



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

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

Presentado por:

Soumiya Er Rouisse Moukrim

Tutelado por:

Beatriz Rodríguez Prado

Valladolid, 5 de julio de 2024

RESUMEN

La temporalidad en España ha sido uno de los principales desafíos del mercado laboral. Por esta razón, es crucial realizar un análisis sobre este tema. El objetivo de este trabajo es identificar a los individuos empleados en trabajos temporales utilizando los microdatos de la Encuesta de la Población Activa (EPA) correspondientes al cuarto trimestre de 2023, analizados a través del programa estadístico SPSS. Se busca determinar qué características personales y profesionales influyen en la probabilidad de tener un contrato temporal. En primer lugar, se realiza un análisis descriptivo de los asalariados temporales. Posteriormente, se estudian las tasas de temporalidad y se identifican las variables que afectan a la probabilidad de tener un contrato temporal versus indefinido. Finalmente, se estima un modelo logit para cuantificar el impacto de estas variables en la probabilidad de tener un contrato temporal.

Palabras clave: contrato temporal, EPA, tasa temporalidad, logit y probabilidad.

SUMMARY

Temporary employment in Spain has been one of the main challenges of the labor market. For this reason, it is crucial to conduct an analysis on this issue. The objective of this paper is to identify the individuals employed in temporary jobs using the microdata from the Economically Active Population Survey (EPA) corresponding to the fourth quarter of 2023, analyzed through the SPSS statistical program. The aim is to determine which personal and professional characteristics influence the probability of having a temporary contract. First, a descriptive analysis of temporary employees is carried out. Subsequently, we study the temporality rates and identify the variables that affect the probability of having a temporary versus permanent contract. Finally, a logit model is estimated to quantify the impact of these variables on the probability of having a temporary contract.

Keywords: temporary contract, EPA, temporary employment rate, logit and probability.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. REFORMA LABORAL 2021	6
3. ENCUESTA DE LA POBLACIÓN ACTIVA	7
4. METODOLOGÍA	8
5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS.....	8
5.1 Análisis descriptivo de los asalariados con contrato temporal	10
5.2 Incidencia de la temporalidad.....	16
5.3 Modelo logit	25
6. CONCLUSIONES.....	32
7. BIBLIOGRAFÍA	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad en España.....	6
Gráfico 2. Distribución de los asalariados por tipo de contrato.....	9
Gráfico 3. Distribución de los asalariados temporales por tipo de contrato temporal .	9
Gráfico 4. Distribución de los asalariados temporales según su sexo.....	10
Gráfico 5. Distribución de los asalariados temporales según su edad	11
Gráfico 6. Distribución de los asalariados temporales según la nacionalidad.....	11
Gráfico 7. Distribución de los asalariados temporales según el estado civil.....	12
Gráfico 8. Distribución de los asalariados temporales según la Comunidad Autónoma en la que residen.....	12
Gráfico 9. Distribución de los asalariados temporales según el nivel de estudios.....	13
Gráfico 10. Distribución de los asalariados temporales según su situación laboral...	14
Gráfico 11. Distribución de los asalariados temporales según el sector	14
Gráfico 12. Distribución de los asalariados temporales según la ocupación	15
Gráfico 13. Distribución de los asalariados temporales según el tipo de jornada	15

Gráfico 14. Distribución de los asalariados temporales según si posee más de un empleo o no	16
Gráfico 15. Tasa de temporalidad según grupos de edad	19
Gráfico 16. Tasa de temporalidad según la nacionalidad	19
Gráfico 17. Tasa de temporalidad según el estado civil	20
Gráfico 18. Tasa de temporalidad según la comunidad autónoma	21
Gráfico 19. Tasa de temporalidad según el nivel de estudios	21
Gráfico 20. Tasa de temporalidad según el tipo de asalariado	22
Gráfico 21. Tasa de temporalidad según el sector de actividad	23
Gráfico 22. Tasa de temporalidad según la ocupación	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Contrastes de la chi-cuadrado de independencia para el tipo de contrato y cada variable.....	17
Tabla 2. Tabla de contingencia de tipo de contrato con sexo	18
Tabla 3. Tabla de contingencia tipo de contrato con tipo de jornada	24
Tabla 4. Tabla de contingencia tipo de contrato con si el individuo tiene otro empleo o no	25
Tabla 5. Contrastes de significación conjunta del modelo logit	26
Tabla 6. Tabla de clasificación de casos del modelo logit	26
Tabla 7. Coeficientes estimados del modelo logit para las variables personales del individuo.....	28
Tabla 8. Coeficientes estimados del modelo logit para las variables profesionales del individuo.....	30

1. INTRODUCCIÓN

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, “El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora por un tiempo determinado”.

Uno de los desafíos más significativos a los que se enfrenta el mercado laboral español durante las últimas décadas es la alta tasa de temporalidad. En España, la proporción de contratos temporales en relación con el total se sitúa por encima de la media de la Unión Europea, y esto ha perdurado de forma estructural. El mercado ha intentado abordar este problema a través de diversas reformas, la última de ellas siendo la reforma laboral de 2021 (Martínez Jorge & Victoria, 2022).

Para poder enfrentar y resolver el problema de las elevadas tasas de empleo temporal en España, es esencial primero comprender las características y los factores que lo originan. Este conocimiento nos permitirá poder actuar directamente en el origen del problema y aplicar soluciones efectivas. Por ello, hemos realizado este trabajo con el fin de entender mejor el fenómeno de la temporalidad en el mercado laboral español.

Inicialmente, analizamos la evolución de la tasa de temporalidad desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021, utilizando datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). En el apartado posterior proporcionamos una explicación detallada sobre la EPA, nuestra fuente estadística a lo largo del trabajo.

Continuando en esta línea, el objetivo principal de nuestro estudio es identificar los factores que influyen en la temporalidad en España y analizar las características que distinguen a los trabajadores con contratos temporales en comparación con los indefinidos. Además, buscamos determinar qué grupos de individuos son más propensos a tener contratos temporales.

Para llevar a cabo nuestro análisis, utilizamos datos del cuarto trimestre de 2023 de la EPA y empleamos el programa estadístico SPSS. Comenzamos por conocer las características de los empleados con contratos temporales y analizar el perfil de estos trabajadores para poder comprender los factores que indican en la temporalidad en España. Finalmente, aplicamos un modelo logit para identificar las características que aumentan la probabilidad de que un individuo tenga un contrato temporal.

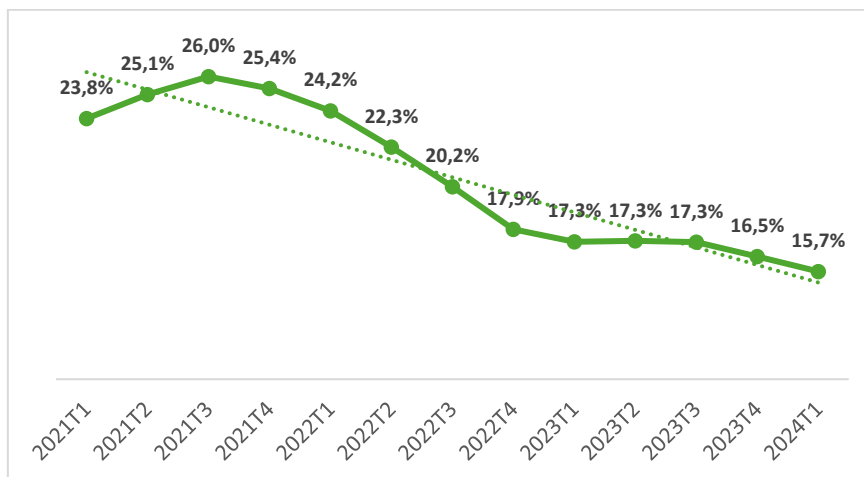
2. REFORMA LABORAL 2021

Uno de los principales objetivos de la reforma laboral de RDL 32/2021, de 28 de diciembre es reducir uno de los principales problemas del mercado laboral: la elevada tasa de temporalidad (Universidad Complutense de Madrid, 2022).

