



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en marketing e investigación de  
mercados**

**LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA.  
EXPLOTACIÓN ESTADÍSTICA DE  
LOS MICRODATOS DE LA EPA**

Presentado por:

***Eva M.<sup>a</sup> Carrera Cuadrado***

Tutelado por:

***Beatriz Rodríguez Prado***

*Valladolid, 12 de Julio de 2022*

## **RESUMEN**

La contratación temporal en España sigue siendo un problema en el mercado laboral bastante notable y se ha creído conveniente hacer un estudio para hallar las diferencias existentes entre los individuos que tienen contratos temporales frente a los que tienen contratos indefinidos.

Este estudio se va a llevar a cabo gracias a los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del último trimestre del 2021. Para llegar a elaborar los análisis que se han visto pertinentes realizar, se utiliza el programa estadístico, SPSS, donde se va a identificar que variables de la encuesta son las que son estadísticamente significativas para tener un trabajo temporal en España, teniéndose en cuenta factores sociodemográficos y laborales.

**Palabras clave:** temporalidad, relación laboral, EPA, distribución y modelo econométrico.

## **ABSTRACT**

Temporary hiring in Spain continues to be a significant problem in the labor market and it has been considered appropriate to carry out a study to find the existing differences between individuals who have temporary contracts and those who have permanent contracts.

This study is going to be carried out thanks to the microdata of the Active Population Survey (EPA) of the last quarter of 2021. In order to carry out the analyses that have been deemed relevant, the statistical program SPSS will be used to determine which variables of the survey are statistically significant for having a temporary job in Spain, taking into account sociodemographic and labor factors.

**Key words:** temporality, employment relationship, EPA, distribution and econometric model.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA .....	6
3. ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA .....	10
4. METODOLOGÍA.....	13
5. RESULTADOS .....	15
5.1.Distribución de la temporalidad.....	15
5.2.Incidencia de la temporalidad con respecto al total de asalariados .....	19
6. ESTIMACIÓN DE UN MODELO LOGIT .....	25
7. CONCLUSIONES.....	31
8. BIBLIOGRAFÍA .....	33

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1.Tasas de temporalidad en España (1995-2020).....	6
Gráfico 2.2. Tasa de paro UE y España (2007-2020).....	9
Gráfico 2.3.Tasas de temporalidad en España y UE .....	10
Gráfico 5. 1. Tasa de temporalidad por edad.....	20
Gráfico 5. 2. Temporalidad respecto a la nacionalidad .....	21
Gráfico 5. 3. Temporalidad respecto a la formación .....	21
Gráfico 5. 4. Tasa de temporalidad respecto al estado civil .....	22
Gráfico 5. 5. Tasa de temporalidad por CCAA .....	22

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5. 1. Distribución de la temporalidad según las características demográficas.....	15
Tabla 5. 2. Distribución de la temporalidad según características del puesto de trabajo .....	17
Tabla 5. 3. Distribución de la temporalidad según las características familiares	18
Tabla 5. 4. Distribución de la temporalidad según la CCAA.....	19
Tabla 5. 5. Tasa de temporalidad respecto a la jornada .....	24
Tabla 6. 1. Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo.....	26

<b>Tabla 6. 2. Tabla de clasificación .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 6. 3. Regresiones logit de la probabilidad de tener un empleo temporal frente a un indefinido .....</b>	<b>29</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 3 1 Unidades de la encuesta .....</b>	<b>12</b>
--	-----------

## **1. INTRODUCCIÓN**

Como definición, un contrato temporal es “aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado” (Estatal, s.f.). Existen varios tipos de contratos temporales, los contratos por obra o servicios (en función de un rol laboral pero no se identifican como actividades propias de la empresa), el contrato eventual (relación laboral que puede ser modificada o terminada en cualquier momento), el de interinidad (contratación para sustituir a otro trabajador) de formación y aprendizaje y, por último, el contrato en prácticas.

En los últimos años, en España, a consecuencia en gran medida de la crisis económica y de la aplicación de reformas laborales, se ha experimentado una gran dualidad laboral. Esto es, un mercado ocupacional segmentado en trabajadores con contratos indefinidos fuertemente protegidos, que perjudican a los que poseen contratos temporales, muy desprotegidos, los cuales sufren los despidos en épocas recesivas.

La alta tasa de temporalidad es una característica que ha diferenciado a España de los demás países de la Unión Europea, siendo en 2020 del 24%, 10 puntos porcentuales por encima de la media europea.

Además, la crisis provocada por el COVID-19 junto a las debilidades ya existentes en el país, ha supuesto un retroceso en la lenta recuperación que se venía produciendo en el mercado laboral español.

En este marco, el objetivo general de este trabajo es determinar los factores que inciden en la temporalidad en el territorio español y analizar el perfil de los trabajadores temporales frente a los indefinidos para determinar que grupos de individuos tienen mayor probabilidad de sufrir esta situación laboral.

Para poder explicarlo, primero se detalla la evolución de la temporalidad en España, describiendo las reformas laborales desde 1994 hasta 2021. A continuación, se describe la Encuesta de la Población Activa (EPA), ya que es la fuente estadística del trabajo. Por otro lado, se explica la distribución de los temporales en función de las características sociodemográficas, de las características de los puestos de trabajo, para luego, cuantificar la incidencia la

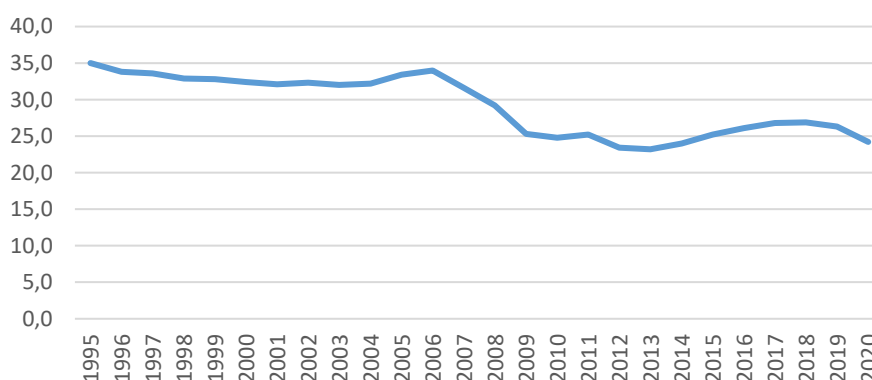
de estos factores en la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido a través de un modelo econométrico de elección discreta.

## 2. EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA

En este apartado se analizará la evolución de la temporalidad en España a la luz de las sucesivas reformas laborales que comenzaron en la década de los años ochenta y que llegan a nuestros días, con la última reforma en el año 2021.

Para poder ver mejor las consecuencias de cada reforma laboral, el gráfico 1 recoge la evolución de la tasa de temporalidad desde 1995 hasta el año 2020 a partir de los datos recogidos de la EPA.

**Gráfico 2.1. Tasas de temporalidad en España (1995-2020)**



Fuente: EPA y elaboración propia

No se ha podido recoger datos de la EPA anteriores a 1995 y es que, como consecuencia de la reforma laboral del Estatuto de los Trabajadores en 1984, surgió en España, “la cultura de la precariedad”, ya que se permitió el uso indiscriminado de los contratos temporales con el objetivo de la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles. El resultado fue que la tasa de temporalidad llegó a duplicarse llegando a un 32,3% en el año 1991 mientras que en 1987 era de un 15,6% (Lonrente & Guamán, 2017).

El ciclo expansivo de la segunda mitad de los ochenta se tradujo en una intensa creación del empleo, en gran medida, temporal, hasta el año 1991, año en que se inicia una crisis económica, por lo que se destruyó mucho empleo indefinido hasta el 1994, sobre todo en el sector privado. El periodo de 1994-2007 se

caracteriza por un elevado crecimiento económico y fuerte creación de empleo (Lonrente & Guamán, 2017).

En 1994 se llevó a cabo la mayor reforma laboral hasta esta fecha, abarcando la contratación temporal, los contratos formativos, los despidos y la negociación colectiva y las ETTs. Como principales objetivos tenía la disminución de la contratación laboral temporal y la generación de empleo (Velasco, 2012). Sin embargo, no logró reducir la contratación temporal como se esperaba (véase gráfico 1.1)

Como se puede ver en la tabla 1.1. el número de contratos temporales en 1997 fue muy superior al número de contratos indefinidos y siempre por encima del 90%, pero disminuyendo la proporción de nuevos contratos respecto al total. Por otro lado, también los contratos indefinidos supusieron un aumento del 186% pasando de realizar 204.288 contratos en 1994 a 707.781 en 1997.

