

# Los efectos hipotéticos de la reforma laboral de 2006: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social

Luis Toharia e Inmaculada Cebrián (Universidad de Alcalá) \*

**Presentado a las VII Jornadas de Economía Laboral,  
Maspalomas (Gran Canaria), 12-13 de julio de 2007**

Dirección de correspondencia:

Luis Toharia

Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica

Universidad de Alcalá

Plaza Victoria, s/n

28802 Alcalá de Henares (Madrid)

correo electrónico: [luis.toharia@uah.es](mailto:luis.toharia@uah.es)

## INDICE

<b>1.</b>	<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Caracterización longitudinal del mercado de trabajo</b> .....	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Duración media de los periodos de cotización</b> .....	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>La duración media de los episodios de cotización y de empleo: análisis más detallado</b> .....	<b>8</b>
	4.1. Diferencias según la antigüedad en el mercado de trabajo .....	8
	4.2. Diferencias según el número de episodios laborales .....	9
	4.3. Diferencias según la rama de actividad del contrato más reciente .....	11
	4.4. Diferencias según el tipo de contrato más reciente .....	13
	4.5. Diferencias según la Comunidad Autónoma de residencia .....	16
<b>5.</b>	<b>La distribución de la duración de los episodios cotizados y de empleo</b> .....	<b>17</b>
	5.1. Empleo asalariado total .....	18
	5.2. La duración de los periodos en la misma empresa .....	18
<b>6.</b>	<b>Los hipotéticos efectos de la reforma de 2006</b> .....	<b>21</b>
	6.1. Cuantificación del colectivo de hipotéticos afectados .....	21
	6.2. Las características de los hipotéticamente afectados por la reforma de 2006 .....	25
<b>7.</b>	<b>Conclusiones</b> .....	<b>30</b>
	<b>Bibliografía</b> .....	<b>31</b>

(\*) Este artículo es una versión revisada y actualizada del capítulo 7 de la segunda parte de Toharia y Cebrián (2007). El estudio fue financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que se agradece la ayuda recibida.

## 1. Introducción

Una de las cuestiones importantes en relación con la trayectoria de los trabajadores temporales se refiere a la permanencia de estas personas durante mucho tiempo en la misma empresa. De hecho, una de las principales medidas de la reforma laboral pactada por los interlocutores sociales y el gobierno en mayo de 2006 y convertida en Real Decreto-Ley en junio de ese mismo año (RDL 5/2006 de 9 de junio), hace referencia a los trabajadores que lleven en un mismo puesto de trabajo 24 meses en los últimos 30 con al menos dos contratos diferentes que, a partir de la entrada en vigor de la Reforma, serán automáticamente considerados como trabajadores indefinidos. Con esta medida se pretendía luchar contra el encadenamiento de los contratos temporales en la misma empresa.

Cabe hacer cuatro observaciones respecto a lo aprobado en la reforma:

- en primer lugar, no afecta a las personas que lleven mucho tiempo en la misma empresa con un único contrato;
- en segundo lugar, se habla del mismo "puesto de trabajo", no de la misma empresa, lo que puede dar lugar a interpretaciones diferentes que, en última instancia, habrían de dirimirse en los tribunales;
- en tercer lugar, la reforma no tiene efectos retroactivos, en el sentido de que el contador de los treinta meses no se computa hacia atrás desde el día en que se aprobó la reforma, sino que se aplica hacia delante desde el día en que se firmó el contrato vigente en el momento de dicha aprobación o, en caso de no estar en alta en ese momento, desde el día del primer contrato posterior firmado;
- en tercer lugar, la implicación real de la medida es que una persona que lleve 24 meses en una empresa con dos (o más) contratos consecutivos lo que debe hacer, para poder seguir en esa empresa, es permanecer en situación de desempleo (normalmente lo podría hacer percibiendo prestaciones por desempleo) durante 6 meses y un día y a continuación ya puede volver a estar trabajando otros 24 meses con varios contratos en el mismo puesto.

En este trabajo se pretende analizar la situación en la que se encontraron los trabajadores temporales que tuvieron algún contrato a lo largo del año 2005 a lo largo de los treinta últimos meses sobre los que se tiene observación de ellos, a saber, los meses comprendidos entre julio de 2003 y diciembre de 2005. Para ello, se va a usar la Muestra Continua de Vidas Laborales, en su segunda edición, que contiene una muestra aleatoria del 4 por ciento de todas las personas que en algún momento del año 2005 tuvieron una relación con la Seguridad Social, ya sea desde el punto de vista ("activo") de la

afiliación como desde el punto de vista (“pasivo”) de las prestaciones por desempleo o por pensiones<sup>1</sup>.

Una de las consecuencias del análisis que se va a realizar es que va a permitir estimar el número de trabajadores temporales que, a finales de 2005, es decir, unos meses antes de la aprobación de la reforma, cumplían las condiciones anteriormente mencionadas, con la salvedad de que la condición de estar en el mismo puesto de trabajo se va a interpretar como estar en la misma empresa. No quiere ello decir, sin embargo, que estos trabajadores fueran potenciales beneficiarios de la reforma, puesto que ésta no tenía efectos retroactivos, como se ha dicho, y es probable que la propia aprobación de la reforma modificara el comportamiento de los empresarios respecto a la contratación temporal encadenada. Sin embargo, sí permite hacerse una idea de la incidencia real de esa situación de encadenamiento de contratos. Por el camino, además, se consigue adquirir una imagen de la situación laboral real, en cuanto a personas afectadas por la temporalidad, en cuanto a duración efectiva de su actividad laboral y en cuanto a periodos cotizados a la Seguridad Social, de los trabajadores temporales.

## **2. Caracterización longitudinal del mercado de trabajo**

Antes de abordar la cuestión de la cuantificación de las personas que se encuentran en la situación de encadenamiento de contratos que persigue eliminar la reforma de 2006, merece la pena detenerse en la caracterización del mercado de trabajo desde una perspectiva longitudinal, sobre todo por las diferencias que aporta respecto a la visión convencional basada en la sucesión de cortes transversales realizados en distintos momentos del tiempo.

El análisis habitual del mercado de trabajo parte de la clasificación de la población en activa o inactiva, de la población activa en ocupada y desempleada, etc. Estas desagregaciones, al referirse a un momento dado del tiempo, no suelen plantear problemas de clasificación, pues todas las personas estarán normalmente únicamente en una de esas situaciones. En todo caso, las reglas de clasificación suelen establecer prioridades: por ejemplo, se da prioridad al empleo sobre el desempleo y a la actividad sobre la inactividad (que, de hecho, se define como residuo). La única situación conflictiva es la de las personas pluriempleadas; en ese caso, la información usada para clasificar a la persona es la referida al “empleo principal”.

El supuesto implícito del análisis convencional es que la situación de las personas tiende a ser permanente en el tiempo. Evidentemente, desde hace muchos años, los estudiosos del mercado de trabajo se han dado cuenta de que ese supuesto esconde la gran cantidad de cambios que se producen en la

---

<sup>1</sup> Para una introducción a la Muestra Continua de Vidas Laborales, véase Durán y Sevilla (2006), Argimón y González (2006) y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). Véase también Toharia y Cebrián (2007, segunda parte) para otros aspectos de la trayectoria laborales de los trabajadores temporales.

vida de las personas, y de ahí que se haya empezado a hablar de “flujos”, es decir, de cambios de situación a lo largo del tiempo. Los flujos más sencillos de analizar son los que conllevan tránsitos entre las distintas situaciones estáticas. Así, han surgido estudios sobre la salida del paro hacia el empleo, la salida del empleo hacia la jubilación o sobre la salida del empleo temporal hacia el empleo indefinido (abusivamente denominado, a veces, “permanente”). El análisis, incluso la concepción misma, de estos flujos sencillos han venido condicionados por la propia estructura de las bases de datos utilizados para analizarlos: enlace de cortes transversales, en la mayoría de las ocasiones, que abarcan dos periodos de observación, o preguntas retrospectivas, más difíciles de conceptualizar, por su propia naturaleza.

Pocas veces los analistas disponen de bases de datos que permiten hacer un seguimiento más continuo de las personas, es decir, que no se limiten a tener dos, o a veces alguna más, observaciones referidas a un momento del tiempo. Los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales son novedosos precisamente porque cubren esa laguna analítica, pero precisamente su novedad implica que las categorías analíticas habituales ya no tienen sentido. Cuando consideramos un periodo de tiempo de un año, por ejemplo, no se puede hablar de personas ocupadas o paradas, sino que esas categorías deben matizarse y hay que hablar de personas ocupadas todo el tiempo o la mayor parte del tiempo, o personas que sólo han tenido contratos indefinidos, o que han tenido contratos temporales e indefinidos, etc. La casuística analítica es mucho más compleja.

Hechas estas consideraciones, el cuadro 1 presenta la distribución de las personas que tuvieron algún episodio de cotización como asalariados a lo largo del año 2005 según su situación contractual tanto durante todo el año 2005. En la parte inferior del cuadro, aparecen los totales de personas que tuvieron algún contrato indefinido y los que tuvieron algún contrato temporal a lo largo del año; es evidente que estas dos categorías suman más que el total de trabajadores de la muestra, dado que hubo personas que tuvieron ambos tipos de contratos: un 7,5% del total de trabajadores tuvo contratos de ambos tipos. En el cuadro también se desglosa la información en función de la existencia durante el año de algún episodio de percepción de prestaciones por desempleo.