Las principales medidas para reducir la tasa de temporalidad son: todos los contratos se presumen por tiempo indefinido. La contratación temporal se reduce a los motivados por: circunstancias de la producción (causas imprevistas de aumento de la producción) y causas previsibles para empleos de temporada o para sustitución de trabajadores. Se elimina el contrato por obra o servicio determinado. Además, se simplifican los contratos formativos en solo dos tipos: en alternancia (permiten estudiar al mismo tiempo) y para prácticas profesionales. Y, se promueve más el contrato fijo discontinuo en trabajos temporales y su régimen sancionador para evitar su uso fraudulento. (Universidad Complutense de Madrid, 2022)

Para evaluar si la última reforma laboral española ha tenido efectos en la reducción de la tasa de temporalidad, el gráfico 1 muestra la tasa de temporalidad desde el primer trimestre de 2021 hasta el primer trimestre de 2024. Se puede observar una tendencia a la baja desde la entrada en vigor de la reforma laboral el 28 de diciembre de 2021. La tasa de temporalidad ha disminuido, pasando de alrededor del 25% en 2021 a un 15,7% en el primer trimestre de 2024, lo que supone una reducción de más de 10 puntos porcentuales.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad en España



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

3. ENCUESTA DE LA POBLACIÓN ACTIVA

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el organismo responsable de llevar a cabo una operación estadística que nos permite conocer las características de la población en relación con el mercado laboral. Esta función la cumple mediante la realización de la Encuesta de la Población Activa (EPA), un estudio continuo y que se lleva a cabo trimestralmente en las familias españolas. Su objetivo principal es recopilar datos sobre los individuos ocupados, activos, parados e inactivos (INE, 2024).

Esta encuesta se realiza desde 1964. Los resultados de la EPA se publican trimestral y anualmente mediante una nota de prensa en la página web del INE. Además, se proporciona información a nivel nacional, autonómico y provincial y se presentan datos y conclusiones de forma anual.

Según el INE en la EPA se entrevista aproximadamente a 65.000 hogares trimestralmente (unas 200.000 personas), las cuales tienen la obligación legal de suministrar información veraz, exacta, completa y dentro del plazo de acuerdo con la Ley Estadística de la Función Pública de 1989. La llevan a cabo más de 250 entrevistadores, quienes realizan la primera entrevista de forma personal y las sucesivas, durante seis trimestres consecutivos, pueden ser realizadas por teléfono. A partir de los datos obtenidos en la muestra, se calculan estimaciones para el total de los hogares españoles (Mundo Empresarial, 2020).

Además, la EPA sigue la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que garantiza que cumple los requerimientos de la Encuesta de Trabajo Europea, y ofrece datos armonizados con los demás países miembros de la Unión Europea, permitiendo así comparaciones con los demás países comunitarios (Mundo Empresarial, 2020).

En la EPA la población se clasifica según su edad. Se considera como no aptos para trabajar a aquellos menores de 16 años, mientras que se considera aptos para trabajar a aquellos con 16 años o más. Ésta a su vez se divide en activos e inactivos (INE, 2024).

La población activa se divide en dos grandes grupos: los ocupados, que son aquellos que tiene algún empleo o realizan algún tipo de trabajo, y los parados, definidos por la OIT como personas que cumplen tres condiciones simultáneamente: no tienen empleo,

buscan activamente empleo y están disponibles para trabajar de forma inmediata, es decir, en un plazo de 15 días.

Por otro lado, la población inactiva está formada por aquellas personas que, aunque podría estar disponible para trabajar, no buscan activamente empleo o no están disponibles para ello. Este grupo está compuesto principalmente por jubilados, personas dedicadas mayoritariamente al cuidado del hogar y estudiantes.

4. METODOLOGÍA

Los datos utilizados en este trabajo se corresponden con los microdatos de la EPA del 4º trimestre de 2023.

El objetivo principal es identificar el perfil de los asalariados con contrato temporal y determinar cuáles son las variables que inciden en la temporalidad en España. Para ello se va a realizar un análisis descriptivo centrado en los asalariados temporales y, posteriormente, se realizan tablas de contingencia comparando los asalariados temporales frente a los indefinidos. Por último, se estima un modelo logit para determinar y cuantificar la incidencia de las variables que influyen en la probabilidad de que un trabajador tenga un contrato temporal frente a un contrato indefinido.

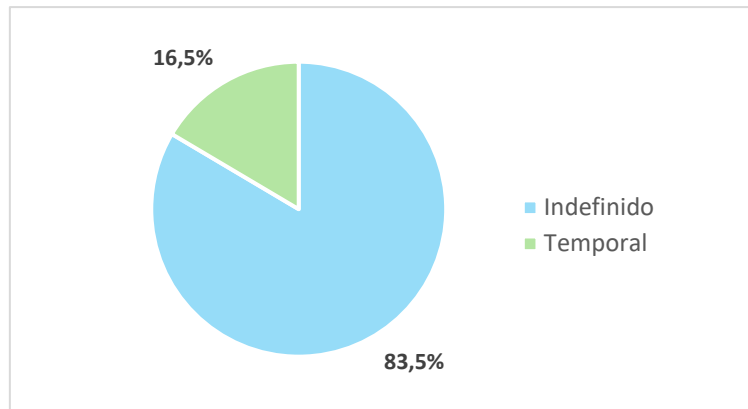
Para iniciar el análisis, lo primero es seleccionar los datos de las personas con 16 años o más (NIVEL="1") en el programa SPSS, ya que representan a la población en edad laboral.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS

Vamos a comenzar realizando un análisis descriptivo del total de asalariados identificando cuántos poseen contrato temporal y cuántos indefinido. Y, a continuación, nos centramos en los individuos asalariados con contrato temporal, identificando sus características personales y profesionales.

En el gráfico 2 se recoge la distribución de la población trabajadora en función de si dispone de un contrato temporal o de uno indefinido observándose que los trabajadores temporales representan un 16,5% de los asalariados y los indefinidos un 83,5%.

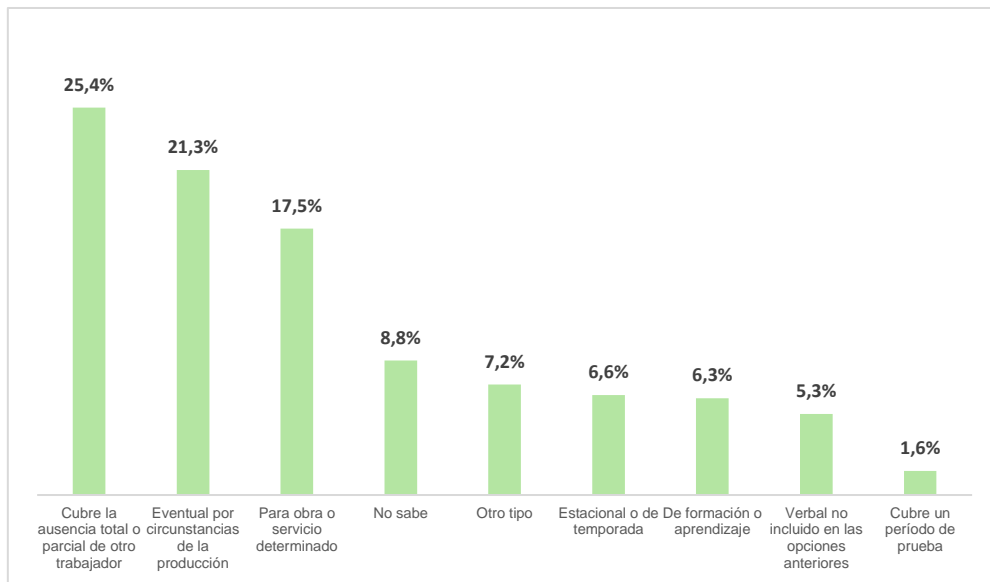
Gráfico 2. Distribución de los asalariados por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

En el siguiente gráfico (gráfico 3), se representan los tipos de contratos temporales en España en el cuarto trimestre de 2024. Se observa que el tipo de contrato temporal más común es el que cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador, con un 25,4%. Le sigue el tipo eventual por circunstancias de la producción, con un 21,3%, y para obra o servicio determinado, con un 17,5%. El tipo de contrato que menos frecuente es que aquel que cubre un período de prueba, con un 1,6%.

Gráfico 3. Distribución de los asalariados temporales por tipo de contrato temporal



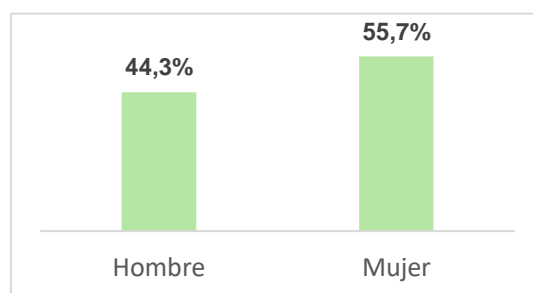
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

5.1 Análisis descriptivo de los asalariados con contrato temporal

A partir de ahora nos centramos en el análisis descriptivo de los asalariados con 16 años o más con contratos temporales (DUCON1="6"). Se analizarán a los temporales en función de variables personales como el sexo, edad, nacionalidad, estado civil, el nivel de estudios o comunidad autónoma en la que residen y, variables profesionales, como la ocupación principal, el tipo de contrato temporal o el tipo de jornada laboral.

