



VIDAS LABORALES Y TIPOS DE CONTRATOS II: COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

RESPONSABLE: PABLO DE PEDRAZA GARCÍA

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de julio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



VIDAS LABORALES Y TIPOS DE CONTRATOS II: COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN



VNIVERSIDAD
D SALAMANCA

RESPONSABLE: PABLO DE PEDRAZA GARCÍA

Equipo Investigador: Rafael Muñoz de Bustillo, Alberto Villacampa González, Miguel Ángel Malo Ocaña

Ref.: PF 2009/19

Resumen ejecutivo

Investigación financiada al amparo de lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de junio, (Premios FIPROS, Fondo para el Fomento de la Investigación de la Protección Social)

La Seguridad Social, no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

Resumen ejecutivo

Introducción

Durante el año 2010, en el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca se ha desarrollado el proyecto FIPROS “Vidas Laborales y Tipos de Contratos II: colectivos en riesgo de exclusión”. El proyecto se edifica sobre el desarrollado durante el año 2009 "Vidas Laborales y Tipos de Contratos I" y sienta las bases de futuras investigaciones con la MCVL. Ambos proyectos se encuadran dentro de una línea de investigación que comenzó a desarrollarse en dicho departamento en 2007 que tiene como objetivo, a corto plazo, investigar el mercado laboral español utilizando los datos de la MCVL y, a medio plazo, fomentar su uso entre los científicos sociales.

En “Vidas Laborales y Tipos de Contrato II: Colectivos en riesgo de exclusión”, se estudian los determinantes de la situación y la estabilidad laboral de dichos colectivos. Para ello, se parte de un modelo general de situación y estabilidad laboral, que se estima para el conjunto de la población en el que se van introduciendo modificaciones para adaptarlo a cada colectivo. Concretamente, el proyecto pone el énfasis tanto en el impacto de los tipos de contratos desde un punto de vista genérico (contratos a tiempo completo o a tiempo parcial y contratos temporales o indefinidos), como en el impacto de los contratos específicos para cada colectivo, como, por ejemplo, los contratos específicos para discapacitados.

Evidentemente, no todos los colectivos tienen su contrato específico, tal es el caso de los emigrantes. El proyecto evalúa el efecto de los contratos de formación y prácticas en distintos intervalos de edad, de los contratos para minusválidos y adicionalmente de los contratos firmados con ETTs. Si bien estos últimos no son propiamente contratos específicos, hemos detectado su importancia y, de acuerdo con los resultados obtenidos, podrían jugar un importante papel en una situación como la actual. De ahí que hayamos decidido incluirlos en el análisis. A los contratos específicos hemos añadido variables que hemos considerado relevantes para cada grupo concreto. Por ejemplo, la edad de los hijos para las mujeres, del tiempo transcurrido desde su llegada para los inmigrantes y del grado de minusvalía para los discapacitados.

Este informe se divide en las siguientes capítulos. El primero se dedica a la explicación de la extracción sobre la que hemos trabajado. Esta es una parte fundamental en el trabajo y seguramente la más laboriosa y complicada. Como se muestra en dicho apartado, se ha trabajado sobre la base de la extracción realizada durante el año 2009. Sobre ella se han introducido algunas mejoras, se han corregido algunos errores y se ha incluido información de archivos que, como el de prestaciones y el de personas que conviven en el hogar, no se habían utilizado el año pasado. Los investigadores a los que les interese únicamente los resultados obtenidos para los grupos en riesgo de exclusión pueden pasar de largo la mayor parte de este capítulo con la excepción del apartado en el que se explican la variables que han sido introducidas en cada modelo. Por el contrario, aquellos que les interese el trabajo con la MCVL encontrarán en este capítulo una guía útil, no solo para trabajar con una extracción igual a la que hemos realizado nosotros sino, para realizar sus propias extracciones.

El segundo capítulo presenta un modelo explicativo de la situación y estabilidad laboral de los trabajadores que han tenido alguna relación con la Seguridad Social en un determinado año. Se pueden observar muchas mejoras con respecto a los modelos presentados en "Vidas Laborales I", tanto en las variables explicativas como en las variables dependientes definidas, estas últimas, para capturar distintas situaciones y grados de estabilidad laboral.