Cuadro 1. Distribución de los trabajadores que tuvieron algún episodio como asalariados en 2005 según la tipología de contratos ocupados a lo largo de ese año (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales, edición de 2005)

Tipología de contratos	VALORES MUESTRALES			VALORES POBLACIONALES (miles de personas)		
	Prestaciones por desempleo		Total	Prestaciones por desempleo		Total
	No han cobrado	Han cobrado		No han cobrado	Han cobrado	
Sólo contratos indefinidos	311.924	20.015	331.939	7.798,1	500,4	8.298,5
Indefinidos y otros	7.302	1.191	8.493	182,6	29,8	212,3
Indefinidos, temporales y otros	1.588	381	1.969	39,7	9,5	49,2
Indefinidos y temporales	40.170	11.107	51.277	1.004,3	277,7	1.281,9
Temporales y otros	15.351	7.971	23.322	383,8	199,3	583,1
Sólo temporales	185.766	58.094	243.860	4.644,2	1.452,4	6.096,5
Otros (sin temporales ni indefinidos)	35.007	10.651	45.658	875,2	266,3	1.141,5
Total	597.108	109.410	706.518	14.927,7	2.735,3	17.663,0
Total indefinidos	360.984	32.694	393.678	9.024,6	817,4	9.842,0
Total temporales	242.875	77.553	320.428	6.071,9	1.938,8	8.010,7

El primer resultado de interés del cuadro 1 es la cifra total de personas que trabajaron en alguna ocasión como asalariados: 17,66 millones (16,52 millones se si excluyen los trabajadores agrarios, los del servicio doméstico y aquéllos cuyo tipo de contrato no consta en los registros). Para poner en perspectiva esta cifra, hay que mencionar que en promedio en el año 2005 el número total de afiliaciones (es decir, sin excluir las posibles repeticiones; no existen datos sobre personas afiliadas) fue de 14,61 millones<sup>2</sup>. En cuanto a los datos desagregados por tipo de contrato, la información publicada, referida al 31 de diciembre de 2005, indica que el número de afiliaciones correspondientes a contratos indefinidos en esa fecha era de 8,32 millones de personas, mientras que las correspondientes a contratos temporales ascendían a 5,18 millones. Estas cifras contrastan acusadamente con las que se deducen del cuadro 1, que indica que hubo un total de 9,84 millones de personas que tuvieron en algún momento del año un contrato indefinido (un 18% más), y nada menos que 8,01 millones que tuvo un contrato temporal (un 54% más)<sup>3</sup>.

Un segundo elemento que se deduce del cuadro 1 se refiere al número de personas que, a lo largo del año 2005, percibió prestaciones por desempleo en algún momento. La cifra registrada, que supera los 2,7 millones de personas, duplica con creces la cifra media de beneficiarios registrada a lo largo del año (algo inferior a 1,3 millones), lo que indica, también en este caso, la importancia de los movimientos de entrada y salida; debe recordarse, a este respecto, que la cifra del cuadro sólo se refiere a personas que, en algún

<sup>2</sup> Esta cifra incluye los trabajadores del régimen general, del régimen del carbón, del régimen de empleados del hogar y los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes agrario y del mar.

<sup>3</sup> Debe recordarse, además, que las cifras del cuadro 1 se refieren a personas, mientras que las cifras oficiales de la Seguridad Social se refieren a afiliaciones.

momento del año, han tenido un contrato asalariado. En conjunto, más del 15% de los asalariados del 2005 tuvieron durante el año algún episodio de prestaciones, proporción que aumenta hasta el 24% en el caso de los que tuvieron algún contrato temporal, y se reduce al 8% en el caso de los que tuvieron algún contrato indefinido (y al 6% en el caso de los que *sólo* tuvieron contratos indefinidos).

Por su parte, el cuadro 2 presenta la misma información que el cuadro 1 pero referida no al año 2005 sino al periodo de 30 meses de observación más recientes, es decir, entre el de julio de 2003 y el 31 de diciembre de 2005. El número de personas incluidas en el cuadro 2 es el mismo que las que aparecen en el cuadro 1. Lo único que cambia es su distribución entre las categorías de la tipología de contratos y el peso de los perceptores de prestaciones por desempleo dentro de cada categoría. El número total de personas que tuvieron un contrato indefinido en algún momento del periodo de 30 meses considerado es mayor que el de los que lo tuvieron en el último año, lo cual es interesante pues la diferencia (de unas 500 mil personas) corresponde a individuos que tuvieron un contrato indefinido antes de 2005 y en 2005 tuvieron una relación asalariada de otro tipo (presumiblemente un contrato temporal), ratificando la idea, ya mencionada, de que un contrato indefinido no es un contrato permanente. En cuanto a las personas que tuvieron algún contrato temporal en el periodo de 30 meses, también es mayor: 9,25 millones frente a 8,01. La diferencia corresponde a personas que tuvieron algún contrato temporal antes de 2005 pero no lo tuvieron en 2005, aunque sí tuvieron alguna relación asalariada (presumiblemente indefinida).

Cuadro 2. Distribución de los trabajadores que tuvieron algún episodio como asalariados en 2005 según la tipología de contratos ocupados a lo largo del periodo julio 2003-diciembre 2005 (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales, edición de 2005)

Tipología de contratos	VALORES MUESTRALES			VALORES POBLACIONALES (miles de personas)		
	Prestaciones por desempleo		Total	Prestaciones por desempleo		Total
	No han cobrado	Han cobrado		No han cobrado	Han cobrado	
Sólo contratos indefinidos	265.094	20.140	285.234	6.627,4	503,5	7.130,9
Indefinidos y otros	9.457	1.739	11.196	236,4	43,5	279,9
Indefinidos, temporales y otros	5.904	2.931	8.835	147,6	73,3	220,9
Indefinidos y temporales	70.375	40.338	110.713	1.759,4	1.008,5	2.767,8
Temporales y otros	20.400	16.054	36.454	510,0	401,4	911,4
Sólo temporales	145.759	68.398	214.157	3.644,0	1.710,0	5.353,9
Otros (sin temporales ni indefinidos)	31.356	8.573	39.929	783,9	214,3	998,2
Total	548.345	158.173	706.518	13.708,6	3.954,3	17.663,0
Total indefinidos	350.830	65.148	415.978	8.770,8	1.628,7	10.399,5
Total temporales	242.438	127.721	370.159	6.061,0	3.193,0	9.254,0

La distribución de los trabajadores en función de las distintas categorías incluidas en la tipología de contratos está menos concentrada cuando se considera el periodo de 30 meses que cuando se considera únicamente el año 2005. En efecto, las dos categorías principales siguen siendo "sólo contratos indefinidos" (40,4%) y sólo contratos temporales (30,3%), pero las categorías intermedias, que en los datos referidos al 2005 representaban el 18,5% solamente, llegan a representar casi el 30% cuando se considera el periodo más amplio, siendo la categoría de contratos temporales e indefinidos (con un 15,7%) la más destacada de estos grupos mixtos.

En cuanto a las prestaciones por desempleo, la consideración de un periodo más amplio eleva sensiblemente el número de personas que accedieron en algún momento a dichas prestaciones. La cifra pasa de 2,73 millones a 3,95 y sugiere que de todas las personas que tuvieron una relación asalariada en el año 2005, cerca de la cuarta parte (el 22,4%) estuvo cobrando prestaciones por desempleo en algún momento de los 30 meses últimos. Esa incidencia es menor en el caso de los trabajadores que tuvieron algún contrato indefinido en el periodo (15,7%) y notablemente superior en el caso de los que tuvieron un contrato temporal (34,5%).

En suma, en este apartado hemos visto que la perspectiva longitudinal del mercado de trabajo sugiere que el número de personas que intervienen en las actividades laborales a lo largo del tiempo es muy superior al que existe en un momento dado cualquiera, lo cual es especialmente cierto en el caso de los que han tenido alguna vez un contrato temporal. Además, el análisis longitudinal permite destacar la importancia de las prestaciones por desempleo como un elemento complementario del empleo. Por último, cabe destacar la creciente importancia de las situaciones contractuales mixtas, frente a las polares consistentes en tener sólo contratos temporales y sólo contratos indefinidos, aunque éstas sean las predominantes.

### **3. Duración media de los periodos de cotización**

El paso siguiente del análisis longitudinal que se está realizando, siempre con vistas al objetivo de determinar el colectivo hipotéticamente objetivo de la reforma laboral de 2006, consiste en analizar la duración total del tiempo trabajado por los colectivos determinados en el apartado anterior.

El cuadro 3 presenta la duración media de los periodos totales de cotización, distinguiendo entre el periodo total cotizado en situaciones de empleo y el periodo cotizado percibiendo prestaciones por desempleo.

Cuadro 3. Duración del periodo total cotizado, del periodo cotizado en actividades laborales y del periodo cotizado en actividades laborales por cuenta ajena, últimos 30 meses de observación (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

Tipología de contratos	Periodo total medio de cotización en episodios de empleo (días)			Periodo total medio de percepción de prestaciones por desempleo (días)		
	Prestaciones por desempleo		Total	Prestaciones por desempleo		Total
	No han cobrado	Han cobrado		No han cobrado	Han cobrado	
Sólo contratos indefinidos	880	865	879	0	211	15
Indefinidos y otros	852	879	856	0	173	27
Indefinidos, temporales y otros	785	839	803	0	162	54
Indefinidos y temporales	755	822	780	0	177	65
Temporales y otros	647	847	735	0	310	137
Sólo temporales	480	729	559	0	188	60
Otros (sin temporales ni indefinidos)	530	904	611	0	539	116
Total	727	795	742	0	219	49

De los 916 días que conforman el periodo analizado de 30 meses, en promedio el conjunto de los trabajadores estudiados cotizó 742 días en total, lo que equivale al 81 por ciento del periodo posible. Estas cifras varían mucho, como es lógico, en función de la tipología de contratación que se viene considerando. Así, en el caso de los que sólo tuvieron contratos indefinidos en el año 2005, el número medio de días cotizados (879) fue muy próximo al máximo posible de 916 días, representando 96 por ciento del periodo máximo posible. Puede decirse que estos trabajadores estuvieron empleados todo el tiempo aunque, cuando no tuvieron empleo, pudieron cubrir la falta de empleo con prestaciones por desempleo.