Para iniciar nos centramos en el sexo del trabajador. En el gráfico 4 se observa que hay más mujeres que hombres con contrato temporal. Concretamente, el 55,7% de los asalariados temporales son mujeres y sólo un 44,3% son hombres.

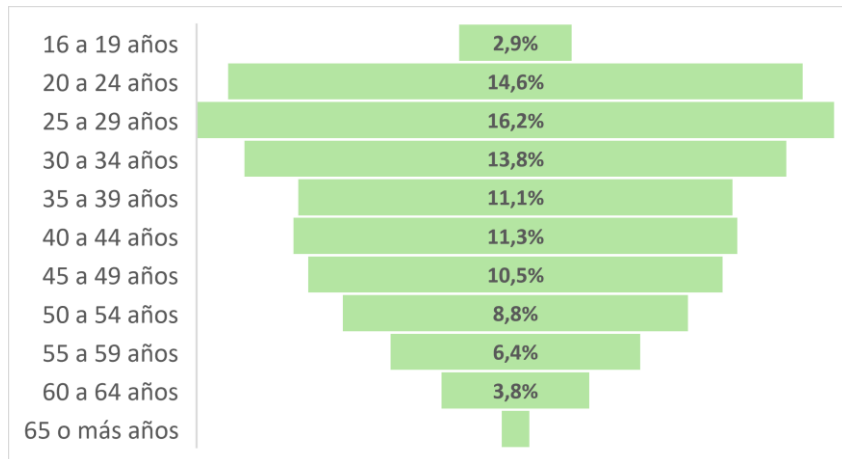
Gráfico 4. Distribución de los asalariados temporales según su sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

En relación con la edad de los trabajadores temporales, en el gráfico 5 se observa cómo la población más joven es la que tiene más peso dentro de los asalariados temporales. Los jóvenes de 25 a 29 años tienen el mayor porcentaje, seguido por los que tienen de 20 a 24 años y 30 a 39 años. A partir de esa edad, los contratos temporales van disminuyendo, alcanzando a partir de los 45 años poco más del 30% del total de asalariados con contrato temporal.

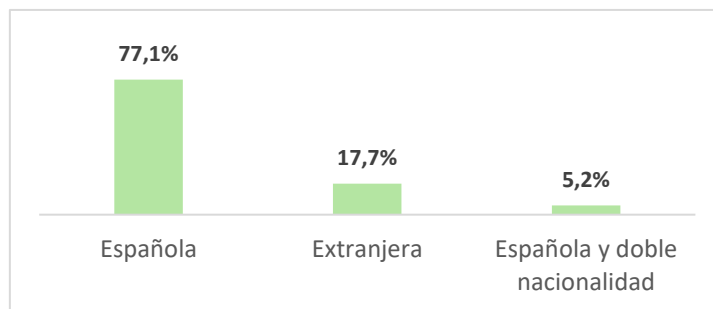
Gráfico 5. Distribución de los asalariados temporales según su edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

En cuanto al análisis descriptivo de la nacionalidad de los asalariados temporales, plasmado en el gráfico 6, los que poseen nacionalidad española representan más de la mitad (77,1%) del total de temporales, seguidos de la población extranjera con un 17,7%.

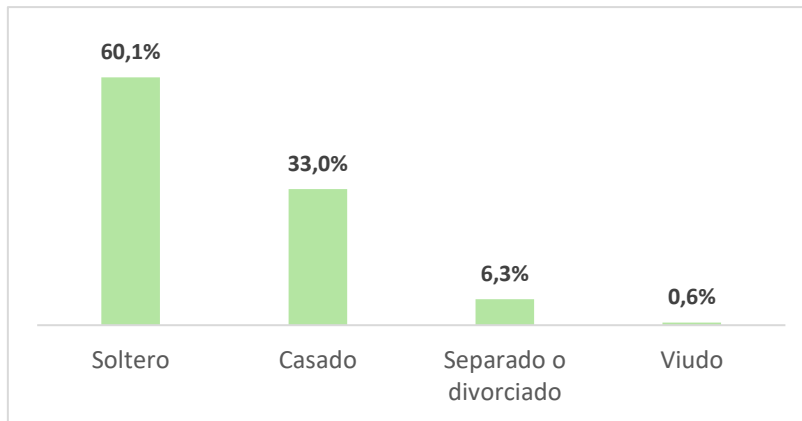
Gráfico 6. Distribución de los asalariados temporales según la nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Con respecto al estado civil, en el gráfico 7 se observa cómo las personas solteras son las que tienen mayor peso alcanzando un 60,1% del total de asalariados temporales, seguido de los individuos casados y, por último, los individuos que poseen menos contratos temporales son los separados o divorciados y viudos, que juntos, representan tan solo un 6,9% del total.

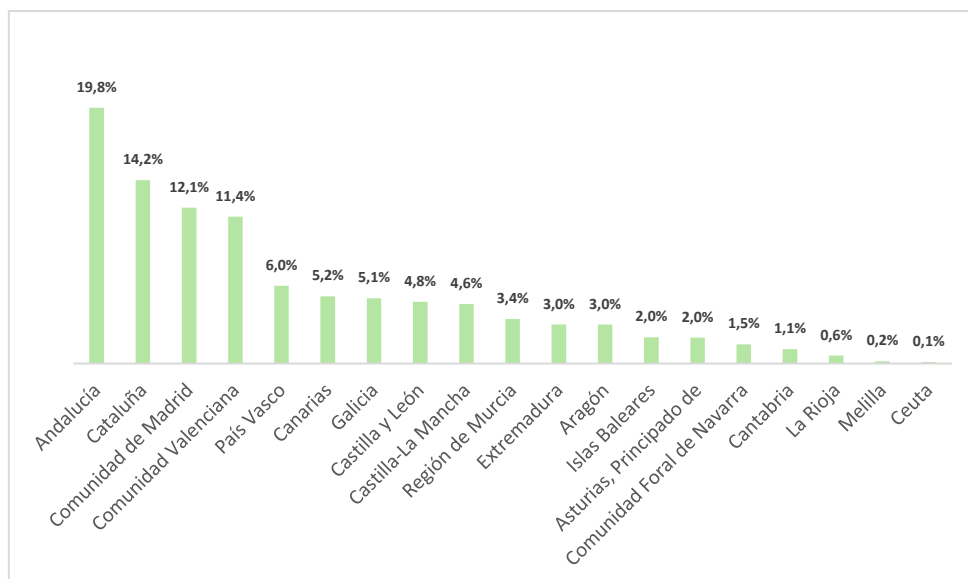
Gráfico 7. Distribución de los asalariados temporales según el estado civil



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Como variable demográfica, se analiza a los asalariados temporales según en la comunidad autónoma en la que residen. En el gráfico 8 se observa como en Andalucía residen casi un 20% del total de asalariados temporales. Le siguen Cataluña, Madrid y Valencia, aglutinando entre estas cuatro comunidades más de la mitad del total de asalariados temporales (57,5%). Las comunidades con menor número de individuos con contrato temporal son Ceuta, Melilla y La Rioja, que juntas representan menos del 10% del total de los asalariados temporales.

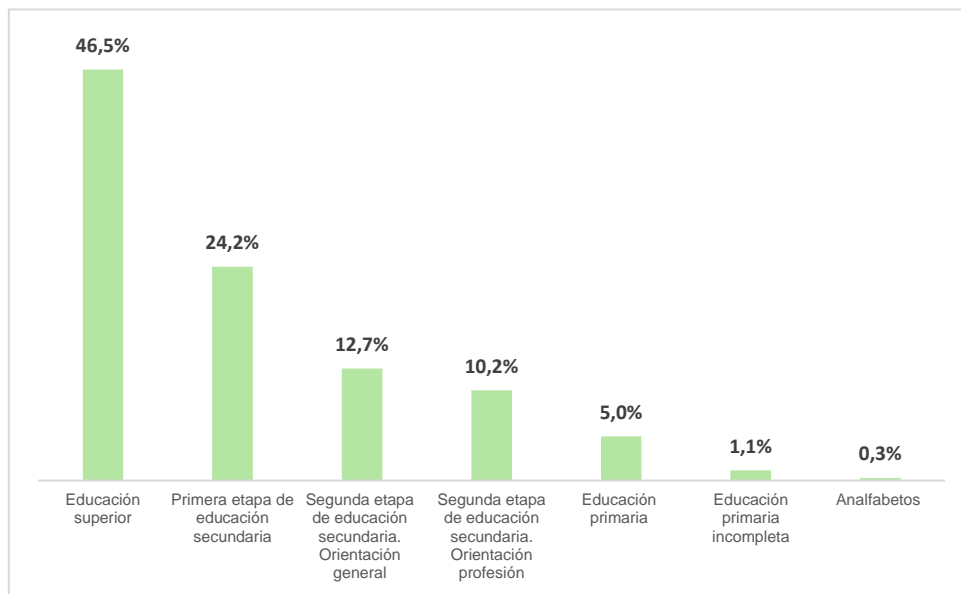
Gráfico 8. Distribución de los asalariados temporales según la Comunidad Autónoma en la que residen



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Como última variable personal, se analiza el nivel de estudios de los asalariados temporales. En el gráfico 9 se muestra que los asalariados temporales con educación superior representan cerca del 50% del total de asalariados temporales, con un 46,5%. Le siguen aquellos que disponen de la primera etapa de educación secundaria. Por último, aparecen los empleados con educación primaria, educación primaria incompleta y analfabetos, que en su conjunto representan menos del 10% de los individuos con contrato temporal.

