



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Grado en Economía

La temporalidad en España. Explotación estadística de los microdatos de la EPA.

Presentado por:

Nicole Natalia Gesualdo Franjul

Tutelado por:

Beatriz Rodríguez Prado

Valladolid, 30 de junio de 2015.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
3. FUENTE ESTADÍSTICA: ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA.....	9
3.1 HISTORIA.....	9
3.2 DESCRIPCIÓN.....	10
4. METODOLOGÍA	12
5. RESULTADOS.....	14
5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	14
5.1.1 <i>Distribución de la temporalidad</i>	<i>14</i>
5.1.2 <i>Incidencia de la temporalidad.....</i>	<i>19</i>
5.2 MODELO ECONOMETRICO	30
6. CONCLUSIONES.....	36
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
8. ANEXO I: PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS	40

LISTA DE TABLAS

Tabla 5.1 Distribución de la temporalidad según las características personales, II Trimestre 2014.....	15
Tabla 5.2 Distribución de la temporalidad según las características de los puestos, II Trimestre 2014.....	16
Tabla 5.3 Distribución de la temporalidad según las características territoriales, II Trimestre 2014.....	18
Tabla 5.4 Distribución de la temporalidad según las características familiares, II Trimestre 2014.....	18
Tabla 5.5 Tasa de temporalidad por ocupación principal, II Trimestre 2014.....	23
Tabla 5.6 Tasa de Temporalidad por Comunidad Autónoma, II Trimestre 2014.....	27
Tabla 5.7 Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo.	31
Tabla 5.8 Tabla de clasificación ^a	31
Tabla 5.9 Regresiones logit de la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido, II trimestre 2014.....	34

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1 Tasa de temporalidad por sexos, II Trimestre 2014.	19
Gráfico 5.2 Tasa de temporalidad por edad, II Trimestre 2014.	20
Gráfico 5.3 Tasa de Temporalidad según la nacionalidad, II Trimestre 2014.	21
Gráfico 5.4 Tasa de Temporalidad por nivel de estudios, II Trimestre 2014.....	21
Gráfico 5.5 Tasa de Temporalidad según el estado civil, II Trimestre 2014.	22
Gráfico 5.6 Tasa de temporalidad según la actividad principal, II Trimestre 2014.....	24
Gráfico 5.7 Tasa de temporalidad según la situación profesional, II Trimestre 2014... 24	
Gráfico 5.8 Tasa de temporalidad según el tipo de administración, II Trimestre 2014. 25	
Gráfico 5.9 Tasa de temporalidad según el tipo de jornada, II Trimestre 2014.....	26
Gráfico 5.10 Tasa de temporalidad según la antigüedad del contrato laboral actual, II Trimestre 2014.....	26
Gráfico 5.11 Tasa de temporalidad según el tamaño del hogar, II Trimestre 2014.....	28
Gráfico 5.12 Tasa de temporalidad según la presencia de parados en el hogar, II Trimestre 2014.....	29
Gráfico 5.13 Tasa de temporalidad según la proporción de miembros inactivos en el hogar, II Trimestre 2014.....	29
Gráfico 5.14 Tasa de temporalidad según la presencia de menores de 16 años en el hogar, II Trimestre 2014.....	30

1. INTRODUCCIÓN

Una característica que, en los últimos años, ha diferenciado a España de los demás países de la Unión Europea (UE, en adelante) es la alta tasa de temporalidad. Por ejemplo, en el año 2014 la tasa de temporalidad española se situaba en un 24%, 10 puntos porcentuales por encima de la media europea. Cabe destacar que, en la actualidad, España no es el país con mayor tasa de temporalidad, pero sí el segundo, ya que como consecuencia de la crisis muchos temporales se encuentran ahora en una situación de desempleo [Eurostat (2015)].

Del mismo modo, los nuevos empleos son mayoritariamente temporales. Según las cifras que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE, en adelante), para el segundo trimestre del 2014, los trabajadores con contrato indefinido apenas aumentaron en 180.200, mientras que los contratos temporales lo hicieron en 207.800 [INE, 2014, pp. 3].

En línea con esta realidad, un estudio reciente de la OCDE informa que el funcionamiento del mercado laboral español, tanto en términos de cantidad como de calidad de empleos, es inferior a la media de los países de la OCDE, debido al elevado riesgo de desempleo y precariedad que existe actualmente. Por ello, recomiendan que se lleven a cabo todas las medidas necesarias para disminuir la dualidad del mercado laboral español. [OCDE (2014)].

En este contexto, el objetivo general de este trabajo es analizar el perfil de los trabajadores temporales en relación con los indefinidos para poder determinar qué colectivos o qué tipos de empleos se ven más afectados por este fenómeno.

Los objetivos específicos se concretan en identificar como se distribuyen los temporales en función de las características personales y familiares de los trabajadores, de las características de los puestos de trabajos desempeñados, así como del contexto económico y cuantificar la incidencia de estos factores en la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido.

Para realizar el análisis, se van a utilizar los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA, en adelante) correspondiente al segundo trimestre 2014

y se van a aplicar técnicas descriptivas y modelos econométricos de elección discreta.

El resto del trabajo tiene la siguiente estructura: en el apartado 2 se presenta una revisión de la literatura sobre la temporalidad en España en los últimos años. A continuación, en el apartado 3 se describe la fuente estadística empleada, la EPA del INE. El apartado 3 se divide a su vez en dos subapartados: historia y descripción de la encuesta, donde se incluye un pequeño resumen de los cambios más significativos que se han producido en la encuesta y se muestra información sobre los objetivos, las unidades, el ámbito poblacional y el período de referencia. También se señala la información que proporciona la EPA sobre la temporalidad y otras variables relevantes para el trabajo. El apartado 4 contiene una breve descripción de la metodología aplicada en el trabajo tanto en el análisis descriptivo como econométrico. Esto da paso al siguiente apartado de resultados. El trabajo finaliza con un apartado de conclusiones. Por último, aparece un anexo que incluye el programa informático.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En los últimos años, se ha visto la necesidad de aumentar la flexibilidad laboral para que, tanto las empresas como la economía, mejoren su competitividad. Dado que existen diversas formas de incrementar la flexibilidad, las empresas se han inclinado por el uso de la contratación temporal.

La evolución de la temporalidad en España se puede estructurar en dos fases: una primera que va desde mediados de 1980 y que finaliza durante 1991-1992 y se corresponde con un procedimiento de aprendizaje del uso de los contratos temporales por las empresas como mecanismo de flexibilidad; y una segunda fase, que se prolonga desde esas fechas hasta la actualidad, período en el cual las empresas se van acomodando al descenso de su tasa de temporalidad [Véase Toharia (2005)].

En el año 1984 se lleva a cabo la reforma laboral del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo principal de incrementar el empleo temporal¹ debido a la alta tasa de paro. A través de éste, se potenció el contrato temporal de fomento al empleo, convirtiéndose en el más utilizado por las empresas. Esta reforma generó una liberalización de la contratación temporal que se estableció como mecanismo de flexibilización laboral propio de las empresas españolas. El afianzamiento del empleo temporal en España fue tan agudo que ni la reforma de 1997² ni las siguientes tuvieron éxito a la hora de disminuir la tasa de temporalidad tan elevada, situada en el primer cuatrimestre de 2001 en un valor superior al 30%. Esta cifra muestra la sustitución del contrato de fomento de empleo por otras modalidades contractuales no permanentes como, por ejemplo, el contrato para obras o servicios determinados. A la vista del aumento de la tasa de temporalidad, se podría afirmar que ésta se convirtió en el problema principal del mercado de trabajo español dejando al margen al desempleo el cual había sido, durante años, una preocupación fundamental en esta materia. Esta elevada

¹ El contrato tenía 6 meses de duración mínima y 3 años de duración máxima con una indemnización correspondiente a los 12 días por año trabajado. Si el trabajador alcanzaba los 3 años, tenía que pasar a ser un trabajador permanente o ser despedido. Sin embargo, si era despedido, dicha empresa no podría contratar a un trabajador que ocupase el mismo empleo.

² En la reforma de 1997 se crea el contrato de fomento de la contratación indefinida con una indemnización de 33 días por año trabajado con una duración máxima de dos años. Además de incrementar la contratación indefinida, esta reforma se llevó a cabo para limitar y controlar los contratos temporales, eliminando el contrato por lanzamiento de nueva actividad.

temporalidad en España despierta el interés académico de numerosos autores tanto teórica como empíricamente.

Desde el punto de vista teórico, existen diversos estudios que analizan la tasa de empleo temporal en España donde se concluye que la contratación temporal está relacionada con empresas que requieran puestos de trabajo de baja cualificación y un tejido empresarial orientado a la demanda [Polavieja (2006) cita a Toharia y Malo (2000), Bilbao (1993), Prieto (1989)].

Los contratos temporales suponen para las empresas menores costes de despido de los trabajadores. De esta manera, los empresarios se ven sometidos con menores riesgos a situaciones desfavorables en la demanda de sus productos o a los cambios tecnológicos en su sistema productivo [véase Caparrós y Navarro (2007)]. La alta temporalidad en España se debe, fundamentalmente, a causas económicas mediante las cuales las empresas al maximizar sus beneficios, comparan los costes de cancelación de un trabajador indefinido con los costes de rotación de un trabajador temporal.

Bentolila y Saint Paul (1992) analizan las consecuencias de la introducción de los nuevos contratos temporales en España. Estos autores obtienen tres conclusiones: la primera de ellas es que es de signo dudoso el efecto que tiene a largo plazo sobre el volumen global de empleo, la segunda es que el empleo temporal es muy sensible al ciclo económico y la tercera es que la introducción de contratos temporales hará disminuir el número de trabajadores permanentes bien sea en fases de crisis o en épocas expansivas [Caparrós y Navarro (2003, p.6)]. Otros estudios como De la Rica (2004); Davia y Hernanz (2004); Motellón et. al. (2007) analizan los determinantes y consecuencias de la generalización de la contratación temporal en el mercado laboral español.

Los efectos sobre los salarios de la introducción de los nuevos contratos temporales fueron estudiados en Jimeno y Toharia (1993); Bentolila y Dolado (1994). Se observa que a medida que aumentan los trabajadores temporales, los salarios de los trabajadores permanentes aumentan. Esta situación se debe al elevado poder de negociación de los permanentes y a la solicitud, por parte de los sindicatos, de un aumento de salarios a causa de la reducción de los pagos por despido a los trabajadores permanentes. Desde 1987 se observa en España,

que los salarios pactados en los convenios aumentan pero no los salarios medios de todos los trabajadores [Caparrós y Navarro (2003, p.7-8)].

Desde una perspectiva regional, se han estudiado las diferencias espaciales de temporalidad y los factores de su distribución geográfica [véase, por ejemplo, Motellón (2007) y Toharia (2005)]. Se concluye que debe tenerse en cuenta la diferencia regional ya que existen diferentes tasas de desempleo en cada región.

Con relación a las características de los trabajadores temporales y las transiciones que efectúan hacia otros estados del mercado de trabajo, desde una perspectiva microeconómica, se muestra que quienes poseen los contratos temporales son los más jóvenes, con menor cualificación y, sobretodo, el colectivo femenino. Mientras que los individuos más propensos a obtener un contrato indefinido son los hombres, trabajadores con mayor nivel educativo y con más edad. Pero los jóvenes no siempre se ven estancados con los contratos temporales ya que el trabajo temporal no se puede definir como un escenario estable desde el punto de vista de las generaciones aunque existen algunas personas que tienen alrededor de 40 años y sí se ven estancadas [Toharia (2005)]. Sin embargo, los trabajadores del sector agrícola y de la construcción tienen menor probabilidad de pasar a ser trabajadores indefinidos [Alba-Ramírez (1998); Amuedo-Dorantes (2000); y Caparrós y Navarro (2003, p.9)].

