

Documento de Trabajo/Working Paper
Serie Economía

Transiciones laborales desde el empleo temporal y temporalidad regional

Juan Acosta Ballesteros
M^a del Pilar Osorno del Rosal

January 2010

DT-E-2010-02

ISSN: 1989-9440

TRANSICIONES LABORALES DESDE EL EMPLEO TEMPORAL Y TEMPORALIDAD REGIONAL

Juan Acosta Ballesteros y M^a del Pilar Osorno del Rosal*

Instituto Universitario de Desarrollo Regional
Departamento de Análisis Económico
Universidad de La Laguna

Facultad de Ciencias Económicas. Campus de Guajara. 38071 La Laguna (Santa Cruz de Tenerife)

* Autor de contacto. Correo electrónico: mosorno@ull.es. Teléfono: 922317117.

Resumen

En este trabajo se analiza el papel que desempeñan las características individuales, familiares y laborales de los asalariados temporales del sector privado para explicar su permanencia en la misma empresa con un contrato temporal o su transición hacia un empleo temporal en otra empresa, el empleo indefinido, el desempleo o la inactividad laboral. Utilizando los microdatos de la EPA desde el 1º trimestre de 2005 al 3º trimestre de 2008, se han estimado modelos logit multinomiales para hombres y mujeres por separado. Además, se ha tenido en cuenta si los individuos residen en comunidades autónomas en las que el arraigo de la temporalidad es grande o pequeño. Para detectar estos grupos de regiones, se han empleado modelos probits que explican la probabilidad de tener un contrato temporal, de forma que la importancia regional de la temporalidad no tenga su origen en las características observables de los trabajadores, los empleos o la estructura productiva.

Abstract

This paper analyzes the role of individual, family and employment characteristics of temporary employees in the private sector to explain their permanence on a temporary contract with the same employer or their transition to temporary employment in another company, permanent employment, unemployment or inactivity. We estimate multinomial logit models for men and women separately using microdata from the EPA since the 1st quarter of 2005 to the 3rd quarter of 2008. We have also considered whether individuals live in regions in which the roots of temporality are deep or not. In order to find these groups of regions, we have used probit models that explain the probability of having a temporary contract, so that the regional importance of temporality does not arise in the observable characteristics of workers, jobs or the production structure.

Palabras clave: empleo temporal, transiciones, diferencias regionales.

Código JEL: J21

1. Introducción

Desde que en 1984 se liberaliza considerablemente la contratación temporal en España, el porcentaje de trabajadores temporales en nuestro país ha crecido de manera casi continua, situándose por encima del 30% desde 1990 y alcanzando su nivel máximo - un 34% de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) - en 2006.

En los últimos 15 años se han llevado a cabo diferentes reformas del mercado de trabajo con el fin limitar el uso de los contratos temporales y de incentivar la contratación indefinida¹. La última tuvo lugar precisamente en 2006. Entre otras medidas, se implementó un plan extraordinario para la reducción de la temporalidad durante el segundo semestre de ese año. Estas iniciativas han tenido un éxito bastante relativo, ya que la tasa de temporalidad española sigue estando por encima del doble de la media de la Unión Europea (14 en 2008 según EUROSTAT).

Detrás de esta persistencia parece haber distintos elementos. Por una parte, si bien las cifras indican que dicha tasa se ha reducido ligeramente en el sector privado de la economía, en el sector público ha ocurrido lo contrario, especialmente en las corporaciones locales², de manera que la proporción de empleados públicos con contrato temporal desde 2006 supera el 25%. Por otra, parece existir una “cultura de la temporalidad” – Toharia (2005) –, especialmente arraigada en ciertas comunidades autónomas, que podría explicar, al menos en parte, el fracaso de medidas legislativas de carácter nacional para combatir este problema. En relación a este último aspecto, hay que señalar que la importancia relativa de la contratación temporal no es uniforme en todo el país: mientras hay comunidades autónomas como Andalucía, en las que casi 40 asalariados de cada 100 tienen un contrato temporal, en otras, como Cataluña, se reduce a menos del 20%.³

¹ En Güell y Petrongolo (2007) se puede encontrar una síntesis de las novedades fundamentales que suponen las reformas hasta 2001. Un análisis más detallado de las mismas aparece, por ejemplo, en Toharia (2005).

² Véase Dolado *et al.* (2002).

³ Estas cifras corresponden a la EPA del 4º trimestre de 2008.

Si se tiene en cuenta que, de acuerdo con los datos que proporciona el INEM, casi el 93% de los contratos iniciales registrados en España durante 2008 fueron temporales, parece conveniente profundizar en el estudio de las transiciones laborales que experimentan estos trabajadores, así como determinar los factores que favorecen su acceso al empleo permanente.

El objetivo fundamental de este trabajo es aportar evidencia empírica adicional sobre dichas transiciones, analizando el papel que juegan las características individuales, familiares y laborales de los trabajadores. Para ello, se han enlazado los microdatos de la EPA desde el 1º trimestre de 2005 al 3º trimestre de 2008 y se han estimado modelos logit multinomiales que explican, para hombres y mujeres por separado, la transición desde un empleo temporal inicial hacia un empleo temporal en otra empresa, el empleo indefinido, el paro o la inactividad laboral o la permanencia en la misma empresa como trabajador temporal.

Además, en el estudio se presta especial atención a la dimensión regional de la temporalidad. Para ello, inicialmente se estima un modelo probit que explica la probabilidad de tener un contrato temporal y que permite identificar, una vez controladas la estructura productiva y la situación del mercado de trabajo local, las divergencias en el arraigo de la temporalidad entre las regiones españolas. A continuación, esta información se utiliza para estimar las transiciones desde el empleo temporal de los trabajadores de dos grupos de comunidades con niveles de temporalidad dispares y analizar sus discrepancias. Adicionalmente, se estudia en qué medida las diferencias que se observan en la probabilidad de transición al empleo indefinido tienen su origen en las características de los trabajadores o en el efecto que tienen las variables en la transición, es decir, en la existencia de diferentes “culturas” de la temporalidad.

El resto del trabajo se estructura del siguiente modo. En el segundo apartado se resume la literatura española relacionada con el tema. A continuación, se describen los

datos utilizados y las variables que se incluyen en el análisis econométrico. El cuarto apartado se dedica al análisis de los resultados de los modelos estimados para analizar los factores determinantes de las transiciones en el conjunto del país. La identificación de las comunidades de alta y baja temporalidad y la descripción de las diferencias fundamentales en las transiciones en ambos grupos de regiones se detallan en el quinto epígrafe. En el sexto y último apartado se exponen las conclusiones que se derivan del análisis efectuado.

2. Estudios previos para España

En los últimos años se han realizado diversos estudios empíricos en los que se han analizado las transiciones desde el empleo temporal en España. Para ello se han utilizado diferentes tipos de modelos econométricos.

Por una parte, cabe mencionar los trabajos que utilizan modelos de elección discreta. Toharia (1996) estima regresiones logísticas con datos de la EPA enlazada para analizar la probabilidad de que un trabajador con contrato temporal tenga uno indefinido un año más tarde. De acuerdo con sus estimaciones, dicha probabilidad aumenta, sobre todo, con la antigüedad en el empleo. Alba-Ramírez (1998) también utiliza datos de la EPA, pero estima logit multinomiales. Entre otros resultados, observa que las mujeres, los jóvenes y los hombres menos formados tienen menos posibilidades de conseguir un empleo indefinido, mientras que la antigüedad en la empresa favorece dicha transición.

Por otra parte, existe otro grupo de estudios que estiman modelos de duración. Así, con información de la EPA, Amuedo-Dorantes (2000) concluye que el empleo temporal en España es involuntario y que actúa como una trampa más que como un puente hacia el empleo permanente, puesto que las tasas de conversión de los contratos temporales en indefinidos son bastante reducidas. A esta misma conclusión llegan García-Pérez y Muñoz-Bullón (2007), que comprueban que la probabilidad de transitar hacia el empleo indefinido se reduce con la repetición de sucesivos contratos temporales. Por su parte, Güell y Petrongolo (2007) detectan que la tasa de conversión de los contratos temporales en

indefinidos, aunque sea pequeña, es mayor para los trabajadores que a priori se enfrentan a mejores opciones fuera de su empleo y que se incrementa significativamente con la antigüedad en el mismo. Finalmente, Malo y Muñoz-Bullón (2008) centran su atención en las transiciones hacia el empleo indefinido de los trabajadores temporales relacionados con el sector turístico.

Aunque en muchas de las estimaciones econométricas efectuadas en estos trabajos se controla la comunidad autónoma de residencia del individuo, en general no profundizan en este aspecto. Sin embargo, hay otra serie de estudios que tienen en cuenta de manera explícita el hecho de que esta forma de contratación no adquiere la misma dimensión en todas las regiones.

En este sentido, Hernanz (2003) concluye que las diferencias en temporalidad de dos comunidades autónomas tan dispares en este aspecto como Andalucía y Madrid sólo pueden entenderse parcialmente por sus divergencias observables en aspectos como su estructura productiva, ocupaciones o tamaño empresarial.

Asimismo, con un carácter más general, cabe destacar el trabajo de Toharia (2005), que utiliza el término “cultura de la temporalidad” para referirse al arraigo que tiene la contratación temporal en ciertas comunidades y confirma que no puede explicarse únicamente atendiendo a factores macroeconómicos, ni a elementos como la estructura productiva o los marcos autonómicos de relaciones laborales. En esta misma línea de trabajo, Toharia y Cebrián (2007) demuestran, utilizando diferentes fuentes de datos, que hay comunidades autónomas en las que la probabilidad de estar atrapado en el empleo temporal es sustancialmente mayor que en otras.

Por su parte, Motellón (2007) analiza la probabilidad de tener un contrato indefinido distinguiendo entre comunidades con alta y baja tasa de temporalidad. Detecta que, en general, la influencia que ejercen las características observadas de los trabajadores y los empleos sobre dicha probabilidad es mayor en las comunidades con alta temporalidad;

además, las diferencias detectadas son atribuibles, en gran medida, al distinto impacto que tienen dichas características en la probabilidad de acceder al empleo indefinido, que interpreta como el efecto del diferente arraigo de la temporalidad. Caparrós y Navarro (2008) también aprecian que variables como el nivel de estudios o la cualificación tienen mayor influencia en la probabilidad de ser temporal en las comunidades en las que la temporalidad es más importante.

García-Pérez y Rebollo-Sanz (2006) comprueban que las divergencias regionales en la tasa de contratos indefinidos pueden explicarse por diferencias en la composición de la producción y del empleo y, sobre todo, por las diferencias existentes en el coste unitario del trabajo. En un trabajo posterior – García-Pérez y Rebollo-Sanz (2009) - concluyen que la incidencia de las subvenciones a la contratación indefinida puestas en práctica en varias comunidades autónomas es positiva pero pequeña y beneficia únicamente a algunos de los colectivos que son posibles beneficiarios de las mismas.

En el presente trabajo se aúnan el análisis de las transiciones desde el empleo temporal y la consideración explícita de las diferencias regionales, puesto que, además de analizar las transiciones de hombres y mujeres a nivel nacional, se pretende identificar las posibles diferencias de las transiciones que experimentan estos trabajadores en comunidades con diferente arraigo de la temporalidad.

3. Datos y variables para el análisis de las transiciones

Para llevar a cabo el análisis econométrico, como se dijo anteriormente, se han utilizado los microdatos de la EPA desde el 1º trimestre de 2005 hasta el 3º trimestre de 2008. Primero, se han empleado los ficheros de flujos de la EPA para enlazar los ficheros de microdatos para los individuos entre 16 y 65 años (para los que previamente se han obtenido las variables referidas al hogar). Así, se ha generado una base de datos con 1.579.103 observaciones. Después se han seleccionado sólo aquellos asalariados que han

sido temporales en algún momento del periodo considerado y para los que se dispone de 6 observaciones o que, al menos, han respondido en 5 trimestres consecutivos.

A continuación, se han identificado las transiciones desde el empleo temporal - sólo se ha tenido en cuenta la primera transición que experimenta el individuo - y se han medido las variables observables incluidas en la estimación en el trimestre previo al cambio. Las transiciones que se consideran, como se mencionó más arriba, son: el individuo sigue trabajando con un contrato temporal pero en otra empresa, consigue un contrato indefinido, se queda parado o pasa a la inactividad⁴. Si un trabajador se mantiene como temporal en la misma empresa en todo el periodo, en la muestra sólo se incluyen los datos de su penúltima observación.

