

LA ENTRADA EN EL MERCADO DE TRABAJO. UN ANÁLISIS BASADO EN LA MCVL *

INMACULADA CEBRIÁN

LUIS TOHARIA

Universidad de Alcalá

El objetivo de este trabajo es estudiar las transiciones desde el momento en que tiene lugar la primera entrada al empleo, así como la evolución laboral posterior. Para ello, a partir de la información aportada por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se estudia la probabilidad que tienen los individuos de acceder al mercado de trabajo mediante un contrato temporal o un contrato indefinido, para analizar posteriormente qué tipo de transiciones se observan en cada uno de los casos, que se analizan mediante modelos de salida múltiple (o de riesgos en competencia). Entre las principales conclusiones cabe destacar que los contratos indefinidos se ofrecen principalmente a los trabajadores más cualificados, siendo esta misma característica la que más incide en la velocidad a la que acceden a un contrato indefinido los que inicialmente reciben un contrato temporal y también en la menor velocidad a la que los que recibieron inicialmente un contrato indefinido lo pierden. También se observa que los que acceden con contratos de obra o servicio tienden a salir más despacio de la situación de temporalidad hacia el empleo indefinido. En cambio, no se observan diferencias significativas entre los contratos indefinidos ordinarios y los de fomento del empleo.

Palabras clave: acceso al primer empleo, contratación temporal, contratación indefinida, transiciones.

Clasificación JEL: J41, J63.

España es el país europeo que mayor tasa de temporalidad presenta, hasta tal punto que a lo largo de las tres últimas décadas alrededor de un tercio de la población trabajadora tenía un contrato temporal, proporción que aumenta hasta dos tercios si se considera únicamente a los ocupados menores de 25 años. Sin embargo, en 2005 la tasa de temporalidad total de la Unión Euro-

(*) Los autores agradecen los comentarios y sugerencias a las versiones anteriores del trabajo realizadas por José María Arranz y por los participantes en la Jornadas de FEDEA sobre la MCVL, así como por dos evaluadores anónimos y el editor del número, José Ignacio García Pérez.

pea no superaba el 15 por ciento de todos los asalariados, aunque era del 42 por ciento en el caso de los más jóvenes. No obstante, la dispersión entre los países es muy alta, ya que en Polonia la tasa superaba el 25 por ciento, o en Portugal llegaba hasta el 19,5 por ciento, mientras que en el Reino Unido era algo menor del 6 por ciento e inferior al 3 por ciento en Rumania (véase Comisión Europea, 2006). Dejando a un lado las obvias dificultades que conlleva la comparación internacional de tasas de temporalidad, no cabe duda de que éste es el principal problema del mercado de trabajo español, como lo demuestra la importancia que le atribuyeron los agentes sociales en el proceso de diálogo social emprendido a lo largo de los años 2004-2006, que culminó en la reforma aprobada en junio del último año (RDL 5/2006 de 9 de junio)¹.

Una de las cuestiones interesantes a este respecto es la de la posibilidad que tienen los trabajadores temporales de acceder a contratos indefinidos. Esta transición de los trabajadores temporales hacia situaciones de trabajo indefinido ha sido abordada anteriormente en diversos trabajos [por citar algunos, Toharia (1996), Alba (1998), Hernanz (2003), Güell y Petrongolo (2007), Muñoz Bullón y García Pérez (2007)]. Ninguno de estos estudios, sin embargo, se refiere al momento de la entrada en el mercado de trabajo, principalmente porque los datos utilizados permiten distinguir esa situación con dificultad. Sí existe, al menos, un estudio sobre la transición desde el sistema educativo hacia el primer empleo que distingue entre empleo significativo y empleo no significativo [Albert *et al.* (2008)], aunque más desde un enfoque de salida del sistema educativo y entrada al empleo que de entrada al empleo y evolución laboral posterior.

El momento de la entrada en el mercado de trabajo, es decir, la primera experiencia laboral, es importante, ya que puede influir en la trayectoria laboral posterior. La literatura sobre los estigmas en los inicios de las carreras laborales (*scarring effects*) sugiere que las interrupciones en las carreras laborales pueden tener efectos duraderos a largo plazo en la trayectoria laboral de los individuos, especialmente en sus salarios². Sin embargo, se ha investigado menos la importancia del tipo de contrato inicial³.

Los datos existentes, basados en la información de los contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo, indican que la inmensa mayoría de todos los contratos que se firman en un año son temporales (el 91 por ciento en 2005) y, de los que no lo son, muchos son conversiones de contratos temporales (algo más del 45 por ciento de los contratos indefinidos registrados en el año 2005 fueron conversiones de temporales). Así pues, estos datos transmiten la impresión de que el contrato temporal es la forma de entrada casi universal en el mercado de trabajo

(1) Para una consideración de esas dificultades y un análisis de las posibles diferencias de temporalidad debidas a problemas de definición, véase Toharia (dir.) (2005), cap. 2.

(2) Véase, por ejemplo, el número monográfico dedicado a esta cuestión en *The Economic Journal* (2001); si bien este número se centra más en las interrupciones provocadas por el desempleo, estas ideas pueden aplicarse también al caso de los contratos temporales..

(3) Rebollo (2006) estudia el camino hacia la estabilidad de la población trabajadora más joven recién llegada al mercado de trabajo y también la de los trabajadores desempleados de larga duración. Su análisis se centra en el acceso de los trabajadores temporales a un contrato indefinido.

español y que sólo tras alguna experiencia de temporalidad los trabajadores son convertidos en indefinidos. Por otra parte, se supone que esta última situación, una vez alcanzada, supone haber llegado a un estatus de estabilidad del que salir es sumamente improbable. Evidentemente, en la decisión de ofrecer un contrato indefinido, el empresario tiene en cuenta los costes y los beneficios de esa oferta. El coste más evidente es el posible coste de despido si el trabajador no sirve o la empresa quiebra, descontado al presente y evaluado como un coste esperado. El beneficio, por otra parte, tiene que ver con la productividad y los elementos de salario de eficiencia que conlleva la oferta del contrato indefinido⁴. Cabe pensar, pues, que cuanto más cualificado sea el trabajador mayor será la probabilidad de que reciba una oferta de contrato indefinido. Estos factores son especialmente relevantes cuando se trata de la primera experiencia laboral del trabajador, pues en los contratos posteriores desempeñará un papel esencial el conocimiento que pueda tener, directa o indirectamente, el empresario respecto a la capacidad y la fiabilidad del trabajador en su puesto y el capital humano específico que éste haya adquirido, que puede hacerle especialmente valioso y susceptible de recibir una oferta de conversión a un contrato indefinido.

Esta presunción del contrato temporal como recurso casi universal de una empresa cuando contrata a una persona se agudiza en el caso de las personas que acceden a su primer empleo, ya que no tienen experiencia laboral alguna que permita al empresario aquilatar adecuadamente su valía laboral y arriesgarse a ofrecerle un contrato indefinido. ¿Es esto efectivamente así? Es decir, ¿en qué medida los primeros contratos a los que acceden los trabajadores son indefinidos, si es que lo son en alguna medida? Y si existen algunos trabajadores que acceden directamente a un contrato indefinido, ¿tienen algunas características que los diferencien de los demás? En particular, ¿son determinantes de esa entrada los factores relacionados con la productividad? En el caso de los que entran en un contrato indefinido, ¿qué puede decirse de su trayectoria laboral posterior o sea, es el contrato indefinido realmente estable o permanente y de qué depende que no lo sea? Y en el caso de los que entran con un contrato temporal, ¿consiguen algunos de ellos acceder a un contrato indefinido y, en tal caso, es esa transición sinónimo de estabilidad laboral?⁵ Estas son las cuestiones que se analizan en este artículo, referidas al relativamente reducido ámbito temporal que, como se verá a continuación, permiten los datos.

El artículo se estructura de la forma siguiente: en primer lugar, en el apartado 1 se detalla el planteamiento del trabajo y los datos utilizados; en el apartado 2 se especifica la estrategia de estimación econométrica; a continuación, el apartado 3

(4) Sobre esta cuestión, véase por ejemplo, Malo y Toharia (1999a, 1999b), que comparan el coste de despido de un trabajador temporal con el de un indefinido cuando se incluyen las bonificaciones concedidas a éstos en 1997. Para los argumentos relacionados con el contrato indefinido y la productividad, véase Hernanz (2003).

(5) La cuestión del atrapamiento en la temporalidad ha sido abordada en la primera parte de Toharia y Cebrián (2007) con datos de contratos vinculados a vida laboral en la Seguridad Social. En el capítulo 2 de ese libro, escrito por José María Arranz, Carlos García Serrano y Virginia Hernanz, se presenta un repaso de los estudios existentes al respecto tanto en España como en otros países europeos. Sobre la cuestión de la estabilidad en el empleo, véase Arranz y García Serrano (2007).

presenta un análisis descriptivo de los colectivos y de sus trayectorias, para determinar qué grado de estabilidad laboral conllevan la temporalidad y la contratación indefinida; los apartados 4 y 5 presentan los resultados de las estimaciones de los modelos de la probabilidad de recibir un contrato indefinido como primer contrato y de riesgos en competencia para la situación al final del período de observación, respectivamente; el apartado 6 resume los principales resultados obtenidos.

El análisis realizado en este trabajo pone de manifiesto que las características asociables a la productividad del trabajador son el determinante fundamental para explicar que una persona acceda por primera vez al mercado de trabajo con un contrato indefinido. Estas mismas características determinan igualmente la velocidad de salida hacia contratos indefinidos de los trabajadores que iniciaron su vida laboral como trabajadores temporales o la permanencia en su tipo de contrato en el caso de los que accedieron directamente a un contrato indefinido. Ahora bien, también se observa que un contrato indefinido no es garantía de la estabilidad o permanencia en un empleo, así como que los diferentes tipos de contratos temporales registran diferentes patrones de acceso a los contratos indefinidos, siendo los contratos de obra o servicio los que mayor tendencia tienen a permanecer en su situación de temporalidad.

1. PLANTEAMIENTO Y DATOS

Como se ha dicho, el presente trabajo aborda la cuestión de la entrada en el mercado de trabajo desde el punto de vista de la temporalidad y la posterior trayectoria laboral de los entrantes en el mercado de trabajo. El análisis planteado es posible gracias a la existencia de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), cuyas tres primeras ediciones, correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006, se usan en el estudio⁶. Se trata de la única fuente estadística que permite un análisis de ese tipo⁷.

La MCVL es una muestra aleatoria pura que contiene el 4 por ciento de las personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social, como cotizantes o como beneficiarios de pensiones o prestaciones por desempleo, en cada uno de los años existentes hasta el momento (2004, 2005 y 2006). Dada esa configuración, sólo permite analizar las personas que entraron en el mercado de trabajo en estos años, pero no en años anteriores, ya que de los entrantes en esos años anteriores sólo se observa a los que siguen presentes en el sistema en los años de refe-

(6) Para una introducción a la MCVL, véase Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). Para un estudio de las trayectorias laborales de los trabajadores temporales e indefinidos, precursor del presente trabajo, véase la segunda parte de Toharia y Cebrían (2007).

