



ARTÍCULO

Determinantes del *Trabajo Decente* a tiempo completo en el mercado laboral español: un análisis con micro-datos de la Seguridad Social

Pablo de Pedraza^{a,*} y Alberto Villacampa^b

^aDepartamento de Economía Aplicada, Universidad de Salamanca, España

^bDepartamento de Sociología, Universidad Autónoma de Madrid. FPI Ministerio de Ciencia e Innovación, España

Recibido el 21 de febrero de 2011; aceptado el 21 de marzo de 2011

CÓDIGOS JEL

J21;
J63;
J00

PALABRAS CLAVE

Mercado de trabajo;
Trabajo decente a tiempo completo;
Contratos indefinidos;
Nivel de ingresos;
Permanencia en el puesto

JEL CLASSIFICATION

J21;
J63;
J00

KEYWORDS

Labour market;
Full time decent work;

Resumen Este trabajo tiene como objetivo identificar los determinantes de ocupar un puesto de trabajo decente (*Decent Work*) por cuenta ajena y a tiempo completo (TC) en el mercado laboral español. Para ello, se han definido cinco categorías/grados de trabajo decente y, utilizando los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2008 (MCLV), se han estimado los determinantes de que un trabajador ocupe un puesto de trabajo decente según cada grado. Se obtienen conclusiones en cuanto al efecto del nivel de ocupación, las experiencias laborales pasadas, las experiencias de desempleo e inactividad de larga duración, la vida familiar, y las diferencias entre hombres y mujeres. Se encuentran evidencias de fenómenos como el atrapamiento en la temporalidad, pero también del trabajo temporal como vía de entrada al trabajo decente.

© 2011 Asociación Cuadernos de Economía. Publicado por Elsevier España, S.L. Todos los derechos reservados.

Determinants of *Decent* full-time *Work* in the Spanish employment market: an analysis of Social Security with micro-data

Abstract This study aims to identify the determinants associated with decent self-employed and full-time (FT) work in the Spanish employment market. Five *Decent Work* categories/grades are defined, and using the data from the Spanish Continuous Sample of Working Lives (MCLV) 2008, the determinants of a *Decent Work* position have been estimated according to each grade. Conclusions are made based on the effect of job level, previous work experience, unemployment

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: pablodepedraza@usal.es (P. de Pedraza).

Open ended contracts;
Income level;
Employment spell

and long-term inactivity experience, family life, and differences between males and females. Evidence of phenomena such as entrapment in part time positions has been found, but part-time work as a way of entering into *Decent Work* has also been observed.

© 2011 Asociación Cuadernos de Economía. Published by Elsevier España, S.L. All rights reserved.

1. Introducción

Probablemente la alta tasa de trabajo temporal sea el elemento más distintivo del paisaje laboral español. De acuerdo con la interpretación dominante de las disfunciones del mismo, el recurso generalizado a los contratos temporales, el 90% de los contratos firmados en el periodo 2000-2009, habría provocado una dualización del mercado de trabajo con implicaciones importantes para la eficiencia de su funcionamiento. Además, tanto las encuestas de atributos deseables de un trabajo como las de satisfacción de los empleados subrayan la importancia que otorgan los trabajadores a la estabilidad laboral y su insatisfacción con respecto a este ítem (Muñoz de Bustillo y Pedraza, 2010). Esta situación ha centrado el debate académico en la temporalidad y en los contratos temporales asumiendo, generalmente, contrato indefinido como sinónimo de estabilidad laboral. Sin embargo, muchos contratos indefinidos no duran más de unos pocos meses (Toharia y Cebrian, 2007), lo que hace necesario introducir nuevos elementos en el análisis. Para ello, este trabajo utiliza como marco conceptual la idea de trabajo digno o decente (*Decent Work*) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que conlleva algo más que un tipo de contrato. Según la OIT, un contrato indefinido es sólo uno de los componentes de un trabajo decente, que, además, debería implicar tener un determinado nivel de ingresos y cierta permanencia en el puesto (OIT, 2001; Ghai, 2003).

El objetivo de este trabajo es estudiar los determinantes de que un trabajador alcance un trabajo decente a tiempo completo según una definición multidimensional, no fundamentada únicamente en el tipo de contrato, de trabajo digno basada en el concepto de la OIT. Para la consecución de dicho objetivo el trabajo se ha estructurado de la siguiente manera. En la segunda sección, partiendo del concepto trabajo decente de la OIT, se establecen cinco categorías de trabajo decente construidas a partir de tres criterios: tipo de contrato, nivel anual de ingresos y permanencia en el puesto. En la tercera sección, se aplican dichas categorías a la Muestra Continua de Vidas Laborales 2008, clasificando a los trabajadores según alcancen o no cada categoría en el momento de cierre de muestra (31 de diciembre de 2008). La cuarta sección presenta una serie de hipótesis sobre el impacto de una serie de variables explicativas (referidas al sector, la ocupación, el pasado laboral, la vida familiar y el contexto económico) en las probabilidades de ocupar un trabajo decente a TC. En la quinta sección se presentan los resultados obtenidos al contrastar dichas hipótesis en una serie de modelos binomiales. Por último, en la sexta sección se resumen las principales conclusiones obtenidas.

2. El trabajo decente a tiempo completo en España: definición y categorías

La OIT define el trabajo decente como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y se cuenta con una remuneración y una protección social adecuadas” (OIT, 2001; Ghai, 2003). Por tanto, de acuerdo con el criterio de la OIT, y también con el del Ministerio de Trabajo español (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005)¹, además de la seguridad que ofrece un contrato indefinido, un trabajo decente debe tener una adecuada remuneración. De acuerdo con la *Encuesta de estructura salarial* (2006), unos ingresos anuales de 14.000 € estarían por debajo de los 2/3 del salario medio en España, por lo que cualquier trabajador a TC cuyos ingresos anuales se encuentren por debajo de dicho umbral de 14.000 € puede ser considerado como un *trabajador de bajos salarios* (Muñoz de Bustillo y Antón, 2007). Además, utilizando un término popular, ganar menos de dicha cantidad implicaría no llegar a ser ni siquiera *mileurista*. Adicionalmente, y en lo que se refiere a la estabilidad, tener un contrato indefinido, aunque es una condición necesaria para poder considerar un trabajo como digno o decente, no es suficiente porque la duración de muchos de estos contratos no va más allá de unos pocos meses (Toharia y Cebrián, 2007). Por ello, un criterio adicional debe ser la permanencia en el puesto de trabajo: mayor permanencia en el puesto de trabajo implica mayores costes de despido, mayor protección frente al desempleo, mayor estabilidad en los ingresos y, en la mayor parte de los casos, un mejor emparejamiento entre puesto y trabajador. Por todo ello, se parte de tres criterios para hacer operativa la definición de trabajo digno: tipo de contrato, nivel anual de ingresos y tiempo de permanencia en el puesto. Utilizando dichos criterios se han elaborado cinco grados/categorías de trabajo decente a tiempo completo (GTDTTC):

1. El informe “Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas” de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social apuesta por “el binomio seguridad-flexibilidad como inspirador de las medidas que se adopten”. Esta comisión fue creada en el año 2004 “con el objetivo de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el periodo 1992-1994 hasta dicho año” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). La comisión de expertos entiende que tanto seguridad como flexibilidad son conceptos multidimensionales, e introduce los requisitos de la adecuada remuneración del puesto, y la disposición de un flujo de ingresos permanentes por parte del trabajador como bases sobre las que se sustenta la definición de *seguridad*.

