



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

La Temporalidad en España: Explotación estadística de los microdatos de la EPA

Presentado por:

Sonia Boal Arranz

Tutelado por:

Beatriz Rodríguez Prado

Valladolid, 4 de Julio de 2024

RESUMEN

Este estudio muestra una investigación de las diferencias que existen en España entre los asalariados que tienen contrato temporal frente a los que tienen contrato indefinido. Para realizar la investigación utilizamos variables sociodemográficas y laborales de manera conjunta o individual. El estudio se realiza con datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA) y con la ayuda de un programa estadístico denominado (SPSS). Estimaremos una regresión logística, que nos permitirá cuantificar la incidencia de variables sociodemográficas y laborales en la probabilidad de tener un contrato temporal frente a un contrato indefinido.

Palabras clave: Asalariados, temporal, investigación, economía y estadística.

ABSTRACT

This study shows an investigation of the differences that exist in Spain between employees who have a temporary contract versus those who have a permanent contract. To carry out the research we use sociodemographic and work variables jointly or individually.

The study is carried out with data from the Active Population Survey (EPA) and with the help of a statistical program called (SPSS). We will estimate a logistic regression, which will allow us to quantify the incidence of sociodemographic and labor variables on the probability of having a temporary contract versus a permanent contract.

Keywords: Salaried employees, temporary employment, research, economics and statistics.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. TEMPORALIDAD EN ESPAÑA: ESTADO DE LA CUESTIÓN	6
3. BASE DE DATOS: EPA	10
4. METODOLOGÍA	11
5. RESULTADOS	13
5.1 Descripción de los asalariados con contrato temporal	13
5.2 Las tasas de temporalidad y tablas de contingencia.	23
5.3 Modelo de Regresión: Logit	32
6. CONCLUSIONES	38
7. REFERENCIAS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de los asalariados temporales según las personas de 16 o más años	13
Tabla 2: Distribución de los asalariados temporales.....	14
Tabla 3: Distribución de los asalariados temporales según Nacionalidad	14
Tabla 4: Distribución de los asalariados temporales según Comunidad Autónoma.....	15
Tabla 5: Distribución de los asalariados temporales según Edad.....	16
Tabla 6: Distribución de los asalariados temporales según Sexo	16
Tabla 7: Distribución de los asalariados temporales según Estado Civil	17
Tabla 8: Distribución de los asalariados temporales según Nivel de estudios	17
Tabla 9: Distribución de los asalariados temporales según actividad económica	18
Tabla 10: Distribución de los asalariados temporales según Ocupación principal	19
Tabla 11: Distribución de los asalariados temporales según si tienen otro empleo	20
Tabla 12: Distribución de los asalariados temporales según si desearan trabajar más o menos horas	20
Tabla 13: Distribución de los asalariados temporales según el número de horas extraordinarias.....	21
Tabla 14: Distribución de los asalariados temporales según relación con la persona de referencia	21
Tabla 15: Distribución de los asalariados temporales según tamaño del hogar	22
Tabla 16: Distribución de los asalariados temporales según menores de 16 años.....	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tasa de Temporalidad según la Nacionalidad	24
Gráfico 2: Tasa de Temporalidad según las CCAA	25
Gráfico 3: Tasa de Temporalidad según la edad	26
Gráfico 4: Tasa de Temporalidad según el Sexo.....	27
Gráfico 5: Tasa de Temporalidad según el Estado Civil	27
Gráfico 6: Tasa de Temporalidad según formación.....	28
Gráfico 7: Tasa de Temporalidad según la Actividad Económica	29
Gráfico 8: Tasa de Temporalidad según la Ocupación	29
Gráfico 9: Tasa de Temporalidad según se trabaja más o menos horas (Jornada)	30
Gráfico 10: Tasa de Temporalidad según si hay un segundo empleo	31
Gráfico 11: Tasa de Temporalidad según las horas extras	31
Gráfico 12: Tasa de Temporalidad según la persona de referencia	32

1. INTRODUCCIÓN

España se caracteriza por ser uno de los países europeos con la mayor tasa de temporalidad. Esto supone ser un tema de interés y debate en los últimos años. Con la crisis económica global y la pandemia que vivimos en los años anteriores cada vez hay más incertidumbre en los mercados laborales.

El objetivo del trabajo es explicar las características que definen el perfil de los asalariados temporales y analizar la incidencia de la temporalidad en España, mostrando que personas o trabajos tienen mayor tendencia a la contratación temporal.

Para realizarlo hemos utilizado los microdatos del cuarto trimestre del año 2023 de la Encuesta de Población Activa que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE). Pero para hacer el análisis y poder manejar un gran volumen de datos se utiliza el programa estadístico del SPSS.

El estudio empieza con una breve contextualización del mercado laboral español acerca de la temporalidad, sus definiciones, sus causas, sus características y sus posibles consecuencias.

Posteriormente, se muestra la metodología seguida en la parte empírica, dónde se incluye una breve descripción de la variable endógena y sus posibles variables explicativas.

A continuación, se mostrará la descripción de los asalariados temporales, seguida del análisis de las tasas de temporalidad, subdividas por las distintas características socioeconómicas, es decir, tasa de temporalidad según el sexo, la edad, la actividad económica, la jornada etc. Con ellas se pretende ver cuál es el grupo más sensible para tener un contrato temporal. Finalmente, estimaremos una regresión logística binaria para cuantificar la incidencia de los factores socioeconómicos y laborales en la probabilidad de tener un contrato temporal frente a uno indefinido. El estudio se cierra con un apartado de conclusiones.

2. TEMPORALIDAD EN ESPAÑA: ESTADO DE LA CUESTIÓN

Los contratos temporales son acuerdos entre el trabajador y el empresario con un periodo de duración determinado. El origen de la contratación temporal se debe a las estrategias empresariales, tomadas respecto a la demanda y la disminución del coste del trabajo, según R. Boyer (1986).

Existen tres tipos de contratos temporales principales: contrato por obra o servicio, permite contratar a un trabajador para que realice una tarea o preste un servicio específico dentro de la empresa, el contrato eventual por circunstancias de producción, hace referencia a las tareas destinadas a las necesidades de producción durante un tiempo determinado y el contrato de interinidad, que supone un acuerdo pactado entre el trabajador y el empresario cuyo objetivo es suplir una vacante que se encuentra fuera de su puesto, provisionalmente, por un tiempo determinado. Además, existen otros dos tipos de contratos temporales que han aparecido recientemente, como el de formación y aprendizaje y de prácticas.

Toda contratación requiere una normativa laboral. Dichas normas han ido cambiando a lo largo del tiempo haciendo que estas sean más flexibles. Pero la falta de control sobre el fraude normativo en los contratos temporales genera consecuencias para los trabajadores en los distintos tipos de contratos a nivel económico.

En España, la ley sobre este ámbito no es neutra, es decir, aun teniendo unas normas básicas que cumplir como toda ley, también tiene en cuenta otros aspectos como los requerimientos del mercado y las empresas, por eso se la considera no neutra. Las reformas laborales no han sido suficientes para una buena gestión de este tipo de contrato; aunque sí, para implementarla como norma social.

La última reforma laboral fue en 2022, consistía en ampliar las categorías de contratación, favorecer los contratos indefinidos frente a los demás. También, los convenios colectivos sectoriales vencen sobre los convenios empresariales. Por otra parte, las empresas crean nuevos ERTES que permiten reducir la jornada laboral y extinguir los contratos con mayor brevedad. Y, por último, un sistema sancionador por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Su objetivo es fomentar la estabilidad en el empleo y la formación del mercado de trabajo, evitando la temporalidad de los contratos. Otra reforma laboral ha sido limitar a 18 meses el periodo para encadenar los contratos temporales y que luego pasen a ser indefinidos. Desaparece el contrato de obra y servicio. Y surgen los contratos fijos discontinuos. Todas estas medidas, intentan abaratar los costes de despido.

La rotación de la plantilla es un aspecto relevante para medir el empleo asalariado en un periodo determinado. Muestra una clara información de la movilidad de los trabajadores en el mercado laboral.

Con todo ello, el mercado laboral español se caracteriza por una alta temporalidad, que conlleva una alta rotación en el empleo (sucesión de contratos dentro de la misma empresa), que oculta la verdadera contratación en indefinido de los trabajadores, siendo un factor clave para la estabilidad laboral y generando un aumento del paro que provoca que los jóvenes tengan que ocupar los puestos de trabajo de mala calidad. También son características del mercado laboral español, la flexibilidad en los requerimientos del trabajo para fomentar el empleo y la precariedad de las condiciones laborales que dificultan la organización del trabajo.

Existen factores que influyen en la contratación temporal. En primer lugar, se detectan factores estructurales, como son la rigidez del mercado laboral que proporciona una elevada tasa de paro y una caída de la remuneración profesional y la creación de empleo en épocas recesivas, de aquellas actividades económicas que se extinguieron.

En segundo lugar, existen factores institucionales como la estructura sectorial (agraria, industria, hostelería o turismo), son sectores donde los empleados son tratados como frágiles y sus contratos son poco ventajosos. También, el grado de protección del empleo estable y el sistema de negociación colectiva, centralizada y coordinada, tiene un efecto en la distribución del empleo temporal. Sin embargo, en España existen unos niveles de temporalidad muy altos que reflejan un predominio de pymes centradas en el componente volátil de la demanda y con un alto número de puestos de trabajo de baja calidad. Las empresas tienen escasa inversión en capital humano.

También algunos autores señalan los factores culturales que consideran la utilización de los contratos temporales como correctos y, por tanto, difíciles de cambiar.

