



Universidad de Valladolid

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES**

Grado en Marketing e Investigación de Mercados

La temporalidad en España.

Explotación estadística de los microdatos de la EPA.

Autor:

Pablo Rincón Cebeira

Tutora:

Beatriz Rodríguez Prado

Valladolid, 18 de junio de 2023

ÍNDICE

1. RESUMEN	5
2. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	6
3. REVISIÓN DE LA LITERATURA. EL EMPLEO TEMPORAL EN ESPAÑA.	7
4. DATOS DE LA EPA (INE)	9
4.1. Instituto Nacional de Estadística (INE).....	9
4.2. Encuesta de Población Activa	10
5. METODOLOGÍA	14
6. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS	15
6.1. Análisis descriptivo de los asalariados temporales	15
6.2. Análisis de la tasa de temporalidad.....	24
6.3. Modelo logit para la probabilidad de tener un contrato temporal.	35
7. CONCLUSIONES	42
8. BIBLIOGRAFÍA	44

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico 6.1: Situación laboral de la población española con empleo	15
Gráfico 6.2: Tipo de contrato del total de asalariados	16
Gráfico 6.3: Tipos de contratos temporales en España	16
Gráfico 6.4: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su edad	17
Gráfico 6.5: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su sexo	18
Gráfico 6.6: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su nivel máximo de estudios alcanzado	18
Gráfico 6.7: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su nacionalidad	19
Gráfico 6.8: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su estado civil	19
Gráfico 6.9: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y la comunidad donde residen	20
Gráfico 6.10: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su ocupación principal	21
Gráfico 6.11: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su actividad principal.....	22
Gráfico 6.12: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y si trabaja en el sector público o privado.....	22
Gráfico 6.13: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y si tienen un solo empleo o no	23
Gráfico 6.14: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su tipo de jornada	23
Gráfico 6.15: Tabla cruzada tipo de contrato con la edad del individuo	25
Gráfico 6.16: Tabla cruzada tipo de contrato con el sexo del individuo	26
Gráfico 6.17: Tabla cruzada tipo de contrato con el nivel de estudios máximo alcanzado	26
Gráfico 6.18: Tabla cruzada tipo de contrato con la nacionalidad del individuo	27
Gráfico 6.19: Tabla cruzada tipo de contrato con el estado civil del individuo	28
Gráfico 6.20: Tabla cruzada tipo de contrato con la comunidad autónoma de residencia	29
Gráfico 6.21: Tabla cruzada tipo de contrato con la ocupación principal	30
Gráfico 6.22: Tabla cruzada tipo de contrato con el tipo de actividad	32
Gráfico 6.23: Tabla cruzada tipo de contrato con si el individuo trabaja en el sector público o privado.....	33
Gráfico 6.24: Tabla cruzada tipo de contrato con si el individuo tiene un solo empleo o no	33
Gráfico 6.25: Tabla cruzada de tipo de contrato con tipo de jornada	34
Tabla 7.1: Pruebas ómnibus de coeficientes del modelo	35
Tabla 7.2: Tabla de clasificación de casos del modelo logit	36
Tabla 7.3: Logit para las variables del individuo	37
Tabla 7.4: Logit para las variables del empleo.....	40

1. RESUMEN

Este trabajo busca caracterizar a los individuos que trabajaban en un empleo temporal durante el cuarto trimestre de 2022, y analizar qué factores determinan la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. Para ello, lo primero que se ha hecho es elegir las variables más representativas de los individuos y de su empleo para, posteriormente, llevar a cabo el análisis descriptivo del total de los asalariados temporales en España. A continuación, se han calculado las tasas de temporalidad para los distintos colectivos que configuran todas las variables y así poder calcular la incidencia de estas en el tipo de contrato. Por último, se ha estimado un modelo econométrico, un modelo logit, para cuantificar la incidencia de las variables elegidas sobre la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. En definitiva, para tratar de predecir que individuos y que empleos son más propensos a este tipo de contratos y cuáles no.

Palabras clave: asalariado, modelo logit, contrato temporal y EPA

ABSTRACT

The aim of this paper is to characterise individuals working in temporary employment during the fourth quarter of 2022, and to analyse which factors determine the probability of having a temporary contract versus a permanent one. To do so, the first step was to select the most representative variables of the individuals and their employment and, subsequently, to carry out a descriptive analysis of the total number of temporary employees in Spain. Next, we calculated the temporality rates for the different groups that make up all the variables in order to calculate the incidence of these on the type of contract. Finally, an econometric model, a logit model, has been estimated to quantify the impact of the chosen variables on the probability of having a temporary versus a permanent contract. In short, to try to predict which individuals and which jobs are more likely to have this type of contract and which are not.

Keywords: salaried employee, logit model, temporary contract and EPA

2. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El empleo temporal en España ha sido objeto de creciente interés y debate en los últimos años. Con la llegada de la crisis económica global y las consecuencias que ha tenido en el mercado laboral, el fenómeno del empleo temporal ha adquirido una relevancia significativa en el contexto español. El objetivo de este trabajo es analizar y comprender las características e impacto del empleo temporal en España y tratar de predecir que individuos o empleos tienen mayor tendencia al contrato temporal.

El empleo temporal es un tipo de empleo en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluyendo los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días. Este tipo de contrato se empezó a popularizar en 1984, impulsado por la situación de recuperación económica de España y de la reforma laboral de ese mismo año. Este contrato era muy popular para dar trabajo a los jóvenes, ya sean con contratos de prácticas, de aprendizaje o, si no eran tan jóvenes, el contrato temporal de fomento del empleo. (Toharia Cortés, 2002)

En España, este tipo de empleo ha experimentado un aumento notable en las últimas décadas, convirtiéndose en una opción recurrente tanto para empleadores como para trabajadores. Sin embargo, su rápido aumento plantea una serie de cuestiones sobre sus implicaciones socioeconómicas y su impacto en la calidad del empleo y las condiciones laborales. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

Uno de los aspectos que se asocian con el empleo temporal es la precariedad laboral asociada. Los trabajadores temporales a menudo enfrentan una mayor inseguridad en términos de estabilidad laboral, salarios más bajos, menor acceso a la protección social y limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Esto puede generar desigualdades y dificultades para la conciliación entre la vida laboral y personal, así como afectar negativamente la productividad y la satisfacción laboral.

Además, el empleo temporal puede tener implicaciones en el mercado laboral en su conjunto. La temporalidad excesiva puede limitar la capacidad de las empresas para invertir en la formación de sus empleados y fomentar la innovación, lo que a su vez puede afectar el crecimiento económico. Asimismo, existe el riesgo de que el empleo temporal se convierta en una forma de segmentación laboral, donde ciertos grupos de trabajadores se vean más afectados que otros, lo que puede alimentar la desigualdad social. Por estas razones se considera el empleo temporal como un problema.

En definitiva, este estudio se propone arrojar luz sobre el empleo temporal en España, y para ello, se podrían definir 3 objetivos principales de esta investigación:

- Describir a los individuos que tienen un contrato temporal.
- Determinar la incidencia de un grupo de variables en la temporalidad.
- Analizar la probabilidad de tener un empleo temporal frente a uno indefinido, con un modelo logit.

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA. EL EMPLEO TEMPORAL EN ESPAÑA.

El empleo temporal en España es aquel que tiene una duración determinada y está sujeto a un contrato laboral específico que establece el período de trabajo y las condiciones del mismo. En este tipo de empleo, el trabajador es contratado por una empresa por un tiempo limitado para cubrir una necesidad temporal de personal, como puede ser un pico de producción o un proyecto con fecha de finalización.

En España, el empleo temporal es una realidad muy extendida y representa una parte significativa del mercado laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el cuarto trimestre de 2022 el 17,9% de los empleados en España tenían un contrato temporal.

Uno de los principales motivos que explican la prevalencia del empleo temporal en España es la existencia de una legislación laboral que permite este tipo de contratación en determinadas circunstancias. El contrato temporal puede ser de distintos tipos, como por ejemplo el contrato por obra o servicio, el contrato eventual por circunstancias de la producción, el contrato de interinidad o el contrato de formación.

La legislación actual en España de los contratos temporales dicta que debe aparecer fijado en el mismo: la causa habilitante, las circunstancias concretas que lo justifican y la duración prevista del contrato. Las principales causas que establece la norma las cuales pueden dar lugar a una situación de temporalidad en el empleo son: por circunstancias de la producción, sustitución de persona trabajadora o cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción, para incentivar el empleo en sí mismo (personas con discapacidad, trabajadores en situación de exclusión social, jubilación parcial, ...) o como impulso de una actividad de investigación científica o de interés social.

Los contratos temporales también pueden servir como incentivos a la contratación, en caso de cumplir cada uno de los requisitos que se exijan. Si la contratación temporal no está justificada o no cumple las obligaciones vigentes, se transformará en contratación fija. También si un trabajador, en un periodo de 24 meses, ha estado contratado un plazo superior a 18 meses de forma temporal por una misma empresa o grupo de empresas, adquirirá la condición de trabajador fijo. (Gobierno de España, 2022).

Las principales causas que según los autores derivan en la alta tasa de temporalidad que existe actualmente en España son la diferencia de los costes de despido con respecto a otros tipos de contrato, el elevado número de empleos que necesitan personal no cualificado, una estructura económica muy sectorial y un tejido empresarial fuertemente orientado al componente volátil de la demanda. (Polavieja, 2006).

4. DATOS DE LA EPA (INE)

4.1. Instituto Nacional de Estadística (INE)

El instituto Nacional de Estadística (INE) es un órgano que pertenece al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y se encarga de llevar a cabo investigaciones estadísticas de interés nacional y de gran envergadura (censos demográficos y económicos, cuentas nacionales, estadísticas demográficas y sociales, indicadores económicos y sociales, coordinación y mantenimiento de los directorios de empresas, formación del Censo Electoral...). (INE, 2023).

Las principales funciones del INE son:

1. **Recopilación de datos:** El INE recopila datos de diversas fuentes, como encuestas, censos o registros administrativos, entre otros.
2. **Procesamiento de datos:** Una vez que se recopilan los datos, se procesan y se transforman en estadísticas y análisis que pueden ser utilizados para informar sobre diferentes aspectos de la sociedad.
3. **Análisis de datos:** El INE lleva a cabo análisis estadísticos para identificar tendencias y patrones en los datos.
4. **Publicación de datos:** El INE publica los resultados de sus investigaciones y análisis, en forma de informes, estadísticas, bases de datos, y otros productos que pueden ser utilizados, de manera gratuita y pública, por la población en general, los medios de comunicación, los investigadores, los responsables políticos, etc.
5. **Mantenimiento de la calidad de los datos:** El INE también es responsable de asegurarse de que los datos recopilados sean precisos, actuales y confiables, lo que implica el uso de métodos estandarizados de recopilación de datos, verificación de la calidad de los datos y la aplicación de técnicas estadísticas rigurosas, y adaptadas a las necesidades actuales de la sociedad.