(7) Debe señalarse que este tipo de análisis sería, en principio, posible con la Encuesta de Población Activa, en su versión longitudinal. Los “entrantes” se definirían como las personas que en un trimestre dado dicen que no tienen experiencia laboral anterior y que en el siguiente aparecen como ocupados o parados con experiencia laboral. Hechas las pruebas pertinentes con los datos de 2004, se ha observado que la muestra que se conseguiría con cuatro enlaces de pares de trimestres apenas llegaría a 2500 personas. Además, el seguimiento de estas personas a lo largo del tiempo sería muy limitado, sin contar con las pérdidas de muestra que tiene la EPA longitudinal.

rencia, sin que sea posible determinar los sesgos que esa situación plantea. Esta es una limitación importante de la MCVL, pues sólo permitirá hacer estudios longitudinales metodológicamente correctos desde 2004 en adelante, o retrospectivamente siempre que quede claro que no se está estudiando cohortes pasadas. Debe señalarse, por otra parte, que aunque las muestras anuales de la MCVL son autocontenidas, en el sentido de que pueden analizarse cada una de ellas por separado sin preocuparse de las anteriores o posteriores, el diseño de la muestra garantiza que todos los individuos seleccionados en un año también lo serán en los siguientes, de tal forma que si un individuo no aparece en la muestra de 2005, por ejemplo, pero sí apareció en la de 2004, eso significa que en el año 2005 no tuvo ninguna relación con la Seguridad Social⁸.

Los individuos analizados en este trabajo son aquellos cuya primera experiencia laboral como trabajadores por cuenta ajena registrada en la Seguridad Social se produjo en algún momento del año 2004⁹. El análisis se limita a los trabajadores de nacionalidad española de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años (aunque más del 90% tiene menos de 35 años, como es lógico)¹⁰. La muestra final considerada asciende a 21.341 trabajadores, de los cuales 20.119 entraron con un contrato temporal y 1.222 entraron con un contrato indefinido. Debe señalarse que estas cifras se han obtenido tras recodificar el tipo de contrato de algunos individuos cuyo primer episodio era aparentemente un contrato indefinido que, en realidad, era una transformación de un contrato temporal previo¹¹.

Para todos los trabajadores estudiados, se usa una ventana de observación de 730 días, es decir, dos años completos. La existencia de las muestras de 2005 y 2006 hace posible ese análisis de seguimiento. Lo que se analiza en el trabajo es

(8) También puede haber desaparecido de la muestra por alguna otra razón, relacionada con un cambio de identificador. Este problema afecta de forma especial a la población extranjera.

(9) Se excluyen, por consiguiente, los que entraron con un empleo por cuenta propia, con una prestación por desempleo, con un empleo correspondiente al régimen especial agrario o con un empleo correspondiente al régimen especial de empleados del hogar. Igualmente, se han eliminado las personas cuyo tipo de contrato de entrada no constaba.

(10) De esta manera se trata de evitar las distorsiones que pudiesen aparecer al considerar al conjunto total de trabajadores. Los contrastes realizados han confirmado que efectivamente existirían distorsiones si se incluyese la población extranjera en los modelos, aparte de los problemas de seguimiento mencionados en la nota 8.

(11) Esta es una de las características complejas de la MCVL. El tipo de contrato que se recoge para cada episodio de cotización es el último contrato del episodio. Cuando una empresa cambia a un trabajador de tipo de contrato sólo debe notificar el cambio (y no siempre lo hace, aunque la Seguridad Social periódicamente realiza ajustes en la información cuando dispone de datos para ello), pero no se produce una baja y un alta que indiquen el inicio de un nuevo episodio. Desde la edición de 2005, la MCVL recoge, sin embargo, las dos primeras modificaciones del tipo de contrato. En nuestro caso, la primera de ellas indica el contrato inicial en el que el individuo entró en el sistema y la fecha del cambio el momento en el que accedió a un contrato indefinido. El enlace entre la edición de 2004 y 2005 ha permitido recodificar 731 contratos que aparecían como contratos de conversión de temporales en indefinidos; otros 5 no han podido ser identificados y se han eliminado del análisis. También se ha realizado una recodificación similar en el caso de 131 indefinidos ordinarios y 3 de fomento. Dado que existe información sobre cambios de grupo de cotización, se han tenido en cuenta también estos cambios, que afectaron a 102 trabajadores, con el fin de usar la información correspondiente al momento de la entrada.

la situación final en la que se encuentran los individuos al final del período de observación y el tiempo que llevan en esa situación (o sea, el tiempo que tardan en llegar a esa situación final).

2. ESTRATEGIA DE ESTIMACIÓN

Como se ha dicho anteriormente, el objetivo del análisis es doble. Por una parte, se trata de identificar las variables que influyen en la decisión inicial de usar un contrato temporal o uno indefinido como primer contrato de la vida laboral de las personas estudiadas. Por otra parte, se trata de analizar la situación en la que se encuentran estos individuos, desde el punto de vista de su contrato, en un momento de observación posterior.

En cuanto al primero de los objetivos, lo que se va a hacer es estimar un *probit* de la probabilidad de acceder a un contrato indefinido en función de diversas características, tanto personales como del puesto de trabajo ocupado, relacionadas con la productividad.

En cuanto al segundo de los objetivos, se van a plantear dos modelos de duración con varias salidas posibles (*competing risk models*), uno para los trabajadores que accedieron a un primer episodio mediante un contrato indefinido y otro para los que accedieron mediante un contrato temporal. Dadas las posibilidades que permite la MCVL, y con vistas a homogeneizar al máximo el período examinado, se ha optado por usar una ventana de observación común para todos los trabajadores de dos años (730 días). Así pues, se define la situación de censura (por la derecha) como aquella en la que, en el momento final de observación, es decir, 730 días después del momento de entrada inicial, el individuo se encuentra con un contrato que es igual que el que inicialmente recibió (aunque no sea en la misma empresa, ni el mismo con el que inicialmente se contrató)¹². Si es diferente, se considera que el individuo ha salido (“fallecido” en la terminología de los modelos de duración). La salida puede haberse producido hacia tres destinos diferentes en cada caso, lo que explica que se deban utilizar modelos de varias salidas. En el caso de los trabajadores que recibieron inicialmente un contrato temporal, las salidas son bien tener un contrato indefinido, bien tener cualquier otro tipo de empleo (trabajar por cuenta ajena, trabajo agrario o doméstico, siendo estas dos últimas categorías residuales), bien estar de baja. En el caso de los trabajadores que recibieron inicialmente un contrato indefinido, las salidas son bien tener un contrato temporal, bien tener cualquier otro tipo de empleo, bien estar de baja. El momento de salida se define como el momento del tiempo en que se inicia la nueva situación observada: cuando tienen otro contrato diferente del inicial, cuando acceden a otro empleo o cuando pasan a estar de baja.

El planteamiento anterior implica que la duración hasta la salida puede considerarse una variable continua, ya que se dispone de su valor en días. En esas circunstancias, la función de verosimilitud del modelo de varias salidas se convierte

(12) Este planteamiento implica que el período efectivo de trabajo puede ser una variable relevante del modelo. Más adelante se vuelve a considerar esta posibilidad.

en separable [Jenkins (2005, págs. 91-93)]. Así, si las dos posibles salidas de los modelos antes planteados se denominan D (contrato diferente del inicial) y O (otro empleo) y B (baja); δ^D , δ^O y δ^B son los indicadores binarios de salida (iguales a 1 si se produce la salida e iguales a 0 en caso de censura); θ_D , θ_O y θ_B son las tasas de salida de riesgo hacia cada uno de los tres destinos posibles; S_D , S_O y S_B son las funciones de supervivencia correspondientes a cada uno de los dos destinos de salida y T es el tiempo transcurrido hasta la salida (o hasta la censura); el logaritmo de la aportación de un individuo de la muestra a la función de verosimilitud puede expresarse de la forma siguiente:

$$\begin{aligned} \ln V = & \{ \delta^D \ln \theta_D (T) + \ln S_D (T) \} + \{ \delta^O \ln \theta_O (T) + \ln S_O (T) \} \\ & + \{ \delta^B \ln \theta_B (T) + \ln S_B (T) \} \end{aligned} \quad [1]$$

Si la presencia de la heterogeneidad inobservable en las tasas de salida estudiadas no es relevante, se puede demostrar que la función de verosimilitud puede separarse en distintos componentes para cada riesgo y para cada duración [véase Kalbfleisch y Prentice (1980)]¹³. Por consiguiente, la estimación puede realizarse mediante modelos de salida única para cada uno de los tres destinos, siendo la función de verosimilitud del modelo conjunto la suma de las funciones de cada uno de sus componentes.

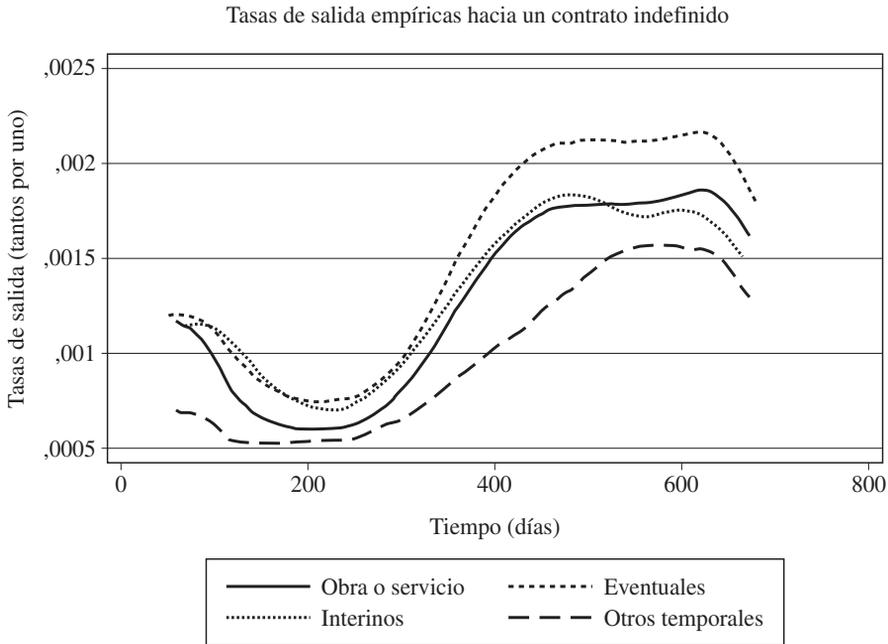
Queda por determinar, para llevar a cabo la estimación, la forma supuesta de las funciones de supervivencia. En el análisis realizado en este artículo, se ha optado por el modelo paramétrico de Weibull, tras comprobarse que las funciones empíricas de riesgo podían considerarse aproximadamente monotónicas. A modo de ejemplo, el gráfico 1 presenta las tasas de salida empíricas hacia el empleo indefinido de los inicialmente contratados temporales, en función del tipo de contrato inicial. En todo caso, se han realizado pruebas con una forma funcional log-logística, más flexible en cuanto a la forma de las funciones de riesgo; sin embargo, los contrastes realizados han sugerido que el modelo de Weibull arrojaba mejores estimaciones¹⁴.