Pero los factores más importantes son los que se explican por la vía de la oferta. Por un lado, la saturación demográfica, es decir, no hay crecimiento poblacional y, por otro, el diferencial educativo entre jóvenes que tiene que desempeñar las ocupaciones de baja cualificación y mayores.

Desde el punto de vista empresarial, a la hora de optar por los distintos tipos de contratos, las empresas tienden a valorar los costes unitarios. Existe una relación inversa entre los costes y la probabilidad de empleo indefinido. Las empresas quieren maximizar su beneficio, ese es su objetivo principal. Pues existe una relación entre el coste y el beneficio.

A modo de resumen, podemos decir que el empleo que se genere en el futuro no va a tener las mismas condiciones laborales que en el pasado, no es un reemplazo. Generan proyectos empresariales que suponen una ventaja competitiva para las empresas de bajo valor añadido y sin pocas expectativas de crecimiento a largo plazo. Provoca un problema para la productividad y para las tasas de fecundidad.

Asimismo, a nivel regional existen grandes diferencias en las estructuras productivas, la ocupación y el tamaño empresarial que influyen en la evolución del trabajo temporal.

La probabilidad de tener un contrato indefinido puede estar influida por las discrepancias en la experiencia laboral de los trabajadores en términos de formación mediante cursos, en características de las empresas como la antigüedad, la incorporación de nuevas tecnologías y la implantación de una organización flexible del trabajo.

Las consecuencias de la temporalidad son numerosas destacando la prohibición de la temporalidad fraudulenta, reducción del uso de la contratación temporal con periodos máximos y frenar el encadenamiento contractual con bonificaciones beneficiosas para la contratación indefinida. Por otra parte, crea ineficiencia económica no hay incentivos para tener más capital humano ni para el trabajador ni para la empresa porque para ambos no les interesa, la moderación salarial que perjudica a los jóvenes o personas en situaciones vulnerables y la remuneración en función de la productividad colectiva o individual.

En conclusión, los contratos temporales aumentan la demanda de trabajo en épocas expansivas, pero la reducen en las recesivas. Por tanto, los contratos temporales recogen los efectos de los ciclos económicos. Como perjudican la flexibilidad laboral incentivan los contratos indefinidos y otras modalidades para que los empleados vayan cambiando de manera rotativa de funciones o de sectores.

3. BASE DE DATOS: EPA

La Encuesta de Población Activa (EPA) se empezó a realizar desde 1964. Consiste en una investigación continua por muestreo y de periodicidad trimestral dirigida a la población que reside en viviendas habituales familiares, no para los hogares colectivos (hospitales, residencias), ni para las viviendas secundarias. Sí incluyen las familias que residen en los establecimientos colectivos (director o conserje del centro) de todo el territorio nacional salvo Ceuta y Melilla que se incorporaron en 1988.

El objetivo principal es obtener datos de la fuerza de trabajo, de sus diversas categorías como ocupados, parados, activos, así como de la población ajena al mercado laboral, los inactivos (los menores de 16 años) y el tamaño del hogar. Además, de otras características de la población como el sexo, la edad, el nivel de estudios, estado civil y su lugar de nacimiento. También hay variables laborales como la situación profesional, las horas de trabajo, el tipo de jornada y contrato. A partir del 2009, se incorpora a la encuesta una variable adicional el salario del empleo principal.

Los resultados se desagregan en primer lugar a nivel nacional, luego por comunidades autónomas y, por último, las provincias. Son rápidos porque es una encuesta por muestreo. Se obtienen como un mes y medio después de finalizar el trabajo.

La encuesta ha tenido diversas modificaciones porque se tenía que adaptar a las necesidades del mercado laboral europeo y se han adaptado las definiciones y criterios utilizados por los organismos internacionales que se encargan de temas laborales, y que permiten la comparación con los datos de otros países. El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista. La información recogida sobre el mercado laboral se puede obtener de los censos de población. Tiene algunas desventajas como el elevado coste y su tardanza en recoger los datos, se realizan encuestas sobre el salario para hacer comparaciones, las industrias muestran datos sobre los ocupados, sobre el paro registrado y la Seguridad Social.

4. METODOLOGÍA

Este estudio tiene dos partes, en primer lugar, la explicación teórica sobre la temporalidad en España en los apartados anteriores y en segundo, un análisis estadístico que veremos a continuación.

Para hacer la investigación recogemos los microdatos del cuarto trimestre del año 2023 sobre la actividad, la ocupación y el paro del mercado laboral a través de la EPA en la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), exportándolo a través del programa estadístico, SPSS. Con ello, analizamos el perfil de los asalariados con contrato temporal.

En primer lugar, veremos una breve descripción de los temporales. Para examinar el perfil de los asalariados con contrato temporal hemos utilizado las siguientes variables sobre las características de los individuos personales: Sexo, edad, nivel de estudios, estado civil, el periodo de referencia, la provincia y Comunidad Autónoma, la nacionalidad y el tamaño del hogar.

Para examinar las características de los empleos se utilizan estas variables: actividad principal (económica), ocupación principal, duración en meses/días del contrato laboral, horas pactadas en contrato que se realizan, número de horas efectivas dedicadas a la formación, número de horas extraordinarias, si tiene un segundo empleo, la experiencia profesional (periodo de duración y la ocupación), otras situaciones, la antigüedad, tipo de jornada y de contrato.

Las dos variables que tendremos en cuenta por su importancia son: “NIVEL1”, es decir, las personas de 16 o más años y la variable endógena que en nuestro caso sería la de los asalariados “DUCON1” pero con contrato temporal, por lo tanto, tendremos que meter un filtro como el siguiente DUCON1=“6”.

En la segunda parte, hemos gestionado la distribución y la incidencia de la temporalidad. Para ello, hemos generado tablas de doble contingencia, es decir, tasas por grupos y averiguar la unión que existe entre dichas variables. En este análisis, se excluyen las personas menores de 16 años, ya que son los inactivos.

Para ver los resultados más claros se muestran con diferentes gráficos cada uno de una tabla de contingencia para que sea más visual. Permite esto hacer comparaciones con

los asalariados con contrato temporal y ver como cada grupo se divide, las diferencias y poder hacer conclusiones.

Para completar los resultados, se plantea un modelo econométrico para valorar la probabilidad de tener un contrato temporal con trabajadores asalariados frente a uno indefinido. La variable dependiente es una variable dicotómica en nuestro caso son los asalariados. Que toman los siguientes valores:

1 si se tiene un contrato temporal

0 si se tiene un contrato indefinido

Debido a que la variable endógena, tiene unas determinadas particularidades necesitamos un modelo logit, es decir, un modelo logarítmico cuyos valores están comprendidos entre 0 y 1.

Todas las variables que aclaran el modelo son iguales a las que se han utilizado en las tablas de contingencia.

Con este modelo, queremos averiguar la probabilidad de tener un empleo temporal para los trabajadores asalariados frente a uno indefinido, determinar los factores que influyen, la probabilidad de ser un asalariado frente a no serlo y ver las diferencias entre los temporales asalariados y los indefinidos.

5. RESULTADOS

5.1 Descripción de los asalariados con contrato temporal

En primer lugar, creamos un fichero solo con las personas de 16 o más años, porque son la población ocupada. Obtendremos resultados sobre la población total, dando un peso diferente a cada individuo.

Después, filtramos ese fichero solo para los asalariados con contrato temporal que son las personas de dicho objeto de estudio.

En segundo lugar, sacaremos las frecuencias de cada variable tanto personal (el sexo, la edad, nivel de estudios, estado civil, CCAA y nacionalidad) como laboral (actividad y ocupación principal) para conocer sus datos y poder dar conclusiones.

Tabla 1: Distribución de los asalariados temporales según las personas de 16 o más años

Estadísticos	
NIVEL	
N	Válido 40818887
	Perdidos 0

		NIVEL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Persona de 16 o más años	40818887	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Se ha generado el fichero con solo las personas de 16 o más años. Son en España alrededor de 41 millones de ocupados. Pero nuestro objeto de estudio son los asalariados con contrato temporal.

Tabla 2: Distribución de los asalariados temporales

Estadísticos				
DUCON1				
N	Válido	2974430		
	Perdidos	0		

DUCON1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Temporal	2974430	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Posteriormente, un nuevo filtro a los datos, ahora vamos a examinar solo a las personas que tengan contrato temporal y sean asalariados. En este caso, existen casi 3 millones de personas con esas condiciones del total de la población española.

Tabla 3: Distribución de los asalariados temporales según Nacionalidad

NAC1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Española	2292251	77,1	77,1	77,1
	Española y doble nacionalidad	156101	5,2	5,2	82,3
	Extranjera	526079	17,7	17,7	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

La población en el territorio español se caracteriza por ser más del 77% de nacionalidad española, y tan solo el 17,7% son extranjeros y un 5,2% tienen doble nacionalidad la española y otra extranjera.

Tabla 4: Distribución de los asalariados temporales según Comunidad Autónoma

		CCAA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Andalucía	588484	19,8	19,8	19,8
	Aragón	89437	3,0	3,0	22,8
	Asturias, Principado de	59556	2,0	2,0	24,8
	Baleares, Illes	60402	2,0	2,0	26,8
	Canarias	154665	5,2	5,2	32,0
	Cantabria	32845	1,1	1,1	33,1
	Castilla y León	141695	4,8	4,8	37,9
	Castilla-La Mancha	136576	4,6	4,6	42,5
	Cataluña	421782	14,2	14,2	56,7
	Comunitat Valenciana	337744	11,4	11,4	68,0
	Extremadura	89550	3,0	3,0	71,0
	Galicia	150373	5,1	5,1	76,1
	Madrid, Comunidad de	358838	12,1	12,1	88,1
	Murcia, Región de	102417	3,4	3,4	91,6
	Navarra, Comunidad Foral de	44096	1,5	1,5	93,1
	País Vasco	179138	6,0	6,0	99,1
	Rioja, La	18174	,6	,6	99,7
	Ceuta	3321	,1	,1	99,8
	Melilla	5338	,2	,2	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

La población activa del país se concentra en Andalucía, Cataluña, la comunidad valenciana y, por último, Madrid. Siendo los lugares que destacan por su gran impacto turístico.