- 1) *Grado 1 de trabajo decente a TC*: la primera categoría es muy poco exigente pues considera que tienen un trabajo digno todos los trabajadores que trabajan a TC independientemente de su tipo de contrato, nivel de ingresos y tiempo de permanencia en la empresa. Sin embargo, sí se puede afirmar que, en principio, la situación laboral de estos trabajadores es mejor que la de aquellos que finalizan el período de muestreo sin trabajar. También se puede afirmar que, dada la alta tasa de involuntariedad del trabajo a tiempo parcial (TP), la situación de estos trabajadores es mejor que la de muchos trabajadores a TP² (Muñoz de Bustillo et al., 2008).
- 2) *Grado 2 de trabajo decente a TC*: la segunda categoría se corresponde con la definición tradicional de estabilidad laboral e incluye a quienes trabajan con un contrato indefinido a TC, independientemente de su nivel de ingresos y el tiempo de permanencia en el puesto.
- 3) *Grado 3 de trabajo decente a TC*: en esta categoría están incluidos aquellos trabajadores que trabajan con un contrato indefinido a TC y superan el nivel de ingresos establecido (14.000 €) en el último año.
- 4) *Grado 4 de trabajo decente a TC*: esta categoría incluye a aquellos trabajadores que, además de trabajar con un contrato indefinido a TC y superar el nivel de ingresos establecido, llevan más de 365 días en ese puesto de trabajo.
- 5) *Grado 5 de trabajo decente a TC*: engloba a aquellos trabajadores que trabajan con un contrato indefinido a TC, superan el nivel de ingresos establecido y llevan más de 730 días en ese puesto de trabajo.

En la siguiente sección, a partir de esta clasificación de GTDTC progresivamente más exigente, se aplica cada categoría a los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) 2008 después de explicar brevemente el proceso de extracción que se ha seguido.

3. Características de la base de datos y las variables generadas a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales

3.1. Proceso de extracción de la muestra

La MCVL 2008 es un conjunto organizado de microdatos anonimizados extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, complementados, en su caso, con datos

2. A pesar de la altísima tasa de involuntariedad del trabajo a TP y de que se esté asumiendo que los trabajadores a TP desearían trabajar a TC, alguien trabajando a TP de manera voluntaria puede estar ocupando un puesto de trabajo digno. Por ejemplo, este sería el caso de trabajadores discapacitados para los que, en muchos casos, el trabajo a TP se adapta mejor a sus necesidades. También sería el caso de mujeres que deciden trabajar durante un tiempo a TP para poder dedicar tiempo a sus hijos sin abandonar del todo la vida profesional, algo que posteriormente puede facilitar su reincorporación a TC. Sin embargo, en la MCVL la voluntariedad del trabajo a TP no es observable. Por ambas razones, alta tasa de involuntariedad e imposibilidad de medición de esta en la base de datos utilizada, excluimos a todos los trabajadores a TP de la definición medible de trabajo decente que utilizamos.

del Padrón Municipal Continuo y datos fiscales de la Agencia Tributaria. Incluye a 1.213.706 personas (un 4% de la población de referencia) y constituye una muestra representativa de todas las personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social en un determinado año, en este caso 2008. La muestra se actualiza anualmente y recoge información sobre la población cotizante o pensionista en el año de referencia, incluyendo su historial para las variables procedentes de la Seguridad Social, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados³. Esto permite conocer no sólo la situación laboral actual de cada trabajador, sino algunos aspectos del pasado de sus vidas laborales.

Partiendo de la MCVL 2008 se ha extraído una submuestra de 672.658 personas. A pesar de que la MCVL cuenta con más de 1.200.000 individuos, la submuestra con la que se está trabajando tiene un tamaño considerablemente menor. El motivo es que, con el doble objetivo de hacer un análisis más riguroso y facilitar la interpretación de los resultados, se ha aplicado una serie de filtros. Se ha eliminado de la muestra, y por tanto del análisis, a los trabajadores que terminaron el período de muestreo como autónomos⁴ y a los fijos discontinuos. El trabajo se centra en los trabajadores por cuenta ajena que no son fijos discontinuos⁵ sin perjuicio de que hayan trabajado alguna vez por cuenta propia. También se ha eliminado del análisis a aquellos trabajadores de los que se desconocía su ocupación (en su mayoría eran autónomos) y aquellas observaciones en las que no se podía identificar si el trabajador era inmigrante económico. Todos los individuos de la muestra resultante pueden clasificarse según su situación laboral a cierre de muestra (31 de diciembre de 2008) de la manera que aparece en la tabla 1. Dicha tabla recoge el número y el porcentaje de individuos de la muestra que se encuentran en cada situación laboral y su distribución por sexos. Las dos situaciones más comunes son trabajar a tiempo completo con un contrato indefinido y trabajar a tiempo completo con un contrato temporal. En ambos casos, la mayoría, casi el 60%, son hombres, mientras que en el resto de las situaciones, trabajar a tiempo parcial (TP), con contrato indefinido o temporal, y no traba-

3. La principal diferencia entre la Encuesta de Población Activa (EPA) y la MCVL es la no inclusión en ésta de los trabajadores con un sistema de previsión social distinto a la Seguridad Social (en particular los funcionarios de Clases Pasivas) o los que no tienen ninguno (empleo sumergido y algunas actividades marginales que, al menos en principio, sí estarían recogidas en la EPA). Así mismo, la población definida para la MCVL no se corresponde conceptualmente con la población activa, sino que se asemeja más a la de "perceptores de ingresos" que aparece en las tablas de hogares de la EPA. Aunque los ámbitos poblacionales y temporales sean diferentes, es posible extraer de ambas fuentes grupos equiparables (Ramos Muñoz, 2007). Una descripción de la MCVL se puede encontrar en Durán y Sevilla (2005) y en la web de la Seguridad Social (http://www1.seg-social.es/stpri01/idcplg?IdcService=SS_GET_PAGE&nodeId=211&ESTILO=1). Una descripción detallada de cómo se ha obtenido la extracción con la que se realizan estas estimaciones se puede encontrar en el informe <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/143939.pdf>

4. A finales de 2010, el porcentaje de autónomos en España era del 16,8% según la Encuesta de Población Activa.

5. De acuerdo con la EPA, en 2007 los trabajadores asalariados con contrato fijo discontinuo suponían el 1,4% del total de asalariados.

Tabla 1 Composición por situaciones laborales a cierre de muestra y porcentaje de hombres y mujeres en cada situación laboral

| | Frecuencias | | Hombres (%) | Mujeres (%) |
|---------------------------------|-------------|-----------|-------------|-------------|
| | Absolutas | Relativas | | |
| Tiempo completo indefinido | 270.871 | 40,27 | 45,83 | 33,20 |
| Tiempo completo temporal | 89.355 | 13,28 | 13,92 | 12,47 |
| Tiempo parcial indefinido | 41.302 | 6,14 | 2,47 | 10,80 |
| Tiempo parcial temporal | 32.917 | 4,89 | 2,99 | 7,31 |
| Cobrando prestación desempleo | 62.433 | 9,28 | 8,99 | 9,65 |
| Sin cobrar prestación desempleo | 175.789 | 26,13 | 25,79 | 26,57 |
| Total | 672.658 | 100,0 | 55,92 | 44,08 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2008.

Tabla 2 Porcentajes de trabajadores de la submuestra en cada GTDTC y porcentajes por sexos

| | T | M | H |
|--|------|------|------|
| Grado 1: Temporales y fijos a TC | 53,5 | 45,7 | 59,8 |
| Grado 2: Fijos a TC | 40,3 | 33,2 | 45,8 |
| Grado 3: Fijos a TC con ingresos superiores al umbral (14-000 €) | 31,7 | 23,3 | 38,3 |
| Grado 4: Fijos a TC, con ingresos superiores al umbral y más de 365 días en el puesto de trabajo | 29,8 | 21,7 | 36,2 |
| Grado 5: Fijos a TC, con ingresos superiores al umbral más de 730 días en el puesto de trabajo | 24,9 | 17,6 | 30,7 |

H: hombre; M: mujer; T: total; TC: tiempo completo.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL 2008.

jar al final del muestreo, cobrando una prestación por desempleo o no, predominan las mujeres⁶.

En el siguiente apartado, se aplican los grados de trabajo digno definidos al conjunto de trabajadores a TC para, a continuación, estimar los determinantes de que un trabajador se encuentre en cada grado.

