



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

**Grado en Administración y Dirección
de Empresas**

**La temporalidad en España:
Explotación estadística de los
microdatos de la EPA**

Presentado por:

Carlos Velasco Peribáñez

Tutelado por:

Beatriz Rodríguez Prado

Valladolid, 2 de junio de 2020

RESUMEN

El mercado laboral español muestra una peculiaridad que el resto de mercados de trabajo europeos no presentan. Se trata de la temporalidad, que en España casi duplica la media de la Unión Europea. Por ello, el objetivo del trabajo es dar información acerca del perfil del trabajador temporal e identificar qué colectivos tienen una mayor propensión a tener un trabajo temporal.

Para realizar el estudio, se analizan los microdatos de la EPA correspondientes al 2º trimestre de 2019 y se especifica y estima un modelo logit para cuantificar la incidencia de las características personales y de los puestos de trabajo sobre la probabilidad de tener un trabajo temporal.

Los resultados muestran que entre otros, aquellos trabajadores más jóvenes y menos formados tendrán más probabilidades de tener un trabajo temporal. Además, la temporalidad se ceba con el sector primario y la construcción y dentro de estos sectores con los puestos que no requieren cualificación alguna. Por ello, Andalucía y Extremadura presentan las tasas de temporalidad más altas.

Palabras clave: Temporalidad, Logit, EPA y Microdatos

Códigos: C51, N34 y J82.

SUMMARY

The Spanish labor market shows a peculiarity that the rest of the European labor markets do not have. It is about temporality, which in Spain almost doubles the average of the European Union. Therefore, the objective of the job is to provide information about the profile of the temporary worker and identify which groups are more likely to have a temporary job.

To carry out the study, the EPA microdata corresponding to the 2nd quarter of 2019 are analyzed and a logit model is specified and estimated to quantify the incidence of personal characteristics and jobs on the probability of having a temporary job.

The results show that among others, younger and less educated workers will be more likely to have a temporary job. In addition, temporary employment is primed with the primary sector and construction and within these sectors with positions that do not require any qualification. For this reason, Andalusia and Extremadura have the highest temporality rates.

Keywords: Temporality, Logit, EPA and Microdata

Codes: C51, N34 and J82

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y MOTIVACIÓN	5
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	7
3. DATOS	11
3.1. Historia de la EPA.	11
3.2. ¿Cómo se realiza la EPA?	12
4. METODOLOGÍA.....	15
5. RESULTADOS	16
5.1. ¿Cómo son los trabajadores temporales?.....	16
5.2. Tasas de temporalidad	20
5.3. Probabilidad de tener un trabajo temporal.	26
6. CONCLUSIONES	31
7. BIBLIOGRAFÍA	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1. Distribución de los temporales según características personales. (2º Trimestre 2019).....	17
Tabla 5.2. Distribución de los temporales según características del puesto de trabajo (2º Trimestre 2019)	18
Tabla 5.3. Distribución de trabajadores indefinidos y temporales según características personales (2º Trimestre de 2019).	20
Tabla 5.4. Tasa de temporalidad según características personales (2º Trimestre de 2019).....	21
Tabla 5.5. Distribución de los trabajadores indefinidos y temporales según características del puesto de trabajo (2º Trimestre 2019).	24
Tabla 5.6. Tasa de temporalidad según características del puesto de trabajo (2º Trimestre 2019).	25
Tabla 5.7. Resultados de la estimación del modelo Logit para la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. Características personales del trabajador (2º Trimestre 2019).	28
Tabla 5.8. Resultados de la estimación del modelo Logit para la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. Características del puesto de trabajo (2º Trimestre 2019)	30

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y MOTIVACIÓN

No hay duda de que una de las características del mercado laboral español de los últimos 35 años es la temporalidad que, más adelante, ha dado lugar a términos como precariedad laboral, inestabilidad laboral, etc.

Se puede afirmar que, en la actualidad, la temporalidad representa el problema fundamental del mercado de trabajo español, habiendo desplazado al desempleo que, durante décadas, ha sido la principal preocupación en materia laboral en España (E. Motellón, 2008).

La temporalidad de los trabajadores en España ha sido siempre alta. En 2019, según datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), la temporalidad se sitúa en torno al 26%. En comparación con nuestros socios europeos, según datos de Eurostat¹, la tasa de temporalidad entre los países de la Unión Europea es del 14,1%. Países cercanos a España, como Portugal, también presentan altas tasas de temporalidad (22%); mientras que países como Rumania o Lituania presentan tasas de temporalidad mucho más bajas (1,1% y 1,6%, respectivamente).

Podría afirmarse también que, además del marco legislativo, la distribución sectorial ha contribuido a que la temporalidad sea tan elevada. Así, sectores como la hostelería y el turismo, principales motores de la de varias regiones de España, conducen a altos niveles de temporalidad y precariedad laboral.

Desde la perspectiva de los efectos nocivos de la temporalidad, hay que tener en cuenta que un rasgo distintivo adicional de la temporalidad en España es el encadenamiento de contratos cortos (unas horas, un día, una semana...) al que se enfrentan muchas personas. Esta situación no solo empobrece el mercado de trabajo, sino que también lastra la Seguridad Social, ya que erosiona su déficit y agranda el problema del déficit de las pensiones. La temporalidad también repercute negativamente en la productividad de los trabajadores y desincentiva la inversión de las empresas en capital humano.

¹ Eurostat es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros.

En este contexto, el principal objetivo de este trabajo es definir el perfil del trabajador temporal con respecto al trabajador indefinido, para poder determinar qué colectivos y qué tipos de empleo se encuentran más afectados por la temporalidad. Para ello, se analizarán características sociodemográficas de los individuos (sexo, edad, nivel de estudios...) junto con características del puesto de trabajo (sector de actividad, ocupación,...) y del contexto económico (comunidad autónoma).

La fuente estadística que sirve de base al estudio son los microdatos de la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) del 2º trimestre del año 2019, publicados en el INE, que recoge las respuestas anonimizadas de cada uno de los entrevistados.

Desde un punto de vista metodológico, primero se describirá al colectivo de trabajadores temporales en España, para posteriormente analizar su perfil a partir del análisis de las tasas de temporalidad de distintos colectivos y de la estimación de un modelo que permite cuantificar la incidencia de los factores seleccionados sobre la probabilidad de tener un empleo temporal frente a un empleo indefinido.

La estructura del trabajo es la siguiente. En el epígrafe segundo se realizará una pequeña síntesis del estado de la cuestión, analizándose cómo han influido las distintas reformas del mercado de trabajo encaminadas a subsanar el problema de la temporalidad. Posteriormente, en los epígrafes tercero y cuarto, se presentarán respectivamente los datos y la metodología. En el epígrafe de datos se hablará de la EPA y en la metodología, expondremos las técnicas estadísticas utilizadas en el estudio. El epígrafe quinto se dedicará a analizar los resultados, para finalizar con las conclusiones, en el epígrafe sexto.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

El contexto socioeconómico que ha propiciado la justificación de medidas encaminadas a la flexibilización de los trabajadores ha sido diverso. En los momentos de crecimiento económico, las medidas de flexibilización han tenido como objetivo propiciar el mantenimiento y crecimiento del empleo. En momentos de crisis, el mismo argumento ha sido utilizado para ajustar los volúmenes del empleo a los requerimientos de la actividad productiva (P. Ortiz, 2012).

Podría decirse que el punto básico de partida en la evolución de toda la normativa sobre contratación temporal en España se remonta a la Ley de Relaciones Laborales (en adelante, LRL), aprobada el 8 de abril de 1976.

Los contratos temporales recogidos en la LRL eran básicamente aquellos que aún están vigentes en nuestro ordenamiento: el contrato de obra o servicio, el eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos y el de interinidad. El esquema planteado por la LRL no era realista, dada la situación política y económica que atravesaba España en el año 1976 (L. Toharia, 2005).