Tabla 5: Distribución de los asalariados temporales según Edad

		EDAD1				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	16 a 19 años	85173	2,9	2,9	2,9	
	20 a 24 años	434764	14,6	14,6	17,5	
	25 a 29 años	482502	16,2	16,2	33,7	
	30 a 34 años	409962	13,8	13,8	47,5	
	35 a 39 años	328704	11,1	11,1	58,5	
	40 a 44 años	336062	11,3	11,3	69,8	
	45 a 49 años	313445	10,5	10,5	80,4	
	50 a 54 años	261393	8,8	8,8	89,2	
	55 a 59 años	189220	6,4	6,4	95,5	
	60 a 64 años	112129	3,8	3,8	99,3	
	65 o más años	21074	,7	,7	100,0	
	Total		2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Un aumento de la población joven y adulta desde el 10% hasta 16,2% comprendiendo entre los 20 hasta 49 años. Un 8,8% para las personas mayores que tienen más dificultades para trabajar y tan solo un 2,9% para los adolescentes, pocos nacimientos. No hay reemplazo generacional.

Tabla 6: Distribución de los asalariados temporales según Sexo

		SEXO1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	1318509	44,3	44,3	44,3
	Mujer	1655921	55,7	55,7	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

El 55,7% del total de la población son mujeres y solo el 44,3% son hombres. Esto se debe a la eliminación de creencias históricas o simplemente a que no se tienen en cuenta en la cultura occidental y la inserción de la mujer en el mercado laboral. Pueden ser algunas de las causas.

Tabla 7: Distribución de los asalariados temporales según Estado Civil

		ECIV1			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	1787436	60,1	60,1	60,1
	Casado	981567	33,0	33,0	93,1
	Viudo	17836	,6	,6	93,7
	Separado o divorciado	187591	6,3	6,3	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

El estado civil se observa que el 60% de la población ocupada está soltero y una tercera parte de ella, está casada. Y tan solo el 6,3% es separado o divorciado.

Tabla 8: Distribución de los asalariados temporales según Nivel de estudios

		NFORMA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Analfabetos (código 01 en CNED-2014), (código 80 en CNED-200	8262	,3	,3	,3
	Educación primaria incompleta (código 02 en CNED-2014), (cód	34056	1,1	1,1	1,4
	Educación primaria (código 10 en CNED-2014), (código 12 en C	148250	5,0	5,0	6,4
	Primera etapa de educación secundaria (códigos 21-24 en CNED	720076	24,2	24,2	30,6
	Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general (377016	12,7	12,7	43,3
	Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesion	303364	10,2	10,2	53,5
	Educación superior (códigos 51, 52, 61-63, 71-75, 81 en CNED	1383406	46,5	46,5	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

El nivel de estudios de la población activa se compone por el 46,5% del total de la población tiene realizados los estudios superiores, el 24,2% tiene la primera etapa de la educación secundaria y solo el 12,7% alcanza la segunda etapa de la educación secundaria. Cada vez los jóvenes necesitan estar más cualificados de cara al mercado

laboral, aunque todavía hay muchos que no finalizan sus estudios por diversas razones entre las que destacan, la necesidad de trabajar para conseguir ingresos que puedan pagar dichos estudios, problemas familiares o falta de interés.

Ahora vemos las variables más relacionadas con el mercado laboral, es decir, con la variable de estudio en este trabajo que es DUCON1 “los asalariados” y examinaremos las características de cada uno de ellos con contrato temporal.

Tabla 9: Distribución de los asalariados temporales según actividad económica

ACT1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (códigos CNAE-0	179779	6,0	6,0	6,0
	Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	72791	2,4	2,4	8,5
	Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química	81751	2,7	2,7	11,2
	Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de t	90000	3,0	3,0	14,3
	Construcción(códigos CNAE-09: del 41 al 43), (código CNAE-93	171512	5,8	5,8	20,0
	Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y r	481652	16,2	16,2	36,2
	Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones (c	148147	5,0	5,0	41,2
	Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias	283746	9,5	9,5	50,7
	Administración Pública, educación y actividades sanitarias (1213879	40,8	40,8	91,6
	Otros servicios(códigos CNAE-09: del 90 al 93, del 94 al 96,	251174	8,4	8,4	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Una cuarta parte del total de la población dedica su actividad principal a la administración pública, la educación y actividades sanitarias, el 16% se dedican al comercio en general tanto al por mayor como al por menor y el 9,5% a la intermediación financiera, los seguros o actividades inmobiliarias. No son trabajos que den mucha productividad. Pero si son aquellos que tienen mejores condiciones laborales como la remuneración, por ejemplo.

Sin embargo, en el que podemos tener más productividad y ser competitivos en términos económicos, no lo somos, como es el caso de la industria con tan solo el 2% de las personas trabaja en ello.

Tabla 10: Distribución de los asalariados temporales según Ocupación principal

		OCUP1			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ocupaciones militares (códigos CNO-2011). Fuerzas armadas (c	16753	,6	,6	,6
	Directores y gerentes (códigos CNO-2011). Dirección de las e	18431	,6	,6	1,2
	Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales (código	726682	24,4	24,4	25,6
	Técnicos y Profesionales de apoyo (códigos CNO-2011)	240159	8,1	8,1	33,7
	Empleados contables, administrativos y otros empleados de of	257045	8,6	8,6	42,3
	Trabajadores de servicios de restauración, personales, prote	597214	20,1	20,1	62,4
	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, f	30038	1,0	1,0	63,4
	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manu	222797	7,5	7,5	70,9
	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (cód	171580	5,8	5,8	76,7
	Ocupaciones elementales (códigos CNO-2011). Trabajadores no	693730	23,3	23,3	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

EL 23% de la población tiene ocupaciones elementales que engloba a limpiadores, asistentes domésticos de hoteles y oficinas, peones de la industria, la construcción, la agricultura o el transporte y manipuladores de alimentos. Tan solo el 20% son trabajadores de servicios de restauración, incentivados por el sector turístico. Y el 24% son los técnicos y profesionales científicos e intelectuales como son los escritores, filósofos, científicos, arquitectos, profesores, políticos entre otros. Y luego los altos cargos como militares o directores apenas llega al 1% de ocupación española.

Tabla 11: Distribución de los asalariados temporales según si tienen otro empleo

TRAPLU					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	80977	2,7	2,7	2,7
	No	2893453	97,3	97,3	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

El 97% de la población no tiene otro trabajo por diversas razones, dificultad de compaginar los horarios y jornada de los dos empleos, falta de conciliación familiar y laboral, aparición de enfermedades como la depresión y ansiedad que afectan a la salud y el cansancio entre otras.

Tabla 12: Distribución de los asalariados temporales según si desearan trabajar más o menos horas

MASHOR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	590023	19,8	19,8	19,8
	No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional	87281	2,9	2,9	22,8
	No	2297125	77,2	77,2	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

El deseo de hacer más horas o menos para la gran mayoría de la población ocupada sería no trabajar más horas y tampoco menos, es decir, el 77% de los entrevistados ocupados prefiere trabajar lo que se lleva haciendo hasta hace poco tiempo sin reducción de jornada laboral.

Pero el 20% sí que trabajaría más o menos, pero realizaría algún cambio en la jornada. Y tan solo el 3% del total no desearía trabajar menos horas con reducción del salario proporcional. En general, no desean trabajar menos horas o más con reducción del

salario, prefieren trabajar lo que siempre se ha hecho porque pueden pensar que perjudica sus condiciones laborales.

Tabla 13: Distribución de los asalariados temporales según el número de horas extraordinarias

EXTRA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	124261	4,2	4,2	4,2
	No	2850169	95,8	95,8	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Prácticamente toda la población el 95% de ella no realiza horas extra porque puede ser que no sean retribuidas correctamente. O porque la jornada laboral en contratos temporales suelen ser muy largas y no da tiempo hacer horas extras.

Tabla 14: Distribución de los asalariados temporales según relación con la persona de referencia

RELPP1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Persona de referencia (p.r.)	1238510	41,6	41,6	41,6
	Cónyuge o pareja de la p.r.	644464	21,7	21,7	63,3
	Hijo/a, hijastro/a (de la p.r. o pareja del mismo)	910221	30,6	30,6	93,9
	Yerno, nuera de la p.r. o de su pareja (o pareja del hijo/a)	13622	,5	,5	94,4
	Nieto/a, nieto/a de la p.r. o de su pareja (incluye nietastr)	6890	,2	,2	94,6
	Padre, madre, suegro/a de la p.r. o pareja de los mismos (pad	16136	,5	,5	95,1
	Otro pariente de la p.r. (o pareja del mismo)	108165	3,6	3,6	98,8
	Persona del servicio doméstico	4828	,2	,2	98,9
	Sin parentesco con la p.r.	31594	1,1	1,1	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Las relaciones con la persona de referencia que en nuestro caso sería la entrevistada. Se observa que una cuarta parte es la propia persona. Después, su principal relación sería con sus hijos o hijastros entorno al 30% de toda la población asalariada con contrato temporal. Y, por último, sería el cónyuge o pareja con un 22% aproximadamente.