3.2. Variables generadas a partir de la MCVL

3.2.1. La variable dependiente: los grados de trabajo decente a TC aplicados a los datos de la MCVL

Según una definición de trabajo decente que solamente tuviera en cuenta el tipo de contrato (grado 2), se considera

6. Deliberadamente no se han denominado *parados* a los que cobran una prestación por desempleo ni *inactivos* a los que dejan de aparecer en la muestra porque no tienen ningún tipo de relación con la Seguridad Social. El grupo de aquellos que cobran una prestación por desempleo no coincide con el que habitualmente se considera desempleado. Dentro de los desempleados estarían también las personas que buscan trabajo, aunque no tengan derecho a recibir una prestación por desempleo. Éste sería el caso de los jóvenes que buscan su primer trabajo. Por el mismo motivo, aquellos que pasan a no tener ningún tipo de relación con la Seguridad Social no coinciden exactamente con los inactivos que han abandonado la población activa. Puede que se encuentren buscando trabajo y, por tanto, sean en realidad parados. Éste sería el caso de aquellos que han agotado su prestación por desempleo antes de ocupar un puesto de trabajo.

que tienen un trabajo digno a TC el 40,27% de los trabajadores de la submuestra. Al introducir el nivel de ingresos como criterio (grado 3), la proporción desciende a menos del 32%. Solamente el 30% y el 25% de los trabajadores tienen un trabajo decente según los grados 4 y 5, respectivamente. La tabla 2 recoge el porcentaje de trabajadores sobre el total de la muestra, y el porcentaje de hombres y mujeres que cumplen los requisitos de cada GTDTC establecido⁷. Solamente el 17,6% de las mujeres de la muestra terminaron el período de muestreo en un puesto digno según el grado 5.

3.2.2. Variables explicativas de los GTDTC

Con el objetivo de estimar los determinantes de que un trabajador alcance cada uno de los GTDTC, a partir de la información recogida en la MCVL 2008, se han generado las siguientes variables, que se refieren tanto a aspectos socio-demográficos como de mercado de trabajo, pasado laboral, vida familiar y contexto socioeconómico:

- Variables demográficas como el género, la edad y el ser inmigrante económico. Más de un 11% de los trabajadores

7. Si se comparan estos datos con los de la MCVL 2007, se ve cómo en 2008 desciende el porcentaje de trabajadores incluidos en cada uno de los cinco GTDTC (en 2007 oscilan entre el 66,9% de los trabajadores incluidos en el grado 1 y el 27% en el 5), en lo que es una clara muestra de los efectos de la crisis económica.

de la submuestra son emigrantes económicos⁸. La proporción de inmigrantes aumenta entre los contratados temporales y entre los que finalizan el período de muestreo sin trabajar y sin cobrar prestación.

- Variables de mercado de trabajo como el nivel de cualificación⁹ y el sector de actividad del último trabajo: agricultura, industria, construcción, comercio y servicios.
- En cuanto a las variables que recogen información sobre el pasado laboral, en primer lugar, se ha identificado a los trabajadores que en algún momento de su vida laboral han cambiado de sector: bien entre 2004 y 2008 (“Cambio reciente”), bien con anterioridad, entre 1980 y 2003 (“Cambio antiguo”). Se pretende capturar no sólo el impacto que tiene cambiar de sector de actividad en las probabilidades de alcanzar un trabajo decente, sino si el efecto perdura transcurridos más de cinco años desde el cambio¹⁰. Para generar esta variable se ha utilizado la anterior clasificación de sectores: agricultura, industria, construcción, comercio y servicios. En el caso de aquellos que finalizan el período sin trabajar, se ha tomado como referencia la última relación laboral. Más de la mitad de la submuestra (52,69%) había trabajado alguna vez, entre 1980 y 2003, en algún sector distinto a aquel en el que lo hacía el 31 de diciembre de 2008, mientras que casi un tercio (32,96%) lo había hecho después de enero de 2004. En segundo lugar, la variable “número de contratos recientes” recoge el número de contratos que cada persona ha firmado en su pasado laboral más próximo, desde enero de 2004. Esta variable se ha organizado en los siguientes intervalos: un contrato, dos, de tres a cinco, de seis a diez, de once a veinte, de veintiuno a treinta y más de treinta. Más del 54% de las personas que componen la muestra ha firmado más de tres contratos en su pasado más próximo. Dos son las razones por las que se han tenido en cuenta únicamente los contratos laborales firmados en el pasado próximo de los individuos, y no los firmados a

lo largo de toda la vida laboral. La primera es capturar el efecto de cambios de empleador, y de frecuentes entradas y salidas del mercado laboral. La segunda es que hay que tener en cuenta que la MCVL ofrece información sobre las relaciones pasadas que cada trabajador ha tenido con la Seguridad Social. Sin embargo, a medida que dichas relaciones se alejan en el tiempo, la muestra presenta algunos problemas y observaciones perdidas, lo que influye en las características de esta variable, pues no todas las relaciones antiguas quedan recogidas. Por ejemplo, algunas de las personas que aparecen dentro del grupo de trabajadores que han tenido un solo contrato corresponden a trabajadores que llevan mucho tiempo en un mismo puesto de trabajo y de los que no consta información sobre sus relaciones anteriores. Sin embargo, otros son personas que acaban de entrar en el mercado. También pueden quedar recogidas como personas que han tenido un solo contrato aquellas que han firmado varios contratos con una misma empresa.

En tercer lugar, las experiencias de desempleo e inactividad¹¹ de larga duración, que han durado más de 365 días (> 365), también han sido divididas en dos tipos: las sucedidas recientemente, después de enero de 2004 (“Desempleo e inactividad LD reciente”), y las que han tenido lugar antes de esa fecha (“Desempleo e inactividad LD antiguo”). Casi el 25% de la submuestra ha tenido una experiencia de este tipo recientemente. Esta proporción aumenta entre los que trabajan con contrato temporal, sobre todo entre los que lo hacen a tiempo parcial, y entre los que terminan el período sin trabajo. Por otra parte, más del 40% ha tenido una experiencia de desempleo e inactividad de más de 365 días en el pasado más lejano. En cuarto lugar, las variables que se refieren a los tipos de contratos con los que se ha trabajado también se han dividido entre lo que ha ocurrido antes y después de enero de 2004, sin incluir el último contrato, es decir, aquel que se tiene a cierre de muestra. En ambos casos se han distinguido los siguientes tipos de contratos: contrato fijo a tiempo parcial (“Fijos TP”), contrato temporal a tiempo completo (“Temp TC”), contrato temporal a tiempo parcial (“Temp TP”), contrato fijo a tiempo completo (“Fijo TC”) y haber sido autónomo (“autónomo”). Más del 50% de la submuestra ha trabajado en su pasado próximo con un contrato temporal a tiempo completo, porcentaje que aumenta hasta el 78,26% entre los que tienen actualmente este tipo de contrato y alcanza el 71% entre los que finalizan sin trabajar, y por el contrario, desciende entre los que trabajan con carácter indefinido tanto a tiempo parcial como a tiempo completo. Un 8,25% de los integrantes de la submuestra ha trabajado alguna vez con un contrato fijo a tiempo parcial en su pasado próximo. Este porcentaje aumenta claramente, hasta el 23,61%, entre los que tienen actualmente este tipo de contrato, y disminuye, al 3,75%, entre los que trabajan con un contrato indefinido a tiempo completo. Un 46,62% ha sido alguna

8. La categoría “emigrantes económicos” engloba a nacionales de los siguientes países: países europeos no pertenecientes a la UE-15, Latinoamérica, África y Asia-Pacífico. Son personas provenientes de países con un nivel de desarrollo inferior al español, que vienen a España por motivos laborales, buscando mejorar la situación económica que soportan en sus países de origen. Por motivos de anonimización, el nivel de desagregación de los grupos de países con un menor número de representantes en la MCVL es escaso, por lo que dentro de la categoría de “emigrantes económicos” se incluye también a los ciudadanos de países desarrollados como Japón, Australia, Nueva Zelanda, el Vaticano, Islandia, Liechtenstein, Israel, Mónaco, Noruega, San Marino, Suiza o Andorra, cuya situación, siguiendo el criterio establecido, se asemejaría más a la de inmigrantes no económicos. Sin embargo, dado el escaso volumen de inmigrantes que aportan los países mencionados en relación con el del conjunto de la categoría a la que pertenecen, se considera que la clasificación sigue siendo válida.

9. Los tres niveles de cualificación (bajo, medio y alto) se han generado a partir de la variable de la MCVL que recoge el grupo de cotización. La MCVL no tienen información sobre los niveles educativos.