**Tabla 2. 1 Contratos registrados (1994-2007)**

	1994	1997	2000	2003	2007
<b>Contratos indefinidos</b>	204.288 (3,38%)	707.481 (7,01%)	1.208.414 (8,74%)	1.269.768 (8,66%)	2.220.384 (11,92%)
<b>Contratos temporales</b>	5.836.314 (96,62%)	9.386.084 (92,99%)	12.620.505 (91,26%)	13.398.295 (91,34%)	16.401.724 (88,08%)
<b>TOTAL</b>	6.040.602	10.093.565	13.828.919	14.668.063	18.622.108

Fuente: Ministerio de trabajo y elaboración propia.

Pero si vemos los contratos existentes y no los nuevos, la proporción de los temporales era del 31,36% en 1994 y aumentó en un 6% colocándose en el 37,23%. (Velasco, 2012)

Tres años más tardes, se aprobó la ley 63/1997, que pretendía luchar contra el paro, la precariedad laboral, la alta rotación de los contratos y, sobre todo, fomentar el empleo estable. Esta reforma y la coyuntura económica expansiva que se inicia en ese momento consiguió disminuir el paro y se incrementó ligeramente la contratación indefinida (Velasco, 2012). Aunque la mayoría de la contratación laboral continuaba siendo temporal, en el año 2000, los contratos indefinidos realizados fueron del 8,74%, como se ve en la tabla 1.1.

En el año 2001, una nueva reforma laboral buscaba principalmente la prolongación del contrato de fomento de la contratación indefinida. “También se llevaron a cabo medidas para la conversión de contratos temporales en indefinidos y limitar los costes de despido en los contratos temporales” (Lonrente & Guamán, 2017). Se puede ver en el gráfico 1.1. como la tasa de temporalidad vuelve a aumentar hasta llegar al pico más alto hasta entonces, en el año 2006 (34%). Justo después se ve como esa tasa baja muy rápido hasta llegar al 2010, causa de la gran crisis económica que hubo en el país y con ello, el alto desempleo.

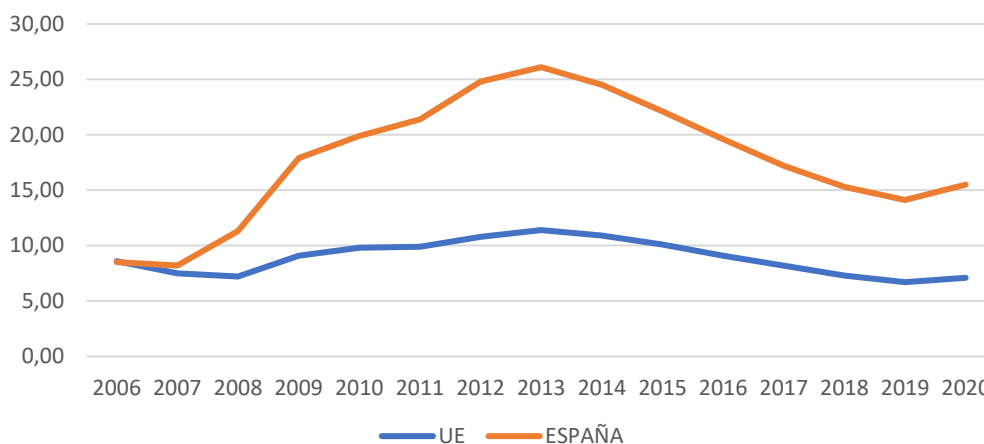
Años más tarde, se aprobó la reforma del 2010, cuyo objetivo principal era la creación de empleo, incrementar la capacidad productiva, reducir la temporalidad y hacer más fuerte la economía. Pero, por el contrario, se abarató el despido, se elevó la temporalidad y no mejoró ni el empleo ni los salarios. Estas medidas aplicadas tuvieron repercusión en la formación de una huelga general ese mismo año (Pérez, 2020)

Como consecuencia de la crisis económica que estaba viviendo el país, la tasa de paro en España aumentó mucho en comparación con la del resto de países europeos (ver gráfico 1.2.) y esto hizo que el nuevo gobierno del PP llevara a cabo la mayor reforma laboral de España, la Ley 3/2012. El objetivo de esta no era otra que disminuir en la medida de lo posible la alta tasa de paro que existía, asentar las bases para que dicho empleo fuera estable, corrigiendo así, la dualidad existente en el mercado de trabajo español (García, 2012). La tasa de temporalidad como se puede ver en el gráfico 1.1. baja levemente hasta el 2014 y vuelve a repuntar después, con la recuperación económica del país. Esta reforma conllevó a una reducción de los costes de finalización de contratos indefinidos y temporales, pero a seguir registrando tasas menores de paro, pero todavía demasiado altas y un empleo de mala calidad. Ese mismo año se



realizaron dos huelgas por las políticas llevadas a cabo. (Lonrente & Guamán, 2017)

**Gráfico 2.2. Tasa de paro UE y España (2007-2020)**



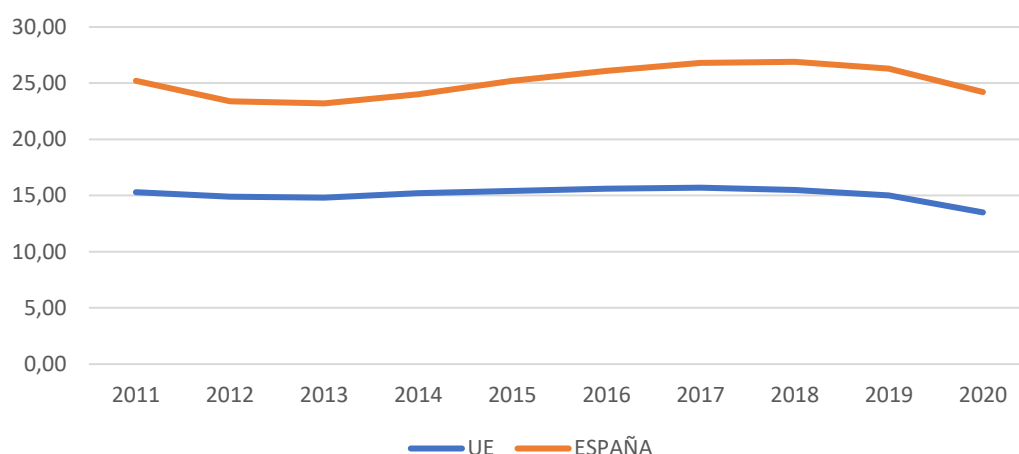
Fuente: Eurostat y elaboración propia

Desde la reforma laboral del 2012 los contratos temporales que se firmaron aumentaron en gran cantidad y es que “entre 2012 y 2020, el 91% de los contratos eran de carácter temporal” (CCOO, Julio 2021, pág. 2).

“La pandemia ha supuesto un retroceso de varios años en la lenta recuperación que se venía produciendo en nuestro mercado de trabajo y evidencia la necesidad de derogar la reforma laboral” (CCOO, Octubre 2021, pág. 5). Y es que la crisis por la COVID-19 ha afectado a un país que todavía no se había recuperado de la anterior crisis y todavía había mucha precariedad laboral debido a la última reforma laboral del 2012. Esta crisis, junto a las debilidades ya existentes del mercado económico español<sup>1</sup>, dio paso a un gran aumento de paro en 2020 y el impulso de la temporalidad e inestabilidad laboral. “Según los datos, en el tercer trimestre del 2021, los contratos indefinidos han experimentado una subida del 2% frente al 20% de los contratos temporales” (CCOO, Julio 2021, pág. 2). Un dato muy desfavorable para España es que encabeza la tasa de temporalidad de la UE, casi duplicando con un 26% la media europea como se puede ver en el gráfico 1.3.

<sup>1</sup> Dependencia del turismo y hostelería, externalización de bienes y servicios, recortes presupuestarios en sanidad, la no transformación del modelo productivo del país, desigualdad laboral.

**Gráfico .2.3.Tasas de temporalidad en España y UE**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

esto conlleva a que la economía sea cada vez menos productiva y más peligrosa (bajos salarios, desigualdad, precariedad, rotación del empleo, abusos, contratos de muy corta duración, etc.) (CCOO, Julio 2021)

La dualidad laboral que se ha mencionado anteriormente es uno de los grandes rasgos del mercado laboral como consecuencia de la alta temporalidad. Y no es otra cosa que su segmentación en trabajadores con contratos indefinidos fuertemente protegidos, que perjudican a los trabajadores con contratos temporales, muy desprotegidos, que son los que sufren los despidos en épocas recesivas. (CCOO, Julio 2021)

Por todos estos motivos y la precariedad laboral, se aprobó la última reforma, a finales del 2021, la cual se ha enfocado en endurecer las condiciones de la contratación temporal, además de establecer que todo contrato se presuma indefinido. Las consecuencias sobre la dualidad laboral no serán inmediatas ya que los contratos de duración determinada firmados antes del 31 de diciembre de 2021 podrán seguir con su vigencia a su finalización (Laboral Social, 2022).

