinidos						Conversiones Indefinidos					
	Indefinido TC			Indefinido TP			Indefinido Bonificado			2012		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Andalucía	10,3	8,5	9,3	12,0	8,5	9,3	10,0	11,4	11,3	13,0	14,1	13,5
Aragón	2,4	2,6	2,3	2,6	2,6	2,3	3,4	4,5	3,5	3,1	3,0	3,0
Asturias	1,9	1,6	1,7	1,7	1,6	1,7	2,4	2,3	2,2	2,0	1,7	1,8
Baleares	2,0	2,3	2,2	2,0	2,3	2,2	1,8	1,7	1,8	2,2	2,8	2,5
Canarias	4,4	4,9	4,8	4,9	4,9	4,8	4,1	4,5	3,7	5,7	6,3	6,0
Cantabria	1,0	0,8	0,9	1,0	0,8	0,9	1,3	1,3	1,3	1,1	1,1	1,1
Castilla-La Mancha	2,9	2,5	2,7	3,1	2,5	2,7	3,6	3,0	2,6	3,3	3,7	3,7
Castilla y León	3,8	3,6	3,7	6,3	3,6	3,7	5,8	5,8	5,1	4,7	5,1	4,9
Cataluña	20,6	22,8	22,0	20,6	22,8	22,0	18,2	16,5	20,1	20,9	18,6	19,7
Comunidad Valenciana	7,8	7,4	7,7	8,6	7,4	7,7	9,1	10,5	9,9	9,9	11,1	10,5
Extremadura	1,5	1,3	1,3	2,8	1,3	1,3	2,1	2,7	1,6	1,4	1,7	1,6
Galicia	5,2	4,3	4,7	5,1	4,3	4,7	6,0	6,1	5,2	6,3	5,6	5,8
Madrid	27,5	29,5	28,8	20,0	29,5	28,8	23,5	20,0	22,6	16,6	16,0	16,7
Murcia	2,2	1,9	2,1	2,4	1,9	2,1	2,0	3,0	2,4	3,0	3,2	3,1
Navarra	1,2	1,1	1,1	1,3	1,1	1,1	1,4	1,3	1,3	1,3	1,4	1,3
País Vasco	4,3	4,1	4,1	4,6	4,1	4,1	4,5	4,9	4,7	4,5	4,0	4,0
La Rioja	0,5	0,5	0,5	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Ceuta y Melilla	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	270959	508963	2062913	143450	256199	1130364	32542	55363	617187	304660	535956	2329925

Cuadro A.5. Distribución por Comunidades Autónomas de los contratos registrados según los tipos de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017 (Cont.)

	Temporales											
	Obra o Servicio TC			Eventual TC			Interinidad TC			Prácticas y Formación		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Andalucía	35,6	36,2	36,2	30,4	23,0	26,3	14,3	14,4	13,3	25,4	19,7	25,1
Aragón	1,9	1,9	1,9	2,6	3,4	3,0	2,7	2,6	2,8	1,9	2,3	2,0
Asturias	1,5	1,4	1,4	1,9	1,9	1,9	3,1	3,2	3,0	3,4	2,6	2,4
Baleares	1,4	1,7	1,5	2,3	2,8	2,6	1,7	1,8	1,9	1,2	2,0	1,3
Canarias	2,6	2,5	2,6	3,6	4,2	3,9	5,0	5,4	5,2	3,7	4,3	4,9
Cantabria	0,8	0,8	0,8	1,4	1,8	1,6	1,4	1,5	1,4	1,2	1,1	1,1
Castilla- La Mancha	5,0	4,7	4,9	3,3	4,4	3,9	2,8	2,7	2,6	3,2	4,0	3,5
Castilla y León	3,4	3,2	3,3	4,8	5,6	5,4	4,7	4,0	4,2	4,4	4,6	4,6
Cataluña	10,2	10,9	10,4	12,4	12,9	12,6	22,8	22,9	23,4	10,7	12,1	10,4
Comunidad Valenciana	8,7	8,8	8,6	8,1	9,4	8,7	7,6	6,7	7,0	8,6	10,1	10,2
Extremadura	4,5	3,9	4,1	6,5	5,2	6,0	1,5	1,3	1,4	4,4	2,1	3,5
Galicia	5,0	4,8	4,9	5,2	5,7	5,3	6,3	6,5	6,5	8,2	6,5	7,0
Madrid	10,8	10,8	10,6	7,6	8,6	8,0	9,9	10,5	10,3	14,0	17,6	14,8
Murcia	3,2	3,9	3,7	2,8	3,4	3,1	1,7	1,5	1,5	3,3	3,2	3,2
Navarra	1,0	1,0	1,0	1,8	2,2	2,1	2,6	2,4	2,8	1,4	1,5	1,2
País Vasco	4,0	3,1	3,4	4,4	4,6	4,6	10,9	11,4	11,4	4,7	5,9	4,4
La Rioja	0,4	0,4	0,4	0,9	0,9	0,9	0,6	0,8	0,7	0,3	0,4	0,3
Ceuta y Melilla	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,4	0,4	0,5	0,2	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	2783363	4257655	21447993	3012056	4770532	23033575	848208	889436	5268722	93790	137685	927098