10. En general, en las variables que se refieren al pasado laboral, se ha distinguido entre pasado próximo y pasado lejano. El primero se refiere al intervalo temporal que abarca entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2008, momento de cierre de muestra en el que se está evaluando si un puesto es o no decente según cada grado. El segundo, el pasado más lejano, es el que va desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 2003.

11. Por los criterios de confección de la MCVL, que recoge las relaciones de los individuos con la Seguridad Social, la definición de *desempleo* dista bastante de la habitual: en la MCVL un desempleado es exclusivamente aquella persona que está cobrando la prestación por desempleo, independientemente de si busca trabajo o no.

vez trabajador temporal a tiempo parcial; este porcentaje aumenta en todas las situaciones laborales, sobre todo entre los que actualmente se encuentran trabajando a tiempo parcial, ya sea con contrato temporal (68,71%), ya indefinido (66,87%), con excepción de aquellos que trabajan a tiempo completo de forma indefinida (35,83%).

- Como variable de vida familiar, se ha incluido el tener hijos menores de 18 años en el hogar con el objetivo de distinguir el efecto de tener hijos en las probabilidades de tener un trabajo decente de hombres y mujeres.
- Por último, se han generado una serie de variables que tienen como objetivo capturar el contexto económico y social de cada trabajador. En primer lugar, se ha identificado a los que trabajan en una de las regiones que tiene un PIB per cápita superior a la media¹², donde la proporción de contratados indefinidos a tiempo completo es superior, al igual que los que trabajan con un contrato temporal a tiempo parcial. En segundo lugar, se ha identificado a aquellos que viven en una población de más de 40.000 habitantes, casi el 55%, y en tercer lugar, a los que viven en una provincia distinta a aquella en la que nacieron, aproximadamente el 32%.

4. Hipótesis sobre los determinantes del trabajo decente a TC en España

En esta sección se plantean una serie de hipótesis (resumidas y enumeradas en la tabla 3) acerca del efecto de las variables anteriores en las probabilidades de que un trabajador quede encuadrado en cada uno de los GTDTC:

- *Género*. Ser hombre aumenta las probabilidades tanto de trabajar a tiempo completo (grado 1) como de quedar incluido en cualquiera de los GTDTC. Además, el impacto negativo de ser mujer es mayor a medida que se van endureciendo los criterios y se va pasando a grados superiores de trabajo digno.
- *Nivel de cualificación*. En general, en España, el trabajo a tiempo parcial no está asociado con ocupaciones de nivel alto, especialmente entre los hombres (Muñoz de Bustillo et al., 2008, y Pedraza et al., 2010), y las tasas de paro e inactividad son mayores cuanto menor es el nivel de cualificación. Por lo tanto, se plantea la hipótesis de que a menor nivel de cualificación menores probabilidades de trabajar a TC en general (grado 1). Además, a menor nivel de ocupación menores probabilidades de ser considerado un trabajador decente a TC en cualquiera de sus grados. Adicionalmente, el impacto negativo de tener una ocupación de nivel bajo debería ser creciente a medida que la definición de trabajo decente se hace más exigente.

En cuanto a las experiencias laborales pasadas, se plantean las siguientes hipótesis:

- *Cambio de sector*. La experiencia adquirida en un sector puede no ser valorada por los empleadores de otros secto-

res, con lo que afectaría negativamente a la empleabilidad a TC en general y a las probabilidades de alcanzar un trabajo decente a TC. Sin embargo, la decisión de cambiar de sector puede tomarse, en muchos casos, teniendo como expectativa el llegar a alcanzar un trabajo decente. Ambos fenómenos tienen efectos contrapuestos. Si predomina el efecto sobre la empleabilidad, haber cambiado de sector tendrá un efecto negativo. Si en general los trabajadores aciertan en esa decisión, predominará el efecto positivo de las expectativas. Se plantea la hipótesis de que cambiar de sector reduce las probabilidades de empleabilidad a TC y, por tanto, las de alcanzar trabajo decente a TC. Además, en general, el efecto debe ser mayor cuando el cambio ha tenido lugar recientemente, en los últimos cinco años.

- *Sector de actividad*. Distintos sectores ofrecen distintas probabilidades de conseguir un trabajo decente a TC. Además, las probabilidades de emplearse en un trabajo decente por sectores difieren entre hombres y mujeres.
- *Número de contratos*. En un mercado de trabajo como el español es muy difícil conseguir un contrato fijo sin haber acumulado cierta experiencia laboral y sin haber tenido al menos un contrato temporal. La generalización de los contratos temporales que supusieron el 88% de los contratos firmados en 2007¹³ hace que la entrada al mercado de trabajo y al empleo directamente mediante un contrato indefinido se haya convertido en una rareza estadística. Sin embargo, las características de la muestra no permiten distinguir con nitidez a aquellos trabajadores que verdaderamente han firmado un solo contrato de aquellos que han firmado más de un contrato pero llevan mucho tiempo en su actual puesto de trabajo. Por tanto, si los trabajos con mejores condiciones se encuentran antes de firmar un determinado número de contratos, los intervalos más bajos (1 y 2) deberían registrar efectos positivos en el logro de trabajos decentes, mientras que los intervalos altos tendrían que registrar efectos negativos. Firmar muchos contratos no sólo reduce las probabilidades de emplearse en un trabajo decente, como consecuencia de, entre otros factores, el *atrapamiento* en la temporalidad, sino que el impacto negativo del número de contratos es, a partir de un cierto intervalo, cada vez mayor. Se plantean ambas hipótesis de manera genérica, sin detallar un número exacto de contratos ni especificar *ex-ante* el número de contratos en el que las probabilidades de lograr un trabajo decente cambian de signo.
- *Experiencias de desempleo e inactividad durante más de 365 días*. Este tipo de experiencias desgastan el capital humano, hacen menos atractivos a los trabajadores para los empleadores y hacen mella en los esfuerzos de búsqueda al potenciar el desánimo, dificultando de esta forma el empleo, la estabilización y hasta el propio salario de reserva (véase Jackman y Layard, 1991; Pissarides, 1992, y Furlong y Cartmel, 2004). Por tanto, haber sufrido una experiencia de paro e inactividad reciente, en los últimos cinco años, reduce las probabilidades de conseguir un trabajo decente a tiempo completo, y este impacto negativo será mayor a medida que la definición se haga más exigente. Cuando dichas experiencias no son recién

12. Según datos del INE para 2008, estas regiones son: Madrid, Cataluña, Aragón, Baleares, Rioja y Cantabria. El País Vasco y Navarra no están incluidas, al no disponer la MCVL de dato económicos de estas regiones por contar con regímenes fiscales propios.