El procedimiento planteado suscita el problema de que para que los contrastes de hipótesis relativos a las variables que afectan a las distintas salidas sean válidos, debe cumplirse el supuesto de la proporcionalidad entre las tasas de riesgo. Este supuesto viene a significar que los ratios de las tasas de riesgo específicos de cada salida son independientes del tiempo de supervivencia e iguales para todos

(13) En nuestro análisis empírico se han realizado las estimaciones con y sin controles del efecto de la heterogeneidad individual inobservada (a través de una distribución *gamma*), resultando que los coeficientes estimados y el valor de la función de verosimilitud no difieren. Además, el test de la razón de verosimilitud que permite contrastar un modelo con heterogeneidad individual inobservada frente a otro sin ella da como resultado que el componente de la heterogeneidad inobservada no es significativo. Los resultados de este contraste están a disposición de los lectores interesados. Por estas razones, se ha optado por mostrar solamente los resultados de las estimaciones sin los efectos de la heterogeneidad inobservada.

(14) Por una parte, se ha realizado un análisis de los residuos Cox-Snell obtenidos con las dos formas funcionales, que sugirió que la función de Weibull proporcionaba un mejor ajuste. Por otra parte, se realizó el contraste del criterio de información de Akaike (AIC) [véase Hosmer *et al.* (2008)], que también sugería un ajuste mejor en el caso del modelo Weibull.

Gráfico 1: TASAS DE SALIDA EMPÍRICAS HACIA EL EMPLEO INDEFINIDO DE LOS CONTRATADOS TEMPORALES, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO TEMPORAL DE PARTIDA



Fuente: MCVL, ediciones 2004, 2005 y 2006.

los individuos. Resulta necesario, pues, realizar los contrastes pertinentes de dicha proporcionalidad. A tal fin, se realizará el contraste propuesto por Narendranathan y Stewart (1991)¹⁵.

En cuanto a las variables explicativas que se van a utilizar en los modelos son las siguientes:

- Características personales: sexo, edad y comunidad autónoma de residencia¹⁶. Debe señalarse que la MCVL no contiene datos fiables sobre el nivel de estudios en los dos años actualmente existentes; sólo existe esa infor-

(15) Narendranathan y Stewart contrastan si los parámetros de las variables que afectan a cada tipo de salida son iguales o no (excepto la constante), esto es equivalente a suponer que las tasas de riesgo de cada salida son independientes del tiempo e iguales para cada individuo. El contraste se ha realizado en *Stata 10* a partir de las rutinas de Jenkins (2005, cap. 8).

(16) La MCVL también contiene información sobre el grado de minusvalía de la persona. Sin embargo, el número de casos afectados era tan pequeño que se optó por no incluir esa variable en los modelos.

mación desde la edición de 2005 y además, al provenir ésta del Padrón, se considera que su calidad es discutible.

- Características del puesto de trabajo: la rama de actividad del primer contrato, agregada en once categorías; el tipo de empresa, agrupada en cinco categorías, variable que procede de la información contenida en la primera letra del CIF de la empresa; el tamaño de la empresa, agrupado en seis categorías; el grupo de cotización, que sirve como *proxy* del nivel de cualificación, agrupado en seis categorías, y el tipo de contrato inicial, agrupado en dos categorías en el caso de los contratos indefinidos (ordinarios y fomento del empleo) y en cuatro en el caso de los contratos temporales (obra o servicio, eventuales, interinos y otros).
- Características de las trayectorias: en los modelos relativos a los contratos temporales, se han incluido dos variables dicotómicas, el contacto con alguna Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y la percepción al menos una vez de prestaciones por desempleo; también se ha incluido el trimestre de entrada para controlar los posibles factores estacionales. Como variable complementaria que resume la trayectoria laboral de los individuos, se consideró la posibilidad de incluir la duración relativa de los episodios laborales, calculada como el porcentaje del tiempo trabajado con respecto al máximo posible (distancia entre el momento de la entrada y el momento de referencia), agrupada en seis categorías. Sin embargo, y aunque en las pruebas realizadas esta variable resultaba significativa y no alteraba en exceso los demás resultados, se ha considerado que planteaba un problema evidente de endogeneidad, por lo que finalmente se optó por excluirla de los modelos, aunque se mantiene en el análisis descriptivo¹⁷.

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

El cuadro 1 presenta los descriptivos correspondientes a la muestra seleccionada en forma de indicadores de composición o distribución de los distintos grupos en función de las variables explicativas consideradas. Los trabajadores de la muestra se dividen en dos grandes grupos, correspondientes al tipo de contrato de entrada: temporales e indefinidos. Cada uno éstos se divide a su vez en cuatro grupos, en función de la situación en la que se les observa al final del período de 730 días: en la misma situación contractual (temporal para los temporales, indefinido para los indefinidos), en la otra situación contractual (indefinido para los temporales, temporal para los indefinidos), en otro tipo de empleo, o en situación de baja. La primera línea del cuadro indica el número de casos muestrales existente en cada categoría y constituye, pues, la base de los porcentajes que aparecen en el cuadro. Se ha optado por presentar los porcentajes columna del grupo de entrada de referencia global, así como los porcentajes fila que indican cómo se distribuyen los individuos según sus características en los diferentes tipos de salidas posibles.

(17) Otra opción habría sido considerar el número de contratos del individuo. También se descartó esta posibilidad porque la variable de duración relativa recogía mejor la trayectoria resumida.

Cuadro 1: DESCRIPTIVOS DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN 2004, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO INICIAL Y LA SITUACIÓN EN SU ÚLTIMA OBSERVACIÓN 730 DÍAS DESPUÉS (INDICADORES DE COMPOSICIÓN –PORCENTAJES COLUMNA– E INDICADORES DE DESTINO –PORCENTAJES FILA–)

	Contrato inicial: temporal						Contrato inicial: indefinido								
	Total	Temp- Temp	Temp- Indef	Temp- Otros	Temp- Baja	Total	Indef- Indef	Indef- Temp	Indef- Otros	Indef- Baja	Total	Temp- Temp	Temp- Indef	Temp- Otros	Temp- Baja
	% Columna	% Fila				% Columna	% Fila				% Fila				
Datos Muestra	20.119	6.786	4.426	398	8.509	1.222	606	177	45	394					
Sexo															
Mujeres	52,4	31,2	22,5	1,8	44,5	57,4	47,7	15,5	3,0	33,8					
Varones	47,6	36,5	21,4	2,2	39,8	42,6	52,1	13,1	4,6	30,2					
Grupos de edad															
< 20 años	46,2	49,5	36,4	38,4	48,9	32,3	28,6	24,6	1,8	45,1					
20-24 años	33,2	36,2	17,3	1,6	44,8	30,9	47,5	13,8	4,2	34,5					
25-29 años	12,6	31,1	24,5	1,8	42,5	17,3	70,3	7,5	5,2	17,0					
30-34 años	2,9	36,5	31,5	2,8	29,2	5,8	74,6	5,6	4,2	15,5					
35-44 años	3,0	32,3	23,5	4,0	40,2	5,5	67,2	7,5	4,5	20,9					
45 años o más	2,1	25,3	26,8	2,5	45,5	8,2	67,0	3,0	5,0	25,0					
Edad media (en años)	21,9	21,3	22,7	23,4	21,9	25,4	27,8	21,1	27,8	23,3					
Comunidad Autónoma de residencia															
Andalucía	22,6	35,7	16,1	2,5	45,7	14,8	43,6	19,3	4,4	32,6					
Aragón	2,7	29,7	23,9	2,0	44,4	2,1	57,7	11,5	3,8	26,9					
Asturias	2,5	41,2	18,9	2,4	37,6	2,3	67,9	10,7	3,6	17,9					
Baleares	1,8	36,5	22,4	1,4	39,7	1,2	26,7	13,3	0,0	60,0					
Canarias	4,4	31,3	22,5	0,9	45,3	3,5	51,2	7,0	2,3	39,5					
Cantabria	1,2	39,1	27,8	0,8	32,3	1,0	58,3	8,3	8,3	25,0					
Castilla y León	4,2	37,4	20,4	2,0	40,3	3,4	58,5	7,3	9,8	24,4					
Castilla-La Mancha	6,1	34,0	22,9	2,7	40,4	4,9	51,7	13,3	3,3	31,7					

Cuadro 1: DESCRIPTIVOS DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN 2004, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO INICIAL Y LA SITUACIÓN EN SU ÚLTIMA OBSERVACIÓN 730 DÍAS DESPUÉS (INDICADORES DE COMPOSICIÓN –PORCENTAJES COLUMNA– E INDICADORES DE DESTINO –PORCENTAJES FILA–) (continuación)

	Contrato inicial: temporal						Contrato inicial: indefinido								
	Total	Temp- Temp	Temp Indef	Temp- Otros	Temp- Baja	Total	Indef Indef	Indef- Temp	Indef- Otros	Indef- Baja	Total	Indef Indef	Indef- Temp	Indef- Otros	Indef- Baja
Datos Muestra	20.119	6.786	4.426	398	8.509	1.222	606	177	45	394					
	% Columna	% Columna	% Fila	% Fila	% Columna	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila	% Fila	% Columna	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila
Cataluña	13,1	31,7	27,6	1,5	39,2	16,9	47,6	17,5	3,4	31,6					
C. Valenciana	10,0	31,4	21,7	2,3	44,6	9,7	47,5	16,1	3,4	33,1					
Extremadura	2,5	40,1	16,3	2,8	40,9	1,6	45,0	15,0	0,0	40,0					
Galicia	6,8	37,4	19,4	2,8	40,4	5,6	57,4	7,4	5,9	29,4					
Madrid	12,7	30,1	28,8	1,1	40,0	24,4	53,4	14,8	1,3	30,5					
Murcia	2,9	33,4	21,4	1,5	43,7	2,8	32,4	11,8	11,8	44,1					
Navarra	1,2	34,2	25,7	0,4	39,7	0,3	50,0	0,0	25,0	25,0					
País Vasco	4,5	31,6	21,6	2,0	44,9	4,3	49,1	9,4	3,8	37,7					
La Rioja	0,6	26,9	27,7	0,0	45,4	1,2	33,3	20,0	6,7	40,0					
Rama de actividad															
Agricultura	0,4	47,2	14,6	4,5	33,7	0,9	45,5	18,2	18,2	18,2					
Industria	9,6	38,3	24,8	2,2	34,7	7,0	58,1	8,1	5,8	27,9					
Construcción	10,2	45,5	17,2	1,9	35,4	3,7	66,7	4,4	6,7	22,2					
Comercio	20,8	31,5	27,7	2,1	38,7	23,0	50,9	12,5	5,0	31,7					
Hostelería	10,5	27,8	19,8	1,6	50,9	28,1	30,0	22,2	2,0	45,8					
Transportes	2,4	32,2	24,0	1,2	42,6	2,5	56,7	10,0	6,7	26,7					
Int. financieras, serv. inmob. y a empresas	25,2	29,7	22,4	1,8	46,2	20,4	63,5	10,0	2,8	23,7					

Cuadro 1: DESCRIPTIVOS DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN 2004, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO INICIAL Y LA SITUACIÓN EN SU ÚLTIMA OBSERVACIÓN 730 DÍAS DESPUÉS (INDICADORES DE COMPOSICIÓN –PORCENTAJES COLUMNA– E INDICADORES DE DESTINO –PORCENTAJES FILA–) (continuación)