Así pues, desde los primeros momentos de la transición política, la legislación española optó por un modelo que podría denominarse de “flexibilidad en el margen”, en el que los nuevos contratados podían ser contratados por un periodo de tiempo determinado, quedando al margen de la legislación básica protectora de la estabilidad del empleo. (J. Segura, 1991).

Así, entre los años 1976 y 1979, se aprueban una serie de normas que consolidan la existencia de contratados de duración determinada para cualquier puesto de trabajo, cualquiera que fuera su naturaleza y sus necesidades de continuidad temporal.

Así se llegó al año 1984, cuando se produjo la primera modificación de la normativa. La nueva normativa introdujo muchos nuevos contratos con el objetivo de facilitar a las empresas la contratación temporal. El objetivo era claro: reducir el alto nivel de desempleo (situado en el 21%), mediante el impulso de la contratación temporal. Siguiendo estos criterios, nace el contrato

de fomento al empleo, considerado como la “estrella” de esta reforma. La nueva norma lo libera de toda restricción y suprime los topes de contratación fijados en función del tamaño de la plantilla. Se podía renovar cada 6 meses durante un periodo inferior a 3 años. Además, se establece una mayor facilidad a la contratación en prácticas y para la formación. Se liberaliza el contrato a tiempo parcial y se crea una nueva modalidad que hoy conocemos como contrato relevo (D. Velasco, 2016).

La reforma cumplió su objetivo de crear empleo. Así, según datos del Anuario de Estadísticas Laborales, elaborado por el Ministerio de Trabajo en el año 1990, el número de ocupados creció en 1.365.000 personas, mientras que el número de parados creció en 765.000 personas. Sin embargo, esta nueva regulación creó un segundo problema, la alta tasa de temporalidad en un mercado laboral muy inestable. Además, no consiguió revertir la elevada tasa de paro, que en 1993 se encontraba en el 22,7%.

Después de todo lo citado anteriormente, pasamos a 1994, dónde el PSOE con Felipe González como presidente del Gobierno llevó al parlamento una nueva reforma del mercado de trabajo.

Uno de los objetivos de la reforma era reducir la temporalidad, por lo que se suprimió el contrato de fomento al empleo, que quedó reducido a unas pocas excepciones (mayores de 45 años, trabajadores minusválidos, etc.). La nueva ley también pretendía facilitar la inserción de los más jóvenes en el mercado laboral, y para ello impulsó los contratos de formación.

Esta ley no logró reducir la temporalidad. Por el contrario, la tasa de temporalidad aumento un 7% (del 31,36% en 1994 al 37,23% en 1997). Lo que sí logró fue aumentar el número de ocupados (de 11,7 millones en 1994 a 12,8 en 1997) y reducir la tasa de paro (de 23,9% en 1994 a 20,8% en 1997).

Tras este fracaso, en 1997 se produce una nueva reforma del mercado laboral, está vez con el Partido Popular en el Gobierno de España. El objetivo principal de esta reforma fue aumentar la contratación indefinida.

En esta ley se crea un nuevo contrato, el contrato de fomento de la contratación indefinida, con una indemnización menor en caso de despido

improcedente. Además, se elimina el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad y se modifican los contratos de formación y aprendizaje.

En el periodo 1998-2001, según datos de la EPA, los contratos temporales pasaron de 3.316.700 a 3.806.700. La tasa de temporalidad se redujo en este periodo un 2% (del 37,43% en 1998 al 35,69% en 2001). Además, la tasa de paro bajó del 18,8% en 1998 al 10,5% en 2001. Podría afirmarse que fue una buena reforma, pero no logró resolver la alta tasa de temporalidad.

Ya en el siglo XXI, se han ido realizando distintas reformas (2001, 2006, 2010 y 2012) que no han conseguido dar esa tan deseada estabilidad al mercado de trabajo. Así, en 2012, se produjo la última reforma laboral, con Mariano Rajoy al frente del ejecutivo.

En esta reforma se redujo la indemnización por despido improcedente (de 45 a 33 días por año trabajado), se creó el contrato para la formación y el aprendizaje, un contrato de hasta 3 años cuyas cuotas a la Seguridad Social estaban bonificadas al 100%. En resumen, los objetivos eran facilitar la contratación, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales, flexibilizar el mercado laboral y crear empleo estable (N. Alonso, 2020). Además, en esta reforma se introduce la figura de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que permite reducir o suspender el contrato de los trabajadores aduciendo diferentes causas objetivas.

En este sentido, resulta también interesante poder analizar si aumentar los costes de la contratación temporal al tiempo que se reducen los costes de protección de la contratación indefinida ha servido para mejorar el empleo indefinido (Cebrián y Moreno, 2016).

Desgraciadamente, esta reforma tampoco ha conseguido revertir la excesiva temporalidad en España.

De esta manera, es posible afirmar que la elevada incidencia de la temporalidad es el resultado de diversos factores: por un lado, de la confluencia de un impulso normativo temprano de la contratación temporal y de la generación de unas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras

que no han sido adecuadamente controladas y, por otro lado, de las debilidades estructurales de una parte de las empresas españolas (Llorente y Guamán, 2017).

Como se aprecia en todo lo citado con anterioridad, la temporalidad no es nada nuevo sino que cuenta con un arraigo histórico en la economía española. Este hecho viene dado a causa de un mercado laboral que ha constatado una fuerte dualidad entre trabajadores indefinidos y temporales. En España, el trabajador fijo ha contado con un blindaje contractual por el cual es muy difícil para el empresario despedirlo por su elevado coste y, al paso de los años, la indemnización crece y crece. Para atender necesidades de flexibilidad, la contratación temporal es la respuesta inmediata a la que recurren los empresarios. Por ello, las crisis económicas se llevan por delante principalmente el empleo temporal (M. Fortuño, 2019).

3. DATOS

La EPA es un estudio estadístico destinado a capturar datos sobre el mercado de trabajo que se utiliza, entre otras cosas, para calcular la tasa de desempleo, tal y como la define la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Todos los estados miembros de la UE están obligados a llevar a cabo una encuesta de población activa cada año y a efectos de poder comparar los mercados laborales de los distintos países de la UE, la Comisión Europea exige uniformidad en los procedimientos de recogida y tratamiento de datos entre los estados.

En España, la EPA es elaborada por el INE, con periodicidad trimestral; con el objetivo de obtener datos de la fuerza de trabajo y de las personas ajenas al mercado laboral. Está considerada como el mejor indicador de la evolución del empleo y desempleo en España.

3.1. Historia de la EPA

La EPA se realizó por primera vez en 1964. Desde sus inicios, exceptuando el periodo comprendido entre los años 1969 a 1974, se ha publicado de manera periódica cada 3 meses y, a lo largo de su vida, ha experimentado algunos cambios en su estructura.

El primero de ellos se realizó en el año 1987, con el objetivo de adaptarla al conjunto de registros de trabajo y para armonizarla conforme a los preceptos establecidos por la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (Ginebra, 1982). Más tarde, en el año 1999, se realizaron diversas adaptaciones al cuestionario (preguntas que se realizan a los entrevistados) y, como se explicará más adelante, éste se convirtió en "continuo". En el año 2002 se estableció una nueva definición operativa del concepto paro. Finalmente, desde el año 2005, la EPA cuenta con una sólida estructura que nos permite establecer comparaciones del mercado laboral con otros países y con otros años.

3.2. ¿Cómo se realiza la EPA?

La EPA es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral, dirigida a la población que reside en viviendas familiares del territorio nacional y cuya finalidad es averiguar las características de dicha población en relación con el mercado de trabajo. La EPA es una encuesta continua, pues los entrevistados se reparten de manera homogénea a lo largo de las 52 semanas del año.

Su finalidad principal es obtener datos de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado laboral (activos, ocupados, parados e inactivos) y realizar distintas clasificaciones de estas categorías según diversas características. También posibilita elaborar series temporales homogéneas de resultados. Por último, al realizarse las mismas preguntas a los encuestados en los distintos países de la Unión Europea, permite su comparación con datos de otros países.