En general, el INE, sirve como fuente de información pública y fiable para la población, lo que permite un mejor conocimiento de nuestra sociedad y facilita la toma de decisiones a determinados órganos o empresas.

4.2. Encuesta de Población Activa

Dentro de todas las funciones del INE, este trabajo se centrará en la Encuesta de Población Activa (EPA), con el fin de analizar la temporalidad en España.

La EPA es una encuesta continua de periodicidad trimestral, que lleva realizándose por el INE desde 1964 y trata de investigar características socioeconómicas de la población, orientándose al mercado de trabajo.

En cuanto al ámbito poblacional, la encuesta va dirigida a la población que reside en el territorio nacional, en viviendas familiares principales (las utilizadas todo, o la mayor parte del año, como residencia). De esta forma la encuesta solo excluye a los individuos que carezcan de residencia familiar, que representan tan solo el 0.06% de la población española según la 'Encuesta a las personas sin hogar' correspondiente a 2022, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La EPA se realiza en todo el territorio nacional.

En el ámbito temporal debemos distinguir entre el periodo de referencia de los resultados, que es el trimestre, y el periodo de referencia de la información recogida, que es la semana anterior a la realización de la entrevista, y todos los datos recogidos deben referirse a ella.

En cuanto al diseño de la encuesta, debemos definir el tamaño muestral, el tipo de muestreo y el método de recogida de los datos:

El tamaño muestral se divide en secciones, alrededor de 5.000 (repartidas por comunidades autónomas), y en cada sección se investigan 13 viviendas, excepto en Ceuta y Melilla que se seleccionan viviendas directamente, sin secciones. De esta manera se consiguen alrededor de 5.000 viviendas y 160.000 individuos.

El tipo de muestreo es mediante dos etapas (bietápico), dividiendo en estratos las unidades de la primera etapa (secciones) y donde las unidades muestrales de la segunda etapa son las viviendas familiares.

En relación al método de recogida, se realizará la encuesta mediante entrevistas personales o entrevistas telefónicas.

El principal objetivo de esta encuesta es conocer la actividad económica en lo relativo a su componente humano. Está orientada a dar datos de las principales clasificaciones de los individuos en relación con el mercado de trabajo (ocupados, parados, activos, inactivos) y a obtener divisiones o conglomerados de estas categorías según diversas características. También facilita la composición de series temporales homogéneas de resultados.

Por último, al ser las definiciones y criterios utilizados coherentes con los establecidos por los organismos internacionales que se ocupan de temas laborales, permite la comparación con datos de otros países.

La EPA clasifica a los individuos entrevistados según su situación laboral, y los divide en: población económicamente activa y población económicamente inactiva.

- **Población económicamente activa:** se compone por los individuos mayores de 16 años que durante la semana de referencia (la anterior a la realización de la encuesta) han trabajado o han estado buscando trabajo activamente. Se divide a su vez en:
 - o **Población ocupada:** personas mayores de 16 años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o han ejercido una actividad por cuenta propia. Entendemos como asalariados a personas que hayan trabajado por cuenta ajena, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie; o personas con empleo, pero en la semana de referencia estén ausentes del mismo (por enfermedad, embarazo, vacaciones, ...), pero con un estrecho vínculo con el trabajo. Las ausentes por tener contratos fijos discontinuos, por ser trabajadores estacionales o por estar en espera para incorporarse a un nuevo empleo, se consideran con empleo y asalariados, en los periodos en los que ejercen su actividad.
En el resto del tiempo se consideran ocupados (y asalariados) solo si realizan regularmente alguna tarea relacionada con su empleo.

No se consideran asalariados los trabajadores o empresarios independientes, aunque estén contratados como asalariados en su empresa, los trabajadores familiares no remunerados, los miembros de cooperativas que traban en las mismas, las personas ausentes de su trabajo que estén débilmente vinculadas a su empleo y los trabajadores estacionales, ocasionales o discontinuos por cuenta ajena en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia y no realicen regularmente tareas relacionadas con su empleo o negocio estacional.

- Población subempleada: existe cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Debe cumplir las siguientes características para estar en una situación de subempleo por insuficiencia de horas: desear trabajar más horas, estar disponible para hacerlo y haber trabajado menos de un límite de horas determinado.
Aplicando esto a la EPA, se consideran subempleados por insuficiencia de horas a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajarlas (en las dos semanas siguientes a la de referencia) y cuyas horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible empleo secundario, son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.
- Población parada o desempleada: se consideran de esta manera a los individuos activos que no tienen empleo durante la semana de referencia, lo están buscando (ya sea por cuenta ajena, como asalariados, o propia) y están disponibles para trabajar.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a dicha semana.

Además, los parados pueden subdividirse en: parados que buscan primer empleo y parados que han trabajado anteriormente.

- **Población económicamente inactiva**: se compone de las personas de 16 o más años que no se clasifican ni como ocupadas ni paradas ni subempleadas, es decir, que no tienen empleo ni lo están buscando. Comprende las siguientes categorías funcionales: personas que se ocupan de su hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación, personas que realizan sin remuneración trabajos sociales o actividades de tipo benéfico, incapacitados para trabajar y otra situación en la que personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo, los rentistas.
- **Población contada aparte**: Los varones que cumplían el servicio militar obligatorio (o servicio social sustitutorio) se consideraban población contada aparte, esto es, no se les incluían entre los activos ni entre los inactivos, independientemente de que en la semana de referencia hubieran trabajado o no. El servicio militar obligatorio desapareció en diciembre de 2001, por lo que ya esto solo es un apunte informativo que no tiene repercusión en la actualidad.

5. METODOLOGÍA

Los datos de este trabajo están basados en los microdatos de la EPA en el 4º trimestre de 2022.

Este trabajo se centra en el análisis de los asalariados temporales, con el fin de establecer el perfil de los mismos e identificar las variables que más afectan a la temporalidad. Para ello, se analizan primero de manera descriptiva las características de los asalariados temporales, tanto personales como sociolaborales, tales como las relacionadas con su puesto de trabajo o el sector en el que desempeñan su función. Para este análisis descriptivo se tiene en cuenta los individuos asalariados con un contrato temporal.

A continuación, se estudia la incidencia de las diferentes variables en la temporalidad de los contratos, es decir, si estas afectan o no a un trabajador a la hora de tener un contrato temporal o indefinido. En este caso, la muestra estará compuesta por todos los asalariados, no solo los temporales, y se compararán los asalariados temporales frente a los indefinidos.

Posteriormente, ha sido elaborado un modelo logit, el cual se utiliza como modelo estadístico para analizar una variable dicotómica, que, en este caso, toma el valor 1 si el individuo tiene un contrato temporal y 0 si tiene uno indefinido.

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

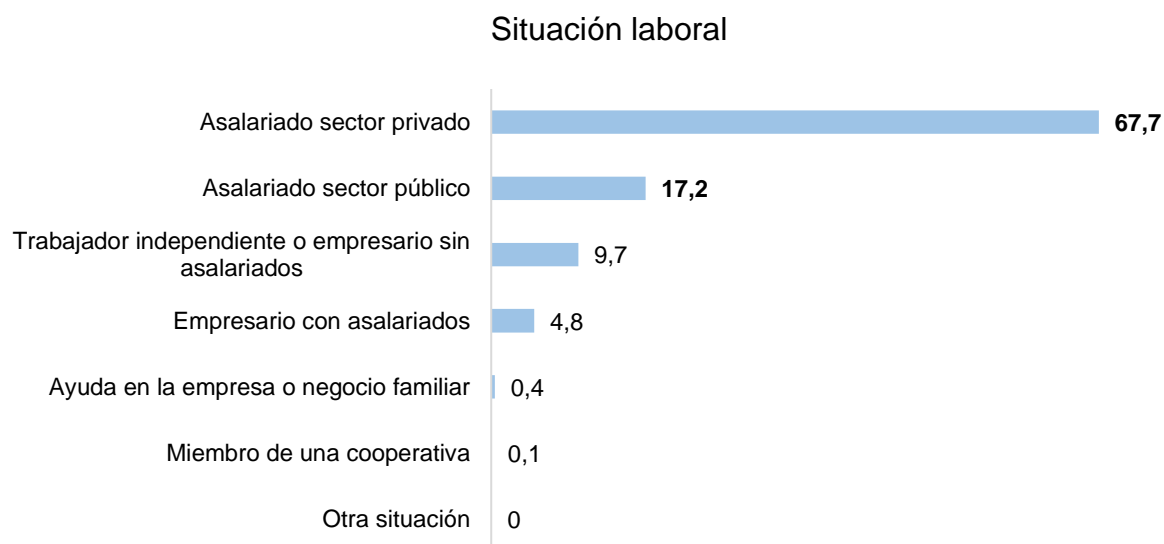
En un modelo logit, se utiliza la función logit para transformar la probabilidad de que ocurra el evento en una escala lineal, lo que permite su análisis mediante técnicas de regresión. El modelo logit asume que la probabilidad de ocurrencia del evento sigue una distribución de probabilidad logística y utiliza variables independientes para estimar la probabilidad de ocurrencia del evento.

Para la realización de este modelo se define como variable dependiente el hecho de ser asalariados temporales o indefinidos, y las independientes serán las variables que sean consideradas significativas para este análisis.

6. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS

6.1. Análisis descriptivo de los asalariados temporales

Ahora procederé a la descripción de los asalariados temporales en España, partiendo de los microdatos de la EPA. Para centrar este análisis, lo primero es segmentar la población entre asalariados y no asalariados, para centrarnos en los primeros. En España, durante el 4º trimestre de 2022, hubo (gráfico 6.1) 3,5 millones de personas asalariadas en el sector público y 13,8 millones en el sector privado, lo que representa un 36,8% de la población total española y un 84,9% (67,7% más 17,2%) de la población ocupada. A continuación, se presenta el gráfico de la distribución de la población con empleo durante la semana de referencia.



*Gráfico 6.1: Situación laboral de la población española con empleo
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022*

Tras esta división, debemos centrarnos tan solo en los asalariados, tanto del sector público como del privado. Para ello se describe a continuación la distribución de estos según su tipo de contrato (indefinido o temporal), ya que el objetivo de este trabajo es diferenciar y definir a los individuos según esta variable. Se observa como (gráfico 6.2) el 17,9% de los asalariados tienen un contrato temporal, y esto representa un 6,6% del total de la población.