3. FUENTE ESTADÍSTICA: ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

La fuente estadística empleada para realizar el siguiente trabajo ha sido la EPA del INE.

El INE proporciona los microdatos, datos detallados a nivel individual. Esto permite una mayor flexibilidad a la hora de utilizar los datos ya que facilita los análisis econométricos o cualquier otro tipo de análisis estadístico. Más concretamente, los datos utilizados se corresponden con el segundo trimestre del 2014.

3.1 HISTORIA

La EPA se realizó por primera vez en 1964. Desde 1964 hasta finales de 1968 los datos obtenidos eran trimestrales, de 1969 a 1974 los datos se convirtieron en semestrales y a partir de 1975 volvieron a ser trimestrales.

El cuestionario de la encuesta se modificó en 1987 para adecuarse a las sugerencias internacionales, que se establecieron en la Conferencia internacional de Estadísticos del Trabajo en Ginebra (1982) y a la necesidad de ajustar la EPA a la Encuesta de Fuerza de Trabajo de la Comunidad Económica Europea (CEE) tras la incorporación de España en 1986. En este momento se creó la conocida “serie homogénea” (INE, 2008, pp. 3) de la EPA que es ofrecida actualmente en INEBASE³ y en otros ficheros que incluyen datos desde ese período hasta la actualidad.

La “encuesta continua” (INE, 2008, pp. 3) se inicia en 1999 debido a que las entrevistas se desarrollan a lo largo de las 13 semanas de cada trimestre y no de las 12 como se realizaba anteriormente. En 2002 se incorpora una nueva definición operativa de paro que incide en la distinción entre los parados e inactivos.

Por último, en 2005 se incorporó el sistema de recogida a través de la encuesta telefónica con la ayuda del ordenador. Con este nuevo sistema se creó un nuevo cuestionario y el último cambio metodológico significativo hasta la

³ INEBASE es el método que emplea el INE para almacenar toda la información estadística en internet.

actualidad, por tanto, los datos actuales de la EPA se enmarcan dentro de la metodología del 2005.

3.2 DESCRIPCIÓN

La EPA es una investigación por muestreo que proporciona datos trimestrales dirigidos a la población que habita en las viviendas familiares del territorio nacional y cuyo propósito es investigar las características de dichos habitantes en relación al mercado de trabajo (INE, 2008, pp. 3).

El objetivo principal de la encuesta es comprender la situación del mercado laboral en España. Para ello, ofrece datos relacionados con el mercado de trabajo (parados, ocupados, activos e inactivos); facilita la elaboración de series temporales homogéneas de resultados; y favorece la comparación de los datos con otros países. La EPA muestra diversas ventajas: realización de forma continua; profundización en los aspectos relevantes sobre el mercado laboral; cumplimentación de los cuestionarios a través de los entrevistadores; obtención rápida de los resultados; series homogéneas de resultados; y resultados para el conjunto nacional y para las comunidades autónomas y provincias. (INE, 2008, pp. 5-6).

Los resultados obtenidos son para el conjunto nacional incluyendo Ceuta y Melilla. Con relación a las unidades de la encuesta, es un muestreo bietápico con estratificación en las unidades de primera etapa. Las unidades de la encuesta son de dos tipos (INE, 2008, pp. 6):

- De muestreo: las primeras unidades de muestreo son las selecciones censales.
- De análisis: las unidades de análisis son las personas y las viviendas.

Como se ha mencionado anteriormente, la encuesta se realiza de manera continua, con unas 5.000 entrevistas por semana. La muestra incluye 65.000 viviendas por trimestre y aproximadamente 180.000 personas (0.4% de la población).

La EPA está orientada a la población que habita en viviendas familiares principales, es decir, viviendas habituales o permanentes en las que residen todo el año o la mayor parte del año en ellas. No se tienen en cuenta los hogares colectivos (residencias, hospitales, etc.), ni las viviendas secundarias o de

temporada (fines de semana, de verano, etc.). Pero sí se incluyen las familias que, estableciendo un grupo independiente, habitan en los citados anteriormente (conserje del centro, director, etc.).

Tal y como viene recogido en la propia página web, el período de referencia de los resultados es trimestral y el período de referencia de la información es la semana anterior (lunes a domingo) de la entrevista.

En el cuestionario de la EPA se encuentran diversas preguntas relacionadas con la temporalidad y una de ellas es la siguiente, “¿Cómo es su contrato o relación laboral?”, con lo que el encuestable tiene que responder si su contrato laboral es “de duración indefinida” o “temporal”. Si la respuesta es de “de duración indefinida” debe aclarar si el contrato es “permanente a lo largo del tiempo” o de “carácter discontinuo”. Mientras que si la respuesta es un contrato “temporal” el encuestable debe señalar el tipo de contrato pudiendo ser “de aprendizaje, formación o práctica”; “estacional o de temporada”; “cubre un período de prueba”; “cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador”; “para obra o servicio determinado”; “verbal no incluido en las opciones anteriores”; “de otro tipo”; y “no sabe”.

La EPA define los contratos temporales “cuando tienen fijado el fin de su contrato o relación laboral por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo, la realización de una tarea determinada, etcétera” [Véase: INE, “Encuesta de Población Activa. 2000: Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionarios” (2000), pp. 62 y 63].

El cuestionario de la EPA también incorpora preguntas que permiten obtener información de las características personales del trabajador tales como: el sexo; la edad; la nacionalidad; el nivel de estudios; el estado civil, y su lugar de residencia. Del mismo modo incluye otras preguntas relativas al puesto de trabajo tales como: la ocupación principal; la actividad principal de la empresa; la situación profesional; el tipo de administración; los meses desde la renovación del contrato; y el tipo de jornada. Y, para finalizar, también permite construir variables que definen la composición del hogar del trabajadores, tales como: el tamaño del hogar; la presencia de parados; el porcentaje de inactivos; y la presencia de menores de 16 años.

4. METODOLOGÍA

El trabajo se estructura en dos partes distintas. La primera se corresponde con un análisis descriptivo, donde se encuentran las principales características del empleo temporal, mencionadas anteriormente. A su vez, el análisis descriptivo se divide en la distribución de la temporalidad y en la incidencia de la temporalidad. Para conocer la distribución y la incidencia de la temporalidad se han realizado distintas tablas cruzadas y, a partir de ellas, los gráficos. Esto permite comparar con los indefinidos y ver cómo se distribuye cada colectivo para ver las diferencias y llegar a unas conclusiones.

Una vez finalizado el análisis descriptivo y para complementar los resultados, se plantea un modelo econométrico para estimar la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido. En este modelo la variable dependiente es una variable dicotómica que toma los siguientes valores:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{El asalariado tiene un empleo temporal} \\ 0 & \text{El asalariado tiene un empleo indefinido} \end{cases}$$

Dadas la particularidades de la variable endógena, la modelización la hemos realizado a través de un modelo logit, el cual obliga a que los resultados de la función de especificación tome los valores comprendidos en el intervalo $[0,1]$. Por ello, el modelo logit relaciona, a través de una función de distribución, la variable endógena, Y , con las variables explicativas, X , y los parámetros, β_K :

$$y_i = F(\beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_K x_{Ki}) + \varepsilon_i \quad i = 1, 2, \dots, N$$

donde:

$$0 \leq F(x) \leq 1.$$

$$F(\beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_K x_{Ki}) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_K x_{Ki}}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_K x_{Ki}}}$$

El conjunto de variables explicativas consideradas incluye las características personales, de los puestos de trabajo, de contexto económico y familiares que se han utilizado en los apartados anteriores.

Con el modelo econométrico se pretende, además de cuantificar la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido, determinar qué factores y en qué cuantía inciden en la probabilidad de pertenecer a los

temporales frente a los indefinidos y, por último, comparar las diferencias entre los temporales y los indefinidos.

El programa estadístico utilizado es el SPSS y todos los análisis se van a realizar utilizando las ponderaciones que suministra la EPA.

Antes de pasar a comentar los resultados se describen las recodificaciones que se han utilizado en algunas variables. La nacionalidad, toma el valor 1 para los nacionales y el valor 2 para los extranjeros y los que tienen doble nacionalidad. En relación al nivel de estudios, se han agrupado los analfabetos junto con los de educación primaria inacabada tomando el valor 1, mientras que los demás niveles se han dejado inalterados. Siguiendo con la actividad principal, se han agrupado en agricultura; industria; y construcción manteniendo la desagregación de los servicios ya que es una rama en la que existe una gran presencia de temporales y se perdería información si se agruparan. Con la situación profesional se agrupan, por un lado, los asalariados del sector público y, por otro, los asalariados del sector privado. También se unen los datos según la duración del contrato, para simplificar la interpretación, con la siguiente estructura: menos de 4 meses, de 4-6 meses, 7 meses-3 años y más de 3 años. Todas las variables relativas a las características familiares se han recodificado. Por una parte, se agrupan los hogares que tengan 6 o más miembros y no se cambian los que tienen menos miembros. Según el porcentaje de parados en el hogar, se crea una variable que distingue si hay o no parados. El porcentaje de inactivos en el hogar presenta una recodificación más amplia: 0 inactivo, (0-0.25] inactivos, (0.25-0.5] inactivos, (0.5-0.75] inactivos y (0.75-1] inactivos. Para finalizar, según el porcentaje de menores de 16 años en el hogar se sigue el mismo procedimiento para los parados, distinguiendo si hay o no menores de 16 años.

5. RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

5.1.1 Distribución de la temporalidad

En este apartado se analizan las principales características de la muestra de los asalariados temporales recogida en los microdatos de la EPA sobre la que, después, se plantea el análisis econométrico. El análisis se va a realizar distinguiendo las características personales, del puesto de trabajo, del contexto económico y familiares.

En la Tabla 5.1 se recoge la distribución de la temporalidad atendiendo a las características personales de los trabajadores. El primer resultado que se muestra es la distribución por sexo. Atendiendo a esta variable, se puede decir que los temporales se distribuyen equitativamente entre hombres y mujeres, observándose sólo un punto porcentual de diferencia. A continuación, si se tiene en cuenta la distribución de la temporalidad por grupos de edad, se observa que existe una mayor presencia de trabajadores temporales con 25-39 años de edad. A partir de esta edad, disminuye la presencia de los temporales. Con relación a la nacionalidad, el 80% de los temporales son nacionales y el 20% extranjeros. Por otro lado, si se considera el nivel de estudios, el mayor porcentaje de temporales se encuentra en aquellos trabajadores que acabaron los estudios universitarios y el menor son en los que no poseen ningún estudio. Sin ninguna duda esta distribución está relacionada con la edad, al estar formada la población de individuos sin estudios de forma mayoritaria por individuos con más edad. Finalmente, según el estado civil de los trabajadores, más del 50% de los temporales son solteros y alrededor del 40% están casados. Los viudos y los separados o divorciados representan una minoría con un peso por debajo del 10%.

Tabla 5.1 Distribución de la temporalidad según las características personales, II Trimestre 2014.