En cambio, los que sólo tuvieron contratos temporales en el año 2005 cotizaron en promedio 559 días (equivalentes al 61 por ciento del máximo posible), cifra que equivale a 18 meses aproximadamente en los 30 considerados, y que está muy lejos de los 24 considerados en la reforma de junio del 2006 como umbral. Naturalmente, se trata de cifras medias; más adelante, se analizará toda la distribución para tener en cuenta debidamente el grado de dispersión existente en torno a esta media, que seguramente será elevado. Lo que sí indica esta cifra es que los trabajadores temporales se encuentran en una situación de notable escasez de trabajo, incluso considerando el efecto paliativo de las prestaciones por desempleo.

Las demás categorías de la tipología de contrataciones, correspondientes a personas que tuvieron contratos tanto indefinidos como temporales en el año 2005, se encuentran a mitad de camino entre las otras dos, quizá algo más cerca de los trabajadores indefinidos.



#### **4. La duración media de los episodios de cotización y de empleo: análisis más detallado**

En el apartado anterior, se han presentado los datos generales de las duraciones medias de los episodios totales y de empleo en los últimos 30 meses de observación para el conjunto de España, desagregando en función del sexo y de la tipología de contratos establecida. En este apartado, se da un paso más intentando desagregar los resultados presentados en función de las características que permite la base de datos que se está utilizando. Así, primero se considera la antigüedad en el mercado de trabajo, que se considera una variable más relevante que la edad para tener en cuenta las diferencias generacionales entre los trabajadores; en segundo lugar, se analiza el número de episodios, considerando únicamente los relacionados con el empleo; en tercer lugar, se estudia la rama de actividad, referida al contrato más reciente firmado por los individuos; en cuarto lugar, se analiza el tipo específico de contrato, distinguiendo, en el caso de los indefinidos, entre fijos continuos y fijos discontinuos y, en el caso de los temporales, entre obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y otros temporales; por último, se analizan las diferencias por Comunidades Autónomas, considerando el domicilio del trabajador como variable relevante.

En todos los casos, para facilitar el análisis, se considerarán únicamente algunas de las categorías y variables incluidas en el cuadro 1, pues la consideración de todas ellas daría lugar a tablas imposibles de leer y de interpretar. Más específicamente, sólo se van a considerar los dos grupos extremos de trabajadores (sólo indefinidos en 2005 y sólo temporales en 2005) y el grupo de los que tuvieron contratos temporales y contratos indefinidos durante ese año. Estos tres grupos representan el 85% de la muestra de personas estudiada.

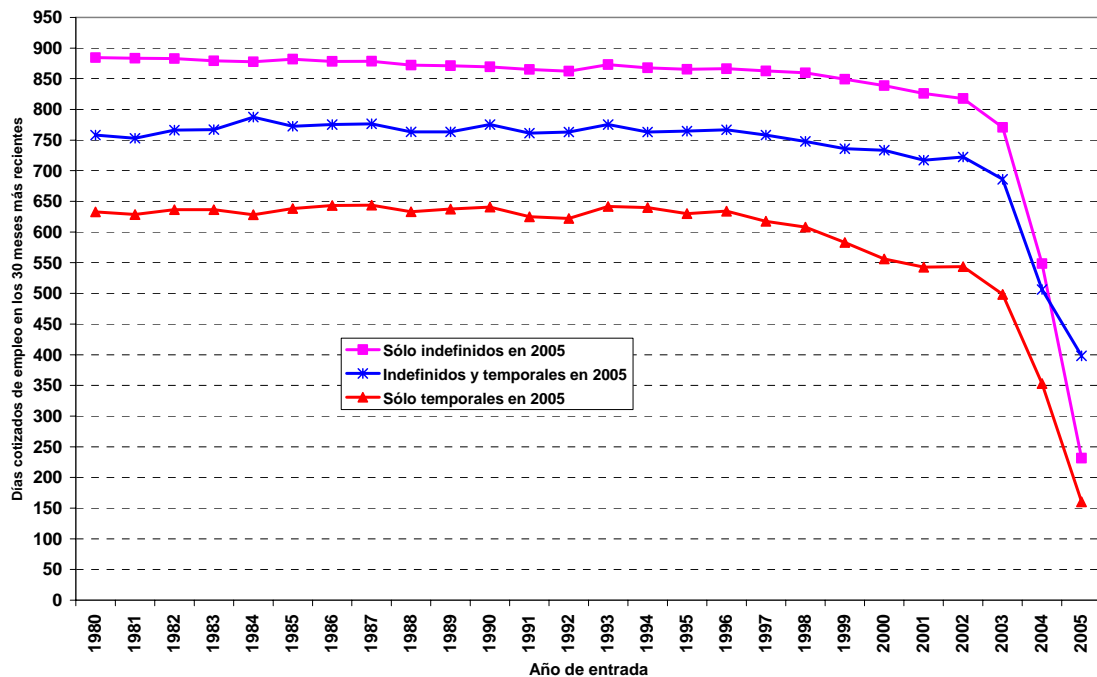
##### *4.1. Diferencias según la antigüedad en el mercado de trabajo*

El gráfico 1 presenta el número medio de días cotizados en situación de empleo en el periodo de 30 meses de estudio (julio 2003-diciembre 2005), desagregando en función del año de entrada en el mercado de trabajo y para los tres grupos mencionados. Las diferencias provocadas por la antigüedad en el mercado de trabajo son muy poco relevantes en el caso de los que sólo tuvieron contratos indefinidos en el año 2005, salvo en lo referente a los años más recientes, por una cuestión simplemente de tiempo. En todo caso, aunque las diferencias no son demasiado perceptibles, sí parece que hay un ligero descenso a partir del año 1998.

En el caso de los que sólo tuvieron contratos temporales, la influencia de la antigüedad en el mercado de trabajo es claramente más significativa y se nota, sobre todo, a partir de 1996. Debe señalarse, a este respecto, que del grupo considerado de los que sólo tuvieron contratos temporales en 2005, el 36 por ciento entró en el mercado de trabajo antes de 1996, es decir, las duraciones más cortas que se observan corresponden a los grupos más numerosos, que representan casi los dos tercios del colectivo estudiado.

Es interesante mencionar la situación intermedia del grupo de los que tuvieron contratos temporales e indefinidos en 2005, para quienes también se observa un cierto descenso a partir de 1998, algo más acusado que el registrado en el caso de los indefinidos.

Gráfico 1. Duración media de los episodios laborales en los 30 meses más recientes, según el año de entrada en el mercado de trabajo (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



#### 4.2. Diferencias según el número de episodios laborales

La segunda variable que se va a considerar es el número de episodios laborales experimentados por los trabajadores en los 30 meses considerados en este estudio. El conjunto de los trabajadores de la muestra tuvo un promedio de 3,47 episodios laborales en los 30 meses analizados, cifra que sólo fue de 1,60 en el caso de los que sólo tuvieron contratos indefinidos en 2005 (con una mediana de 1, lo que indica que más de la mitad de estos trabajadores, de hecho el 70 por ciento, sólo tuvo un único episodio). En el caso de los que sólo tuvieron contratos temporales en 2005, el número medio de episodios fue de 5,01, aunque la mediana fue de 3 episodios, es decir la mitad de los trabajadores tuvo 3 episodios laborales o menos (el 24% tuvo un único episodio, dato bastante significativo).

Hechas estas precisiones, el gráfico 2 presenta la duración media desagregando en función del número de episodios laborales, que se ha agrupado a partir de 10 episodios. Los resultados del gráfico 2 indican que, en el caso de los trabajadores que sólo tuvieron contratos indefinidos en 2005, el aumento del número de periodos está claramente asociado negativamente con la duración de los episodios laborales de cotización.

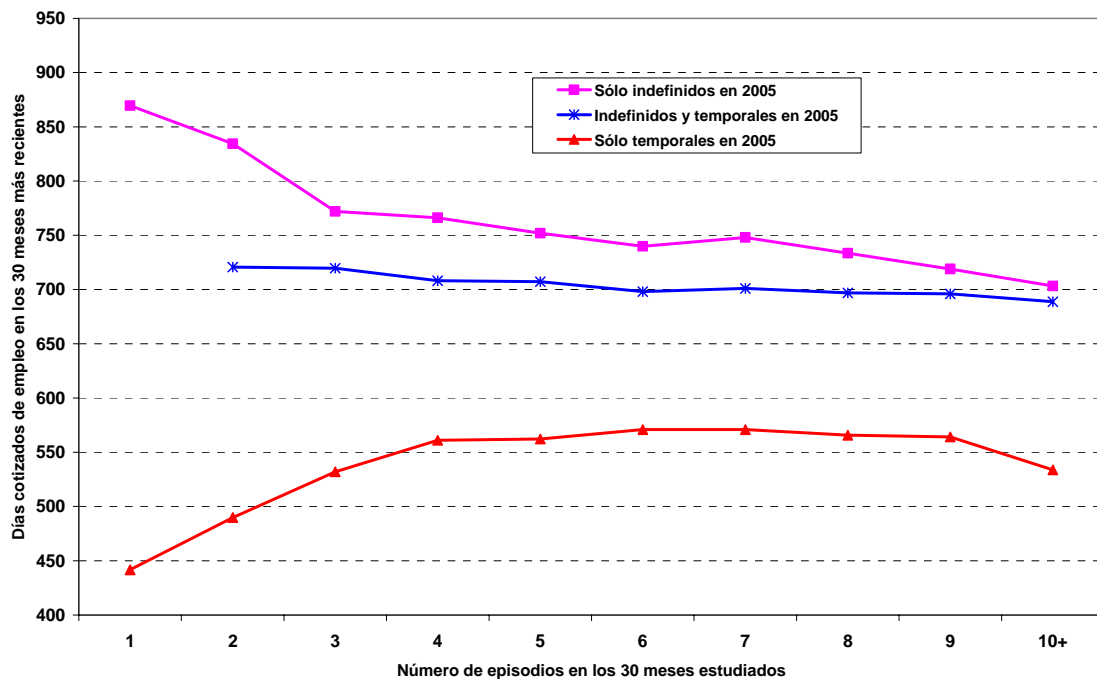
En cambio, en el caso de los trabajadores que sólo tuvieron contratos temporales, el aumento del número de episodios está relacionado positivamente con la duración, si bien se observa que el efecto se desvanece a partir de los 4 episodios e incluso se torna algo negativo a partir de los 10 episodios (en esta categoría se encuentra el 10% del colectivo considerado).