Los siguientes capítulos van adaptando el modelo a los distintos grupos. El tercero está dedicado a los inmigrantes y en el ofrecemos algunas conclusiones que corroboran las obtenidas con otras fuentes de datos y otras que son completamente nuevas. El cuarto se dedica a los discapacitados, corrobora las conclusiones de otros estudios, ofrece información muy detallada sobre sus vidas laborales y los determinantes de su estabilidad y encuentra resultados nuevos al respecto. El quinto se dedica a las mujeres y, partiendo de las conclusiones obtenidas en el modelo general aplicado a mujeres, introduce variables referidas a la vida familiar que nos ayudan a comprender la complejidad de las vidas laborales femeninas. Finalmente, el sexto se dedica fundamentalmente a los jóvenes, aplicando el modelo a tres intervalos de edad (menores de 30, de 31 a 45 y mayores de 45) e introduciendo una serie de variables nuevas que nos ayudan a estudiar la evolución de los determinantes de las situaciones laborales a medida que los trabajadores se van haciendo mayores.

Todos los capítulos dejan abiertas líneas de investigación futura que se pueden realizar con la MCVL y que, por un lado, pueden aumentar el conocimiento que tenemos de cada grupo en riesgo de exclusión y, por otro, pondrán prueba la flexibilidad de nuestra extracción y, por tanto, ayudarán a mejorar las que realicemos en el futuro.

Según ha ido avanzando la investigación, hemos tenido que desestimar la introducción de algunos contratos específicos que, en un principio se iban a introducir. El motivo es que algunos de estos contratos no se encuentran vigentes y, algunos llevan desde antes de 2004 sin estarlo. Por ejemplo, en cuanto a los contratos específicos para desempleados, al no encontrarse vigentes ni a fecha de cierre de muestra (31 de diciembre de 2008), ni en los cinco años anteriores, ninguno de los destinados ni a jóvenes, ni mujeres, ni a personas mayores de 45 años, ni a discapacitados¹, el equipo investigador ha estimado conveniente excluirlos del análisis, y estudiar los determinantes de la estabilización laboral basándose en los contratos específicos para colectivos arriba indicados – que si se encuentran vigentes.

En general, en lo que se refiere a los objetivos concretos del proyecto, se han encontrado numerosos resultados muy interesantes que consideramos pueden ser muy útiles para la toma de decisiones de política económica. Una vez entregado el informe se va a continuar trabajando con el objetivo de darles la máxima difusión en publicaciones científicas.

Más allá del objetivo concreto del proyecto en sí, a largo plazo, el objetivo de los miembros del equipo investigador es mejorar, en varios sentidos, las extracciones que se van haciendo de la MCVL con los siguientes objetivos. En primer lugar, y tal y como venimos realizando, eliminar parte de la complejidad de dicha muestra, resumiendo en una sola observación por individuo gran parte de la información que tenemos de cada uno. En segundo lugar, que dicha reducción de la complejidad no implique una excesiva pérdida de información. En consecuencia, además de tener en cuenta las necesidades del estudio que estamos realizando, procuramos realizar la extracción de manera que no se desvirtúe la rica casuística que la MCVL encierra. De ahí que vayamos siempre poniendo el interés en nuevas líneas de investigación. En tercer lugar, conseguir depurar la muestra imponiendo filtros que, por un lado faciliten el manejo de los datos y por otro no desvirtúen la representatividad de la muestra. En cuarto lugar, al no limitar la extracción a las necesidades concretas del proyecto en sí, conseguir una extracción que, en el futuro, pueda despertar el interés de todos los investigadores del mercado de trabajo cualquiera que sea el tema concreto que quieran investigar. En quinto lugar,

¹ A fecha de cierre de muestra solo estaban en vigor contratos para el fomento del empleo estable, a los que pueden acogerse todos los desempleados inscritos como tales en los servicios públicos de empleo sin distinción de sexo o edad.

conseguir una extracción que, reuniendo todas las anteriores características, podamos aplicar a todas las entregas de la MCVL para ponerla a disposición de toda la comunidad investigadora. Y, en sexto lugar, sistematizar dicha extracción para poder aplicarla con rapidez a las futuras entregas de manera que el trabajo de los científicos sociales se acerque cada vez más al momento en que fueron generados los datos y, por tanto, se adapte mejor a las necesidades de toma de decisiones de cada coyuntura económica. El objetivo de todo ello es, poco a poco, ir involucrando cada vez más a toda la comunidad investigadora en el uso de la MCVL y se aprovechen al máximo todas las oportunidades que ofrece.