Cuadro A.5. Distribución por Comunidades Autónomas de los contratos registrados según los tipos de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017 (Cont.)

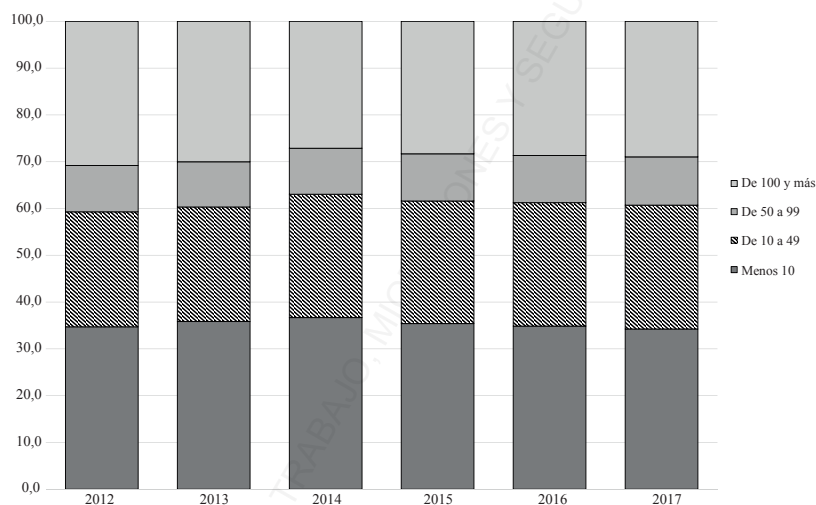
	Obra o Servicio TP			Eventual TP			Interinidad TP			Otros		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Andalucía	24,3	25,7	24,9	23,4	23,0	22,8	16,2	15,1	15,1	14,5	15,0	13,6
Aragón	2,7	2,2	2,4	2,3	2,4	2,4	4,3	3,8	4,0	3,0	2,1	1,9
Asturias	2,0	1,7	1,8	2,4	2,2	2,3	2,6	2,3	2,4	3,0	2,1	2,0
Baleares	1,6	1,6	1,7	2,6	2,2	2,4	1,3	1,2	1,4	1,6	1,0	1,3
Canarias	3,8	3,8	3,8	5,1	4,8	5,0	3,3	3,1	3,3	2,2	1,6	1,8
Cantabria	1,0	0,9	1,0	1,3	1,7	1,5	1,6	1,4	1,4	1,1	1,0	0,8
Castilla-La Mancha	3,8	4,2	4,2	2,7	3,6	3,3	3,1	2,7	2,8	2,0	1,2	1,3
Castilla y León	5,3	4,8	5,1	5,3	5,3	5,3	5,9	6,0	5,7	5,7	4,7	4,8
Cataluña	14,5	13,7	14,1	14,4	13,5	14,2	20,0	22,2	21,9	12,2	9,4	8,7
Comunidad Valenciana	8,4	8,6	8,6	10,8	10,3	10,5	6,6	6,9	6,7	7,0	5,2	5,3
Extremadura	2,9	2,8	2,8	2,2	2,5	2,4	1,4	1,5	1,5	5,2	3,0	3,8
Galicia	5,4	4,9	5,1	5,9	6,1	5,9	4,7	5,1	5,0	15,2	9,6	12,6
Madrid	14,7	15,9	15,4	11,3	11,5	11,4	10,0	10,1	10,2	10,0	7,0	8,0
Murcia	2,4	2,8	2,7	3,2	3,8	3,7	1,4	1,5	1,5	3,2	1,1	1,9
Navarra	1,1	1,0	1,1	1,3	1,4	1,4	3,1	3,1	3,1	6,5	31,1	27,2
País Vasco	5,2	4,6	4,7	4,8	4,7	4,7	13,2	12,9	12,9	5,0	4,4	3,8
La Rioja	0,5	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,5	0,4	0,4
Ceuta y Melilla	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	2,2	0,2	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	1366119	2103038	10733037	1756176	3212422	15147580	443027	533938	3029818	121224	132685	813755