La EPA, según el INE, presenta una serie de ventajas:

- Se puede realizar de manera continua.
- Permite profundizar en los aspectos que intervienen en relación con la fuerza laboral, al ser un estudio enfocado de manera directa a estos temas.
- Los resultados se obtienen rápidamente, al tratarse de una encuesta por muestreo.
- Se pueden obtener resultados para el total nacional y para subconjuntos territoriales (en nuestro caso, las CC.AA. y sus respectivas provincias).

Como principal inconveniente podría decirse que la EPA, al tratarse de una encuesta por muestreo, no puede dar información de algunas características con la mayor desagregación posible.

En relación a su ámbito geográfico, desde su inicio, la EPA cubre todo el territorio nacional, salvo las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, cuya incorporación a la encuesta no se produjo hasta el 2º trimestre de 1988. En cuanto a las unidades de la muestra, son de dos tipos:

- Unidades de muestreo: las unidades primarias de muestreo son las secciones censales. Las unidades últimas son las viviendas.
- -Unidades de análisis: son las viviendas y las personas.

La EPA va dirigida a la población que vive en viviendas familiares principales, es decir, la utilizada toda o la mayor parte del año como vivienda habitual. No se consideran ni los llamados “hogares colectivos” (hospitales, residencias, etc.), ni las viviendas secundarias (viviendas de verano, de fin de semana, etc.) Sin embargo, sí se incluyen los trabajadores que residen dentro de los llamados hogares colectivos (un director de una residencia que viva allí).

Asimismo, en el caso de familias que utilizan dos viviendas de manera habitual (por ejemplo, por temas laborales), se considera como vivienda habitual aquella que la propia familia reconozca como tal, encuestándose en ella a todos los miembros de dicha familia.

Puede existir el caso de que la familia elegida para la entrevista se niegue a contestar. En ese caso, si todas las personas de 16 o más años de una vivienda se niegan a colaborar en la primera entrevista, la vivienda se sustituirá por una familia suplente cuyos integrantes acepten ser entrevistados. En cambio, si la negativa se produce en la segunda y sucesivas entrevistas, no se sustituirá la vivienda y se repetirán los contactos en los próximos trimestres por si aceptaran volver a contestar.

En relación al periodo de referencia, el periodo de referencia de los resultados de la encuesta es el trimestre, mientras que el periodo de referencia de la información es la semana inmediatamente anterior (de lunes a domingo) a la de la entrevista según el calendario. Con respecto al tamaño muestral, se trata de un estudio realizado a 3.822 secciones censales, alrededor de 65.000 viviendas y 160.000 personas.

Por último, en este trabajo se analiza el cuestionario de la EPA 2005, como se desarrolla en el epígrafe cuarto, pero centrándose en el concepto de la temporalidad, objetivo de este trabajo.

Dentro del apartado C. "Características del empleo", en la pregunta 4 se pregunta si el contrato es de duración indefinida o temporal. Si el entrevistado

responde que es de duración indefinida, debe indicar si se trata de un contrato indefinido permanente o discontinuo. También puede escoger la opción no sabe, si lo desconoce. En cambio, si el entrevistado responde que tiene un contrato temporal, debe aclarar si se trata de un contrato “eventual por circunstancias de la producción”, “de aprendizaje”, “estacional”, “cubre un periodo de prueba”, “cubre una baja” , “para obra o servicio determinado”, “verbal no incluido en las opciones anteriores”, “de otro tipo” o no lo sabe en caso de desconocerlo.

Siguiendo el cuestionario, se pregunta acerca del motivo o la razón por la que el entrevistado tiene un contrato temporal. Después se le pregunta por la duración total de dicho contrato y si este contrato ha sido conseguido por una empresa de trabajo temporal (ETT) o a través de una oficina de empleo público. Además, el cuestionario pregunta el nivel de estudios que requiere el puesto desempeñado y el número exacto de personas que trabajan en el establecimiento. Desafortunadamente, a pesar de la relevancia éstas últimas cuatro preguntas para realizar un análisis más pormenorizado de la temporalidad, sus respuestas no aparecen reflejadas en el fichero de microdatos accesible a partir de la hoja web del INE, por lo que no han podido ser incluidas en los análisis.

A continuación, el cuestionario le pregunta por el tipo de trabajo que desempeña y la actividad del establecimiento del que depende. Además hace hincapié en el tipo de jornada que tiene el entrevistado, preguntando acerca de la razón por la cual tiene una jornada parcial, en caso de tenerla. Para finalizar, el cuestionario pregunta si busca otro empleo y cuánto tiempo lleva trabajando para la empresa, ya sea mediante un único contrato o encadenado varios contratos temporales.

4. METODOLOGÍA

El trabajo se divide en dos partes distintas. En la primera, se describirá, mediante tablas de frecuencias, a los individuos que tienen un contrato temporal a partir de sus características sociodemográficas (edad, sexo, lugar de residencia, nacionalidad, nivel de estudios y estado civil), las características de su puesto de trabajo (ocupación y sector de actividad) y otros aspectos como la búsqueda de otro empleo y la duración en la misma empresa. En la segunda, se estudiará qué colectivos y tipos de empleo tienen más propensión de tener un empleo a temporal frente a un empleo indefinido. Para ello, en primer lugar, se recurrirá al análisis de la tasa de temporalidad de los distintos colectivos que se derivan de las características utilizadas anteriormente, a partir de construcción tablas de contingencia. En segundo lugar, se cuantificará la influencia de dichos factores sobre la probabilidad de tener un empleo temporal frente a un empleo indefinido a partir de la estimación de un modelo Logit. Este tipo de modelo se caracteriza porque la variable endógena es una variable binaria que toma el valor 1 si el trabajador tiene un contrato temporal y el valor 0 si por el contrario tiene un contrato indefinido.

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si el trabajador tiene un contrato temporal} \\ 0 & \text{si el trabajador tiene un contrato indefinido} \end{cases}$$

De este modo, el modelo a estimar es el siguiente:

$$Y_i = F(\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}) + \varepsilon_i$$

donde $(X_1, X_2 \dots)$ son los factores explicativos, $(\beta_0, \beta_1, \beta_2 \dots)$ los parámetros desconocidos a estimar, los cuales cuantifican la relación entre las variables explicativas y la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido y el subíndice i ($i = 1, 2, \dots, N$) representa a cada uno de los individuos de la muestra. Finalmente, $F(\cdot)$ es la función logística que garantiza que los valores estimados del moldeo estén comprendidos en el intervalo $[0, 1]$.

La ventaja de la estimación de este tipo de modelos frente al análisis de las tasas de temporalidad de cada colectivo es que permite tener en cuenta todos los factores conjuntamente y aislar el efecto de cada uno una vez

descontada las interrelaciones entre ellos. El programa estadístico utilizado para obtener todos estos análisis será el programa SPSS.

5. RESULTADOS

5.1. ¿Cómo son los trabajadores temporales?

En primer lugar, tal y como se ha señalado anteriormente, para realizar este estudio se ha analizado la temporalidad a través de las características personales de los individuos (sexo, edad, nacionalidad, estado civil, nivel de estudios y lugar de residencia) siendo el periodo seleccionado para realizar el análisis es el 2º trimestre del año 2019.

La tabla 5.1 contiene la descripción de los trabajadores temporales según dichas características. En relación al sexo de los individuos, se puede afirmar que distribución de los temporales en hombres y mujeres es casi igualitaria. No obstante, se detectan diferencias importantes en términos de edad, de modo que a medida que esta aumenta, disminuye el porcentaje de trabajadores con empleo temporal, hasta llegar a ser sólo un 0,3% los trabajadores temporales mayores de 65 años o más. De hecho, el 16% de los trabajadores temporales en España tienen entre 25 y 29 años.

En cuanto a la nacionalidad, la mayor parte de los trabajadores temporales son españoles (78%).