Tabla 15: Distribución de los asalariados temporales según tamaño del hogar

		TAMAÑO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	317767	10,7	10,7	10,7
	2	623632	21,0	21,0	31,6
	3	819171	27,5	27,5	59,2
	4	819592	27,6	27,6	86,7
	5	268152	9,0	9,0	95,8
	6	84860	2,9	2,9	98,6
	7	34193	1,1	1,1	99,8
	8	2418	,1	,1	99,8
	9	4628	,2	,2	100,0
	11	17	,0	,0	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Los asalariados con contrato temporal su tamaño máximo es de 11 personas por familia. Destacan con el 27,6% de las personas tiene una familia compuesta por 4 miembro y el 27,5% tiene una familia formada por 3 miembros. También el 21% de las familias tienen solo 2 miembros.

Tabla 16: Distribución de los asalariados temporales según menores de 16 años

Menores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	,00	2049778	68,9	68,9	68,9
	1,00	551878	18,6	18,6	87,5
	2,00	298106	10,0	10,0	97,5
	3,00	60246	2,0	2,0	99,5
	4,00	14111	,5	,5	100,0
	5,00	311	,0	,0	100,0
	Total	2974430	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

Vemos que el 68,9 % de la población no tiene hijos menores de 16. Tan solo el 18,6% tiene un hijo con 16 o menos años. Y un 10% solo tiene dos hijos menores de 16 o 16 años.

En resumen, existen casi 3 millones de personas que son mujeres jóvenes y solteras que son asalariadas con contrato temporal, sus características principales son nacionalidad española, viven en las comunidades de Andalucía, Madrid, Valencia y Cataluña siendo los destinos más turísticos, con estudios superiores que realizan actividades de administración pública, educación y sanitarias. Con ocupaciones elementales (limpiadores, asistentes, construcción y agricultura). No tienen otros trabajos, ni realizan horas extras, ni tampoco hacen más o menos horas sino las estipuladas previamente.

Formadas por familias de 4 miembros. Con bastante relación con sus hijos y ninguna tiene hijos menores de 16 años, es decir, pocos nacimientos entre el total de entrevistados.

5.2. Las tasas de temporalidad y tablas de contingencia.

A continuación, vamos a realizar tablas de doble entrada para ver realmente cómo influye en el tipo de contrato de los asalariados las distintas variables explicativas consideradas. Para ello, tras calcular la frecuencia y los coeficientes de independencia asociados, calculamos las tasas de temporalidad de cada una de las variables explicativas para presentarlas de manera gráfica.

En primer lugar, hay que señalar que existen más de 18 millones de asalariados, de los cuales 15 millones tiene contrato indefinido y 3 millones aproximadamente contrato temporal. Con ello, la tasa de temporalidad se sitúa en un 16,5% y la tasa de asalariados indefinidos en un 83,5%.

TASAS DE TEMPORALIDAD

$$TT = \frac{n^{\circ} \text{ asalariados contrato temporal}}{n^{\circ} \text{ total asalariados}} * 100 = \frac{2.974.428}{(15.061.064 + 2.974.428)}$$

$$= \frac{2.974.428}{18.035.492} = 0,1649 * 100 = \mathbf{16,492\%}$$

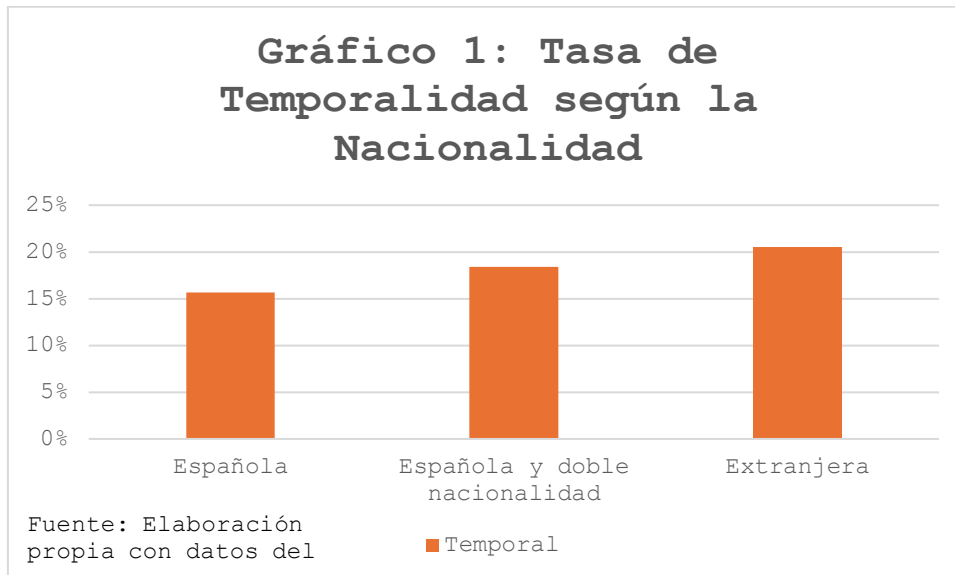
El 16,5 % de la población asalariada tiene un contrato temporal.

$$TT = \frac{n^{\circ} \text{ asalariados contrato indefinido}}{n^{\circ} \text{ total asalariados}} * 100 = \frac{15.061.064}{(15.061.064 + 2.974.428)}$$

$$= \frac{15.061.064}{18.035.492} = 0,8350 * 100 = \mathbf{83,507\%}$$

A continuación, presentamos los resultados obtenidos para cada una de las variables analizadas.

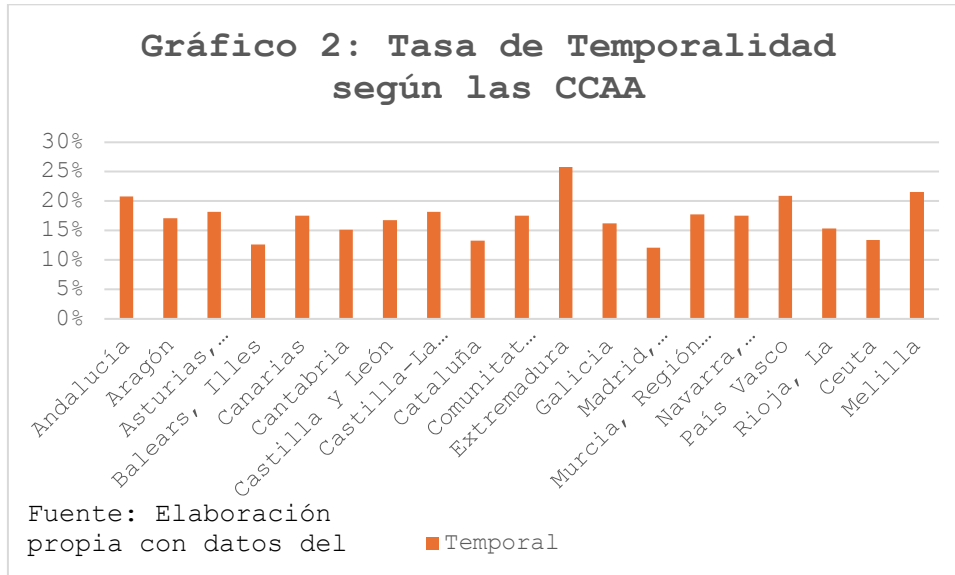
Gráfico 1: Tasa de Temporalidad según la Nacionalidad



Atendiendo a la nacionalidad, en el **Gráfico 1** se observa que la tasa de la temporalidad difiere en relación con la nacionalidad. Está por encima de la media para la doble

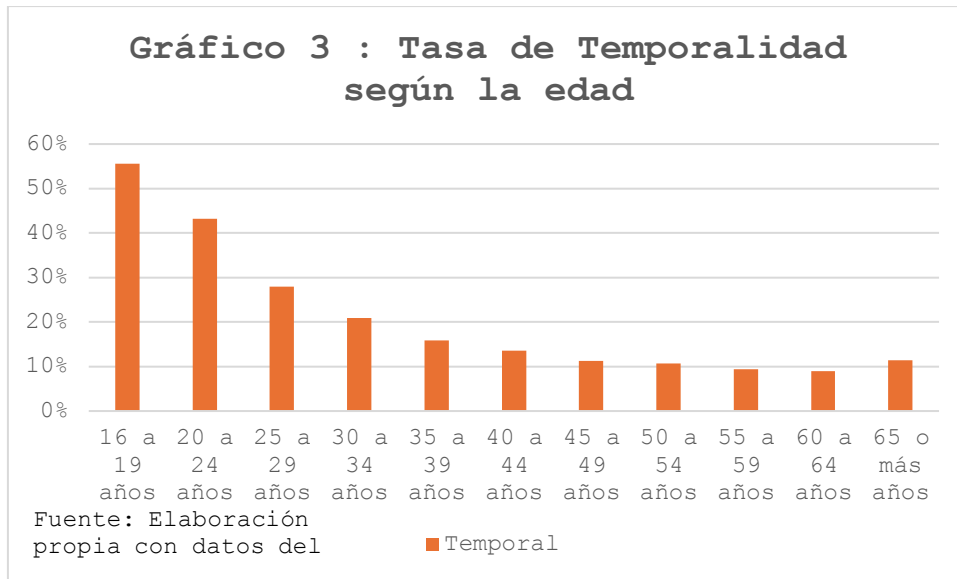
nacionalidad (18,4%) y extranjera (20,5%). Mientras que para la española (15,7) estamos por debajo.