Cabe destacar que existen enormes diferencias de temporalidad entre actividades, como se verá más adelante.

### **3. ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA**

Tres años más tarde, aprobada la ley 63/1997, sustentada en la lucha contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, se logró disminuir el paro y se incrementó ligeramente la contratación indefinida. Esta subida fue debido también a la coyuntura económica expansiva que se inicia en ese momento(Velasco, 2012).

Otra de las reformas a destacar es la anunciada en el año 2010, siendo su objetivo la creación de empleo, incremento de la capacidad productiva, la reducción de la temporalidad y fortalecer la economía. Pero, por el contrario, se abarató el despido, se elevó la temporalidad y no mejoró ni el empleo ni los salarios. Estas medidas aplicadas tuvieron repercusión en la formación de una huelga general ese mismo año según manifiesta Pérez (2020)

La Encuesta de Población Activa (EPA) es elaborada por el INE y es la fuente estadística que se utiliza para realizar este trabajo.

Es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos, así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos).

La primera publicación de la Encuesta de Población Activa data de 1964. Los resultados obtenidos desde entonces son trimestrales a excepción del periodo de 1969 a 1974 que los datos pasaron a ser semestrales. Gracias a las recomendaciones internacionales<sup>2</sup> y la exigencia de adaptar la EPA a la encuesta de Fuerza de Trabajo de la Comunidad Económica Europea, en 1987 se modificó la encuesta y se recalcularon series dando como resultado series homogéneas de la EPA, recogidas en el INEBASE.

Años más tarde, en 1999, la EPA pasa a ser una “encuesta continua” (INE, 2008, pág. 3) ya que las entrevistas se realizaban todas las semanas de cada trimestre. En 2002 se incluye una nueva definición operativa de paro que generó una separación entre los parados e inactivos.

---

<sup>2</sup> Recomendaciones establecidas en la Conferencia internacional de Estadísticos del trabajo en Ginebra 1982. (INE, EPA,2008)

Hoy en día, la EPA sigue la metodología adquirida en el 2005, año en el que se produce el último cambio que fue la introducción de la encuesta telefónica con la ayuda del ordenador, lo que trajo consigo el recoger las variables en una submuestra anual que muestra la situación promedia del año. (INE, 2008)

La encuesta se realiza de forma continua, con unas 5.000 por semana, sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas (INE, Descripción de la EPA). Va dirigida a la población que reside en viviendas familiares principales, las que se utilizan todo o la mayor parte del año. (Sin considerarse los hogares colectivos como hospitales o residencias ni las viviendas secundarias)

Las unidades de la encuesta son de dos tipos:

### **Ilustración 3 1 Unidades de la encuesta**

*Muestreo*

Las unidades principales de muestreo son las secciones censales

*Análisis*

Se cogen como unidad de análisis las viviendas y las personas

Fuente: INE y elaboración propia

Tal cual dice la descripción de la web del INE, el periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista y los resultados de la EPA se obtienen un mes y medio después de finalizar el trabajo de campo.

El INE confecciona series temporales homogéneas y permite la comparación con datos de otros países, obteniendo resultados para el conjunto nacional (incluyendo Ceuta y Melilla), para las comunidades autónomas y provincias. (INE, 2008)

Con respecto al tema a tratar en este trabajo, “la EPA define la tasa de temporalidad como el cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el número total de asalariados” (INE, 2008, pág. 19)

Por último, el cuestionario además de preguntar sobre la presencia de parados e inactivos del hogar, el tamaño del hogar y la presencia de menores de 16 años, se compone también de rasgos sociodemográficos como el sexo, la edad, nivel de estudios, estado civil y su lugar de nacimiento. Y por supuesto,

preguntas referidas a motivos laborales como la ocupación, situación profesional, tipo de jornada, etc. (INE, 2008)

Habiendo otras fuentes estadísticas que ofrecen información sobre este tema, la EPA proporciona unas ventajas mayores que los censos de población, encuestas de salarios, paro registrado, afiliación a la seguridad social, etc. Entre estas ventajas se encuentran la realización de forma continua, su profundización en las variables que más interesen, los entrevistadores especializados, los resultados rápidos, la existencia de series homogéneas de resultados y la opción de resultados de subconjuntos territoriales (CCAA y provincias) y el mayor inconveniente es el no poder dar información de algunas características con la mayor desagregación posible. (INE, 2008).

#### **4. METODOLOGÍA**

Este trabajo se divide en dos partes diferentes, la evolución temporal que se refleja en los apartados anteriores y la segunda, una parte analítica en base a los datos del cuarto trimestre de 2021 que se expone a continuación

Para elaborar la parte analítica del trabajo, se ha recopilado la información de los microdatos de la EPA del último trimestre del 2021 y se han exportado al programa estadístico, SPSS. Antes de hablar en profundidad de los análisis realizados, se exponen las variables que se han utilizado para ello:

Para estudiar las características personales de los individuos se han utilizado las siguientes variables: Sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, estado civil, comunidad autónoma y tamaño del hogar (creada) Y para evaluar las características de los puestos de trabajo se ha creído necesario utilizar: ocupación principal, actividad principal, antigüedad del contrato, tipo de jornada y tipo de contrato.

Antes de pasar a comentar los resultados se describen las recodificaciones que se han utilizado en algunas de las variables. Se han unificado los extranjeros y de doble nacionalidad en una única variable. Se unen los datos según la duración del contrato, para simplificar la interpretación, con la siguiente estructura: menos de 3 meses, 3-6 meses, 6-9 meses, 9-12 meses, 12 y 24 meses, 24-48 meses

y más de 48 años. También se agrupan los hogares que tengan 7 o más miembros y no se cambian los que tienen menos miembros.

En el último apartado se ha querido analizar la distribución y la incidencia de la temporalidad. Para ello, se han generado tablas de contingencia para analizar las tasas por grupos y así determinar la asociación de las distantes variables que se han citado con la temporalidad. En este apartado se excluyeron los casos de individuos menores de 16 años, ya que no están en edad de trabajar. Para exponerlo de una forma más visual se han generado los diferentes gráficos asociados a cada tabla de contingencia. Esto permite comparar con los trabajadores con contratos indefinidos y ver como se distribuye cada grupo y así poder ver las diferencias y llegar a unas conclusiones.

Para complementar estos resultados, se plantea un modelo econométrico para cuantificar la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. La variable dependiente es una variable dicotómica que toma los siguientes valores:

1 si se tiene un contrato temporal

0 si se tiene un contrato indefinido

Dadas las particularidades de la variable dependiente, el modelo se ha formalizado a través de un modelo logit, el cual obliga a que los resultados de la función tomen valores entre 0 y 1.

El conjunto de variables que explican el modelo son las mismas que se han utilizado para las tablas de contingencia.

Con este modelo, se quiere conseguir además de cuantificar la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido, determinar qué factores y en qué medida inciden en la probabilidad de pertenecer a los temporales y también comparar las diferencias entre los temporales y los indefinidos.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Distribución de la temporalidad

En este apartado se analizarán las principales características de la muestra de los asalariados temporales recogida en los datos de la EPA del último trimestre del 2021. Este análisis se estudiará distinguiendo las variables sociodemográficas como las características personales, del puesto de trabajo, del contexto económico y del hogar.

Para poder trabajar con la muestra, se ha seleccionado solo los individuos que tengan 16 o más años, población con edad para trabajar.

A continuación, se ha seleccionado solo a los individuos que cumplen la condición de tener un empleo temporal (DUNCON1).

En la tabla 5.1 se recoge la distribución de la temporalidad según las variables sociodemográficas de la población con edad de trabajar. Empezando por el sexo, se ve que hay 6 puntos porcentuales de diferencia, donde son más las mujeres las que poseen un empleo temporal que los hombres. Si se mira la distribución según grupos de edad, se puede observar que hay mayor presencia de trabajadores temporales con 25-39 años, seguido de los de 20- 24 años. A partir de los 30 años se puede ver un gran descenso de estos. Si se tiene en cuenta la nacionalidad, el 77,20% de los trabajadores temporales son españoles y el resto, extranjeros o con doble nacionalidad. En cuanto al nivel de estudios de la muestra, son los que tiene educación superior, los que más poseen un contrato temporal con un 41,30%. Este último dato, se puede relacionar con la edad entre 25-29 años ya que es la población que normalmente tiene terminada los estudios universitarios. Según el estado civil, el 58% son trabajadores temporales solteros y un 35% están casados. Por último, en cuanto a la nacionalidad, un 77,20% de los individuos que tienen contrato temporal son de nacionalidad española.