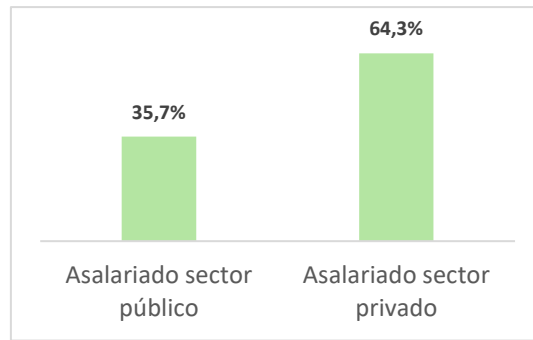
Gráfico 9. Distribución de los asalariados temporales según el nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

A continuación, realizamos el análisis descriptivo de las variables laborales de los asalariados temporales. Comenzando con la situación laboral de los asalariados temporales, representada en el gráfico 10, donde se refleja que los individuos con más contratos temporales trabajan en el sector privado, con un 64,3%, lo que representa una diferencia de 30 puntos porcentuales con respecto a los asalariados temporales pertenecientes al sector público.

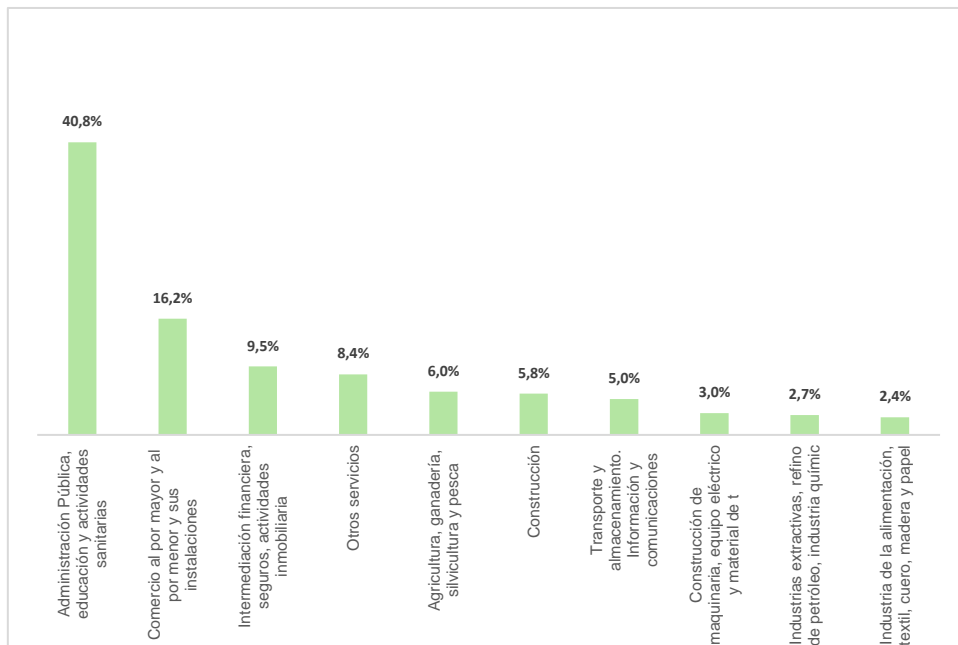
Gráfico 10. Distribución de los asalariados temporales según su situación laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

En cuanto al sector de actividad al que pertenecen los asalariados temporales, en el gráfico 11 se observa que la mayoría de los contratos temporales pertenecen al sector de administradores públicos, educación y actividades sanitarias, con un 40,8%. Les siguen el comercio al por mayor y por menor, y sus instalaciones, con un 16,2%. En cuanto al sector con menos contratos temporales se encuentra la industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel, con un 2,4%.

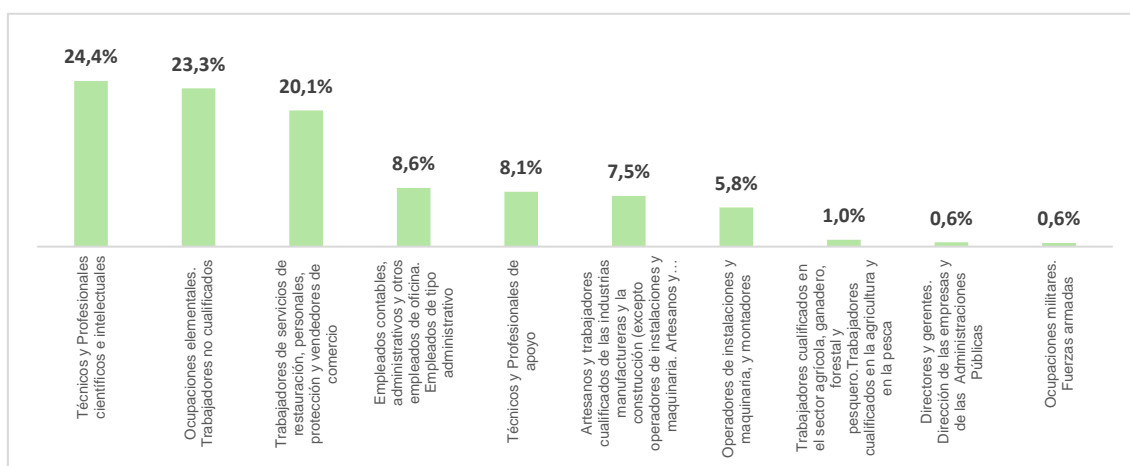
Gráfico 11. Distribución de los asalariados temporales según el sector



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Con respecto a la ocupación principal de los asalariados temporales, representada en el gráfico 12, el mayor número de asalariados temporales corresponde a los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y a las ocupaciones elementales (trabajadores no cualificados), ambas con porcentajes similares del 24,4% y 23,3%, respectivamente. Por otro lado, las ocupaciones de directores y gerentes de empresas, así como las ocupaciones militares, representan únicamente el 0,6% cada una de ellas.

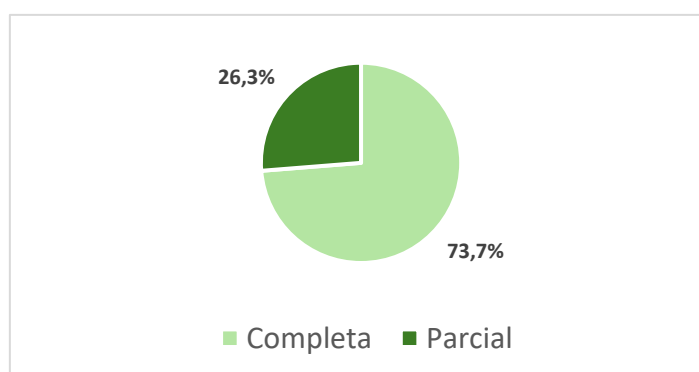
Gráfico 12. Distribución de los asalariados temporales según la ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Atendiendo al tipo de jornada de los asalariados temporales, representada en el gráfico 13, se observa que el tipo de jornada más común entre los temporales es la jornada completa, con un 73,7%, mientras que el 26,3% restante tiene una jornada parcial.