Tipo de contrato del total de asalariados

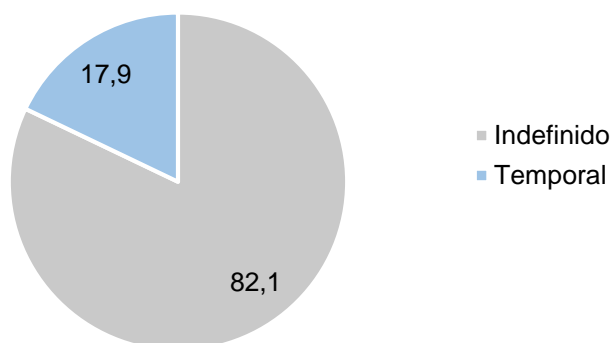


Gráfico 6.2: Tipo de contrato del total de asalariados
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Si nos fijamos en los contratos temporales, con el objetivo de entenderlos mejor y definirlos, se ha obtenido que los más comunes durante el cuarto trimestre de 2022 en España fueron los destinados a cubrir la ausencia de otro trabajador, por obra o servicio y por circunstancias de la producción, representando entre los tres casi un 65% del total de contratos temporales en España.

Tipo de contrato temporal

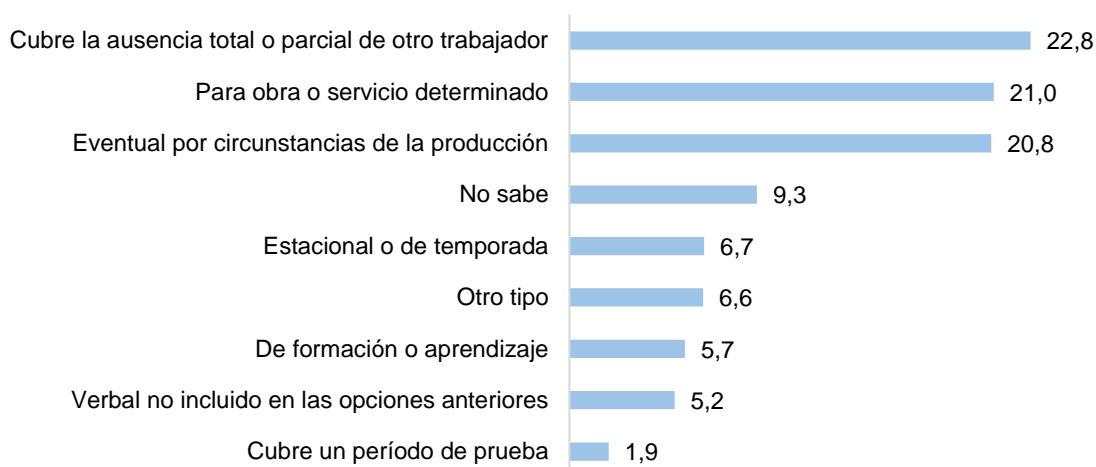


Gráfico 6.3: Tipos de contratos temporales en España
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Tras separar a los asalariados y definir sus tipos de contratos, a continuación, se lleva a cabo un análisis descriptivo de las características personales de los asalariados temporales (todos los gráficos de este análisis tienen como muestra el total de asalariados temporales, 3.114.684 de individuos), atendiendo a diferentes variables como la edad, sexo o comunidad autónoma, entre otras. En todos los gráficos que se presentan en este apartado descriptivo, las modalidades de las variables estarán ordenadas de mayor a menor porcentaje, excepto en la edad que se ordena atendiendo al orden de los intervalos de años.

Para empezar, con respecto a la edad de los asalariados temporales, se observa que el mayor número de estos se encuentran entre 20 y 30 años, llegando a superar el 30% del total de individuos con contrato temporal. Sin embargo, a partir de los 50 años es menos común un contrato temporal, representando menos de un 20% del total de asalariados temporales, a pesar del gran número de individuos que hay en estos intervalos de edad en España.

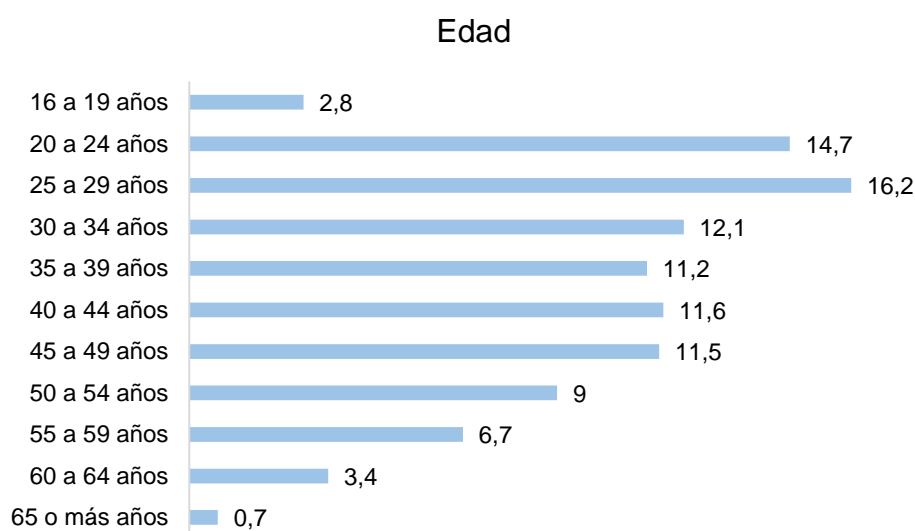


Gráfico 6.4: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su edad
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

En cuanto al sexo, se observa que no existe apenas diferencia entre ambos sexos, aunque sí tenemos en cuenta que existen menos mujeres asalariadas que hombres (un 48,3% de mujeres), y a pesar de ello son más al analizar únicamente los contratos temporales, se puede extraer que existe una ligera tendencia hacia que haya más mujeres asalariadas temporales que hombres (44,6% de hombres frente a un 55,4% de mujeres).

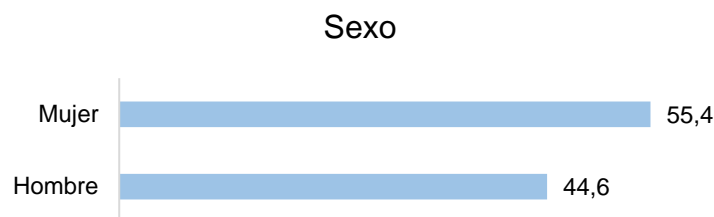


Gráfico 6.5: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su sexo
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Con respecto al nivel de estudios, se deduce que la mayor parte de los asalariados temporales (45,4%) tienen una educación superior, aunque cabe destacar una fuerte presencia (24,6%) de personas con estudios hasta la primera etapa de la educación secundaria, aunque esto no se debe a los contratos temporales ya que esta característica también se presenta en el global de la población española.

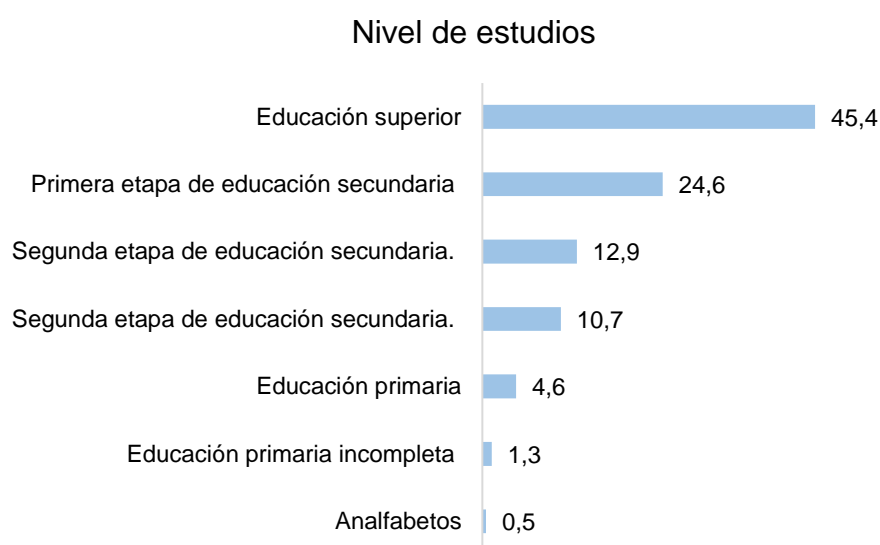


Gráfico 6.6: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su nivel máximo de estudios alcanzado
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

De la nacionalidad se extrae que, entre los individuos con contrato temporal, lo más común es que la nacionalidad sea española, pero vemos que la nacionalidad extranjera tiene un valor destacable ya que representa un porcentaje mayor entre los asalariados temporales (17,2%) que entre los asalariados en general (13,1%) o la muestra total de la encuesta (11,9%).

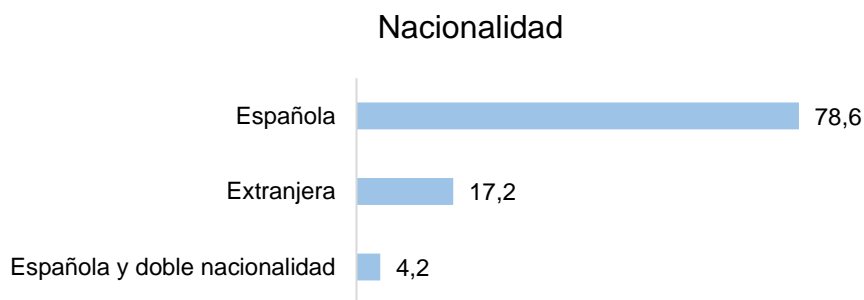


Gráfico 6.7: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su nacionalidad
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

En la variable que define el estado civil del individuo se destaca la gran presencia de las personas solteras con contratos temporales (58,9%), ya que la mayor parte de los asalariados están casados (49,2%), y sin embargo tan solo representan un 33,6% del total de personas en una situación de trabajo temporal, y a la inversa ocurre con las personas solteras, que aumentan mucho su presencia al analizar los asalariados temporales con respecto a los asalariados en general o la muestra total.

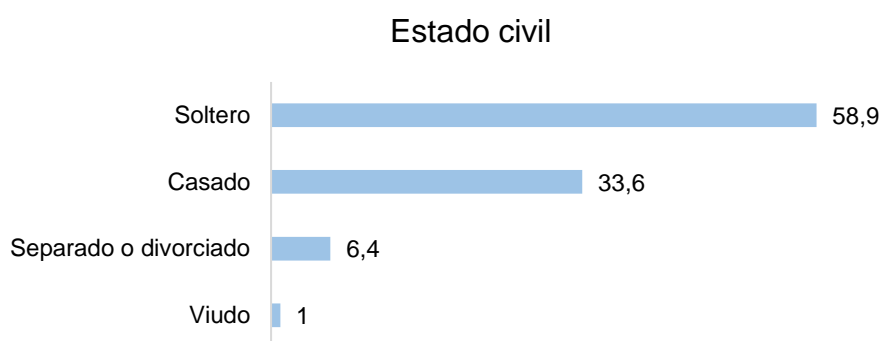


Gráfico 6.8: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su estado civil
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Por último, se describen los asalariados temporales según la comunidad autónoma en la que habitan. Se observa como la mayor cantidad de asalariados se concentran en Andalucía, seguido por las siguientes comunidades, que coinciden con las más pobladas de España, y son: Cataluña, Madrid y Valencia. Por el otro lado, se destacan también las poblaciones de Ceuta, Melilla, La Rioja y Cantabria ya que ninguna supera el 1% del total de asalariados temporales.