En lo que se refiere a nuestras perspectivas de investigación a medio-largo plazo, haber realizado este trabajo centrado tanto en el conjunto de la muestra como en colectivos específicos, nos ha ayudado a conocer mucho mejor la MCVL. Por tanto, creemos que estamos mucho más cerca de lo que podríamos denominar la extracción perfecta. De hecho, hemos empezado a colaborar con expertos en los diversos temas que se pueden investigar con la MCVL con el objetivo de que nos transmitan sus opiniones sobre la utilidad que nuestra extracción tiene para ellos y cómo podemos mejorarla para que cumpla sus intereses. En este sentido, en el libro de variables se puede observar la presencia de muchas variables que trascienden los objetivos de este proyecto pero abren numerosas líneas de investigación futura.

2.- El modelo general

En las estimaciones del modelo general el conjunto de la muestra podemos identificar con claridad que significa, en el mercado laboral español, pertenecer a uno de los grupos que más dificultades tienen y que están en riesgo de exclusión en dicho mercado.

En primer lugar, ser mujer tiene un efecto negativo tanto en la situación laboral como en la estabilización laboral a TC aunque positivo en el trabajo y la estabilización a TP.

En segundo lugar, los inmigrantes tienen mayores probabilidades de terminar el periodo de muestreo sin trabajar y son los que menos probabilidades tienen, no sólo de trabajar a TC sino de estabilizarse en este tipo de trabajo. Ante esta situación, parecen encontrar una alternativa en el trabajo temporal a TC y en el trabajo a TP en el que tampoco tienen muchas oportunidades de estabilizarse.

En tercer lugar, los discapacitados tienen más probabilidades de terminar inactivos, aunque no de terminar cobrando la prestación por desempleo. De trabajar lo hacen fundamentalmente en trabajo temporal a TC y fijo a TP. Mientras, sus posibilidades de estabilizarse a TC son negativas y decrecientes a medida que la definición de estabilidad se hace más exigente, ser discapacitado aumenta las probabilidades de ser estable a TP. Algunos autores ya han llamado la atención sobre las buenas cualidades que tienen el trabajo a TP para facilitar la adaptación de los discapacitados. En este trabajo se encuentran algunas evidencias al respecto.

Finalmente, las personas jóvenes tienen una situación laboral, en general, bastante negativa. Las probabilidades de terminar inactivos son mayores para los menores de 40 años. Tener menos de 25 reduce en un 56% las probabilidades de terminar con un contrato fijo a TC y todos los intervalos de edad por debajo de 40 años tienen un impacto negativo en las probabilidades de llegar al nivel más alto de estabilidad a TC. Los jóvenes encuentran la alternativa en el trabajo temporal a TC, en el trabajo a TP en sus niveles más bajos de estabilidad y de manera alarmante en la inactividad.

En las estimaciones realizadas para hombres y mujeres por separado, podemos identificar las diferencias entre los determinantes de la situación y la estabilidad laboral de hombres y mujeres.

El nivel de ocupación afecta positivamente a las probabilidades de trabajar a TC, a mayor nivel de ocupación mayores probabilidades de trabajar a TC, sobre todo en el caso del trabajo fijo. Por el contrario, a mayor nivel de ocupación menores probabilidades de terminar el periodo de muestreo sin trabajar, bien cobrando la prestación bien sin cobrarla. Ambas conclusiones son aplicables tanto a hombres como a mujeres. Por el contrario, el trabajo a TP es más probable entre mujeres de bajos niveles de ocupación y la estabilización a TP, aunque también es más probable entre ese tipo de mujeres, también lo es entre hombres en la antesala de la jubilación.

Los sectores de actividad también afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Aunque para ambos las mayores probabilidades de trabajar fijos a TC se dan en la industria y el comercio, las menores entre los hombres se dan en la construcción y entre las mujeres en la industria y la agricultura. Tanto para hombres como para mujeres el trabajo a TP inestable se da en el sector servicios y el trabajo a TP estable en la industria y el comercio. El sector en el que más probabilidades hay de terminar sin trabajar y sin cobrar prestación es el de la construcción.

Los cambios de sector a corto plazo ayudan a no dejar de trabajar y a medio largo plazo a tener un trabajo estable.

La experiencia laboral de los últimos cinco años sea del tipo que sea no tienen ningún impacto positivo en la estabilización a TC. Para que dicha experiencia comience a desplegar efectos positivos es necesario que haya sido anterior a los últimos cinco años.