	Contrato inicial: temporal						Contrato inicial: indefinido							
	Total	Temp- Temp	Temp Indef	Temp Otros	Temp- Baja	Total	Indef Indef	Indef Temp	Indef Otros	Indef- Baja	Total	Temp Indef	Temp Otros	Temp- Baja
Datos Muestra	20.119	6.786	4.426	398	8.509	1.222	606	177	45	394				
	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila	% Columna	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila	% Fila
Adm. Pública	5,1	40,3	8,4	1,8	49,5	2,5	73,3	10,0	3,3	13,3				
Educación	3,9	35,7	18,4	3,0	43,0	2,6	68,8	9,4	0,0	21,9				
Sanidad	3,9	42,5	22,6	2,3	32,5	2,8	61,8	17,6	5,9	14,7				
Serv. pers./dom	8,0	29,8	21,6	2,2	46,3	6,6	43,2	18,5	2,5	35,8				
Tipo de empresa														
Persona física	12,9	34,5	20,8	3,0	41,7	13,7	55,4	11,3	5,4	28,0				
Sociedades anónimas	28,9	32,0	24,6	1,5	42,0	32,0	43,0	16,6	1,0	39,4				
Otras sociedades	43,1	32,9	23,2	1,9	41,9	42,9	49,4	15,5	5,0	30,2				
Cooperativas y similares	6,4	33,5	20,5	2,3	43,7	7,7	53,2	10,6	5,3	30,9				
Sector público	8,7	42,6	10,3	2,2	44,9	3,7	80,0	4,4	2,2	13,3				
Tamaño de la empresa														
Cero trabajadores	12,1	12,1	12,1	12,1	12,1	7,4	26,4	16,5	12,1	45,1				
De 1 a 9	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	32,3	60,3	10,6	4,8	24,3				
De 10 a 19	10	10	10	10	10	9,3	56,1	9,6	6,1	28,1				
De 20 a 49	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	11	43	22,2	1,5	33,3				
De 50 a 249	18,7	18,7	18,7	18,7	18,7	17,5	46,7	15	2,3	36				
250 o más	18,3	18,3	18,3	18,3	18,3	22,3	44,7	17,2	0,4	37,7				

Cuadro 1: DESCRIPTIVOS DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN 2004, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO INICIAL Y LA SITUACIÓN EN SU ÚLTIMA OBSERVACIÓN 730 DÍAS DESPUÉS (INDICADORES DE COMPOSICIÓN –PORCENTAJES COLUMNA– E INDICADORES DE DESTINO –PORCENTAJES FILA–) (continuación)

	Contrato inicial: temporal						Contrato inicial: indefinido								
	Total	Temp- Temp	Temp Indef	Temp- Otros	Temp- Baja	Total	Indef Indef	Indef- Temp	Indef- Otros	Indef- Baja	Total	Indef Indef	Indef- Temp	Indef- Otros	Indef- Baja
Datos Muestra	20.119	6.786	4.426	398	8.509	1.222	606	177	45	394					
	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila	% Fila	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila	% Fila	% Columna	% Fila	% Fila	% Fila	% Fila
Grupo de Cotización															
Titulados superiores	3,5	47,7	32,8	3,0	16,6	8,1	76,8	4,0	8,1	11,1					
Titulados medios	4,1	42,4	25,7	2,7	29,2	6,4	71,8	11,5	1,3	15,4					
Ayudantes no titulados	7,0	30,6	28,9	1,6	38,9	10,7	61,8	10,7	6,1	21,4					
Administrativos baja cualificación	22,8	29,4	26,7	1,6	42,3	22,7	52,7	12,6	2,5	32,1					
Obreros cualificados	21,2	30,5	22,0	1,9	45,6	29,9	37,8	19,5	4,1	38,6					
Peones no cualificados y menores de 18	41,4	36,2	17,0	2,1	44,7	22,3	40,1	16,2	2,2	41,5					
Tipo de contrato inicial															
Ordinario						66,9	48,5	14,4	4,0	33,0					
Fom. empleo						33,1	51,9	14,6	3,0	30,6					
Obra o servicio	30,7	35,7	15,9	1,9	46,5										
Eventuales	47,2	28,4	26,6	1,9	43,1										
Interinos	4,9	35,1	20,5	2,2	42,2										
Otros Temporales	17,1	44,6	20,8	2,1	32,5										
Trimestre de entrada															
tr104	16,1	31,2	27,1	2,1	39,5	23,2	25,1	20,9	31,1	20,6					
tr204	26,9	32,8	21,9	1,7	43,6	25,4	24,4	27,1	24,4	26,1					
tr304	35,4	34,6	18,9	2,0	44,5	28,7	28,1	28,8	35,6	28,9					
tr404	21,5	35,3	23,3	2,2	39,2	22,7	22,4	23,2	8,9	24,4					
Duración relativa (%)	56,7	64,0	81,4	65,6	37,6	74,4	93,3	62,4	86,2	49,3					

Fuente: MCVL, ediciones 2004, 2005 y 2006.

Considerando, en primer lugar, la distribución por sexo, se observa que el porcentaje de mujeres es algo mayor entre los indefinidos (57,4 por ciento) que entre los temporales (52,4 por ciento). En el caso de los primeros, la proporción de mujeres que mantienen el *estatus* de indefinidos (47,7 por ciento) es menor que la de los hombres (52,1 por ciento), mientras que es algo mayor en caso de tener una salida hacia la temporalidad (15,5 por ciento frente a 13,1 por ciento) y, sobre todo, si se ha perdido el empleo (33,8 por ciento frente a 30,2 por ciento). En cambio, en el caso de los trabajadores cuya vía de entrada fue un contrato temporal, el porcentaje de mujeres que se mantienen en la temporalidad (31,2 por ciento) es inferior que en el caso de los varones (36,5 por ciento), mientras que es ligeramente superior si llegan a alcanzar un contrato indefinido (22,5 por ciento frente a 21,4 por ciento), y también es superior la proporción de mujeres que se encuentran de baja sin empleo (44,5 por ciento frente a 39,8 por ciento).

En cuanto a la edad en el momento de la entrada en el sistema, además de los valores porcentuales se presenta también la edad media, a partir de la cual se aprecia que los trabajadores que accedieron a través de un empleo temporal son en promedio más jóvenes: 21,9 años frente a 25,4 de los indefinidos. Los temporales que acceden a contratos indefinidos son algo mayores que la media (22,7 años) y los indefinidos que pierden su empleo y pasan a un empleo temporal son más jóvenes (21,1 años) que la media de los indefinidos y lo mismo sucede, aunque en menor medida, en el caso de los que pierden su empleo (23,3 años de media). Por otra parte, la distribución de los trabajadores de cada grupo de edad muestra una relación positiva entre la edad y el acceso al empleo indefinido, ya que la proporción de personas que pasan de un empleo temporal a uno indefinido es mayor cuanto mayor es la edad del trabajador, así como también lo es la proporción de los que logran mantener el empleo indefinido. Ahora bien, las personas que dejan de tener empleo pueden ser tanto trabajadores de más edad como menores de 20 años.

La información relativa a la Comunidad Autónoma de residencia muestra que en Andalucía residen casi el 23 por ciento de los individuos que tuvieron un acceso temporal pero sólo el 14,8 por ciento de los indefinidos; en el otro extremo se encuentran las comunidades más desarrolladas, como Cataluña y Madrid, que aglutinan el 13,1 y el 12,7 por ciento de los temporales, pero el 16,9 y el 24,4 por ciento de los indefinidos, así como también destaca en estas comunidades el porcentaje de aquellos temporales que al finalizar el período analizado tenían un contrato indefinido, 27,6 y 28,8 por ciento, respectivamente. Este tipo de salida también es importante en Navarra (25,7 por ciento) y La Rioja (27,7 por ciento), aunque en esta última también es elevada la proporción de personas que accedieron con un contrato indefinido y pasaron a un temporal (20 por ciento), lo mismo que en Andalucía (19,3 por ciento) o en Cataluña (17,5 por ciento).

En cuanto a la rama de actividad en la que los individuos inician su actividad laboral, se observa que la rama de instituciones financieras, bienes inmuebles y servicios a las empresas (en la que se encuentran los contratos suscritos a través de ETTs) representan el 25,2 por ciento de los temporales y el 20,4 por ciento de los indefinidos. En el comercio el porcentaje de acceso con contrato temporal es del 20,8 por ciento, mientras que aglutina al 23 por ciento de los accesos con contrato indefinido. En la hostelería hay un 28,1 por ciento de accesos a través de la

contratación indefinida, y un 10,5 por ciento mediante contrato temporal, prácticamente igual que en el sector de la construcción, en el que, en cambio, el porcentaje de personas que tuvieron acceso con un contrato indefinido no llega al 4 por ciento. Al analizar la distribución de las personas que entraron en cada rama según su situación al final del período se aprecia que en la rama de la hostelería es muy elevado el porcentaje de personas que terminan sin empleo al final del período de observación, un 50,9 por ciento de los que accedieron con contratos temporales y el 45,8 por ciento de los que entraron como indefinidos. En la rama de Administración Pública también es elevado el porcentaje de bajas en el caso de los temporales, un 49,5 por ciento, así como los servicios personales, 46,3 por ciento, Educación, 43 por ciento, o Transportes, 42,6 por ciento. En el resto, los porcentajes son algo menores pero nunca bajan de un tercio.

Según el tipo de empresa, se observa que las pequeñas sociedades, es decir, las que no son anónimas (colectivas, comanditarias, etc.) son las que mayor peso tienen en la contratación temporal (43,1 por ciento) y también en la contratación indefinida (42,9 por ciento). Las sociedades anónimas representan algo menos del 28,9 por ciento entre los accesos con contratos temporales y el 32 por ciento si fueron indefinidos; el sector público representa un 8,7% de la contratación temporal, y sólo un 3,7% de la contratación indefinida¹⁸. Cabe destacar que sólo un 10,3 por ciento de los que empiezan con un contrato temporal, terminan con uno indefinido y que casi el 45 por ciento se encuentra sin empleo al finalizar el período de análisis. Ahora bien, las sociedades anónimas son el grupo de empresas que reflejan mayor proporción de personas que habiendo entrado con un empleo indefinido terminan sin empleo en el período considerado, 39,4 por ciento.

La información relativa al grupo de cotización, que es una aproximación de la cualificación, muestra que en el momento del acceso, el peso de los grupos más cualificados es notablemente mayor en la contratación indefinida (los peones no cualificados representan el 41,4 por ciento de los contratos temporales pero el 22,3 por ciento de los contratos indefinidos). Las tres categorías más altas son las que mejor permiten a los individuos mantenerse en la ocupación, ya sea con un empleo temporal o indefinido. Cuando se analizan los porcentajes de distribución de cada grupo en las diferentes salidas sorprende la proporción del 47,7 por ciento de la categoría de titulados superiores entre los accesos vía contratación temporal y que se mantienen en la temporalidad, aunque también es mucho mayor la proporción de los que mantienen su empleo de carácter indefinido, 76,8 por ciento.