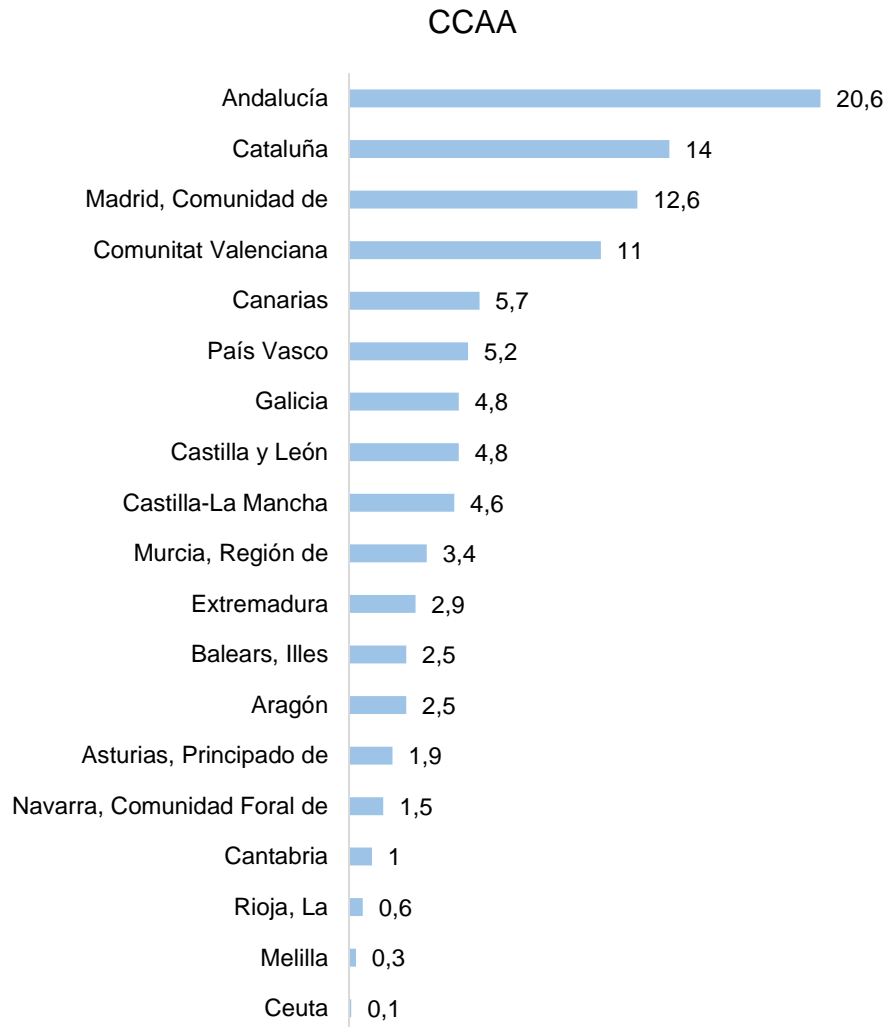


Gráfico 6.9: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y la comunidad donde residen
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Tras analizar las características del individuo, se procede al análisis de cómo es la distribución de los trabajadores temporales según las características de su trabajo.

Para empezar, respecto a su ocupación principal, se extrae que la ocupación más común entre los asalariados temporales es la de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, seguida de cerca de trabajadores con ocupaciones elementales (trabajadores no cualificados) y de trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio representando entre éstas casi el 67% del total de trabajadores temporales.

Ocupación principal



Gráfico 6.10: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su ocupación principal
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Con respecto al tipo de actividad se puede decir que la mayor parte (40%) de los trabajadores temporales se encuentran en el sector de las administraciones públicas, de la educación y de la sanidad, seguido, pero con una gran diferencia por los trabajadores con actividades de comercio al por mayor y al por menor y reparación de automóviles, representando estos un 16,7%.

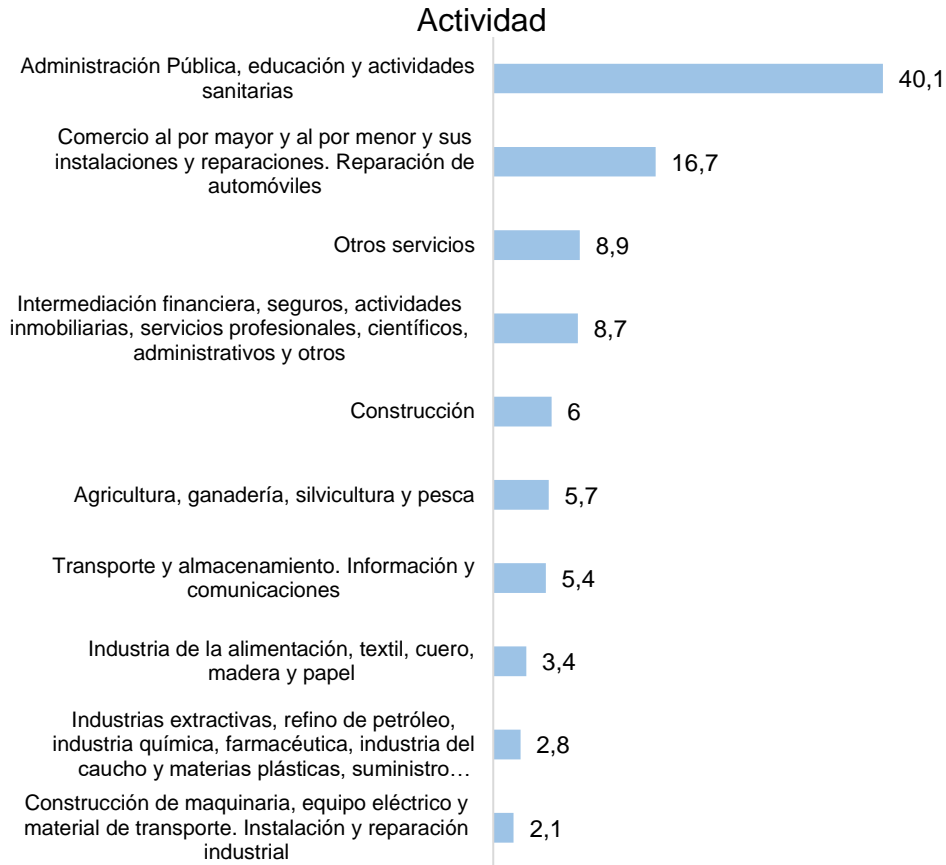


Gráfico 6.11: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su actividad principal
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Si analizamos la situación laboral del asalariado, se observan que existen dos tipos de individuos: asalariado del sector público y del sector privado. Podemos observar como el mayor peso de los contratos temporales recae sobre el sector privado, siendo casi el doble que en el sector público.

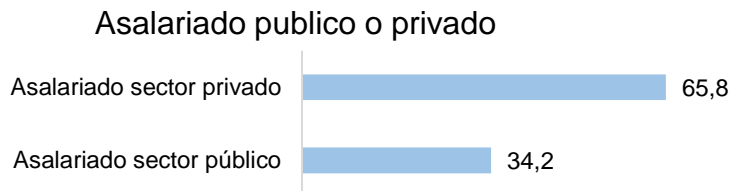


Gráfico 6.12: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y si trabaja en el sector público o privado
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

En cuanto a si el individuo tenía un único empleo o no durante la semana de referencia, se observa que casi el total de los asalariados temporales tenían un único empleo, siendo solo un 3% los trabajadores con contrato temporal y más de 1 empleo.

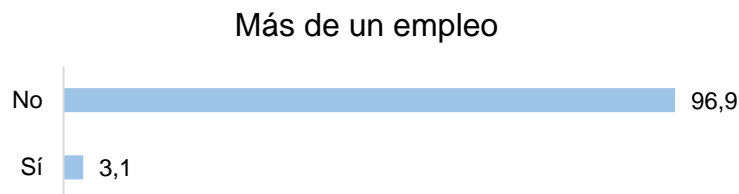


Gráfico 6.13: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y si tienen un solo empleo o no
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Y, por último, se analiza el tipo de jornada. Se observa como casi el 75% de asalariados temporales tiene un contrato de jornada completa mientras que los de tiempo parcial tan solo representan un 25% de estos. Los principales motivos que los trabajadores con jornada parcial dan sobre su situación son: un 62,5% dicen que se debe a que no han podido encontrar un trabajo con jornada completa que mejore su situación y un 18,1% lo justifican con estar en una situación de enseñanza o formación.

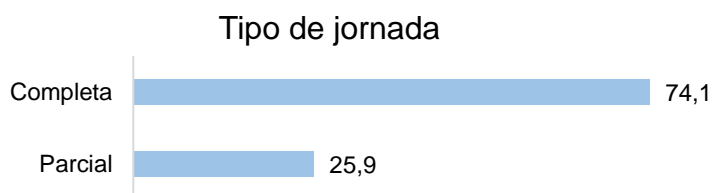


Gráfico 6.14: Análisis descriptivo de los asalariados temporales y su tipo de jornada
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

En la variable tipo de jornada, la EPA pregunta a los individuos por los motivos por los que estos tienen una jornada parcial. Entre los asalariados temporales los principales motivos son no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (62,5%), estar siguiendo cursos de enseñanza o formación (18,1%) y tener responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares (4,2%).

6.2. Análisis de la tasa de temporalidad

En este apartado se analiza la incidencia de las diferentes variables en la temporalidad, primero de las personales y sociolaborales, y posteriormente de las relacionadas con el empleo. Para medir esta incidencia, se han calculado tablas de contingencia en las que se cruzan los datos de los porcentajes de individuos con contratos temporales con los que tienen contratos indefinidos, dentro de cada una de las diferentes variables. Para saber si la incidencia es elevada o no se compara el porcentaje de trabajadores temporales e indefinidos con este mismo porcentaje, pero sin incluir la variable que se esté analizando, es decir, entre los asalariados en general. Si el porcentaje de temporales es mayor, significa que esa modalidad de esa variable afecta positivamente a la temporalidad, y si es menor, ocurre lo contrario.