Una experiencia de desempleo y/o inactividad de larga duración (en adelante DILD) que ha tenido lugar en los últimos cinco años reduce las probabilidades tanto de ser fijo como de ser estable a TC en cualquiera de sus definiciones. El tamaño del impacto se reduce cuando dicha experiencia ha tenido lugar antes del 2003. Lo más probable es que las personas que han sufrido una experiencia reciente de DILD terminen el periodo de muestreo sin trabajar. Las estimaciones para mujeres parecen corroborar que aquellas que interrumpen su carrera, retoman la actividad con un contrato a TP. Este resultado podría estar relacionado con la maternidad y el cuidado de los hijos. El capítulo cinco obtiene conclusiones más detalladas en este sentido.

Aquellos que han trabajado solamente bajo uno o dos contratos en los últimos cinco años son los que más probabilidades tienen de terminar el periodo de muestreo con un contrato fijo a TC. Se puede afirmar tanto para hombres como para mujeres que a menor número de contratos mayores probabilidades de terminar con un contrato fijo y estable a TC y, por el contrario, que a mayor número de contratos mayores probabilidades de terminar cobrando la prestación por desempleo. De la misma manera aquellos que firman un número intermedio de contratos muy probablemente terminen en algún puesto temporal. El capítulo seis demuestra que el efecto del número de contratos varía con la edad de los trabajadores.

La edad tiene un efecto positivo y creciente en la estabilización masculina a TC en todos sus niveles. Las probabilidades de trabajar a TC de forma estable aumentan de manera sostenida con la edad sin que dicha tendencia se detenga hasta los 56-60 años. Las carreras laborales femeninas no son, ni mucho menos, tan nítidas en lo que se refiere a la relación edad y estabilización a TC.

Tener hijos influye de manera muy diferente en las vidas laborales de hombres y mujeres. Aunque tanto padres como madres siguen expuestos al paro, los padres tienden a evitar la inactividad y se encaminan al trabajo fijo, sobre todo el que es a TC. Ellas,

por el contrario, aumentan sus probabilidades de no trabajar, pierden opciones en la estabilidad a TC y aumentan sus probabilidades de estabilidad a TP.

Entre los hombres, siendo inmigrante las situaciones laborales más probables son el empleo fijo a TP, cobrar la prestación por desempleo y el empleo temporal a TC por ese orden. Entre las mujeres, siendo inmigrante las situaciones laborales más probable es la prestación por desempleo y el trabajo temporal a TC. Al igual que entre los hombres, en lo que se refiere a la estabilidad a TC el impacto negativo de ser inmigrante aumenta a medida que la definición de estabilidad se hace más exigente. Sin embargo, para ellas las estimaciones revelan claramente que la estabilidad a TP tampoco es una alternativa.

Las situaciones laborales más probables para los hombres discapacitados son el trabajo fijo a TP y la inactividad. Para las mujeres la inactividad y el trabajo temporal a TC.

Tanto los hombres como las mujeres que trabajan en una Comunidad Autónoma con un PIB per cápita superior a la media tienen mayores probabilidades de terminar trabajando con un contrato fijo a TC y menores de terminar sin trabajar. Vivir en una población de más de 40 000 habitantes tiene un efecto positivo en las probabilidades de que los hombres trabajen fijos a TC y un fuerte efecto positivo entre las mujeres. El impacto de trabajar en una provincia distinta a aquella en la que se ha nacido en las distintas situaciones laborales es muy reducido, aunque afecta de manera ligeramente positiva a las probabilidades de estabilización a TC femenina y negativamente a la estabilización a TP de ambos sexos.

3.- Inmigrantes

Las principales conclusiones, en cuanto a aquellas que son más novedosas con respecto a las alcanzadas utilizando otro tipo de bases estadísticas, obtenidas en esta sección son las siguientes.

En primer lugar el cambio de sectores se antoja como una estrategia válida en la búsqueda de una mejor integración laboral, al tiempo que las experiencias de desempleo y/o inactividad de larga duración muestran tener un efecto negativo y duradero sobre ésta.

En segundo lugar, tener muchas relaciones laborales dificulta la estabilización, de forma que, al menos para este colectivo, el trabajo temporal no es un trampolín para alcanzar una situación estable en el futuro, sino todo lo contrario. La única excepción es el trabajo a TP en el que la estabilidad se vería favorecida por experiencias previas en este tipo de contratos ya sean temporales o fijos.