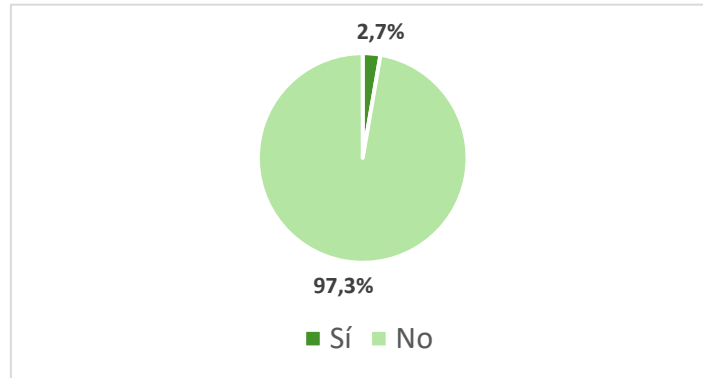
Gráfico 13. Distribución de los asalariados temporales según el tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Como última variable a analizar se estudia el porcentaje de asalariados temporales que tienen más de un empleo, representada en el gráfico 14. Se observa que casi la totalidad de los asalariados temporales son trabajadores que no tienen más de un empleo, con un 97,3%.

Gráfico 14. Distribución de los asalariados temporales según si posee más de un empleo o no



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

5.2 Incidencia de la temporalidad

En este apartado de resultados, se abordan las tasas de temporalidad de los distintos colectivos definidos por las categorías de cada una de las variables analizadas en el apartado anterior. La tasa de temporalidad se define como el cociente entre los asalariados temporales y el total de asalariados, ya sean temporales o indefinidos y, por tanto, relativiza el número de asalariado temporales teniendo en cuenta el número de asalariados totales. Por ello, permite determinar qué colectivos son más o menos propensos a tener un contrato temporal frente a uno indefinido.

Para calcular dichas tasas, hemos generado tablas de contingencia que cruzan el porcentaje de asalariados con contrato temporal frente a aquellos que tienen contrato indefinido para cada una de variables explicadas en el apartado anterior. Si el porcentaje de una misma variable muestra una diferencia significativa para los dos tipos de contrato en comparación con el total de asalariados, concluimos que dicha variable es significativa para la contratación temporal. Por lo tanto, podemos afirmar que influye en que un

asalariado tenga un contrato temporal. En consecuencia, este análisis, junto con el modelo logit, nos permite tener una aproximación para identificar el perfil de los asalariados con contrato temporal.

Para cada una de las variables, realizamos el contraste de la Chi cuadrado con el fin de determinar si existe dependencia entre la temporalidad y cada una de ellas. En la hipótesis nula se plantea la independencia, mientras que en la hipótesis alternativa lo contrario. En el caso de que rechace la hipótesis nula, concluimos que existe una dependencia entre las variables, lo que implica que existe una cierta relación entre la temporalidad y la variable, y damos por hecho que dicha variable, influye en la temporalidad. Los resultados para todas las variables analizadas se encuentran en la tabla 1. El p-valor de cada uno de los contrastes nos permite concluir que en todos los casos rechazamos la hipótesis nula de independencia.

Tabla 1. Contrastes de la chi-cuadrado de independencia para el tipo de contrato y cada variable

Variable	Valor	gl	p-valor
Sexo	71733,9	1	0,000
Edad	1136450,1	10	0,000
Nacionalidad	39924,7	2	0,000
Estado civil	476279,6	3	0,000
Comunidad autónoma	147834,1	18	0,000
Nivel de estudios	38075,9	6	0,000
Asalariado público o privado	558095,4	1	0,000
Sector de actividad	691140,9	9	0,000
Ocupación principal	419751,1	9	0,000
Tipo de jornada	415132,6	1	0,000
Tenencia de otro empleo	34,9	1	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Para la elaboración de dichas tablas de contingencia, se ha seleccionado la muestra de individuos con 16 años o más (NIVEL="1"), diferenciando entre aquellos con contratos temporales (DUCON1="6") y aquellos con contratos indefinidos (DUCON1="1"), y considerando cada una de las variables personales y laborales analizadas anteriormente.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Sexo

Como se muestra en la tabla 2, la tasa de temporalidad en España es del 16,5%. Al tener en cuenta la variable sexo, esta tasa se convierte en un 18,9% para las mujeres, lo que supone una diferencia de dos puntos porcentuales. Por lo tanto, podemos concluir que existe una asociación positiva entre ser temporal y mujer. El contraste de la chi cuadrado rechaza la hipótesis nula de independencia, por lo que lo que las variables son dependientes. Por tanto, se extrae que el sexo del individuo asalariado influye en la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido.

Tabla 2. Tabla de contingencia de tipo de contrato con sexo

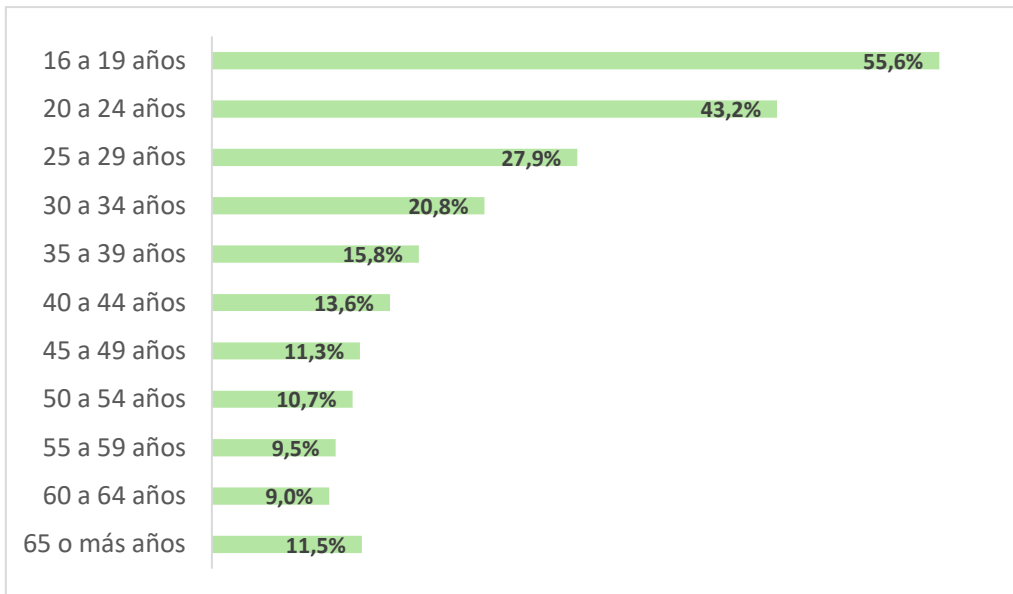
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Indefinido	85,8%	81,1%	83,5%
Temporal	14,2%	18,9%	16,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Edad

Con respecto a la variable edad, se observa que la temporalidad es mayor en los segmentos más jóvenes de la población laboral, superando el 50% en el grupo de edad de 16 a 19 años, y va disminuyendo a medida que se avanza en edad. Por lo tanto, tiende a haber una asociación positiva entre ser más joven y tener un contrato temporal, mientras que ocurre lo contrario con los contratos indefinidos. Es decir, podemos concluir que las variables son dependientes, por lo que existe relación entre la edad y el tipo de contrato.

Gráfico 15. Tasa de temporalidad según grupos de edad

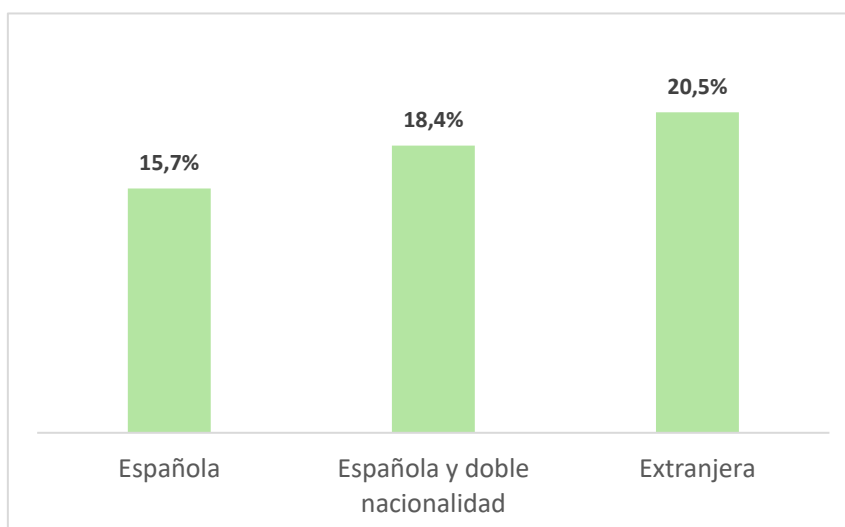


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Nacionalidad

De la variable nacionalidad, se observa que la incidencia de la temporalidad es mayor en las personas extranjeras, seguida de la doble nacionalidad. En el caso de los nacionales, la asociación es negativa. Por lo tanto, existe dependencia entre el tipo de contrato y la nacionalidad.