Para este apartado la muestra está compuesta por los individuos de 16 o más años que sean asalariados, tanto temporales como indefinidos, para poder hacer la comparativa. En todos los análisis que se muestran a continuación se comparan una a una cada variable descriptiva (tanto las que definen al individuo como las que definen al empleo) con la variable del tipo de contrato en tablas cruzadas. También se realiza un contraste de hipótesis en el que la hipótesis nula determina que las variables son independientes frente a la alternativa de que no lo son. De esta manera sabremos si la variable analizada afecta o no al tipo de contrato.

Todos los análisis de las tablas de contingencia han sido traspasados a gráficos de barras verticales, donde se han ordenado las modalidades según el porcentaje de individuos con contrato temporal, de mayor a menor (desde arriba hacia abajo). Siempre se ha colocado la primera la modalidad "Global", que es la misma en todas las variables ya que define el porcentaje de los tipos de contrato entre los asalariados en general, sin incluir ninguna otra variable.

Para empezar, se analizan las variables que definen las características personales del individuo.

La primera es la edad. Se deduce del análisis que hay una clara relación de dependencia entre las variables edad y tipo de contrato.

Se observa que cuanto más joven es el individuo asalariado, mayor porcentaje de contratos temporales aparecen, llegando a representar al 61,7% de los más jóvenes. También llama la atención un ligero repunte entre los individuos más mayores, ya que la tendencia es a que según avance la edad el porcentaje de contratos temporales se ve reducido, pero en este intervalo de edad, se produce un aumento con respecto al segmento anterior (entre 55 y 65 años).

Se deduce tras esto que, obviamente, al contrario, a lo que sucede con los contratos temporales, sucede con los indefinidos, que aumentan el porcentaje cuanto más edad tenga el individuo asalariado.

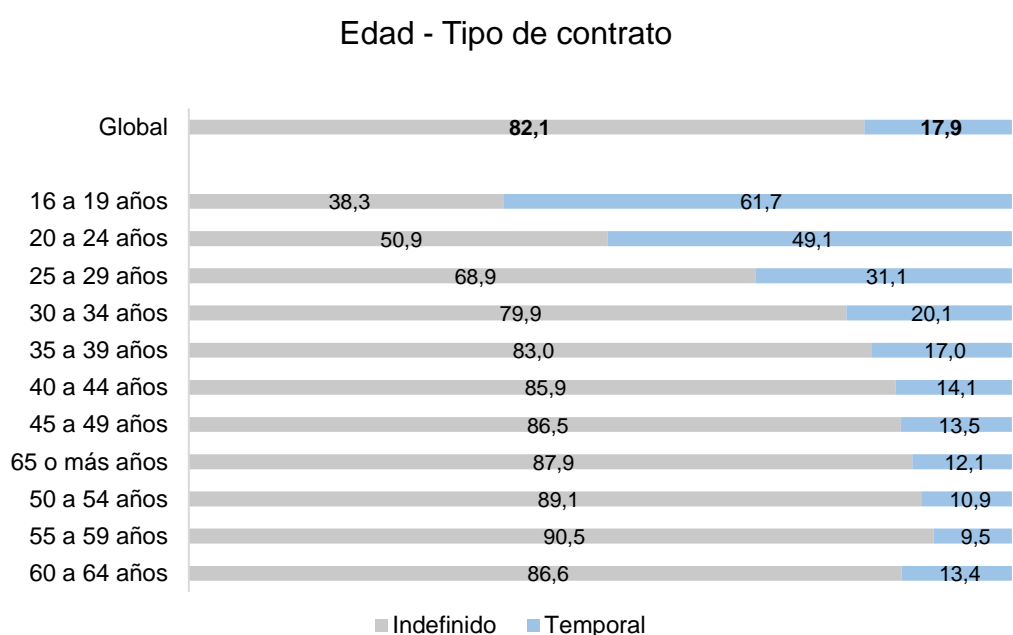


Gráfico 6.15: Tabla cruzada tipo de contrato con la edad del individuo
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

La segunda es el sexo. La variable sexo y el tipo de contrato no son independientes, por lo tanto, existe relación entre ellas. Se observa que, hay una relación positiva entre ser hombre y tener un contrato indefinido, ya que el porcentaje de hombres con este tipo de contrato es mayor que en el total de asalariados. Al mismo tiempo, como no puede ser de otra manera, las mujeres presentan una asociación positiva a la hora de tener un contrato temporal, por la misma razón que he mencionado anteriormente. Un 20,6% de las mujeres asalariadas afirma que tiene un contrato temporal.

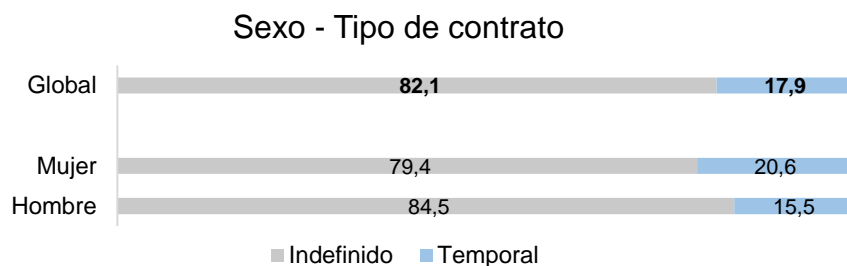


Gráfico 6.16: Tabla cruzada tipo de contrato con el sexo del individuo
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

A continuación, se analiza la incidencia del nivel de estudios sobre el tipo de contrato. Rechazamos la hipótesis nula, por lo que las variables sí tienen dependencia. Esto lo observamos sobre todo en los segmentos de estudios primarios, primarios incompletos o analfabetos. En estos tres casos se presenta una asociación entre tener un bajo nivel de estudios con acceder a un contrato temporal, siendo el segmento de la educación primaria incompleta donde más notable es esto, con un 31,4% del total de individuos con este nivel máximo de estudios con contrato temporal. En los otros tres segmentos de niveles de estudios no se observa que la variable nivel de estudios tenga prácticamente ninguna influencia ya que los porcentajes son muy similares al total (sin incluir la variable nivel de estudios).



Gráfico 6.17: Tabla cruzada tipo de contrato con el nivel de estudios máximo alcanzado
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Otra variable a tener en cuenta es la nacionalidad del individuo. Esta variable y el tipo de contrato también son dependientes, por lo que se analiza a continuación su incidencia en la variable.

En el único segmento que se aprecia la incidencia de la variable de forma notable es en el de los extranjeros, ya que entre ellos la proporción de contratos temporales es mayor que sin tener en cuenta la nacionalidad. Un 23,6% del total de asalariados extranjeros tienen un contrato temporal, frente a un 17,9% de asalariados totales.

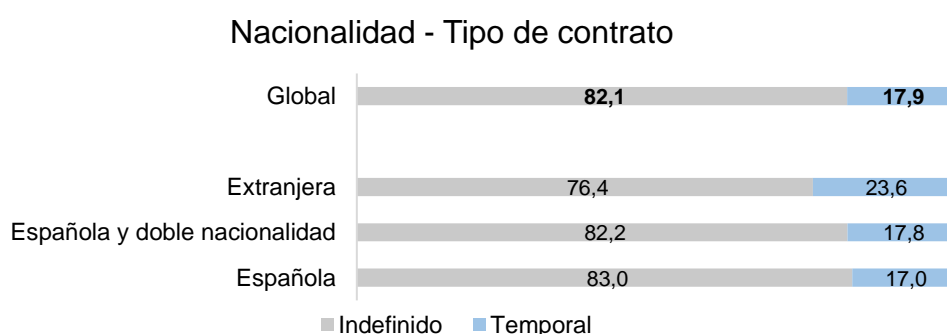


Gráfico 6.18: Tabla cruzada tipo de contrato con la nacionalidad del individuo
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

En cuanto al estado civil del trabajador y el tipo de contrato se observa que también son dependientes al rechazar la hipótesis nula de independencia. En relación al contrato temporal, se ve como claramente hay una asociación positiva entre ser soltero y trabajar bajo este tipo de contrato, llegando a 25,3% el porcentaje de solteros asalariados con un empleo temporal. En cambio, fijándonos en los otros segmentos se observa como la asociación es inversa, ya que, entre los casados, los viudos y los separados o divorciados, el porcentaje de individuos con contrato temporal disminuye comprándolo con esta variable de forma aislada (sin incluir el estado civil).

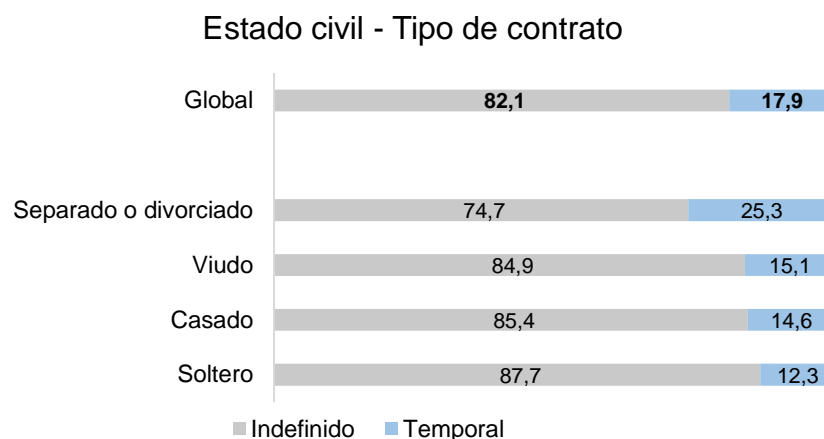


Gráfico 6.19: Tabla cruzada tipo de contrato con el estado civil del individuo
 Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Por último, en este apartado de variables que describen al trabajador, se analizan la comunidad autónoma en la que reside el mismo y el tipo de contrato. Se rechaza la hipótesis nula, por lo que las variables no son independientes. Las comunidades autónomas que presentan una asociación positiva con el contrato temporal (% significativamente mayor que 17,9%) son, en orden de mayor asociación a menor: Melilla, Extremadura, Andalucía, Canarias, Región de Murcia, País Vasco, Castilla-La Mancha y Principado de Asturias. En todas estas comunidades hay más de un 19% (en Melilla llega a 30%) de asalariados que trabajan con un contrato temporal. De forma inversa, las comunidades en las que el efecto es contrario a este y el porcentaje de individuos con contrato temporal es significativamente menor a 17,9%, en orden de menor a mayor, son: Comunidad de Madrid, Ceuta, Cataluña, Cantabria, Aragón, La Rioja, Islas Baleares y Galicia. En estas otras comunidades, la asociación con respecto al contrato temporal es negativa, siendo en todas ellas menor a 17%, destacando a Madrid que tiene incluso menos de un 14% de empleo temporal entre los asalariados que allí residen.