En cuanto al grupo intermedio, para que el obviamente no existen trabajadores que tuvieran un único episodio, la relación que se observa es levemente negativa.

Puede afirmarse, pues, que para los temporales, tener más episodios supone poder acumular mayores periodos totales de empleo, aunque a partir de un número de episodios, éstos se vuelven tan cortos que la duración total deja de aumentar; en cambio, para los indefinidos, el aumento del número de episodios supone la pérdida de un empleo indefinido y, por lo tanto, una disminución del periodo total trabajado y cotizado.

Una última observación con respecto a los datos del gráfico es que, cualquiera que sea el número de episodios, la duración total media de los trabajadores indefinidos es superior a la correspondiente a cualquier grupo de trabajadores temporales. En cambio, los que tuvieron ambos tipos de contratos se acercan a las duraciones medias de los que sólo tuvieron contratos indefinidos e incluso las superan cuando el número de episodios es elevado.

Gráfico 2. Duración media de los episodios laborales, según el número de episodios de empleo ocurrido en el periodo de 30 meses considerado (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



#### *4.3. Diferencias según la rama de actividad del contrato más reciente*

Es sabido que la temporalidad está muy asociada con las ramas productivas y las ocupaciones. Cuando se analiza la duración de los periodos de cotización y de empleo y se quiere establecer una relación con la rama de actividad, surge el problema de que los trabajadores, a lo largo de su vida laboral, cambian con relativa frecuencia de rama de actividad.

En la muestra examinada en este estudio, eso sucede sobre todo en el caso de los trabajadores que sólo han tenido contratos temporales o han tenido contratos temporales e indefinidos. Así, mientras que el 85% de los que sólo tuvieron contratos indefinidos en 2005 no cambiaron de rama de actividad en los 30 meses considerados (definida al nivel más detallado posible que permite la MVL que, en la mayoría de los casos y sobre todo para periodos recientes como el considerado en este estudio, es a 3 dígitos de la CNAE), el porcentaje es del 48% en el caso de los que sólo tuvieron contratos temporales y de más del 78% en el caso de los que tuvieron ambos tipos de contratos en 2005.

Naturalmente, el resultado anterior viene determinado en buena medida por el hecho de que para cambiar de rama de actividad es necesario haber tenido más de un episodio de empleo. Así, en el caso de los que tuvieron más de un episodio y sólo tuvieron contratos indefinidos en 2005, el porcentaje de cambio de rama de actividad ascendió al 50% y en el caso de los que sólo tuvieron contratos temporales en 2005 y tuvieron más de un episodio el cambio de rama afectó al 64%.

En conjunto, la variable de rama de actividad no parece demasiado estable a lo largo del tiempo, sobre todo para los que han tenido más de un episodio, ya que, en esos casos, no existe una única actividad que los defina de forma clara durante el periodo. Por consiguiente, en el análisis de duración que se va a realizar a continuación se va a considerar la última actividad observada, pero se va a distinguir entre los que no han cambiado nunca de actividad, para quienes la atribución de la actividad es clara, y los que han cambiado alguna vez de actividad, para quienes la atribución de la actividad es más discutible.

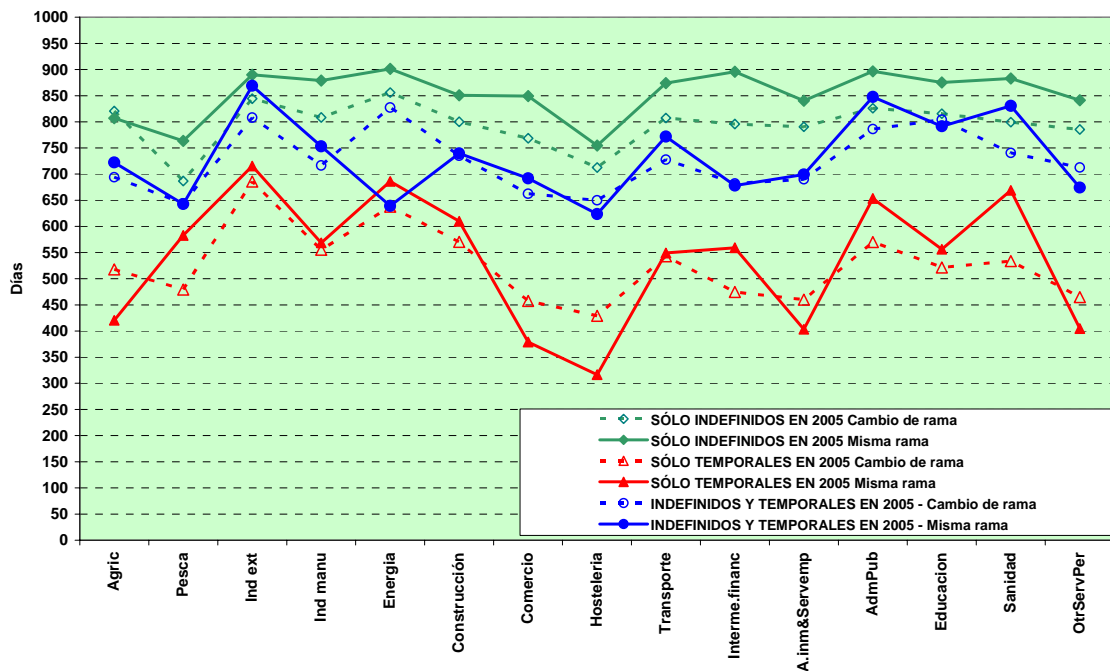
Hechas todas estas salvedades, el gráfico 3 muestra la duración total de los episodios de empleo. En el caso de los que sólo tuvieron contratos indefinidos en el año 2005, no existen grandes diferencias entre las distintas ramas, salvo en la pesca y la hostelería, y en menor medida el comercio, en las que la duración media es menor. Por otra parte, los que cambiaron de rama en los 30 meses considerados tienen una duración claramente inferior, resultado que es coherente con los resultados del gráfico 2 en el que se veía que los que sólo tuvieron un episodio eran los que mayor duración del empleo habían conseguido.

Las diferencias son más variadas en el caso de los que sólo tuvieron contratos temporales en el año 2005. En algunos sectores generalmente asociados al trabajo de temporada, como la agricultura o la hostelería, así como en el comercio, en el sector de servicios a las empresas (en el que se engloban las ETTs), y en el sector de servicios personales la duración media fue muy inferior (400 días, o incluso menos en el caso de la hostelería, o sea bastante

menos de la mitad del periodo máximo posible de 916 días) a la observada en otros sectores, como la construcción o la industria, con duraciones medias de 550-600 días, o en otros servicios, con duraciones media de 500-550 días. En esos sectores, los que cambiaron de rama de actividad consiguieron mayores duraciones, lo que sugiere que podría tratarse de trabajos complementarios en los periodos estacionales de inactividad. En cambio, en los sectores de mayor duración de los que no cambiaron de rama, el cambio de rama implica una menor duración media, de forma similar a lo que sucede en el caso de los indefinidos.

Esa pauta compensatoria del cambio de rama también tiende a observarse en el tercero de los grupos, compuesto por los que tuvieron contratos temporales e indefinidos en 2005.

Gráfico 3. Duración de los episodios de empleo durante los últimos 30 meses de observación según la actividad del episodio más reciente y el cambio o no de actividad en el periodo de 30 meses observado (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

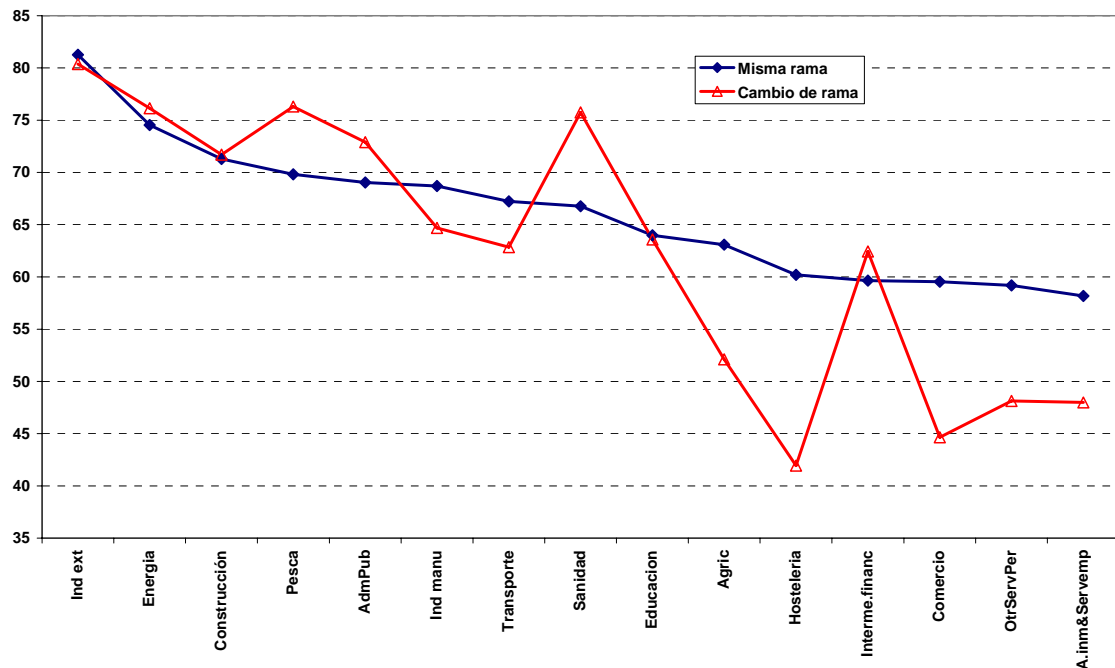


Para avanzar en la interpretación de los resultados del gráfico 3, se puede calcular el porcentaje que representa la duración media de los temporales con respecto a los indefinidos en las diferentes ramas, y distinguiendo entre los que no han cambiado de rama y los que sí han cambiado. El gráfico 4 presenta los resultados. En este gráfico se aprecia que ser temporal en la Administración Pública o en la industria o incluso en la construcción es muy diferente de serlo en el comercio, la hostelería o los servicios privados. En los primeros sectores, los trabajadores temporales consiguen trabajar entre el 70 y el 80 por ciento del tiempo que trabajan los indefinidos, sobre todo si se simultanea la actividad principal con otros trabajos. En los segundos, sin embargo, las cifras se sitúan en torno al 60 por ciento y, lo