		Nº de individuos	%
Sexo	Varón	1.746.755	50,9
	Mujer	1.682.916	49,1
Grupos de edad	16-19 años	47.376	1,4
	20-24 años	409.411	11,9
	25-29 años	650.518	19
	30-34 años	571.148	16,7
	35-39 años	546.410	15,9
	40-44 años	441.486	12,9
	45-49 años	355.088	10,4
	50-54 años	236.988	6,9
	55-59 años	120.712	3,5
	60-64 años	41.136	1,2
	65 o más años	9.398	0,3
Nacionalidad	Española	2.751.415	80,2
	Extranjera	678.257	19,8
Nivel de estudios	Analfabeto	76.309	2,2
	Educación primaria	235.744	6,9
	1º Etapa Ed. Secundaria	1.034.041	30,1
	2º Etapa Ed. Secundaria. Orientación General	477.211	13,9
	2º Etapa Ed. Secundaria. Orientación Profesional	342.023	10
	Educación superior	1.264.343	36,9
Estado Civil	Soltero	1.800.117	52,5
	Casado	1.386.193	40,4
	Viudo	27.138	0,8
	Separado o divorciado	216.223	6,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

A continuación, se recoge la distribución de la temporalidad según las características de los puestos de trabajo (Tabla 5.2). Casi una cuarta parte de los temporales se ocupan en servicios y en puestos no cualificados (en torno al 23%), mientras que, por debajo del 1% se encuentran los temporales ocupados en las Fuerzas armadas y los directores de las empresas y de las Administraciones Públicas. A nivel sectorial, donde más temporales hay son en el Comercio y Hostelería, seguido por la Administración Pública, Educación y Sanidad, situándose en el otro extremo la Construcción y el Transporte. Como era de esperar, el 83% de los trabajadores temporales trabajan en el sector

privado. Esto demuestra la gran desigualdad que hay entre ambos sectores. Si analizamos la Administración Pública y sus distintos niveles, más del 60% de los temporales trabajan en la Administración Autonómica y menos del 1% se encuentran en la Administración de la Seguridad Social. El crecimiento de la temporalidad en el sector público se debe, en gran medida, a la magnitud de los Fondos Estructurales de la UE percibidos por las Administraciones Autonómicas y Locales utilizados para promover la contratación temporal de los jóvenes, las mujeres o los desempleados de larga duración [Caparrós y Navarro (2003)]. Con relación a la antigüedad del contrato actual, más del 50% de los temporales se asocian con un contrato de menos de 3 meses y más del 60% tiene jornada completa.

Tabla 5.2 Distribución de la temporalidad según las características de los puestos, II Trimestre 2014.

		Nº de individuos	%
Ocupación Principal	Fuerzas armadas	9.200	0,3
	Dirección de las empresas y de las AAPP	21.323	0,6
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	556.432	16,2
	Técnicos y profesionales de apoyo	267.945	7,8
	Empleados de tipo administrativo	275.164	8,0
	Trabajadores de servicios, restauración, personales,.. y vendedores	802.591	23,4
	Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca	50.485	1,5
	Trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción...	378.813	11,0
	Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	260.441	7,6
	Trabajadores no cualificados	807.279	23,5
Actividad principal	Agricultura	273.526	8,0
	Industria	380.093	11,1
	Construcción	239.917	7,0
	Comercio y Hostelería	826.835	24,1
	Transporte	236.403	6,9
	Intermediación financiera, actividades inmobiliarias	342.975	10,0
	Administración Pública, Educación y Sanidad	809.529	23,6
	Otros servicios	320.394	9,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Tabla 5.2 Distribución de la temporalidad según las características de los puestos, II Trimestre 2014. (Continuación)

		Nº de individuos	%
Situación profesional	Asalariado sector público	583.958	17,0
	Asalariado sector privado	2.845.713	83,0
Tipo de administración	No sabe	1.298	0,2
	Administración central	30.109	5,2
	Administración de la Seguridad Social	2.288	0,4
	Administración de Comunidad Autónoma	362.199	62,0
	Administración local	167.665	28,7
	Empresas e Instituciones públicas	20.398	3,5
Meses desde renovación del contrato	Menos de 3 meses	1.740.884	50,8
	De 4 a 5 meses	410.918	12,0
	6 a 11 meses	656.648	19,1
	12 a 24 meses	231.864	6,8
	25 a 48 meses	197.969	5,8
	Más de 48 meses	191.388	5,6
Tipo de jornada	Completa	2.321.673	67,7
	Parcial	1.107.998	32,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

A continuación, la Tabla 5.3 recoge la distribución territorial de la temporalidad. Los resultados muestran que el mayor porcentaje de temporales de España se encuentra en Andalucía con un 21%, mientras que Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid presentan unos porcentajes entre el 11% y el 14%. El resto de comunidades presentan unos valores por debajo del 10%, destacando La Rioja y Ceuta y Melilla con porcentajes por debajo del 1%.

Para finalizar el análisis de la distribución de la temporalidad se han considerado las características familiares recogidas en la Tabla 5.4. En cuanto al tamaño del hogar, los temporales son más frecuentes en los hogares que tienen 2-4 personas. Si se tiene en cuenta el porcentaje de parados que hay en el hogar, se observa una mayor presencia de temporales en los hogares donde no hay parados. Por otra parte, los temporales son más habituales en los hogares con ningún inactivo (más del 60%). Para acabar, se puede decir que los temporales se concentran mayoritariamente en hogares donde no viven menores de 16 años.

Tabla 5.3 Distribución de la temporalidad según las características territoriales, II Trimestre 2014.

		Nº de individuos	%
Comunidad Autónoma	Andalucía	723.562	21,10
	Aragón	97.525	2,84
	Asturias	72.711	2,12
	Baleares	113.248	3,30
	Canarias	190.327	5,55
	Cantabria	38.482	1,12
	Castilla y León	148.948	4,34
	Castilla- La Mancha	139.666	4,07
	Cataluña	464.787	13,55
	Comunidad Valenciana	399.637	11,65
	Extremadura	96.549	2,82
	Galicia	183.690	5,36
	Madrid	382.362	11,15
	Murcia	147.415	4,30
	Navarra	45.044	1,31
	País Vasco	155.500	4,53
	La Rioja	22.743	0,66
Ceuta y Melilla	7.475	0,22	

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Tabla 5.4 Distribución de la temporalidad según las características familiares, II Trimestre 2014

		Nº de individuos	%
Tamaño del hogar	1 persona	310.042	9,0
	2 personas	733.920	21,4
	3 personas	942.901	27,5
	4 personas	994.776	29,0
	5 personas	296.884	8,7
	6 o más personas	151.147	4,4
Presencia de parados en el hogar	No hay parados	2.520.385	73,5
	Hay parados	909.287	26,5
% Inactivos en el hogar	Ningún inactivo	2.109.626	61,6
	(0-0.25] inactivos	324.379	9,5
	(0.25-0.5] inactivos	812.735	23,7
	(0.5-0.75] inactivos	174.820	5,1
	(0.75-1] inactivos	3.518	0,1
Presencia de menores de 16 años en el hogar	No hay menores de 16 años	2.151.129	63,1
	Hay menores de 16 años	1.260.128	36,9

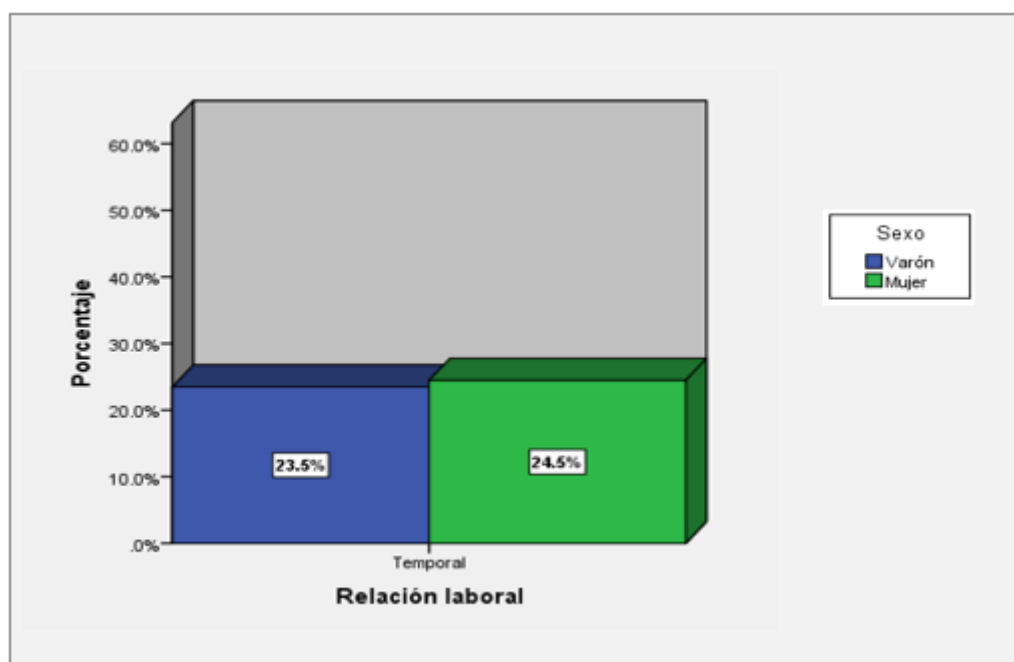
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

5.1.2 Incidencia de la temporalidad

En este apartado se analiza la incidencia de la temporalidad a partir de la tasa de temporalidad, la cual relativiza el número de asalariados temporales en términos del número total de asalariados. Por ello, su estudio permite obtener una primera aproximación al perfil de los trabajadores temporales. En línea con el apartado anterior, los factores considerados se dividen en cuatro grandes grupos: características personales, de los puestos de trabajo, de contexto y familiares.

Con relación a las características personales de los trabajadores, la primera variable a analizar es el sexo. Desde esta perspectiva, la temporalidad es mayor para las mujeres (Gráfico 5.1). Sin embargo, la diferencia sólo es de 1 punto porcentual entre ambos colectivos.

Gráfico 5.1 Tasa de temporalidad por sexos, II Trimestre 2014.

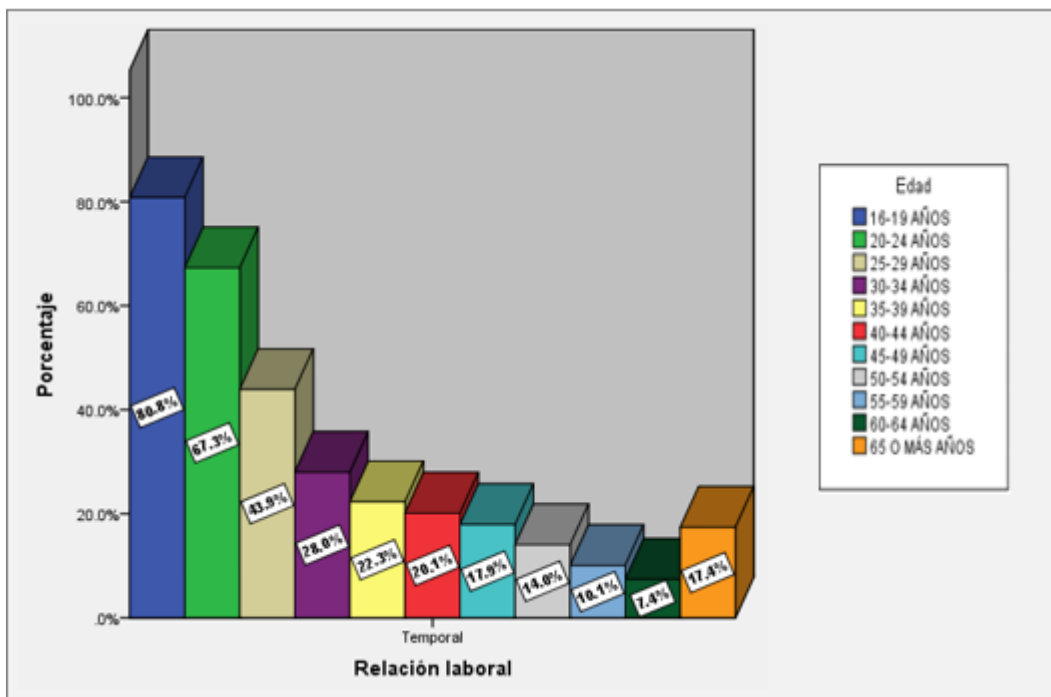


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

La edad (Gráfico 5.2) es una variable que influye a la hora de obtener un contrato temporal frente a uno indefinido ya que cuanto menor es la edad del individuo, mayor es la probabilidad de obtener un empleo con contrato temporal. Así, los menores de 30 años son los que poseen una tasa más alta de temporalidad. Entre ellos, los más jóvenes (16-19 años) son los que presentan mayor contribución, seguidos de los jóvenes que tienen una edad comprendida

entre los 20 y 24 años. Los demás individuos presentan bajas tasas de temporalidad. Por otra parte, cabe destacar la situación de los que tienen 65 o más años ya que aumenta la tasa de temporalidad con una diferencia de 10 puntos porcentuales con relación al anterior grupo de edad (60-64 años).