Gráfico 2: Tasa de Temporalidad según las CCAA



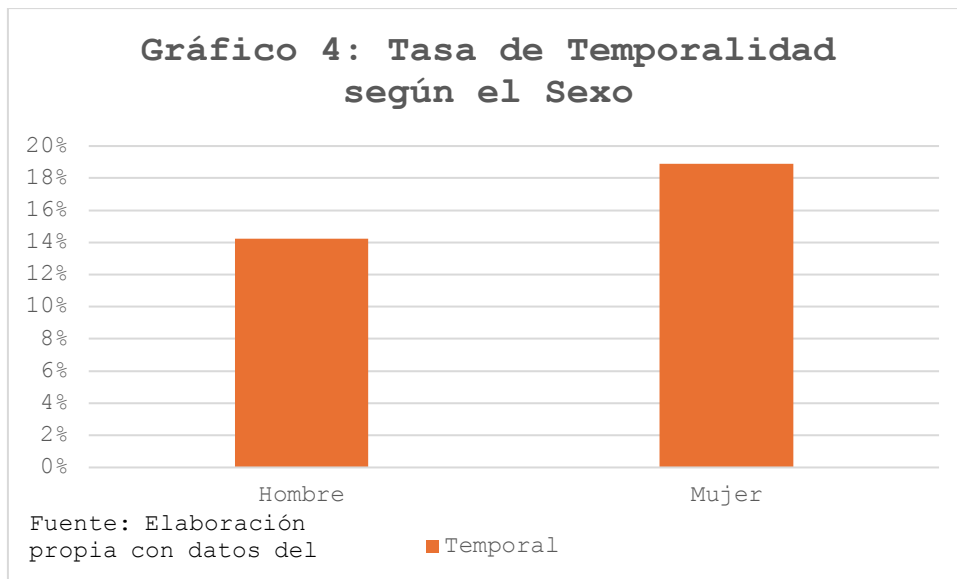
En el **Gráfico 2**, la tasa de temporalidad por comunidades Autónomas cambia dependiendo de su impacto en el sector turístico y de costa. También, debido a sus sectores específicos como son la agricultura y la industria. Vemos que las que están por encima de la media en gran medida son Extremadura (25,8%) y Melilla (21,6%). También, serían el País Vasco (20,9%), Andalucía (20,8%), Aragón (17,1%), el principado de Asturias (18,2%), Canarias (17,6%), Castilla y León (16,8%), Castilla la Mancha (18,2%), Comunidad Valenciana (17,5%), Galicia (16,2%), Región de Murcia (17,7%) y Navarra (17,5%). Mientras que están por debajo de la media Baleares (12,7%), Cantabria (15,1%), Cataluña (13,3%), Madrid (12,1%), La Rioja (15,4%) y Ceuta (13,4%).

Gráfico 3: Tasa de Temporalidad según la edad



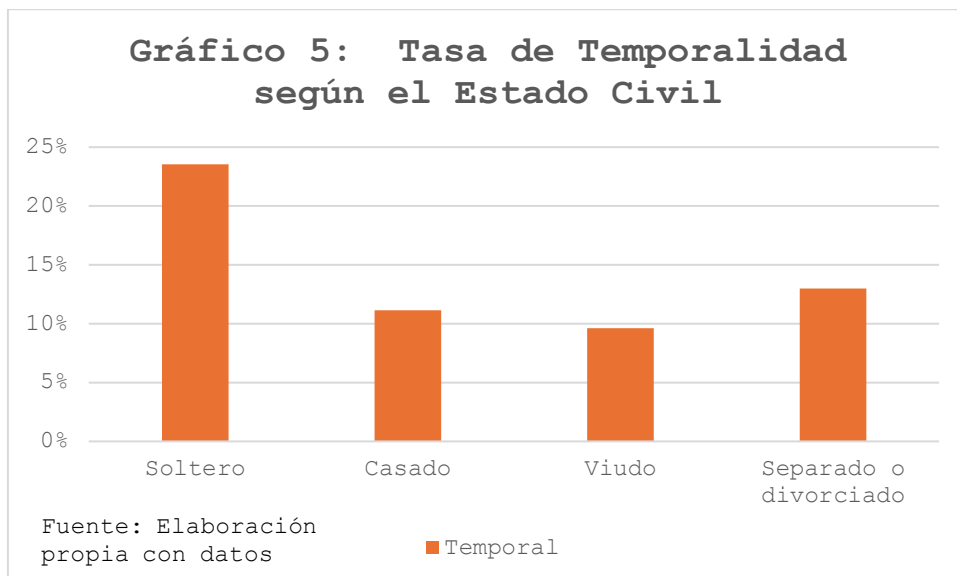
El **gráfico 3** representa la tasa de la temporalidad de la variable edad. Vemos una disminución desde las edades jóvenes hasta las edades mayores. La temporalidad tiene un claro aumento en edades jóvenes hasta los 39 años están por encima de la media. Destacando los 16 a 19 años con una tasa del (55,6%) Mientras que a partir de los 40 años hasta los 64 años se encuentra por debajo de la media, en el último caso siendo del (9%) porque llega el periodo de jubilación. Para 65 o más años la tasa se sitúa en (11,5%) recupera puntos porque mucha gente que tiene trabajos pocos forzosos no se jubilan y aguantan más años para cotizar en la seguridad social.

Gráfico 4: Tasa de Temporalidad según el Sexo



En el **Gráfico 4** muestra la tasa de temporalidad del sexo. Vemos que la mujer es de un (18,9%) mayor que el hombre con un (14,2%). Sigue un patrón de inestabilidad laboral y no hay igualdad de género en el trabajo. Existen más hombres que mujeres con la condición de asalariados. Pero los hombres tienen mayor afinidad por la contratación indefinida. Y para las mujeres sería la contratación temporal.

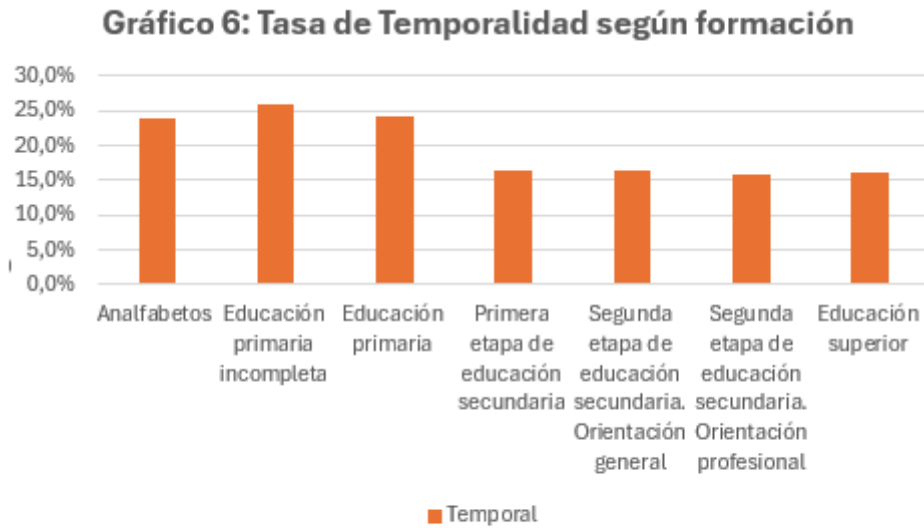
Gráfico 5: Tasa de Temporalidad según el Estado Civil



En **Gráfico 5** vemos la tasa de temporalidad del estado civil, destacan los solteros con la mayor tasa entorno al (23,5%). En el resto de las categorías, el casado (11,1%), el viudo (9,6%) y separado o divorciado (13%) tienen valores inferiores a la media. Destacan los

contratos indefinidos para las personas casadas que les puede brindar más estabilidad mientras que los contratos temporales son para personas solteras que no tienen ninguna responsabilidad ni familiar ni económica. Es una variable muy condicionada.

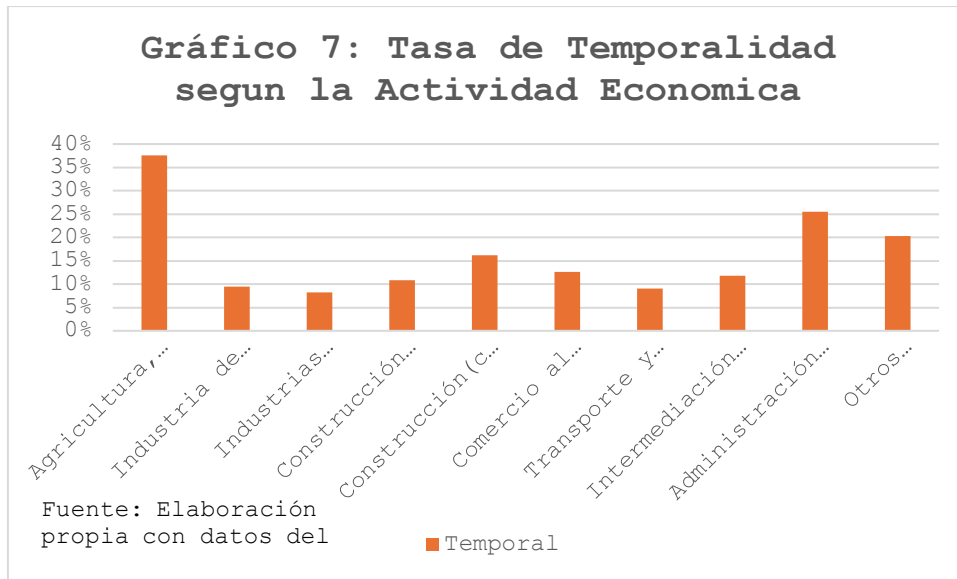
Gráfico 6: Tasa de Temporalidad según formación