Por otro lado, si se analiza la distribución de la temporalidad por Comunidades Autónomas, el mayor porcentaje de trabajadores temporales reside en Andalucía, seguido de Cataluña y de la Comunidad de Madrid.

En relación al estado civil, la mayor parte de los trabajadores temporales están solteros (55,4%) o casados (37,8%).

Por último, atendiendo a razones educativas, el mayor número de trabajadores temporales tienen estudios superiores (grado, licenciatura) y no llega al 7% los que no alcanzan la educación primaria.

Tabla 5.1. Distribución de los temporales según características personales. (2º Trimestre 2019).

		Nº de personas	%
Sexo	Hombre	2.220.749	50,5
	Mujer	2.179.044	49,5
Edad	16 a 19 años	118.832	2,7
	20 a 24 años	541.806	12,3
	25 a 29 años	739.954	16,8
	30 a 34 años	606.535	13,8
	35 a 39 años	592.002	13,5
	40 a 44 años	595.003	13,5
	45 a 49 años	485.258	11,0
	50 a 54 años	355.842	8,1
	55 a 59 años	242.280	5,5
	60 a 64 años	108.103	2,5
	65 o más años	14.179	0,3
Nacionalidad	Española	3.429.742	78,0
	Española y doble nacionalidad	186.953	4,2
	Extranjera	783.097	17,8
CC.AA.	Andalucía	928.237	21,1
	Aragón	111.398	2,5
	Principado de Asturias	76.972	1,7
	Islas Baleares	126.286	2,9
	Canarias	238.854	5,4
	Cantabria	49.664	1,1
	Castilla y León	197.444	4,5
	Castilla-La Mancha	187.804	4,3
	Cataluña	628.407	14,3
	Comunidad Valenciana	499.235	11,3
	Extremadura	105.989	2,4
	Galicia	233.744	5,3
	Comunidad de Madrid	530.491	12,1
	Región de Murcia	171.929	3,9
	Comunidad Foral de Navarra	65.272	1,5
	País Vasco	203.320	4,6
	La Rioja	30.752	0,7
Ceuta	5.691	0,1	
Melilla	8.306	0,2	
Estado civil	Soltero	2.435.462	55,4
	Casado	1.664.641	37,8
	Viudo	32.014	0,7
	Separado o divorciado	267.676	6,1
Nivel de estudios	Analfabetos	18.736	0,4
	Educación primaria incompleta	66.701	1,5
	Educación primaria	242.054	5,5
	1º etapa de educación secundaria	1.295.522	29,4
	2º etapa de educación secundaria.	633.691	14,4
	Formación profesional (FP)	496.102	11,3
	Educación superior	1.646.988	37,4
	Total	4.399.793	100,0

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

En este siguiente análisis, se estudia cómo son los temporales a través del puesto de trabajo que ocupan, utilizando características como pueden ser: ocupación principal, situación profesional, el tipo de jornada que tienen, el tipo de contrato, etc.

En la tabla 5.2. se puede observar que el 23% del total de los trabajadores temporales en España se dedican a trabajos no cualificados y el 22,2% son empleados en servicios de restauración. Por el contrario, las Fuerzas Armadas son quienes emplean menos trabajadores temporales. En cuanto a la actividad que desarrollan, la hostelería y las Administraciones Públicas son quienes concentran más trabajadores temporales, mientras que la construcción de maquinaria concentra menos trabajadores temporales (3,3%).

Casi el 80% de los temporales pertenecen al sector privado, y un 73% de los temporales en España tienen una jornada a tiempo completo. Además, en el 39% de los casos, el contrato temporal realizado es para obra o servicio determinado, mientras que en el 1,2% de los casos es para cubrir un periodo de prueba.

Casi el 87% de los trabajadores temporales reconoce que no está buscando otro empleo. Si se analiza, el tiempo que pasa cada empleado temporal en su empresa, en torno al 40% de los temporales pasan de 0 a 6 meses en ella, mientras que casi el 20% de los temporales pasan más de 3 años en la misma empresa. Esto quiere decir que 1 de cada 5 trabajadores temporales no aguanta más de 3 años en la misma empresa.

Por último, se aprecia que la duración del contrato está relacionada con el tiempo que el trabajador lleva en la empresa (normalmente en una misma empresa se suelen encadenar varios contratos temporales). Por tanto, la mayor parte de los contratos temporales realizados (68,8%) suelen tener una duración de entre 1 y 6 meses. Por el contrario, se observa que el menor porcentaje de contratos temporales se encuentra en la franja de 2 a 3 años. Esto se debe a la reforma que sufrió en el año 2013 el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que estableció que un trabajador se convierte en indefinido cuando, en un plazo de 30 meses, un mismo trabajador haya estado contratado más de 24 meses en la misma empresa y haya encadenado dos o más contratos temporales.

Tabla 5.2. Distribución de los temporales según características del puesto de trabajo (2º Trimestre 2019).

		Nº de personas	%
Ocupación principal	Fuerzas armadas	19.931	0,5
	Directores y gerentes	32.786	0,7
	Profesionales científicos	740.340	16,8
	Profesionales de apoyo	347.532	7,9
	Empleados contables	363.779	8,3
	Servicios de restauración	976.161	22,2
	Cualificados sector primario	44.821	1,0
	Cualificados manufacturas	534.707	12,2
	Operadores de instalaciones	329.603	7,5
	Trabajadores no cualificados	1.010.133	23,0
Actividad Principal	Sector primario	285.075	6,5
	Industrias	347.857	7,8
	Construcción de maquinaria	144.127	3,3
	Construcción	396.708	9,0
	Hostelería y comercio	1.003.521	22,8
	Transporte y almacenamiento	285.432	6,5
	Intermediación financiera	401.782	9,1
	Administración Pública	1.164.702	26,5
	Otros servicios	370.588	8,4
Situación profesional	Asalariado sector público	901.256	20,5
	Asalariado sector privado	3.498.536	79,5
Tipo de jornada	Completa	3.212.965	73,0
	Parcial	1.186.828	27,0
Tipo de contrato	No sabe	316.134	7,2
	Por circunstancias de la producción	902.910	20,5
	De aprendizaje, formación o práctica	185.864	4,2
	Estacional o de temporada	343.687	7,8
	Cubre un periodo de prueba	53.301	1,2
	Cubre la ausencia de otro trabajador	581.982	13,2
	Para obra o servicio determinado	1.717.431	39,0
	Verbal no incluido en las opciones anteriores	148.035	3,4
Otro tipo	150.449	3,4	
Busca otro empleo	Sí	579.456	13,2
	No	3.820.337	86,8
Tiempo en la empresa	De 0 a 6 meses	1.784.542	40,5
	De 7 a 12 meses	835.882	19,0
	De 13 a 24 meses	610.124	13,9
	De 25 a 36 meses	301.603	6,9
	Más de 36 meses	867.642	19,7
Duración Del contrato	Menos de 1 mes	456.859	10,4
	De 1 a 6 meses	3.027.922	68,8
	De 7 a 12 meses	696.499	15,8
	De 13 a 24 meses	61.157	1,4
	De 25 a 36 meses	46.011	1
	Más de 36 meses	111.344	2,5
	Total	4.399.793	100

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

5.2. Tasas de temporalidad

En este apartado se va a estudiar a los trabajadores temporales en España en comparación con el total de trabajadores asalariados. Esto va a servir para saber y analizar mejor qué colectivos y tipos de empleo están más asociados a la temporalidad. Como en el anterior análisis, se utilizan las características personales y las características del puesto de trabajo, utilizando la tasa de temporalidad, la cual relativiza el número de temporales con respecto al total de asalariados, tal y como aparece a continuación.

En la tabla 5.3 se recoge el número de asalariados totales según sean indefinidos o temporales. En la tabla 5.4 aparecen los porcentajes que cada tipo de contrato representa sobre el total de asalariados en España.