13. Servicios de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Tabla 3 Hipótesis y resultados

| Hipótesis | Resultado |
|---|----------------|
| H ₁ : Ser hombre aumenta las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H ₂ : El impacto negativo de ser mujer es mayor a medida que se van endureciendo los criterios para considerar un empleo como decente a TC | Aceptada |
| H ₃ : A mayor nivel de ocupación mayores probabilidades de conseguir un trabajo a TC (grado 1) | Aceptada |
| H ₄ : A mayor nivel de ocupación mayores probabilidades de estar incluido en cualquiera de los grados de trabajo decente | Aceptada |
| H ₅ : El impacto negativo de pertenecer a un nivel de ocupación bajo es creciente a medida que la definición de trabajo decente se hace más exigente | Rechazada |
| H ₆ : Haber cambiado de sector influye negativamente en las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC | Rechazada |
| H ₇ : Distintos sectores ofrecen distintas probabilidades tanto de trabajar a TC como de conseguir un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H ₈ : Las probabilidades de empleabilidad en trabajos decentes por sectores difieren entre hombres y mujeres | Aceptada |
| H ₉ : Las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC son mayores antes de firmar un determinado número de contratos | (construcción) |
| H ₁₀ : Firmar muchos contratos reduce las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC y el impacto negativo del número de contratos es, a partir de un cierto intervalo, cada vez mayor | Aceptada |
| H ₁₁ : Haber sufrido una experiencia de paro e inactividad reciente, en los últimos cinco años, reduce las probabilidades de encontrar un empleo decente a TC | Aceptada |
| H ₁₂ : El impacto negativo de las experiencias de paro e inactividad reciente es mayor a medida que la definición de trabajo decente es más exigente | Aceptada |
| H ₁₃ : El impacto de las experiencias de paro e inactividad que no son recientes, aunque negativo, es menor que el de las experiencias recientes | Aceptada |
| H ₁₄ : Haber trabajado en el pasado próximo con un contrato fijo a tiempo parcial reduce las probabilidades de conseguir un empleo decente a TC | Aceptada |
| H _{15a} : Haber tenido con anterioridad, en el pasado reciente ^a , un contrato temporal a TC disminuye las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H _{15b} : Haber tenido con anterioridad, en el pasado lejano ^b , un contrato temporal a tiempo completo aumenta las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H _{16a} : Haber tenido con anterioridad, en el pasado reciente, un contrato temporal a TP disminuye las probabilidades de conseguir un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H _{16b} : Haber tenido con anterioridad, en el pasado lejano, un contrato temporal a TP aumenta las probabilidades de conseguir un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H _{17a} : Haber tenido con anterioridad, en el pasado reciente, un contrato fijo a TC disminuye las probabilidades de lograr un empleo decente a TC | (mujeres) |
| H _{17b} : Haber tenido con anterioridad, en el pasado lejano, un contrato fijo a TC aumenta las probabilidades de lograr un empleo decente a TC | Aceptada |
| H ₁₈ : Haber sido autónomo disminuye las probabilidades de encontrar un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H ₁₉ : El efecto de la edad en las probabilidades de emplearse en un trabajo decente difiere entre hombres y mujeres | Aceptada |
| H ₂₀ : Tanto para hombres como para mujeres las probabilidades de lograr un trabajo decente a edades tempranas son muy bajas | Aceptada |
| H ₂₁ : Para los hombres las probabilidades de conseguir un empleo decente a TC son crecientes con la edad pero sólo hasta edades cercanas a la jubilación, cuando vuelven a disminuir | Aceptada |
| H ₂₂ : Para las mujeres, la relación positiva entre edad y probabilidades de colocarse en un trabajo decente a TC no es tan clara como entre los hombres | Aceptada |
| H ₂₃ : Ser inmigrante económico tiene un efecto negativo en las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H ₂₄ : El efecto negativo de ser inmigrante económico es mayor a medida que la definición de trabajo decente es más exigente | Aceptada |
| H ₂₅ : Trabajar en una comunidad autónoma con un PIB superior a la media tiene un efecto positivo tanto en las probabilidades de encontrar un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H ₂₆ : Vivir en una población de más de 40.000 habitantes aumenta las probabilidades de conseguir un empleo decente a TC | Aceptada |
| H ₂₇ : Trabajar en una provincia distinta a la de nacimiento tiene un efecto negativo en las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC | Aceptada |
| H ₂₈ : Ser discapacitado reduce las probabilidades de encontrarse en alguno de los grados de trabajo decente a TC para hombres y mujeres | Rechazada |
| H ₂₉ : Los hombres con hijos menores a cargo aumentan sus posibilidades de conseguir un empleo decente a TC | (grados 1 y 2) |
| H ₃₀ : Las mujeres con hijos menores a cargo disminuyen su posibilidades de conseguir un empleo decente a TC | (grados 4 y 5) |

PIB: producto interior bruto; TC: tiempo completo; TP: tiempo parcial.

^aEntre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2008; ^bcon anterioridad al año 2004.

tes, han tenido lugar hace más de cinco años, el impacto, aunque también negativo, será menor.

Las experiencias y las situaciones laborales pasadas que se refieren a los *tipos de contratos* bajo los que se ha trabajado anteriormente, sin incluir el actual, determinan la situación laboral actual. Con arreglo a cada uno de ellos se han planteado las siguientes hipótesis:

- *Contratos fijos a tiempo parcial.* El hecho de haber tenido con anterioridad un contrato fijo a tiempo parcial ("Fijos TP") disminuye las probabilidades de emplearse en un trabajo decente a TC. Se sabe que el trabajo a TP es, en muchas ocasiones, la opción menos mala para muchos trabajadores y que, en general, no es una vía de entrada al trabajo a TC. Además, muchos trabajadores que encuentran cierta estabilidad en el trabajo a TP, como las mujeres al cuidado de niños y mayores, han renunciado al trabajo a TC (Pedraza et al., 2010). Incluso, aquellos que no han renunciado a trabajar a TC pueden tener difícil no sólo trabajar, sino, sobre todo, lograr trabajos decentes a TC. Por tanto, se plantea la hipótesis de que haber trabajado alguna vez con un contrato fijo a TP reduce las probabilidades tanto de trabajar como de estabilizarse a TC y que el impacto negativo es mayor en el segundo caso.
- *Contratos temporales a tiempo completo.* El hecho de haber trabajado a TC con un contrato temporal ("Temp TC") debería ser una vía de entrada a trabajar a TC con un contrato indefinido. Sin embargo, una de las características del mercado laboral español, fundamentalmente para los trabajadores de baja cualificación, es el *atrapamiento* en la temporalidad durante largos períodos de tiempo. Por tanto, se plantea la hipótesis de que el haber trabajado con un contrato temporal a TC tiene un efecto negativo en las posibilidades de lograr un empleo decente a TC cuando dicho contrato ha tenido lugar en los últimos cinco años. Sin embargo, el trabajo temporal a TC también es una vía de entrada al trabajo fijo a TC. Por ello, se plantea la hipótesis de que, a la larga, los trabajadores que son temporales a TC acaban siendo fijos a TC. Se plantea la hipótesis de que este tipo de transiciones, del trabajo temporal al indefinido, quedan recogidas en el efecto positivo de los contratos temporales anteriores a enero de 2004 sobre las probabilidades de tener un trabajo decente.
- *Contratos temporales a tiempo parcial.* El hecho de haber tenido con anterioridad un contrato a tiempo parcial disminuye las probabilidades de conseguir un trabajo decente a TC. Sin embargo, cuando esta experiencia se aleja en el tiempo, el trabajo temporal a TP puede también mostrarse como una vía de entrada al trabajo decente desplegando un efecto positivo.
- *Contratos fijos a tiempo completo.* Se plantea la hipótesis de que este tipo de experiencia laboral aumenta las probabilidades tanto de trabajar a TC como de ocupar empleos decentes a TC. De alguna manera, estos trabajadores ya han estado, en algún momento, ocupando un puesto digno grado 2. Sin embargo, el perder o el abandonar un contrato de este tipo puede tener un efecto disruptivo muy fuerte en la carrera laboral, algo que puede compensar el anterior efecto positivo y mostrarse con más claridad cuando se ha perdido o abandonado en los últimos

cinco años. Por tanto, el haber tenido este tipo de contrato en los últimos cinco años tiene un efecto negativo; el haberlo tenido antes, positivo.

En general, todas las variables referidas a contratos antiguos tenderán a desplegar efectos positivos, pues absorben el efecto de estar dentro del mercado laboral antes de 2004.

- *Haber sido autónomo.* Este tipo de trabajadores suelen buscar trabajos flexibles que les permitan mantener cierta autonomía en su actividad laboral. Aunque en ocasiones compaginen su actividad como autónomos con trabajos a TP, no tienden a estabilizarse a TC. Por tanto, el haber sido autónomo disminuye las probabilidades de ser empleado en un trabajo decente a TC.

En cuanto a variables demográficas, como la edad o ser emigrante, se plantean las siguientes hipótesis:

- *Edad.* Se plantea la hipótesis de que el efecto de la edad en las probabilidades de conseguir un trabajo decente difiere entre hombres y mujeres. Para los hombres, el perfil temporal es muy claro con probabilidades muy bajas a edades tempranas, pero crecientes con la edad hasta edades cercanas a la jubilación, en las que las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC vuelven a disminuir. Para las mujeres, las probabilidades de emplearse en un trabajo decente a TC a edades tempranas también son muy bajas; sin embargo, la relación positiva entre edad y probabilidades de lograr empleos decentes no es tan clara pues en muchas ocasiones ven interrumpida su carrera por motivos familiares a edades intermedias, precisamente aquellas en las que los hombres suelen conseguir este tipo de empleos.
- *Ser inmigrante económico.* Se plantea la hipótesis de que ser inmigrante económico tiene un efecto negativo en las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC. Los emigrantes no sólo tienen más difícil el obtener trabajos de calidad, sino que, aun entendiéndolo que la motivación fundamental de los inmigrantes económicos es el aumento de sus ingresos con respecto a los ingresos en su país de origen, y que, por tanto, buscarán empleos a TC, es muy probable que en muchos casos se tengan que conformar con trabajos a TP (Pedraza et al., 2010) e incluso experimentar con más frecuencia períodos sin trabajar. Por tanto, ser inmigrante también tiene un efecto negativo en las probabilidades de conseguir un trabajo decente a TC. Además, el efecto negativo de ser inmigrante será mayor a medida que la definición de estabilidad sea más exigente.