Gráfico 16. Tasa de temporalidad según la nacionalidad

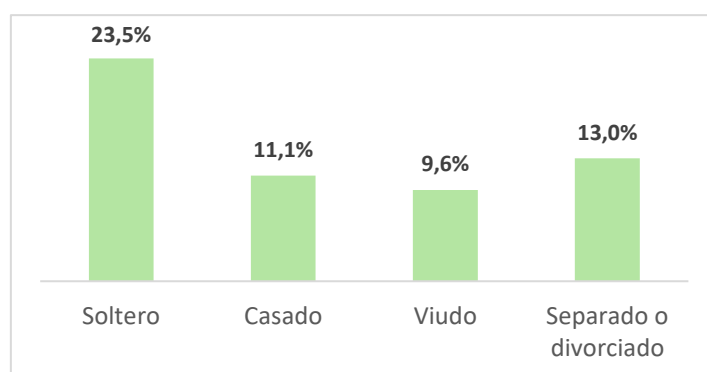


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Estado civil

Observamos en el gráfico 17 que existe una asociación positiva entre ser soltero y tener un contrato temporal. Por otro lado, en el caso de las personas casadas, viudas y separados y divorciados la relación es inversa. En consecuencia, y basándonos también en los contrastes de hipótesis, existe dependencia entre el estado civil y el tipo de contrato.

Gráfico 17. Tasa de temporalidad según el estado civil

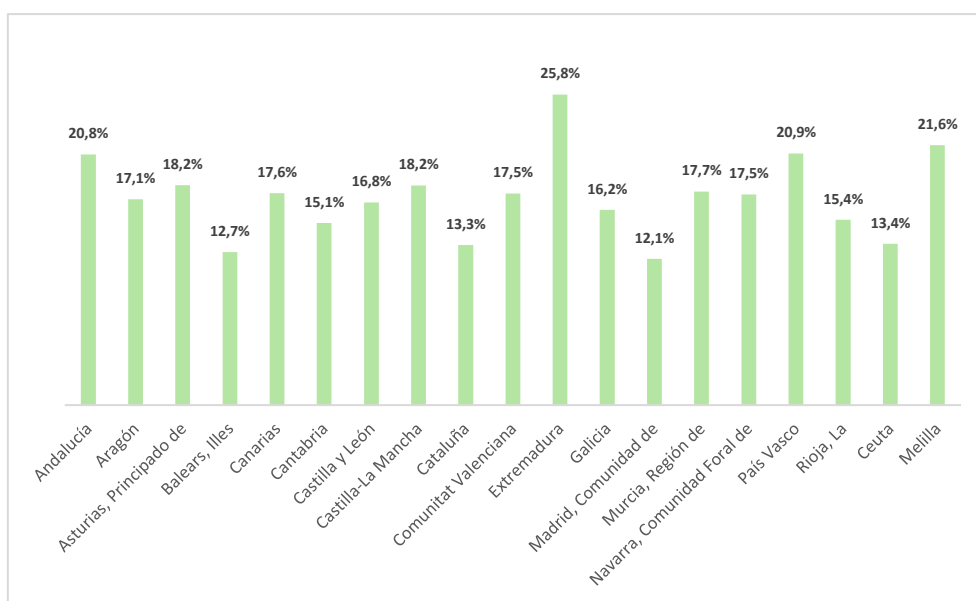


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Comunidad autónoma

Las comunidades autónomas que presentan una asociación positiva con el tipo de contrato temporal son de mayor a menor: Extremadura, Melilla, País Vasco, Andalucía, Asturias y Castilla la Mancha, Murcia, Canarias, Comunidad Valenciana, Navarra y Aragón. En todas ellas hay más de un 17% de asalariados que trabajan con contrato temporal. Y de forma inversa las comunidades autónomas con menos tasa de temporalidad que tienen entre sus residentes son Madrid e Islas Baleares que no alcanza el 12% seguidas de Cataluña, Ceuta y Cantabria.

Gráfico 18. Tasa de temporalidad según la comunidad autónoma

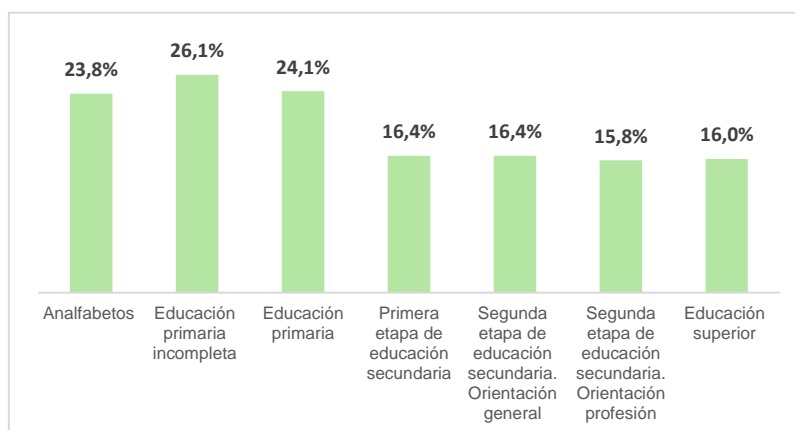


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Nivel de estudios

El nivel de estudios también muestra una dependencia con el tipo de contrato, como se evidencia en el contraste de hipótesis. En el gráfico 19, se observa que los asalariados con un nivel educativo más bajo tienden a tener una mayor proporción de contratos temporales, mientras que esta proporción disminuye a medida que aumenta el nivel de estudios. Por lo tanto, se deduce que hay una mayor incidencia de contratos temporales entre las personas con menor nivel de estudios.

Gráfico 19. Tasa de temporalidad según el nivel de estudios

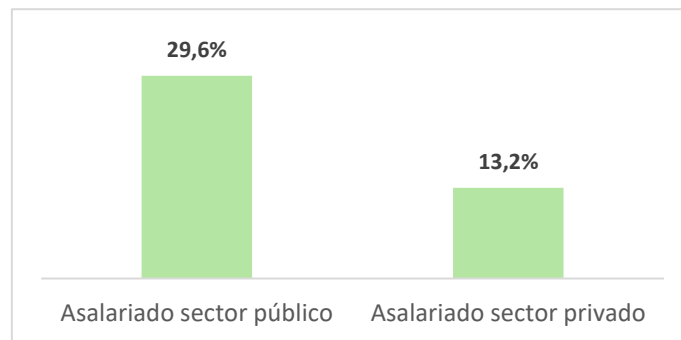


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Asalariado público o privado

En el gráfico 20, se evidencia una clara asociación positiva entre ser un asalariado del sector público y tener un contrato temporal, así como una asociación negativa entre ser un asalariado del sector privado y tener un contrato temporal. Por lo tanto, existe relación entre estas dos variables.

Gráfico 20. Tasa de temporalidad según el tipo de asalariado

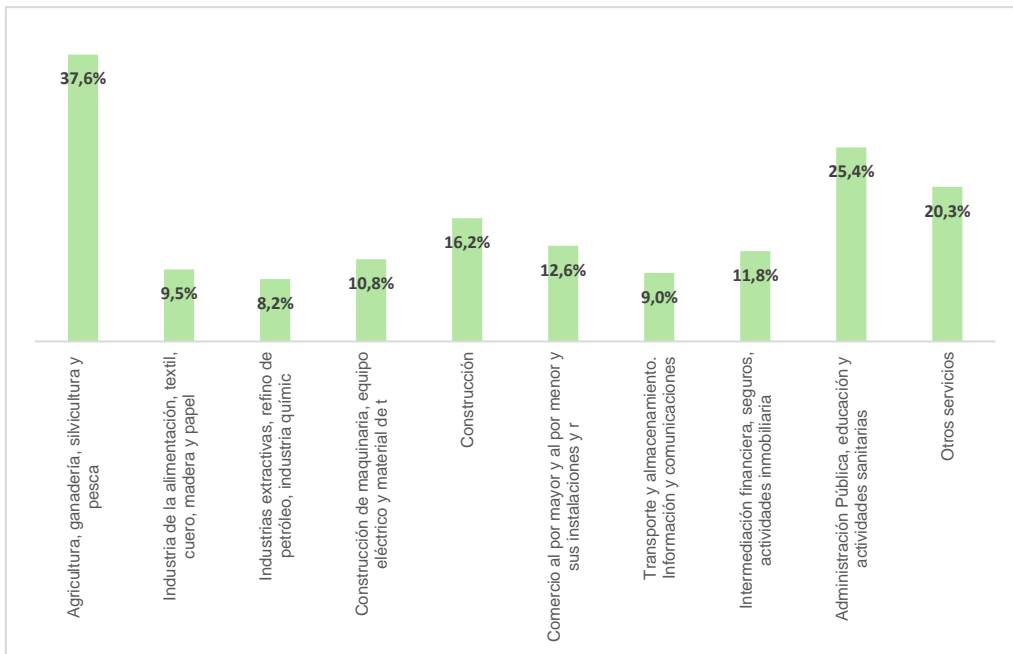


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Sector de actividad

Basándonos en el contraste de hipótesis el sector de actividad y la contratación temporal son dependientes; existe una relación entre estas dos variables. En el gráfico 21, podemos observar que existe una asociación positiva entre ser temporal y el sector la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y el sector de la administración pública, educación y actividades y otros servicios. Y una asociación negativa con el resto de los sectores.