Como se puede ver, la tasa de temporalidad en España, en el 2º trimestre del año 2019, alcanzó el 26,4%. Por tanto, se puede afirmar que aquellos colectivos que se sitúen por encima de este porcentaje tienen más probabilidad de tener un contrato temporal, es decir, tienen una asociación positiva con la temporalidad, mientras que los que se sitúen por debajo mantienen una asociación negativa.

Los resultados muestran que, atendiendo al género, existe un poco más de temporalidad entre las mujeres que entre los hombres, si bien las diferencias no son grandes (27,3% frente a un 25,5%).

En relación a la edad, puede afirmarse que, a medida que va aumentando la edad de los trabajadores, disminuye la tasa de temporalidad entre ellos. Así, el 85% de los asalariados entre 16 y 19 tienen un contrato temporal frente al 12% de los que tienen entre 60 y 64 años.

En cuanto a la nacionalidad del trabajador, la tasa de temporalidad es más alta entre los extranjeros que entre aquellos que tienen la nacionalidad española o la doble nacionalidad (38,9% frente a 24,3%). Normalmente, los extranjeros suelen ocupar aquellos trabajos en los que no se requiere cualificación alguna, como pueden ser la construcción y la hostelería, por lo que la nacionalidad y la ocupación se encuentran fuertemente relacionadas.

Atendiendo a la comunidad autónoma de residencia, las tasas más altas de temporalidad recaen en Andalucía (35,8%), Melilla (34%) y la Región de Murcia (32,5%). Por el contrario, las tasas de temporalidad menores a la media nacional, se dan en la Comunidad de Madrid (19,2%), Cataluña (21,7%) y Aragón (22,6%).

Poniendo atención al estado civil, la mayor tasa de temporalidad se concentra en individuos solteros (37,6%), debido principalmente al factor de la edad, y la menor tasa se encuentra en aquellos que son viudos (16,4%).

Tabla 5.3. Distribución de trabajadores indefinidos y temporales según características personales (2º Trimestre de 2019).

		Indefinidos	Temporales
Sexo	Hombre	6.487.459	2.220.749
	Mujer	5.801.030	2.179.044
Edad	16 a 19 años	20.671	118.832
	20 a 24 años	282.862	541.806
	25 a 29 años	830.241	739.954
	30 a 34 años	1.289.421	606.535
	35 a 39 años	1.722.088	592.002
	40 a 44 años	2.046.402	595.003
	45 a 49 años	1.995.352	485.258
	50 a 54 años	1.779.273	355.842
	55 a 59 años	1.474.595	242.280
	60 a 64 años	762.468	108.103
	65 o más años	85.116	14.179
Nacionalidad	Española	10.659.513	3.429.742
	Española y doble nacionalidad	398.985	186.953
	Extranjera	1.229.991	783.097
CC.AA.	Andalucía	1.662.438	928.237
	Aragón	381.561	111.398
	Principado de Asturias	233.427	76.972
	Islas Baleares	353.702	126.286
	Canarias	529.012	238.854
	Cantabria	155.321	49.664
	Castilla y León	607.677	197.444
	Castilla-La Mancha	493.113	187.804
	Cataluña	2.273.204	628.407
	Comunidad Valenciana	1.256.819	499.235
	Extremadura	204.437	105.989
	Galicia	642.445	233.744
	Comunidad de Madrid	2.227.129	530.491
	Región de Murcia	356.466	171.929
	Comunidad Foral de Navarra	183.116	65.272
	País Vasco	606.146	203.320
	La Rioja	88.320	30.752
Ceuta	18.031	5.691	
Melilla	16.125	8.306	
Estado civil	Soltero	4.034.706	2.435.462
	Casado	7.094.097	1.664.641
	Viudo	162.654	32.014
	Separado o divorciado	997.033	267.676
Nivel estudios	Analfabetos	16.729	18.736
	Educación primaria incompleta	82.022	66.701
	Educación primaria	440.770	242.054
	1º etapa de educación secundaria	3.071.308	1.295.522
	2º etapa de educación secundaria.	1.684.214	633.691
	Formación profesional (FP)	1.187.530	496.102
	Educación superior	5.805.917	1.646.988
	Total	12.288.490	4.399.793

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

Tabla 5.4. Tasa de temporalidad según características personales (2º Trimestre de 2019).

		Indefinidos	Temporales
Sexo	Hombre	74,5%	25,5%
	Mujer	72,7%	27,3%
Edad	16 a 19 años	14,8%	85,2%
	20 a 24 años	34,3%	65,7%
	25 a 29 años	52,9%	47,1%
	30 a 34 años	68,0%	32,0%
	35 a 39 años	74,4%	25,6%
	40 a 44 años	77,5%	22,5%
	45 a 49 años	80,4%	19,6%
	50 a 54 años	83,3%	16,7%
	55 a 59 años	85,9%	14,1%
	60 a 64 años	87,6%	12,4%
	65 o más años	85,7%	14,3%
Nacionalidad	Española	75,7%	24,3%
	Española y doble nacionalidad	68,1%	31,9%
	Extranjera	61,1%	38,9%
CC.AA.	Andalucía	64,2%	35,8%
	Aragón	77,4%	22,6%
	Principado de Asturias	75,2%	24,8%
	Islas Baleares	73,7%	26,3%
	Canarias	68,9%	31,1%
	Cantabria	75,8%	24,2%
	Castilla y León	75,5%	24,5%
	Castilla-La Mancha	72,4%	27,6%
	Cataluña	78,3%	21,7%
	Comunidad Valenciana	71,6%	28,4%
	Extremadura	65,9%	34,1%
	Galicia	73,3%	26,7%
	Comunidad de Madrid	80,8%	19,2%
	Región de Murcia	67,5%	32,5%
	Comunidad Foral de Navarra	73,7%	26,3%
	País Vasco	74,9%	25,1%
	La Rioja	74,2%	25,8%
Ceuta	76,0%	24,0%	
Melilla	66,0%	34,0%	
Estado civil	Soltero	62,4%	37,6%
	Casado	81,0%	19,0%
	Viudo	83,6%	16,4%
	Separado o divorciado	78,8%	21,2%
	Analfabetos	47,2%	52,8%
Nivel estudios	Educación primaria incompleta	55,2%	44,8%
	Educación primaria	64,6%	35,4%
	1º etapa de educación secundaria	70,3%	29,7%
	2º etapa de educación secundaria.	72,7%	27,3%
	Formación profesional (FP)	70,5%	29,5%
	Educación superior	77,9%	22,1%
	Total	73,6%	26,4%

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

En la tabla 5.5 aparecen reflejados el número de asalariados totales en España, clasificándolos entre indefinidos o temporales y comparándolos según las características de su puesto de trabajo.

En la tabla 5.6 aparece el porcentaje que cada tipo de contrato representa sobre el total de asalariados en España, también según su puesto de trabajo. En ambas tablas se ha eliminado el tipo de contrato que tienen, ya que los indefinidos por su condición no pueden responder a esta pregunta.

Atendiendo a la ocupación principal, la mayor tasa de temporalidad se encuentra dentro de los trabajos no cualificados (41,1%). Por el contrario, la categoría directores y gerentes presenta una baja tasa de temporalidad (7,7%). Esto tiene sentido debido al diferente grado de especialización que se necesita en ambos puestos.

En relación a la actividad principal, el sector primario (ganadería, pesca, agricultura) es quien presenta la mayor tasa de temporalidad (57,1%) seguido de la construcción (41,9%). Por el contrario, la construcción de maquinaria, la industria y la intermediación financiera son actividades que presentan una tasa de temporalidad menor que la media nacional. Esto se debe a que gran cantidad de trabajos no cualificados se encuentran dentro del sector primario y la construcción.

La tasa de temporalidad se sitúa un poco más alta en el sector público que en el sector privado (28,2% frente a un 25,9%). Además, la tasa de temporalidad es el doble entre aquellos que tienen una jornada a tiempo parcial frente a los que tienen una jornada a tiempo completo (44,4% frente a un 22,9%). Dentro de estos trabajadores temporales del sector público se encuentran los llamados interinos, que suelen encadenar varios contratos temporales pero no son trabajadores indefinidos.