Por lo que se refiere al *contexto económico y personal*, éstas son las hipótesis que se plantean:

- *Vivir en una CC. AA. con un PIB per cápita superior a la media española.* Un contexto económico de mayor riqueza y menor nivel de paro debería tener un efecto positivo en las probabilidades de emplearse en trabajos decentes a TC.
- *Vivir en una localidad con más de 40.000 habitantes.* Por los mismos motivos, se plantea la hipótesis de que vivir en una población de este tipo aumenta las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC.

- *Trabajar en una provincia distinta de aquella en la que se ha nacido.* Cabe la posibilidad de que esta variable sea endógena a la situación del trabajador en la provincia de origen, de forma que la movilidad esté explicada por la dificultad de encontrar trabajo en su ciudad de origen. En este caso, aunque el cambio de localidad afecte positivamente a su probabilidad de empleo, en términos longitudinales se detectaría una asociación positiva entre desempleo y cambio de residencia. Además, los contactos personales que facilitan la búsqueda deberían ser menores. Por ambas razones, se puede decir que cambiar de provincia afecta negativamente a las probabilidades de conseguir un empleo decente a TC. Por otra parte, y dados los fuertes costes de cambio de residencia (personal y económico), es difícil pensar que, si la movilidad tiene motivos laborales, alguien cambie de ciudad por un trabajo a tiempo parcial o con pocas opciones de estabilización. Por tanto, en este sentido se puede decir que cambiar de provincia afecta positivamente tanto a las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC. En los resultados de las estimaciones que se están realizando, ambos fenómenos pueden compensarse y dejar a esta variable con un efecto cercano a cero. De cualquier manera, se plantea la hipótesis de que el primer fenómeno es más fuerte y que estar en esta situación dificulta la empleabilidad en trabajos decentes a TC.
- *Ser discapacitado.* Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD), realizada en el año 2008 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de personas con discapacidad alcanza en nuestro país los 3,8 millones, lo que supone el 8,5% del total de la población. La tasa de empleo del colectivo de personas discapacitadas es casi 30 puntos inferior a la de aquellos que no sufren ningún tipo de discapacidad (26% frente a 55%). Además, la tasa de paro de los discapacitados es también muy superior —concretamente un 77%— a la de aquellos que no lo son (Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud 1999. INE). Otro hecho que reseñar es el mayor uso del trabajo a tiempo parcial entre los discapacitados maduros europeos (los situados entre los cincuenta y los sesenta y cuatro años de edad): “La gente mayor con discapacidades duraderas (especialmente las mujeres) tiene mayores probabilidades de permanecer en trabajos a tiempo parcial en comparación con aquellos que no sufren ninguna discapacidad. Por tanto, el empleo a TP entre la gente mayor discapacitada puede considerarse como una situación mucho más estable debido, principalmente, a las limitaciones físicas y temporales que este colectivo tiene” (Pagán, 2009). Por todo ello, las posibilidades de lograr un empleo decente a TC serán menores para los discapacitados. Sin embargo, dado que se está trabajando con una muestra de personas que han tenido alguna relación con la Seguridad Social a lo largo de 2008, se puede estar trabajando con una muestra muy selecta de discapacitados, sesgada porque son los más insertados en el mundo laboral. Esto puede contrarrestar el efecto de la hipótesis planteada.

Por último, en cuanto a *tener hijos menores en el hogar*, en general, las personas deciden tener hijos cuando al menos uno de los miembros de la pareja ha alcanzado cierta

estabilidad laboral. Este papel ha recaído tradicionalmente sobre el hombre, concentrado en su carrera profesional, mientras la mujer permanecía al cuidado de los hijos renunciando a dicha carrera. Esta distribución de papeles en el hogar perdura en nuestros días. Por tanto, la hipótesis que se plantea es que tener hijos aumenta las probabilidades de que un hombre tenga un puesto de trabajo decente pero disminuye las probabilidades de que lo tengan las mujeres.

La primera columna de la tabla 3 resume las hipótesis que se acaban de plantear.

5. Estimación del modelo y resultados

5.1. Estimación del modelo

Por último, con el objetivo de identificar los determinantes de los distintos grados de trabajo decente a TC, se han estimado quince modelos binomiales, tres para cada uno de los cinco grados de trabajo decente; uno para el conjunto de la muestra (T), otro para mujeres (M) y otro para hombres (H). En todas las estimaciones, la variable dependiente es dicotómica y toma valor uno cuando el individuo ha sido incluido en ese grado de trabajo decente a TC, y cero cuando no. Las estimaciones asumen una función de distribución logística de la variable dependiente (pertenecer o no a cada grado) sobre las variables explicativas y presentan las estimaciones en *odds ratios*. La tabla 4 muestra la significatividad estadística, dirección e intensidad de los efectos de las variables explicativas (Xs) sobre la probabilidad de que el trabajador se encuentre en cada una de las categorías de estabilidad laboral. Las estimaciones se han realizado tanto para el conjunto de la muestra como para hombres y mujeres por separado¹⁴.

5.2. Resultados

En la segunda columna de la tabla 3 se identifica, a la luz de los resultados obtenidos en las estimaciones que aparecen en la tabla 4, las hipótesis aceptadas y las rechazadas.

En las regresiones para el conjunto de la muestra se observa que las probabilidades de lograr un empleo decente a TC (H_1) son mayores para los hombres. También se cumple, aunque no de forma tan clara, que el efecto negativo de ser mujer aumenta a medida que la definición de trabajo decente a TC se hace más exigente (H_2). Para los grados de trabajo decente menos exigentes (grados 1 y 2), ser mujer reduce en torno al 35% las posibilidades, mientras que, cuando las exigencias son más elevadas (grados 3, 4 y 5), el efecto negativo aumenta al 46%.

En general, a menor nivel de ocupación menores probabilidades de conseguir un trabajo decente a TC (H_3) y menores probabilidades de estar incluido en cualquiera de los GTDTC (H_4). Sin embargo, no se puede afirmar que el impacto negativo de pertenecer a un nivel bajo de ocupación sea crecien-

14. El grupo de control es un hombre que trabaja en servicios, con un nivel de ocupación alto, que ha firmado entre tres y cinco contratos, tiene entre treinta y treinta y cinco años, nacido en España, viviendo en una región con un PIB inferior a la media en una población menor de 40.000 habitantes y en la misma provincia en la que nació.

te a medida que la definición de trabajo decente se hace más exigente (H_5). En este punto, es interesante resaltar que los impactos negativos mayores, tanto de ser mujer como de tener un nivel de cualificación bajo, se registran en el grado 3, aquel en el que se incluye el nivel de remuneración, reflejando la discriminación salarial de la mujer y la menor remuneración que suelen tener los niveles de ocupación bajos.

Al contrario de lo establecido en la H_6 , el haber cambiado de sector —ya sea en el pasado reciente, ya en el más lejano— influye de manera positiva en las probabilidades de encontrar un empleo decente a TC. El efecto positivo del cambio de sector es muy claro, manifestándose en todos los grados de trabajo decente a TC, tanto en el modelo general como para hombres y mujeres por separado. Por tanto, los trabajadores, en general, aciertan en sus expectativas cuando deciden cambiar de sector. Además, las estimaciones capturan que, en el corto plazo, el efecto positivo se traduce sobre todo en un aumento de las probabilidades de trabajar a TC y, en el largo plazo, en un aumento de las probabilidades de llegar a los grados superiores de trabajo decente.