Gráfico 21. Tasa de temporalidad según el sector de actividad

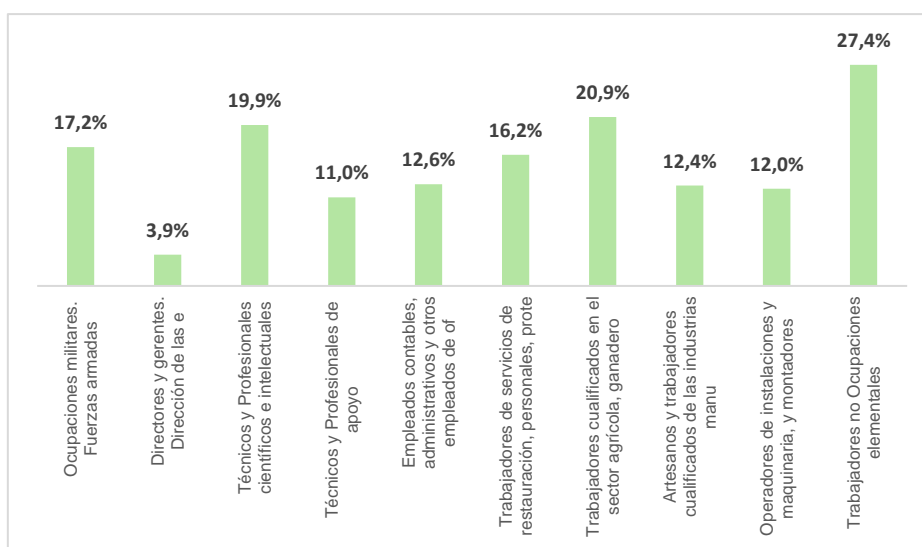


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Ocupación principal

Atendiendo a la ocupación principal, en el gráfico 22 se puede observar que las ocupaciones más afectadas por la temporalidad son las de baja cualificación, como los trabajadores en ocupaciones no elementales, con una diferencia de 10,6 puntos porcentuales con respecto al total. Por el contrario, aquellas ocupaciones que muestran una asociación negativa con el contrato temporal son puestos de alta cualificación, como los directores y gerentes.

Gráfico 22. Tasa de temporalidad según la ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Tipo de jornada

La tabla siguiente evidencia la existencia de una relación entre el tipo de jornada y el tipo de contrato. Se observa una clara diferencia en las tasas cuando se considera el tipo de jornada y cuando no se incluye. Existe una asociación positiva entre tener una jornada parcial y la temporalidad, y viceversa con el tipo de jornada completa. Por tanto, el tipo de jornada influye en la probabilidad de tener un contrato temporal, especialmente cuando el tipo de jornada es parcial, donde la diferencia se sitúa en 12,5 puntos porcentuales en comparación a cuando no se considera el tipo de jornada.

Tabla 3. Tabla de contingencia tipo de contrato con tipo de jornada

	Tipo de jornada		Total
	Completa	Parcial	
Indefinido	85,8%	69,7%	83,5%
Temporal	14,2%	30,3%	16,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

Tenencia de otro empleo

Para finalizar, se contrasta si el tipo de contrato y la tenencia de otro empleo son variables independientes. En el resultado del contraste se rechaza la hipótesis nula, por lo que, a pesar de que la diferencia es pequeña, es suficiente para concluir que las variables son dependientes.

Tabla 4. Tabla de contingencia tipo de contrato con si el individuo tiene otro empleo o no

	Tiene otro empleo		Total
	Sí	No	
Indefinido	83,8%	83,5%	83,5%
Temporal	16,2%	16,5%	16,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. 4º trimestre de 2023

5.3 Modelo logit

El objetivo de este apartado es identificar el impacto de las variables descritas anteriormente en la probabilidad de conseguir un empleo temporal frente a uno indefinido. Para ello estimamos un modelo econométrico logit que es el apropiado cuando la variable endógena a explicar es un variable dicotómica que toma el valor 1 cuando el contrato es temporal y 0 cuando es indefinido. Como variables explicativas consideramos las descritas anteriormente.

Los resultados de la estimación permiten afirmar que el modelo estimado es conjuntamente significativo, dado que el p-valor del contraste de significación conjunta es igual a 0,000. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula de que todos los coeficientes asociados a las variables explicativas son simultáneamente iguales a 0 para cualquier nivel de α habitual. Por lo tanto, todas las variables independientes del modelo ayudan a explicar la variable dependiente. Concluimos que el modelo es adecuado.

Tabla 5. Contrastes de significación conjunta del modelo logit

Pruebas ómnibus de coeficientes del modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	3088084,319	61	0,000
	Bloque	3088084,319	61	0,000
	Modelo	3088084,319	61	0,000

Fuente: Elaboración propia, datos EPA. 4º trimestre de 2023

A continuación, analizamos la bondad del ajuste mediante la tabla de clasificación, la cual indica el grupo al que pertenece cada individuo observado y muestra la cantidad de casos que el modelo puede predecir correctamente. Los resultados muestran que el porcentaje total de aciertos del modelo es del 84,8%, lo cual refleja una alta precisión y una buena capacidad explicativa del modelo.

Tabla 6. Tabla de clasificación de casos del modelo logit

		Pronosticado		Porcentaje correcto
		indefinido	temporal	
Observado	indefinido	14669738	391325	97,4
	temporal	2342104	632326	21,3
	Porcentaje global			84,8
El valor de corte es 0,5				

Fuente: Elaboración propia, datos EPA 4º. trimestre de 2023

En las tablas siguientes se presentan los resultados de los coeficientes estimados para las variables descritas en los apartados anteriores. A la hora de estimar el modelo se utiliza como individuo de referencia el que cumple con las siguientes características: hombre, de entre 25 y 29 años, de nacionalidad española, soltero, residente en Andalucía y que posee educación superior. En cuanto a sus cualificaciones profesionales, trabaja a tiempo completo en un único trabajo en el sector privado del comercio, específicamente en servicios de restauración, personales, protección y ventas.

Para realizar el análisis, observamos los coeficientes estimados de las variables explicativas (β), los cuales determinan la influencia positiva o negativa de tener un empleo temporal en comparación con uno indefinido, con respecto a la categoría de referencia establecida. Seguidamente, analizamos el nivel de significación y el odd-ratio medido por $\text{Exp}(\beta)$. Un valor mayor que 1 indica una mayor probabilidad de tener un contrato temporal en comparación con categoría de referencia.

Para facilitar la exposición, presentamos en la tabla 7 las estimaciones relacionadas con las características personales del individuo y, en la tabla 8, las variables profesionales del individuo, aunque se ha estimado un único modelo con todas ellas. Como primer análisis, podemos observar que todas las variables son significativas.

Comenzamos analizando la variable sexo. Según el modelo estimado, ser mujer se asocia con un 30% más de probabilidad de tener un contrato temporal que para un hombre.

En segundo lugar, se analiza la variable edad. Se observa una tendencia en la que, a mayor edad, menor es la probabilidad de tener un contrato temporal. Además, a partir de los 30 años, la influencia de tener un contrato temporal es negativa y aumenta en comparación con el grupo de edad entre 25 y 29 años.

Con respecto a la nacionalidad, la probabilidad de tener un contrato temporal es mayor para las personas con doble nacionalidad, así como para las personas extranjeras, siendo específicamente, en ambos casos, 1.5 veces mayor que para las personas con únicamente nacionalidad española.

En cuanto al estado civil, ser soltero aumenta la probabilidad de tener un contrato temporal en comparación con las personas separadas o divorciadas y viudos.

En relación con la comunidad autónoma de residencia. Los resultados del modelo estimado nos indica que residir en Andalucía aumenta la probabilidad de tener un contratado temporal en comparación con el resto de las comunidades españolas, con la excepción de Asturias, Extremadura y el País Vasco.