Fuente: Elaboración propia con datos del SPSS

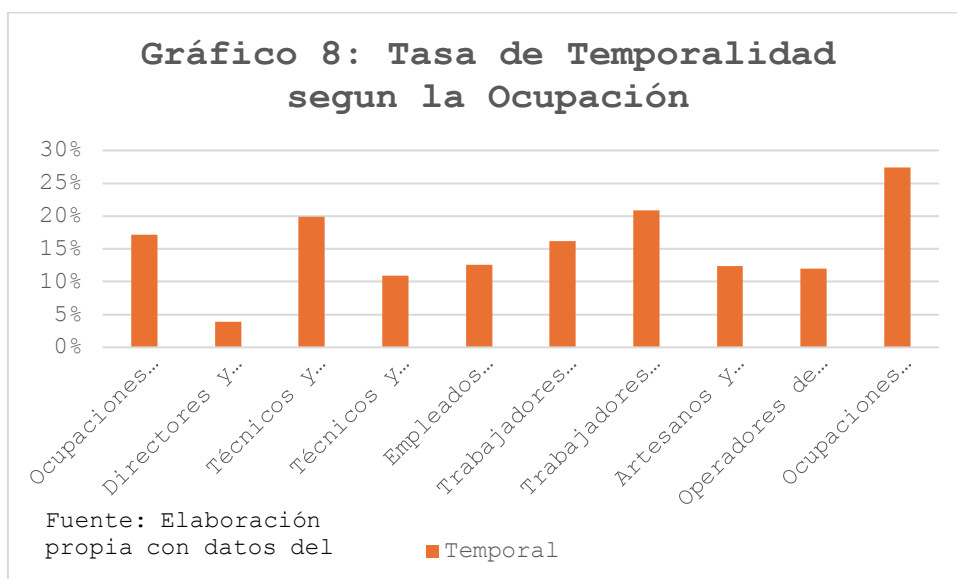
El **Gráfico 6** representa la tasa de temporalidad de la formación. Tiene un claro predominio de estar por encima de la media los analfabetos (23%), la educación primaria incompleta (26,1%) y la educación primaria (24,1%). Mientras que la educación secundaria de las dos etapas, los módulos formativos y la educación superior como es la universidad tienen un porcentaje entorno al 15%. La contratación temporal predomina en las personas menos cualificadas.

Gráfico 7: Tasa de Temporalidad según la Actividad Económica



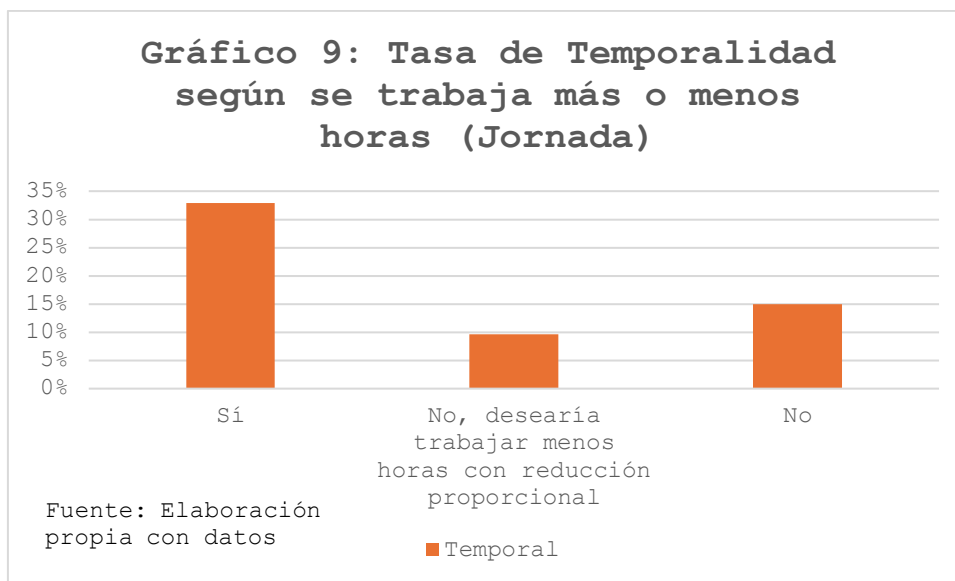
El **Gráfico 7** representa la tasa de la temporalidad respecto a la actividad económica. Destacan por estar encima de la media la agricultura (37,6%), la administración pública, educación y actividades sanitarias (25,4%) y, por último, otros servicios como son los de limpieza o restauración (20,3%). Mientras que las demás actividades industria (9,5%), construcción (16,2%), comercio (10,8%), transporte (9%) e intermediación financiera (11,8%) se encuentran por debajo de la media, destacando la industria del petróleo con un 8,2%.

Gráfico 8: Tasa de Temporalidad según la Ocupación



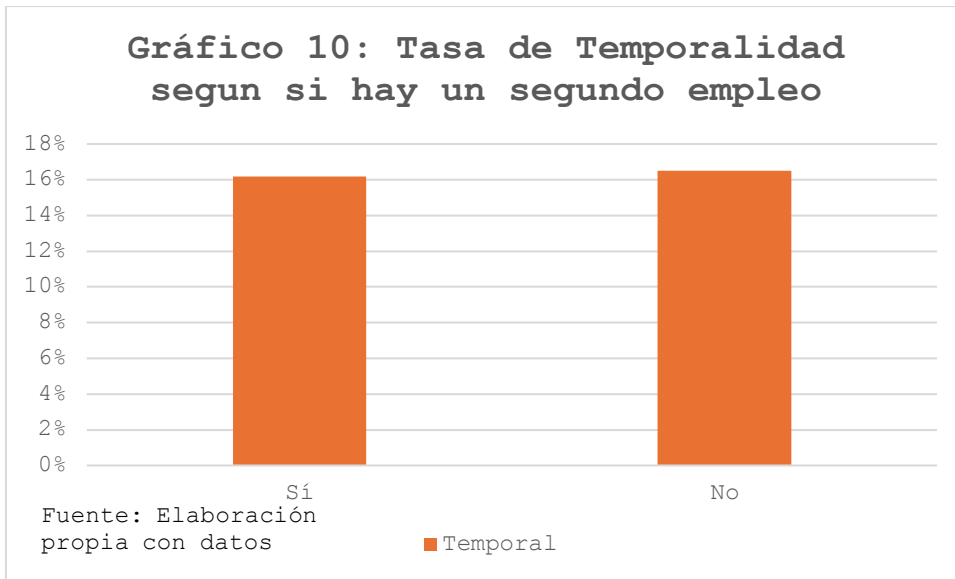
En el **gráfico 8** se representa la tasa de temporalidad de la ocupación. Vemos que solo son tres ocupaciones que están por encima de la media es el caso de las ocupaciones elementales (limpieza, servicios de restauración, domésticos) con un 27,4%, trabajadores del sector de la agricultura (20,9%), y, por último, los técnicos científicos con un 19,9%. El resto de las categorías se encuentran por debajo de la media como son técnicos y profesionales de apoyo (11%), administrativos y contables (12,6%), trabajadores del servicio de restauración (16,2%), artesanos y trabajadores de industria (12,4%) y operadores de maquinaria 12%. Destacando los directores con un 3,9%. Incide más los contratos temporales para el sector restauración y comercio, en ocupaciones elementales de limpieza doméstica y apenas hay gerentes o directores con esta modalidad.

Gráfico 9: Tasa de Temporalidad según se trabaja más o menos horas (Jornada)



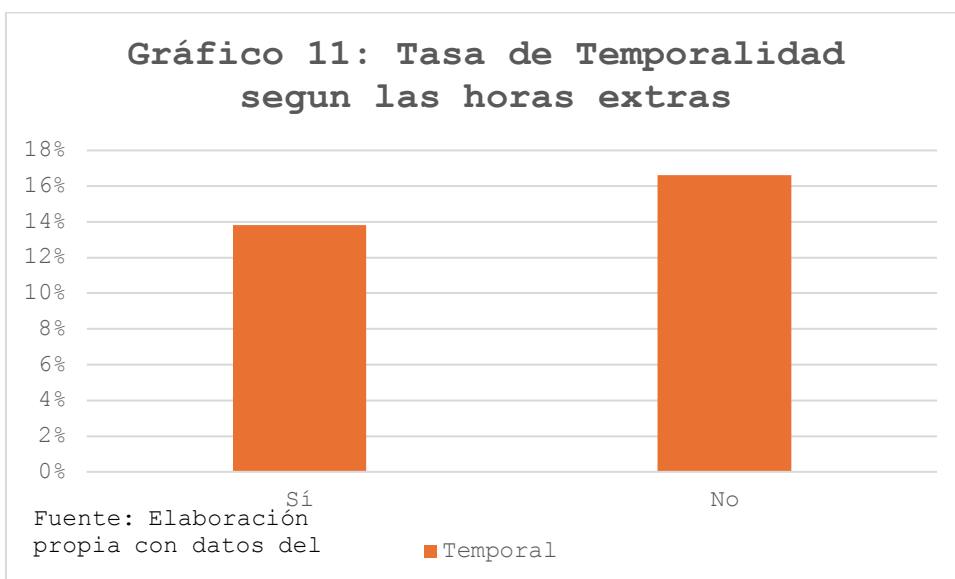
El **gráfico 9** muestra la tasa de temporalidad respecto a si trabajas más o menos horas (jornada laboral). Según los entrevistados sí que trabajarían más o menos, pero harían un cambio en la jornada laboral entorno al 32,9%. Mientras que el 9,6% piensa que no trabajaría menos horas y por consiguiente le reducen proporcionalmente el salario. Y un 15% no haría cambios en la jornada ni para ampliarla ni para reducirla. Porque pensaría en mejorar sus condiciones laborales si su jornada cambiase.