***Tabla 5. 1. Distribución de la temporalidad según las características demográficas***

		N.º individuos	%
		4308466	
<b>Sexo</b>	Varón	2018010	46,80%
	Mujer	2290456	53,20%
<b>Grupos de edad</b>	16-19 años	96857	2,2%
	20-24 años	570061	13,2%
	25-29 años	742634	17,2%
	30-34 años	583702	13,5%
	35-39 años	504754	11,7%
	40-44 años	554486	12,9%
	45-49 años	485090	11,3%
	50-54 años	372698	8,7%
	55-59 años	242921	5,6%
	60-64 años	136253	3,2%
	65 o más años	19010	0,4%
<b>Nacionalidad</b>	Española	3327980	77,20%
	Extranjera	980486	22,8
<b>Nivel de estudios</b>	Analfabeto	27221	0,60%
	Ed. primaria incompleta	53453	1,20%
	Ed. Primaria	189017	4,40%
	1º Etapa Ed. Secundaria	1179391	27,40%
	2º Etapa Ed. Secundaria.		
	Orientación general	579045	13,40%
	3º Etapa Ed. Secundaria.		
	Orientación profesional	501419	11,60%
	Ed. Superior	1778921	41,30%
<b>Estado civil</b>	Soltero	2497985	58,00%
	Casado	1508181	35,00%
	Viudo	25401	0,60%
	Separado o divorciado	276890	6,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

A continuación, en la tabla 5.2. se muestra la distribución de la temporalidad teniendo en cuenta variables relacionadas con puesto de trabajo. En primer lugar, se puede ver que los trabajadores temporales no cualificados ocupan el 24%, seguidos del 21,20% en servicios. Por otro lado, por debajo del 1% se encuentran los temporales cuya ocupación principal son las fuerzas armadas, directores de empresas. Si se tiene en cuenta el sector de la actividad, donde se ve que hay más contratos temporales es en la administración pública, educación y sanidad, seguido de comercio (al por mayor y al por menor) mientras que donde menos contratos temporales hay es en la construcción de maquinaria y en la



industria. Finalmente, un 74% de la muestra tiene contrato temporal con jornada completa y el 34% tiene un tipo de contrato por obra o servicio determinado.

**Tabla 5. 2. Distribución de la temporalidad según características del puesto de trabajo**

		Nº individuos	%
		<b>4308466</b>	
<b>Ocupación principal</b>	Militar. Fuerzas armadas	27077	0,60%
	Directores y gerentes	26154	0,60%
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	827514	19,20%
	Técnicos y profesionales de apoyo	332742	7,70%
	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	379530	8,80%
		<b>911697</b>	
	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores		<b>21,20%</b>
	Trabajadores cualificados en el sector agrícola y pesca	44696	1,00%
		<b>402728</b>	
	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción...		9,30%
	Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	322529	7,50%
		<b>1033799</b>	<b>24,00%</b>
<b>Actividad principal</b>		<b>291522</b>	<b>6,80%</b>
	Agricultura, ganadería y pesca		
	Industria de la alimentación, textil	167386	3,90%
	Industrias extractivas	166705	3,90%
	Construcción de maquinaria	112160	2,60%
	Construcción	314511	7,30%
	Comercio al por mayor y al por menor	858099	19,90%
	Transporte	303649	7,00%
	Intermediación financiera	430447	10,00%
		<b>1368727</b>	<b>31,80%</b>
	Administración pública, educación y sanidad		
	Otros servicios	295261	6,90%
<b>Tipo de jornada</b>	Completa	<b>3217597</b>	<b>74,70%</b>
	Parcial	<b>1090870</b>	<b>25,30%</b>
<b>Tipo de contrato</b>	Eventual por circunstancias de la producción	<b>942237</b>	<b>21,90%</b>
	De aprendizaje, formación o práctica	<b>58171</b>	<b>1,40%</b>
	Estacional o de temporada	<b>266047</b>	<b>6,20%</b>
	Cubre un periodo de prueba	<b>52755</b>	<b>1,20%</b>
	Cubre la ausencia total o parcial del otro trabajador	<b>680384</b>	<b>15,80%</b>

Para obra o servicio determinado	<b>1455042</b>	<b>33,80%</b>
Verbal no incluido en las opciones anteriores	<b>133253</b>	<b>3,10%</b>
Otro tipo	<b>209690</b>	<b>4,90%</b>
No sabe	<b>383630</b>	<b>8,90%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

Se he introducido la distribución de la temporalidad respecto a las variables relacionadas con el hogar (tabla 5.3). Se puede ver como el porcentaje más alto de personas con contrato temporal está en un hogar con 3 o 4 personas y sin personas menores de 16 años. Por el contrario, las familias de 1 integrante o más de 6 personas y con personas menores de 16 años tiene un bajo porcentaje de temporalidad.

**Tabla 5. 3. Distribución de la temporalidad según las características familiares**

		<b>Nº</b>	<b>%</b>
		<b>individuos</b>	
		<b>4308466</b>	
<b>Tamaño del hogar</b>			
	1 persona	<b>415139</b>	<b>9,64%</b>
	2 personas	<b>938560</b>	<b>21,78%</b>
	3 personas	<b>1204835</b>	<b>27,96%</b>
	4 personas	<b>1192777</b>	<b>27,68%</b>
	5 personas	<b>364883</b>	<b>8,47%</b>
	6 personas	<b>136025</b>	<b>3,16%</b>
	7 o más personas	<b>56247</b>	<b>1,31%</b>
<b>Menores de 16</b>	Hay menores de 16 años	<b>1371751</b>	<b>31,80%</b>
	No hay menores de 16 años	<b>2936715</b>	<b>68,20%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

A partir de los datos que recoge la tabla 5.4, se puede decir que el mayor porcentaje de temporales dentro del territorio español se encuentra en Andalucía con un 21%, seguido de Cataluña con un 14% y Madrid con un 12%. Por otro lado, el territorio que se compone de menos contratos temporales es Ceuta Y Melilla con un total y La Rioja con menos del 1%.

**Tabla 5. 4. Distribución de la temporalidad según la CCAA**

		Nº individuos	%
		<b>4308466</b>	
		<b>923540</b>	
<b>Comunidad Autónoma</b>			
	Andalucía		<b>21,40%</b>
	Aragón	<b>120367</b>	<b>2,80%</b>
	Asturias	<b>83988</b>	<b>1,90%</b>
	Baleares	<b>95531</b>	<b>2,20%</b>
	Canarias	<b>255418</b>	<b>5,90%</b>
	Cantabria	<b>47367</b>	<b>1,10%</b>
	Castilla y León	<b>193901</b>	<b>4,50%</b>
	Castilla - La Mancha	<b>193901</b>	<b>4,50%</b>
	Cataluña	<b>597767</b>	<b>13,90%</b>
	Comunidad Valenciana		<b>11,40%</b>
	Extremadura	<b>101504</b>	<b>2,40%</b>
	Galicia	<b>215226</b>	<b>5,00%</b>
	Madrid	<b>521170</b>	<b>12,10%</b>
	Murcia	<b>160375</b>	<b>3,70%</b>
	Navarra	<b>59922</b>	<b>1,40%</b>
	País Vasco	<b>206590</b>	<b>4,80%</b>
	La Rioja	<b>27740</b>	<b>0,60%</b>
	Ceuta y Melilla	<b>12885</b>	<b>0,30%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

## **5.2. Incidencia de la temporalidad con respecto al total de asalariados**

En este apartado, se va a relativizar el número de temporales con respecto al total de asalariados de la muestra. Se estudiará si las variables que se han descrito anteriormente son significativas para tener un contrato temporal o no.