Distintos sectores ofrecen distintas probabilidades de encontrarse en los diferentes grados de trabajo decente, a TC (H_7). Para las mujeres, el sector en el que menores son las probabilidades de conseguir un trabajo decente junto con la agricultura, es el sector servicios. En el caso de los hombres, a estos dos sectores hay que unir el de la construcción, algo que no es de extrañar pues se están midiendo los distintos grados a finales de 2008. Por otra parte, los resultados coinciden con la idea de terciarización del trabajo a TP (Beechey y Perkins, 1987; Rubery et al., 1994) y corroboran que las probabilidades de lograr un empleo decente en función del sector difieren entre hombres y mujeres (H_8) pero únicamente en el sector de la construcción.

Las probabilidades de lograr un empleo decente a TC son mayores antes de firmar un determinado número de contratos en los últimos cinco años (H_9). El número sería, según estas estimaciones, entre 3 y 5. Por otra parte, el firmar muchos contratos reduce dichas probabilidades y, como consecuencia, entre otros factores, del atrapamiento en la temporalidad, el impacto negativo del número de contratos es, a partir de un cierto intervalo, cada vez mayor (H_{10}).

El haber sufrido una experiencia de paro o inactividad en el pasado próximo reduce las probabilidades de encontrar un trabajo decente a TC (H_{11}); además, el impacto negativo es mayor a medida que la definición de trabajo decente es más exigente (H_{12}). Cuando dichas experiencias no son recientes el impacto, aunque negativo, es mucho menor (H_{13}). En este sentido, se puede afirmar que las consecuencias negativas de la inactividad se difuminan a medida que se alejan en el tiempo. Cuando una experiencia de este tipo ha tenido lugar en los últimos cinco años reduce en casi un 80% las probabilidades de ocupar un puesto a TC de grado 5; sin embargo, el efecto negativo se reduce a menos del 15% cuando dicha experiencia tuvo lugar antes de enero de 2004.

El haber trabajado en el pasado próximo con un contrato fijo a TP reduce las probabilidades de conseguir un empleo decente a TC y el impacto negativo es mayor en las definiciones más exigentes de trabajo decente (grado 5) (H_{14}). Además, se observa que el impacto negativo en las probabilidades tanto de trabajar como de ocupar un puesto decente a TC es algo mayor en el caso de las mujeres que en el de los hom-

bres. Cuando se ha tenido un contrato de este tipo en el pasado lejano, el efecto sigue siendo negativo pero muchísimo menor, incluso, a veces, para las mujeres es positivo.

En el caso de haber tenido con anterioridad un contrato temporal a TC, es el marco temporal el que va a determinar el efecto (H_{15a} y H_{15b}). El efecto es negativo cuando se ha disfrutado en el pasado próximo. Pero el haber tenido este tipo de contrato en el pasado más lejano aumenta las posibilidades de conseguir un empleo decente, especialmente entre las mujeres. Por tanto, este tipo de contratos se muestra como una vía de entrada al trabajo decente pero en el largo plazo; en el corto lo que las estimaciones muestran es el fenómeno del atrapamiento en la temporalidad.

El efecto de haber trabajado alguna vez con un contrato temporal a TP también depende del tiempo transcurrido (H_{16a} y H_{16b}). Al igual que sucedía en el caso de los contratos temporales a TC, su efecto varía en función de si éstos han tenido lugar en el pasado próximo (es negativo) o en el pasado más lejano (es positivo). Por tanto, se muestran también como una vía de entrada al trabajo decente en el largo plazo.

Algo parecido ocurre con haber tenido un contrato fijo a TC (H_{17a} y H_{17b}). Nuevamente, es el marco temporal el que determina el tipo de efecto. En este caso, los contratos disfrutados en el pasado próximo tienen un efecto negativo que se torna positivo cuando su disfrute ha tenido lugar en el pasado más lejano. Es decir, el efecto disruptivo de perder o abandonar un trabajo indefinido sólo se muestra en el corto plazo. Al igual que otras experiencias negativas, dicho efecto negativo tiende a desaparecer.

En general, hay que tener en cuenta que haber firmado un contrato entre 2004 y 2008 implica, bien haber entrado en la población activa, bien haber cambiado de contrato recientemente. Por el contrario, el haber firmado un contrato antes de 2004 implica que en aquella fecha ya se formaba parte de la población activa. Esto parece estar jugando un papel importante pues se registran efectos positivos de muchos tipos de contratos disfrutados antes de 2004. Además, entre los que tienen efecto negativo, éste es muy pequeño. Trabajar, sea bajo el contrato que sea, incluso cambiando de sector, y adquirir experiencia se acaban traduciendo en unas mayores probabilidades de ocupar un puesto decente. En este sentido, también se muestra fundamental el evitar largos períodos de inactividad y desempleo.

En el caso del efecto de haber sido autónomo en las probabilidades de terminar en un trabajo decente a TC (H_{18}), éste es negativo tanto en el pasado próximo como en el pasado más lejano, si bien es mucho más fuerte en el primero de los casos.

Se puede aceptar la hipótesis de que el efecto de la edad en las probabilidades de terminar la muestra en un trabajo decente difiere entre hombres y mujeres (H_{19}). Tanto para hombres como para mujeres las probabilidades de encontrar un trabajo decente a edades tempranas son muy bajas (H_{20}), y existe una relación positiva entre la edad y el logro de un empleo decente, y para los hombres, hasta las edades cercanas a la jubilación (H_{21}). Como plantea la (H_{22}), las carreras laborales femeninas no son, ni mucho menos, tan nítidas en lo que se refiere a la relación edad y logro de un empleo decente a TC. Si bien la tendencia a edades tempranas se muestra similar a la de los hombres, incluso parecen conseguirlo antes (obsérvese,

por ejemplo, que entre las mujeres el tener 26-30 años con respecto a tener 30-35 aumenta en un 9% las probabilidades de pertenecer al grado 2 de trabajo decente a TC, mientras que entre los hombres el tener 26-30 años reduce dichas probabilidades en un 10,4%; el impacto positivo se detiene entre los 30 y los 40 años para, ligeramente, retomar efectos positivos hacia los 50 y volver a descender, como para los hombres, entre los 56-60 años. Sin embargo, a medida que se avanza en los grados, la relación de las mujeres entre edad y trabajo decente a TC se va pareciendo cada vez más a la de los hombres. De hecho, al centrarse en la definición más exigente, se observa que a mayor edad mayores probabilidades de encontrar un trabajo decente a TC sin que la tendencia se interrumpa hasta los 56-60 años. Esto evidencia la existencia de un grupo de mujeres que apuestan por su vida laboral y tienen trayectorias parecidas a los hombres.

Se pueden aceptar las dos hipótesis planteadas con respecto a los inmigrantes: ser inmigrante económico tiene un efecto negativo en las probabilidades de lograr un trabajo decente a TC (H_{23}) y este efecto negativo es mayor a medida que la definición de trabajo decente es más exigente (H_{24}). Dado que está trabajando con datos de 2008 y que la llegada masiva de inmigrantes se produjo a partir del año 2005, es normal que mucho emigrantes no hayan permanecido en el puesto más de dos años.

En lo que se refiere a las variables relacionadas con el contexto económico, se observa que trabajar en una comunidad autónoma con un PIB superior a la media tiene un efecto positivo en las probabilidades de encontrar un trabajo decente a TC (H_{25}). Sin embargo, entre los hombres, el impacto positivo de trabajar en una de estas comunidades va desapareciendo a medida que se endurece la definición de trabajo decente a TC, incluso llega a tener impactos ligeramente negativos. Entre las mujeres, aunque el impacto también va decreciendo, no llega a ser negativo.

El hecho de vivir en una población de más de 40.000 habitantes aumenta las probabilidades de lograr un empleo decente a TC (H_{26}), especialmente entre las mujeres. El trabajar en una provincia distinta a la de nacimiento tiene un efecto negativo pero muy cercano a cero en las probabilidades de pertenecer a los grados de trabajo decente 1 y 2, y no significativo en los grados 4 y 5 (H_{27}).