Gráfico 5.2 Tasa de temporalidad por edad, II Trimestre 2014.

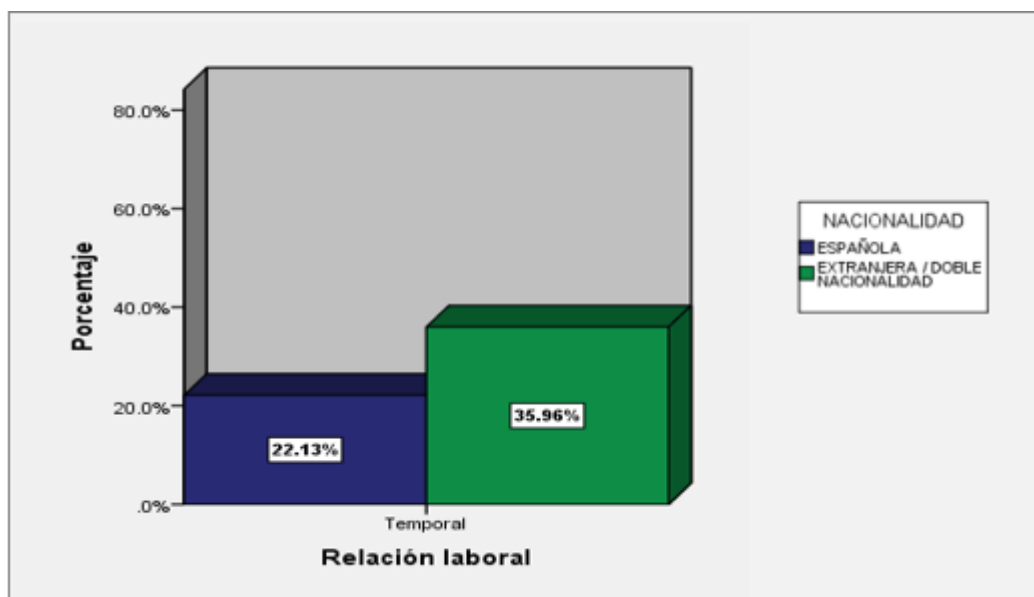


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

A continuación, el Gráfico 5.3 distingue la tasa de temporalidad entre los españoles y los extranjeros o que poseen doble nacionalidad. Resulta evidente que la temporalidad afecta más a los extranjeros que a los nacionales ya que estos se concentran en trabajos que requieren una baja cualificación o en actividades con altos niveles de temporalidad.

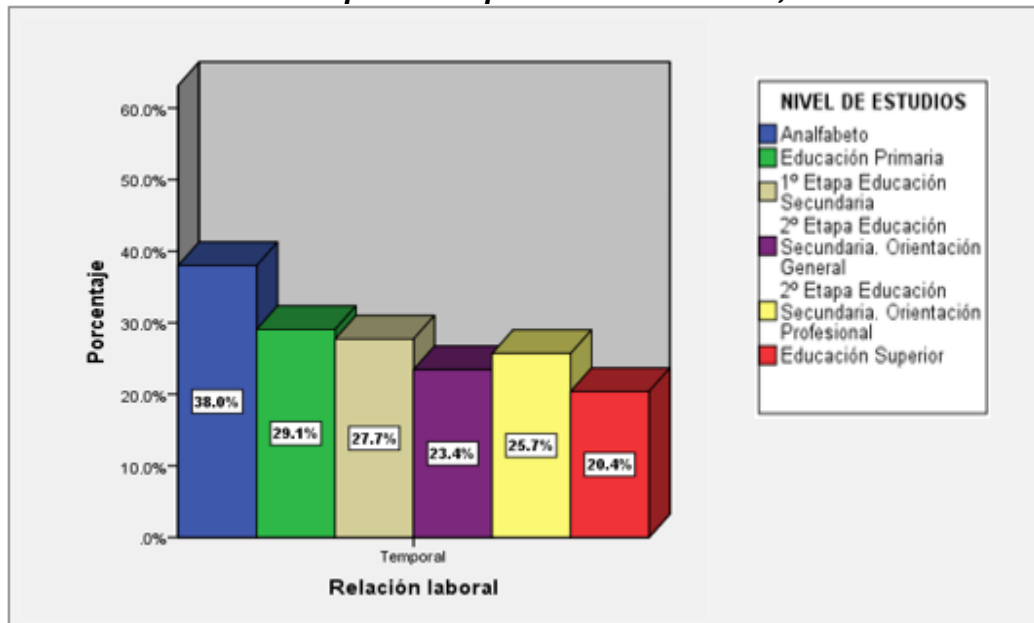
El nivel de estudios alcanzados es otra variable de carácter personal que influye a la hora de obtener un contrato temporal (Gráfico 5.4). En líneas generales, las personas que no poseen unos estudios o que éstos son muy básicos apuntan a una mayor tasa de temporalidad. Para los niveles restantes, las tasas de temporalidad son muy parecidas. Cabe remarcar la menor tasa de temporalidad para los trabajadores que hayan finalizado los estudios universitarios.

Gráfico 5.3 Tasa de Temporalidad según la nacionalidad, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

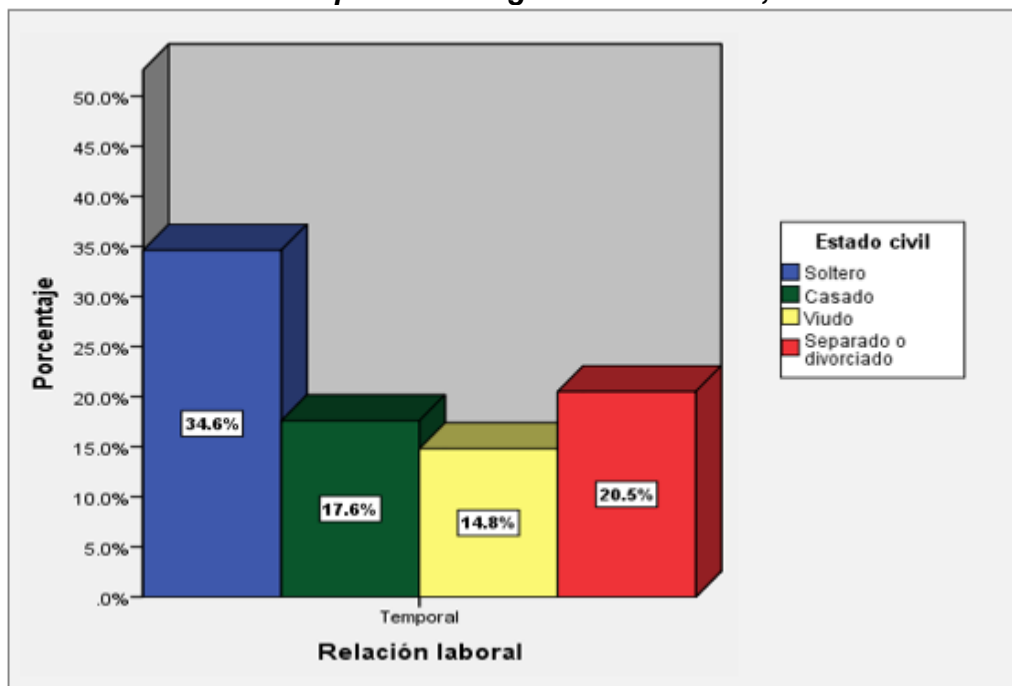
Gráfico 5.4 Tasa de Temporalidad por nivel de estudios, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Para finalizar con las variables personales, se estudia la tasa de temporalidad según el estado civil de los trabajadores (Gráfico 5.5). Los solteros presentan la mayor tasa de temporalidad con relación al resto de los estados civiles (casados, viudos, separados o divorciados).

Gráfico 5.5 Tasa de Temporalidad según el estado civil, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

La primera variable a destacar, relacionada a las características de los puestos, es la ocupación principal⁴ del trabajador cuyas tasas se encuentran recogidas en la Tabla 5.5. La mayor tasa de temporalidad (más del 30%) se muestra en los trabajadores no cualificados y la menor (5,3%) en la Dirección de las empresas y en las Administraciones Públicas, seguidos por las Fuerzas Armadas con un 9,7%. Las siguientes ocupaciones que presentan una baja temporalidad (en torno al 16%-17%) son los empleados de tipo Administrativo y técnicos y profesionales de apoyo. Le siguen los técnicos y profesionales científicos e intelectuales y con un 23,3% se encuentra la ocupación de carácter técnico: los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores. Por otro lado, las ocupaciones que presentan las mayores tasas de temporalidad están relacionadas con trabajos que requieren bajo nivel de cualificación y si pertenecen a determinados sectores tales como la agricultura o la construcción.

⁴ Según la Clasificación Nacional de Ocupaciones 94. La CNO 94 utiliza los criterios de clasificación según el trabajo realizado y la cualificación.

Tabla 5.5 Tasa de temporalidad por ocupación principal, II Trimestre 2014.

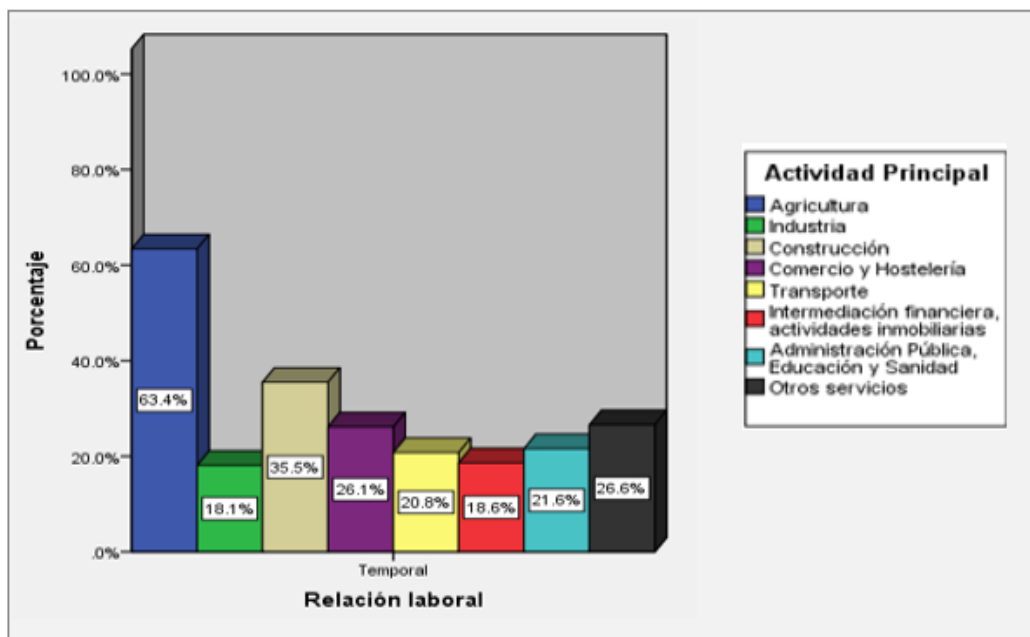
		Nº de individuos	%
Ocupación Principal	Fuerzas armadas	9.200	9,7
	Dirección de las empresas y de las AAPP	21.323	5,3
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	556.432	21,5
	Técnicos y profesionales de apoyo	267.945	16,7
	Empleados de tipo administrativo	275.164	16,3
	Trabajadores de servicios, (restauración, personales,... Y vendedores)	802.591	25,8
	Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca	50.485	33,1
	Trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción, etc.	378.813	26,8
	Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	260.441	23,3
	Trabajadores no cualificados	807.279	37,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Si se tiene en cuenta el sector de la actividad⁵ (Gráfico 5.6), se detectan diferencias significativas. Las tasas más elevadas de temporalidad se encuentran en el sector de la agricultura (60%), seguido por la construcción (35.5%). Estas elevadas tasas se deben a que son sectores que no requieren un elevado contenido tecnológico, utilizan mano de obra intensiva poco cualificada, cuentan con escasos niveles de productividad y pretenden conseguir ganancias competitivas disminuyendo los costes laborales. No muy lejos se encuentran las tasas de otros servicios y comercio y hostelería (en torno al 26%), mientras que las más bajas, se relacionan con la industria, la intermediación financiera y las actividades inmobiliarias (en torno al 18%).