A la pregunta de que si están buscando otro empleo, el 57,2% de los trabajadores que responden afirmativamente son trabajadores temporales. En cambio, entre aquellos que no están buscando otro empleo, el 24,4% son trabajadores temporales.

Por último, teniendo en cuenta el tiempo que los trabajadores llevan en la empresa, en los primeros 6 meses 8 de cada 10 trabajadores tienen un contrato de trabajo temporal. Por el contrario, pasados tres años en la misma empresa, esta situación cambia y 9 de cada 10 trabajadores gozan de un contrato indefinido en dicha empresa.

Tabla 5.5. Distribución de los trabajadores indefinidos temporales según características del puesto de trabajo (2º Trimestre 2019).

		Indefinidos	Temporales
Ocupación principal	Fuerzas armadas.	94.256	19.931
	Directores y gerentes	394.660	32.786
	Profesionales científicos	2.377.364	740.340
	Profesionales de apoyo	1.448.001	347.532
	Empleados contables	1.607.357	363.779
	Servicios de restauración	2.579.655	976.161
	Cualificados sector primario	122.485	44.821
	Cualificados manufacturas	1.181.032	534.707
	Operadores de instalaciones	1.038.105	329.603
	Trabajadores no cualificados	1.445.574	1.010.133
Actividad Principal	Sector primario	214.053	285.075
	Industrias	1.420.131	347.857
	Construcción de maquinaria	622.374	144.127
	Construcción	550.471	396.708
	Hostelería y comercio	2.758.693	1.003.521
	Transporte y almacenamiento	1.130.578	285.432
	Intermediación financiera	1.682.698	401.782
	Administración Pública	3.029.660	1.164.702
	Otros servicios	879.833	370.588
Situación profesional	Asalariado sector público	2.293.225	901.256
	Asalariado sector privado	9.995.264	3.498.536
Tipo de Jornada	Completa	10.802.833	3.212.965
	Parcial	1.485.657	1.186.828
¿Busca otro empleo?	Sí	433.472	579.456
	No	11.855.017	3.820.337
Tiempo en la empresa	De 0 a 6 meses	424.363	1.784.542
	De 7 a 12 meses	454.400	835.882
	De 13 a 24 meses	947.134	610.124
	De 25 a 36 meses	801.656	301.603
	Más de 36 meses	9.660.937	867.642
	Total	12.288.490	4.399.793

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

Tabla 5.6. Tasa de temporalidad según características del puesto de trabajo (2º Trimestre 2019).

		Indefinidos	Temporales
Ocupación principal	Fuerzas armadas.	82,5%	17,5%
	Directores y gerentes	92,3%	7,7%
	Profesionales científicos	76,3%	23,7%
	Profesionales de apoyo	80,6%	19,4%
	Empleados contables	81,5%	18,5%
	Servicios de restauración	72,5%	27,5%
	Cualificados sector primario	73,2%	26,8%
	Cualificados manufacturas	68,8%	31,2%
	Operadores de instalaciones	75,9%	24,1%
	Trabajadores no cualificados	58,9%	41,1%
Actividad Principal	Sector primario	42,9%	57,1%
	Industrias	80,3%	19,7%
	Construcción de maquinaria	81,2%	18,8%
	Construcción	58,1%	41,9%
	Hostelería y comercio	73,3%	26,7%
	Transporte y almacenamiento	79,8%	20,2%
	Intermediación financiera	80,7%	19,3%
	Administración Pública	72,2%	27,8%
	Otros servicios	70,4%	29,6%
Situación profesional	Asalariado sector público	71,8%	28,2%
	Asalariado sector privado	74,1%	25,9%
Tipo de Jornada	Completa	77,1%	22,9%
	Parcial	55,6%	44,4%
¿Busca otro empleo?	Sí	42,8%	57,2%
	No	75,6%	24,4%
Tiempo en la empresa	De 0 a 6 meses	19,2%	80,8%
	De 7 a 12 meses	35,2%	64,8%
	De 13 a 24 meses	60,8%	39,2%
	De 25 a 36 meses	72,7%	27,3%
	Más de 36 meses	91,8%	8,2%

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

5.3. Probabilidad de tener un trabajo temporal.

En este apartado se analizará la incidencia de las distintas características, utilizadas en apartados anteriores, sobre la probabilidad de tener un trabajo temporal. Para ello, se estimará un modelo logit y se compararán las distintas características entre sí, tomando una categoría como referencia.

Los resultados son los siguientes:

		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Paso 1	Paso	2251647,891	40	,000
	Bloque	2251647,891	40	,000
	Modelo	2251647,891	40	,000

Esta tabla corresponde al contraste de significación conjunta de todas las variables explicativas excepto el término independiente. El resultado ha sido un p-valor=0, por lo que se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que no todos los coeficientes de las variables explicativas son iguales a 0.

Observado		Pronosticado		Porcentaje correcto
		Indefinido	Temporal	
Logit	Indefinido	11620500	667989	94,6
	Temporal	3340860	1058933	24,1
Porcentaje global				76,0

Esta tabla indica la bondad de ajuste. Considerando el número de aciertos y error, se obtienen y valoran los porcentajes de acierto cuando $Y_i=1$ y cuando $Y_i=0$, así como el porcentaje de aciertos globales. El porcentaje de aciertos es de un 76%, lo que quiere decir que es un buen modelo para el 76% de los casos.

En cuanto al significado de la información contenida en la tablas 5.7 y 5.8, el valor del coeficiente β no es interpretable pero sí su signo. Si el signo es positivo, significa que esa categoría tiene más probabilidades de tener un trabajo temporal que la categoría que se tiene como referencia. Si el signo es negativo, tiene menos probabilidad. En cuanto al $\exp(\beta)$, permite cuantificar cuál es la probabilidad, de una categoría cualquiera, de tener un trabajo temporal frente a la categoría tomada como referencia. Si $\exp(\beta)$ es mayor que 1 indica que los individuos con esa categoría tienen más probabilidad de tener

un empleo temporal que la categoría de referencia y si es menor que 1 que dicha probabilidad es menor, siendo la diferencia a 1 la magnitud estimada de ese efecto.

Después de aclarar esto, se analiza la tabla 5.7, que recoge la incidencia que tiene cada una de las características personales en la probabilidad de tener un trabajo temporal frente a uno indefinido. Se ha cogido como individuo de referencia a una mujer, de entre 50 y 54 años, de nacionalidad española, que reside en Andalucía, casada y con estudios superiores.

En relación al sexo, los hombres tienen menos probabilidad de tener un trabajo temporal que las mujeres. En concreto, un 18,5% menos.

En cuanto a la edad, aquellos trabajadores menores de 40 años tienen más probabilidad de tener un contrato temporal que los trabajadores de entre 50 y 54 años. Por el contrario, de 40 años en adelante, se tiene menos probabilidad de tener un contrato temporal que nuestra categoría de referencia.

Por nacionalidad, aquellos que tienen la doble nacionalidad o son extranjeros tienen más probabilidad de tener un trabajo temporal que aquellos que tienen la nacionalidad española. En concreto, un 55,6% y un 77,6% más respectivamente. Esta probabilidad va relacionada con lo citado anteriormente.

Atendiendo a la comunidad autónoma donde residan, todas, excepto Melilla, presentan un coeficiente β negativo. Esto indica que los trabajadores que residen en estas comunidades tienen menos probabilidad de encontrar un trabajo temporal que los trabajadores andaluces. Esto tiene sentido debido al peso que tiene en la economía andaluza el sector primario y el sector servicios, ambos con una elevada temporalidad. Indagando un poco más, encontramos que los trabajadores residentes en la Comunidad de Madrid tienen un 61% menos de probabilidad de encontrar un trabajo temporal que los trabajadores de Andalucía, lo que indica el grado de desigualdad que hay entre territorios en España en este ámbito, como recoge el informe realizado por la Fundación BBVA.