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

A.4.2. Tamaño de los establecimientos

Otra característica a analizar es el tamaño de empresa, se agrupan los establecimientos según el número de trabajadores, en cuatro grupos: con menos de 10 trabajadores, de 10 a 49 trabajadores, de 50 a 99 trabajadores y de 100 o más. Entre 2012 y 2017 un 35 por ciento de los contratos se registraron en empresas de menos de 10 trabajadores y un 29 por ciento en empresas de más de 100 trabajadores.

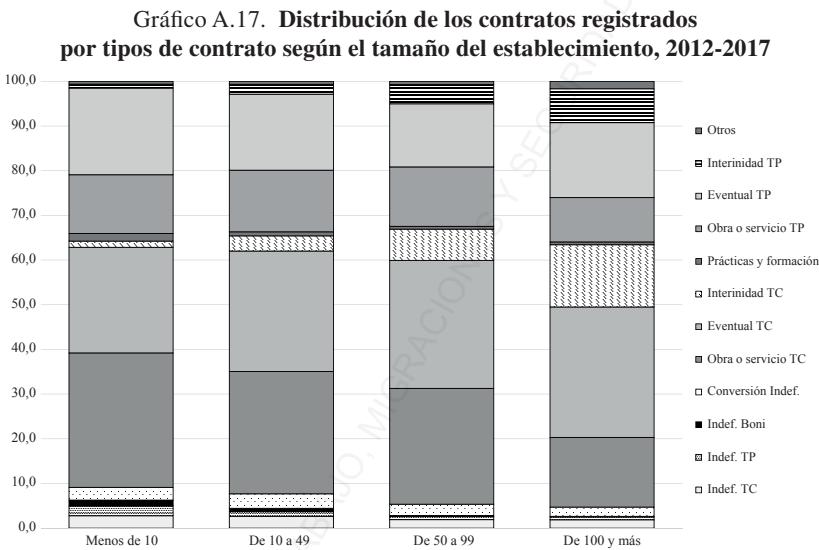
Gráfico A.16. Distribución de los contratos registrados por tamaño del establecimiento, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Según el tamaño de empresa los distintos tipos de contratos se distribuyen de distinta forma (Gráfico A. 17). Es en las empresas más pequeñas dónde hay un mayor peso de los contratos indefinidos en su conjunto y tanto de los indefinidos a tiempo completo (2,8 por ciento), como los de tiempo parcial (2,2 por ciento) y bonificados (1,3 por ciento), las conversiones en indefinidos (2,8 por ciento) tienen un peso ligeramente superior en las empresas medianas de 10 a 49 trabajadores (3,2 por ciento). Aunque, por estudios previos (Cebrián, Moreno y Toharia, 2011) se sabe que los contratos indefinidos en las empresas pequeñas son de menor duración que en las más grandes.

Las empresas más grandes utilizan más que el resto los contratos temporales a tiempo parcial y las interinidades, que suponen el 50 por ciento de sus contratos y el 30 por ciento son contratos eventuales a tiempo completo. Mientras que los contratos por obra o servicio tienen mayor peso en las empresas más pequeñas, son el 30 por ciento en las empresas de menos de 10 trabajadores y tan solo el 15 por ciento en las empresas más grandes.