que es más interesante, son más bajas cuando las personas han cambiado en el periodo observado de rama de actividad (salvo en el caso del sector de intermediación financiera).

En suma, la rama de actividad es una variable muy significativa a la hora de explicar la menor duración laboral que consiguen los trabajadores temporales respecto a los indefinidos. Si en promedio los temporales consiguen trabajar las dos terceras partes que los indefinidos, en el caso de algunas actividades llegaron a las cuatro quintas partes y en otras, en cambio, apenas superaron la mitad.

Gráfico 4. Porcentaje que representa la duración total media de los episodios de los temporales con respecto a la de los indefinidos, por ramas de actividad agregadas y distinguiendo entre los que han cambiado de rama y los que no han cambiado de rama en el periodo de 30 meses observado (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



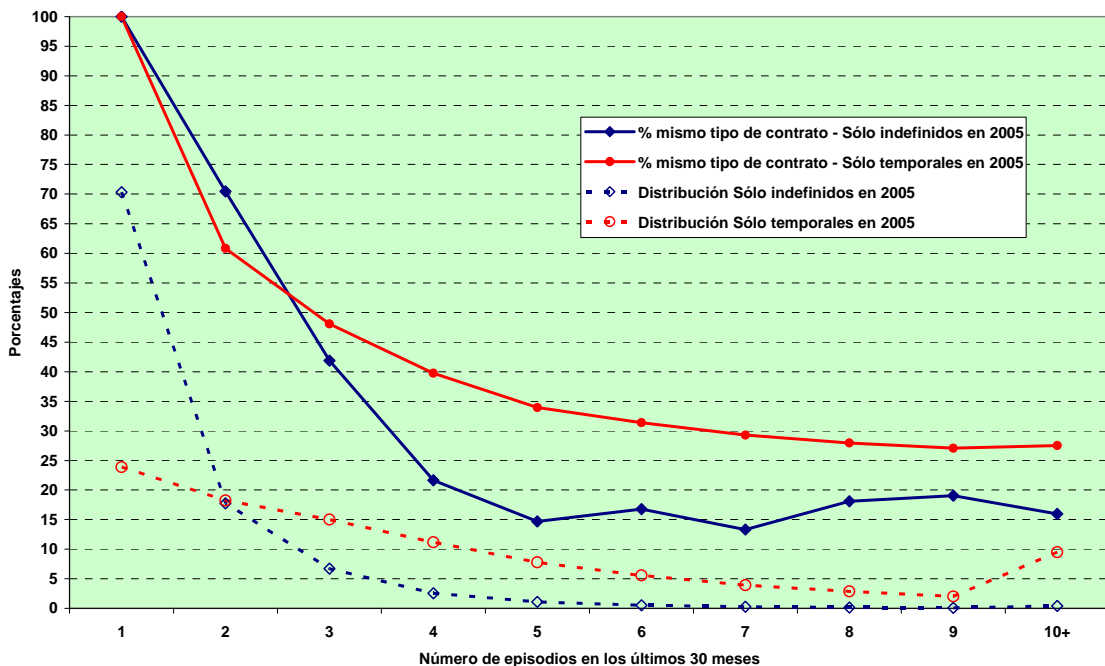
#### 4.4. Diferencias según el tipo de contrato más reciente

¿Hasta qué punto existen diferencias, dentro de los trabajadores temporales, en función del tipo de contrato? Esta es una cuestión importante, porque muchos de los datos de duración de los contratos, basados en el registro de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal, mencionan la existencia de muchos contratos de muy corta duración, sin tener debidamente en cuenta que muchos trabajos temporales (los de obra y servicio, principalmente) no tienen una duración predeterminada y, por estudios anteriores (véase Toharia y Cebrián, 2007, primera parte) se sabe que estos contratos suelen tener una duración efectiva más larga que los eventuales, que son los que principalmente se recogen en las estadísticas citadas.

Dicho esto, el problema que plantea el análisis en función del tipo de contrato es parecido al mencionado en el caso de las ramas de actividad, a saber, que no es una variable estable en el tiempo, por lo que estudiarla requiere alguna elaboración previa. Ante todo, cambiar de contrato sólo es posible si se ha tenido más de un episodio laboral. Por otra parte, hay muchos tipos de contrato y quizá no tenga sentido considerarlos todos a efectos del estudio del cambio de tipo. De hecho, para este estudio, se han considerado las siguientes categorías de contratos: indefinidos continuos, fijos discontinuos, temporales por obra o servicio, temporales eventuales y otros temporales. El cambio de contrato se ha definido, pues, como un cambio entre estas cinco categorías.

El gráfico 5 presenta el porcentaje de personas que cambiaron de contrato en los treinta meses que están siendo investigados en este estudio, en función del número de episodios laborales que tuvieron en ese tiempo. El perfil es muy similar al ya observado en el caso de las actividades: al aumentar el número de episodios observados, disminuye el porcentaje de los que se mantienen en el mismo tipo de contrato, aunque el descenso es cada vez menor e incluso a partir de un determinado momento se invierte la tendencia. Como en el caso de las ramas, los que tienen “muchísimos” episodios tienden a estar más especializados en un determinado tipo de contrato. Los que tienen más de uno pero no “demasiados” tienden a cambiar más.

Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores indefinidos y temporales (en 2005) que no ha cambiado de tipo de contrato (definido de forma agregada) en los 30 meses estudiados, en función del número de episodios laborales (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



Una vez analizada la persistencia en los distintos tipos de contrato, el cuadro 4 presenta la duración total media “neta” de los episodios laborales de los trabajadores estudiados, en función de su situación en el año 2005 y el último contrato observado en todo el periodo de 30 meses. El último contrato se define por la fecha de baja del contrato (si el contrato está en vigor al final del periodo de observación, su fecha de baja es el 31 de diciembre de 2005), lo que garantiza que se trata del contrato más reciente en vigor y no el último contrato firmado.

En el cuadro 4, hay algunas casillas vacías, por construcción: por ejemplo, el último contrato de un trabajador que sólo haya tenido contratos indefinidos en el 2005 necesariamente ha de ser indefinido, y el último contrato de un trabajador que sólo haya tenido contratos temporales en el año 2005 necesariamente será temporal; por otra parte, los trabajadores que han tenido contratos temporales e indefinidos en el año 2005 necesariamente tienen que haber cambiado de contrato alguna vez.

Los que sólo han tenido contratos indefinidos (la mayoría de ellos, un único contrato solamente) tienen una duración media de 868 días si no han cambiado de contrato y de 767 días si han tenido más de un contrato. Las cifras son algo superiores cuando el último contrato es indefinido continuo. La primera de esas cifras representa un 95% del máximo posible de 916 días. Si se considerara también el tiempo durante el que han cobrado prestaciones por desempleo, la cifra aumentaría hasta 880 días (96% del total).

En cuanto a los temporales, los que siempre tuvieron un contrato de obra o servicio trabajaron en promedio 586 días, es decir, el 64% del máximo posible. En cambio, los que sólo tuvieron contratos eventuales sólo trabajaron 243 días, o sea el 27% del máximo posible. Mientras que en el caso del contrato de obra o servicio el cambio del tipo de contrato implica un leve descenso de la duración media, en el caso de los eventuales implica un incremento muy notable hasta los 475 días (a los que hay que sumar otros 100 días cuando se consideran las prestaciones por desempleo). Con mucha probabilidad, esos cambios suponen un uso conjunto de ambos tipos de contratos.