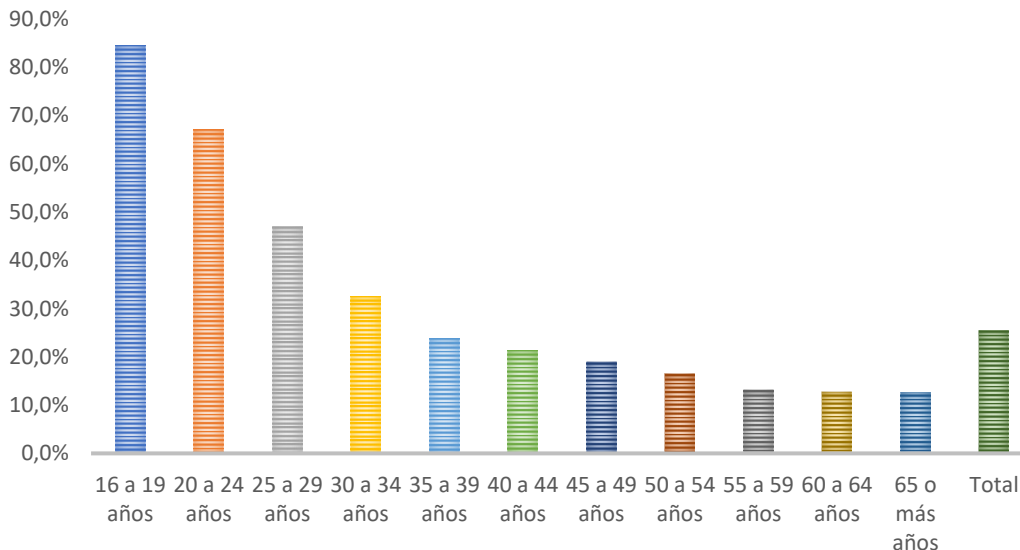
Para comenzar se analizarán las variables sociodemográficas, siendo el primer factor para estudiar, el sexo. Si bien podemos ver en la tabla 5.4, el sexo es una variable que influye a la hora de obtener un contrato temporal frente a uno indefinido ya que el total de temporales es de 25,4% pero en el caso de las mujeres es casi tres puntos porcentuales mayor.

		SEXO		Total
		Varón	Mujer	
Contrato	Indefinido	<b>76,9%</b>	<b>72,2%</b>	<b>74,6%</b>
	Temporal	<b>23,1%</b>	<b>27,8%</b>	<b>25,4%</b>
Total		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

En segundo lugar, se analiza la temporalidad teniendo en cuenta la edad. El porcentaje de contratos temporales de la muestra analizada es del 25%, mientras que los indefinidos es de 74,6%. Partiendo de estos datos tan opuestos, se puede ver en el gráfico 5.1 que la edad es una variable que influye a la hora de obtener un trabajo temporal frente a uno indefinido, ya que cuanto menor es la edad, mayor es la contratación temporal. Se percibe que los menores de 30 años son los que poseen una tasa de temporalidad mayor, siendo los más jóvenes de entre 16-19, con un 84,5% los que más contribuyen a estos contratos.

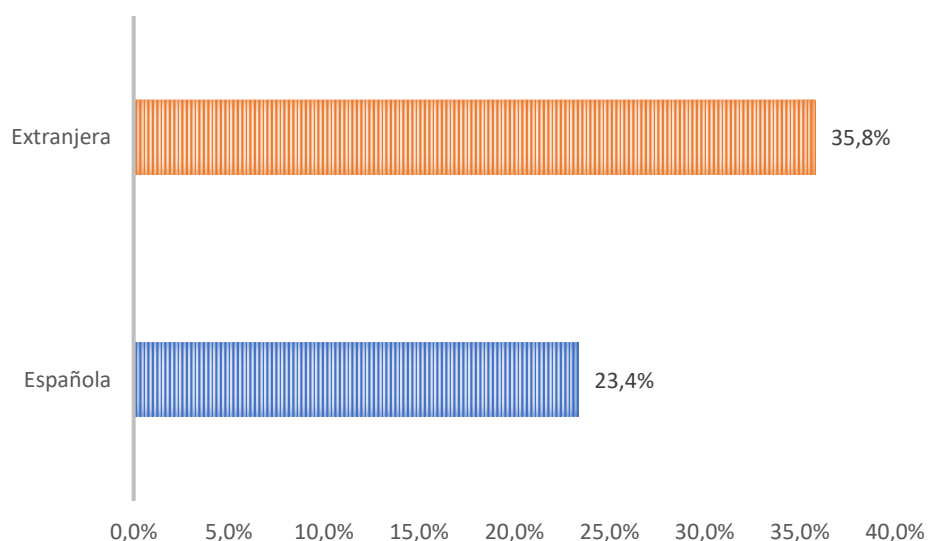
**Gráfico 5. 1. Tasa de temporalidad por edad**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

En cuanto a la nacionalidad, se puede ver en el gráfico 5.2 que la temporalidad afecta más a los extranjeros que a la población nacional ya que normalmente los contratos temporales vienen ligados a trabajos menos cualificados.

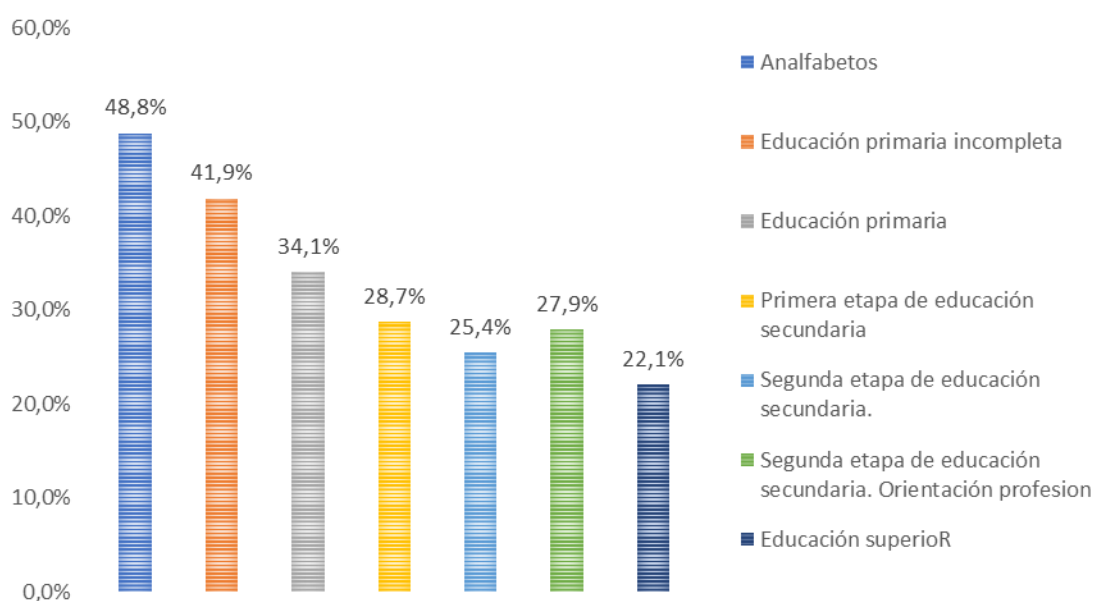
**Gráfico 5. 2. Temporalidad respecto a la nacionalidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

El nivel de estudios es otra variable que influye a la hora de obtener un contrato temporal frente a uno indefinido. Se puede ver en el gráfico 5.2, que las personas analfabetas, o que tienen una educación básica tienden a una mayor tasa de temporalidad. Por otro lado, según los datos, si la educación es superior es mucho más probable que tu contrato no sea indefinido.

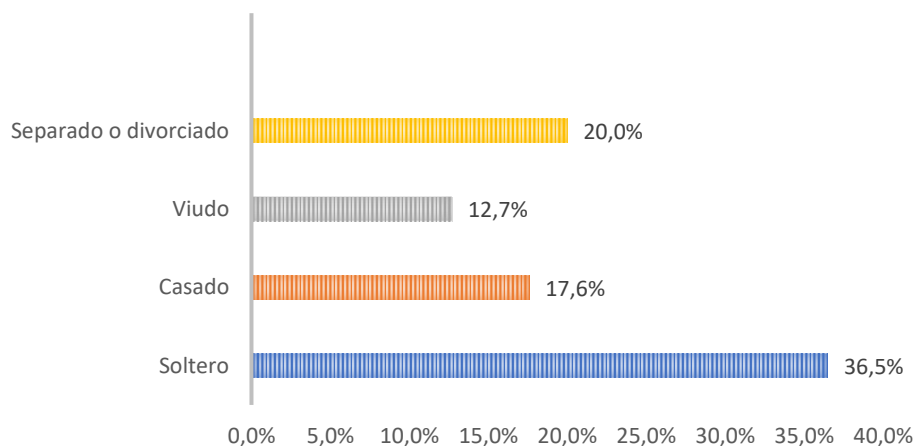
**Gráfico 5. 3. Temporalidad respecto a la formación**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

Para terminar con las variables sociodemográficas, se puede observar en el gráfico 5.4 que el estado civil afecta a la temporalidad y es que los solteros presentan una mayor tasa de temporalidad con relación a los demás estados civiles mientras que los viudos tiene una baja temporalidad.