Además, se ha optado por efectuar el análisis exclusivamente para los asalariados del sector privado debido a que, en un análisis descriptivo previo a las estimaciones econométricas, se pudo comprobar que sus transiciones son bastante diferentes a las de los asalariados del sector público; por ejemplo, son muy pocos los temporales públicos que pasan a tener un contrato temporal en una empresa diferente. Por un motivo similar, se deja fuera de la estimación a los trabajadores cuyo contrato inicial cubre un período de prueba, ya que, mayoritariamente, pasan al empleo indefinido o a estar desempleados; además, se trata de un número bastante pequeño de trabajadores. Finalmente, se descartan las observaciones correspondientes a Ceuta y Melilla. Así, la muestra definitiva contiene información de 13.609 hombres y 12.418 mujeres.

Para reflejar los aspectos que se consideran relevantes en el análisis, se utiliza un conjunto de variables cuyas definiciones se presentan en la tabla 1. En ella, como se puede apreciar, también aparecen las frecuencias de las transiciones que experimentan los trabajadores de la muestra para las distintas categorías de las variables consideradas.

⁴ Se han excluido a los individuos que transitan hacia el autoempleo debido a que son pocos para constituir una categoría por sí mismos (especialmente en la submuestra femenina) y no se considera adecuado incluirlos en ninguna de las categorías especificadas; también quedan fuera los trabajadores temporales que, de acuerdo con la variable *SITU* de la EPA, afirman posteriormente encontrarse en “otra situación”.

Tabla 1. Definiciones de las variables utilizadas y frecuencia de la transición por características personales, familiares y del puesto de trabajo (en porcentaje)

Variable			Temporal		Indefinido	Parado	Inactivo
			Misma empresa	Otra empresa			
EDAD	16-34 y cursa estudios	ED12CUR	3,1	14,8	14,5	12,8	54,8
	16-24 y no cursa estudios	ED1NCUR	8,3	23,7	27,7	21,9	18,4
	25-34 y no cursa estudios	ED2NCUR	10,6	22,4	35,2	17,8	14,1
	35-44	DEDAD3	9,9	21,6	32,5	17,7	18,3
	45-64	-	8,7	18,6	30,7	16,2	25,8
NACIONALIDAD	Extranjera	EXTRAN	10,0	26,2	32,2	17,5	14,1
	Española	-	8,7	20,4	29,7	17,8	23,4
ESTUDIOS	Sin estudios	DESTUDS1	7,5	20,7	19,7	19,2	32,9
	Sólo estudios primarios	DESTUDS2	9,0	20,4	26,8	18,9	24,9
	Estudios secundarios	DESTUDS3	8,3	20,7	28,2	17,5	25,3
	Formación Profesional	DESTUDS4	9,7	21,9	35,5	17,8	15,1
	Estudios superiores	-	9,3	20,8	35,3	17,3	17,3
SECTOR DE ACTIVIDAD	Agricultura	DACTIV1	4,3	18,2	11,0	23,3	43,2
	Industria	DACTIV2	10,7	19,8	34,4	17,0	18,1
	Construcción	DACTIV3	15,5	29,2	26,0	17,2	12,0
	Comercio y hostelería	-	5,2	18,1	30,7	19,9	26,1
	Resto de sectores	DACTIV58	7,5	19,2	33,6	15,7	24,0
CUALIFICACIÓN	Directivo y técnico superior o medio	-	9,3	19,4	36,7	15,6	18,9
	Empleado de tipo administrativo y trabajador cualificado	MEDIA	9,3	21,9	30,3	17,3	21,1
	Trabajador no cualificado	BAJA	7,8	20,1	26,9	19,1	26,0
Antigüedad en la empresa (años)		DCOM					
Trabaja a tiempo parcial		DPARCO1	4,5	18,6	24,9	17,4	34,8
Trabaja a tiempo completo		-	10,2	21,7	31,6	17,9	18,6
Busca otro empleo		BUSOTR	3,9	29,4	18,7	32,5	15,5
No busca otro empleo		-	9,5	19,6	31,6	15,6	23,7
TIPO DE CONTRATO	Por circunstancias de la producción	CIRPRO	5,9	20,3	33,6	18,8	21,4
	De aprendizaje, formación o práctica	APREN	7,4	22,0	26,7	18,9	25,0
	Estacional o de temporada	ESTAC	3,5	14,8	15,9	21,8	44,0
	Cubre la ausencia de otro trabajador	AUSEN	9,6	18,6	26,7	22,1	23,0
	Para obra o servicio determinado	-	13,6	23,3	31,1	16,5	15,5
	Resto o no sabe	RESTO	6,3	20,6	31,9	16,5	24,7
CONVIVENCIA	Convive con una pareja que trabaja	CTRAB	8,6	19,1	32,5	16,4	23,4
	Convive con una pareja que no trabaja	CNOTRAB	11,7	23,2	31,5	16,5	17,2
	Convive con sus padres y no con su pareja	SOLPAD	7,9	21,2	27,4	18,8	24,7
	Resto	-	9,2	21,9	30,5	19,3	19,1
	Número de hijos de menos de 5 años*	HMENOR 5	9,8	22,3	33,0	17,3	17,5
Tasa de paro en la comunidad autónoma por sexo y grupo de edad		TPARO					
Media para los hombres			11,0	24,0	30,7	17,3	17,0
Media para las mujeres			6,4	17,5	29,1	18,2	28,8
Media muestral			8,8	20,9	29,9	17,8	22,6

Las variables ficticias omitidas se han marcado con el símbolo "-". Las variables *TPARO* y *DCOM* son continuas y, por eso, no se han calculado las frecuencias de las transiciones.

* La variable *HMENOR5* hace referencia a número de hijos. En este caso, para calcular las frecuencias se ha transformado en una variable dicotómica que indica si en el hogar existen hijos menores de 5 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

En un primer bloque, se incluyen variables que recogen características individuales del trabajador, como su sexo, su edad, su nacionalidad y su nivel educativo; además, para los individuos menores de 35 años se considera si están o no cursando estudios reglados.

Un segundo bloque de variables se refiere a aspectos relativos al puesto de trabajo. Por una parte, se incluyen dos conjuntos de variables ficticias que reflejan el sector de actividad en el que se encuadra la empresa y la categoría profesional del trabajador, que refleja el nivel de cualificación que requiere su empleo actual. Dada la correlación que existe entre esta variable y el nivel de estudios del individuo, se ha optado simplemente por distinguir si el puesto de trabajo que ocupa exige una cualificación alta, media o baja⁵. También se tiene en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa, medida en años, su tipo de jornada, si está buscando otro empleo y el tipo de contrato temporal que tiene.

En relación a la situación familiar de la persona, se distingue entre los trabajadores que conviven con una pareja que está también ocupada (*CTRAB*), los que conviven con una pareja que no está ocupada (*CNOTRAB*), los que no conviven en pareja y viven con sus padres (*SOLPAD*) y el resto de hogares. Además, se incluye un variable que indica el número de hijos menores de 5 años del trabajador. Estas variables no aparecen directamente en la información correspondiente al individuo en los microdatos de la EPA, sino que ha sido necesario construirlas a partir de los registros correspondientes a los otros integrantes del hogar.

Para reflejar la situación general del mercado de trabajo a la que se enfrenta el individuo, se incluye la tasa de paro correspondiente al sexo y grupo de edad del trabajador en la comunidad en la que reside. Finalmente, se controla el año y el trimestre inicial de la transición por medio de dos grupos de variables ficticias. Aunque estas variables reflejan,

⁵ El nivel de cualificación que exige el empleo se determina de acuerdo con la variable *OCUPI* de la EPA. En el grupo de alta cualificación se incluye la dirección de empresas y Administraciones Públicas, los técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo; el grupo de baja cualificación corresponde a los operadores, montadores y trabajadores no cualificados y el resto de categorías se engloban en el nivel de cualificación medio.

en parte, el ciclo económico, también recogen el efecto del procedimiento de construcción de la muestra, que infra-representa a los trabajadores que siguen siendo temporales en la misma empresa al principio y los sobre-representa al final. Además, la variable *PERT* toma el valor 1 para las transiciones que tienen lugar en los dos últimos trimestres de 2006 y el primero de 2007, con el fin de controlar el efecto de la reforma laboral de 2006, que amplió la bonificación de la conversión en indefinidos de los contratos temporales firmados antes del 1 de julio, siempre que se llevara a cabo antes del 1 de enero de 2007.

4. Transiciones laborales de los trabajadores temporales

Para analizar las transiciones de los trabajadores temporales en España, como ya se ha dicho, se han estimado modelos logit multinomiales por separado para hombres y mujeres. Esta diferenciación se debe, por una parte, a que la frecuencia relativa de las transiciones de hombres y mujeres es diferente, tal como se puede comprobar en la tabla 1, y, por otra, a que también puede ser distinto el efecto de algunas de las variables consideradas en las transiciones de ambos colectivos. Los efectos marginales obtenidos aparecen en las tablas 2 y 3.

En relación a la edad, lo primero que se aprecia es que, a igualdad del resto de variables, los trabajadores menores de 35 años que están cursando estudios reglados son los que tienen menos posibilidades de transitar al empleo permanente; por el contrario, son los que pasan con más frecuencia a la inactividad laboral. Este resultado sugiere una vinculación marginal con el mercado de trabajo de este colectivo, que tiende a abandonarlo cuando pierde un trabajo o que simplemente trabaja en determinadas épocas del año. También cabe mencionar que, a pesar de que las tasas de temporalidad habitualmente disminuyen con la edad, los trabajadores temporales de mayor edad no transitan al empleo indefinido con mayor probabilidad que los más jóvenes. Es decir, si un trabajador sigue siendo temporal con una edad relativamente elevada, no tiene más posibilidades que el resto de conseguir un empleo permanente, ya que, seguramente, esta situación no será una

buena señal para los empresarios. También se observa en ambas submuestras que los trabajadores mayores de 45 años son los que tienen menos posibilidades relativas de pasar a trabajar como temporales a otra empresa y, en el caso de las mujeres, son las que transitan al paro con más frecuencia.

Ser extranjero dificulta relativamente las transiciones hacia el empleo indefinido de los hombres con contrato temporal, al tiempo que eleva la probabilidad de que sigan contratados de manera temporal en una empresa diferente. El coeficiente positivo y significativo que corresponde a las mujeres extranjeras en la transición al empleo indefinido debe interpretarse con cautela. Si se analizan con detalle los resultados, se puede comprobar que las extranjeras transitan en mucha menor medida que las españolas hacia la inactividad, de manera que, simplemente, lo que ocurre es que un porcentaje mayor de sus transiciones se dirige al empleo permanente, aumentando también la posibilidad de que continúen siendo temporales.

Un mayor nivel educativo facilita la transición al empleo indefinido de los hombres; además, poseer estudios superiores o de formación profesional parece alejarlos de la inactividad laboral y del desempleo. Sin embargo, en la muestra femenina, a igualdad del resto de características observadas, los estudios apenas influyen ni en el acceso al empleo permanente, ni en la transición al desempleo, si bien sí resultan significativos para explicar el abandono del mercado de trabajo, apreciándose una menor probabilidad de transición a la inactividad a medida que se incrementa el nivel educativo de la mujer.

Prácticamente el mismo comentario puede hacerse en relación a la cualificación exigida por el empleo temporal actual del individuo: es más importante para explicar las transiciones masculinas que las femeninas. En concreto, los hombres cuyo empleo requiere más cualificación transitan en mayor medida al empleo permanente y menos frecuentemente al desempleo, mientras que en la muestra femenina las mayores diferencias en relación a este aspecto corresponden a la transición a la inactividad, ya que a mayor

cualificación, menor es la probabilidad de abandonar el mercado de trabajo. No obstante, también se confirma que las mujeres que ocupan empleos de baja cualificación, transitan menos frecuentemente hacia la contratación indefinida.