Una última característica de interés se refiere al tipo de contrato de entrada. Además de ser escaso el número de personas que acceden directamente a la contratación indefinida, sólo un 5,7 por ciento del total, llama la atención que los contratos ordinarios sean los que mayoritariamente se utilizan en estos casos, un 66,9 por ciento. Dado que cerca del 80 por ciento de los que acceden con un contrato indefinido tienen menos de 30 años, cabría esperar que la incidencia de los contratos de fomento de la contratación indefinida fuera mayoritaria; sin embar-

(18) Debe recordarse que la mayor parte del empleo indefinido público, correspondiente a funcionarios no adscritos a la Seguridad Social, no está incluido en la base de datos.

go, este tipo de contrato sólo representa el 33,1 por ciento de los contratos indefinidos. Por otra parte, el contrato eventual es el tipo de acceso más frecuente en la contratación temporal, representando el 47,2 por ciento de todos los contratos temporales. Destaca el hecho de que los accesos que tuvieron lugar con “otros contratos temporales” tienen una proporción mayor de personas que se mantiene en la temporalidad, mientras que los que acceden con un contrato eventual son los que en mayor medida acceden a un contrato indefinido y los que acceden con un contrato de obra o servicio los que más salen del empleo.

La última variable incluida en el cuadro 1 es la duración relativa media de los períodos de empleo en relación con el tiempo transcurrido entre la primera y la última observación. En el caso de los trabajadores con acceso a través de un contrato temporal la duración relativa media es del 56,7 por ciento, aunque es muy superior si el individuo accedió a un contrato indefinido, 81,4 por ciento; sin embargo, si el trabajador sigue con un empleo temporal, la duración relativa es aproximadamente de dos tercios, y cae hasta el 37 por ciento si el individuo no tiene empleo. En cambio, si el individuo tuvo un contrato indefinido en la primera relación laboral, la duración relativa asciende prácticamente al 75 por ciento, y aumenta hasta el 93 por ciento si el individuo se mantiene en la contratación indefinida; sin embargo, si pasó a un contrato temporal cae, 32,4 por ciento, y también si perdió el empleo, 49,3 por ciento.

En suma, tras el análisis de estos descriptivos se puede decir que existen algunas variables claramente relacionadas con el acceso a un contrato indefinido frente a un temporal. Muchas de esas variables, aunque no todas ni de forma unívoca, afectan al paso de los temporales a contratos indefinidos y a la pérdida de empleo de los temporales. A continuación se presentan los resultados de los modelos econométricos estimados que permitirán contrastar si los resultados comentados en este apartado se mantienen o no cuando se tienen debidamente en cuenta las complejas relaciones entre las variables independientes y entre las distintas situaciones de la variable dependiente.

4. LA PROBABILIDAD DE ENTRAR CON UN CONTRATO INDEFINIDO

En este apartado se presentan los resultados del modelo que estudia la probabilidad de que un individuo acceda al sistema de la Seguridad Social a través de un contrato indefinido o un contrato temporal. La población de referencia de la estimación está formada por la totalidad de las personas que accedieron por primera vez a un empleo asalariado. En el cuadro 2 se recogen los efectos marginales de las distintas variables explicativas incluidas en el modelo, así como los niveles de significatividad.

En primer lugar, cabe destacar que, en general, se obtienen los resultados que cabía esperar, aunque no existen diferencias significativas entre varones y mujeres.

La probabilidad de acceder con un contrato indefinido es siempre menor para los trabajadores muy jóvenes: en efecto, se aprecia que la edad tiene un efecto positivo en dicha probabilidad a partir de los 25 años.

Las variables que recogen el lugar de residencia del individuo muestran que la probabilidad de acceder a través de un empleo indefinido es mayor en las regio-

Cuadro 2: ESTIMACIÓN PROBIT DE LA PROBABILIDAD DE ACCEDER AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL A TRAVÉS DE UN CONTRATO INDEFINIDO VS. TEMPORAL (EFECTOS MARGINALES)

Variables explicativas		Ef. marginales	Signif.
Sexo	Varón	0,002	
	Mujer (&)		
Grupos de edad	16-19	-0,011	**
	20-24 (&)		
	25-29	0,016	**
	30-34	0,055	**
	35-44	0,045	**
	45-64	0,137	**
Comunidad Autónoma de residencia	Andalucía (&)		
	Aragón	0,013	
	Asturias	0,004	
	Baleares	-0,002	
	Canarias	0,008	
	Cantabria	-0,003	
	Castilla-La Mancha	0,018	*
	Castilla y León	0,006	
	Cataluña	0,046	**
	C. Valenciana	0,020	**
	Extremadura	0,006	
	Galicia	0,003	
	Madrid	0,064	**
	Murcia	0,018	
Navarra	-0,025		
País Vasco	0,016	*	
La Rioja	0,070	**	
Trimestre de entrada	1tr.2004 (&)		
	2tr.2004	-0,014	**
	3tr.2004	-0,020	**
	4tr.2004	-0,011	**
Rama de actividad	Agricultura	0,083	**
	Industria (&)		
	Construcción	-0,017	**

Cuadro 2: ESTIMACIÓN PROBIT DE LA PROBABILIDAD DE ACCEDER AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL A TRAVÉS DE UN CONTRATO INDEFINIDO VS. TEMPORAL (EFECTOS MARGINALES) (continuación)

Variables explicativas		Ef. marginales	Signif.
	Comercio	0,012	*
	Hostelería	0,093	**
	Transportes y comunicaciones	0,002	
	Int. financieras. serv. inmob. y a empresas	-0,012	*
	Administración Pública	0,003	
	Educación	-0,022	**
	Sanidad	-0,016	*
	Servicios personales y domésticos	-0,004	
Tipo de empresa	Persona física	0,001	
	Sociedades anónimas (&)		
	Otras sociedades	0,004	
	Cooperativas y similares	0,013	*
	Sector público	-0,029	**
Tamaño de la empresa	Cero trabajadores	-0,018	**
	De 1 a 9 (&)		
	De 10 a 19	-0,011	*
	De 20 a 49	-0,015	**
	De 50 a 249	-0,010	*
	250 o más	-0,002	
Grupo de Cotización	Titulados superiores	0,112	**
	Titulados medios	0,087	**
	Ayudantes no titulados	0,043	**
	Administrativos baja cualificación	0,023	**
	Obreros cualificados	0,023	**
	Peones no cualificados y menores de 18 (&)		
Tamaño muestral		2.1341	
Log likelihood		-4,123	
Pseudo R2		0,1194	

Nota: (&) indica la categoría de referencia; (*) indica un grado de significación del 95%; (**) indica un grado de significación del 99%.

Fuente: Estimaciones realizadas con la MCVL, ediciones de 2004, 2005 y 2006.

nes en las que la tasa de temporalidad es menor que la media española, como La Rioja, el País Vasco, Cataluña o Madrid, aunque también es mayor en Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana.

Una información interesante la aporta el momento del año en el que tuvo lugar la entrada al sistema. La probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido desciende en los segundos, terceros y cuartos trimestres del año; no obstante, estos resultados deben tomarse con cautela porque pueden estar reflejando simplemente factores de carácter estacional.

El resto de las variables incluidas aportan información sobre las características del tipo de empleo en el que entraron los trabajadores. Así, en primer lugar, la rama de actividad en la que se encontraba el primer empleo asalariado muestra que el acceso a través del sector de la construcción y sectores como agencias inmobiliarias e instituciones financieras, educación y sanidad presentan efectos marginales negativos por lo que la probabilidad de acceder con un contrato indefinido, en comparación con el sector de la industria, es menor en estos sectores. En cambio, el comercio y la hostelería, ambos caracterizados por tener también elevadas tasas de temporalidad, muestran efectos positivos sobre la probabilidad de tener un acceso con contrato indefinido, resultado que podría estar ligado a la presencia en estos sectores de trabajadores fijos discontinuos, que se incluyen entre los indefinidos.

En relación con el tipo de empresa, las empresas de 1 a 9 trabajadores y las mayores de 250 trabajadores son las que mayor probabilidad tienen de contratar de forma indefinida en comparación con todas las demás, si bien sólo en el caso de las empresas de 20 a 49 la diferencia es estadísticamente significativa al nivel del 99%¹⁹. Con todo, se trata de un resultado algo sorprendente dada la correlación positiva generalmente observada entre la tasa de temporalidad y el tamaño de la empresa²⁰. Por otra parte, cuando se analiza el tipo de empresa en cuestión, el grupo formado por cooperativas y empresas similares tiene una probabilidad mayor de que la persona que entre a ocupar un puesto de trabajo en él lo haga con un empleo indefinido, si lo comparamos con las sociedades anónimas que son el grupo de referencia. En cambio, esta probabilidad se reduce si la empresa es de carácter público²¹.

Por último, la variable grupo de cotización, que sirve como aproximación al tipo de ocupación y cualificación necesaria de los trabajadores cuando entraron al

(19) Esta información se refiere al momento en el que se extrajo la información de la muestra (septiembre de 2005), por lo que no tiene por qué coincidir con el tamaño de la empresa en el momento en el que tuvo lugar el alta a lo largo del año 2004. Eso explica, además, que haya un pequeño residuo de empresas que tienen 0 trabajadores; dada la pequeña importancia cuantitativa de este grupo, su coeficiente no debe considerarse especialmente relevante.

(20) Véase, por ejemplo, Toharia (2005, pág. 52). Este resultado proviene de la Encuesta de Población Activa. Sin embargo, como se pone de manifiesto en el mismo estudio citado (pág. 53), cuando se usan los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral, probablemente más comparables con la MCVL, pues el marco muestral de esta encuesta es el Censo de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, son tanto las empresas más pequeñas como las más grandes las que presentan menores tasas de temporalidad.

(21) Debe recordarse que no están incluidos en este análisis los funcionarios públicos no sujetos a la Seguridad Social.

sistema, muestra claramente que la probabilidad de entrar con un contrato indefinido es mayor en aquellos casos en los que el acceso está relacionado con un nivel mayor de cualificación.

En conjunto, cabe afirmar que las variables ligadas a la productividad del trabajador, como pueden ser la edad y el grupo de tarifa, inciden positivamente en la probabilidad de recibir un contrato indefinido, como cabía esperar *a priori*. También favorece este tipo de acceso residir en aquellas comunidades con tasas de temporalidad más bajas, o entrar en puestos de trabajo en el comercio o la hostelería, así como entrar a trabajar por primera vez en empresas de tamaño pequeño y que sean cooperativas o similares. Con todo, no debe olvidarse que el porcentaje de trabajadores que recibe inicialmente ese tipo de contrato es relativamente pequeño: el 5,7 por ciento, pero el grupo que recibe esos contratos tiene unas características claramente identificables.

5. LA SITUACIÓN DE LOS ENTRANTES DOS AÑOS MÁS TARDE: ANÁLISIS DE DURACIÓN

Una vez analizada la probabilidad de acceder a un contrato indefinido, a continuación se presentan los modelos relativos a la situación de las personas en el momento final de observación, es decir, transcurridos los 730 días de observación considerados. En primer lugar, se analizan los modelos relativos a los que entraron en el sistema de la Seguridad Social con un contrato temporal y después los relativos a los que entraron con un contrato indefinido.