CCAA - Tipo de contrato

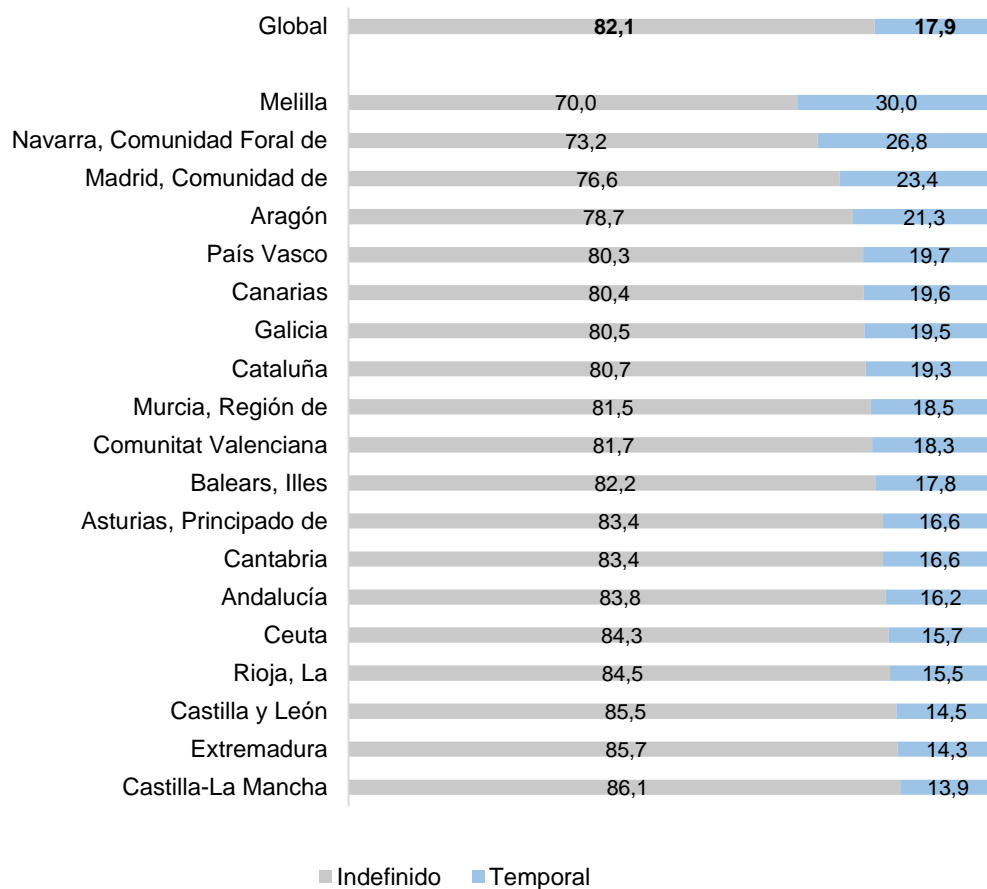


Gráfico 6.20: Tabla cruzada tipo de contrato con la comunidad autónoma de residencia
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

A continuación, se analizarán las variables que tienen que ver con el tipo de empleo y no con el individuo. Se analizará igual que en las anteriores variables relacionadas con las características personales, relacionándolo con el tipo de contrato. La primera variable es la ocupación principal del individuo. Se observa que esta variable y el tipo de contrato no son independientes, por lo tanto, existe relación entre ellas. De este análisis se extrae que las ocupaciones con una relación positiva con el contrato temporal, es decir, con mayor proporción de asalariados temporales, en orden de mayor a menor, son: ocupaciones elementales con trabajadores no cualificados, trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y ocupaciones militares y fuerzas armadas.

Destaca la primera de todas estas (trabajadores no cualificados en ocupaciones elementales), llegando a casi un 30% de contratos temporales.

Por el otro lado, las ocupaciones con una asociación negativa con el contrato temporal (o con una positiva con el indefinido), ordenado de menor relación a mayor, son: directores y gerentes de empresas y administraciones públicas, técnicos y profesionales de apoyo, operadores de instalaciones, maquinaria, y montadores, empleados de tipo administrativo y artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería. En cuanto a estas ocupaciones, destaca la de directores y gerentes, teniendo solo un 5% de contratos temporales.

Ocupación principal - Tipo de contrato

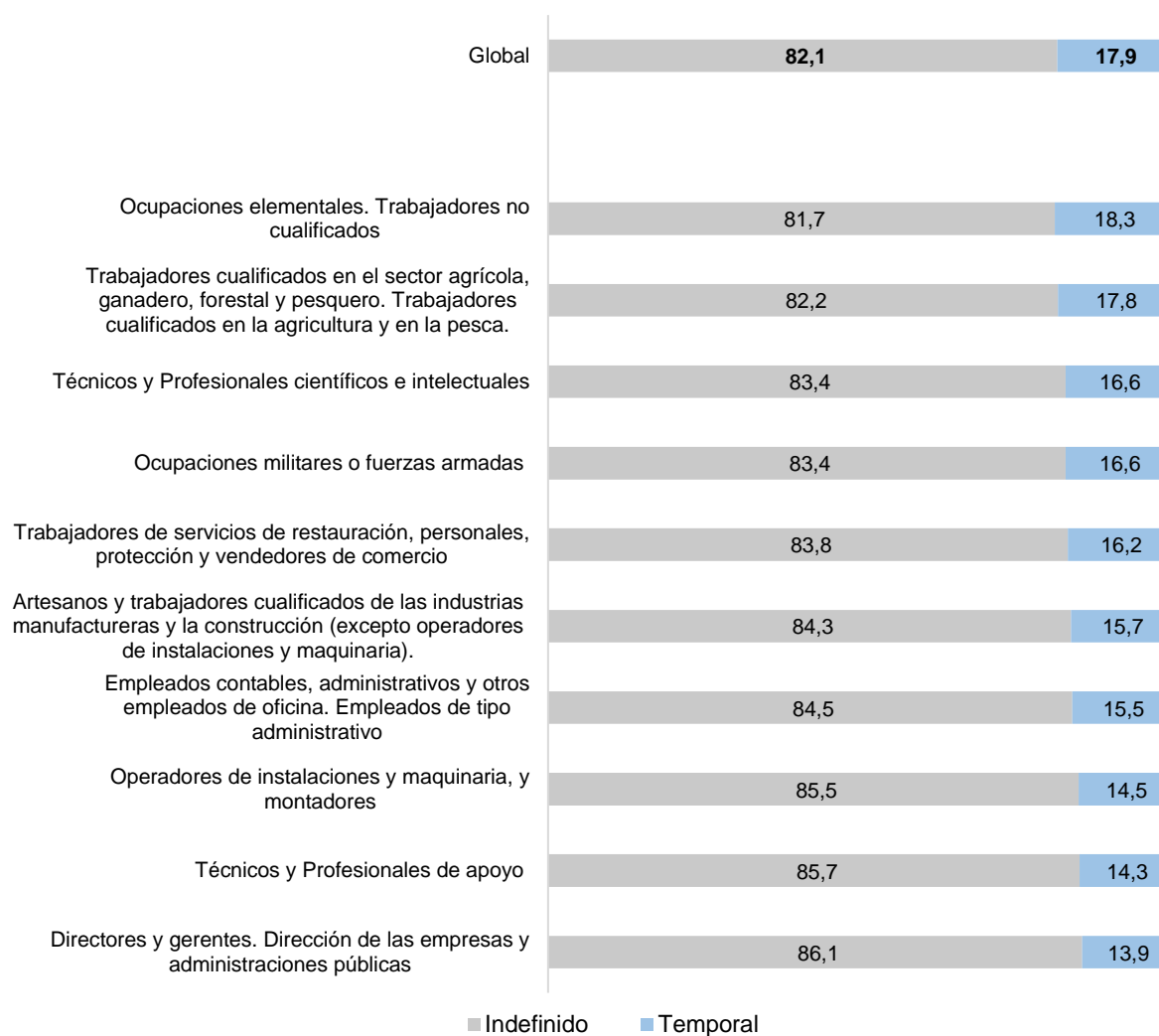


Gráfico 6.21: Tabla cruzada tipo de contrato con la ocupación principal
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

A continuación, se analiza el tipo de actividad y el tipo de contrato. Entre estas dos variables también existe relación, ya que, basándonos en el contraste de hipótesis, no son independientes. Las actividades las cuales presentan mayor proporción de contratos temporales, por lo tanto, una relación positiva al incluir la variable tipo de contrato temporal, son las siguientes: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, administración pública, educación y actividades sanitarias, otros servicios y el sector de la construcción. A pesar de que en todas estas actividades hay una proporción de contratos temporales mayor que la general entre los asalariados (sin incluir la variable tipo de actividad), destaca por estar muy por encima de las demás las actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, alcanzando casi un 40% de trabajadores temporales. Este porcentaje es uno de los más altos hasta ahora en todas las divisiones por las distintas variables que se han hecho en este trabajo, lo que indica la importancia de esta variable y la repercusión del tipo de actividad al analizar el tipo de contrato.

También hay que hablar de las actividades en las que ocurre lo contrario, en las que la proporción de contratos temporales es significativamente menor que entre los asalariados en general (17,9%), siendo estas: industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos, metalurgia, construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial, transporte y almacenamiento e información y comunicaciones, intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos y administrativos, industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel y, por último, comercio al por mayor, al por menor y sus instalaciones, reparaciones y reparación de automóviles y hostelería.