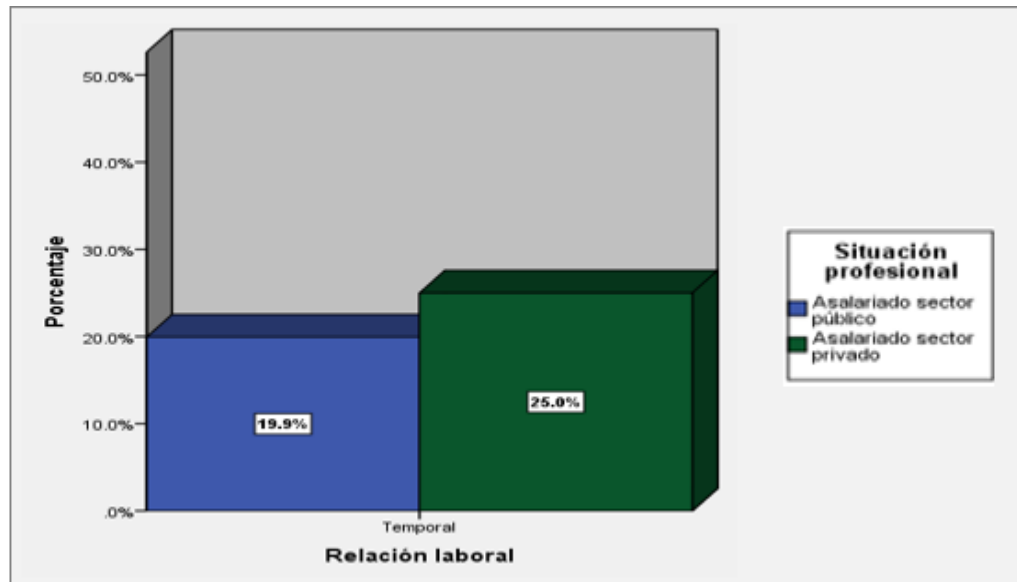
⁵ Según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009. Esta CNAE 2009 surge del procedimiento internacional de revisión nombrado Operación 2007 y se ha elaborado según los requisitos establecidos en el Reglamento de aprobación de la NACE Rev. 2.

Gráfico 5.6 Tasa de temporalidad según la actividad principal, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Gráfico 5.7 Tasa de temporalidad según la situación profesional, II Trimestre 2014.



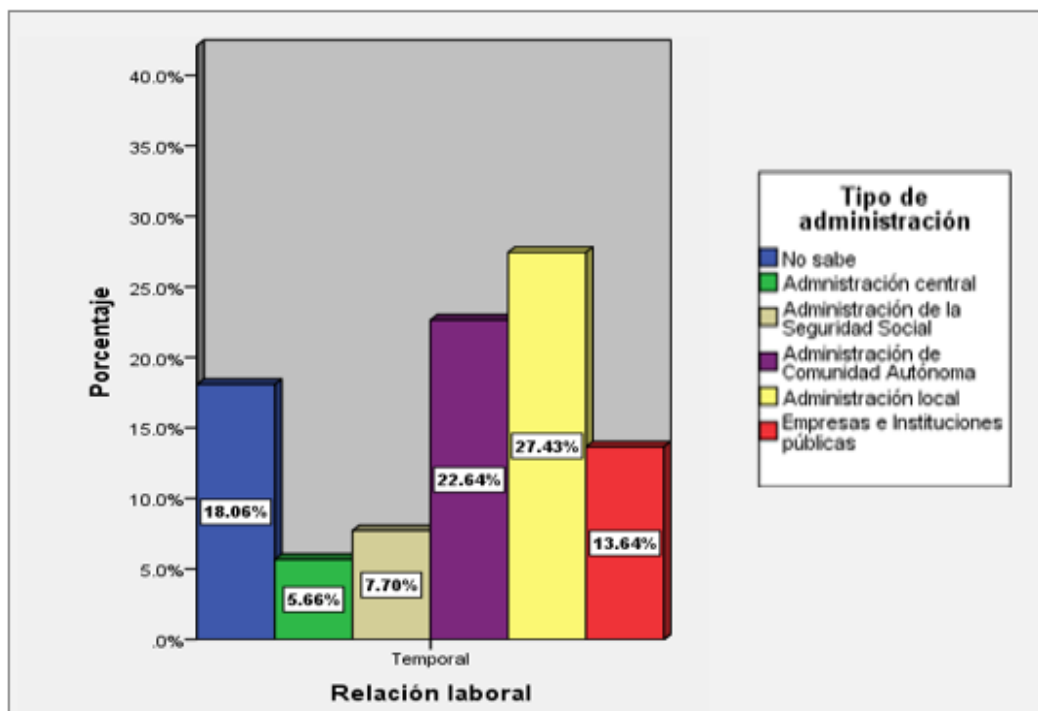
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

A continuación, se muestran las tasas de temporalidad atendiendo al sector institucional al que corresponde el puesto de trabajo. Con sector institucional se recoge si pertenece al sector privado o al sector público. Se puede observar que el sector privado se relaciona con una mayor tasa de

temporalidad, con una diferencia de 5.1 puntos porcentuales entre ambos sectores (Gráfico 5.7).

En el caso de que se trabaje en el sector público, se puede analizar a que Administración pertenece cada trabajador. En el Gráfico 5.8 se ve reflejada la segregación de las Administraciones Públicas presentes que son: Central, de la Seguridad Social, Autonómica, Local y Empresas e Instituciones Públicas. Los datos muestran diferencias significativas. Así, mientras en la Administración Local la tasa de temporalidad alcanza el 27%, en la Administración Central y la de la Seguridad Social no llega al 8%.

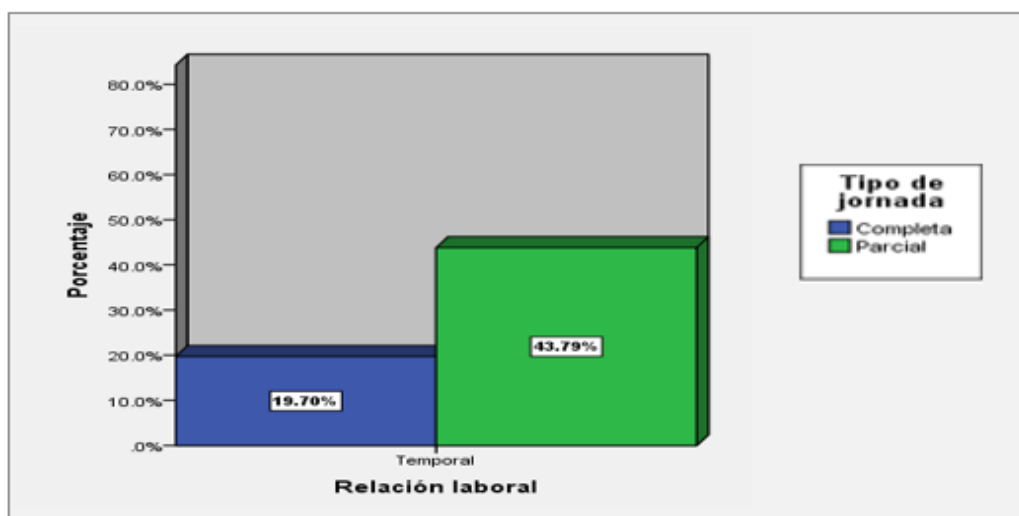
Gráfico 5.8 Tasa de temporalidad según el tipo de administración, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Otra variable que se estudia es el tipo de jornada, (Gráfico 5.9). El tipo de jornada parcial se asocia con una tasa de temporalidad muy superior al de la jornada completa con una diferencia de 24 puntos porcentuales.

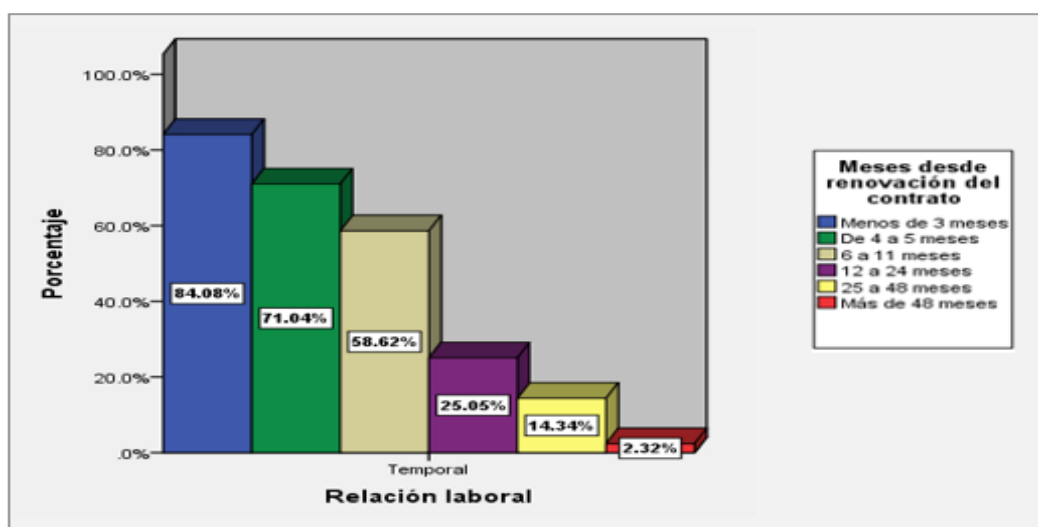
Gráfico 5.9 Tasa de temporalidad según el tipo de jornada, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

La última variable a analizar es la antigüedad del contrato laboral actual. El Gráfico 5.10 muestra como es más alta la incidencia de la temporalidad cuanto menor es la antigüedad del trabajador en el contrato. Los contratos que tienen una duración inferior a 3 meses son los que presentan una mayor temporalidad con una tasa del 84,08%, seguidos de los contratos de 4 a 5 meses con una diferencia de 13 puntos porcentuales respecto al anterior y los contratos de 6 a 11 meses con una diferencia 12 puntos porcentuales respecto al anterior. Cabe mencionar que una vez pasado el año, la tasa de temporalidad disminuye llegando al 2% entre los ocupados con un contrato de más de 4 años.

Gráfico 5.10 Tasa de temporalidad según la antigüedad del contrato laboral actual, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Con relación al territorio (Tabla 5.6), existen ciertas Comunidades Autónomas (CC.AA., en adelante) que presentan elevadas tasas de temporalidad y esto se debe a la estructura de cada territorio. Así pues, las CC.AA. con mayor tasa de temporalidad son Extremadura, Andalucía, Murcia y Canarias con tasas superiores al 30%, mientras que las que poseen menor tasa de temporalidad son Madrid, La Rioja y Cataluña (por debajo del 20%). Una de las explicaciones que podemos dar a este comportamiento es que a mayor tasa de paro, mayor tasa de temporalidad y viceversa. Por ejemplo, en el caso de Andalucía la tasa de paro en este período fue del 34,74%, según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE). Otra explicación con relación a las diferencias regionales es que si una Comunidad Autónoma tiene un peso importante en actividades en los que la temporalidad es mayor- como la agricultura, la hostelería o la construcción-, su tasa de temporalidad va a ser superior a las demás.