En cuanto al estado civil, los solteros y los separados o divorciados tienen más probabilidad de tener un trabajo temporal que un casado. En concreto, un 44,4% y un 24,8% más respectivamente. Como se ve, la categoría Viudo no es significativa individualmente. Se aprecia que hay relación entre la juventud, la temporalidad y el estar soltero.

Por último, en el análisis del nivel de estudios, únicamente aquellos trabajadores que tienen estudios en Formación Profesional tienen menos probabilidad de encontrar un trabajo temporal que aquellos que tienen estudios superiores (concretamente, un 11% menos).

Tabla 5.7. Resultados de la estimación del modelo Logit para la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. Características personales del trabajador (2º trimestre 2019).

	B	Significación	Exp(B)
Sexo (ref= Mujer)			
Hombre	-0,205	0,000	0,815
Edad (ref= de 50 a 54 años)			
16 a 19 años	2,705	0,000	14,960
20 a 24 años	1,711	0,000	5,537
25 a 29 años	0,986	0,000	2,679
30 a 34 años	0,365	0,000	1,441
35 a 39 años	0,089	0,000	1,093
40 a 44 años	-0,177	0,000	0,838
45 a 49 años	-0,375	0,000	0,687
55 a 59 años	-0,576	0,000	0,562
60 a 64 años	-0,783	0,000	0,457
65 o más años	-0,720	0,000	0,487
Nacionalidad (ref= Española)			
Española y doble nacionalidad	0,442	0,000	1,556
Extranjera	0,574	0,000	1,776
CCAA (ref= Andalucía)			
Aragón	-0,679	0,000	0,507
Principado de Asturias	-0,335	0,000	0,715
Islas Baleares	-0,690	0,000	0,502
Canarias	-0,302	0,000	0,739
Cantabria	-0,414	0,000	0,661
Castilla y León	-0,493	0,000	0,611
Castilla-La Mancha	-0,442	0,000	0,643
Cataluña	-0,876	0,000	0,417
Comunidad Valenciana	-0,355	0,000	0,701
Extremadura	-0,016	0,000	0,984
Galicia	-0,349	0,000	0,706
Comunidad de Madrid	-0,943	0,000	0,390
Región de Murcia	-0,281	0,000	0,755
Comunidad Foral de Navarra	-0,472	0,000	0,624
País Vasco	-0,439	0,000	0,645
La Rioja	-0,581	0,000	0,559
Ceuta	-0,637	0,000	0,529
Melilla	0,045	0,002	1,046
Estado civil (ref= Casado)			
Soltero	0,368	0,000	1,444
Viudo	-0,002	0,710	0,998
Separado o divorciado	0,221	0,000	1,248
Estudios (ref= Educación superior)			
Analfabetos	1,337	0,000	3,807
Educación primaria incompleta	1,115	0,000	3,050
Educación primaria	0,649	0,000	1,913
1º etapa de educación secundaria	0,288	0,000	1,333
2º etapa de educación secundaria.	0,109	0,000	1,115
Formación profesional (FP)	-0,116	0,000	0,890
Constante	-0,936	0,000	0,392

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

En la tabla 5.8, se puede apreciar la incidencia de las características del puesto de trabajo sobre la probabilidad de tener un empleo temporal. Se ha cogido como individuo de referencia a aquella trabajadora cuya ocupación principal se encuentra dentro de la categoría “Cualificados sector primario” (por ejemplo, una ingeniero agrónomo), que desarrolla su actividad principal en el sector primario, perteneciente al sector privado, con jornada a tiempo completo y que, debido a su buena situación profesional, no está buscando otro empleo en estos momentos.

En relación a la ocupación principal de cada trabajador, todas las ocupaciones tienen más probabilidad de encontrar un empleo temporal que nuestra categoría de referencia, excepto aquellos que desarrollan su actividad en las Fuerzas Armadas o como directivos (estos últimos tienen un 22% y un 50,6% menos de probabilidad, respectivamente).

Atendiendo a la actividad que desarrollan, todas las actividades presentan menos probabilidad de obtener un trabajo temporal que la categoría de referencia (sector primario). Este dato es demoledor y nos indica a nivel nacional el enorme abuso de la temporalidad en este sector.

Analizando el sector dónde trabajan, aquellos asalariados que trabajan en el sector público tienen mayor probabilidad de encontrar un trabajo temporal que en el sector privado. Concretamente, un 62,7% más.

Centrándose en el tipo de jornada, aquellos trabajadores con jornada parcial tienen más probabilidad de encontrar un empleo temporal que aquellos con jornada completa. Para ser preciso, un 150,5% más.

Finalmente, los trabajadores que están buscando otro empleo tienen más de tres veces de probabilidad de tener un empleo temporal que aquellos que no lo están buscando. Esto se debe a que, por norma general, pocos trabajadores indefinidos se encuentran en la búsqueda de otro empleo (únicamente un 3,53%).

Tabla 5.8. Resultados de la estimación del modelo Logit para la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. Características del puesto de trabajo (2º trimestre 2019).

	B	Significación	Exp(B)
Ocupación principal (ref= Cualificados sector primario)			
Fuerzas armadas.	-0,249	0,000	0,780
Directores y gerentes	-0,706	0,000	0,494
Profesionales científicos	0,308	0,000	1,361
Profesionales de apoyo	0,245	0,000	1,277
Empleados contables	0,135	0,000	1,144
Servicios de restauración	0,474	0,000	1,607
Cualificados manufacturas	0,823	0,000	2,277
Operadores de instalaciones	0,672	0,000	1,959
Trabajadores no cualificados	0,973	0,000	2,645
Actividad principal (ref= Sector primario)			
Industrias	-3,119	0,000	0,421
Construcción de maquinaria	-1,556	0,000	0,211
Construcción	-0,550	0,000	0,577
Hostelería y turismo	-1,317	0,000	0,268
Transporte y almacenamiento	-1,498	0,000	0,224
Intermediación financiera	-1,647	0,000	0,193
Administración Pública	-1,267	0,000	0,282
Otros servicios	-1,533	0,000	0,216
Situación profesional (ref= Asal. sector privado)			
Asalariado del sector público	0,487	0,000	1,627
Tipo de jornada (ref= Completa)			
Parcial	0,918	0,000	2,505
Busca otro empleo (ref= No)			
Sí	1,210	0,000	3,353
Constante	-0,573	0,000	0,564

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

6. CONCLUSIONES

La elevada temporalidad es un problema que siempre ha estado ligado al mercado laboral español y que, a pesar de los intentos de los distintos gobiernos de la nación por reducirla, a través de distintas reformas a lo largo de los últimos años, no ha sido posible. La razón, a mi parecer, se basa en el modelo productivo que existe en España.

El turismo, que aporta el 15% del PIB nacional y la construcción, que aporta el 14%, son dos de los principales motores de la economía española. Estos sectores, además del sector primario (agricultura, ganadería y pesca), son los que presentan una mayor tasa de temporalidad. En el caso del turismo debido principalmente a la campaña de verano, dónde cada año nos visitan millones de turistas (en el año 2019 nos visitaron 83,7 millones de personas). En el caso de la construcción, estos contratos suelen ser temporales de la categoría "Para obra o servicio determinado", es decir, al acabar el trabajo para el que has sido contratado eres automáticamente despedido. En el caso de la agricultura, el contrato temporal suele estar ligado a las campañas de recogida de la fruta (fresa, naranja, aceituna, etc.).

Para entender el problema del campo español, también se debe hablar del Plan de Fomento del Empleo Agrario (PER). Este subsidio consiste en que, a los jornaleros andaluces y extremeños, tras trabajar un número determinado de peonadas (20 actualmente), el Estado provee un subsidio de 426 euros durante los 6 próximos meses. A mi parecer, esto desincentiva la pérdida de iniciativa empresarial y la búsqueda de un empleo, ya sea temporal o a tiempo parcial, lo que hace aumentar la economía sumergida y lastra negativamente la economía y el mercado de trabajo de un país. El mejor subsidio es el empleo.