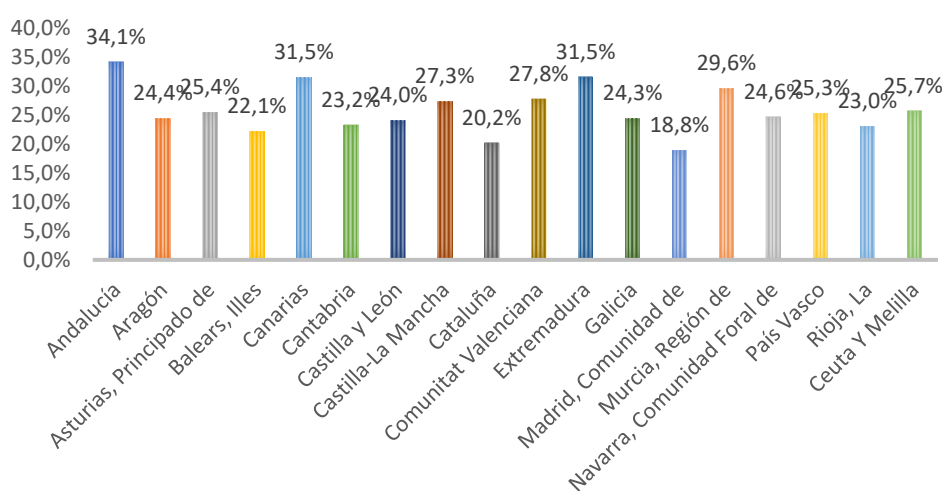
**Gráfico 5. 4. Tasa de temporalidad respecto al estado civil**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (último trimestre del 2021)

Con relación al territorio (véase gráfico 5.5), se puede decir que es una variable que afecta a la tasa de temporalidad, ya que, según los datos, Andalucía, Canarias, Extremadura y Murcia, son las regiones que más influyen en tener una mayor tasa de contratos temporales.

**Gráfico 5. 5. Tasa de temporalidad por CCAA**

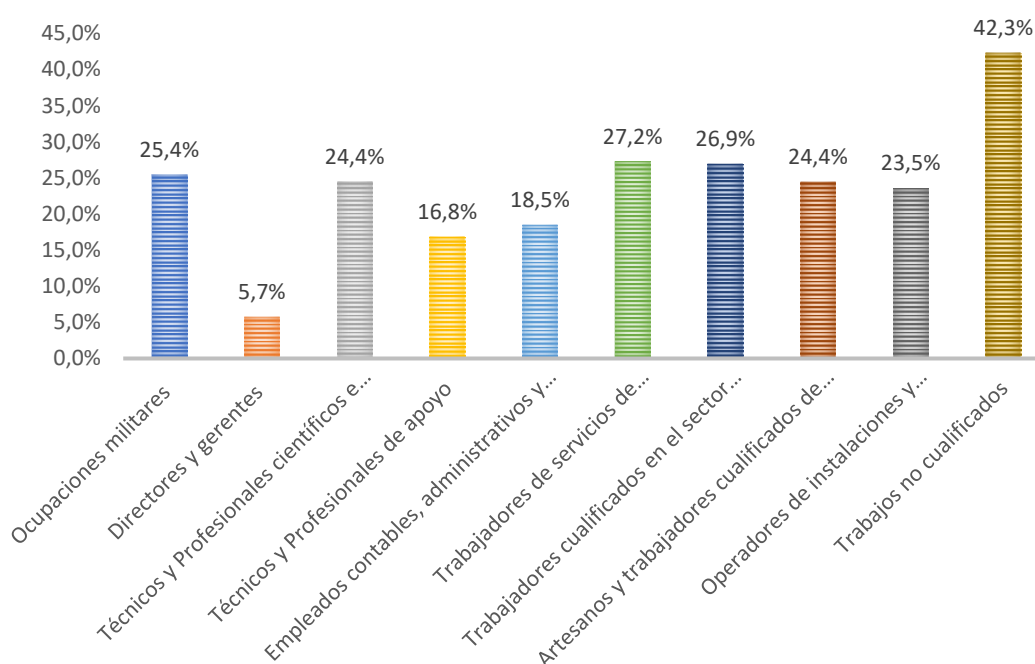


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (último trimestre del 2021)

Por otra parte, se estudian cómo las variables relacionadas con el puesto principal de trabajo pueden incidir en tener un puesto de trabajo temporal frente a uno indefinido.

Para comenzar, en el gráfico 5.6. se puede ver cómo influye la ocupación principal en el aumento de la temporalidad. Con una gran diferencia, se ve en los datos que los trabajos no cualificados tienen una tasa casi del doble con el resto de las ocupaciones. Por el contrario, son los directores y gerentes (puestos con cualificación alta) los que influyen muy poco en el 25,4% de temporalidad.

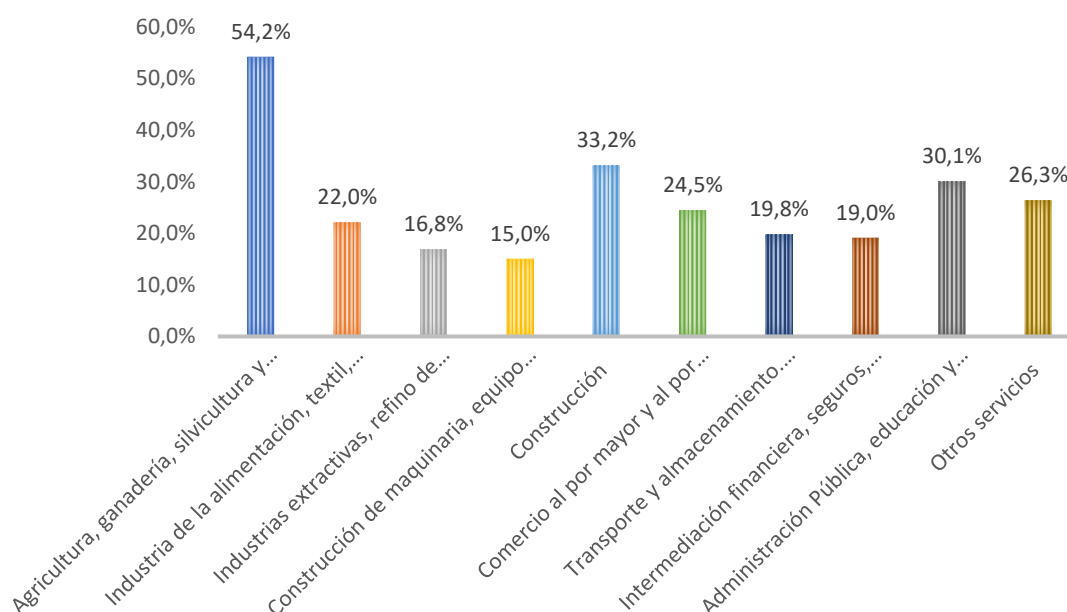
**Gráfico 5. 6. Tasa de temporalidad según la ocupación principal**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

Si se tiene en cuenta el sector de la actividad en el gráfico 5.7, se puede ver que trabajar en el sector de la agricultura influye en un 54% en tener un trabajo temporal frente a uno indefinido. Mientras que trabajar en la construcción o las industrias extractivas, afecta de mucha menor medida a la tasa de temporalidad.

**Gráfico 5. 7. Tasa de temporalidad según el sector de la actividad**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (último trimestre del 2021)

A continuación, en la tabla 5.4, se muestra el tipo de jornada y se ve la clara y alta influencia (44,4%) de las jornadas parciales para la contratación temporal.

**Tabla 5. 5. Tasa de temporalidad respecto a la jornada**

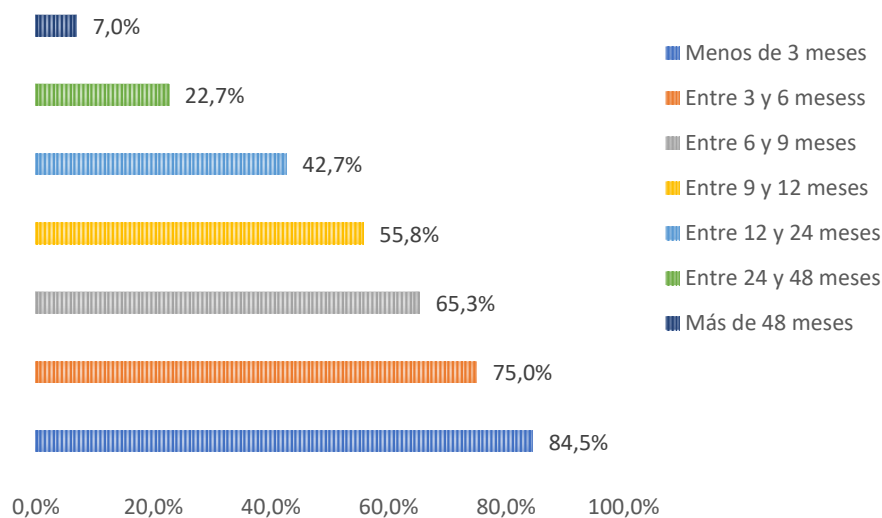
	Jornada		
	Completa	Parcial	Total
Temporalidad	<b>22,2%</b>	<b>44,4%</b>	<b>25,4%</b>

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

La última variable para analizar, relacionada con el puesto de trabajo es la antigüedad del contrato laboral. El gráfico 5.8 muestra como a menor antigüedad de contrato existe más incidencia en la temporalidad, siendo los contratos de menos de 3 meses lo que más representan una mayor temporalidad (84,5%). Mientras que cuando la antigüedad de contrato es mayor al año, esa tasa disminuye hasta llegar al 7% para los que tienen más de 3 años, pasando por el 22,7% para los que llevan entre 2 y 3 años con el mismo contrato.