Gráfico 10: Tasa de Temporalidad según si hay un segundo empleo



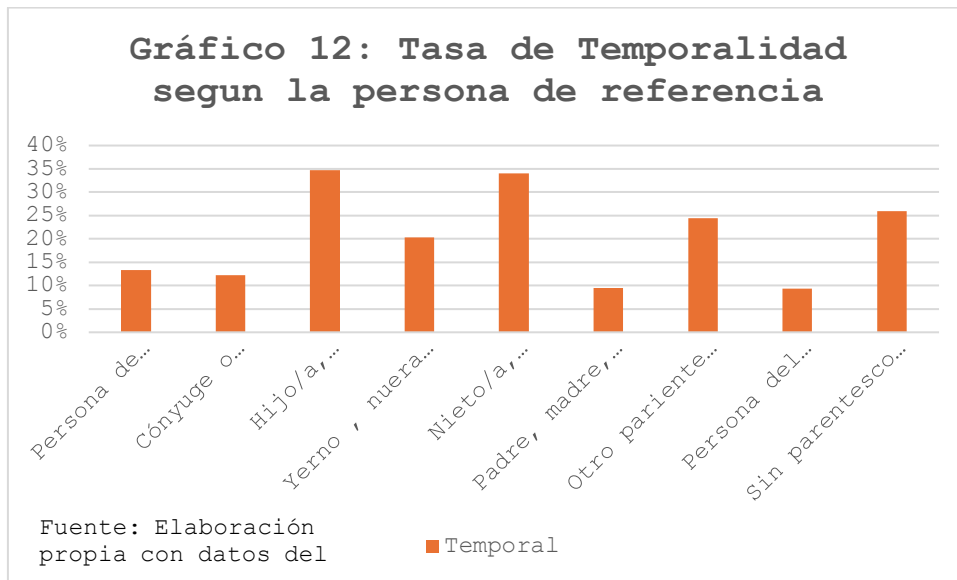
En el **gráfico 10** se representa la tasa de temporalidad de tener un segundo empleo. Hay un claro predominio de no tener un segundo empleo siendo temporal entorno al 16,5% justo la media. Mientras que un 16,2% sí que lo tendría se encuentra por debajo de la media. Porque existen enormes dificultades hay un claro patrón tener un segundo empleo con contrato temporal. Puede mejorar las condiciones laborales, pero se queda justo y por lo general no se tendría porque los horarios son muy cambiantes y pocos flexibles.

Gráfico 11: Tasa de Temporalidad según las horas extras



En el **gráfico 11** muestra la tasa de temporalidad de las horas extras. No tener horas extras se encuentra por encima de la media con un 16,6%. Mientras que si tener horas extras en sitúa debajo con un 13,8%. En general, una persona con contrato temporal no realizaría horas extras.

Gráfico 12: Tasa de Temporalidad según la persona de referencia



En el **gráfico 12** se representa la tasa de temporalidad respecto a la persona de referencia (relación). Hay un claro predominio para los hijos (34,7%), los nietos (34%), sin parentesco (25,9%), otro pariente de la persona de referencia (24,4%), el yerno o la nuera (20,3%) están por encima de la media. Mientras que para la persona de referencia (13,4%), el cónyuge (12,2%), el padre o madre (9,5%) y la persona del servicio doméstico (9,3%) se encuentran por debajo de la media.

5.3. Modelo de Regresión: Logit

El modelo logit es un modelo de regresión que tiene la particularidad de que la variable endógena que queremos explicar es una variable cualitativa que vamos a transformar en una variable ficticia que toma los valores 0 y 1. En nuestro caso esa variable es DUCON1 para los asalariados y toma el valor 1 si se tiene un contrato temporal y 0 si es indefinido.

En nuestro caso podemos analizar lo siguiente:

$$Y = \begin{cases} 1 & \text{Asalariado temporal} \\ 0 & \text{Asalariado indefinido} \end{cases}$$

Los factores explicativos son nuestras variables utilizadas en las tablas de frecuencias, y las tablas de doble entrada o contingencia porque pueden afectar a ese suceso.

$Y = f(\text{SEXO1}, \text{EDAD1}, \text{ECIV1}, \text{NAC1}, \text{CCAA}, \text{NFORMA}, \text{ACT1}, \text{OCUPA1}, \text{MASHOR}, \text{TRAPLU}, \text{EXTRA}, \text{RELPP1})$

A nivel operativo, para poder estimar el modelo en SPSS necesitamos recodificar la variable DUCON1 (asalariados) cambiando de nombre DUCON1r y tener como resultados el 1=Si y 0=No que son los correctos. Ya que esta variable toma los valores para 1=Indefinido y 6=Temporal. Introducimos el conjunto de variables explicativas mencionadas anteriormente.

En cuanto a las variables explicativas, como todas son categóricas, necesitamos crear variables ficticias de modo que si la variable tiene m categorías necesitamos m-1 variables ficticias. Esto significa que para cada variable vamos a tener una categoría de referencia que corresponde a la variable ficticia que no se incluye en el modelo. En nuestro caso el individuo de referencia corresponde a mujer, de nacionalidad española, casada, de 45 a 49 años, con estudios superiores, residente en Galicia, que trabaja en la administración pública, educación y actividades sanitarias, en una ocupación de servicios de restauración, que no hacen más jornada laboral, ni hace horas extras, ni tampoco tienen otro empleo.

En definitiva, el modelo logit estima la probabilidad de que el individuo tenga un contrato temporal frente a uno indefinido y cuantifica la influencia de todos estos factores sobre dicha probabilidad.

5.3.1. Logit Resultados

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	2645918,270	70	<,001
	Bloque	2645918,270	70	<,001
	Modelo	2645918,270	70	<,001

Los resultados de la estimación se presentan a continuación. Comenzamos con el contraste de significación conjunta de todas las variables explicativas excepto del término independiente. La tabla que se presenta a continuación recoge los resultados

de este contrato. En la fila Modelo aparece el estadístico del contraste y en la última columna se recoge el p-valor. Para que la regresión sea significativa tenemos que rechazar la H0 lo cual ocurre dado que el p-valor es menor a 0.001. Por lo tanto, algunos de los coeficientes de las variables explicativas son distintos de 0.

Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	13504524,01 ^a	,136	,231

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

La bondad de ajuste en los modelos logit se define a partir de esta tabla de clasificación.

Tabla de clasificación^a

Paso 1	Observado	DUCON1r	Pronosticado		Porcentaje correcto
			0	1	
DUCON1r	0		14714980	346084	97,7
	1		2481758	492672	16,6
Porcentaje global					84,3

a. El valor de corte es ,500

El valor observado 0 corresponde a los asalariados con contrato indefinido y el 1 a los asalariados con contrato temporal. Por otro lado, los valores pronosticados asignan un 0 si la probabilidad estimada es de menos de 0,5 y un 1, si la probabilidad es mayor a 0,5.

En la diagonal están los individuos que para los que se observa un 0 y se pronostica un 0 y los individuos para los que se observa un 1 y se pronostica un 1. Por tanto, representa a los individuos que el modelo clasifica correctamente. Mientras que los que están fuera de la diagonal son errores. No tienen contrato temporal porque tienen contrato indefinido, pero el modelo predice que sí que tiene contrato temporal. Y, por otro lado, sí tiene contrato temporal, pero el modelo predice que tiene contrato indefinido. La tabla recoge un porcentaje global de aciertos del 84,3%, por lo que la bondad del ajuste es adecuada.

A continuación, presentamos el modelo estimado. Tenemos en columnas las diferentes categorías de las variables explicativas incluidas, el coeficiente estimado (B), el error estándar, el contraste de significación individual o conjunta, los grados de libertad, el p-valor (Sig.) y $\exp(B)$ (e^{β}).

A la hora de analizar los resultados nos podemos fijar en el signo del coeficiente estimado que indicará si esa modalidad eleva (positivo) o reduce (negativo) la probabilidad de tener un contrato temporal con respecto a la categórica de referencia.

La magnitud del efecto lo recoge e^{β} . Si su valor es mayor que 1 significa que la probabilidad de tener un contrato temporal en la modalidad analizada es mayor que en la categoría de referencia. Pero si su valor es menor que 1 entonces significa que la probabilidad de tener un contrato temporal en la modalidad analizada es menor que en la categoría de referencia. La cuantificación de ese efecto viene dada por la diferencia por la diferencia a 1.