Actividad - Tipo de contrato

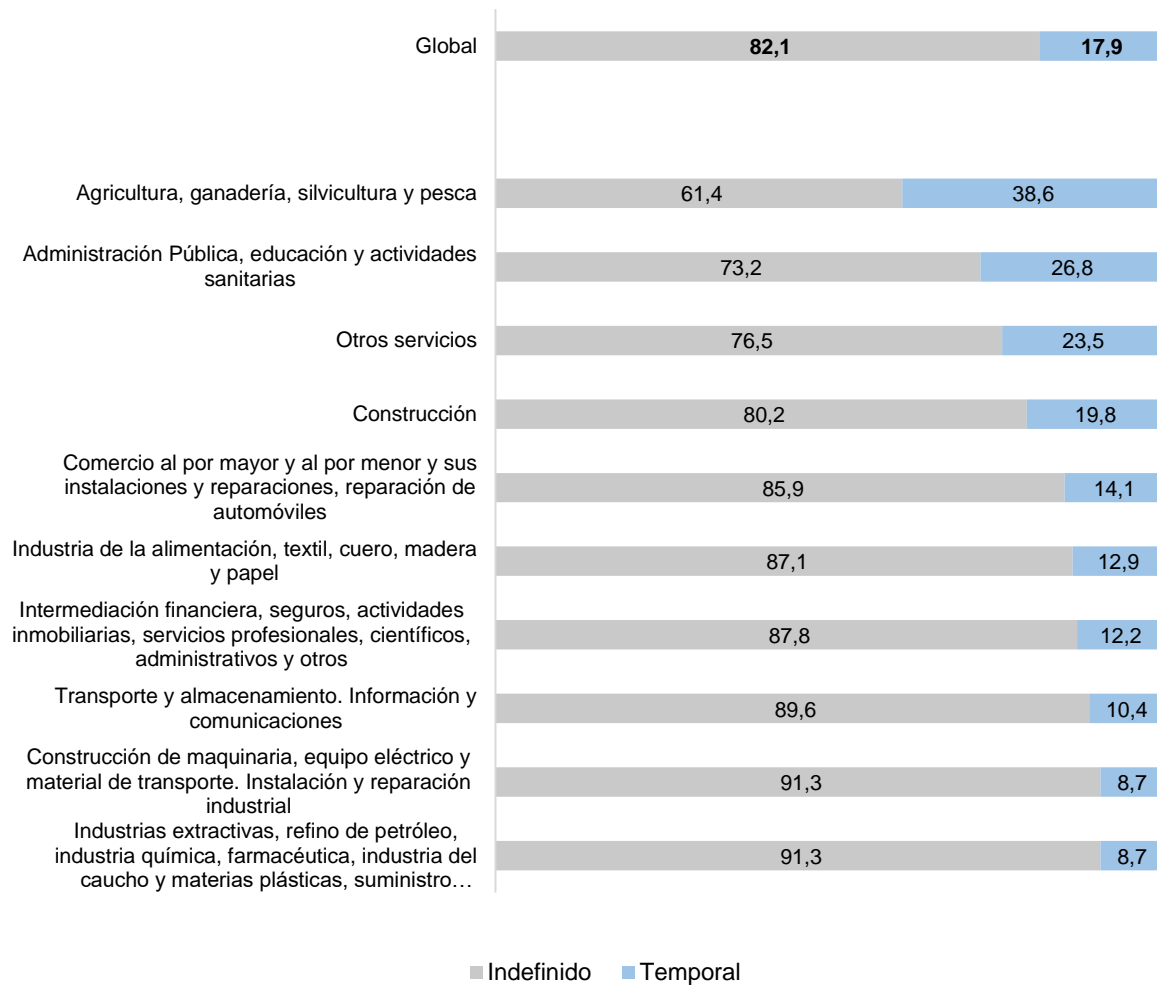


Gráfico 6.22: Tabla cruzada tipo de contrato con el tipo de actividad
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Tras estos análisis, procederé con el análisis de la relación entre el tipo de contrato y si el individuo trabaja en el sector privado o público. Estas dos variables están relacionadas, no son independientes. Se observa una relación positiva y muy notable entre trabajar en el sector público y tener un contrato temporal, siendo más de un 30% del total de asalariados del sector público empleados temporales.

En cuanto a los empleados del sector privado, vemos como sucede de forma inversa, menos del 15% de estos son empleados temporales, siendo este porcentaje menor que si no incluyéramos esta variable en el análisis del tipo de contrato (17,9%), aunque con menor diferencia que entre los asalariados del sector público.

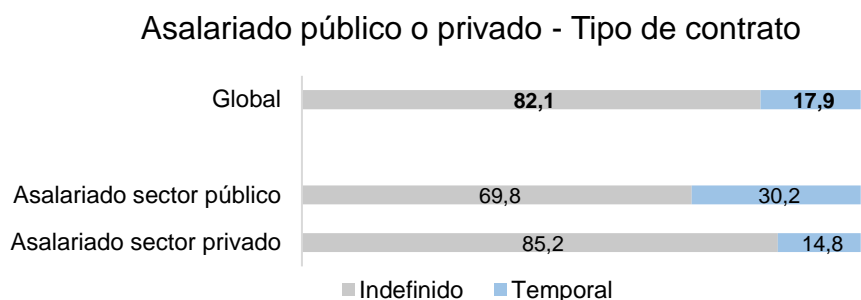


Gráfico 6.23: Tabla cruzada tipo de contrato con si el individuo trabaja en el sector público o privado
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Si cruzamos la variable tipo de contrato con la variable que define si el individuo tiene más de un empleo o no, se obtiene que estas no son independientes. Se deduce que tener más de un empleo tiene una incidencia positiva entre los contratos temporales, ya que aumenta su porcentaje hasta un 22,3% del total de asalariados con más de un empleo.

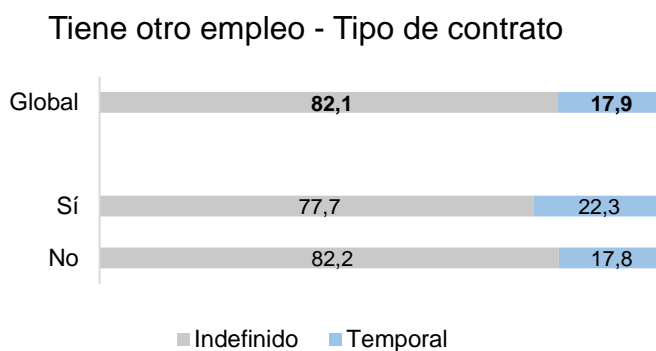


Gráfico 6.24: Tabla cruzada tipo de contrato con si el individuo tiene un solo empleo o no
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Por último, se analiza la incidencia del tipo de jornada en el tipo de contrato. Estas dos variables están relacionadas, basándonos en el contraste de hipótesis, que nos dice que no son independientes. En cuanto al análisis de la incidencia, se observa que la variable afecta positivamente al tipo de contrato cuando la jornada es parcial, y negativamente cuando esta es completa. Lo más significativo es la incidencia positiva de la jornada parcial, ya que el porcentaje de asalariados con jornada parcial que trabajan en un empleo temporal alcanza un 32,2%, que es significativamente mayor al porcentaje general, sin incluir la variable tipo de jornada (17,9%).

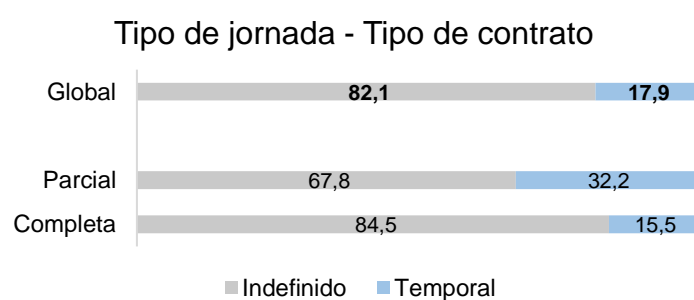


Gráfico 6.25: Tabla cruzada de tipo de contrato con tipo de jornada
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

6.3. Modelo logit para la probabilidad de tener un contrato temporal

Tras todos los análisis descriptivos de las variables y las tablas de contingencia para analizar la incidencia en el tipo de contrato, se presenta a continuación un modelo logit, con el objetivo de cuantificar la incidencia de las variables analizadas sobre la probabilidad de tener un contrato temporal frente a un contrato indefinido.

Un modelo logit es un modelo de regresión, en el que la variable endógena (tipo de contrato) es una variable cualitativa, que se recodifica como una variable ficticia, tomando el valor 1 si el individuo tiene un contrato temporal y 0 si tiene uno indefinido. Las variables explicativas son las analizadas en los apartados anteriores.

Antes de comentar los resultados, hay que observar si el ajuste del modelo es óptimo, es decir, la bondad del ajuste. En este caso se observa que la regresión es significativa, es decir, que alguno de los coeficientes asociados a las variables explicativas es distinto de 0.

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	2959647,683	61	,000
	Bloque	2959647,683	61	,000
	Modelo	2959647,683	61	,000

Tabla 7.1: Pruebas ómnibus de coeficientes del modelo
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Además del análisis de este contraste, para estudiar la bondad del ajuste de un modelo logit, lo más adecuado es fijarse en la tabla de clasificación (Tabla 7.2), donde se compara el grupo observado al que pertenece cada individuo frente al predicho por el modelo, estando los casos acertados por el modelo en la diagonal principal, y los errados fuera de ella. En este caso se observa como el porcentaje global de aciertos es de un 83,5%.

Tabla de Clasificación				
		Pronosticado		Porcentaje correcto
		Indefinido	Temporal	
Observado	Indefinido	13841096	415729	97,1
	Temporal	2456264	658420	21,1
Porcentaje global				83,5

El valor de corte es 0,5

*Tabla 7.2: Tabla de clasificación de casos del modelo logit
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022*

Una vez comprobado que el modelo está bien ajustado y es óptimo, se procede al análisis de los resultados. Para obtener estos resultados, primero se debe definir el individuo de referencia, fijando en este las modalidades más comunes de cada variable. En este caso el individuo de referencia sería: un hombre de Andalucía de entre 45 y 49 años con estudios de educación superior, casado y español. La actividad en la que se desarrolla su trabajo en el comercio al por mayor y al por menor, a sus instalaciones y reparaciones; su ocupación principal, la de trabajador de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio, sería un asalariado del sector privado, tendría un único empleo y a jornada completa.

Tras fijar el individuo de referencia, se procede a analizar los siguientes resultados:

*Tabla 7.3: Logit para las variables del individuo
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022*

Variables del Individuo			
Variable	β	Sig.	Exp(β)
Edad (Ref:45-49 años)			
16 a 19 años	2,347	0,000	10,455
20 a 24 años	1,994	0,000	7,344
25 a 29 años	1,212	0,000	3,359
30 a 34 años	0,552	0,000	1,737
35 a 39 años	0,306	0,000	1,358
40 a 44 años	0,049	0,000	1,050
50 a 54 años	-0,211	0,000	0,810
55 a 59 años	-0,492	0,000	0,612
60 a 64 años	-0,776	0,000	0,460
65 o más años	-0,509	0,000	0,601
Sexo (Ref: Hombre)			
Mujer	0,286	0,000	1,331
Nivel de estudios (Ref: Educación superior)			
Analfabetos	0,792	0,000	2,209
Educación primaria incompleta	0,566	0,000	1,762
Educación primaria	0,565	0,000	1,760
Primera etapa de educación secundaria	0,259	0,000	1,295
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	-0,081	0,000	0,922
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	0,069	0,000	1,071
Nacionalidad (Ref: Española)			
Española y doble nacionalidad	0,254	0,000	1,289
Extranjera	0,473	0,000	1,605
Estado civil (Ref: Casado)			
Soltero	0,390	0,000	1,477
Viudo	0,311	0,000	1,364
Separado o divorciado	0,326	0,000	1,386
CCAA (Ref: Andalucía)			
Aragón	-0,457	0,000	0,633
Asturias, Principado de	-0,027	0,000	0,973
Baleares, Illes	-0,431	0,000	0,650
Canarias	-0,036	0,000	0,964
Cantabria	-0,322	0,000	0,725
Castilla y León	-0,313	0,000	0,731
Castilla-La Mancha	-0,258	0,000	0,773
Cataluña	-0,569	0,000	0,566
Comunitat Valenciana	-0,247	0,000	0,781
Extremadura	0,111	0,000	1,118
Galicia	-0,263	0,000	0,768
Madrid, Comunidad de	-0,541	0,000	0,582
Murcia, Región de	-0,409	0,000	0,664
Navarra, Comunidad Foral de	-0,172	0,000	0,842
País Vasco	-0,007	0,044	0,993
Rioja, La	-0,389	0,000	0,678
Ceuta	-0,739	0,000	0,478
Melilla	0,290	0,000	1,336
Constante	-2,489	0,000	0,083

En la primera tabla tenemos las variables relacionadas con las características físicas y sociolaborales del individuo, cada una comparándola con su modalidad de referencia. Para este análisis, primero se analiza el signo del coeficiente estimado β , para saber si la categoría asociada tiene más o menos probabilidad de tener un empleo temporal frente a un empleo indefinido que la categoría de referencia, y posteriormente se cuantifica esta probabilidad con el $\text{Exp}(\beta)$.