Tabla 5.6 Tasa de Temporalidad por Comunidad Autónoma, II Trimestre 2014.

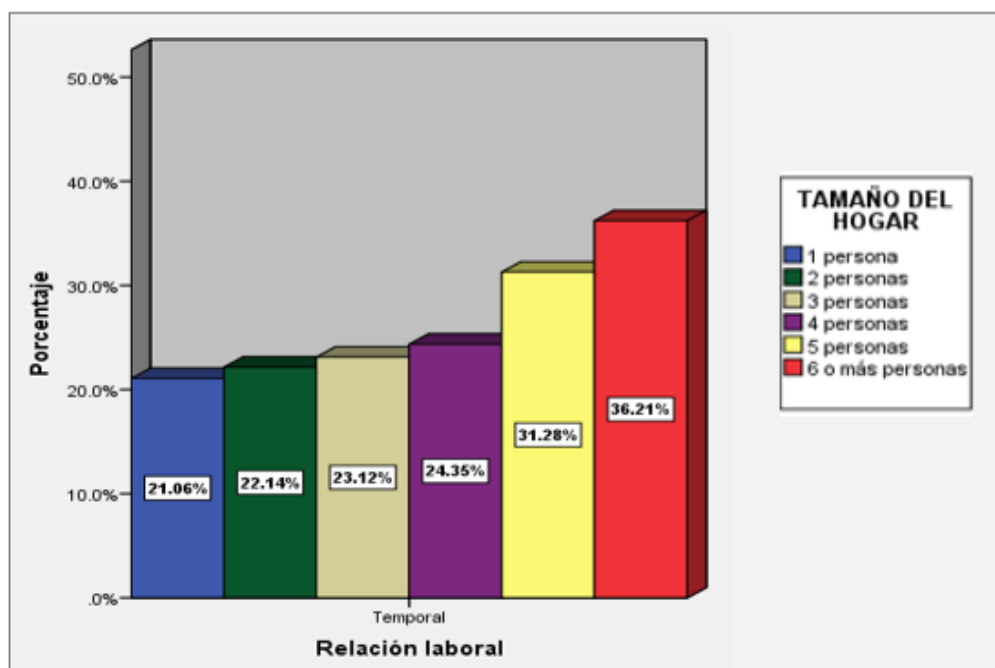
		Nº de Individuos	%
Comunidad Autónoma	Andalucía	723.562	33,9
	Aragón	97.525	23,3
	Asturias	72.711	24
	Baleares	113.248	27,6
	Canarias	190.327	30,1
	Cantabria	38.482	20,8
	Castilla y León	148.948	21
	Castilla- La mancha	139.666	24,2
	Cataluña	464.787	18,4
	Comunidad Valenciana	399.637	27,1
	Extremadura	96.549	34
	Galicia	183.690	23,8
	Madrid	382.362	16,3
	Murcia	147.415	33
	Navarra	45.044	21,4
	País Vasco	155.500	21,2
	La Rioja	22.743	21,5
	Ceuta y Melilla	7.475	17,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Para empezar con el análisis de la temporalidad según las características familiares, se utiliza el tamaño del hogar, es decir, cuantas personas conviven en una misma vivienda familiar. El Gráfico 5.11 muestra como a medida que

aumenta el número de personas en el hogar aumenta la temporalidad llegando a su máximo entre los hogares con 6 personas o más (36%) y al mínimo en las viviendas unipersonales (21%).

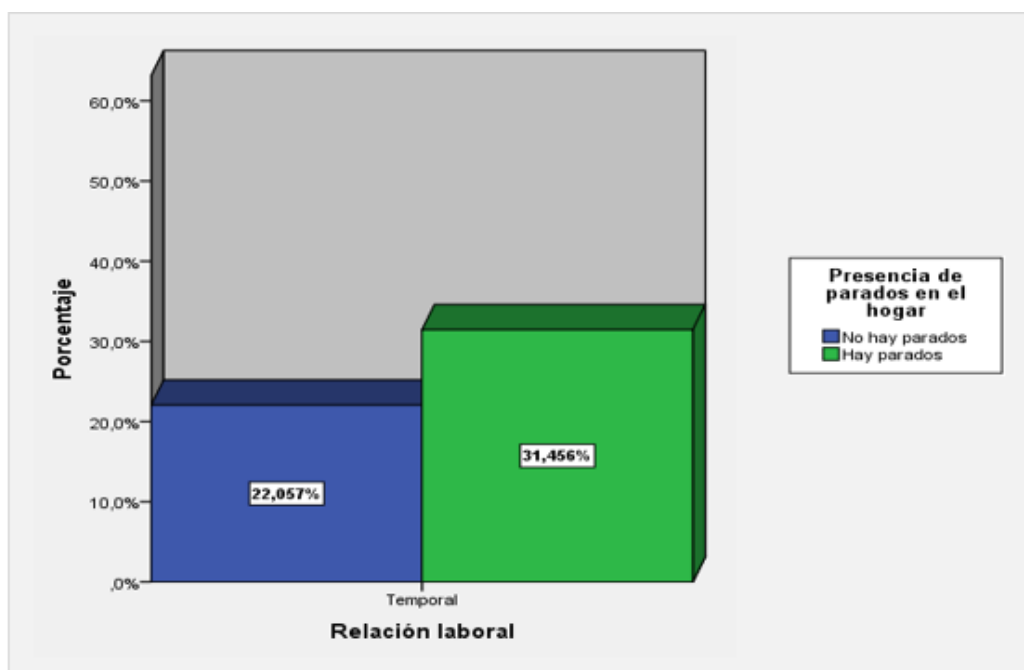
Gráfico 5.11 Tasa de temporalidad según el tamaño del hogar, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

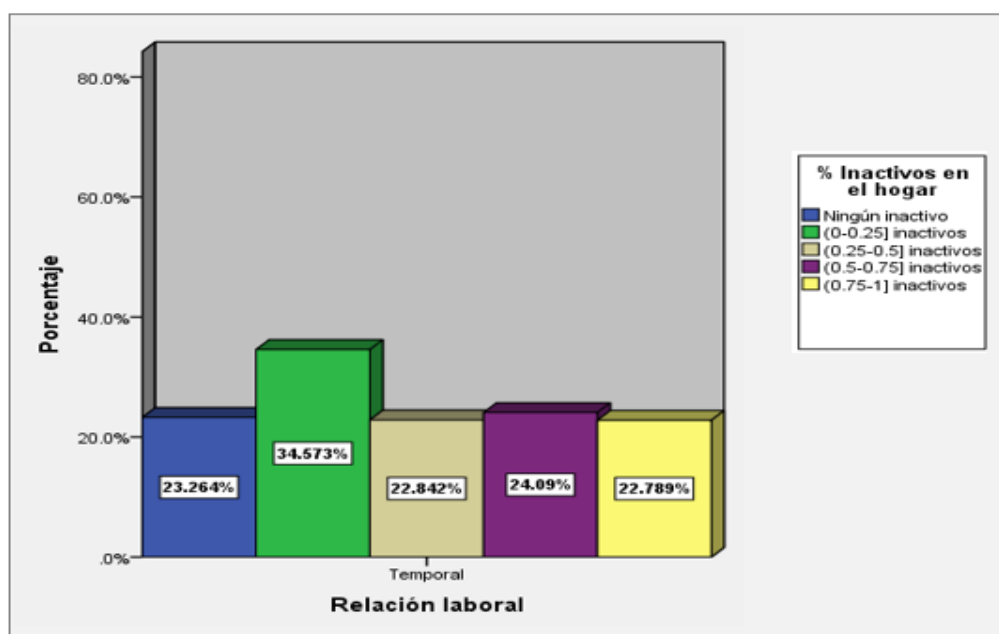
A continuación, se tiene en cuenta la presencia de parados en el hogar (Gráfico 5.12). Se observa que la tasa de temporalidad es 9 puntos porcentuales mayor para aquellos individuos que conviven en hogares en los que hay, por lo menos, una persona parada. Por otra parte, atendiendo a la proporción de inactivos en el hogar (Gráfico 5.13) no existen notables diferencias entre los porcentajes calculados ya que todos varían en torno al 22%-24%. Sólo para el caso de que en un hogar haya menos de una cuarta parte de sus miembros inactivos, la incidencia de la temporalidad sube hasta un 34,5%.

Gráfico 5.12 Tasa de temporalidad según la presencia de parados en el hogar, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Gráfico 5.13 Tasa de temporalidad según la proporción de miembros inactivos en el hogar, II Trimestre 2014.

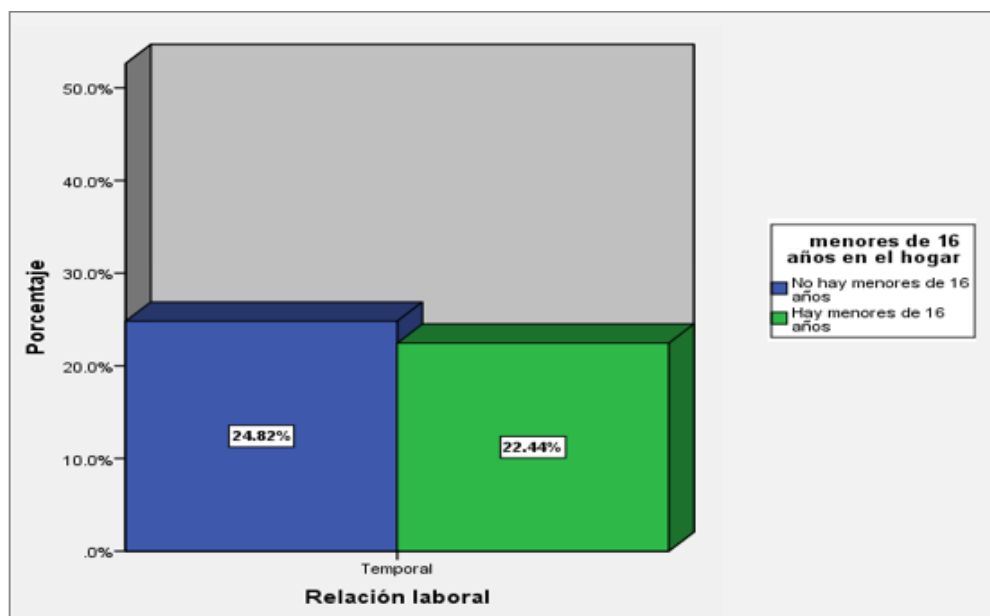


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Para finalizar, se ha tenido en cuenta la presencia de menores de 16 años (Gráfico 5.14). Existe una similitud en la incidencia de la temporalidad, con una

oscilación entre el 22% y el 24%, si bien es mayor la temporalidad cuando en un hogar no conviven personas menores de 16 años.

Gráfico 5.14 Tasa de temporalidad según la presencia de menores de 16 años en el hogar, II Trimestre 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

5.2 MODELO ECONOMÉTRICO

En este apartado se presentan los resultados del modelo econométrico que modeliza la probabilidad de tener un empleo temporal a partir de un modelo logit.

Antes de pasar a comentar los efectos estimados, se analiza la bondad del ajuste a partir de los indicadores que proporciona SPSS. En primer lugar, atendiendo a la prueba ómnibus sobre los coeficientes del modelo recogida en la Tabla 5.7, se observa que el modelo estimado es globalmente significativo pues el p-valor de 0.000 en el contraste de significación conjunta permite rechazar la hipótesis nula de que todos los coeficientes de las variables explicativas son iguales a 0.