Tabla 2. Efectos marginales del logit multinomial que explica las transiciones laborales de los hombres

Variable	Temporal en la misma empresa		Temporal en otra empresa		Indefinido		Parado		Inactivo	
	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t
Constante	-0,067	-3,96	-0,183	-6,28	0,380	12,83	-0,070	-2,86	-0,060	-2,67
ED12CUR	-0,048	-2,81	0,047	1,89	-0,076	-2,90	-0,083	-4,14	0,161	9,56
ED1NCUR	0,001	0,09	0,065	3,09	0,044	2,02	-0,066	-3,81	-0,044	-2,74
ED2NCUR	0,018	2,17	0,069	4,37	0,003	0,21	-0,033	-2,50	-0,057	-4,30
EDAD3	0,020	2,71	0,061	4,24	-0,003	-0,18	-0,021	-1,70	-0,058	-4,75
EXTRAN	-0,013	-1,54	0,070	4,76	-0,044	-2,68	0,000	-0,02	-0,012	-0,87
DESTUDS1	-0,024	-1,57	0,009	0,34	-0,132	-4,71	0,055	2,57	0,092	4,78
DESTUDS2	-0,012	-0,98	0,013	0,64	-0,085	-4,07	0,037	2,16	0,047	2,89
DESTUDS3	-0,009	-0,82	0,009	0,50	-0,044	-2,58	0,014	0,92	0,030	2,27
DESTUDS4	0,001	0,12	0,009	0,51	0,001	0,03	0,005	0,32	-0,016	-1,07
DACTIV1	0,009	0,67	0,067	3,30	-0,235	-10,29	0,057	3,59	0,103	7,50
DACTIV2	0,048	5,17	0,022	1,50	-0,040	-2,85	-0,022	-1,82	-0,008	-0,69
DACTIV3	0,051	5,73	0,098	7,25	-0,172	-12,44	0,024	2,18	-0,001	-0,10
DACTIV58	0,020	2,02	0,016	1,06	-0,051	-3,50	-0,005	-0,44	0,020	1,89
MEDIA	-0,011	-1,11	0,046	2,72	-0,072	-4,49	0,024	1,69	0,013	1,03
BAJA	-0,007	-0,73	0,025	1,41	-0,104	-6,22	0,063	4,27	0,024	1,82
DCOM	0,002	4,47	0,013	15,19	0,002	2,44	-0,016	-12,90	-0,001	-0,72
DPARCO1	-0,021	-1,74	0,032	2,01	-0,144	-7,88	0,058	4,71	0,075	7,30
BUSOTR	-0,077	-6,66	0,158	12,05	-0,198	-11,60	0,143	14,26	-0,026	-2,17
CIRPRO	-0,055	-6,83	0,006	0,44	0,023	1,79	0,013	1,25	0,014	1,41
APREN	-0,037	-2,60	0,010	0,45	0,009	0,38	0,023	1,34	-0,005	-0,30
ESTAC	-0,035	-2,80	-0,034	-1,82	-0,079	-3,86	0,058	4,09	0,090	7,68
AUSEN	-0,019	-1,33	-0,016	-0,60	-0,003	-0,11	0,031	1,48	0,007	0,34
RESTO	-0,035	-5,35	-0,001	-0,13	0,014	1,21	0,012	1,24	0,011	1,24
CTRAB	0,000	-0,04	0,008	0,47	0,049	2,81	-0,013	-0,89	-0,044	-3,20
CNOTRAB	0,005	0,51	-0,007	-0,42	0,046	2,48	-0,001	-0,09	-0,042	-3,00
SOLPAD	-0,008	-0,86	0,012	0,74	-0,024	-1,40	0,020	1,45	0,000	0,01
HMENOR5	-0,005	-0,80	0,023	1,90	0,029	2,27	-0,010	-0,89	-0,036	-2,74
TPARO	0,002	0,03	0,216	2,20	-1,003	-8,64	0,375	4,93	0,410	6,43
A2005	-0,089	-11,64	0,058	5,38	0,043	3,63	-0,018	-1,96	0,006	0,72
A2006	0,020	1,84	0,002	0,12	-0,006	-0,30	-0,009	-0,55	-0,008	-0,50
A2008	0,128	16,17	-0,099	-5,20	-0,054	-2,76	0,063	4,59	-0,038	-2,53
T1	-0,023	-2,56	0,023	1,65	0,108	7,30	-0,035	-2,91	-0,073	-6,49
T2	0,018	2,46	0,007	0,61	0,031	2,51	-0,004	-0,39	-0,052	-5,99
T4	0,059	8,47	-0,029	-2,56	0,045	3,71	0,010	1,06	-0,085	-9,39
PERT	-0,055	-4,52	0,016	0,80	0,060	2,82	-0,026	-1,42	0,004	0,26

Número de observaciones: 13.609. Máximo del logaritmo de la función de verosimilitud: -18.782,7. Pseudo R²: 0,111
Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Tabla 3. Efectos marginales del logit multinomial que explica las transiciones laborales de las mujeres

Variable	Temporal en la misma empresa		Temporal en otra empresa		Indefinida		Parada		Inactiva	
	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	T
Constante	-0,046	-4,18	-0,056	-2,47	0,258	9,73	-0,008	-0,34	-0,147	-5,28
ED12CUR	-0,010	-0,96	0,044	2,25	-0,161	-6,80	-0,099	-4,89	0,225	10,36
ED1NCUR	0,017	1,98	0,089	4,88	0,030	1,41	-0,029	-1,60	-0,108	-4,87
ED2NCUR	0,019	2,72	0,056	3,90	0,013	0,81	0,004	0,32	-0,092	-5,62
DEDAD3	0,006	0,98	0,031	2,37	0,007	0,51	0,026	2,14	-0,070	-5,11
EXTRAN	0,016	2,47	0,065	4,79	0,045	2,81	-0,014	-0,97	-0,112	-6,03
DESTUDS1	-0,021	-1,50	-0,057	-2,16	-0,081	-2,67	0,013	0,51	0,147	5,38
DESTUDS2	-0,020	-2,33	-0,054	-3,16	-0,015	-0,78	0,017	1,04	0,072	3,61
DESTUDS3	-0,014	-2,35	-0,020	-1,61	-0,015	-1,07	-0,010	-0,78	0,058	3,68
DESTUDS4	-0,006	-1,00	0,009	0,69	0,005	0,30	0,002	0,17	-0,010	-0,55
DACTIV1	-0,026	-1,92	0,034	1,61	-0,334	-10,07	0,079	4,34	0,248	11,54
DACTIV2	0,015	2,32	-0,013	-0,95	-0,042	-2,66	0,016	1,27	0,023	1,45
DACTIV3	0,034	2,96	0,021	0,70	0,037	1,07	-0,032	-1,00	-0,060	-1,40
DACTIV58	0,015	3,12	0,005	0,48	0,040	3,72	-0,043	-4,61	-0,017	-1,46
MEDIA	-0,002	-0,29	-0,010	-0,83	-0,012	-0,86	-0,007	-0,57	0,031	1,93
BAJA	-0,010	-1,46	-0,011	-0,77	-0,037	-2,30	-0,013	-0,90	0,070	3,97
DCOM	0,002	4,83	0,011	14,46	0,004	4,23	-0,014	-9,88	-0,004	-3,31
DPARCO1	-0,021	-4,90	0,004	0,47	-0,040	-4,13	-0,011	-1,28	0,068	6,86
BUSOTR	-0,026	-4,39	0,103	10,96	-0,123	-9,28	0,157	17,55	-0,112	-8,07
CIRPRO	-0,027	-4,94	-0,003	-0,22	0,005	0,40	0,006	0,53	0,018	1,30
APREN	-0,012	-1,19	-0,004	-0,19	-0,072	-2,72	-0,004	-0,16	0,091	3,39
ESTAC	-0,044	-4,88	-0,038	-2,49	-0,139	-7,43	0,040	3,01	0,179	11,43
AUSEN	-0,001	-0,19	-0,005	-0,30	-0,118	-6,06	0,056	3,74	0,068	3,48
RESTO	-0,026	-5,46	-0,015	-1,49	0,000	-0,01	-0,018	-1,73	0,058	4,78
CTRAB	-0,013	-2,26	-0,041	-3,43	-0,018	-1,28	-0,037	-3,12	0,109	7,13
CNOTRAB	-0,020	-2,06	-0,041	-2,17	-0,010	-0,48	-0,032	-1,77	0,103	4,89
SOLPAD	-0,010	-1,56	-0,013	-0,93	0,030	1,80	-0,021	-1,52	0,015	0,78
HMENOR5	0,001	0,13	-0,018	-1,59	-0,024	-1,83	0,007	0,69	0,034	2,64
TPARO	0,016	0,53	-0,127	-1,97	-0,892	-10,80	0,447	7,58	0,556	7,86
A2005	-0,034	-5,87	0,032	3,20	0,018	1,51	-0,020	-2,02	0,004	0,36
A2006	0,043	5,03	0,031	1,83	-0,047	-2,33	0,009	0,52	-0,036	-1,74
A2008	0,082	13,32	-0,027	-1,57	-0,025	-1,30	0,022	1,38	-0,052	-2,64
T1	-0,020	-2,65	0,019	1,45	0,097	6,47	-0,044	-3,35	-0,052	-3,40
T2	0,017	2,81	-0,006	-0,60	0,002	0,17	-0,011	-1,06	-0,001	-0,11
T4	0,036	6,36	-0,013	-1,26	0,036	3,00	0,007	0,71	-0,066	-5,30
PERT	-0,062	-6,62	-0,018	-0,96	0,085	3,88	-0,034	-1,74	0,028	1,22

Número de observaciones: 12.478. Máximo del logaritmo de la función de verosimilitud: -16.897,6. Pseudo R²: 0,102
Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Trabajar en la agricultura disminuye sensiblemente la posibilidad de acceder a un empleo permanente, como cabe esperar dada la naturaleza de la propia actividad agrícola; además, la mayor probabilidad relativa de abandonar el mercado de trabajo o de transitar al desempleo también corresponde al sector primario de la economía. Las ramas de actividad

en las que se observa la mayor probabilidad de tránsito al empleo indefinido son comercio y hostelería en la muestra masculina (categoría omitida) y el resto del sector servicios en la femenina.

Una mayor antigüedad en la empresa favorece la posibilidad de seguir ocupado, como temporal o como indefinido, reduciendo significativamente las transiciones hacia el desempleo y, en el caso de las mujeres, también hacia la inactividad. En cuanto al efecto positivo que ejerce sobre la transición hacia el empleo estable, cabe interpretar que los trabajadores más antiguos han acumulado más capital humano específico en la empresa y, por tanto, los empresarios pueden tener más interés en que permanezcan en ella. También cabe pensar que ha transcurrido el tiempo suficiente para comprobar si el emparejamiento es beneficioso para ambas partes. No obstante, el efecto marginal positivo en el tránsito hacia el empleo temporal en una empresa diferente sugiere que, si se prolonga bastante el tiempo en que el trabajador permanece con un contrato temporal en la misma empresa, la experiencia adquirida puede permitirle pasar, de forma voluntaria o no, a trabajar en otra diferente.

Trabajar a tiempo parcial reduce significativamente la probabilidad de acceder a un contrato indefinido. Como sugiere Amuedo-Dorantes (2000), los trabajadores a tiempo parcial acumulan menos capital humano, lo que los hace menos valiosos para el empresario; esto explicaría también que tengan menos posibilidades de permanecer en la misma empresa contratados de manera temporal. Por otra parte, estos trabajadores también pueden tener una vinculación más débil con el mercado de trabajo, lo que hace que se autoseleccionen en empleos con jornadas de trabajo más cortas. Esta última hipótesis parece avalarla el hecho de que estos individuos transitan con más frecuencia a la inactividad que los que trabajan a tiempo completo, como puede apreciarse en las tablas. En la muestra masculina, este tipo de jornada también se vincula con el paso al desempleo.

En cuanto a la búsqueda de empleo, los coeficientes estimados indican que reduce la probabilidad de permanecer como temporal en la empresa, de acceder a un empleo permanente y de abandonar la actividad laboral, incrementando la frecuencia de las otras transiciones. Por tanto, los trabajadores temporales que buscan empleo deben percibir que existen pocas posibilidades de seguir trabajando en la misma empresa, de manera que, o bien consiguen empleo en otra diferente, o bien acaban desempleados. No obstante, también es cierto que la actividad de búsqueda puede reflejar un mal emparejamiento y que sea el propio trabajador el que decida no continuar en el empleo.