Por lo tanto, tras lo citado anteriormente, aquellas regiones españolas que más dependen de estos sectores sufrirán la temporalidad de forma más severa. Hablamos de regiones como Andalucía (tasa de temporalidad del 35,8%), Extremadura (34,1% de temporalidad) o la Región de Murcia (32,5%).

Otra de las conclusiones que se sacan en este trabajo es que las Fuerzas Armadas tienen una tasa de temporalidad más baja que la media nacional. Sin embargo, estos se encuentran con un obstáculo y es que, al cumplir 45 años, son muchos los militares expulsados forzosamente de las Fuerzas Armadas. Esto representa un gran problema debido a la dificultad que tienen para encontrar un trabajo en la vida civil, lo que repercute en que muchos se ven abocados a contratos temporales y precarios.

A la vista de los resultados obtenidos, podemos dar un perfil muy concreto del trabajador temporal. Se trata de un trabajador joven (de 16 a 34 años), mujer, extranjera, soltera y con bajo nivel de estudios. En este sentido,

hay que hacer una mención a aquellos trabajadores jóvenes, que tienen estudios superiores o han cursado estudios de FP, que en sus primeros años de incorporación al mercado de trabajo normalmente tienen que aceptar contratos temporales e incluso precarios para coger experiencia y que, a medida que pasa el tiempo, esta experiencia les garantiza la estabilidad a través de un contrato indefinido.

Como hemos visto anteriormente en las tablas (concretamente en la tabla 5.6), la industria presenta una tasa de temporalidad menor que la media nacional (un 19,7% frente a un 26%). En la década de los 80, España era la novena potencia industrial del mundo (según el historiador Rafael María Molina). En aquel momento, al querer entrar en la Comunidad Económica Europea (CEE), aquellos países miembros, ante la competencia que les podría ocasionar los productos españoles, hicieron desmantelar un gran número de industrias de nuestro país (desmantelamiento de buena parte de la industria lechera, naval, siderúrgica o textil). Esto propició la pérdida de cerca de 820.000 puestos de trabajo en todo el país, que fueron hacia el sector servicios y la construcción (ambos sectores con una alta temporalidad). Así, pasamos de ser la décima potencia industrial del mundo a ser el “bar de copas” de la Unión Europea (artículo realizado por PdePolítica).

La culpa no es de los ciudadanos españoles. La causa de que la temporalidad sea más alta en España que en sus socios europeos es debido a un cúmulo de razones. La primera es un marco jurídico que hace que a las empresas se les ahogue a impuestos de todo tipo y eso repercute negativamente en su capacidad de crear empleo y que éste sea de calidad, además de un mercado de trabajo poco flexible. La segunda, a mi juicio, es que el peso de las pequeñas y medianas empresas en España es mayor que en otros países europeos (en España en torno al 99% frente al 60% en Alemania, según datos de Eurostat). La tercera, como no, la distribución sectorial en España. Esto hace un “caldo de cultivo” perfecto para que España sea el país con más temporalidad de la Unión Europea.

En consecuencia, tras haber analizado el mercado laboral y la temporalidad a fondo, la conclusión es que desgraciadamente la temporalidad tiene difícil solución en nuestro país. Es necesario cambiar nuestro modelo productivo y se debe proyectar una imagen al exterior en la que España es un buen país para la industria, generando certidumbre y ayudando a las empresas, ya sea mediante incentivos fiscales o mediante ayudas gubernamentales ligadas al empleo. Realizar esto es fácil en la teoría pero extremadamente complicado en la práctica. Por compararnos con nuestros socios europeos, el peso de la industria en el PIB alemán es del 29%, en Francia es cercano al 20%, mientras que en España es del 16%. Por volumen de facturación del sector industrial, España es el quinto país con 538.655

millones de euros, ranking que lidera Alemania (1,9 billones de euros), Francia (1,031 billones) e Italia (1 billón).

El sector servicios es importante y es quién tiene más peso en las economías occidentales. Pero el sector servicios engloba más actividades aparte de la hostelería y el turismo. Se deben fomentar aquellas que generen empleo estable y de calidad (banca, telecomunicaciones, transporte, educación...)

Por si esto fuera poco, se nos avecina en los próximos años una crisis económica y social debido a la crisis sanitaria del coronavirus. No sabemos todavía cómo y en que dimensión va a afectar a la economía española, pero sabemos, según distintas opiniones de expertos, que va a ser peor que la crisis del año 2008, dónde España llegó a tener una tasa de paro del 26%. La tasa de paro y la tasa de temporalidad, en la economía española, suelen estar muy relacionadas, ya que en épocas de bonanza económica al disminuir la tasa de paro y al firmarse más contratos de trabajos la tasa de temporalidad aumenta.

Mi predicción es que España tendrá, entre finales de 2020 y principios de 2021, en torno a 7 millones de parados y que aproximadamente 1 millón de pymes desaparecerán producto de esta crisis. Según el Banco de España, el PIB nacional caerá un 13% y el gobierno ha estimado ante Europa un retroceso de un 14,3%. Particularmente, soy escéptico con estas predicciones, ya que pienso que el retroceso será mayor (17%) y que nos enfrentamos a un escenario jamás visto desde la posguerra española.

7. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, N. (2020): “¿En qué consiste la reforma laboral del PP? Disponible en: <https://www.newtral.es/en-que-consiste-la-reforma-laboral-del-pp-que-quiere-derogar-el-gobierno/20200124/> [consulta 10/04/2020]

Cuesta, C. (2020): “Sánchez vuelve a mentir” Disponible en: <https://okdiario.com/espana/pedro-sanchez-vuelve-mentir-dijo-que-pib-bajara-92-pero-datos-enviados-bruselas-dan-14-3-5590480> [consulta 18/05/2020]

Cebrián, I. y Moreno, G. (2016): *Jóvenes y empleo: una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud.

Eurostat: “Temporary employees as percentage of the total number of employees”. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem110> [consulta 02/04/2020]

Fortuño, M. (2019): “Temporalidad y su problema estructural propio de España” Disponible en: <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/temporalidad-su-problema-estructural-propio-espana> [consulta 05/04/2020]

Fundación BBVA (2019): “Temporalidad laboral en las regiones españolas” Disponible en: <https://www.fbbva.es/noticias/la-tasa-de-temporalidad-laboral-en-espana-casi-duplica-la-de-la-ue-y-las-diferencias-regionales-alcanzan-16-puntos-porcentuales-entre-los-extremos-madrid-y-andalucia/> [consulta 03/04/2020]

Instituto Nacional de Estadística: “Encuesta de población activa” Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!:tabs-1254736030639 [consulta 01/05/2020]

Llorente, R. y Guamán, A. (2017): <<Expansión de la temporalidad y erosión de la relación del empleo estándar en España>> Cuadernos de Relaciones Laborales, 3, pp. 54-58.

Maqueda, A. (2020): “El BdE calcula que la economía caerá este año hasta un 13%.” Disponible en: <https://elpais.com/economia/2020-04-20/el-banco-de-espana-calcula-que-la-economia-caera-este-ano-hasta-un-13-y-aleja-la-recuperacion-en-v.html> [consulta 17/05/2020]

Motellón, E. (2008): <<Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España>> Investigaciones regionales, 1, pp. 3-18.

Ortiz, P. (2012): <<Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España>> Cuadernos de Relaciones Laborales, 2, pp.148-165..

P de Política (2019): “La desindustrialización en España” Disponible en: <http://www.pdepolítica.com/2019/01/la-desindustrializacion-de-espana.html> [consulta 15/05/2020]

Segura, J; Duran, F; Toharia, L; Bentolila, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.

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

Velasco, D. (2016): “Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados”. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html> [consulta 10/04/2020]