En tercer lugar, la tener la nacionalidad española muestra tener un efecto positivo sobre la estabilización en todas sus acepciones.

Por último, los años de residencia tienen un efecto muy importante sobre el grado y la calidad de la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. Ello nos hace ser optimistas sobre la posibilidad de que las brechas existentes entre inmigrantes y no inmigrantes en el mercado de trabajo sean, al menos en parte, resultado de la relativa novedad de este fenómeno, tendiendo a reducirse con el aumento de los años de residencia. En todo caso, y a modo de cautela, también hay que señalar el efecto negativo detectado en la inserción de aquéllos que llegaron a España en el entorno de la anterior crisis. Un problema que podría reproducirse, con mayores efectos negativos dada la dimensión de la inmigración en fechas recientes, con la crisis actual.

4.- Discapacitados

En este apartado hemos partido de una definición de discapacitado que utiliza información del archivo de afiliados, del de datos fiscales y del de prestaciones. Hemos denominado a esta definición, **definición amplia (definición 1)**. Como variable explicativas específicas de los discapacitados hemos utilizado cuatro variables nuevas: Trabajar a cierre de muestra con un contrato específico para discapacitados; haber trabajado con un contrato específico para discapacitados en los últimos cinco años (2003-2008) sin contar aquel con el que se termina el periodo de muestreo; haber trabajado antes de los últimos cinco años (antes de 2003) con uno de esos contratos; y la cuantía de la prestación por discapacidad.

Posteriormente, para poder introducir como variable explicativa el grado de discapacidad nos quedamos solo con aquellos individuos que aparecen, además en el archivo de prestaciones, en los archivos de afiliados y datos fiscales. Para distinguir una muestra de la otra hemos denominado, a esta segunda definición de discapacidad, **definición restrictiva (definición 2)**.

En las estimaciones realizadas con la muestra de discapacitados seleccionada según ambas definiciones podemos obtener las siguientes conclusiones.

Ser mujer disminuye las probabilidades tanto de trabajar como de estabilizarse a tiempo completo. Sin embargo, aumenta las de trabajar y estabilizarse a TP, aunque de forma decreciente a medida que la definición de estabilidad se hace más exigente, y las de terminar sin trabajar tanto cobrando la prestación como sin cobrarla.

A mayor nivel de ocupación mayores probabilidades de terminar siendo estable a TC. Este fenómeno es mucho más claro para los hombres. Pero, aunque el nivel de ocupación determina el trabajo y la estabilización a TC, no tiene un papel claro en el resto de situaciones laborales ni en la estabilización a TP.

El sector agrícola y el de la construcción están asociados a terminar sin trabajar. La industria por su parte tiene un impacto positivo sensible, tanto sobre la probabilidad de estar parado, como sobre la de estar fijo a TC. Todos los cambios de sector, recientes y antiguos, incrementan la probabilidad de ser fijo y estabilizarse a TC y a TP aunque en lo que se refiere a ingresos tardan algo más en hacer efecto.

Por lo que se refiere a los contratos recientes y antiguos, perder un contrato fijo a TC tiene un fuerte efecto disruptivo sobre la carrera aunque este efecto parece diluirse con el tiempo. El trabajo a TC en general parece obligar a los discapacitados a interrumpir su carrera por un tiempo. El trabajo a TP no se comporta de la misma manera: Haber tenido un contrato fijo a TP reciente aumentarlas probabilidades de terminar el periodo de muestreo con otro contrato fijo a TP. Además los contratos a TP en general (recientes y antiguos, temporales y fijos) ayudan a la estabilización a TP. Los resultados parecen corroborar que el trabajo a TP se adapta mejor a las circunstancias de los discapacitados y les permite tener carreras con menos interrupciones. Esto resulta de vital importancia cuando observamos el efecto de haber sufrido periodos prolongados de no empleo: si son recientes disminuye la probabilidad de tener un contrato fijo a TC y aumenta la probabilidad de ser temporal a TP, y de ser parado. Además, la recuperación de una experiencia de desempleo reciente es más probable en el TP.

Los resultados obtenidos para el número de contratos recientes y para la probabilidad de ser inactivo corroboran la hipótesis del trabajador añadido que se perpetúa a sí misma con el número de contratos. La estabilidad a TC es más probable cuando se firma un número intermedio de contratos. En este sentido, el trabajo a TP también se muestra más flexible permitiendo entradas y salidas en periodos de cinco años ya que el número intermedio de contratos es el que aumenta las probabilidades de estabilización a TP.