**Gráfico 5. 8. Tasa de temporalidad según la antigüedad del contrato**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

## 6. ESTIMACIÓN DE UN MODELO LOGIT

Se presentarán los resultados del modelo econométrico que modeliza la probabilidad de tener un empleo temporal frente a un empleo indefinido a partir de un modelo logit.

Un modelo logit es un modelo de regresión que tiene la particularidad de que la variable endógena que se intenta explicar es cualitativa y se va a modelizar mediante variable ficticia.

En otras palabras, la función logística es aquella que halla, para cada individuo según los valores de una serie de variables ( $x_i$ ), la probabilidad ( $p$ ) de que presente el efecto estudiado. Una transformación logarítmica de dicha ecuación, a la que se le llama logit, consiste en convertir la probabilidad ( $p$ ) en odds ratios ( $e^{\beta_i}$ ). De aquí surge la ecuación de la regresión logística, que es parecida a la ecuación de la regresión lineal múltiple. La expresión matemática resultante tiene la siguiente forma:

$$\text{logit}(p_i) = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_{1,i} + \dots + \beta_k x_{k,i}$$

$$p_i = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x_{1,i} + \dots + \beta_k x_{k,i}}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_{1,i} + \dots + \beta_k x_{k,i}}}$$

La variable dependiente será la variable DUNCON3, que indica si el asalariado posee un contrato temporal o un contrato indefinido. Como factores explicativos del modelo se incorporan las variables que hemos utilizado anteriormente en los apartados descriptivos, ya que son los que sabemos que inciden en la temporalidad. Así, la variable endógena del modelo toma dos valores:

1 si se tiene un contrato temporal

0 si se tiene un contrato indefinido

Una vez generada la regresión en el SPSS, se analiza la prueba ómnibus de coeficientes de modelo (tabla 6.1) donde se observa que el modelo estimado es globalmente significativo, ya que 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 igual a cero. Es decir, todas las variables independientes del modelo ayudan a explicar la variable dependiente, por lo que el modelo es apropiado.

**Tabla 6. 1. Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo**

	<b>Chi-cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Paso</b>	<b>3534307,778</b>	<b>58</b>	<b>0,000</b>
<b>Bloque</b>	<b>3534307,778</b>	<b>58</b>	<b>0,000</b>
<b>Modelo</b>	<b>3534307,778</b>	<b>58</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

En segundo lugar, se analiza la bondad de ajuste con la tabla de clasificación (tabla 6.2) donde tenemos el grupo al que pertenece cada individuo, es decir, indica el número de casos que el modelo es capaz de predecir correctamente. Cuantos más casos clasifica correctamente (coincide el grupo pronosticado con

el grupo observado) mejor es el modelo, es más explicativo, por lo que las variables independientes son buenas predictoras de la variable dependiente.

El modelo se acepta, ya que el porcentaje global de aciertos es del 78,7%, por lo que posee buena capacidad explicativa.

**Tabla 6. 2. Tabla de clasificación**

Observado	Pronosticado		Porcentaje correcto	
	Temporales			
	0	1		
Temporales	0	11900135	765640	94,0
	1	2858030	1450437	33,7
Porcentaje global				78,7

a. El valor de corte es ,500

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

La tabla 6.3. muestra el resultado de la estimación del modelo logit. Se puede ver en la tabla la estimación de los coeficientes, sus errores estándar, el contraste de Wald (significación individual) y los odd-ratios. El odd-ratio ( $\exp(B)$ ) es la medida de asociación entre dos variables que indica la fortaleza de la relación entre estas. Un odd-ratio cuantifica el efecto de la variable, por lo que, si es mayor que 1, quiere decir que la variable incrementa la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido en un porcentaje igual a la diferencia con 1, mientras que, si es menor que 1, la probabilidad de tener un empleo temporal en dicha modalidad se reduce en un porcentaje igual a la diferencia con 1.

Empezado analizar el efecto de las variables personales, se observa que la probabilidad de tener un empleo temporal es mayor para las mujeres y presentan un 24% más de probabilidad de tener un trabajo temporal que los hombres.

Teniendo en cuenta la edad, son los jóvenes los que tienen mucha mayor probabilidad de tener un contrato temporal frente a la edad de referencia (45-49 años). Según va aumentando a edad, esa probabilidad empieza a reducirse, como, por ejemplo, los individuos entre 50-54 años tienen un 18,8% menos de probabilidad que los individuos entre 45-49 años.

Según el estado civil, son los solteros y los separados o divorciados los que tienen mayor probabilidad de tener un contrato temporal frente a los individuos que están casados, concretamente, las personas solteras presentan un 54% más de probabilidad que los casados. Pero son los viudos los que tienen menos probabilidad de tener un trabajo temporal, reduciéndose en un 29%.

Los trabajadores extranjeros tienen mayor probabilidad que los nacionales, con una diferencia del 80% más que las personas nacionales.

Para acabar con las características personales, atendiendo al nivel de estudios, son los analfabetos los que más probabilidad tienen, exactamente, en un 73% de tener una situación temporal frente a los que poseen educación superior. Los individuos que poseen estudios profesionales son los que se encuentran con menos probabilidad de poseer un contrato temporal, pero con una escasa diferencia (2%) con los que poseen educación superior.

Por otro lado, se van a estudiar los efectos de las características de los puestos de trabajo. Atendiendo a la ocupación principal, son los que poseen trabajos no cualificados los que tienen mucha mayor probabilidad (124,7%) de poseer trabajo temporal frente a los que ocupan un puesto de servicios. Por otro lado, los que están en las fuerzas armadas o son directores, se reduce mucho la probabilidad, con una diferencia de 41% y 43% respectivamente frente a los trabajadores de servicios.

En cuanto a la actividad principal, el único grupo que presentan una mayor probabilidad que los trabajadores de la administración pública, educación y sanidad, son los trabajadores de la agricultura y ganadería, y con muy poca diferencia. Todos los demás, muestran una menor probabilidad, como por ejemplo, los que su actividad principal son otros servicios o comercio, poseen una menor probabilidad del 70% y 71% menos que el grupo de referencia.

En cuanto el tipo de jornada, tienen mayor probabilidad los que tienen jornada parcial de tener una situación temporal.

Por último, atendiendo a la comunidad autónoma perteneciente, son los trabajadores de Andalucía, los que muestran una mayor probabilidad de estar en situación de temporalidad, ya que como se puede observar en los resultados,

todas las demás CCAA, tienen un odd-ratio menor que uno. Aun así, Asturias, Canarias, Cantabria, Comunidad Valenciana, País Vasco y Extremadura, poseen una menor diferencia de reducir la probabilidad de tener un trabajo temporal que el resto de las comunidades. Por ejemplo, la probabilidad de tener una situación temporal siendo trabajador canario solo es un 8% menor que en Andalucía.