Cuadro 4. Duración total media de los episodios laborales de los trabajadores temporales e indefinidos (en 2005) según que hayan cambiado o no de tipo de contrato y el último contrato registrado en los últimos 30 meses (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

Último contrato en el periodo de observación	SÓLO INDEFINIDOS EN 2005		TEMPORALES E INDEFINIDOS EN 2005	SÓLO TEMPORALES EN 2005	
	Cambio de contrato	Mismo contrato		Cambio de contrato	Mismo contrato
Indefinido continuo	775	868	694		
Indefinido discontinuo	620	620	599		
Obra o servicio			751	546	586
Eventual			726	475	249
Otros temporales			784	545	665
Total	767	864	710	519	510

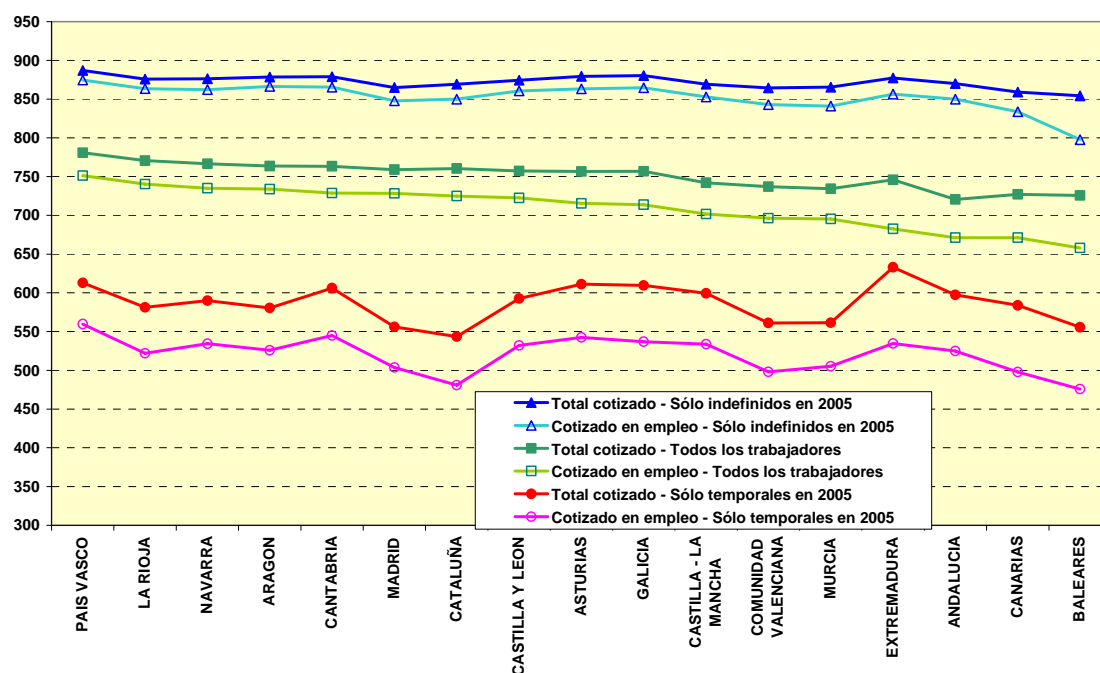


#### 4.5. Diferencias según la Comunidad Autónoma de residencia

El análisis de la Comunidad Autónoma podría plantear un problema similar al de las ramas de actividad y el tipo de contratos, pues se trata de un atributo que puede variar a lo largo del tiempo. Sin embargo, en la Muestra Continua de Vidas Laborales, además del municipio del centro de cotización, que podría darnos una idea de la localización de la actividad económica, se ofrece el municipio de residencia de los cotizantes en el momento de extracción de la muestra (en la edición de 2005 de la Muestra, esa información proviene del Padrón, lo que eleva el grado de cobertura de este dato). La ventaja de esta información es que es invariante a lo largo del tiempo. En este epígrafe, pues, se analiza la duración media total de los episodios de cotización y empleo en función de la Comunidad Autónoma de residencia en el momento de extracción de la muestra.

El gráfico 6 presenta la duración media de los periodos totales cotizados, del periodo total de empleo y del periodo de empleo corregido para eliminar los solapamientos, desagregando entre los que sólo han tenido contratos indefinidos en 2005 y los que sólo tuvieron contratos temporales en ese año. También se incluye la duración media de todos los trabajadores, siendo ésta duración, referida al periodo de empleo, el criterio de ordenación en sentido descendente en el que aparecen Las Comunidades Autónomas de izquierda a derecha en el gráfico.

Gráfico 6. Duración total media, en los treinta últimos meses, de los episodios de cotización de los trabajadores temporales e indefinidos (en 2005) según la Comunidad Autónoma de residencia en el momento de la observación (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



Aunque las diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas no son muy grandes, sí que se observan algunas diferencias de relieve. En conjunto, mientras que la duración total media del empleo en el País Vasco es de 751 días, en Baleares sólo llega a 657 días y en Canarias y Andalucía de 671 días.

Las comunidades insulares son las que más destacan en cuanto a su valor relativamente menor de la duración del empleo de sus trabajadores indefinidos, aunque las diferencias tienden a desaparecer cuando se considera el tiempo total cotizado (que incorpora los periodos de percepción de prestaciones por desempleo). En las demás, sin embargo, apenas se aprecian diferencias, situándose la cifra muy cerca de los 860 días (el máximo de nuevo es en el País Vasco, con 874 días), es decir, en torno al 95% del máximo tiempo posible observado.

En lo que se refiere a los temporales, destaca el caso de Extremadura, que es la Comunidad Autónoma en la que mayor es el tiempo total cotizado por sus trabajadores temporales, lo que se debe, como se aprecia claramente en el gráfico, a las prestaciones por desempleo, pues esta comunidad no destaca por el periodo de empleo de sus temporales. En Cataluña y en la Comunidad Valenciana es donde menor es el periodo total de empleo de los trabajadores temporales, sin que las prestaciones por desempleo puedan corregir esa deficiencia.

En suma, aunque no existen unas diferencias que puedan considerarse abismales, sí que existen diferencias visibles, y en algunos casos, como las comunidades insulares o Extremadura, se producen diferencias muy significativas y atribuibles a especificidades de esas comunidades autónomas. En conjunto, sin embargo, las diferencias globales entre comunidades autónomas vienen más explicadas por el diferente peso que tienen en cada una de ellas los dos grandes grupos considerados que por diferencias existentes dentro de cada uno de ellos.

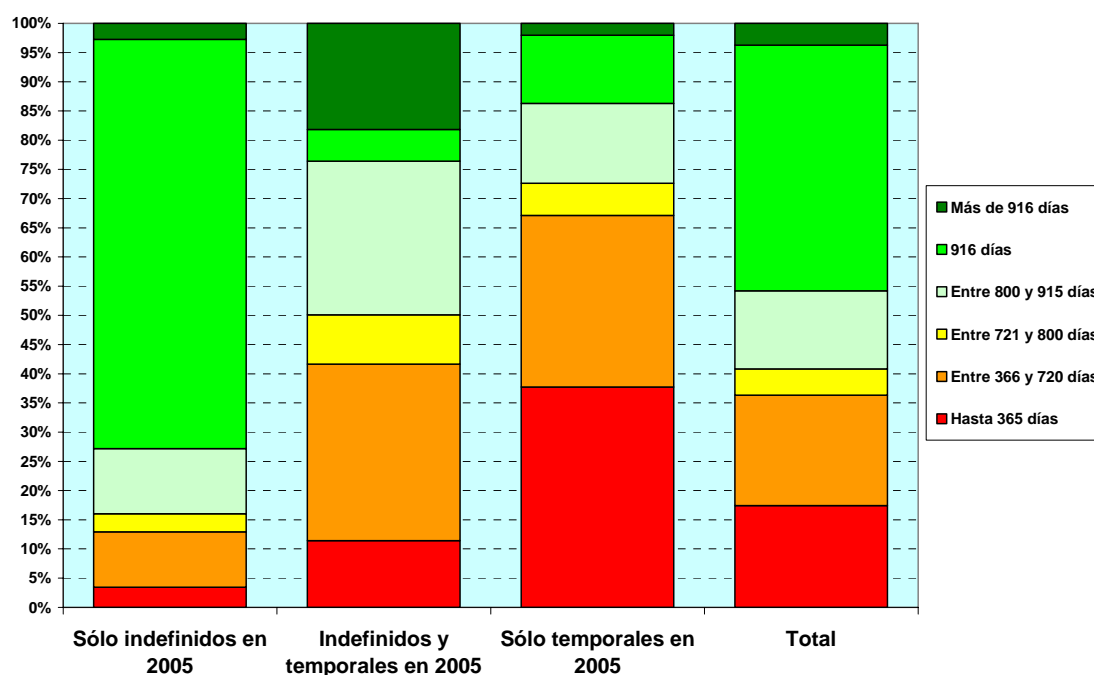
## **5. La distribución de la duración de los episodios cotizados y de empleo**

En el apartado anterior, se ha analizado la duración media de los episodios de cotización total y de empleo de los trabajadores estudiados. Como todo valor medio, nos indica una tendencia central de la distribución, pero no nos da una idea completa de dicha distribución. En este apartado se da un paso más, intentando analizar en mayor detalle esa distribución. Un dato de especial interés dentro del análisis de la distribución es el porcentaje de trabajadores que consigue cotizar, sobre todo mediante empleo, durante la totalidad de los 30 meses que se están considerando y cuántos de quedan relativamente cerca. En el apartado se analiza primero la duración del empleo asalariado total y a continuación la duración del empleo en la misma empresa.

### 5.1. Empleo asalariado total

Considerando en primer lugar el empleo asalariado total, el gráfico 7 presenta la duración del tiempo total cotizado en los 30 meses considerados en empleos asalariados por los trabajadores considerados a lo largo del estudio. Dos de cada tres indefinidos trabajaron durante todo el periodo de tiempo de 30 meses considerado y menos de un 5 por ciento no llegó a trabajar ni siquiera un año. En cambio, sólo algo menos de un 15 por ciento de los temporales consiguió trabajar durante todo el tiempo posible, un tercio trabajó menos de un año y algo menos de dos tercios no llegó a trabajar dos años. Parece clara la imagen de que la temporalidad va asociada a una gran carencia laboral y que son muy pocos los trabajadores temporales que consiguen tener empleo de forma prolongada.