La edad tiene un efecto sobre la probabilidad de tener un contrato fijo a TC tiene forma de U invertida, estando las probabilidades más altas de tener un contrato fijo a TC entre los 41 y los 55. El patrón se ajusta también a las probabilidades de los distintos niveles de estabilidad a TC. El efecto que la edad tiene sobre la probabilidad de inactividad tiene, exactamente, el perfil contrario de U. En el caso de estar parado cobrando prestaciones, sólo los dos grupos más altos de edad incrementan la probabilidad de estar en dicha situación. Por lo que se refiere a la probabilidad de ser temporal algunas edades jóvenes tienen una influencia positiva. La edad se comporta de distinta manera en la estabilidad a TP, muestra una cierta influencia sobre la estabilidad en el sentido de ser fijo a TP, en el intervalo de edad de 26 a 30. Pero para las definiciones de estabilidad que incluyen ingresos las mayores probabilidades se encuentran para el intervalo de 46 a 50 años

Tener hijos menores de 18 años no tiene una influencia significativa en las distintas situaciones laborales aunque aumentan la probabilidad de situarse en una situación laboral acorde con las definiciones de estabilidad que incluyen los ingresos. Al igual que entre no discapacitados, es muy probable que la relación causal sea en el sentido contrario: se tienen hijos cuando se ha alcanzado este tipo de estabilidad. Aunque, dada la discontinuidad de las carreras de los discapacitados, también es probable que aquellos que tienen hijos procuren hacerla más continua y mantenerse en alguna de dichas situaciones de estabilidad. Por el contrario, en la estabilidad a TP, tener hijos menores de 18 años incrementa las probabilidades de estabilidad según ingresos pero no según permanencia en el puesto.

Tener un PIB per cápita superior a la media aumenta la probabilidad de estabilidad a TC para las definiciones estrictamente contractuales y la disminuye en las que incluyen los ingresos. También ayuda a la estabilidad a TP, pero ahora en las tres primeras definiciones de estabilidad solamente, es decir, no cuando se incluye la permanencia.

Estar en una población con más de 40000 habitantes incrementa la probabilidad de todos los tipos de estabilidad a TC y haber cambiado de provincia respecto del momento de nacimiento incrementa la probabilidad de estabilidad laboral, salvo en la definición de ser fijo a TC. Estas variables no influyen en la estabilidad a TP.

También en la estabilidad a TP vivir en zonas con un PIB per cápita superior a la media ayuda a la estabilidad, pero ahora en las tres primeras definiciones de estabilidad solamente.

Haber tenido un contrato específico para discapacitados influye de manera muy diferente dependiendo de que dicho contrato este vigente a cierre de muestra, lo haya estado en los últimos cinco años o con anterioridad. No parece que los contratos específicos para discapacitados diferencien a los que los han firmado de los que no en lo que se refiere a estabilidad a TP. La principal conclusión es que los contratos específicos no evitan la preponderancia de la discontinuidad de las carreras laborales. En el futuro puede diferenciarse entre el efecto de los contratos específicos que son a TP y los que son a TC.

Entre los hombres, tener un grado de discapacidad superior al 65%, con respecto a tenerlo entre el 33y el 65%, disminuye las probabilidades de trabajar a TC y aumenta las de trabajar a TP, sobre todo de forma temporal. También aumenta las probabilidades de terminar sin trabajar tanto cobrando el paro como sin cobrarlo. Entre las mujeres, solamente afecta negativamente a las probabilidades de trabajar con un contrato fijo a TC y no tienen ninguna influencia en el resto de situaciones laborales.

5.- Mujeres

Al introducir la edad de los hijos menores de 18 años en intervalos y la presencia de personas mayores en el hogar, no observamos cambios significativos en el efecto que tienen variables como el nivel ocupacional, el sector, los cambios de sector recientes y antiguos, los tipos y el número de contratos bajo los que se ha trabajado en los últimos cinco años y las experiencias de DILD. Sin embargo, algunos de los contratos firmados antes de los últimos cinco años que no tenían un efecto significativo sobre algunas situaciones laborales y grados de estabilidad pasan a tenerlo y otros dejan de tenerlo.