El tipo de contrato temporal que tiene en vigor el trabajador también afecta a las transiciones que experimenta. En ambas muestras se observa que, respecto a los contratados por obra o servicio (variable omitida), los trabajadores con un contrato estacional son los que tienen menos probabilidades de lograr un empleo indefinido. De hecho, el resto de parámetros estimados para este tipo de contratos sugieren que las transiciones que experimentan estos trabajadores son mayoritariamente hacia la inactividad laboral y hacia el paro. En la muestra masculina se observa que los trabajadores que tienen un contrato eventual por circunstancias de la producción tienen relativamente más posibilidades de acceder a un contrato indefinido y menos de seguir como temporales en la misma empresa⁶; en la femenina, los resultados sugieren que las mujeres que cubren la ausencia de otro trabajador o tienen un contrato de formación o prácticas tienen menos posibilidades que el resto de transitar hacia la contratación indefinida.

Los resultados relativos a las variables familiares son diferentes para hombres y mujeres. Convivir en pareja eleva significativamente la probabilidad de las trabajadoras de transitar desde el empleo temporal a la inactividad, mientras que en el caso de los hombres, ocurre lo contrario. De hecho, los hombres que se encuentran en esta situación transitan al empleo indefinido más frecuentemente. En cuanto a los hijos, en el caso de los hombres la

⁶ García-Pérez y Muñoz-Bullón (2007) también detectan cierta relación positiva entre los contratos eventuales por circunstancias de la producción y el acceso al empleo permanente.

probabilidad relativa de acceder al empleo indefinido crece con el número de hijos menores de 5 años, al tiempo que decrece la de pasar a la inactividad; en la muestra femenina los resultados son exactamente los contrarios.

Existe una relación negativa entre el nivel de desempleo de la comunidad de residencia del trabajador y la probabilidad de transitar hacia el empleo indefinido. La interpretación más habitual en la literatura es que, en condiciones de mayor desempleo, los empresarios disponen de más trabajadores fuera de su empresa para tratar de conseguir un emparejamiento mejor; pero también refleja una posición más débil del trabajador a la hora de negociar la conversión de su contrato temporal en otro indefinido. También es interesante mencionar que una mayor tasa de paro incrementa significativamente la frecuencia con la que los trabajadores temporales abandonan la actividad laboral y quedan desempleados.

Finalmente, la variable *PERT* tiene un coeficiente negativo y significativo en la columna correspondiente a la permanencia en la empresa como temporal y uno positivo y significativo en la de tránsito al empleo indefinido, tal como cabía esperar teniendo en cuenta el carácter de la reforma laboral de 2006.

En resumen, y si nos centramos exclusivamente en el acceso al empleo indefinido, el análisis efectuado indica que en el caso de los hombres es más probable cuanto mayor es el nivel educativo, la cualificación del empleo y la antigüedad en la empresa; también es más frecuente entre los trabajadores a tiempo completo, que no buscan otro empleo, trabajan en la rama de comercio y hostelería y que conviven en pareja y tienen hijos menores de 5 años. En el caso de las mujeres, una mayor antigüedad, trabajar a tiempo completo, en el resto de sector servicios y no buscar otro empleo son factores relacionados positivamente con la transición al empleo permanente. No se detectan tendencias tan claras como en la muestra masculina en cuanto al nivel educativo y la cualificación, puesto que sólo las trabajadoras temporales sin estudios y que desempeñan tareas que exigen baja

cualificación tienen relativamente más difícil conseguir un empleo indefinido. Finalmente, las mujeres solteras que conviven con sus padres y que no tienen hijos menores de 5 años acceden más frecuentemente a este tipo de contrato.

5. Transiciones laborales y diferencias regionales en temporalidad

5.1. El grado de temporalidad de las comunidades autónomas

Como ya se comentó, una cuestión que parece interesante comprobar es si las variables consideradas en el análisis anterior tienen un impacto diferente en las transiciones de los trabajadores temporales dependiendo del arraigo de esta forma de contratación en diferentes regiones.

Una posible estrategia sería estimar de nuevo los modelos logit multinomiales agrupando las comunidades simplemente de acuerdo a su tasa de temporalidad agregada; sin embargo, nos ha parecido más apropiado unirlas teniendo en cuenta los factores regionales que hacen que una persona tenga más propensión a ser contratada de manera temporal una vez controladas sus características individuales, las de su empleo, la estructura productiva de la región y el ciclo económico⁷. Por ello, de modo similar a Caparrós y Navarro (2008), el criterio de agrupación que se ha seguido ha sido el tamaño de los parámetros que acompañan a las diferentes comunidades en un modelo probit que explica la probabilidad de tener un contrato temporal. Además, se han efectuado tests de Wald de igualdad de los parámetros para establecer las comunidades incluidas en los grupos que llamaremos de alta y baja temporalidad.

La base de datos empleada para estimar el probit está constituida por todas las observaciones de los trabajadores temporales que se han utilizado en el apartado anterior y una muestra aleatoria de asalariados indefinidos del sector privado extraídos de los microdatos de la EPA. El número de asalariados indefinidos escogido mantiene la

⁷ Utilizando los datos de la EPA de los 15 trimestres considerados en el análisis, se ha calculado la tasa media de temporalidad de las diferentes comunidades y las que tienen una tasa media más alta (baja) y, aunque no coinciden exactamente con las que se incluyen en el grupo de alta (baja) temporalidad de acuerdo con la estimación del probit, son casi las mismas.

proporción de la EPA entre asalariados temporales e indefinidos para cada uno de los trimestres del periodo considerado, para cada comunidad y para cada sexo.

Las variables que se incluyen en la estimación son prácticamente las mismas que las descritas en el tercer apartado, con algunas salvedades. Primero, en la medida en que parte de las diferencias regionales pueden tener su origen en la composición de la estructura productiva, se han construido - a partir de la EPA y para cada trimestre - variables que indican la proporción de ocupados de cada comunidad que trabaja en la agricultura (*PAGR*), la industria (*PIND*), la construcción (*PCONS*) y los servicios (omitida), así como la proporción de ocupados de la comunidad que trabajan en empleos que exigen una cualificación alta (*CUALTA*), media (*CUMEDIA*) o baja (omitida). Segundo, a partir de la Contabilidad Regional de España, se ha aproximado el coste unitario del trabajo en cada comunidad (*CUT*), tal como sugieren García-Pérez y Rebollo-Sanz (2006)⁸. Tercero, se ha desagregado en mayor medida el sector de actividad⁹. Y, cuarto, la antigüedad se mide por medio de tres variables ficticias que indican si el trabajador lleva un año o menos en la empresa (*HASTA1*), entre 1 y 3 años (*HASTA3*) o más de tres años (omitida).

Con la finalidad de obtener estimaciones comunes para hombres y mujeres de los coeficientes que acompañan a las variables ficticias de las comunidades autónomas, se ha estimado un único probit (tabla 4), en el que se ha permitido que el resto de los parámetros sea diferente para ambos colectivos.

Como se puede comprobar, la probabilidad de tener un contrato temporal disminuye con la edad (más claramente en el caso de los hombres). El efecto marginal de la variable *EXTRAN* es positivo en la muestra masculina, mientras que en la femenina ocurre lo

⁸ Este indicador se ha calculado dividiendo el cociente entre la remuneración de asalariados y el empleo asalariado total por el cociente entre el PIB a precios corrientes y el empleo total. Los datos tienen carácter anual y, en el caso de 2008, se ha tomado el valor del avance de 2007, al no disponer de más información en el momento de realizar este trabajo.

⁹ La variable *DACTIV5* toma el valor 1 para la rama del transporte; *DACTIV6* corresponde a la intermediación financiera; *DACTIV7* a la Administración, la educación y la sanidad y *DACTIV8* a otros servicios.

contrario. Además, los individuos con un nivel educativo más bajo son temporales con más frecuencia, aunque las mujeres con menor probabilidad de tener un contrato temporal son las que han estudiado formación profesional.

Tabla 4: Efectos marginales del probit que explica la probabilidad de tener un contrato temporal

Variable	Hombres		Mujeres	
	E.Mg	t	E.Mg	t
ED12CUR	0,231	11,22	0,197	10,67
ED1NCUR	0,052	3,48	0,058	3,86
ED2NCUR	0,046	5,00	0,005	0,55
EDAD3	0,030	3,77	0,019	2,32
EXTRAN	0,072	6,29	-0,049	-5,24
DESTUDS1	0,152	7,93	0,054	2,79
DESTUDS2	0,060	4,61	0,041	3,26
DESTUDS3	0,026	2,53	-0,007	-0,82
DESTUDS4	0,000	-0,03	-0,020	-2,28
DACTIV1	0,291	19,68	0,358	18,33
DACTIV2	0,053	6,28	0,055	5,53
DACTIV3	0,316	35,15	0,004	0,18
DACTIV5	0,057	4,63	0,017	1,08
DACTIV6	0,046	4,05	-0,023	-2,75
DACTIV7	0,160	8,00	0,081	7,70
DACTIV8	0,138	8,76	0,088	9,32
MEDIA	0,110	11,64	0,041	4,72
BAJA	0,153	14,50	0,144	13,07
DPARCO1	0,204	13,51	0,118	17,30
BUSOTR	0,194	14,85	0,159	15,08
HASTA1	0,589	106,95	0,584	102,35
HASTA3	0,309	41,86	0,258	32,45
CTRAB	-0,026	-2,81	0,068	8,04
CNOTRAB	-0,008	-0,81	0,064	4,75
SOLPAD	0,102	9,30	0,116	10,63
HMENOR5	0,003	0,49	-0,015	-2,03
TPARO	0,435	4,86	0,284	3,74
PAGR	-0,082	-1,01	0,142	1,43
PIND	-0,149	-1,59	0,032	0,29
PCONS	0,027	0,21	-0,019	-0,13
CUT	-0,299	-0,43	-0,213	-0,30
CUALTA	0,246	0,95	0,317	1,23
CUMEDIA	0,419	1,66	0,480	1,89

Variable	Hombres		Mujeres	
	E.Mg	t	E.Mg	t
A05T2	-0,015	-0,83	0,019	0,96
A05T3	0,010	0,56	0,038	1,93
A05T4	0,027	1,56	0,051	2,64
A06T1	0,008	0,48	0,034	1,72
A06T2	0,020	1,09	0,058	2,83
A06T3	0,012	0,65	0,050	2,47
A06T4	0,013	0,74	0,048	2,36
A07T1	-0,005	-0,25	0,019	0,93
A07T2	-0,012	-0,63	0,009	0,44
A07T3	-0,013	-0,70	-0,001	-0,03
A07T4	-0,022	-1,19	0,007	0,33
A08T1	-0,028	-1,49	-0,004	-0,20
A08T2	-0,030	-1,56	-0,012	-0,55
Coeficientes comunes a hombres y mujeres				
Variable	E.Mg		t	
ARAGÓN	-0,170		-7,83	
ASTURIAS	-0,145		-3,16	
BALEARES	-0,168		-3,60	
CANARIAS	-0,108		-2,69	
CANTABRIA	-0,127		-3,35	
C. LEON	-0,168		-3,96	
C. MANCHA	-0,154		-3,27	
CATALUÑA	-0,242		-5,84	
VALENCIA	-0,157		-3,75	
EXTREMA	-0,034		-0,94	
GALICIA	-0,115		-2,00	
MADRID	-0,189		-5,23	
MURCIA	-0,081		-1,35	
NAVARRA	-0,179		-4,19	
PAIS VASCO	-0,168		-3,84	
LA RIOJA	-0,197		-5,03	
Constante	-0,634		-2,57	

Nota: los efectos de las variables son diferentes para hombres y mujeres, excepto los de las comunidades autónomas. Número de observaciones: 81.948 (27.014 temporales y 54.934 indefinidos). Máximo del logaritmo de la función de verosimilitud: -33.490,4. Pseudo R²: 0,3361

Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Trabajar en la agricultura, y en el caso de los hombres especialmente en la construcción, eleva significativamente las posibilidades de ser temporal. Por el contrario, dichas posibilidades se reducen con el nivel de cualificación que exige el puesto de trabajo

y, sobre todo, con la antigüedad en la empresa. También se aprecia que la frecuencia de la temporalidad es mayor para los trabajadores a tiempo parcial y los que buscan otro empleo.

Las personas que no conviven en pareja, pero sí con sus padres, tienen más posibilidades de tener un contrato temporal. El resto de variables familiares no tienen el mismo efecto para los hombres y las mujeres: los hombres casados cuya pareja también está ocupada tienen menos posibilidades de ser temporales; por el contrario, las mujeres casadas lo son con más frecuencia independientemente de la situación laboral de su cónyuge. También se observa que un mayor número de hijos menores de 5 años reduce la temporalidad en la muestra femenina.