5.1. Situación de los que entraron con un contrato temporal

En este epígrafe se presentan los resultados obtenidos en el grupo de modelos que estiman la probabilidad de entrar en el sistema a través de un contrato temporal y terminar al final del período analizado, con un contrato de idénticas características, con un contrato indefinido o habiendo abandonado el empleo asalariado para pasar a otro tipo de empleo, como el empleo por cuenta propia o regímenes especiales, como el agrario o empleados de hogar, o no tener un empleo, es decir, encontrarse en situación de baja laboral (o desocupación).

El cuadro 3 contiene los resultados. Todos los modelos superan el contraste del logaritmo de la función de verosimilitud, y también la función de verosimilitud conjunta del modelo de riesgos en competencia, y también se supera el contraste de Narendranathan y Stewart.

De las tres transiciones de salida, la que mayor interés tiene es la salida hacia un contrato indefinido. El modelo correspondiente a esta salida será, pues, el que centre nuestros comentarios. En primer lugar, los hombres tienen una mayor probabilidad de salir antes hacia un contrato indefinido que las mujeres. La diferencia es mayor en las salidas hacia otros empleos y menor en la salida hacia una situación de baja.

El tipo de contrato de acceso se muestra muy significativo tanto para pasar a la contratación indefinida como para dejar el empleo. El gráfico 2 ilustra los perfiles de salida hacia un contrato indefinido según el tipo de contrato. En este sentido destaca que, frente a contratos de obra o servicio, eventuales o de interinidad, el resto de contratos temporales (que son principalmente contratos formativos) son los que

Cuadro 3: MODELOS DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO INDEFINIDO, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO TEMPORAL. MODELOS DE WEIBULL

	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)		Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)			
	Prob. relativa	Signif.	Hacia un contrato indefinido	Hacia otro empleo	Hacia una situación de baja	Signif.
Sexo						
Varón	0,9696		1,0688	*	1,4208	**
Mujer (&)						**
Contrato de entrada						
Obra o servicio (&)						
Eventual	1,1456	**	1,6454	**	1,2036	0,9701
Interinidad	0,9726		1,2191	*	1,2334	0,8827
Otros temporales	0,8565	**	1,5270	**	0,7289	0,6457
Ha tenido algún episodio en una ETT	0,7779	**	0,6982	**	0,6420	* 0,8299
Ha tenido algún episodio de prestaciones por desempleo	0,8491	**	0,5071	**	0,8161	1,0516
Grupos de edad						
16-19	0,8841	**	0,6368	**	0,7383	* 1,0486
20-24 (&)						
25-29	0,9401	*	1,2743	**	1,5466	** 0,7270
30-34	1,0376		1,1114		2,3258	** 0,9706
35-44	1,2136	**	1,4387	**	1,7426	* 1,0948
45-64	1,4177	**	1,0932	**	2,4408	** 1,4954

Cuadro 3: MODELOS DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO INDEFINIDO, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO TEMPORAL. MODELOS DE WEIBULL (continuación)

Comunidad Autónoma de residencia	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)						Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)					
	Hacia un contrato indefinido		Hacia otro empleo		Hacia una situación de baja		Hacia un contrato indefinido		Hacia otro empleo		Hacia una situación de baja	
	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.
Andalucía												
Aragón	1,1178	*	1,5998	**	0,9595		0,9634					
Asturias	0,8673	*	0,9947		0,8252		0,8315					*
Baleares	0,9017		1,4522	**	0,5718		0,7409					**
Canarias	1,0409		1,4342	**	0,3871	*	0,9330					**
Cantabria	0,9580		1,6305	**	0,3197		0,7388					**
Castilla-La Mancha	1,0116		1,4351	**	0,7737		0,8665					*
Castilla y León	1,0033		1,4161	**	1,0363		0,8575					**
Cataluña	1,0650	*	1,9647	**	0,7573		0,7887					**
Com. Valenciana	1,0817	*	1,3992	**	0,9920		0,9731					*
Extremadura	0,9137		1,0420		1,0089		0,8554					*
Galicia	0,9944		1,1846	*	1,0178		0,9296					**
Madrid	1,0884	**	1,8333	**	0,5794	*	0,8481					**
Murcia	1,0404		1,2914	**	0,6082		0,9732					*
Navarra	1,0178		1,7675	**	0,2008		0,8081					*
País Vasco	1,0687		1,2899	**	0,8452		1,0017					*
La Rioja	1,2779	*	1,8365	**	0,0000		1,1321					*

Cuadro 3: MODELOS DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO INDEFINIDO, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO TEMPORAL. MODELOS DE WEIBULL (continuación)

	Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)					
	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)		Hacia un contrato indefinido		Hacia otro empleo situación de baja	
	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.
Trimestre de entrada						
1tr.2004 (&)						
2tr.2004	1,0135	**	0,8638	**	0,9833	1,1169 **
3tr.2004	1,0316	**	0,8033	**	1,2278	1,1772 **
4tr.2004	1,0426		0,9355	*	1,3944	1,1012 *
Rama de actividad						
Agricultura	0,7872		0,6845		1,4559	0,7839
Industria (&)						
Construcción	0,8809	**	0,8058	**	0,6629	0,9532
Comercio	1,1279	**	1,0729		1,1599	1,1660 **
Hostelería	1,1957	**	0,8481	*	0,7602	1,4819 **
Transportes y comunicaciones	1,0850		0,8744		0,6552	1,2698 **
Int. financieras, serv. inmov. y a empresas	1,2845	**	0,9952		1,1609	1,4922 **
Administración Pública	1,1497		0,6484	**	0,7095	1,3975 **
Educación	1,1142		0,7349	**	1,0796	1,4698 **
Sanidad	0,9750		0,8607		1,1507	1,0672
Servicios personales y domésticos	1,2087	**	0,9339		1,1838	1,4303 **

Cuadro 3: MODELOS DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO INDEFINIDO, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO TEMPORAL. MODELOS DE WEIBULL (continuación)											
Tipo de empresa	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)	Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)									
		Hacia un contrato indefinido		Hacia otro empleo		Hacia una situación de baja					
		Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.				
Persona física	0,9469		0,9276		1,1575		0,9567				
Sociedades anónimas (&)											
Otras sociedades	0,9753		0,9735		0,9003		0,9970				
Cooperativas y similares	0,9724		0,8431	*	1,0344		1,0611				
Sector público	0,8604	**	0,4265	**	1,2184		1,1833	*			
Tamaño de la empresa											
Cero trabajadores	1,1083	**	0,7872	**	1,2841		1,2981	**			
De 1 a 9 (&)											
De 10 a 19	1,0536		1,0994		0,8027		1,0479				
De 20 a 49	1,0611		1,0585		0,8571		1,0658				
De 50 a 249	1,0534		0,9550		0,5516	**	1,1430	**			
250 o más	0,9669		0,8352	**	0,4517	**	1,1044	*			

Cuadro 3: MODELOS DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO INDEFINIDO, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO TEMPORAL. MODELOS DE WEIBULL (continuación)

Grupo de Cotización	Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)							
	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)		Hacia un contrato indefinido		Hacia otro empleo o situación de baja			
	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.		
Titulados superiores	0,8164	**	1,6009	**	0,9113	0,4086	**	
Titulados medios	0,8645	**	1,3824	**	0,8679	0,6286	**	
Ayudantes no titulados	0,9860		1,3872	**	0,6395	0,8251	**	
Administrativos	1,0079		1,3146	**	0,7599	0,8972	**	
baja cualificación	0,9988		1,1960	**	0,8123	0,9260	*	
Obreros cualificados								
Peones no cualificados y menores de 18 (&)								
- ln(sigma)	-0,0611	**	0,0367	**	0,8002	**	-0,1333	**
P	0,9407		1,0374		2,2261		0,8752	
l/p (sigma)	1,0630		0,9640		0,4492		1,1426	
Tamaño muestral	20.119		20.119		20.119		20.119	
Log-verosimilitud	-30.346,8260		-13.899,9760		-1.811,5165		-23.652,8690	
Grados de libertad	54		54		54		54	
Número de salidas	13.333		4.426		398		8.509	

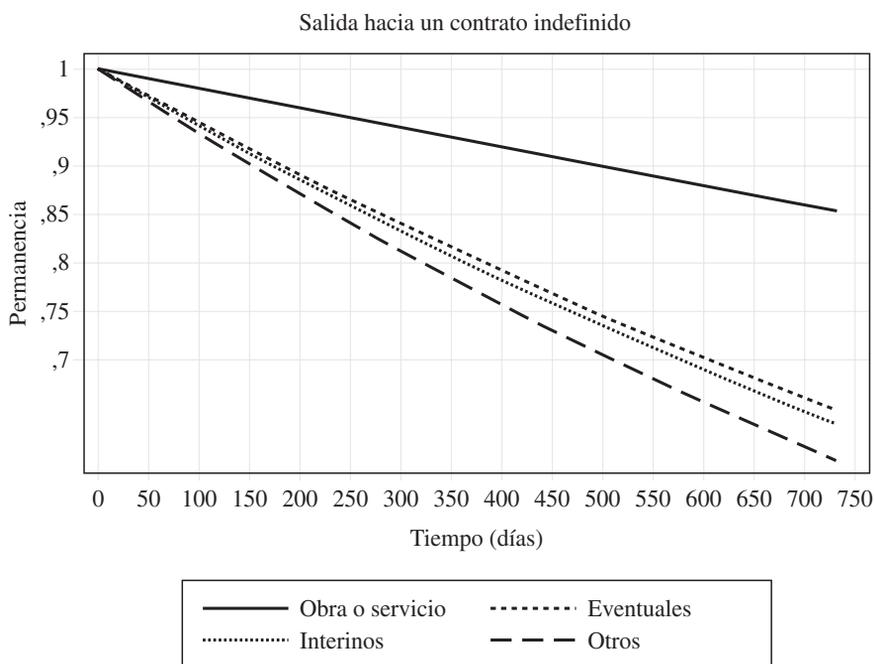
Nota: (&) indica la categoría de referencia; (*) indica un grado del significación del 95%; (**) indica un grado de significación del 99%. Contraste de Narendranathan-Stewart: 1.688,41, p-valor = 0.0000.

Fuente: Estimaciones realizadas con la MCVL, ediciones de 2004, 2005 y 2006.

más rápidamente salen hacia un contrato indefinido. Por otra parte, los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los contratos interinos muestran unos perfiles más rápidos que los contratos de obra o servicio. Este resultado sugiere que no todas las temporalidades son iguales y que, incluso dentro de la temporalidad, con condiciones muy similares de contratación²², el uso de un tipo u otro de contrato no es aleatorio y que hay puestos más intrínsecamente temporales para los que probablemente se usa con mayor frecuencia el contrato de obra o servicio²³.

El hecho de que el individuo haya tenido un contacto con alguna empresa de trabajo temporal desacelera su paso a un contrato indefinido y lo mismo sucede con el paso por un episodio de prestaciones por desempleo.

Gráfico 2: PERFILES DE SALIDA HACIA UN CONTRATO INDEFINIDO ESTIMADOS PARA LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATO TEMPORAL DE PARTIDA



Fuente: Estimaciones del cuadro 3.