En cuanto a la edad se aprecia una tendencia en la que disminuye la probabilidad de tener un contrato temporal cuanto mayor sea el individuo, siendo los de 16 a 19 años los que tienen la mayor probabilidad, que es 10,45 veces más grande que la del grupo de edad de referencia (45-49 años). Se observa también como todas las β negativas, van seguida de un $\text{Exp}(\beta)$ menor a 1, lo que indica menor probabilidad que la categoría de referencia. Esto estará presente en todas las variables del modelo.

Con respecto al sexo, el modelo nos indica que ser mujer hace que se tengan un 30% más de probabilidades de tener un contrato temporal que siendo hombre.

En el nivel de estudios se deduce que teniendo estudios superiores es menos probable tener un contrato temporal en casi todos los otros casos, a excepción de haber estudiado hasta la segunda etapa de educación secundaria (orientación general u orientación profesional) que las probabilidades son muy similares a en los estudios superiores. Se destaca que, si el individuo es analfabeto, tiene un 2,2 veces más de probabilidades de tener un contrato temporal que si tiene estudios superiores.

La nacionalidad española es la menos probable a la hora de tener un contrato temporal, siendo los extranjeros los que más probabilidad tienen de trabajar con este tipo de contratos, con un 60% más que los españoles.

En cuanto al estado civil, las personas casadas son las que menos probabilidad tienen de tener un empleo temporal, siendo el resto de casos muy similares entre ellos, con alrededor de un 40% más de probabilidad, destacando los individuos solteros que llegan a un 47% más que los casados.

Por último, atendiendo a la comunidad autónoma en la que viven los individuos, obtenemos que prácticamente todas las comunidades tienen menor probabilidad de tener un contrato temporal que Andalucía, destacando Ceuta con tan solo un 48%, Cataluña con un 56% y Madrid con un 58%, lo que indica que tienen aproximadamente la mitad de probabilidad de tener un empleo temporal que Andalucía. Por otro lado, hay dos comunidades que sí superan a Andalucía en este aspecto, y son Melilla con un 34% más de probabilidades de un empleo temporal, y Extremadura con un 12%. Cabe mencionar tanto al País Vasco como a Asturias como comunidades que son prácticamente iguales a Andalucía con respecto al tipo de contrato.

En la segunda tabla se recogen todas las variables relacionadas con el empleo y su comparativa con la modalidad de referencia.

Variables del empleo			
Variable	β	Sig.	Exp(β)
Ocupación principal (Ref: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio)			
Ocupaciones militares	-1,206	0,000	0,300
Directores y gerentes	-0,603	0,000	0,547
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	-0,091	0,000	0,913
Técnicos y Profesionales de apoyo	-0,189	0,000	0,828
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-0,073	0,000	0,930
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,097	0,000	1,102
Trabajadores cualificados en las industrias manufacturera y construcción	0,270	0,000	1,310
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,297	0,000	1,345
Ocupaciones elementales. Trabajadores no cualificados	0,708	0,000	2,031
Tipo de actividad (Ref: Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones)			
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,342	0,000	3,825
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	0,309	0,000	1,362
Industrias extractivas, refinado de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas,	0,005	0,211	1,005
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte	0,093	0,000	1,097
Construcción	0,906	0,000	2,474
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	0,041	0,000	1,042
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	0,189	0,000	1,208
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	0,653	0,000	1,921
Otros servicios	0,400	0,000	1,492
Empleo público o privado (Ref: Privado)			
Asalariado sector público	1,531	0,000	4,623
Tiene más de un empleo (Ref: No)			
Sí	-0,098	0,000	0,906
Tipo de jornada (Ref: Completa)			
Parcial	0,844	0,000	2,325
Constante	-2,489	0,000	0,083

Tabla 7.4: Logit para las variables del empleo

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2022

Analizando los resultados obtenemos que la ocupación de los individuos en los que es más probable tener un contrato temporal es en las ocupaciones elementales con trabajadores no cualificados, siendo 2 veces más probable que en la modalidad de referencia (trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio). En la que menos probabilidades hay de tener un empleo temporal, es en las ocupaciones militares, con tan solo un 30% de probabilidad de la categoría de referencia.

Con respecto a la actividad donde desarrollan su trabajo los individuos, la más probables de tener empleos temporales son las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con 3,8 veces más de probabilidad que la categoría de referencia (comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones), seguida de la construcción con, la cual tiene 2,5 veces más que la categoría de referencia. Las actividades donde la probabilidad es menor son las actividades de comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones (categoría de referencia), y las actividades de industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos y metalurgia. Se observa que esta última modalidad no es significativa en el análisis ya que tiene un nivel de significación mayor a 0,05.

El empleo privado tiene mucha menos probabilidad de ser temporal que el público, teniendo este último 4,6 veces más de probabilidad de serlo que el privado.

Tener varios empleos o tener un único empleo no cambia mucho la probabilidad de tener un contrato temporal, ya que tener más de un empleo tiene tan solo un 10% de probabilidad menos que tener solo un empleo.

Y, por último, el tipo de jornada si presenta diferencias. En este caso tener una jornada parcial aumenta bastante la probabilidad de tener un contrato temporal, siendo 2,3 veces mayor que con jornada completa.

7. CONCLUSIONES

La tendencia que existe en España de contratar a las personas de forma temporal y no de forma indefinida, por las diferentes ventajas que esto presenta, hace que la tasa de temporalidad se convierta en un grave problema hoy en día en el mercado laboral español. Para profundizar más en este problema y entenderlo mejor se ha realizado este trabajo acerca de la situación del empleo temporal durante el cuarto trimestre de 2022, y se han extraído las siguientes conclusiones:

Para empezar, el individuo que por sus características sería el más propenso a tener un empleo temporal es una mujer, extranjera, de entre 16 y 19 años, que no tenga estudios y que resida en Extremadura (o Melilla). Tener alguna de estas características hace que las probabilidades de tener un contrato temporal aumenten frente a las de tenerlo indefinido.

Con respecto a estas características, destacan algunas por encima de las demás, ya que hacen que la probabilidad aumente en mayor medida. Sobresale sobre todo la edad, ya que los menores de 24 años tienen unas probabilidades muy superiores al resto de intervalos. Esto se debe a que, en este rango de edades, se aceptan contratos que no requieren experiencia, y por lo tanto la empresa que contrata no quiere arriesgar a hacer un contrato indefinido.

Otra variable que también destaca es el nivel de estudios, ya que presenta una muy clara y notable relación negativa entre tener más nivel de estudios y obtener un contrato temporal, aspecto que es lógico ya que cuanto más formado esté el individuo, más puede aportar a quien le contrate y más fácil será que tenga un empleo indefinido.

En cuanto al tipo de empleo, los trabajadores de empresas que operen en actividades de agricultura, ganadería, silvicultura o pesca, y que se encarguen de tareas elementales (que no necesitan trabajadores cualificados) tendrán más probabilidades de tener un contrato temporal. Lo mismo ocurre al tener un solo empleo, una jornada parcial o trabajar en el sector público.

En relación al tipo de empleo, destaca como variable más significativa a la hora de aumentar la probabilidad de tener un contrato temporal el tener un empleo en el sector público frente a tenerlo en el privado. Esta circunstancia se debe a que, para hacer frente a la pandemia, el sector público se vio obligado a aumentar el número de contratos temporales, mientras que en las empresas privadas no podían hacer esto, y muchas quebraron o despidieron a sus empleados, por lo que el número de contratos temporales disminuyó. (Benedito, 2022).

Otra de las variables más significativas en relación al tipo de empleo es el tipo de actividad donde se desarrolla la empresa, siendo la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la pesca y la construcción los sectores donde más probabilidad de empleo temporal existe. Este aspecto se da ya que son sectores donde son muy comunes los contratos por obra o servicio, los eventuales por circunstancias de la producción o el estacional, ya que son sectores donde hay momentos puntuales en los que necesitan mucha mano de obra y el contrato temporal es el que más se amolda a su necesidad. Por último, cabe mencionar también el notable aumento de la probabilidad de trabajar bajo un contrato temporal al tener una jornada parcial con respecto a una completa.

Tras todos estos análisis y definiciones del individuo y su empleo con contrato temporal, podemos decir que este problema, a pesar de las varias reformas laborales que se han llevado a cabo estos últimos años, sigue muy presente en toda nuestra sociedad, aumentando en gran medida en el año 2022.

A pesar de esto, durante este último año 2023 el empleo temporal se ha ido reduciendo, disminuyendo en mayo casi un 40% el número total de contratos temporales con respecto al año anterior, y aumentando un 12% el número de los indefinidos. Habrá que ver si esta tendencia continua, o sin embargo son datos que se deben al descenso del número total de contratos en España del 21% y a la finalización de los contratos temporales surgidos por la pandemia (SEPE, 2023).

8. BIBLIOGRAFÍA

- Benedito, I. (29 de Abril de 2022). *Business Insider*. Obtenido de <https://www.businessinsider.es/como-aumenta-temporalidad-empleo-sector-publico-2022-1052427>
- García, N. R. (2020). Análisis actual de la contratación temporal en España. *TFG*. Universidad de Jaén.
- INE. (2023). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de <https://www.ine.es/index.htm>
- Ministerio de trabajo y economía social. (2022). *Gobierno de España*. Obtenido de SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-public-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#men%C3%BA01>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *¿Qué es un empleo temporal?* Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang-es/index.htm#:~:text=El%20empleo%20temporal%2C%20en%20el,incluido%20el%20trabajo%20por%20d%C3%ADas.
- Polavieja, J. G. (2006). ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, Number 113, 77-108 (32).
- SEPE. (Mayo de 2023). *Ministerio de trabajo y economía social*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>
- Toharia Cortés, L. (2002). EL MODELO ESPAÑOL DE CONTRATACIÓN. En *TEMAS LABORALES* (págs. 117-139).