Finalmente, la probabilidad de que un trabajador tenga un contrato temporal crece con la tasa de paro de su grupo de edad en la comunidad en la que reside. Sin embargo, las variables que aproximan la estructura productiva de la comunidad, tanto en términos sectoriales como en términos de cualificación de los puestos de trabajo, resultan poco relevantes, lo mismo que el coste unitario del trabajo.

En cualquier caso, lo que nos interesa confirmar es que, una vez se han controlado las características observables de los trabajadores, los empleos y las regiones, aún existen diferencias significativas entre las comunidades autónomas. Así, de acuerdo con el signo negativo y la significatividad estadística de los coeficientes estimados, se comprueba que, a igualdad del resto de factores, los individuos que viven y trabajan en Andalucía, Murcia y Extremadura son los que tienen una probabilidad mayor de estar contratados de manera temporal; les siguen los residentes en Canarias, Galicia y Cantabria. Por el contrario, las comunidades en las que la probabilidad de ser temporal es menor son, por este orden, Cataluña, La Rioja, Madrid y Navarra. Estas últimas regiones son las que se incluyen en el grupo de baja temporalidad, mientras que las mencionadas más arriba constituyen el de alta temporalidad. Para conformar los grupos, como se comentó más arriba, no sólo se ha tenido en cuenta el tamaño de los parámetros que acompañan a las comunidades en el

probit, sino que se han realizado tests de Wald que indican que se puede rechazar la hipótesis de que el parámetro de cada una de las comunidades de un grupo sea igual al de cada una de las comunidades incluidas en el otro bloque.

5.2. Transiciones en comunidades de alta y baja temporalidad

Una vez seleccionadas las comunidades autónomas de alta y baja temporalidad, el primer paso es comprobar si existen diferencias en cuanto al tipo de transición que experimentan en ellas los trabajadores temporales. En un análisis meramente descriptivo, y como se puede apreciar en la tabla 5, se detecta que la frecuencia relativa de las transiciones no es la misma en los dos grupos de regiones. Por ejemplo, el porcentaje de personas que accede al empleo indefinido es menor en las comunidades de alta temporalidad; por el contrario, en estas comunidades se transita más al desempleo y, en el caso de las mujeres, también a la inactividad.

Tabla 5. Frecuencias de la transición según el grado de temporalidad de las comunidades autónomas y el género

Temporalidad	Género	Temporal		Indefinido	Parado	Inactivo
		En la misma empresa	En otra empresa			
Baja	Hombres	8,5	21,5	36,9	15,4	17,8
	Mujeres	5,7	18,7	35,7	13,3	26,6
Alta	Hombres	12,3	25,0	25,8	19,6	17,3
	Mujeres	6,6	16,8	24,9	20,6	31,1
Media del conjunto del país	Hombres	11,0	24,0	30,7	17,3	17,0
	Mujeres	6,4	17,5	29,1	18,2	28,8

Comunidades de alta temporalidad: Andalucía, Murcia, Extremadura, Canarias, Galicia y Cantabria.

Comunidades de baja temporalidad: Cataluña, La Rioja, Madrid y Navarra.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Para poder profundizar más en las diferencias regionales, en las tablas 6 a 9 se muestran los resultados de los logit multinomiales que se han estimado para ambos grupos de comunidades. Como se aprecia, los efectos marginales asociados a parte de las variables consideradas son distintos, si bien las tendencias generales coinciden en muchos aspectos. Además, también es importante mencionar que los resultados obtenidos para todo el conjunto de trabajadores temporales en el apartado anterior son más similares a los que se alcanzan para las comunidades de alta temporalidad. Como ya se ha hecho hincapié en las

diferencias entre las transiciones que experimentan hombres y mujeres, en este epígrafe parece más conveniente poner más énfasis en las que tienen su origen en el grado de temporalidad de las comunidades.

Si empezamos comparando las dos muestras masculinas, se observa, en primer lugar, que las diferencias existentes por niveles educativos en cuanto al acceso al empleo indefinido son más amplias en las comunidades de baja temporalidad; sin embargo, el nivel educativo es más importante para explicar el paso al desempleo en las comunidades de mayor temporalidad. Por tanto, parece que tener más estudios supone una mayor ventaja relativa en la transición al empleo permanente en un entorno de menor temporalidad, pero es menos determinante en cuanto a la posibilidad de quedar desempleado.

Los resultados relativos al sector de actividad son diferentes, como también lo es el peso de los sectores en ambos grupos de regiones. Concretamente, el porcentaje de trabajadores agrícolas en las comunidades de baja temporalidad es muy reducido y este hecho influye en gran medida en los efectos marginales obtenidos, puesto que ninguno de los correspondientes a este sector es significativo en la tabla 8. Por el contrario, en las regiones de alta temporalidad se reproduce el comportamiento ya comentado más arriba en relación a este sector. En el grupo de regiones de baja temporalidad son los trabajadores empleados en la construcción los que tienen más dificultades para acceder al empleo permanente.

El nivel de cualificación del puesto de trabajo actual, igual que el nivel educativo, marca más diferencias en el acceso al empleo permanente en las zonas de menor temporalidad, si bien esta vez lo que se aprecia es que los trabajadores temporales que desarrollan actividades que exigen menor cualificación transitan en mayor medida hacia el desempleo en las comunidades de baja temporalidad y hacia la inactividad laboral en las de alta.

En cuanto a los aspectos familiares, prácticamente son irrelevantes en las comunidades de baja temporalidad; en las de alta, se observa el patrón descrito a nivel nacional en cuanto a la inactividad laboral, mientras que sólo se aprecia una relación positiva entre el número de hijos menores de 5 años y la probabilidad de transitar al empleo indefinido.

El tipo de contrato parece más determinante en el grupo de alta temporalidad. Cabe destacar las diferencias detectadas para los individuos que cubren la ausencia de otro trabajador: mientras que esta forma de contratación favorece (respecto a la categoría omitida) la consecución de un empleo permanente en las comunidades con mayor temporalidad, reduciendo al mismo tiempo la probabilidad de seguir contratado temporalmente, en las otras comunidades el efecto es el contrario.

Por último, también resulta llamativa la escasa significación estadística de la tasa de paro en las regiones de baja temporalidad, que no incide ni en la probabilidad de transitar al empleo indefinido ni tampoco en la de quedar desempleado.

En cuanto a los resultados obtenidos para ambas muestras femeninas, lo primero que se observa es que las variables incluidas en el análisis parecen, en conjunto, más determinantes para explicar las transiciones de las trabajadoras temporales en las comunidades de alta temporalidad.

Así, en este grupo de regiones se aprecian más diferencias significativas relacionadas con las características personales de la mujer, como su edad, nacionalidad y nivel educativo; este último influye significativamente en las transiciones hacia la inactividad (cuanto mayor es el nivel educativo, menor es la probabilidad de abandono de la actividad), al tiempo que marca alguna diferencia en el acceso al empleo indefinido (las mujeres sin estudios tienen menos posibilidades que el resto de transitar a la contratación indefinida). Sin embargo, a igualdad del resto de factores, el nivel de estudios no es

relevante para explicar las transiciones desde el empleo temporal en las comunidades de baja temporalidad.

Tabla 6. Efectos marginales del logit multinomial que explica las transiciones laborales de los hombres en las comunidades autónomas con alto grado de temporalidad*

Variable	Temporal en la misma empresa		Temporal en otra empresa		Indefinido		Parado		Inactivo	
	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t
Constante	-0,070	-2,62	-0,149	-3,39	0,315	7,68	-0,053	-1,36	-0,043	-1,27
ED12CUR	-0,060	-2,13	0,035	0,93	-0,095	-2,56	-0,049	-1,57	0,169	6,83
ED1NCUR	0,003	0,18	0,074	2,45	0,025	0,85	-0,048	-1,82	-0,055	-2,34
ED2NCUR	0,025	2,04	0,053	2,45	0,001	0,03	-0,035	-1,80	-0,044	-2,42
EDAD3	0,027	2,50	0,041	2,12	-0,002	-0,12	-0,016	-0,92	-0,049	-3,09
EXTRAN	-0,003	-0,20	0,118	4,39	-0,077	-2,54	-0,014	-0,52	-0,024	-0,91
DESTUDS1	-0,018	-0,77	-0,004	-0,10	-0,117	-3,29	0,077	2,37	0,061	2,25
DESTUDS2	0,001	0,04	0,013	0,43	-0,102	-3,56	0,078	2,79	0,011	0,44
DESTUDS3	0,009	0,48	0,006	0,22	-0,061	-2,50	0,049	1,99	-0,003	-0,14
DESTUDS4	0,024	1,30	0,011	0,39	-0,008	-0,31	0,031	1,20	-0,059	-2,48
DACTIV1	-0,008	-0,42	0,056	2,13	-0,241	-8,92	0,075	3,47	0,118	6,38
DACTIV2	0,052	3,86	0,013	0,60	-0,053	-2,77	-0,014	-0,74	0,001	0,08
DACTIV3	0,041	3,26	0,091	4,78	-0,158	-8,99	0,020	1,21	0,006	0,38
DACTIV58	0,009	0,63	0,011	0,51	-0,046	-2,45	-0,005	-0,28	0,031	1,93
MEDIA	-0,016	-1,06	0,048	1,88	-0,052	-2,36	-0,015	-0,67	0,035	1,71
BAJA	-0,020	-1,26	0,027	1,01	-0,085	-3,74	0,025	1,13	0,052	2,53
DCOM	0,002	3,64	0,012	11,42	0,003	2,58	-0,016	-10,24	-0,001	-1,21
DPARCO1	-0,027	-1,52	0,036	1,57	-0,138	-5,62	0,054	2,90	0,075	4,90
BUSOTR	-0,088	-5,06	0,142	7,56	-0,167	-7,43	0,147	9,69	-0,035	-2,05
CIRPRO	-0,049	-3,95	-0,003	-0,18	0,028	1,63	-0,003	-0,15	0,027	1,81
APREN	-0,022	-1,07	0,012	0,38	0,029	0,94	-0,017	-0,62	-0,001	-0,06
ESTAC	-0,026	-1,58	-0,041	-1,62	-0,045	-1,78	0,043	2,17	0,069	4,11
AUSEN	-0,057	-2,17	-0,071	-1,68	0,082	2,46	0,045	1,39	0,001	0,03
RESTO	-0,033	-3,43	-0,002	-0,10	0,032	2,17	-0,021	-1,50	0,023	1,85
CTRAB	0,006	0,39	0,019	0,76	0,031	1,27	-0,002	-0,11	-0,053	-2,75
CNOTRAB	0,018	1,26	0,000	-0,01	0,027	1,08	0,012	0,54	-0,057	-3,01
SOLPAD	0,001	0,04	0,005	0,23	-0,019	-0,81	0,039	1,79	-0,026	-1,42
HMENOR5	-0,007	-0,67	0,027	1,59	0,046	2,92	-0,013	-0,79	-0,054	-2,96
TPARO	-0,017	-0,18	0,081	0,53	-0,769	-4,59	0,317	2,59	0,389	3,75
A2005	-0,110	-9,58	0,066	4,31	0,067	4,42	-0,018	-1,27	-0,007	-0,52
A2006	-0,001	-0,06	0,028	1,10	-0,030	-1,20	-0,007	-0,30	0,011	0,51
A2008	0,144	12,24	-0,113	-4,15	-0,050	-1,94	0,086	4,23	-0,067	-3,05
T1	-0,032	-2,46	0,026	1,34	0,087	4,55	-0,036	-2,03	-0,045	-2,86
T2	0,016	1,48	0,022	1,34	0,002	0,10	0,000	-0,02	-0,039	-3,08
T4	0,061	6,03	-0,013	-0,81	0,019	1,18	0,006	0,43	-0,073	-5,51
PERT	-0,038	-1,99	-0,016	-0,57	0,087	3,08	-0,018	-0,66	-0,015	-0,65

* Andalucía, Murcia, Extremadura, Canarias, Galicia y Cantabria.