Gráfico 7. Distribución de los asalariados según el tiempo durante el cual han tenido empleo asalariados en los últimos 30 meses de observación, y según su situación contractual a lo largo del año 2005 (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



### 5.2. La duración de los periodos en la misma empresa

Una vez analizados los datos generales, en este epígrafe se aborda específicamente la cuestión de los cambios de empresa, tratando de determinar el tiempo durante el cual los trabajadores, especialmente los temporales, han permanecido en una misma empresa. La forma de analizar esta cuestión va a ser considerar la empresa, definida en sentido amplio, en la que el trabajador más tiempo estuvo cotizando en el periodo de 30 meses que se está considerando en este estudio. Esta empresa no necesariamente es la más reciente. Sin embargo, dado que lo que se pretende estudiar es la permanencia en una misma empresa, parece preferible considerar este concepto de "empresa principal", mejor que el de última empresa.

Partiendo de estas ideas, el cuadro 5 presenta la duración total media de los episodios de cotización totales y de empleo y los episodios en contratos indefinidos y temporales, desagregando por sexo y según la situación contractual en el año 2005.

En el cuadro 5 se aprecia que, para los trabajadores indefinidos, la empresa principal constituye casi exclusivamente la única empresa en la que han estado, ya que cerca del 95 por ciento del tiempo trabajado en total lo han realizado en esa empresa principal, sin que se noten apenas diferencias entre hombres y mujeres. Además, aumentan cuando se considera el tiempo transcurrido en contratos indefinidos, como es lógico, y disminuyen, aunque tampoco demasiado, cuando se considera el tiempo pasado en contratos temporales.

Cuadro 5. Duración media del periodo total cotizado en actividades laborales por cuenta ajena en la empresa "principal" (en la que más tiempo se ha trabajado), últimos 30 meses de observación (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

Sexo	Tipología de contratación en el año 2005	Duración media (días)	En contratos indefinidos	En contratos temporales
VARONES	Sólo indefinidos en 2005	822	813	19
	Indefinidos y temporales en 2005	544	409	268
	Sólo temporales en 2005	418	20	410
	Total	648	482	186
MUJERES	Sólo indefinidos en 2005	796	784	25
	Indefinidos y temporales en 2005	522	376	268
	Sólo temporales en 2005	384	19	375
	Total	606	439	188
AMBOS SEXOS	Sólo indefinidos en 2005	811	801	22
	Indefinidos y temporales en 2005	534	394	268
	Sólo temporales en 2005	403	19	395
	Total	630	464	187
<b>PORCENTAJE CON RESPECTO A LOS PERIODOS COTIZADOS EN TODAS LAS EMPRESAS</b>				
VARONES	Sólo indefinidos en 2005	94,1	95,6	88,0
	Indefinidos y temporales en 2005	68,7	91,4	77,9
	Sólo temporales en 2005	76,4	97,6	77,9
	Total	87,1	95,3	78,4
MUJERES	Sólo indefinidos en 2005	93,9	95,6	88,4
	Indefinidos y temporales en 2005	68,6	90,6	77,6
	Sólo temporales en 2005	81,2	97,8	82,9
	Total	87,9	95,2	82,5
AMBOS SEXOS	Sólo indefinidos en 2005	94,0	95,6	88,2
	Indefinidos y temporales en 2005	68,7	91,1	77,8
	Sólo temporales en 2005	78,3	97,7	79,9
	Total	87,4	95,3	80,1

En cambio, en el caso de los que sólo trabajaron con contratos temporales en el año 2005, el tiempo pasado en la empresa principal representa algo más de las tres cuartas partes del tiempo total trabajado, siendo la proporción algo superior en el caso de las mujeres (81 % frente a 76% en el caso de los varones). Eso implica que el concepto de empresa

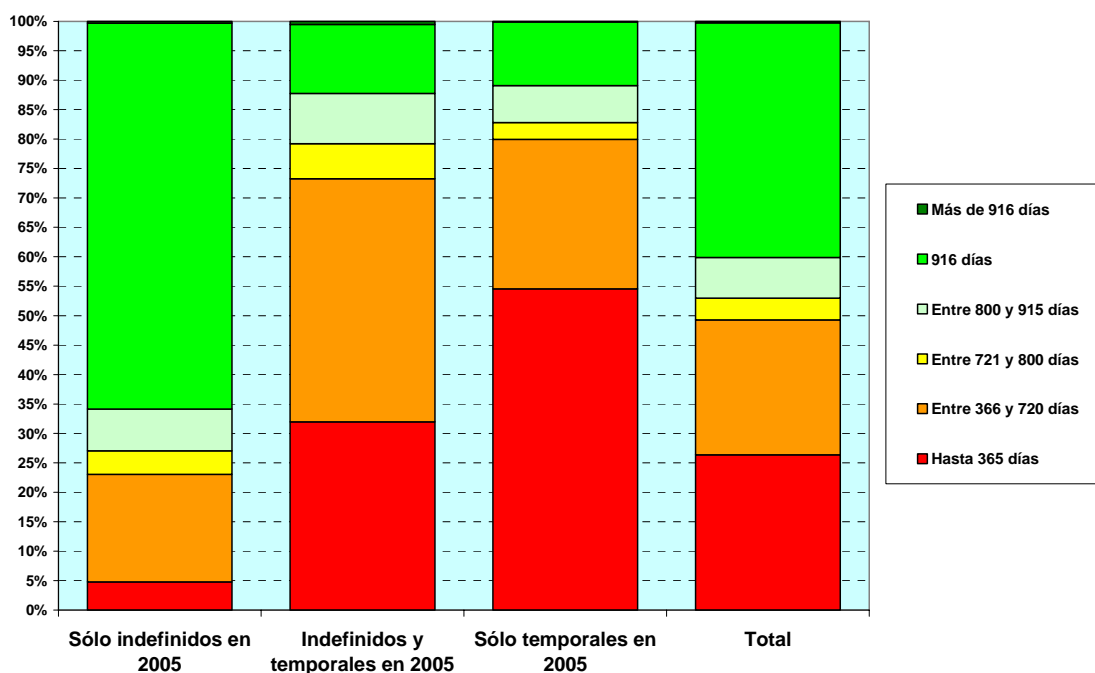
principal es muy relevante para estos trabajadores temporales. Sin embargo, el tiempo total que consiguen trabajar en ella es de 403 días, apenas la mitad del tiempo total de 916 días (30 meses) que se está considerando.

Como cabría esperar, el concepto de empresa principal es menos relevante para el grupo de trabajadores que tuvieron contratos temporales y contratos indefinidos en el año 2005.

Para completar el análisis del cuadro 5, el gráfico 8 presenta la distribución de los periodos de empleo en la empresa principal, con la misma desagregación usada en el gráfico 7. Como se ve, apenas un 10 por ciento de los que sólo tuvieron contratos temporales en el año 2005 consiguieron trabajar los 30 meses en su empresa principal y un poco más del 20 por ciento trabajaron al menos 2 años en la misma empresa.

En cifras absolutas, el número de trabajadores en cuestión (los que trabajaron al menos 2 años en la misma empresa) asciende de 48.901, lo que equivale, dado el tamaño muestral de la Muestra Continua de Vidas Laborales, a algo más de 1,2 millones de personas. Estas serían las personas que sólo tuvieron contratos temporales en el año 2005 y que en el periodo de 30 meses observado trabajaron al menos 24 meses en la misma empresa. En el apartado siguiente, se afina esta cifra para llegar a una estimación más ajustada del colectivo que hipotéticamente podría haberse visto afectado por la reforma laboral de junio de 2006.

Gráfico 8. Distribución de los asalariados según el tiempo que han estado en su "empresa principal" en los últimos 30 meses de observación, y según su situación contractual a lo largo del año 2005 (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



## 6. Los hipotéticos efectos de la reforma de 2006

### 6.1. Cuantificación del colectivo de hipotéticos afectados

Para terminar, y a la vista del análisis realizado en el apartado anterior, cabe plantearse cuáles habrían sido los hipotéticos efectos de la reforma laboral de 2006 si se hubiese aplicado con efectos retroactivos, y a fecha de 31 de diciembre de 2005, la condición de que todos los trabajadores temporales que hubieran estado más de 24 meses de los 30 meses anteriores en la misma empresa habrían tenido que ser convertidos a indefinidos, siempre que hubieran tenido dos contratos en ella. Para realizar ese cálculo, se van a hacer tres supuestos importantes:

- la condición impuesta por la reforma de 2006 de estar en el mismo puesto de trabajo se va a equiparar a estar en la misma empresa
- la condición anterior se va a aplicar a la "empresa principal" y no a la empresa actual
- se va a equiparar contratos con episodios de cotización, lo cual no siempre es correcto, ya que puede haber varios episodios de cotización con un mismo contrato.

Estos tres supuestos hacen que la estimación deba considerarse un límite superior de la cifra que realmente sería la correcta.

Al comentar el gráfico 8, se ha planteado un posible grupo que podría ser el afectado por la reforma de 2006. Este colectivo, sin embargo, no es el que se plantea en la reforma, por tres motivos. En primer lugar, para estar sujeto a la conversión automática, se requiere estar de alta como trabajador de la empresa en el momento de aplicación de la conversión; en segundo lugar, se requiere haber tenido 2 o más contratos en la misma empresa en el periodo de 30 meses, condición que no se ha impuesto en el cálculo anterior; y, por último, el grupo considerado está formado por lo que sólo tuvieron contratos temporales en el año 2005, y cabe la posibilidad de que algunos de los trabajadores incluidos en el grupo de "temporales e indefinidos en 2005" cumpla también la condición de haber estado en la misma empresa al menos 24 meses dentro de los 30 anteriores con 2 o más contratos temporales.

Para tener en cuenta estas condiciones, en este apartado se toma como punto de partida el conjunto de los trabajadores que tuvieron algún episodio como asalariados en el año 2005 (el que viene analizándose, pero sin restricciones) y se selecciona a los que seguían en alta el 31 de diciembre de 2005. El cuadro 6 presenta los datos. Como se ve, el porcentaje de los trabajadores que sólo habían tenido contratos temporales en 2005 y que seguían de alta a 31 de diciembre de ese año era del 64 por ciento solamente: más de uno de cada tres había salido del empleo, la mayor parte de ellos sin acceder al sistema de prestaciones. La permanencia era mucho mayor en el caso de los que habían tenido únicamente contratos indefinidos y también en el de los que habían tenido los dos tipos de contratos y algo mayor en el caso de las demás situaciones de la tipología (véase cuadro 1).