VARIABLES EN LA ECUACIÓN

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a			113840,566	18	<,001	
CCAA						
CCAA(1)	,127	,003	1343,497	1	<,001	1,135
CCAA(2)	-,015	,005	8,713	1	,003	,985
CCAA(3)	,233	,006	1619,986	1	<,001	1,263
CCAA(4)	-,433	,006	5941,670	1	<,001	,649
CCAA(5)	-,007	,004	2,318	1	,128	,993
CCAA(6)	,007	,007	,988	1	,320	1,007
CCAA(7)	,002	,004	,325	1	,568	1,003
CCAA(8)	-,014	,004	10,429	1	,001	,986
CCAA(9)	-,386	,004	11719,797	1	<,001	,680
CCAA(10)	-,009	,004	5,442	1	,020	,991
CCAA(11)	,401	,005	5787,266	1	<,001	1,493
CCAA(12)	-,413	,004	12878,000	1	<,001	,662
CCAA(13)	-,168	,005	1188,604	1	<,001	,845
CCAA(14)	,068	,006	107,981	1	<,001	1,070
CCAA(15)	,318	,004	5625,735	1	<,001	1,375
CCAA(16)	-,065	,009	48,665	1	<,001	,937
CCAA(17)	-,504	,020	618,759	1	<,001	,604
CCAA(18)	,037	,017	4,748	1	,029	1,038
EDAD1			329347,469	10	<,001	
EDAD1(1)	2,177	,006	117493,491	1	<,001	8,818
EDAD1(2)	1,610	,004	190476,745	1	<,001	5,002
EDAD1(3)	,905	,003	82093,168	1	<,001	2,473
EDAD1(4)	,602	,003	42957,111	1	<,001	1,825
EDAD1(5)	,369	,003	16504,489	1	<,001	1,447
EDAD1(6)	,190	,003	4602,701	1	<,001	1,209
EDAD1(7)	-,077	,003	688,937	1	<,001	,926
EDAD1(8)	-,306	,003	8901,333	1	<,001	,737
EDAD1(9)	-,445	,004	13252,233	1	<,001	,641
EDAD1(10)	-,232	,008	850,277	1	<,001	,793
SEXO1(1)	-,236	,002	22046,336	1	<,001	,790
RELPP1			47434,609	8	<,001	
RELPP1(1)	-,004	,002	4,487	1	,034	,996
RELPP1(2)	,457	,002	34684,944	1	<,001	1,579
RELPP1(3)	,088	,011	66,369	1	<,001	1,092
RELPP1(4)	,230	,016	197,904	1	<,001	1,258
RELPP1(5)	-,289	,009	1060,372	1	<,001	,749
RELPP1(6)	,269	,004	4321,270	1	<,001	1,309
RELPP1(7)	-1,302	,016	6841,683	1	<,001	,272
RELPP1(8)	,392	,007	2856,586	1	<,001	1,480
ECIV1			24789,697	3	<,001	
ECIV1(1)	,292	,002	23625,833	1	<,001	1,340
ECIV1(2)	-,147	,008	303,486	1	<,001	,863
ECIV1(3)	,163	,003	3090,634	1	<,001	1,178
NAC1			16037,709	2	<,001	
NAC1(1)	,198	,003	3696,980	1	<,001	1,218
NAC1(2)	,258	,002	14524,429	1	<,001	1,294
NFORMA			21690,338	6	<,001	
NFORMA(1)	,121	,014	74,124	1	<,001	1,128
NFORMA(2)	,427	,007	3267,941	1	<,001	1,532
NFORMA(3)	,469	,004	14155,659	1	<,001	1,598
NFORMA(4)	,122	,002	2781,085	1	<,001	1,130
NFORMA(5)	,069	,003	752,119	1	<,001	1,072
NFORMA(6)	-,096	,003	1233,799	1	<,001	,909
OCUP1			197752,186	9	<,001	
OCUP1(1)	-,615	,009	4385,967	1	<,001	,541
OCUP1(2)	-,723	,008	8191,203	1	<,001	,485
OCUP1(3)	,048	,003	325,317	1	<,001	1,049
OCUP1(4)	-,215	,003	4869,863	1	<,001	,807
OCUP1(5)	,087	,003	877,935	1	<,001	1,091
OCUP1(6)	,335	,008	1987,678	1	<,001	1,398
OCUP1(7)	,228	,003	4303,923	1	<,001	1,256
OCUP1(8)	,439	,004	15229,015	1	<,001	1,551
OCUP1(9)	,900	,002	132660,253	1	<,001	2,459
ACT1			717039,382	9	<,001	
ACT1(1)	-,379	,004	8450,539	1	<,001	,685
ACT1(2)	-1,657	,005	129396,948	1	<,001	,191
ACT1(3)	-1,630	,004	146760,306	1	<,001	,196
ACT1(4)	-1,319	,004	97560,300	1	<,001	,267
ACT1(5)	-,914	,004	60751,014	1	<,001	,401
ACT1(6)	-1,607	,002	450306,206	1	<,001	,200
ACT1(7)	-1,662	,003	240136,215	1	<,001	,190
ACT1(8)	-1,345	,003	268798,595	1	<,001	,260
ACT1(9)	-1,070	,003	126236,794	1	<,001	,343
EXTRA(1)	-,047	,003	189,285	1	<,001	,954
TRAPLU(1)	-,274	,004	4094,252	1	<,001	,761
MASHOR			150285,674	2	<,001	
MASHOR(1)	,761	,002	145534,416	1	<,001	2,140
MASHOR(2)	-,162	,004	1765,460	1	<,001	,850
Constante	-1,488	,004	118324,001	1	<,001	,226

a. Variables especificadas en el paso 1: CCAA, EDAD1, SEXO1, RELPP1, ECIV1, NAC1, NFORMA, OCUP1, ACT1, EXTRA, TRAPLU, MASHOR.

Por lo tanto, los asalariados que residen en comunidades autónomas como Aragón, Baleares, Canarias, Castilla la Mancha, Cataluña, Valencia, Madrid, Murcia, Rioja y Ceuta tienen menos probabilidad de tener un contrato temporal, a diferencia de la comunidad gallega que es la categoría de referencia. Mientras que las que tienen mayor probabilidad de tener un contrato temporal son el resto (Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Extremadura, Navarra, País Vasco y Melilla).

Las edades jóvenes y mayores desde los 16 hasta 44 años, tienen más probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que son los adultos. Sin embargo, desde las edades de 50 hasta 65 años o más tienen menor probabilidad. Hay un claro patrón.

Los asalariados hombres tienen menos probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que es la mujer.

El cónyuge, el padre o madre y las personas de servicio doméstico tienen menos probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que es la persona de referencia (entrevistada). Tienen mayor probabilidad el hijo, yerno o nuera, nieto o nieta, otro pariente y sin parentesco.

En el estado civil, la categoría de los viudos tiene menos probabilidad de tener un contrato temporal. Mientras que los casados y divorciados tienen mayor probabilidad que la categoría de referencia que es soltero.

La nacionalidad española y doble nación con la extranjera tiene mayor probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que es la española.

Todas las categorías (analfabetos, educación primaria incompleta y la educación secundaria tanto la primera como la segunda etapa en términos generales) tienen mayor probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que es la educación superior. Mientras que la segunda etapa de educación secundaria orientación profesional son aquellos que han realizado un módulo superior, tienen menor probabilidad.

Las ocupaciones relacionadas con el sector primario (agricultura y ganadería), el secundario (industria y maquinaria) y los empleados administrativos y contables como

científicos, además de las tareas de limpieza tiene mayor probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que son los trabajadores al servicio de restauración relacionados con el sector terciario (turismo). Mientras que los altos cargos como directivos o militares tienen menor probabilidad.

Todas las actividades económicas tienen menor probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que es la administración pública, la educación y las actividades sanitarias. No hay ninguna que sea mayor.

Hacer horas extras tiene menor probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que es justo lo contrario (no hacer horas extras).

Los asalariados con un segundo empleo tienen menor probabilidad de tener un contrato temporal que los que cuentan con un solo empleo.

La jornada laboral de hacer más o menos horas tiene mayor probabilidad de tener un contrato temporal que la categoría de referencia que es justo lo contrario (no hacer más o menos horas, un cambio de jornada). Mientras que no realizar la jornada con menores horas y salario tienen menor probabilidad de tener un contrato temporal.

6. CONCLUSIONES

La tasa de temporalidad es alta en España en comparación con otros países de la UE. Este tipo de contrato ha tenido un aumento considerable siendo una de las opciones laborales más utilizada tanto trabajadores como empresarios. Sin embargo, esta rápida implementación deja enormes problemas socioeconómicos, así como en la calidad de las condiciones laborales.

Una característica por excelencia de la temporalidad es la precariedad laboral. Porque los trabajadores tienen mayor inseguridad en la estabilidad laboral, salarios bajos, menos acceso a la protección social y poco desarrollo profesional. Genera desigualdades y problemas para conciliar la vida familiar y laboral.

Pero no solo afecta a los trabajadores también la excesiva temporalidad influye en el mercado laboral. Reduciendo la capacidad de las empresas para invertir para la formación de sus empleadores y fomentar la innovación lo que supone que a la vez afecte al crecimiento económico del país. También este empleo temporal propicia la

segmentación laboral en el que determinados grupos de trabajadores se ven más afectados que otros lo que incentiva la desigualdad social y crear ambientes poco favorables para trabajar. Por todas estas cuestiones consideramos la temporalidad un problema grave.

En el año 2023, el último trimestre tuvo una tasa de temporalidad del 16,5% respecto a los indefinidos que fue del 83,5%.

Para concluir hemos demostrado gracias al estudio que existen carencias en el mercado laboral español respecto a los asalariados temporales que crea un ambiente de inestabilidad. Deberían de tomar las medidas adecuadas para poder dar estabilidad al trabajo y mejorar las condiciones laborales.

7. REFERENCIAS

Conde-Ruiz, Ignacio, J. y Lahera Forteza, J. (2021) "Contra La Dualidad Laboral", Fedea Policy Papers.

De La Fuente Lavín, M. y Bernat Zubiri Rey, J. (2022) "La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal", Revista Critica de Relaciones de Trabajo, Laborum. (3) pp. 199-223.

Martínez, Villacorta, J. (2020) "La Temporalidad en España. Explotación estadística de los microdatos de la EPA"

Motellón, E. (2008) "Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España"

Ortiz García, P. (2012) "Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España"

Polavieja G. J. (2006) "¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada", Revista European Sociological Review, pp.61-78.

Santos Ruesga, M. y Viñas, A. "La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica.

El INE (2023): Base de datos del trimestre cuarto sobre actividad, ocupación y paro. Disponible en:

<https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa21.pdf>[consulta:
12/02/2024]