Por otro lado, para evaluar la bondad de este tipo de modelo también se calcula el porcentaje de aciertos y errores en la predicción, dentro de los individuos que tiene un empleo temporal ($Y=1$), un empleo indefinido ($Y=0$) y globalmente. Estos datos vienen recogidos en la Tabla 5.8 y muestran que el

porcentaje global de aciertos es del 79,1%, lo que nos indica una buena bondad del modelo.

Tabla 5.7 Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo.

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo.

	Chi cuadrado	gl	Sig.
Paso	2.394.710,539	56	0,000
Bloque	2.394.710,539	56	0,000
Modelo	2.394.710,539	56	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Tabla 5.8 Tabla de clasificación^a

Observado	Pronosticado			Porcentaje correcto
	Temporales		Porcentaje correcto	
	0	1		
Temporales	0	10381563	488679	95,5
	1	2490649	920608	27,0
Porcentaje global				79,1

a. El valor de corte es ,500

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

La Tabla 5.9 contiene los resultados del modelo logit estimado. En ella se ha incluido la estimación de los coeficientes, sus errores estándar, el estadístico del contraste de Wald para analizar la significación individual de cada variable y los llamados odd-ratios (e^{β}). El odd-ratio representa el factor que multiplica la probabilidad de tener un empleo temporal para la correspondiente variable cuando ésta toma el valor 1 (en el caso de variables discretas) o aumenta en una unidad (para variables continuas), manteniéndose constantes las demás variables. De esta forma, un odd-ratio mayor que 1 indica que la variable incrementa la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido, mientras que un odd-ratio menor que 1 supone una reducción de dicha probabilidad.

El primer resultado a resaltar es que todas las variables son estadísticamente significativas (su coeficiente es distinto de 0) ya que el p-valor asociado al estadístico de Wald en todos los casos es menor a 0.05.

Centrándonos ya en el efecto de las variables, y comenzando con las características personales, se observa que la probabilidad de tener un empleo temporal es menor para los hombres. Más concretamente, los hombres presentan un 12% menos de probabilidad de tener un empleo temporal que las mujeres.

Atendiendo a la edad, los resultados muestran que hay una gran desigualdad entre las edades, siendo los individuos con menor edad los que tienen una mayor probabilidad de tener un empleo temporal. Así, por ejemplo, los individuos entre 30-34 años tienen una menor probabilidad de ser asalariados temporales que los de 20-25 años. A medida que pasan los años la probabilidad va disminuyendo, por ejemplo, los individuos entre 50 -54 años tienen un 92% menos de probabilidad que los individuos de 20-25 años. Solamente los más jóvenes (16-19 años) tienen un 83% más de probabilidad que los jóvenes entre 20-25 años.

Asimismo, los trabajadores extranjeros tienen mayor probabilidad de afrontar una situación de temporalidad que los nacionales, con una diferencia de un 45,9% más de probabilidad que los nacionales.

En cuanto a los niveles de estudios, a medida que aumenta el nivel educativo la probabilidad de tener un empleo temporal se reduce. Los trabajadores que tienen mayor probabilidad de obtener un trabajo temporal son los analfabetos, con una diferencia de un 66,3% con respecto a los que tienen educación superior. Solamente, los individuos que tienen algún ciclo formativo de grado superior se encuentran en mejor situación que los que parten de estudios universitarios, aunque la diferencia cuantitativamente no es muy grande (3%).

Por último, los separados o divorciados presentan un 3,4% más de probabilidad que los solteros, siendo los casados y viudos los que tienen menor probabilidad de ser temporales.

Continuando con las características de los puestos, según la ocupación principal, los que tienen menor probabilidad de tener un empleo temporal son los que trabajan en las Fuerzas Armadas, dirección de las empresas y de las AA.PP. y los empleados de tipo administrativo. Mientras que los colectivos que presentan mayor probabilidad de ser temporales con relación a los técnicos medios son:

los trabajadores no cualificados (112,7%); los trabajadores cualificados en industrias manufactureras y construcción (50,7%); los operadores de instalaciones y maquinarias y montadores (54,8%); los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (28,6%); y los trabajadores de servicios (24,5%).

En el caso de la actividad principal, presentan una mayor probabilidad los trabajadores de la agricultura y la construcción con relación a los de la Administración Pública, educación y sanidad. Mientras que los de transporte; intermediación financiera y actividades inmobiliarias; industria; otros servicios; y comercio y hostelería muestran una menor probabilidad que los de la categoría de referencia.

En orden de otras cosas, según las características territoriales, existen diferencias según la Comunidad Autónoma a las que pertenezcan los trabajadores. Los trabajadores de Andalucía son los que muestran mayor probabilidad de estar en situación de temporalidad, ya que todas las demás CC.AA. tienen un odd-ratio menor que 1. No obstante, no se observan grandes diferencias entre Asturias; Baleares; Canarias; Comunidad Valenciana; Extremadura; y Murcia con un odd-ratio por encima de 0.7. Existiría otro bloque de comunidades formado por Aragón; Cantabria; Castilla y León; Castilla-La Mancha; Galicia; Navarra; y País Vasco con un odd-ratio en torno a 0.6. Finalmente, Madrid y Cataluña, son las CC:AA: donde la probabilidad de tener un empleo temporal es significativamente menor (odd-ratio en torno a 0.4)

Para finalizar con el modelo econométrico, se analizan las características del hogar. Con respecto al tamaño del hogar el efecto es significativo y positivo, indicando que a mayor tamaño mayor probabilidad de tener un empleo temporal. Los individuos que viven con personas paradas tienen un 31,4% más de probabilidad de tener un contrato temporal que los que no viven con parados. Para finalizar, los individuos que residen con personas menores de 16 años tienen un 19% menos de probabilidad de poseer trabajo temporal frente a los que viven con menores de 16 años.

Tabla 5.9 Regresiones logit de la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido, II trimestre 2014.

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Sexo (C. Ref.= mujer)	-0,128	0,002	6.672,99	1	0	0,88
Edad (C. Ref. = 20-25 años)			666.402,59	10	0	
16-19 años	0,607	0,011	2.934,49	1	0	1,835
25-29 años	-0,921	0,003	74.445,87	1	0	0,398
30-34 años	-1,542	0,003	199.915,26	1	0	0,214
35-39 años	-1,75	0,004	244.858,56	1	0	0,174
40-44 años	-1,913	0,004	273.542,25	1	0	0,148
45-49 años	-2,128	0,004	318.756,38	1	0	0,119
50-54 años	-2,524	0,004	389.935,70	1	0	0,08
55-59 años	-2,857	0,005	380.438,43	1	0	0,057
60-64 años	-3,222	0,006	259.295,14	1	0	0,04
65 o más años	-2,236	0,012	33.286,26	1	0	0,107
Nacionalidad (C. Ref.= española)	0,378	0,002	33.401,32	1	0	1,459
Nivel de estudios (C. Ref. = educ. superior)			11.174,60	5	0	
Analfabeto	0,509	0,006	7.773,65	1	0	1,663
Educación primaria	0,161	0,003	2.146,65	1	0	1,175
1º Etapa Ed. Secundaria	0,117	0,002	2.907,95	1	0	1,124
2º Etapa Ed. Secundaria. Orientación General	0,053	0,002	478,91	1	0	1,054
2º Etapa Ed. Secundaria. Orientación Profesional	-0,029	0,003	114,466	1	0	0,971
Estado Civil (C. Ref.= soltera)			44.050,70	3	0	
Casado	-0,348	0,002	35.230,93	1	0	0,706
Viudo	-0,176	0,007	595,021	1	0	0,839
Separado o divorciado	0,033	0,003	124,451	1	0	1,034
Ocupación Principal (C. Ref. = Técnicos medio)			150.993,24	9	0	
Fuerzas armadas	-1,537	0,012	16.363,95	1	0	0,215
Dirección de las empresas y de las AAPP	-0,869	0,008	13.293,43	1	0	0,419
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,251	0,003	7.207,96	1	0	1,286
Empleados de tipo administrativo	-0,065	0,003	405,51	1	0	0,937
Trabajadores de servicios (restauración, personales,... y vendedores)	0,219	0,003	5.544,36	1	0	1,245
Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca	0,008	0,007	1,35	1	0,245	1,008

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

Tabla 5.9 Regresiones logit de la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido, II trimestre 2014. (Continuación)

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción, etc.	0,41	0,003	14.228,81	1	0	1,507
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	0,437	0,004	14.652,83	1	0	1,548
Trabajadores no cualificados	0,755	0,003	57.232,73	1	0	2,127
Actividad principal (C. Ref.=Adm. Pública, educación y sanidad)			215.362,57	7	0	
Agricultura	1,099	0,004	64.675,24	1	0	3,002
Industria	-0,477	0,003	29.004,82	1	0	0,621
Construcción	0,36	0,004	9.971,01	1	0	1,433
Comercio y Hostelería	-0,376	0,002	27.223,11	1	0	0,687
Transporte	-0,226	0,003	5.288,13	1	0	0,798
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias	-0,386	0,003	22.004,10	1	0	0,68
Otros servicios	-0,396	0,003	18.032,00	1	0	0,673
Comunidad Autónoma (C. Ref. = Andalucía)			186.873,46	17	0	
Aragón	-0,402	0,004	8.677,32	1	0	0,669
Asturias	-0,161	0,005	1.096,56	1	0	0,852
Baleares	-0,304	0,004	5.349,49	1	0	0,738
Canarias	-0,203	0,003	3.451,58	1	0	0,816
Cantabria	-0,436	0,006	4.731,47	1	0	0,647
Castilla y León	-0,495	0,004	19.328,69	1	0	0,609
Castilla- La Mancha	-0,478	0,004	16.268,11	1	0	0,62
Cataluña	-0,773	0,002	101.347,42	1	0	0,462
Comunidad Valenciana	-0,199	0,003	5.788,21	1	0	0,82
Extremadura	-0,029	0,005	36,643	1	0	0,972
Galicia	-0,367	0,003	12.247,16	1	0	0,693
Madrid	-0,881	0,003	118.946,07	1	0	0,414
Murcia	-0,268	0,004	4.492,86	1	0	0,765
Navarra	-0,441	0,006	5.431,46	1	0	0,643
País Vasco	-0,372	0,004	11.297,91	1	0	0,689
La Rioja	-0,501	0,008	3.596,93	1	0	0,606
Ceuta y Melilla	-0,685	0,014	2.459,45	1	0	0,504
Tamaño del hogar	0,098	0,001	19.165,94	1	0	1,103
Presencia de parados (C. Ref.= no hay parados)	0,273	0,002	24.631,86	1	0	1,314
Presencia de menores de 16 años (C. Ref.= no hay menores)	-0,207	0,002	12.211,34	1	0	0,813
Constante	0,785	0,005	25.891,10	1	0	2,193

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA

6. CONCLUSIONES

La temporalidad es uno de los mayores problemas que presenta el mercado laboral español, siendo uno de los países de la UE con mayor tasa de temporalidad. Esto se debe al uso que se le da a los contratos temporales, ya que en España se utilizan para cubrir los puestos que en otros contextos ocupan los indefinidos.

Por ello, el objetivo de este trabajo era explicar el perfil de los trabajadores temporales en relación con los indefinidos en España y ver las características que inciden en que una persona tenga un empleo temporal.