(22) Desde luego, iguales en lo que se refiere a los costes de despido (inexistentes en todos los casos).

(23) Este resultado se observa también cuando se analizan los contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo; véase Cebrián, Moreno y Toharia (2008).

En lo que se refiere a la edad, la influencia es monótonica hasta los 30 años en el sentido de que el perfil de salida es más rápido para los más mayores. A partir de los 30 años, las diferencias no son estadísticamente significativas, con la salvedad del grupo de edad 35-44 que muestra un perfil de salida más rápida que el grupo de referencia (20-24 años).

En cuanto a la Comunidad Autónoma de residencia, se pueden hacer tres grupos: Andalucía, Extremadura, Asturias y Galicia son las que muestran una mayor persistencia en el contrato temporal frente a la salida hacia un contrato indefinido. Cataluña, Madrid, Navarra y La Rioja destacan en el otro extremo, pudiendo considerarse el resto de las comunidades como un grupo intermedio.

En cuanto a las ramas de actividad, sólo la Administración Pública muestra un perfil más lento de salida hacia contratos indefinidos, lo cual es lógico dado que muchos funcionarios no son recogidos por la base de datos, que proviene de los registros de la Seguridad Social y no recoge los regímenes de mutualidades de funcionarios. Resulta curioso, no obstante, que esta variable no resulte más significativa. Un análisis más detallado de esta cuestión ha mostrado que lo que sucede es que el efecto de la rama de actividad desaparece cuando se incluyen las demás variables relativas al puesto de trabajo: cuando no se incluyen, también la construcción y la hostelería muestran de forma significativa un perfil más lento de salida; en el modelo completo, su grado de significatividad se reduce al 93 y 91%, respectivamente.

En cuanto al tipo de empresa, sólo las cooperativas y el sector público presentan un coeficiente significativo pero negativo en la salida hacia un contrato indefinido. Por otra parte, el tamaño de la empresa no resulta significativo en cuanto a su influencia en la salida hacia un contrato indefinido, salvo en el caso de las empresas muy grandes, en las que la probabilidad relativa de salida es menor que uno, indicando un menor grado de transición en estas empresas más grandes.

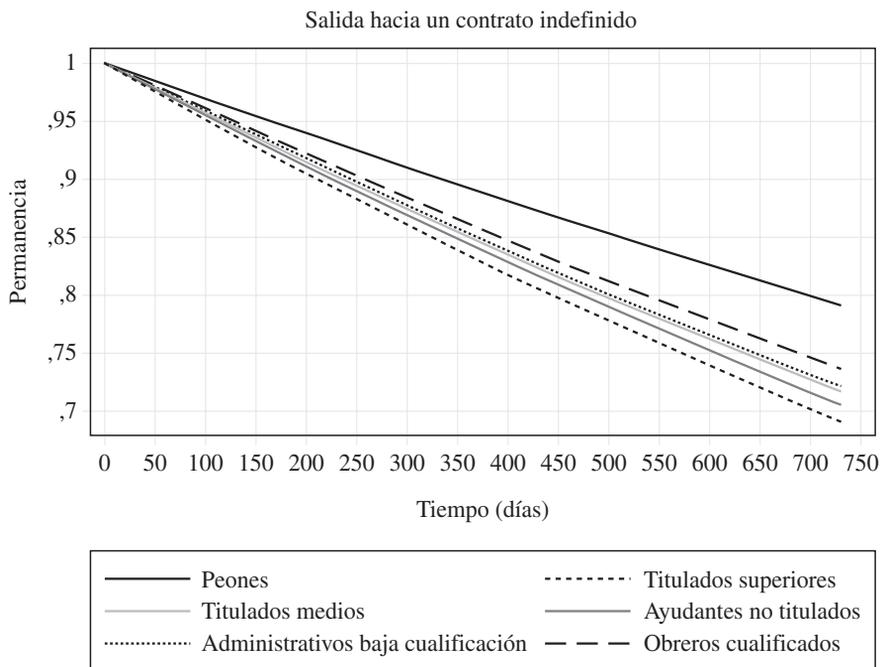
Finalmente, los grupos de cotización resultan muy significativos en cuanto a su influencia en la salida hacia el empleo indefinido. El gráfico 3 muestra los perfiles de permanencia estimados, observándose que los titulados superiores son los que mayor salida presentan: según estos perfiles, más del 30% de ellos había salido hacia un contrato indefinido al cabo de dos años; en comparación, las cifras correspondientes a los peones, la otra categoría extrema, era muy inferior, ya que no llegaba al 20%. Los otros grupos de cotización se encontraban en posiciones intermedias. Este resultado no es muy sorprendente, pero confirma la importancia de los factores asociados a la productividad en el acceso a un contrato indefinido.

5.2. Situación de los que entraron con un contrato indefinido

En este epígrafe, se presentan los resultados de los modelos referentes a las personas que entraron con un contrato indefinido. En este caso, las tres salidas posibles son hacia otro contrato temporal, hacia otro empleo no asalariado y hacia una situación de baja (desocupación). Los resultados se presentan en el cuadro 4. Todas las estimaciones superan los contrastes del cociente del logaritmo de la función de verosimilitud individuales así como el conjunto, y también el contraste de proporcionalidad de Narendranathan y Stewart.

En el caso de la salida de los indefinidos, la principal cuestión que interesa examinar es la relativa a la posible pérdida de su empleo, observada en estudios

Gráfico 3: PERFILES DE SALIDA HACIA UN CONTRATO INDEFINIDO ESTIMADOS PARA LOS DIFERENTES GRUPOS DE COTIZACIÓN



Fuente: Estimaciones del cuadro 3.

anteriores [Cebrián *et al.* (2004), Toharia *et al.* (2005)] y que nos recuerda que los contratos indefinidos no son permanentes.

Dado el número limitado de casos, muchas de las variables incluidas en la estimación no resultan significativas al 95%. En el período de observación de dos años, el modelo estimado de base sugiere que un 30% de los indefinidos pierden su contrato y salen del empleo²⁴. Sin embargo, no se observan diferencias entre la velocidad a la que los hombres y las mujeres pierden su empleo. Sí se estima, en cambio, que los contratos de fomento del empleo resultan más estables que los contratos ordinarios, resultado sorprendente con respecto a estudios anteriores [Cebrián *et al.* (2004)], lo que puede deberse a que en este trabajo se analizan los primeros episodios o al período de referencia de los estudios.

El resultado más interesante es el que se representa en el gráfico 4, que muestra los perfiles de supervivencia en función del grupo de cotización. Se ob-

(24) El gráfico correspondiente no se muestra por razones de espacio.

Cuadro 4: MODELO DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO TEMPORAL, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO INDEFINIDO. MODELOS DE WEIBULL

	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)		Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)			
	Prob. relativa	Signif.	Hacia un contrato indefinido	Hacia otro empleo	Hacia una situación de baja	Signif.
Sexo						
Varón	0,8570		0,7082	2,2914	*	0,8229
Mujer (&)						
Contrato de entrada						
Indefinidos ordinarios (&)	0,8015	*	0,7704	1,0368		0,7729
Indefinidos de fomento						*
Grupos de edad						
16-19	1,3948	**	2,0917	**	0,4971	1,2650
20-24 (&)						
25-29	0,6511	**	0,5972	1,1058		0,5971
30-34	0,5644	*	0,4467	0,8937		0,5581
35-44	0,7575		0,6114	1,0835		0,7900
45- 64	0,7844		0,2518	*	0,9335	0,9868
Comunidad Autónoma de residencia						
Andalucía						
Aragón	0,5601		0,2647	*	1,7548	0,6630
Asturias	0,5819		0,4669		0,6986	0,6367
Balears	2,1832	*	1,1394		0,0000	2,9997
Canarias	0,7940		0,2493	*	0,5483	1,2332
Cantabria	1,0487		0,8530		3,7531	1,0487

Cuadro 4: MODELO DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO TEMPORAL, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO INDEFINIDO. MODELOS DE WEIBULL (continuación)

	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)						Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)					
	Prob. relativa		Signif.		Hacia un contrato indefinido		Prob. relativa		Signif.		Hacia una situación de baja	
	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.
Castilla-La Mancha	0,8041		0,3130		3,5123		0,8961					
Castilla y León	0,7976		0,5756		1,0796		0,9398					
Cataluña	0,6800	**	0,5180	**	1,2510		0,7238					
C. Valenciana	0,7839		0,5960		0,9911		0,8772					
Extremadura	1,7084		1,3314		0,0000		2,3046					*
Galicia	0,9374		0,4568		0,7503		1,2694					
Madrid	0,7844		0,5667		0,5875		0,9137					
Murcia	1,1209		0,5189		3,8967	*	1,3021					
Navarra	1,1357		0,0000		7,8781		1,0936					
País Vasco	0,9527		0,4583		1,3696		1,2558					
La Rioja	1,3265		0,9668		1,8784		1,3379					
Trimestre de entrada												
1tr.2004 (&)												
2tr.2004	1,1331		1,1106		0,8241		1,1951					
3tr.2004	1,1111		0,9423		1,4000		1,1251					
4tr.2004	1,2044		1,1246		0,4636		1,3138					

Cuadro 4: MODELO DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO TEMPORAL, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO INDEFINIDO. MODELOS DE WEIBULL (continuación)

	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)						Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)					
	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Hacia un contrato indefinido	Hacia otro empleo	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Hacia una situación de baja	
Rama de actividad	1,1826		2,3343		2,5528		0,5712					
Agricultura												
Industria (&)												
Construcción	0,7455		0,5057		0,6836		0,7884					
Comercio	1,2285		1,6429		0,9033		1,1295					
Hostelería	1,4946	*	2,0386		0,5348		1,4235					
Transportes y comunicaciones	1,1696		1,4764		1,0368		1,0531					
Int. financieras, serv. inmov. y a empresas	1,0639		1,4633		0,3715		1,0713					
Administración Pública	1,3919		8,8204	*	1,9439		0,7417					
Educación	1,2449		2,1434		0,0000		1,2478					
Sanidad	1,3128		3,6935	*	0,7443		0,7224					
Servicios personales y domésticos	1,4151		2,1281		0,6387		1,3318					
Tipo de empresa	0,6929	*	0,7324		1,2377		0,6620					
Persona física												
Sociedades anónimas (&)												
Otras sociedades	0,9058		1,0598		1,9777		0,7988					
Cooperativas y similares	0,7725		0,6844		1,8575		0,7812					
Sector público	0,4269		0,1112	*	0,8731		0,5897					
Tamaño de la empresa	2,1515	**	1,7220		3,3670	**	2,1543	**				
De 1 a 9 (&)												
De 10 a 19	1,0816		1,0055		1,4674		1,0983					

Cuadro 4: MODELO DE DURACIÓN DE VARIAS SALIDAS (CONTRATO TEMPORAL, OTRO TIPO DE EMPLEO O BAJA) DE LOS TRABAJADORES QUE ENTRARON CON UN CONTRATO INDEFINIDO. MODELOS DE WEIBULL (continuación)