Número de observaciones: 9.009. Máximo del logaritmo de la función de verosimilitud: -12.534,9. Pseudo R²: 0,113

Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Tabla 7. Efectos marginales del logit multinomial que explica las transiciones laborales de las mujeres en las comunidades autónomas con alto grado de temporalidad*

Variable	Temporal en la misma empresa		Temporal en otra empresa		Indefinida		Parada		Inactiva	
	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	T
Constante	-0,050	-3,13	-0,046	-1,36	0,220	5,98	0,024	0,65	-0,148	-3,36
ED12CUR	-0,004	-0,28	0,023	0,75	-0,129	-3,80	-0,074	-2,23	0,185	5,35
ED1NCUR	0,019	1,48	0,083	3,08	0,058	1,95	0,021	0,73	-0,181	-5,28
ED2NCUR	0,024	2,50	0,045	2,17	-0,005	-0,23	0,038	1,73	-0,102	-4,23
DEDAD3	0,016	1,74	0,021	1,13	0,027	1,43	0,042	2,14	-0,105	-5,11
EXTRAN	0,020	1,87	0,075	3,26	0,076	3,07	-0,080	-2,74	-0,090	-2,70
DESTUDS1	-0,014	-0,78	-0,059	-1,77	-0,062	-1,71	-0,001	-0,03	0,136	3,55
DESTUDS2	-0,014	-1,14	-0,056	-2,22	0,000	-0,01	-0,012	-0,44	0,082	2,62
DESTUDS3	-0,011	-1,35	-0,019	-1,05	-0,013	-0,65	-0,017	-0,85	0,061	2,37
DESTUDS4	-0,002	-0,25	0,003	0,17	0,012	0,56	-0,014	-0,63	0,001	0,03
DACTIV1	-0,041	-2,64	0,019	0,77	-0,313	-9,20	0,064	2,64	0,271	9,94
DACTIV2	0,017	1,84	-0,024	-1,08	-0,018	-0,79	-0,011	-0,48	0,036	1,32
DACTIV3	0,027	1,74	0,014	0,32	0,033	0,73	-0,048	-0,98	-0,025	-0,40
DACTIV58	0,013	1,95	-0,005	-0,39	0,051	3,51	-0,041	-2,75	-0,017	-0,93
MEDIA	-0,004	-0,44	-0,007	-0,35	-0,019	-0,96	-0,015	-0,73	0,044	1,66
BAJA	-0,009	-1,01	0,006	0,31	-0,043	-1,97	-0,033	-1,44	0,079	2,80
DCOM	0,002	3,97	0,011	11,25	0,003	2,26	-0,013	-6,72	-0,004	-2,43
DPARCO1	-0,022	-3,67	-0,009	-0,76	-0,052	-3,97	0,000	-0,03	0,084	5,43
BUSOTR	-0,030	-3,57	0,103	7,65	-0,111	-6,23	0,175	12,37	-0,138	-6,63
CIRPRO	-0,011	-1,53	-0,018	-1,04	0,009	0,52	-0,019	-1,06	0,039	1,79
APREN	-0,002	-0,17	0,009	0,29	-0,097	-2,59	-0,001	-0,03	0,092	2,09
ESTAC	-0,037	-3,12	-0,048	-2,30	-0,110	-4,49	0,030	1,45	0,166	7,08
AUSEN	0,001	0,14	0,000	0,01	-0,125	-4,40	0,042	1,66	0,081	2,57
RESTO	-0,013	-2,02	-0,001	-0,10	0,006	0,37	-0,044	-2,67	0,053	2,75
CTRAB	-0,012	-1,51	-0,052	-3,01	-0,009	-0,47	-0,036	-1,89	0,109	4,79
CNOTRAB	-0,023	-1,77	-0,062	-2,45	0,012	0,45	-0,019	-0,73	0,092	3,11
SOLPAD	-0,001	-0,15	-0,005	-0,23	0,043	1,95	-0,052	-2,39	0,015	0,54
HMENOR5	0,003	0,41	-0,034	-2,02	-0,002	-0,13	-0,003	-0,20	0,037	1,97
TPARO	-0,019	-0,40	-0,137	-1,38	-0,875	-7,32	0,437	4,36	0,593	5,05
A2005	-0,041	-4,95	0,039	2,68	0,026	1,66	-0,027	-1,68	0,002	0,12
A2006	0,022	1,73	0,070	3,05	-0,053	-1,99	-0,015	-0,58	-0,025	-0,82
A2008	0,080	9,30	0,018	0,74	-0,041	-1,58	0,044	1,81	-0,100	-3,27
T1	-0,018	-1,76	0,004	0,23	0,074	3,75	-0,015	-0,74	-0,046	-1,99
T2	0,023	2,81	0,002	0,10	-0,003	-0,21	-0,035	-2,12	0,014	0,78
T4	0,039	4,97	-0,014	-0,88	0,015	0,94	0,013	0,77	-0,053	-2,80
PERT	-0,045	-3,22	-0,059	-2,25	0,084	2,84	0,012	0,41	0,008	0,23

* Andalucía, Murcia, Extremadura, Canarias, Galicia y Cantabria.

Número de observaciones: 8.069. Máximo del logaritmo de la función de verosimilitud: -10.855,3. Pseudo R²: 0,1106

Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Tabla 8. Efectos marginales del logit multinomial que explica las transiciones laborales de los hombres en las comunidades autónomas con bajo grado de temporalidad*

Variable	Temporal en la misma empresa		Temporal en otra empresa		Indefinido		Parado		Inactivo	
	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t
Constante	-0,059	-1,70	-0,287	-4,06	0,550	6,93	-0,079	-1,50	-0,125	-2,12
ED12CUR	-0,075	-2,29	0,221	3,77	-0,139	-2,07	-0,142	-3,19	0,135	2,96
ED1NCUR	-0,013	-0,52	0,142	2,60	-0,078	-1,28	-0,064	-1,65	0,013	0,30
ED2NCUR	-0,016	-0,91	0,148	3,44	-0,028	-0,61	-0,031	-1,08	-0,072	-1,86
DEDAD3	-0,005	-0,32	0,132	3,14	-0,064	-1,42	-0,019	-0,66	-0,043	-1,15
EXTRAN	0,003	0,23	0,050	1,64	-0,080	-2,17	0,012	0,54	0,015	0,48
DESTUDS1	-0,049	-1,29	0,134	1,94	-0,312	-3,44	0,109	2,20	0,119	1,91
DESTUDS2	-0,014	-0,59	0,122	2,61	-0,211	-3,81	0,037	0,99	0,067	1,60
DESTUDS3	-0,005	-0,28	0,026	0,68	-0,107	-2,54	0,021	0,69	0,066	1,99
DESTUDS4	0,000	-0,02	-0,002	-0,06	-0,040	-0,90	0,027	0,85	0,016	0,43
DACTIV1	0,009	0,19	0,041	0,51	-0,014	-0,15	-0,051	-0,80	0,014	0,22
DACTIV2	0,057	2,74	0,049	1,39	-0,077	-1,95	-0,017	-0,66	-0,012	-0,44
DACTIV3	0,067	3,21	0,085	2,47	-0,217	-5,39	0,047	1,86	0,017	0,64
DACTIV58	0,030	1,35	0,029	0,83	-0,089	-2,29	0,019	0,77	0,012	0,48
MEDIA	-0,001	-0,07	0,059	1,60	-0,100	-2,51	0,067	2,23	-0,025	-0,91
BAJA	-0,017	-0,84	0,043	1,11	-0,125	-2,97	0,109	3,56	-0,010	-0,35
DCOM	0,003	2,00	0,018	6,30	0,011	2,72	-0,034	-6,18	0,002	0,85
DPARCO1	0,028	1,35	-0,014	-0,37	-0,157	-3,45	0,055	1,99	0,088	3,59
BUSOTR	-0,054	-2,35	0,183	5,77	-0,210	-4,64	0,108	4,75	-0,027	-0,87
CIRPRO	-0,042	-2,69	0,006	0,22	0,009	0,29	0,018	0,86	0,009	0,41
APREN	-0,082	-1,87	0,061	1,29	0,035	0,58	-0,001	-0,01	-0,013	-0,38
ESTAC	-0,032	-0,87	-0,046	-0,82	-0,100	-1,53	0,034	0,84	0,144	4,42
AUSEN	0,072	3,51	0,040	0,68	-0,214	-2,92	0,054	1,30	0,048	1,06
RESTO	-0,025	-1,61	-0,014	-0,46	-0,000	0,00	0,035	1,60	0,004	0,15
CTRAB	-0,016	-0,90	0,001	0,03	0,070	1,48	-0,057	-1,91	0,002	0,04
CNOTRAB	-0,028	-1,33	-0,067	-1,37	0,105	1,93	-0,042	-1,22	0,032	0,71
SOLPAD	-0,010	-0,55	0,020	0,51	-0,055	-1,21	0,002	0,08	0,043	1,22
HMENOR5	0,001	0,04	0,058	1,85	-0,013	-0,33	0,019	0,81	-0,065	-1,65
TPARO	-0,157	-1,00	-0,074	-0,30	-0,175	-0,57	-0,060	-0,31	0,465	3,03
A2005	-0,048	-2,93	0,047	1,71	-0,006	-0,18	0,006	0,26	0,001	0,06
A2006	0,038	1,76	-0,003	-0,06	-0,048	-0,92	0,015	0,44	-0,002	-0,05
A2008	0,090	4,92	-0,131	-2,32	-0,030	-0,52	0,098	3,04	-0,027	-0,61
T1	-0,008	-0,40	-0,039	-1,10	0,139	3,30	-0,009	-0,32	-0,083	-2,80
T2	0,020	1,26	-0,041	-1,45	0,095	2,78	-0,016	-0,71	-0,058	-2,56
T4	0,043	2,80	-0,056	-1,97	0,115	3,37	-0,013	-0,59	-0,089	-3,72
PERT	-0,062	-2,53	0,023	0,45	0,076	1,30	-0,020	-0,51	-0,018	-0,42

* Cataluña, La Rioja, Madrid y Navarra.

Número de observaciones: 4.600. Máximo del logaritmo de la función de verosimilitud: -6.114,9. Pseudo R²: 0,1207

Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Tabla 9. Efectos marginales del logit multinomial que explica las transiciones laborales de las mujeres en las comunidades autónomas con bajo grado de temporalidad*