Los resultados han permitido determinar el efecto de la temporalidad es distinto según las características de los trabajadores, los puestos de trabajo, el territorio y la composición familiar del trabajador. Más concretamente,

- Las mujeres, los jóvenes, los solteros, los extranjeros y los que tienen menor nivel educativo son los más propicios a la hora de obtener un contrato temporal.
- Existen diferencias entre los puestos de trabajo en lo que se refiere al trabajo temporal. Los trabajadores no cualificados, los puestos de trabajos pertenecientes a la agricultura y a la construcción, que se corresponden con el sector privado, con jornada parcial, cuyo tiempo desde renovación del contrato actual sea inferior al año son los que mayor incidencia presentan sobre la temporalidad.
- Los que trabajan en Andalucía, Canarias, Extremadura y Murcia presentan mayor probabilidad de tener un empleo temporal. Esto muestra las grandes desigualdades regionales en el territorio español. Estas diferencias muestran el distinto uso del empleo temporal como instrumento de la flexibilidad laboral entre las distintas CC.AA.
- Además, el perfil de los temporales se relaciona con trabajadores que conviven con 5 o más personas en el hogar, donde hay parados, pocos inactivos y no hay menores de 16 años de edad.

Para finalizar, es necesario destacar en esta evolución, el papel de las Empresas de Trabajo Temporales (ETT's, en adelante) las cuales se han establecido como un mecanismo que permite la flexibilidad laboral y la seguridad

laboral. Ambos conceptos están relacionados entre sí y se enmarcan en el llamado “Modelo de flexiseguridad” [Durán et. al. (2008), p.22], según el cual las ETT´s impulsan el empleo de los trabajadores de forma continua fomentando la contratación temporal.

Asumiendo como propias las palabras de Toharia (2005), la temporalidad en España está muy consolidada y su reducción requiere una negociación muy elevada por parte de los agentes sociales e imaginación política.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alba-Ramírez, A. (1998): "How temporary is temporary employment in Spain?" *Journal of Labor Research*, 19, pp. 695-710.

Amuedo-Dorantes, C. (2000): "Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain". *Industrial and Labor Relations Review*, 53, 2, pp. 309-25.

Bentolila, S. y Saint-Paul, G. (1992): "The macroeconomic impact of flexible labour contracts: an application to Spain". *European Economic Review*, 36, pp. 13-53.

Bentolila, S. y Dolado, J. (1994): "Labour flexibility and wages: lessons from Spain". *Economic Policy*, 18, pp. 54-99.

Bilbao, A. (1993): *Obreros y Ciudadanos: La Desestructuración de la Clase Obrera*, Trotta, Madrid.

Calle, M^a. y Criado, M. (2008): "La gestión de la temporalidad. El papel de las empresas de trabajo temporal". *Información Comercial Española*, 2942, pp. 39-52.

Caparrós, A. y Navarro, M^a. (2003): "El empleo temporal en España: nueva evidencia empírica". *Anales de economía aplicada* 2003, 164, pp. 6-12.

Caparrós, A. y Navarro, M^a. (2007): "La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica". *Estadística Española*, 164, pp. 59-101.

Davia, M.A. y Hernanz, V. (2004): "Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market: An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials", *Spanish Economic Review*, 6, pp. 291-318.

De la Rica, S. (2004): "Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation", *Moneda y Crédito*, 219, pp. 43-69.

Eurostat (2015): Trabajadores temporales como porcentaje del número total de trabajadores, por sexo y edad (%). Disponible en http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en do [consulta: 03/06/2015]

INE (2000), "Encuesta de Población Activa. 2000: Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionarios", INE, 2000, pp. 62-63.

INE (2008): "Encuesta de Población Activa Metodología 2005", INE, 2008, pp. 1-9.

INE (2014): "Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo Trimestre 2014", INE, 2014, pp. 3.

Jimeno, J. y Toharia, L. (1993): "The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain". *Investigaciones Económicas*, 3, pp. 475-94.

Motellón, E., López, E. y El-Attarm, M (2007): "Cambios en la distribución salarial en España, 1995-2002. Efectos a través del tipo de contrato", *Doc Trab. IREA*, 12, pp. 5-38.

Motellón, E. (2008): "Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España", *Investigaciones Regionales*, 12, pp. 107-131.

OECD (2014): "OECD Employment Outlook 2014. How does SPAIN compare? Disponible en: <http://www.oecd.org/spain/EMO-ESP-EN.pdf> [consulta: 21/06/2015]

Prieto, C. (1989): "Políticas de Mano de Obra en las Empresas Españolas". *Sociología del Trabajo*, 6, pp. 33-50.

Polavieja, J. (2006): "¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada". *Revista española de investigaciones sociológicas*, 113, pp.77-105.

Toharia, L. y Malo, M. (2000), "The Spanish Experiment: Pros and Cons of the flexibility at the margin", chapter in G. Esping-Andersen and M. Regini (eds.), *Why deregulate? Dilemmas of labor market reform in Europe*, Oxford University Press, Oxford, pp. 307-335.

Toharia, L. (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

8. ANEXO I: PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS

** 1. CARACTERISTICAS PERSONALES

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.  
FRECUENCIES VARIABLES=edad sexo nac eciv1 nforma  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
RECODE nac (1=1) (2 thru 3=2) INTO nac2.  
VARIABLE LABELS nac2 'NACIONALIDAD'.  
EXECUTE.
```

```
RECODE nforma ('AN'=1) ('P1'=1) ('P2'=2) ('S1'=3) ('SG'=4) ('SP'=5) ('SU'=6) INTO nforma2.  
VARIABLE LABELS nforma2 'NIVEL DE ESTUDIOS'.  
EXECUTE.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=sexo BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=ROW  
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY sexo.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=edad BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=ROW  
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY edad.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.  
CROSSTABS  
/TABLES=edad BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=nforma2 BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=ROW  
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY nforma2.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=eciv1 BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=ROW
```

```
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY eciv1.
```

**** 2. CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS**

```
FRECUENCIAS VARIABLES=ocup1 act1 situ sp tcontm parco1 parco2 sector fobact traplu  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=ocup1 BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY ocup1.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=situ BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY situ
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=parco1 BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=ROW  
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY parco1
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=parco2 BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=ROW  
/COUNT ROUND CELL.  
GRAPH  
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY parco2
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=parco2 BY ducon1  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT ROW  
/COUNT ROUND CELL.
```

```
RECODE act1 (0=1) (4=3) (5=4) (6=5) (7=6) (8=7) (9=8) (1 thru 3=2) INTO act2.  
VARIABLE LABELS act2 'Actividad Principal'.  
EXECUTE.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=act2
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES=act2 BY ducon1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL.
```

```
GRAPH
```

```
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY act2
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=sp
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
RECODE sp (0=0) (6=0) (1 thru 5=Copy) INTO sp2.
```

```
VARIABLE LABELS sp2 'Tipo de administración'.
```

```
EXECUTE.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES=sp2 BY ducon1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL.
```

```
GRAPH
```

```
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY sp2
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=dren
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
RECODE dren (0 thru 3=0) (4 thru 5=1) (6 thru 11=2) (12 thru 24=3) (25 thru 48=4) (49 thru 640=5)
INTO dren2.
```

```
VARIABLE LABELS dren2 'Meses desde renovación del contrato'.
```

```
EXECUTE.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=dren2
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES=dren2 BY ducon1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL.
```

```
GRAPH
```

```
/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY dren2
```

**** 3.CARACTERISTICAS SEGÚN EL TERRITORIO**

```
FRECUENCIAS VARIABLES=ccaa
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
RECODE ccaa (1 thru 17=Copy) (51 thru 52=18) INTO ccaa2.
```

```
VARIABLE LABELS ccaa2 'COMUNIDAD AUTÓNOMA'.
```

```
EXECUTE.
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=ccaa2
```

/ORDER=ANALYSIS.

CROSSTABS

/TABLES=ccaa2 BY ducon1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=ROW
/COUNT ROUND CELL.

GRAPH

/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY ccaa2

CROSSTABS

/TABLES=ccaa2 BY ducon1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL.

**** 4. CARACTERISTICAS FAMILIARES**

FRECUENCIAS VARIABLES=tamaño menores16 ocupados_p parados_p inactivos_p mayores16

/ORDER=ANALYSIS.

RECODE tamaño (1 thru 5=Copy) (6 thru 15=6) INTO tamaño2.

VARIABLE LABELS tamaño2 'TAMAÑO DEL HOGAR'.

EXECUTE.

CROSSTABS

/TABLES=tamaño2 BY ducon1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT ROW
/COUNT ROUND CELL.

GRAPH

/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY tamaño2

FRECUENCIAS VARIABLES=parados_p

/ORDER=ANALYSIS.

RECODE parados_p (0=0) (0.125 thru 1.000=1) INTO parados_p2.

VARIABLE LABELS parados_p2 '% Parados en el hogar'.

EXECUTE.

FRECUENCIAS VARIABLES=parados_p2

/ORDER=ANALYSIS.

CROSSTABS

/TABLES=parados_p2 BY ducon1
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=ROW
/COUNT ROUND CELL.

GRAPH

/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY parados_p2

```

RECODE inactivos_p (0=0) (0.1 thru 0.25=1) (0.26 thru 0.5=2) (0.51 thru 0.75=3) (0.76 thru 1=4)
  INTO inactivos_p2.
VARIABLE LABELS inactivos_p2 '% Inactivos en el hogar'.
EXECUTE.
FRECUENCIAS VARIABLES=inactivos_p2
  /ORDER=ANALYSIS.
CROSSTABS
  /TABLES=inactivos_p2 BY ducon1
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=ROW
  /COUNT ROUND CELL.
GRAPH
  /BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY inactivos_p2

```

```

FRECUENCIAS VARIABLES=menores16
  /ORDER=ANALYSIS.

```

```

RECODE menores16 (0=0) (0.1 thru 1=1) INTO
  menores162.
VARIABLE LABELS menores162 '% menores de 16 años en el hogar'.
EXECUTE.
FRECUENCIAS VARIABLES=menores162
  /ORDER=ANALYSIS.

```

```

CROSSTABS
  /TABLES=menores162 BY ducon1
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=ROW
  /COUNT ROUND CELL.
GRAPH
  /BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY menores162

```

**** DISTRIBUCIÓN TEMPORALES**

```

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(ducon1=6).
VARIABLE LABELS filter_$ 'ducon1=6 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

```

```

FRECUENCIAS VARIABLES=sexo edad nac2 nforma2 eciv1
  /ORDER=ANALYSIS.

```

```

FRECUENCIAS VARIABLES=ocup1 act2 situ sp2 dren2 parco1 parco2
  /ORDER=ANALYSIS.

```

```

FRECUENCIAS VARIABLES=ccaa2
  /ORDER=ANALYSIS.

```

```

FRECUENCIAS VARIABLES=tamaño2 parados_p2 inactivos_p2 menores162

```

/ORDER=ANALYSIS.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

FILTER OFF.

USE ALL.

EXECUTE.

CROSSTABS

/TABLES=parco1 BY ducon1

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=ROW

/COUNT ROUND CELL.

GRAPH

/BAR(GROUPED)=PCT BY ducon1 BY parco1.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

FILTER OFF.

USE ALL.

EXECUTE.

**** MODELO ECONOMETRICO**

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

RECODE ducon1 (6=1) (1=0) (ELSE=Copy) INTO duconnuevo.

VARIABLE LABELS duconnuevo 'Temporales'.

EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.

LOGISTIC REGRESSION VARIABLES duconnuevo

/METHOD=ENTER sexo edad nac2 nforma2 eciv1 ocup1 act2 ccaa2 tamaño2 parados_p2 menores162

/CONTRAST (sexo)=Indicator

/CONTRAST (edad)=Indicator(2)

/CONTRAST (nac2)=Indicator(1)

/CONTRAST (nforma2)=Indicator

/CONTRAST (eciv1)=Indicator(1)

/CONTRAST (ocup1)=Indicator(4)

/CONTRAST (act2)=Indicator(7)

/CONTRAST (ccaa2)=Indicator(1)

/CONTRAST (parados_p2)=Indicator(1)

/CONTRAST (menores162)=Indicator(1)

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) ITERATE(20) CUT(.5).