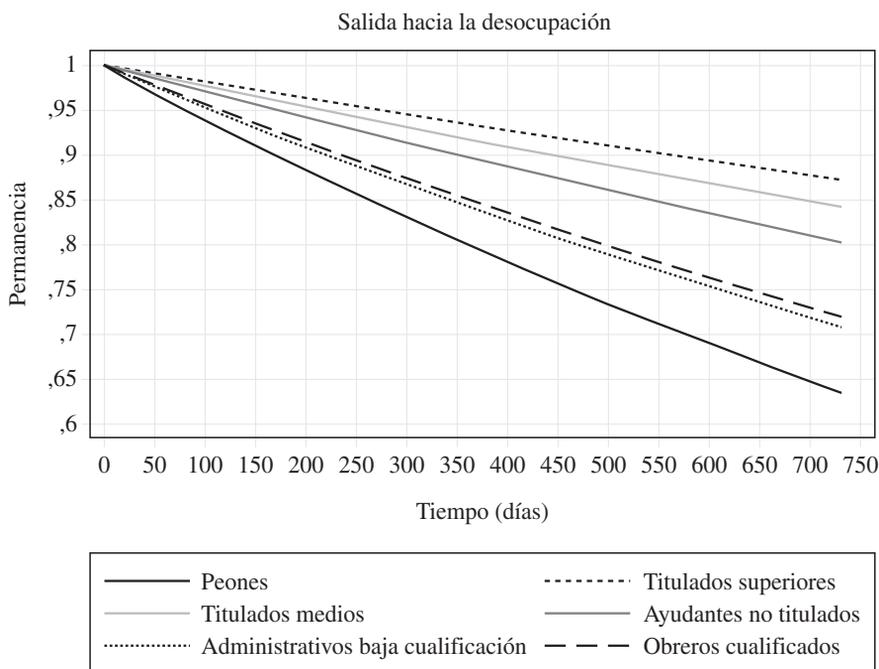
	Modelo de salida única (hacia cualquier destino)						Modelos de varias salidas (<i>competing risks</i>)					
	Prob. relativa		Signif.		Hacia un contrato indefinido		Prob. relativa		Signif.		Hacia otra situación de baja	
	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.	Prob. relativa	Signif.
De 20 a 49	1,3230		1,8156	*	0,3652		1,3207		0,3497	**		
De 50 a 249	1,1431		1,2158		0,6131		1,2424		0,4574	*		
250 o más	1,1776		1,4312		0,0959	*	1,2829		0,5771	*		
Grupo de Titulados superiores	0,5539	*	0,4772		4,7528	*	0,3497	**				
Titulados medios	0,5816	*	0,9851		0,6359		0,4574	*				
Ayudantes no titulados	0,7366		0,7656		2,7110		0,5771	*				
Administrativos baja cualificación	0,9915		1,0276		1,4080		0,9548					
Obreros cualificados	1,0155		1,1952		2,0362		0,8923					
Peones no cualificados y menores de 18 (&)												
- ln(sigma)	0,4333	0,2622	**	1,3393	**	0,2721	-0,0015					
P	1,5424	1,2997		3,8165		1,3127	0,9985					
1/p (sigma)	0,6484	0,7694		0,2620		0,7618	1,0016					
Tamaño muestral	1,222		1,222		1,222		1,222					
Log-verosimilitud	-1,327,3753		-347,7035		-179,2760		-1,129,8774					
Grados de libertad	50		50		50		50					
Número de salidas	616		177		45		394					

Nota: (&) indica la categoría de referencia; (*) indica un grado del significación del 95%; (**) indica un grado de significación del 99%. Contraste de Narendranathan-Stewart: 370,16 (p-valor = 0,000). Fuente: Estimaciones realizadas con la MCVL, ediciones de 2004, 2005 y 2006.

serva que los mismos factores que estaban asociados a la entrada en un contrato indefinido actúan en el sentido de reducir la velocidad de salida hacia la desocupación. Así, los titulados superiores muestran un perfil de salida claramente más lento que las demás categorías, llegando la diferencia a ser de 25 puntos porcentuales al cabo de dos años. Por consiguiente, los más cualificados son los que tienen un empleo más estable, como cabría esperar.

En relación con el resultado anterior, es interesante señalar que, en los modelos de salidas múltiples, los titulados superiores complementan su mayor estabilidad en el empleo indefinido mostrada en el gráfico 4 con una mayor estabilidad general en el empleo de cualquier tipo y sobre todo una mayor movilidad dentro del empleo, como lo demuestra el elevado coeficiente de la salida hacia otro empleo. También llama la atención los elevados coeficientes de las empresas de 0 trabajadores en cuanto a las salidas hacia otro empleo y hacia la pérdida del empleo. Se trata de un resultado totalmente lógico pues se trata de empresas que en el momento de observación (hacia el final de la ventana de observación) se han quedado sin trabajadores por lo que sus trabajadores necesariamente han tenido

Gráfico 4: PERFILES DE SALIDA DEL CONTRATO INDEFINIDO HACIA LA DESOCUPACIÓN SEGÚN EL GRUPO DE COTIZACIÓN



Fuente: Estimaciones del cuadro 3.

que acceder a otros empleos. Por último, destaca el elevado coeficiente del paso a un contrato temporal en el sector de la Administración Pública, lo que resulta bastante sorprendente y pone de manifiesto la tendencia de estos últimos años de este sector hacia un uso creciente de la contratación temporal. Con todo, los dos últimos resultados (relativos a las empresas sin trabajadores y a la Administración Pública) deben tomarse con cautela pues el número de casos incluidos en la muestra es bastante reducido.

6. COMENTARIOS FINALES

A lo largo de este trabajo se ha estudiado el acceso al primer contrato asalariado, es decir, la primera entrada al sistema de la Seguridad Social, referida al año 2004, distinguiendo si dicha entrada se produjo mediante un contrato indefinido o temporal y estudiando la situación de estos trabajadores dos años después y el tiempo que llevan en esta situación (o el tiempo que tardaron en llegar a ella), lo que es posible gracias a la información contenida en la MCVL, cuyas ediciones de 2004, 2005 y 2006 se han utilizado en este estudio.

En primer lugar, se ha visto que existe una proporción del 5,7 por ciento de trabajadores que entran directamente en un contrato indefinido. Analizadas sus características, se observa que las más asociables a la productividad del trabajador, especialmente el grupo de cotización, son las que en mayor medida explican la decisión de realizar un contrato indefinido.

En segundo lugar, esas mismas variables asociadas a la productividad son las que en mayor medida explican la velocidad de salida hacia contratos indefinidos de los que iniciaron su vida laboral como temporales y también la permanencia en su tipo de contrato en el caso de los que accedieron directamente a un contrato indefinido. Este resultado sugiere que el uso de los contratos temporales por parte de las empresas responde a una lógica económica: los trabajadores más productivos son los que más interesa retener y, en la medida en que el contrato indefinido es un mecanismo de retención, las empresas lo usan como incentivo para conseguir la permanencia de los trabajadores. Sin embargo, el estudio pone de manifiesto la importancia de considerar las trayectorias de las personas que tienen un contrato indefinido, ya que éstas no siempre suponen la estabilidad o permanencia que se les suele atribuir. Un último resultado interesante es que los diferentes tipos de contratos temporales no registran la misma velocidad de acceso a los contratos indefinidos. Teniendo condiciones legales muy parecidas, es interesante observar que los contratos de obra o servicio son los que mayor tendencia tienen a permanecer en su situación de temporalidad, seguramente porque se usan para puestos sin perspectivas de estabilidad, inherentemente inestables, como los de la construcción.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba, A. (1998): "How Temporary is Temporary Employment in Spain?", *Journal of Labor Research.*, n.º 19, págs. 695-710.
- Albert, C., M.A. Davia y L. Toharia (2008): "To find or not to find a first 'significant' job", *Revista de Economía Aplicada*, vol. XVI, n.º 46, primavera, págs. 37-59.

- Arranz, J.M. y C. García Serrano (2007): “¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España entre 1987 y 2003?”, *Revista de Economía Aplicada*, vol. XV, n.º 45, invierno, págs. 65-98.
- Cebrián, I., G. Moreno y L. Toharia (2004): “Are Spanish open-ended contracts permanent? Duration and trajectory analysis”, presentado en la XVI Conferencia de la EALE, Lisboa.
- Cebrián, I., G. Moreno y L. Toharia (2008): *La temporalidad en Andalucía: nuevos datos y estudios*, Sevilla, Instituto de Estadística de Andalucía (en prensa).
- Comisión Europea (2006): *Employment in Europe Report*, Bruselas (existe versión española publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Güell, M. y B. Petrongolo (2007): “How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain”, *Labour Economics*, vol. 14, n.º 2, abril, págs. 153-183.
- Hernanz, V. (2003): *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Hosmer, D.W., S. Lemeshow y S. May (2008): *Applied survival analysis: Regression Models of Time to Event Data*, Hoboken, N.J., John Wiley and Sons, segunda edición.
- Jenkins, Stephen (2005): *Survival Analysis*, ISER, University of Essex, <http://www.iser.essex.ac.uk/teaching/degree/stephenj/ec968/pdfs/ec968lnotesv6.pdf>
- Kalbfleisch, J. y R. Prentice (1980): *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, Nueva York, Wiley.
- Malo, M.A. y L. Toharia (1999a): *Costes de despido y creación de empleo*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Malo, M.A. y L. Toharia (1999b): “Costes de despido y creación de empleo en España”, *Economistas*, n.º 80, págs. 308-316.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006): *La Muestra Continua de Vidas Laborales*, Madrid.
- Muñoz Bullón, F. y J.I. García Pérez (2007): “Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers”, FEDEA, Documentos de Trabajo, 2007-09.
- Narendranathan, W. y M. Stewart (1991): “Simple Methods for Testing for the Proportionality of Cause-Specific Hazards in Competing Risk Models”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 53, n.º 3, págs. 331-40.
- Rebollo Sanz, Y. (2006): “The role of interruptions, temporary contracts and multi-firm experiences in the temporality trap in Spain”, WP Econ 06/31, Universidad Pablo de Olavide.
- The Economic Journal* (2001): Número especial dedicado al tema “Unemployment scarring”, vol. 111, n.º 475, noviembre.
- Toharia, L. (1996): “Empleo y Paro en España: Evolución, Situación y Perspectivas”, *Economía*, n.º 35, págs. 36-61.
- Toharia, L. (dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L. e I. Cebrián (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fecha de recepción del original: noviembre, 2007

Versión final: noviembre, 2008

ABSTRACT

This paper analyzes labour market transitions after the first job using information from the Continuous Sample of Working Histories (MCVL). We study the probability of entering the labour market through a fixed-term or an open-ended contract and then deal with the following labour market transitions in a competing risks duration model setup. The main result found is that open-ended contracts are mainly offered to skilled workers. Being a skilled worker positively affects the speed at which fixed-term contracts are transformed into open-ended contracts and negatively influences the speed at which those receiving open-ended contracts lose them. Other results are that those receiving specific “per task” contracts take longer to leave their fixed-term status, and that no significant differences are found between the stability of ordinary and employment promotion open-ended contracts.

Key words: Access to first job, temporary contracts, permanent contracts, transitions.

JEL classification: J41, J63.