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro A.6. Distribución por tamaño del establecimiento de los contratos registrados según los tipos de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017

Indefinidos												
	Indefinido TC			Indefinido TP			Indefinido Bonificado			Conversiones Indefinidos		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Menos 10	43,4	37,2	41,0	60,9	54,4	58,5	68,9	74,0	66,2	40,9	34,3	37,2
De 10 a 49	27,0	30,2	28,6	18,8	24,5	21,9	29,2	24,8	25,3	31,1	31,5	31,1
De 50 a 99	7,7	8,4	7,9	5,7	5,4	5,4	0,7	0,6	3,3	8,9	9,7	9,4
De 100 y más	21,8	24,2	22,5	14,7	15,7	14,2	1,3	0,7	5,3	19,1	24,5	22,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	270959	508963	2062913	143450	256199	1130364	32542	55363	617187	304660	535956	2329925
Temporales												
	Obra o Servicio TC			Eventual TC			Interinidad TC			Prácticas y Formación		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Menos 10	43,1	41,9	42,8	33,0	29,1	31,3	7,5	7,9	8,1	57,9	41,9	55,6
De 10 a 49	27,6	28,7	28,6	24,7	26,5	26,2	13,7	14,6	14,4	19,5	25,7	21,7
De 50 a 99	9,4	11,3	10,5	10,4	11,1	10,8	11,2	11,5	11,5	5,5	7,8	5,8
De 100 y más	19,8	18,1	18,2	31,9	33,4	31,7	67,5	66,0	66,0	17,0	24,6	17,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	2783363	4257655	21447993	3012056	4770532	23033575	848208	889436	5268722	93790	137685	927098
Menos 10	33,8	38,2	37,4	38,7	38,1	39,1	8,3	9,0	8,9	31,2	18,1	23,3
De 10 a 49	29,2	29,1	28,8	22,9	25,8	25,2	15,7	16,4	16,2	19,4	18,5	18,2
De 50 a 99	12,1	10,3	10,7	8,0	8,4	8,1	12,9	12,2	12,3	9,7	7,4	7,7
De 100 y más	25,0	22,3	23,1	30,4	27,6	27,7	63,1	62,4	62,6	39,8	56,1	50,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	1366119	2103038	10733037	1756176	3212422	15147580	443027	533938	3029818	121224	132685	813755

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

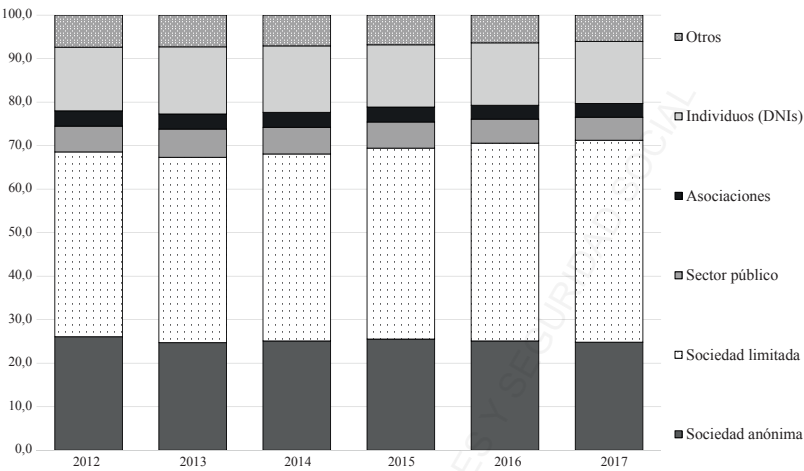
A.4.3. Tipo de empresa

Otro aspecto relacionado con la empresa se refiere al tipo de empresa, que se puede identificar por la primera letra del CTF, si es persona jurídica o por el uso del NTF si es persona física. La clasificación usada es la siguiente:

- Sociedades anónimas
- Sociedades de responsabilidad limitada
- Empresas o instituciones del sector público: abarca las Corporaciones Locales, los Organismos Autónomos de la Administración y los Órganos de la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.
- Asociaciones y otros tipos no definidos de entidades sin fines de lucro.
- Empresarios individuales (no tienen CIF, sólo el NIF del empresario)
- Otros (Sociedades Colectivas y Comanditarias, Comunidades de Bienes, Cooperativas y Entidades no Residentes con Establecimiento permanente).

Siguiendo el método que se ha venido empleando en los anteriores epígrafes se presentan dos gráficos que recogen la distribución de los contratos registrados cada año según el tipo de empresa (Gráfico A.18) y dentro de cada tipo de empresa la distribución de los distintos tipos de contratos para el total del periodo (Gráfico A.18). El mayor peso de la contratación del periodo recae en sociedades limitadas (44 por ciento), seguidas de sociedades anónimas (25 por ciento) y de empresarios individuales (15 por ciento). Además, entre 2012 y 2017 ha ganado peso la contratación realizada por sociedades limitadas, pasando de un 42 a un 46 por ciento.