Como era de esperar, los principales respecto a la anterior especificación se producen en los efectos de la edad en las distintas situaciones laborales. Algunos intervalos de edad dejan de ser significativos, si bien es verdad que en muchos casos ya tenían niveles de significatividad muy bajos, y otros cambian el signo de su efecto.

En el caso de los primeros, podemos concluir que detrás de aquellos efectos que dejan de ser significativos no se encontraba la edad en si misma sino situaciones familiares muy correlacionadas con la edad, concretamente la presencia de personas mayores en el hogar.

A edades entre los cuarenta y tantos y los cincuenta y pocos, algunas mujeres retoman la actividad a TC porque los hijos no precisan de tanta atención. Sin embargo, algunas, sobre todo aquellas cuyo trabajo no es muy estable, deben abandonar de nuevo la actividad profesional para cuidar de los mayores y, sin embargo, aquellas cuyo trabajo es más estable y pueden permitirse la externalización de dichos cuidados, mantienen su actividad profesional.

Descontado el efecto de las variables familiares, las mujeres de 30-35 se parecen más a las de 21-25, en las probabilidades de trabajar fijas a TP y temporales a TC, unas están entrando al mercado por primera vez y otras están volviendo después de solucionar algunos asuntos de familia. Sin embargo, ambos intervalos de edad siguen manteniendo sus diferencias y, estadísticamente, se mantiene la desventaja de la más jóvenes en lo que se refiere a la estabilidad laboral.

Las vidas laborales femeninas son más complejas, heterogéneas y de mayor variedad casuística que las masculinas en lo que se refiere a la relación con la edad-situación/estabilidad laboral.

A medida que los hijos son mayores, el efecto negativo de tener hijos menores de 18 años en casa en las probabilidades femeninas de trabajar a TC es cada vez menor.

Cuando los hijos son menores de 6 años, cuanto menor es el hijo, menores son las probabilidades de que su madre trabaje temporal a TC.

Las madres que mayores probabilidades tienen de trabajar fijas a TP son los que tiene hijos entre 2 y 4 años. A partir de los 6 años las probabilidades van disminuyendo. Esta forma es aplicable a los distintos niveles de estabilidad a TP.

Tener un hijo entre 0 y 2 años reduce las probabilidades de que una mujer termine el periodo de muestreo trabajando temporal a TP.

Todos los parámetros que ofrecen las estimaciones reflejan que las mujeres que tienen hijos menores de 18 años se van acercando a las que no los tienen o a aquellos que tienen hijos mayores. Sin embargo, casi nunca llegan a ser equiparables y, aunque los hijos tenga entre 16 y 18 años, siguen teniendo un impacto negativo en la estabilidad laboral de su madre.

Tener un hijo entre 0 y 2 años aumenta las probabilidades de que una mujeres termine el periodo de muestreo cobrando la prestación por desempleo. El impacto se va reduciendo sin llegar a desaparecer.

En lo que se refiere la inactividad, está claro que, tener un hijo de 0-2 años aumenta las probabilidades de inactividad, pero estas probabilidades cambian de signo cuando el niño tiene 2-4 años y dejan de ser significativa o tienen impactos muy pequeños en los intervalos superiores.

Los resultados apuntan a que la presencia de una persona mayor en el hogar puede facilitar la incorporación de una mujer al trabajo a TC pero no a su estabilización. Finalmente, la presencia de una persona mayor tiene un efecto negativo en el trabajo femenino a TP, este efecto es ligeramente mayor a medida que la definición de estabilidad es más exigente.

6.- Jóvenes

Aunque en general, a mayor nivel de ocupación mayores probabilidades de terminar trabajando a TC, mayores probabilidades de estabilizarse y menores de terminar sin trabajar, el efecto negativo del nivel de ocupación en las probabilidades de trabajar y estabilizarse a TC desciende con la edad. En lo que se refiere a terminar sin trabajar, el impacto del nivel de ocupación también tiende a ser menor en los intervalos de edad superiores.

El impacto positivo de la industria en las probabilidades de trabajar y estabilizarse a TC, es mayor en los intervalos más jóvenes. El impacto negativo de la construcción en dichas probabilidades también es menor.

Los cambios de sector recientes tienen impactos parecidos para los tres intervalos de edad, tanto en lo que se refiere a las probabilidades de terminar trabajando a TP y de terminar trabajando y estabilizándose a TC: aumentan las probabilidades de trabajar en general. Sin embargo, parece existir diferencias en el uso que se hace de las prestaciones en cada intervalo de edad

En lo que se refiere a los cambios de sector antiguos, tienen efectos muy diferentes en cada intervalo de edad. En definitiva, los jóvenes se recuperan mejor de los cambios de sector recientes que de los antiguos, algo que contradice una de las conclusiones del modelo general.