El ser discapacitado reduce de forma significativa las posibilidades de encontrarse en alguno de los grados de trabajo decente a TC (H_{28}), pero lo hace en mayor medida en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

Finalmente, el comportamiento de hombres y mujeres con hijos menores en el hogar difiere notablemente en cuanto a sus posibilidades de lograr un trabajo decente a TC (H_{29} y H_{30}). En el caso de los hombres, el contar con hijos menores tiene un efecto positivo, que aumenta a medida que se endurecen los requisitos de la definición de trabajo decente, mientras que, para las mujeres, el efecto es negativo, si bien éste se va reduciendo a medida que aumenta el nivel de exigencia de la definición¹⁵.

15. Sin embargo, en el caso de los trabajos a TP, sucede lo contrario: el tener hijos menores a cargo reduce las posibilidades de acabar en un trabajo decente a TP en el caso de los hombres y las aumenta en el de las mujeres.

6. Conclusiones

Se han establecido cinco definiciones (grados) de trabajo decente a TC por cuenta ajena. El establecer cinco grados de trabajo decente ha permitido clasificar a los trabajadores de la MCVL a cierre de muestra, 31 de diciembre de 2008, según ocupen o no un puesto un puesto digno. También ha permitido estudiar el efecto que tienen en las probabilidades de tener un trabajo decente las variables demográficas, del presente, el pasado laboral reciente y antiguo, de la vida familiar y del contexto económico.

Tomando en consideración el grado 2 (todas las personas que tienen un contrato fijo a TC), poco más del 40% de las personas que tuvo alguna relación con la Seguridad Social en 2008 estarían ocupando un puesto de trabajo decente a TC a cierre de muestra. Si se endurece la definición de trabajo decente y se exige un determinado nivel de ingresos anuales, 14.000 €, y un tiempo de permanencia en el puesto de dos años, el porcentaje disminuye al 25%. Y si se habla de las mujeres, el porcentaje se queda en el 17%.

Los resultados dan evidencias de varios fenómenos propios del mercado laboral español. En primer lugar, se encuentran evidencias claras del *atrapamiento* en la temporalidad o, para ser más exactos, de sus dos caras. Los trabajos temporales son al mismo tiempo vías de entrada al trabajo decente y trampas en las que tienen más probabilidades de quedar atrapados los trabajadores de baja cualificación, los que firman un número excesivo de contratos, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los desempleados e inactivos de larga duración. En el largo plazo, que según se ha especificado el modelo implica un horizonte temporal de más de cinco años, la temporalidad comienza a dar frutos en forma de aumentar las probabilidades de alcanzar un trabajo decente. En este sentido se observan transiciones al trabajo decente por parte de los que estaban ya en la población activa antes del 2004 con contratos temporales tanto a TC como a TP. Además, el modelo muestra como una buena estrategia el cambiar de sector de actividad. Sin embargo, ningún tipo de contrato ejerce de vía de entrada al trabajo decente a TC en el corto plazo. Ni siquiera haber trabajado con anterioridad con un contrato fijo da acceso a un trabajo decente pues la pérdida o el abandono de un contrato de este tipo puede tener un efecto disruptivo muy fuerte.

En segundo lugar, hay claras diferencias entre hombres y mujeres. No sólo se diferencian en que las mujeres tienen menores probabilidades de alcanzar puestos decentes, sino también en sus determinantes. El efecto de la edad, es decir, el perfil temporal de las carreras laborales y la vida familiar son las dos diferencias más claras. El tener hijos aumenta las probabilidades masculinas de ocupar un trabajo decente a TC pero disminuye las femeninas. Mientras las carreras masculinas tienen una línea ascendente e ininterrumpida hacia un trabajo decente hasta alcanzar edades cercanas a la jubilación, las femeninas presentan varios puntos de inflexión de naturaleza más compleja donde, a priori, parece estar jugando su papel las obligaciones familiares. En este sentido, es importante señalar que, en un modelo especificado sin incluir la variable sobre hijos menores, la relación edad y grados de trabajo decente para las mujeres es todavía menos clara. Tanto hombres como mujeres tienen que encontrar un trabajo decente a TC antes de

firmar un determinado número de contratos, pues las oportunidades de lograrlo descienden de manera creciente a partir del intervalo comprendido entre el sexto y el décimo contrato. En ambos casos, también el efecto negativo de las experiencias de desempleo e inactividad aumenta a medida que lo hacen los requisitos de la definición de trabajo decente y, también en ambos casos, el efecto es mucho mayor cuando dichas experiencias han tenido lugar en el pasado próximo. Hombres y mujeres también se diferencian en el trabajo a TP: sólo es una vía de entrada al trabajo decente a TC para las mujeres. Esto revela como una buena estrategia para las carreras laborales femeninas el no abandonar del todo la vida activa cuando existen obligaciones laborales, pues el trabajo a TP puede facilitar su vuelta y aumentar sus probabilidades de ocupar un puesto digno.

En tercer lugar, la pujanza económica del entorno mejora, sobre todo para las mujeres, las probabilidades de tener un buen puesto de trabajo.

En cuarto lugar, siendo inmigrante es muy difícil llegar a conseguir un trabajo decente a TC.

Financiación

Este trabajo ha sido realizado gracias a la financiación del Ministerio de Trabajo e Inmigración mediante una subvención del Fondo de Investigación de la Protección Social (proyecto FIPROS 2008/66, subvencionado de acuerdo a lo previsto en la Orden TIN/1305/2008, de 6 de mayo).

Bibliografía

- Beechey, V., Perkins, T., 1987. *A Matter of Hours. Women Part-time Work and the Labour Market*. Cambridge: Cambridge Polity Press.
- Bentolila, S., Dolado, J.J., 1994. *Labour flexibility and wages: lessons from Spain*. Centro de Estudios Monetarios y Financieros. Documento de Trabajo 9404.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., Ward, M., 2004. *The determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data*. European Economy - Economic Papers, European Commission.
- Delsen, L., 1998. *Why do men work part-time?*. En: J. O'Reilly, C. Fagan (Eds.). *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe*. North America and the Pacific Rim. Nueva York: Routledge.
- Durán, A., Sevilla, M.A., 2005. *Una muestra continua de vidas laborales*. Madrid: IEF.
- Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia, 2008. Instituto Nacional de Estadística.
- Encuesta de estructura salarial, 2006. Instituto Nacional de Estadística.
- Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999. Instituto Nacional de Estadística.
- Furlong, A., Cartmel, F., 2004. *Vulnerable young men in fragile labour markets: Employment, unemployment and the search for long-term security*. York: York Publishing.
- Ghai, D., 2003. *Decent work: Concept and indicators*. International Labour Review 142, 113-145.
- Jackman, R., Layard, R., 1991. *Does Long-term Unemployment Reduce a Person's Chance of a Job? A Time-series Test*. *Economica* 58, 93-106.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005): más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Muñoz de Bustillo, R., Antón, J.I., 2007. *Low wage work in a high employment growth economy: Spain 1994-2004*. *Investigación Económica LXVI*, 119-145.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E. Antón J.I., 2008. *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Muñoz de Bustillo, R., Pedraza, P., 2010. *Determinants of job insecurity in five European countries*. *European Journal of Industrial Relations* 16, 5-21.
- Oficina Internacional del Trabajo, 2001. *Formación para el trabajo decente*. OIT.
- Pagán, R., 2009. *Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe*.
- Pedraza, P., Muñoz de Bustillo, R., Villacampa, A., 2010. *Determinantes de la situación laboral en España: trabajar a tiempo parcial frente a otras situaciones laborales*. *Cuadernos de Economía* 33, 71-104.
- Pissarides, C.A., 1992. *Loss of Skill during Unemployment and the Persistence of Employment Shocks*. *Quarterly Journal of Economics* 107, 1371-1391.
- Ramos Muñoz, B., 2007. *Comparación de las magnitudes estadísticas del Empleo según la Encuesta de Población Activa y la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Ponencia presentada en las Jornadas de Usuarios de la Muestra Continua de Vidas Laborales (octubre 2007).
- Rubery, J., Horrell, S., Burchell, B., 1994. *Part-time work and gender equality in the labour market*. En: A.M. Scott (Ed.). *Gender Segregation and Social Change*. Oxford: Oxford University Press.
- Toharia, L., Cebrian, I., 2007. *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.