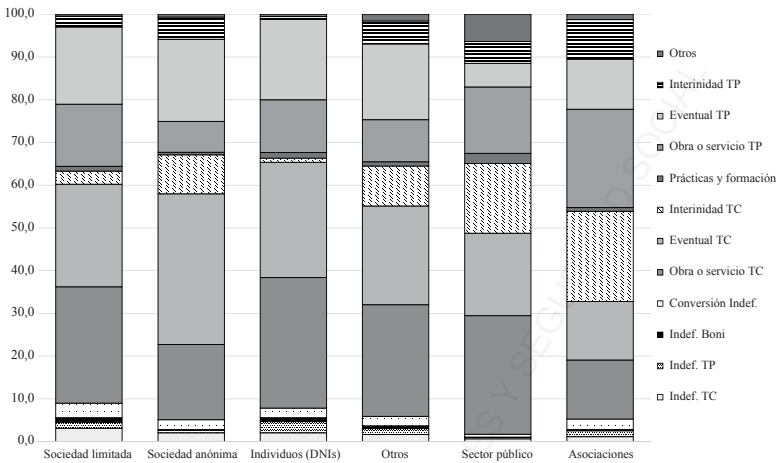
Gráfico A.18. Distribución de los contratos registrados por tipo de empresa, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

En las sociedades limitadas es donde mayor proporción de contratos indefinidos se realizaron (9 por ciento) y en el sector público dónde la proporción es menor (1,7 por ciento). Los contratos de obra o servicio a tiempo completo son los que más realizan los empresarios individuales (30 por ciento), seguidos de las sociedades limitadas y del sector público (27 por ciento). Los contratos temporales a tiempo parcial oscilan entre el 45 por ciento en las asociaciones y el 32 por ciento en el resto de tipos de empresas. Las asociaciones tienden a utilizar más el contrato de interinidad que en otros tipos de empresas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Gráfico A.19. Distribución de los contratos registrados por tipo de contrato en cada tipo de empresa ordenadas de mayor a menor peso en el total de la contratación, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Cuadro A.7. Distribución por tipo de empresa de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017

	Indefinidos											
	Indefinido TC			Indefinido TP			Indefinido Bonificado			Conversiones Indefinidos		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	Total	
Sociedad anónima	23,3	21,6	21,6	11,0	11,0	10,5	7,5	4,4	8,2	22,2	21,5	21,6
Sociedad limitada	56,1	60,5	57,9	43,7	50,1	47,3	66,0	64,6	66,2	53,9	57,9	56,0
Sector público	1,9	1,1	1,5	1,9	1,6	1,7	0,2	0,2	0,2	1,5	1,2	1,4
Asociaciones	1,7	1,5	1,6	3,1	4,3	3,5	1,4	1,4	1,4	2,9	2,9	3,0
Individuos (DNIs)	12,0	11,2	12,7	31,4	26,8	29,6	19,0	23,9	18,2	13,7	11,7	12,4
Otros	5,0	4,2	4,7	8,9	6,2	7,3	6,0	5,5	5,8	5,8	4,9	5,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	270959	508963	2062913	143450	256199	1130364	32542	55363	617187	304660	535956	2329925
Temporales												
	Obra o Servicio TC			Eventual TC			Interinidad TC			Prácticas y Formación		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	Total	
Sociedad anónima	17,4	17,8	17,9	31,9	33,8	33,4	41,9	34,6	37,8	16,2	18,1	14,1
Sociedad limitada	48,7	50,1	48,5	38,1	42,9	39,9	20,4	23,3	22,2	41,0	47,4	46,2
Sector público	6,3	6,1	6,5	4,4	3,7	4,2	14,2	18,4	15,7	13,1	14,9	12,9
Asociaciones	1,9	1,8	1,9	1,6	1,7	1,7	11,7	10,3	11,6	2,9	3,2	2,7
Individuos (DNIs)	17,7	17,8	18,1	17,2	12,9	14,9	2,2	2,4	2,3	20,2	11,8	18,0
Otros	7,9	6,4	7,1	6,9	5,0	5,9	9,5	11,0	10,4	6,6	4,7	6,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	2783363	4257655	21447993	3012056	4770532	23033575	848208	889436	5268722	93790	137685	927098

Cuadro A.7. Distribución por tipo de empresa de los contratos registrados por tipo de contrato: 2012, 2017 y 2012-2017 (Cont.)