**Tabla 6. 3. Regresiones logit de la probabilidad de tener un empleo temporal frente a un indefinido**

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
<b>Sexo (M.ref=Hombre)</b>	0,217	0,001	21266,486	1	0,000	1,243
<b>Edad (M.ref=45-49 años)</b>			902460,161	10	0,000	
16-19 años	2,958	0,009	114054,363	1	0,000	19,269
20-24 años	2,147	0,003	439006,952	1	0,000	8,562
25- 29 años	1,335	0,003	258946,530	1	0,000	3,798
30-34 años	0,682	0,003	73032,678	1	0,000	1,977
35-39 años	0,271	0,002	12279,838	1	0,000	1,312
40-44 años	0,135	0,002	3332,426	1	0,000	1,145
50-54 años	-0,208	0,003	6647,962	1	0,000	0,812
55-59 años	-0,522	0,003	33183,472	1	0,000	0,593
60-64 años	-0,609	0,004	30017,265	1	0,000	0,544
65 o más años	-0,720	0,008	7476,801	1	0,000	0,487
<b>Estado civil (M.ref=Casado)</b>			83623,018	3	0,000	
Soltero	0,436	0,002	75996,791	1	0,000	1,546
Viudo	-0,343	0,007	2261,013	1	0,000	0,710
Separado o divorciado	0,283	0,002	12904,764	1	0,000	1,328
<b>Nacionalidad (M.ref=Española)</b>			90098,254	2	0,000	
Doble nacionalidad	0,298	0,003	9257,256	1	0,000	1,347
Extranjera	0,589	0,002	87897,506	1	0,000	1,801
<b>Nivel de estudios (M.ref=Ed.superior)</b>			21998,362	6	0,000	
Analfabetos	0,551	0,010	3138,031	1	0,000	1,735
Ed.primaria incompleta	0,246	0,007	1331,384	1	0,000	1,279
Ed.primaria	0,191	0,004	2615,983	1	0,000	1,210
1ªetapa ed.secundaria	0,209	0,002	10554,904	1	0,000	1,233
2ªetapa ed.secundaria(general)	-0,062	0,002	752,105	1	0,000	0,940
2ªetapa ed.secundaria(profesional)	-0,002	0,002	0,934	1	0,334	0,998
<b>Ocupación principal (M.ref=Trabajadores de servicios)</b>			250868,043	9	0,000	
Fuerzas armadas	-0,830	0,008	10493,714	1	0,000	0,436

Directores y gerentes	-0,891	0,007	16865,396	1	0,000	0,410
Técnicos y profesionales científicos	-0,207	0,002	6920,203	1	0,000	0,813
Técnicos y profesionales de apoyo	-0,337	0,003	14482,997	1	0,000	0,714
Empleados contables, administrativos	-0,135	0,003	2645,688	1	0,000	0,873
Trabajadores cualificados en agricultura, ganadería...	-0,135	0,007	398,563	1	0,000	0,874
Trabajadores cualificados en industrias manufactureras	0,232	0,003	5884,360	1	0,000	1,261
Operadores de instalaciones y maquinaria	0,392	0,003	16633,812	1	0,000	1,480
Trabajadores no cualificados	0,810	0,002	126868,618	1	0,000	2,247
<b>Actividad principal (M.ref= Ad. Publica, educación y sanidad)</b>			<b>580008,133</b>	<b>9</b>	<b>0,000</b>	
Agricultura, ganadería	0,007	0,004	3,753	1	0,053	1,007
Industria de alimentació, textil, madera...	-0,977	0,004	73955,318	1	0,000	0,376
Industrias extractivas	-1,069	0,003	97732,923	1	0,000	0,343
Construcción de maquinaria	-1,199	0,004	90614,962	1	0,000	0,301
Construcción	-0,212	0,003	4319,198	1	0,000	0,809
Comercio al por mayor y al por menor	-1,244	0,002	334545,261	1	0,000	0,288
Transporte y almacenamiento	-0,965	0,003	118399,126	1	0,000	0,381
Intermediación financiera, actividades inmobiliaria	-1,095	0,002	212286,379	1	0,000	0,335
Otros servicios	-1,213	0,003	170057,587	1	0,000	0,297
<b>Jornada (M.ref= Jornada completa)</b>	<b>0,813</b>	<b>0,002</b>	<b>214705,574</b>	<b>1</b>	<b>0,000</b>	<b>2,255</b>
<b>Comunidad Autónoma (M.ref= Andalucía)</b>			<b>209567,463</b>	<b>17</b>	<b>0,000</b>	
Aragón	-0,537	0,004	17719,332	1	0,000	0,585
Asturias	-0,178	0,005	1498,134	1	0,000	0,837
Baleares	-0,666	0,004	23359,584	1	0,000	0,514
Canarias	-0,085	0,003	774,421	1	0,000	0,919
Cantabria	-0,353	0,006	3543,956	1	0,000	0,702
Castilla y León	-0,476	0,003	21332,766	1	0,000	0,621
Castilla - La Mancha	-0,385	0,003	13619,019	1	0,000	0,680
Cataluña	-0,798	0,002	127205,377	1	0,000	0,450
Comunidad Valenciana	-0,260	0,002	11808,426	1	0,000	0,771
Extremadura	-0,185	0,004	1719,232	1	0,000	0,831
Galicia	-0,327	0,003	11149,221	1	0,000	0,721
Madrid	-0,815	0,002	121357,938	1	0,000	0,443

Murcia	-0,420	0,004	12886,214	1	0,000	0,657
Navarra	-0,502	0,006	8157,265	1	0,000	0,605
País Vasco	-0,289	0,003	7890,760	1	0,000	0,749
La Rioja	-0,572	0,008	5364,599	1	0,000	0,564
Ceuta y Melilla	-0,346	0,011	913,405	1	0,000	0,707
<b>Constante</b>	<b>-1,000</b>	<b>0,003</b>	<b>97216,629</b>	<b>1</b>	<b>0,000</b>	<b>0,368</b>

a. Variables especificadas en el paso 1: SEXO1, EDAD1, ECIV1, NAC1, NFORMA, OCUP1, ACT1, PARCO1, CCAARC.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (último trimestre del 2021)

## 7. CONCLUSIONES

La temporalidad, como bien se ha explicado a lo largo del trabajo, es un problema existente en España durante décadas, siendo uno de los países con mayores tasas de temporalidad.

El objetivo de este trabajo es determinar los factores que inciden en la temporalidad y explicar el perfil de los trabajadores temporales frente a los indefinidos y ver qué características podían influir en que una persona tenga un contrato temporal.

En el último trimestre del año 2021 la tasa de temporalidad era del 25,4%.

Cuando se ha relativizado el número de temporales respecto al total de asalariados, se ha podido ver que las siguientes variables son significativas para tener un contrato temporal: sexo, edad, nacionalidad, educación, estado civil, CCAA, ocupación y actividad principal, tipo de jornada y antigüedad del contrato.

Según las características sociodemográficas la temporalidad en España afecta en mayor medida a las mujeres, los jóvenes, los solteros, los extranjeros, los que tienen menor nivel educativo y los residentes en Andalucía.

En cuanto a la comunidad autónoma, Asturias, Canarias, Cantabria, Comunidad Valenciana, País Vasco y Extremadura presentan junto a Andalucía mayor probabilidad de poseer un contrato temporal, diferencias entre comunidades que muestran el distinto uso del empleo temporal.

Se observa que la probabilidad de tener un empleo temporal es 24% más en las mujeres que en los hombres, 54% más en los solteros que en los casados, 84%

más en los extranjeros que en los nacionales, y un 73% más en los analfabetos que en los que poseen educación profesional.

Por otro lado, el mayor porcentaje de temporales en el territorio español está en un hogar con 3 o 4 personas y sin menores de edad. Por el contrario, las familias de 1 integrante o más de 6 personas y con personas menores de 16 años tienen un bajo porcentaje de temporalidad.

Atendiendo a los puestos de trabajos, la temporalidad en España afecta en mayor medida a los individuos que poseen un trabajo no cualificado, trabajan sector agrícola y ganadero y con jornada parcial.

Se observa que la probabilidad de tener un empleo temporal es 124,7% más en los individuos con puestos no cualificados que los trabajadores de servicios, solo el 0,7% más en agrícolas que en trabajadores de la administración pública, sanidad o educación, 125,5% más para los que poseen una jornada parcial que los que están a jornada completa.

Por otro lado, tal y como es de esperar, a menos antigüedad de contrato, más incidencia en la temporalidad, siendo los contratos de menos de 3 meses los que más probabilidad tienen de estar en esa situación (84,5%).



## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Bentolila, S., & Jansen, M. (2012). *La reforma laboral de 2012: una primera evaluación*. Madrid. CCOO. ( Julio 2021). *La temporalidad en España*.
- CCOO. (Octubre 2021). *Notas sobre la encuesta de población activa*.
- Estatat, S. P. (s.f.). Obtenido de <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#men%C3%BA01>
- García, P. O. (2 de febrero de 2012). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 141-161.
- INE. (2008). *Encuesta de Población Activa. Metodología 2005*.
- Laboral Social. (05 de 01 de 2022). *Laboral Social*. Obtenido de <https://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2021-resumen-principales-medidas-cuadros-comparativos.htm>
- Lonrente, R., & Guamán, A. H. (2017). Expansión de la temporalidad y eriosisión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35-53.
- Pérez, J. (Septiembre de 2020). Balance de diez años de una Reforma Laboral. *Gabinete de Estudios USO*.
- SEPE. (s.f.).
- Velasco, D. (10 de Febrero de 2012). Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados. *El economista*.