Los resultados que se refieren al efecto de los tipos de contratos bajo los que se ha trabajado en los últimos cinco años, evidencian que el atrapamiento en la temporalidad no es solo cosa de jóvenes. El haber trabajado con algún contrato que no es el actual, sea del tipo que sea, en los últimos cinco años tiene un efecto negativo en las probabilidades de terminar trabajando a TC, de forma estable o no. El impacto negativo, es en muchos casos mayor para los intervalos mayores de edad y todo parece indicar que los jóvenes se reponen mejor de cambios como, por ejemplo, haber perdido un contrato fijo a TC.

Los contratos anteriores a los últimos cinco años tienen efectos muy diferentes a los anteriores y además ofrecen diferencias por edades. Entre los jóvenes, en general los contratos bajo los que se ha trabajado antes de 2003 no son significativos, seguramente porque muchos no estaban trabajando antes de aquel año.

Haber firmado un contrato con una ETT aumenta, en casi todos los casos, las probabilidades de trabajar y de estabilizarse a TC tanto si este contrato se ha firmado en los últimos cinco años como si se ha hecho con anterioridad. El impacto es siempre mayor cuando dicho contrato es reciente. Los contratos con ETTs, antiguos y recientes reducen, las probabilidades de no trabajar.

En todos los intervalos de edad se cumple el principio general de que las experiencias DILD tienen un efecto negativo en las probabilidades de trabajar y estabilizarse a TC y que este efecto negativo va desapareciendo a medida que las experiencias de desempleo e inactividad se alejan en el tiempo. Podemos introducir un

matiz al principio general, el impacto negativo de las experiencias recientes es mayor cuanto mayor es el trabajador.

El principio extraído del modelo general según el cual cuanto menor sea el número de contratos bajo el que se ha trabajado en los últimos cinco años mayores probabilidades de trabajar y de estabilizarse a TC admite algunos matices cuando se contrasta en distintos intervalos de edad por separado.

La edad afecta positivamente al trabajo y a la estabilización a TC cuando somos jóvenes y cuando somos mayores y no es significativa cuando tenemos edades intermedias.

Entre los jóvenes, retrasar un año más la incorporación reduce en un 10% las probabilidades de trabajar a TC y un 20-22% las de estabilizarse.

Tener un hijo antes de los 30 dificulta la estabilización laboral y se tiende a esperar a tener cierta estabilidad para tener hijos.

Ser emigrante económico afecta de manera muy distinta en cada intervalo de edad. Mientras para los menores de 30 años no es significativo como determinante de las probabilidades de terminar trabajando a TC, entre los que tienen 31-44 tiene un efecto negativo y entre los mayores de 45 un efecto positivo. En lo que se refiere a la estabilidad a TC ser inmigrante reduce las probabilidades de los menores de 45 pero aumenta las de los que son mayores.

Los discapacitados, en general tienen menores probabilidades de trabajar y estabilizarse a TC pero, entre los jóvenes, ser discapacitado puede llegar a tener un efecto positivo, aunque no en estabilizarse, si en trabajar a TC. En todos los intervalos de edad ser discapacitado aumenta las probabilidades de trabajar a TP y de terminar cobrando la prestación por desempleo.

Trabajar en una región con un PIB per cápita superior a la media aumenta las probabilidades de trabajar y de estabilizarse y disminuye las de terminar sin trabajar de los menores de 30 años.

Vivir en una población de más de 40 000 habitantes aumenta las probabilidades de estabilización a TC de todos los intervalos de edad y las de trabajar a TP de los menores de 30.

Vivir en una provincia distinta a aquella en la que se nació no afecta a las probabilidades de los jóvenes de trabajar a TC aunque si tiene un efecto positivo en las probabilidades de estabilización a TC.

Los contratos de prácticas de los últimos cinco años pueden ayudar a la estabilización de los jóvenes pero también de los trabajadores en edades intermedias.

Cuando estos contratos han tenido lugar antes de los últimos 5 años dejan de tener efecto en las vidas laborales de los mayores de 30 aunque tienen algunos efectos negativos en las probabilidades de estabilización de los más jóvenes y mantienen algunos efectos positivos en los que tienen 31-44 años.