Como última variable analizamos el nivel de estudios. Disponer de un grado superior disminuye la probabilidad de tener un empleo temporal.

Tabla 7. Coeficientes estimados del modelo logit para las variables personales del individuo

Variables personales del individuo			
	β	Sig.	Exp(β)
Sexo (Ref: Hombre)			
Mujer	0,253	0,000	1,288
Edad (Ref: 25-29 años)			
16 a 19 años	1,039	0,000	2,826
20 a 24 años	0,771	0,000	2,162
30 a 34 años	-0,482	0,000	0,617
35 a 39 años	-0,841	0,000	0,431
40 a 44 años	-1,081	0,000	0,339
45 a 49 años	-1,271	0,000	0,280
50 a 54 años	-1,385	0,000	0,250
55 a 59 años	-1,714	0,000	0,180
60 a 64 años	-1,919	0,000	0,147
65 o más años	-1,706	0,000	0,182
Nacionalidad (Ref: Española)			
Española y doble nacionalidad	0,424	0,000	1,528
Extranjera	0,419	0,000	1,520
Estado civil (Ref: Soltero)			
Casado	-0,411	0,000	0,663
Viudo	-0,568	0,000	0,566
Separado o divorciado	-0,139	0,000	0,870
CCAA (Ref: Andalucía)			
Aragón	-0,241	0,000	0,786
Asturias, Principado de	0,081	0,000	1,084
Baleares, Illes	-0,586	0,000	0,557
Canarias	-0,143	0,000	0,867
Cantabria	-0,192	0,000	0,825
Castilla y León	-0,210	0,000	0,810

Castilla-La Mancha	-0,191	0,000	0,826
Cataluña	-0,552	0,000	0,576
Comunitat Valenciana	-0,209	0,000	0,811
Extremadura	0,196	0,000	1,217
Galicia	-0,182	0,000	0,834
Madrid, Comunidad de	-0,529	0,000	0,589
Murcia, Región de	-0,335	0,000	0,715
Navarra, Comunidad Foral de	-0,120	0,000	0,887
País Vasco	0,184	0,000	1,202
Rioja, La	-0,273	0,000	0,761
Ceuta	-0,742	0,000	0,476
Melilla	-0,193	0,000	0,825
Nivel de estudios (Ref: Educación superior)			
Analfabetos	0,372	0,000	1,451
Educación primaria incompleta	0,527	0,000	1,694
Educación primaria	0,565	0,000	1,759
Primera etapa de educación secundaria	0,257	0,000	1,293
Segunda etapa de educación secundaria.	0,040	0,000	1,041
Orientación general			
Segunda etapa de educación secundaria.	0,053	0,000	1,055
Orientación profesional			

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2023

En cuanto a las variables profesionales, en el sector público es más probable tener un empleo temporal que en el privado, específicamente 5.8 veces más. Esta última variable muestra la mayor diferencia en comparación con todas las analizadas en el modelo.

En lo referente al sector, todos los sectores muestran una mayor probabilidad de tener un contrato temporal en comparación con el sector del comercio al por mayor y por menor y sus instalaciones y reparaciones, excepto el sector del transporte, que presenta un 6% menos de probabilidad. El sector primario es el que tiene la mayor probabilidad

de tener un contrato temporal, concretamente cuatro veces más probable, seguido por el sector de la construcción, con el doble de probabilidad.

Teniendo en cuenta la ocupación principal, se destaca que las ocupaciones elementales tienen el doble de probabilidad que los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de tener un contrato temporal. Por otro lado, las ocupaciones militares y fuerzas armadas tienen la menor probabilidad, con un 7% menos.

Por último, las personas que tienen un contrato a jornada parcial tienen 2.5 veces más probabilidad de tener un empleo temporal que aquellos que disponen de un contrato a jornada completa. Además, quienes tienen más de un empleo tienen menor probabilidad de tener un contrato temporal en comparación con aquellos que solo tienen un único trabajo.

Tabla 8. Coeficientes estimados del modelo logit para las variables profesionales del individuo

Variables profesionales del individuo			
	B	Sig.	Exp(B)
Situación laboral (Ref: asalariado sector privado)			
Asalariado sector público	1,755	0,000	5,783
Sector (Ref: Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y r)			
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,392	0,000	4,025
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	0,108	0,000	1,114
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química	0,126	0,000	1,134
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte	0,463	0,000	1,589
Construcción	0,845	0,000	2,328

Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	-0,059	0,000	0,943
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias	0,310	0,000	1,363
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	0,653	0,000	1,921
Otros servicios	0,370	0,000	1,447
Ocupación principal (Ref: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio)			
Ocupaciones militares. Fuerzas armadas	-1,167	0,000	0,311
Directores y gerentes	-0,641	0,000	0,527
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	-0,053	0,000	0,948
Técnicos y Profesionales de apoyo	-0,161	0,000	0,851
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,055	0,000	1,057
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,361	0,000	1,435
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	0,256	0,000	1,291
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,502	0,000	1,653
Ocupaciones elementales. Trabajadores no	0,872	0,000	2,391
Tipo de jornada (Ref: Jornada completa)			
Jornada parcial	0,923	0,000	2,517
Tiene más de un empleo (Ref: no)			
Sí	-0,311	0,000	0,733

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA. 4º trimestre de 2023

6. CONCLUSIONES

La temporalidad ha sido durante décadas uno de los retos del mercado laboral español. El objetivo es reducir las tasas de temporalidad, ya que España es uno de los países de la Unión Europea con los índices más altos en este aspecto. Comprender el perfil de los trabajadores temporales frente a los trabajadores indefinidos y saber qué factores influyen en la probabilidad de que un individuo tenga un empleo temporal es crucial para poder abordar y resolver la situación. A partir de la reforma laboral de 2021, la tasa de temporalidad pasó de estar alrededor del 25% a un 16,5% en el cuarto trimestre de 2023. Este trimestre es la base del análisis de este trabajo. El tipo de contrato temporal más común es el que cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador.

En cuanto a las características personales más significativas de los trabajadores temporales, hemos observado que más del 50% son mujeres, la población más joven es la que tiene más peso dentro de los asalariados temporales, la mayoría de nacionalidad española, y suelen ser personas solteras. Además, un 20% reside en Andalucía y casi un 50% dispone de estudios superiores. Una de las características profesionales a destacar es que más del 60% de los trabajadores temporales pertenecen al sector privado. La mayoría trabaja en los sectores de la administración pública, educación y actividades sanitarias. Además, suelen tener jornadas completas y solo tienen un único trabajo.

A continuación, para acercarnos al perfil de los asalariados temporales y concluir qué características de un individuo influyen en la probabilidad de tener un contrato temporal, hemos analizado la tasa de temporalidad y posteriormente realizado un modelo logit. Este modelo nos permite determinar la probabilidad de que un individuo tenga un contrato temporal.

Las variables que tienen relación con la temporalidad, y que por ello influyen en ella, son: sexo, edad, nacionalidad, estado civil, comunidad autónoma, nivel de estudios, si se pertenece al sector público o privado, sector de actividad, ocupación principal, tipo de jornada y si se tiene otro empleo o no. En concreto, existe una asociación positiva entre ser temporal y ser mujer, ser joven, tener nacionalidad extranjera, ser persona soltera, residir en Extremadura, Melilla, País Vasco o Andalucía, tener un bajo nivel de

estudios, trabajar en el sector público, pertenecer al sector primario y tener una jornada parcial.

Por último, la estimación del modelo logit reafirma los resultados obtenidos mediante las tasas de temporalidad y nos ha permitido cuantificar las diferencias entre los distintos colectivos.

7. BIBLIOGRAFÍA

INE. (2024). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de <https://www.ine.es/>

Martínez Jorge, Á., & Victoria, C. (2022). *¿Está reduciendo la temporalidad la reforma laboral de 2021? Una primera evaluación*. Obtenido de Esade: <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/esta-reduciendo-la-temporalidad-la-reforma-laboral-de-2021-una-primer-evaluacion/>

Ministerio de trabajo y economía social. (2024). *Gobierno de España*. Obtenido de SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#:~:text=El%20contrato%20temporal%2C%20es%20aquel,trabajo>

Mundo Empresarial. (30 de Octubre de 2020). ¿QUÉ ES Y CÓMO SE OBTIENE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)? CONCEPTO. [Video]. YouTube. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=pvEexL2rrwU>

Universidad Complutense de Madrid. (14 de Enero de 2022). *Las siete claves de la reforma laboral de 2021*. Obtenido de <https://www.ucm.es/otri/noticias-claves-reforma-laboral-ucm>