Variable	Temporal en la misma empresa		Temporal en otra empresa		Indefinida		Parada		Inactiva	
	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t	Efecto marginal	t
Constante	-0,028	-1,23	-0,090	-1,66	0,407	6,14	-0,017	-0,41	-0,272	-4,44
ED12CUR	-0,001	-0,05	0,103	2,27	-0,269	-4,69	-0,040	-1,14	0,207	4,30
ED1NCUR	0,014	0,83	0,149	3,44	-0,058	-1,06	-0,034	-1,00	-0,072	-1,43
ED2NCUR	0,009	0,66	0,096	2,80	-0,009	-0,22	-0,019	-0,71	-0,077	-2,01
DEDAD3	-0,010	-0,73	0,039	1,19	-0,052	-1,46	0,026	1,11	-0,003	-0,09
EXTRAN	0,025	2,28	0,060	2,09	0,015	0,42	0,017	0,78	-0,118	-3,38
DESTUDS1	-0,025	-0,91	-0,004	-0,06	-0,088	-1,01	0,000	0,00	0,117	1,56
DESTUDS2	-0,037	-2,12	0,028	0,68	-0,063	-1,31	0,016	0,53	0,055	1,25
DESTUDS3	-0,019	-1,62	0,031	1,08	-0,058	-1,62	-0,006	-0,25	0,051	1,50
DESTUDS4	-0,022	-1,73	0,039	1,29	-0,036	-0,95	0,022	0,91	-0,003	-0,09
DACTIV1	0,022	0,50	-0,030	-0,23	-0,255	-1,59	0,061	0,88	0,202	1,82
DACTIV2	0,005	0,34	-0,007	-0,22	-0,081	-2,04	0,005	0,22	0,078	2,22
DACTIV3	0,035	1,45	0,035	0,48	-0,057	-0,59	-0,016	-0,27	0,003	0,04
DACTIV58	0,013	1,20	0,019	0,81	-0,002	-0,06	-0,044	-2,47	0,013	0,52
MEDIA	-0,010	-0,91	-0,021	-0,78	-0,021	-0,60	0,000	0,02	0,052	1,56
BAJA	-0,008	-0,61	-0,075	-2,26	-0,039	-0,97	0,026	1,01	0,095	2,53
DCOM	0,002	2,16	0,012	5,39	0,008	2,76	-0,019	-4,58	-0,003	-1,12
DPARCO1	-0,012	-1,31	0,022	1,07	-0,045	-1,76	-0,024	-1,49	0,059	2,63
BUSOTR	-0,025	-1,93	0,102	4,21	-0,104	-3,01	0,105	6,00	-0,078	-2,38
CIRPRO	-0,027	-2,47	0,025	1,01	0,019	0,62	0,014	0,71	-0,030	-1,04
APREN	-0,026	-1,31	-0,024	-0,49	0,008	0,12	-0,014	-0,34	0,057	1,05
ESTAC	-0,048	-2,07	-0,047	-1,18	-0,145	-2,91	0,034	1,27	0,205	5,57
AUSEN	-0,002	-0,14	-0,001	-0,02	-0,072	-1,59	0,025	0,88	0,049	1,20
RESTO	-0,040	-3,70	-0,040	-1,61	-0,009	-0,31	0,004	0,21	0,085	3,14
CTRAB	-0,027	-2,51	-0,043	-1,50	-0,012	-0,34	-0,049	-2,23	0,132	3,65
CNOTRAB	-0,019	-1,03	-0,080	-1,54	-0,073	-1,25	-0,043	-1,07	0,215	4,20
SOLPAD	-0,034	-2,60	-0,035	-1,05	0,013	0,31	0,008	0,33	0,048	1,11
HMENOR5	0,000	-0,01	-0,003	-0,10	-0,056	-1,68	0,017	0,80	0,042	1,41
TPARO	0,045	0,55	-0,386	-1,93	-0,701	-2,64	0,076	0,55	0,966	5,31
A2005	-0,024	-1,89	0,037	1,45	-0,009	-0,28	-0,009	-0,44	0,004	0,16
A2006	0,026	1,59	0,040	0,95	-0,132	-2,53	0,042	1,16	0,024	0,51
A2008	0,065	5,06	0,004	0,09	-0,031	-0,62	0,014	0,45	-0,052	-1,10
T1	0,009	0,58	-0,005	-0,14	0,122	3,11	-0,053	-1,91	-0,073	-2,02
T2	0,025	1,99	-0,022	-0,88	-0,003	-0,10	0,025	1,31	-0,024	-0,90
T4	0,031	2,43	-0,006	-0,24	0,070	2,28	-0,004	-0,22	-0,090	-3,18
PERT	-0,037	-2,04	-0,017	-0,37	0,146	2,56	-0,055	-1,43	-0,037	-0,72

* Cataluña, La Rioja, Madrid y Navarra.

Número de observaciones: 4.409. Máximo del logaritmo de la función de verosimilitud: -5.939,24. Pseudo R²: 0,0976

Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Algo similar sucede con la cualificación del puesto de trabajo: no es significativa en las regiones de menor temporalidad, mientras que en las otras sí se aprecia una desventaja relativa en el acceso al empleo indefinido para las mujeres que desarrollan trabajos de baja cualificación.

El sector de actividad también parece más influyente en el grupo de alta temporalidad, aunque es preciso recordar la escasa presencia de trabajadoras temporales en la agricultura en el otro grupo de comunidades. Es precisamente la agricultura la rama en la que se observan pautas más claras de comportamiento en zonas de alta temporalidad, y que coinciden con las comentadas anteriormente. También son interesantes los resultados relativos al resto de sector servicios (excluyendo el comercio y la hostelería): en estas regiones, las mujeres que trabajan en él transitan más frecuentemente hacia la contratación indefinida y menos hacia el desempleo. En las comunidades de baja temporalidad, la menor probabilidad de acceder al empleo permanente corresponde a la industria.

En cuanto al tipo de contrato temporal, en las zonas de alta temporalidad las estimaciones sugieren que las trabajadoras contratadas por obra o servicio (categoría omitida) abandonan menos frecuentemente que el resto la actividad laboral; además, junto con las contratadas eventuales por circunstancias de la producción y la categoría de resto de contratos, tienen más posibilidades relativas de acceder al empleo permanente que el resto. En las comunidades de baja temporalidad apenas se aprecian pautas claras, más allá de la mencionada en el apartado anterior en relación a los trabajadores estacionales.

Finalmente, e igual que ocurre en la muestra masculina, la tasa de paro no afecta significativamente en la transición al desempleo de las trabajadoras temporales que residen en regiones de baja temporalidad.

Una vez analizadas las diferencias existentes entre las transiciones de los trabajadores temporales en diferentes comunidades autónomas, con el fin de comprobar hasta qué punto cambia dicha probabilidad dependiendo de la importancia relativa de la temporalidad en la región de residencia, nos ha parecido interesante evaluar la probabilidad que predice el modelo estimado de acceder al empleo indefinido. Además, utilizando estas probabilidades es posible aproximar qué parte de las diferencias detectadas entre los dos grupos de comunidades se debe a que las características observadas de sus trabajadores (y

empleos) son diferentes y qué parte tiene su origen en el distinto impacto que tienen dichas características en la probabilidad de experimentar la transición.

En concreto, en la tabla 10 figuran las probabilidades predichas en función de la edad, el nivel educativo, el sector de actividad, la cualificación y la antigüedad. Las probabilidades asociadas a cada categoría concreta se han calculado como la media de las probabilidades de todos los individuos que tienen esa característica en cada zona.

Si analizamos las probabilidades medias de transitar al empleo indefinido correspondientes a todos los individuos de cada submuestra, podemos comprobar que la diferencia entre las comunidades de alta y baja temporalidad es de 11 puntos a favor de las segundas; además, en cada bloque de comunidades, las cifras correspondientes a hombres y mujeres son muy similares.

Tabla 10. Probabilidades medias por características de transitar a un contrato indefinido obtenidas a partir de los modelos estimados para regiones de alta y baja temporalidad (en porcentaje)

Parámetros	Hombres				Mujeres			
	Baja	Alta	Baja	Alta	Baja	Alta	Baja	Alta
Individuos	Baja	Alta	Alta	Baja	Baja	Alta	Alta	Baja
16-34 y cursa estudios	21,3	11,9	19,9	13,8	16,5	12,6	13,0	16,9
16-24 y no cursa estudios	32,6	23,1	30,4	28,4	33,0	25,1	26,8	36,1
25-34 y no cursa estudios	43,1	30,7	41,5	35,5	43,5	28,1	36,5	38,4
35-44	41,0	28,7	39,5	34,5	37,9	26,6	27,6	39,8
45-64	43,5	24,3	40,2	32,4	42,6	23,5	30,3	36,5
Sin estudios	21,0	17,1	26,3	20,3	34,8	15,9	21,1	30,2
Sólo estudios primarios	29,7	20,3	31,3	23,3	37,5	22,9	25,9	35,9
Estudios secundarios	33,6	25,0	36,2	26,4	31,7	23,2	26,8	31,0
Formación Profesional	43,2	34,1	44,1	36,3	38,1	29,6	33,7	37,9
Estudios superiores	50,6	34,9	46,7	40,9	41,3	29,4	37,8	36,5
Agricultura	47,5	12,3	39,5	17,2	18,8	4,2	9,3	9,9
Industria	40,2	32,1	41,1	32,7	33,9	26,4	29,7	32,6
Construcción	29,9	21,7	30,9	22,9	32,4	29,5	30,3	36,4
Comercio y hostelería	38,6	32,5	41,3	31,5	33,3	25,4	31,8	30,0
Resto de sectores	39,4	31,4	39,3	34,0	37,6	30,1	33,3	36,8
Directivo y técnico superior o medio	49,4	36,3	48,3	39,4	39,0	31,0	36,8	36,7
Empleado de tipo administrativo y trabajador cualificado	34,8	27,1	36,4	28,4	33,9	26,7	31,4	32,3
Trabajador no cualificado	33,6	21,6	34,2	26,8	36,3	20,9	24,6	35,4
Antigüedad hasta 1 año	35,4	24,0	33,4	28,9	33,3	22,9	26,4	32,4
Antigüedad hasta 3 años	38,6	27,2	38,4	30,3	37,5	27,9	32,3	35,5
Antigüedad más de 3 años	40,9	27,7	41,1	32,9	42,3	27,1	33,6	38,7
Todos los individuos	36,9	25,8	36,7	29,8	35,7	24,8	29,2	34,1

Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

También se observa que, para cada categoría de las variables analizadas, la probabilidad media de transitar al empleo indefinido es mayor en las comunidades de baja temporalidad. Las tendencias descritas anteriormente se confirman: así, la probabilidad media de firmar un contrato indefinido es menor para los jóvenes que están estudiando, los trabajadores sin estudios, que ocupan un empleo que exige poca cualificación, especialmente en la agricultura, y con poca antigüedad en la empresa.

No obstante, la diferencia en las probabilidades para diferentes colectivos de trabajadores no es uniforme. Por ejemplo, en relación a la edad se observa que la menor diferencia entre comunidades corresponde a los trabajadores más jóvenes; además, las brechas son similares para hombres y mujeres. Llamen la atención los casi 20 puntos que separan a los trabajadores de 45 o más años: mientras que en las regiones de baja temporalidad tienen una probabilidad media de acceder al empleo indefinido cercana al 43%, en las de alta temporalidad esa probabilidad se reduce a menos del 25%.

En cuanto a los estudios, el patrón es diferente para hombres y mujeres: la distancia es más amplia para los hombres que tienen estudios superiores (algo más de 15 puntos), mientras que en el caso de las mujeres lo es para las que no tienen estudios (19 puntos). Este comportamiento es paralelo al que se observa para el nivel de cualificación que exige el empleo.

Como cabría esperar por todo lo comentado más arriba, el sector de actividad al que corresponden las probabilidades de acceso al empleo indefinido más dispares es la agricultura, siendo llamativa la diferencia de 35 puntos de la muestra masculina. En el resto de las ramas de actividad se aprecian discrepancias similares, salvo en el caso de las mujeres que trabajan en la construcción, para las que apenas alcanza los 3 puntos. Por último, los asalariados con 3 o más años de antigüedad de ambos grupos de comunidades parecen más alejados que los que llevan menos tiempo trabajando en la misma empresa, aunque esta tendencia es más clara en la muestra femenina.

Pero una cuestión aún más interesante que este tipo de comparaciones, es tratar de evaluar en qué medida las diferencias en la probabilidad de acceder al empleo indefinido que se aprecian entre las comunidades de alta y baja temporalidad se deben a que los trabajadores de los dos grupos de comunidades tienen características diferentes o a que dichas características tienen un impacto distinto en comunidades distintas. Para determinarlo, una opción sencilla es utilizar la metodología propuesta por Yun (2004), que extiende la descomposición de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) a ecuaciones no lineales. En la tabla 11 se muestran los resultados de la descomposición. Las diferencias que aparecen en esta tabla se calculan a partir de las probabilidades obtenidas para el conjunto de individuos de los dos bloques de comunidades que figuran en la última línea de la tabla 10.

La diferencia en la probabilidad media de transitar al empleo indefinido en las regiones de baja temporalidad en relación a las de alta temporalidad (en la tabla 11 “desde alta hasta baja temporalidad”) se descompone en dos partes. Las disparidades debidas a que las características de los individuos no son las mismas se calculan como la diferencia entre la probabilidad media de transitar en una región de baja temporalidad de los individuos de baja temporalidad y la probabilidad media de transitar en una región de baja temporalidad que tendrían los individuos de las regiones de alta temporalidad. La divergencia cuyo origen radica en que los coeficientes no coinciden en ambas zonas se determina como la resta entre la probabilidad media de transitar en una región de baja temporalidad de los individuos de las regiones de alta temporalidad y la probabilidad media en las regiones de alta temporalidad de los individuos de alta temporalidad. No obstante, en la tabla 11 también aparece una alternativa (denominada “desde baja hasta alta temporalidad”) en la que, de forma simétrica, se descompone la diferencia en sentido

inverso, es decir, la brecha en la probabilidad media de transitar al empleo indefinido de las personas de las regiones de alta temporalidad en relación a las de baja temporalidad.¹⁰

Cuando el ejercicio se lleva a cabo para la muestra masculina, se comprueba que el impacto de la comunidad autónoma, es decir, de la propia temporalidad en la zona, es mayor que el de las características de los trabajadores de los dos grupos de regiones. Para el individuo medio de cada comunidad, la parte de la diferencia de la transición al empleo indefinido que explican los parámetros se sitúa en el 64% o el 98% (7,1 y 10,9 puntos de los 11,1 totales), dependiendo del grupo de comunidades autónomas que cojamos de referencia para realizar la comparación.