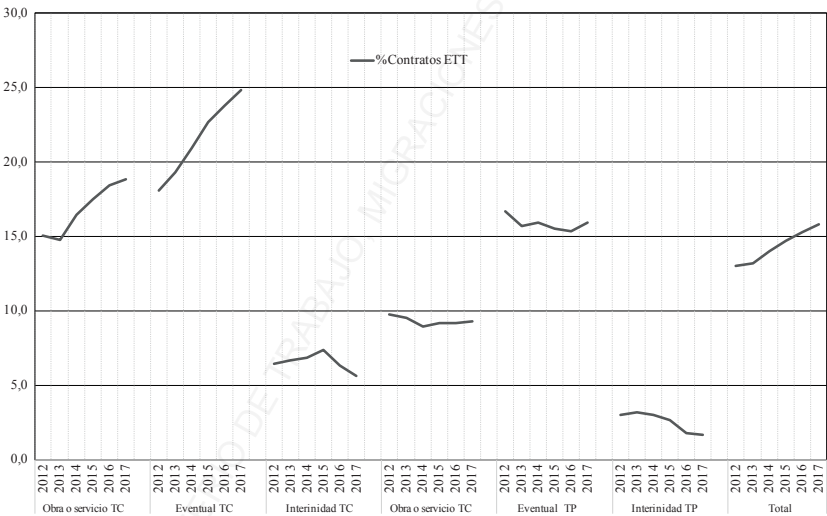
	Obra o Servicio TP			Eventual TP			Interinidad TP			Otros		
	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total	2012	2017	Total
Sociedad anónima	16,9	13,8	14,7	29,0	27,1	27,7	40,4	33,3	37,4	26,9	16,9	17,3
Sociedad limitada	50,6	53,6	51,8	44,2	46,8	45,6	30,6	34,0	32,1	24,7	18,3	19,7
Sector público	7,9	5,9	7,3	2,1	1,6	1,9	7,8	9,5	8,5	23,1	41,8	39,5
Asociaciones	6,7	6,2	6,2	2,1	2,4	2,2	7,9	9,3	8,9	6,1	3,8	4,4
Individuos (DNIs)	12,2	15,8	14,6	15,4	16,0	15,8	2,7	3,0	2,8	9,6	6,4	7,9
Otros	5,8	4,7	5,4	7,2	6,1	6,8	10,6	10,9	10,3	9,5	12,8	11,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Número de contratos	1366119	2103038	10733037	1756176	3212422	15147580	443027	533938	3029818	121224	132685	813755

Fuente: Registro de contratos (SEPE).

A.4.4. El acceso a través de Empresas de Trabajo Temporal

Otro aspecto se refiere al peso que tienen las empresas de trabajo temporal (ETT) en los contratos temporales. En total un 15 por ciento de todos los contratos entre 2012 y 2017 se gestionaron a través de una ETT. Y esta proporción ha ido creciendo a lo largo del periodo de un 13 a un 15,8 por ciento. La modalidad de contrato en la que tienen más peso las ETTs es en los contratos eventuales a tiempo completo, seguidos de los de obra o servicio a tiempo completo. Los contratos de interinidad se canalizan en menor medida a través de ETTs.

Gráfico A.20. Proporción de contratos temporales a través de empresas de trabajo temporal en cada tipo de contrato y año, 2012-2017



Fuente: Registro de contratos (SEPE).

Este libro recoge un trabajo realizado en el marco del programa de Estudios 2018 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, con el objeto de caracterizar el acceso al empleo y las trayectorias laborales observadas en el periodo 2012 a 2017, en relación con la temporalidad, a partir de los registros de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha analizado en diversas ocasiones la temporalidad en el mercado de trabajo español para determinar sus rasgos característicos e identificar las situaciones de “atrapamiento” de los trabajadores en la temporalidad. El objetivo del presente estudio es caracterizar la temporalidad, la duración de los nuevos contratos temporales, con especial incidencia en los de jornadas a tiempo parcial, así como la rotación laboral, a través del análisis de las trayectorias laborales relacionadas con este tipo de empleo.

ISBN: 978-84-8417-543-8



9 788484 175438