Esta conclusión está en la línea de la alcanzada por Motellón (2007), que aplica esta metodología para descomponer las diferencias que detecta entre dos grupos de comunidades en la probabilidad de tener un contrato temporal. Para estimar dicha probabilidad estima modelos probit y utiliza muestras en las que se incluyen conjuntamente trabajadores de ambos sexos. Además, Motellón (2007) analiza la evolución de esta descomposición, detectando que el peso de los parámetros ha ido creciendo con el tiempo, llegando a explicar el 60,5% de la diferencia (el 69,6% para una muestra de asalariados recientes) en 2006.

Tabla 11. Descomposición de la diferencia entre la probabilidad media de transitar a un contrato indefinido entre las regiones de baja y alta temporalidad

	Desde alta hasta baja temporalidad			Desde baja hasta alta temporalidad		
	Total	Características	Efectos	Total	Características	Efectos
Hombres	11,1	0,2	10,9	-11,1	-4,0	-7,1
Mujeres	10,9	6,5	4,4	-10,9	-9,3	-1,6

Fuente: Estimaciones a partir de la EPA (primer trimestre de 2005 a tercer trimestre de 2008)

Por el contrario, si se efectúa la descomposición para la muestra femenina, no se aprecia el mismo patrón. De hecho, en la tabla 11 se observa que, según la comparación establecida, el 59,6% o el 85% de la diferencia en la probabilidad de transición al empleo

¹⁰ Utilizando la última fila de la tabla 10 para cada submuestra, en el caso “desde alta hasta baja temporalidad” el componente de las características viene dado por la diferencia entre las columnas 1 y 3; mientras que el de los efectos es la brecha entre las columnas 3 y 2. En la otra opción, los componentes se obtienen por la diferencia entre las columnas 2 y 4, y 4 y 1, respectivamente.

indefinido (6,5 ó 9,3 de los 10,9 puntos) puede explicarse por las diferencias en las características de las trabajadoras en los dos grupos de comunidades. Por tanto, si bien parece que, efectivamente, el diferente arraigo de la temporalidad en distintas regiones permite explicar parte de las diferencias detectadas en la posibilidad de lograr un contrato indefinido, su importancia es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres; para estas últimas, una mayor parte de la diferencia en la probabilidad media de transitar al empleo indefinido tiene su origen en las discrepancias de sus propias características.

Si volvemos a la tabla 10, podemos establecer comparaciones similares a ésta para cada categoría de las variables escogidas¹¹. Comenzando por los hombres, por ejemplo, si un trabajador no cualificado que reside en una comunidad de baja temporalidad se traslada a una de alta temporalidad, su probabilidad de transición a la contratación indefinida baja del 33,6% al 26,8%; si el movimiento es el contrario, es decir, evaluamos al trabajador no cualificado que vive en una región de gran temporalidad con los parámetros de una comunidad de baja temporalidad, gana unos 13 puntos (del 21,6% al 34,2%). También son llamativas las diferencias que se aprecian para los trabajadores de 45 o más años, que ganarían 19 puntos en la probabilidad de acceder al empleo indefinido si pasaran de residir en una comunidad de alta temporalidad a otra de baja. En general, y una vez más dejando al margen la agricultura, las “ganancias” y “pérdidas” rondan los 10 puntos porcentuales para las diferentes categorías de las variables.

Sin embargo, cuando mantenemos fijos los parámetros utilizados para predecir la probabilidad de transición y la calculamos para individuos diferentes, las divergencias son mucho más pequeñas. Así, la probabilidad media de transitar al empleo indefinido en una comunidad de alta temporalidad de un trabajador no cualificado con las características

¹¹ De forma similar a la descomposición de Oxaca-Blinder, si se comparan, para cada submuestra, las cifras de la primera columna con la cuarta y las de la segunda con la de la tercera se puede comprobar la influencia que tiene el efecto de las variables en la diferencia en la probabilidad de transición; si se comparan primera con tercera y segunda con cuarta, se aproxima el peso de las diferencias en las características de los trabajadores.

medias de los trabajadores no cualificados en dichas comunidades es del 33,6%, mientras que pasa al 34,2% si tiene las características medias de los trabajadores no cualificados de las regiones de baja temporalidad; la comparación inversa muestra una diferencia algo superior a los 5 puntos. El resto de comparaciones muestran divergencias en torno a los 4 ó 5 puntos. Por tanto, parece que los resultados ya comentados sobre la mayor influencia de los parámetros en la descomposición de las diferencias en la probabilidad de acceso al empleo indefinido para el conjunto de individuos se mantienen cuando se analizan variables concretas.

En cuanto a las mujeres, cuando se mantienen fijos los parámetros se aprecian algunas diferencias cercanas a los 7 u 8 puntos, sobre todo al calcular la ganancia de probabilidad de trasladar a una mujer de determinadas características desde una comunidad de alta temporalidad a otra de baja; esto ocurre, por ejemplo, para ciertos tramos de edad, las trabajadoras con estudios superiores y con mayor antigüedad en la empresa. Sin embargo, las demás discrepancias son bastante más reducidas.

Cuando se comparan las probabilidades de transitar al empleo indefinido en un mismo grupo de comunidades cambiando las características de las trabajadoras se detectan diferencias importantes – de 12 puntos o más - para algunas categorías de variables, especialmente para el tramo de edad de más de 45 años, las trabajadoras sin estudios o con estudios primarios y en empleos de baja cualificación. El resto de diferencias son más pequeñas aunque, en conjunto, y reafirmando la conclusión alcanzada para la media de las trabajadoras, parecen algo más amplias que las que se aprecian en la comparación anterior.

Por tanto, y a modo de resumen, el ejercicio realizado muestra que la probabilidad de transitar desde el empleo temporal al indefinido es mayor en las comunidades de baja temporalidad que en las de alta temporalidad para todas las categorías de las variables analizadas; las diferencias detectadas dependen de la edad, estudios, rama de actividad, cualificación y antigüedad en la empresa, y a veces muestran pautas diferentes para

hombres y mujeres. En concreto, los trabajadores de 45 o más años, con una antigüedad superior a los 3 años, los hombres con estudios superiores que ocupan empleos de alta cualificación y las mujeres sin estudios desarrollando tareas de baja cualificación son los colectivos cuya probabilidad de transitar al empleo indefinido es sustancialmente menor en las comunidades de alta temporalidad.

Además, a la hora de explicar el origen de estas diferencias, en el caso de los hombres parece que tiene más peso el diferente efecto que tienen las variables analizadas en los dos grupos de comunidades; sin embargo, el hecho de que las características medias de trabajadoras de los dos grupos de regiones sean distintas parece explicar una mayor parte de las diferencias en la probabilidades de tránsito al empleo indefinido de las mujeres en ambos conjuntos de comunidades. En definitiva, podemos concluir que el impacto de la “cultura de la temporalidad” imperante en algunas regiones españolas no es despreciable, afectando en mayor medida a los hombres que a las mujeres.

5. Conclusiones

En este trabajo, utilizando los microdatos de la EPA del primer trimestre de 2005 al tercero de 2008, se han estimado modelos logit multinomiales para analizar las transiciones laborales de los trabajadores temporales del sector privado hacia un empleo temporal en otra empresa, un contrato indefinido, el desempleo o la inactividad.

Las estimaciones efectuadas con datos correspondientes al conjunto del país permiten concluir que factores como la antigüedad o trabajar a tiempo completo facilitan el acceso al empleo indefinido. El paso a la inactividad tras un episodio de empleo temporal es más frecuente en el caso trabajadores que tienen una vinculación más débil con el mercado de trabajo, como los jóvenes que cursan estudios, los trabajadores a tiempo parcial o con contrato estacional. Sin embargo, las variables que explican el sentido de las transiciones no siempre coinciden para hombres y mujeres. Por ejemplo, cuanto mayor es

el nivel educativo y la cualificación requerida para ocupar un puesto de trabajo, mayor es la probabilidad de transitar al empleo permanente de los hombres; por el contrario, en el caso de las mujeres las diferencias en cualificación y nivel educativo parecen más importantes a la hora de explicar el paso a la inactividad. También se aprecian discrepancias relacionadas con la situación familiar del trabajador.

Si además del sexo del trabajador, se tiene en cuenta el impacto que tiene la importancia de la temporalidad en la comunidad autónoma en la que reside, también se aprecian divergencias interesantes en las transiciones. Así, aspectos como el nivel educativo y la cualificación marcan más diferencias en el acceso al empleo permanente de los hombres en las zonas de menor temporalidad; sin embargo, las variables incluidas en el análisis parecen, en conjunto, más determinantes para explicar las transiciones de las mujeres en las comunidades de alta temporalidad, especialmente en lo que se refiere a sus características personales.

Cuando se profundiza en la transición desde el empleo temporal al indefinido, se observa que la probabilidad media en las comunidades de baja temporalidad es 11 puntos superior a la estimada para las comunidades de alta temporalidad, siendo las cifras correspondientes a hombres y mujeres en cada grupo de regiones muy similares. Evidentemente, la diferencia en las probabilidades medias para diferentes colectivos de trabajadores no es uniforme. Las más llamativas corresponden a los trabajadores mayores de 45 años y los que llevan trabajando en la empresa más de 3 años. Además, los hombres con estudios superiores y que ocupan empleos de alta cualificación tienen una probabilidad de acceder a un contrato indefinido entre 15 y 13 puntos más alta en las comunidades de baja temporalidad, mientras que las diferencias más amplias en este sentido – entre 15 y 18 puntos - corresponden a las mujeres sin estudios y que ocupan puestos de trabajo que exigen una cualificación baja.

Finalmente, el impacto de la “cultura de la temporalidad” imperante en algunas regiones españolas no es despreciable, afectando en mayor medida a los hombres que a las mujeres: mientras que en la muestra masculina la mayor parte de las diferencias en la probabilidad de transitar al empleo indefinido se debe a que las variables observadas ejercen un impacto distinto en los dos bloques de comunidades, en el caso de las mujeres las diferencias en las características parecen tener un peso mayor.

Bibliografía

Alba-Ramírez, A. (1998): “How temporary is temporary employment in Spain?”, *Journal of Labor Research*, XIX (4), pp. 695-719.

Amuedo-Dorantes, C. (2000): “Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain”, *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), pp. 309-325.

Blinder, A. S. (1973): “Wage discrimination: reduced form and structural estimates”, *Journal of Human Resources*, 8, pp. 436-455.

Caparrós, A. y Navarro, L. (2008): “Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?”, *Estadística Española*, 50 (168), pp. 205-245.

Dolado, J. J.; García-Serrano, C. y Jimeno, J. F. (2002): “Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain”, *Economic Journal*, 112, pp. F270-F295.

García-Pérez, J. I. y Muñoz-Bullón, F. (2007): *Transitions into permanent employment in Spain: an empirical analysis for young workers*, WP 07-38, Business Economic Series 08, Universidad Carlos III, Madrid.

García-Pérez, J. I. y Rebollo-Sanz, Y. (2006): “The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: do unit labour cost differentials offer an explanation?”, *Moneda y Crédito*, 223, 85-126.

- García-Pérez, J. I. y Rebollo-Sanz, Y. (2009): “The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?”, *Investigaciones Económicas*, XXXIII (1), pp. 97-130.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007): “How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain”, *Labour Economics*, 14 (2), pp. 153-183.
- Hernanz, V. (2003): *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social. Colección Estudios, 147. Madrid.
- Malo, M. A. y Muñoz-Bullón, F. (2008): *Working career progress in the tourism industry: Temp-to-perm transitions in Spain*, WP 08-35, Business Economic Series 10, Universidad Carlos III, Madrid.
- Motellón, E. (2007): *La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis de sus determinantes*, WP 2007/19, Research Institute of Applied Economics.
- Oaxaca, R. (1973): “Male-female wage differentials in urban labor markets”, *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.
- Toharia, L. (1996): “Empleo y paro en España: Evolución, situación y perspectivas”, *Ekonomiaz*, 35, pp. 36-67.
- Toharia, L. (Dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Colección de Economía y Sociología del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Toharia, L. y Cebrián, I. (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Colección Informes y Estudios (Serie Empleo), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Yun, M. (2004): “Decomposing differences in the first moment”, *Economic Letters*, 82 (2), pp. 275-280.