Cuadro 6. Situación laboral a finales de 2005 del colectivo de trabajadores que tuvieron algún contrato por cuenta ajena en 2005, según su situación de contratación en ese año (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

Situación a 31 de diciembre de 2005	Situación de contratación en 2005				
	Sólo indefinidos en 2005	Indefinidos y temporales en 2005	Sólo temporales en 2005	Otras situaciones en 2005	Total
<b>EN SITUACIÓN DE BAJA LABORAL</b>	<b>533,9</b>	<b>155,2</b>	<b>2.182,6</b>	<b>449,1</b>	<b>3.320,8</b>
Baja sin prestaciones	249,6	87,9	1.557,0	242,4	2.136,9
Han agotado una prestación	31,3	5,8	122,0	13,0	172,0
Están cobrando prestaciones	253,0	61,6	503,7	193,7	1.011,9
<b>EN SITUACIÓN DE ALTA LABORAL</b>	<b>7.764,6</b>	<b>1.126,7</b>	<b>3.913,9</b>	<b>1.536,9</b>	<b>14.342,1</b>
Trabajo por cuenta propia	0,0	0,0	0,0	229,6	229,6
No consta tipo de contrato	0,0	0,0	0,0	80,0	80,0
Contrato indefinido	7.764,6	719,7	0,0	116,5	8.600,8
Contrato de obra o servicio	0,0	154,2	1.977,4	103,5	2.235,1
Contrato eventual	0,0	196,6	1.008,4	74,9	1.279,9
Otros contratos temporales	0,0	56,3	928,0	26,0	1.010,3
Agrarios	0,0	0,0	0,0	557,3	557,3
Empleados del hogar	0,0	0,0	0,0	349,2	349,2
<b>TOTAL</b>	<b>8.298,5</b>	<b>1.281,9</b>	<b>6.096,5</b>	<b>1.986,1</b>	<b>17.663,0</b>
<b>(% en alta laboral)</b>	<i>93,6</i>	<i>87,9</i>	<i>64,2</i>	<i>77,4</i>	<i>81,2</i>

Una vez delimitado el colectivo de personas que seguía en alta en el momento de extracción de la muestra, se puede calcular la duración media de los episodios de empleo en los 30 meses anteriores a ese momento. El cuadro 7 presenta los resultados correspondientes, desagregando en función del tipo de contrato. En el cuadro 7 se aprecian las diferencias que existen entre los distintos tipos de contrato en cuanto a la duración total; la de los indefinidos es muy superior a la de los temporales, y dentro de éstos, la de los contratos de obra o servicio es claramente superior a la de los eventuales. También se observa que el número de contratados por obra o servicio es superior al de contratados eventuales, lo que refleja la mayor probabilidad de permanencia en el empleo de los que tienen el primer tipo de contrato frente al segundo.

Más interesante que la media, sin embargo, es la distribución, para saber cuántos son los trabajadores temporales que a 31 de diciembre de 2005 habían estado al menos 24 meses en la misma empresa, que es el colectivo que se está intentando cuantificar; además, la reforma específica que los trabajadores tienen que haber tenido al menos dos episodios de contratación, por lo que esta variable también debe tenerse en cuenta.

Cuadro 7. Duración media del empleo total asalariado (excluido el trabajo agrario y como empleado del hogar) y el empleo en la misma empresa de los trabajadores que estaban en alta laboral a 31 de diciembre de 2005, por tipo de contrato vigente en esa fecha (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

Tipo de contrato (vigente a 31-12-2005)	Duración (días) en los 30 últimos meses		Número de casos	
	Empleo asalariado	Empleo en la misma empresa	Muestral	Elevado (miles)
No consta	805	728	3.201	80,0
Indefinidos	862	794	344.032	8600,8
Obra o servicio	672	521	89.404	2235,1
Eventual	474	319	51.194	1279,9
Otros temporales	716	634	40.410	1010,3
Régimen agrario	121	100	7.441	186,0
Empleados hogar	195	170	1.302	32,6

Con estas premisas, el cuadro 8 presenta la distribución de los periodos de cotización en la misma empresa (definida como la "empresa principal") de los trabajadores que estaban en alta a 31 de diciembre de 2005, desagregando en función del tipo de contrato y de si habían tenido un único episodio o más de uno. En este cuadro, la categoría otros agrupa a los que en cuadros anteriores aparecían en las rúbricas "no consta", "régimen agrario" y "empleados del hogar".

La primera conclusión que se puede obtener de este cuadro es que el colectivo que hipotéticamente quedaría afectado por la reforma de junio de 2006 estaría formado por las casillas resaltadas en negrilla: las 23.984 personas de la muestra señaladas cumplen las condiciones de estar en alta en el momento de observación con un contrato temporal y llevar más de 24 meses de los 30 anteriores trabajando en la misma empresa, con la que han tenido al menos dos contratos. Elevando esta cifra a valores poblacionales, se vuelve a obtener una cifra similar a la calculada anteriormente, o sea, 600 mil personas aproximadamente. Debe recordarse, una vez más, que éste es un tope máximo, por la equiparación del concepto "mismo puesto de trabajo" con "misma empresa". La mayor parte de este colectivo está formada por contratados por obra o servicio (el 56 por ciento), siendo los otros temporales también significativos (35 por ciento) y los eventuales el grupo de menor peso (8 por ciento).



Cuadro 8. Distribución según el número de días dentro de los últimos treinta meses que estuvieron en su "empresa principal" los trabajadores que estaban en alta laboral a 31 de diciembre de 2005, según el tipo de contrato y el número de episodios en la empresa en el periodo de treinta meses considerado (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

Número de episodios con la misma empresa	Duración total empleo en la misma empresa (días)	Tipo de contrato					
		Indefinido	Obra o servicio	Eventuales	Otros temporales	Otros	Total
Un contrato	Hasta 365	17.407	15.859	19.779	5.094	5.216	23.313
	De 366 a 720	38.693	10.616	4.153	3.027	207	48.644
	De 721 a 800	7.671	1.369	782	393	20	6.561
	De 800 a 915	10.934	2.019	1.043	657	17	11.781
	916 días	210.257	10.166	368	10.934	92	147.162
	Total	284.962	40.029	26.125	20.105	5.552	237.461
Más de un contrato	Hasta 365	8.736	16.215	14.098	5.149	2.860	35.729
	De 366 a 720	22.789	19.647	8.979	6.677	284	50.433
	De 721 a 800	3.819	<b>2.470</b>	<b>696</b>	<b>1.160</b>	13	6.819
	De 800 a 915	10.347	<b>7.458</b>	<b>971</b>	<b>3.524</b>	24	17.456
	916 días	12.175	<b>3.452</b>	<b>307</b>	<b>3.583</b>	9	14.302
	Más de 916	1.204	<b>133</b>	<b>18</b>	<b>212</b>	1	1.027
	Total	17.407	15.859	19.779	5.094	5.216	23.313
DISTRIBUCIONES PORCENTUALES							
Un contrato	Hasta 365	6,11	39,62	75,71	25,34	93,95	9,82
	De 366 a 720	13,58	26,52	15,90	15,06	3,73	20,49
	De 721 a 800	2,69	3,42	2,99	1,95	0,36	2,76
	De 800 a 915	3,84	5,04	3,99	3,27	0,31	4,96
	916 días	73,78	25,40	1,41	54,38	1,66	61,97
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Más de un contrato	Hasta 365	14,79	32,84	56,24	25,36	89,63	28,41
	De 366 a 720	38,58	39,79	35,82	32,88	8,90	40,10
	De 721 a 800	6,47	<b>5,00</b>	<b>2,78</b>	<b>5,71</b>	0,41	5,42
	De 800 a 915	17,52	<b>15,10</b>	<b>3,87</b>	<b>17,36</b>	0,75	13,88
	916 días	20,61	<b>6,99</b>	<b>1,22</b>	<b>17,65</b>	0,28	11,37
	Más de 916	2,04	<b>0,27</b>	<b>0,07</b>	<b>1,04</b>	0,03	0,82
	Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Por otra parte, debe reseñarse la existencia de un colectivo muy numeroso de trabajadores temporales que sólo tuvo un contrato durante el periodo estudiado, de los cuales un porcentaje significativo llevaba en la empresa más de 2 años dentro de los 30 meses considerados. El número de personas que se encontraban en esta situación asciende a 27.731 en valores muestrales, equivalentes a 690 mil aproximadamente en cifras poblacionales. Considerando el tipo de contrato de este grupo, se pueden establecer tres conclusiones:

- los contratos de obra o servicio tienen una duración muy larga: más del 34 por ciento de los que sólo han firmado un contrato de ese tipo de la empresa llevan más de dos años en ella y, de ellos, la gran mayoría (25 por ciento) lleva los 30 meses de observación;

- los contratos eventuales, en cambio, son contratos mucho más cortos, como se sabe, y como lo exige, por otra parte, la normativa laboral vigente; apenas un 8 por ciento de los que sólo han firmado un contrato de este tipo con la empresa en la que trabajan llevan más de dos años en ella; en todo caso, es una proporción no desdeñable, teniendo en cuenta las limitaciones normativas aludidas;
- los otros contratos temporales son los que mayor duración presentan, ya que más de la mitad de ellos estuvo en la empresa el máximo del tiempo posible y el 60 por ciento llevaba dos años o más en la misma empresa.

En suma, pues, puede cuantificarse en unos 600 mil, como máximo, el número hipotético de personas que se habrían visto afectadas por una reforma como la de junio de 2006 si se hubiera aplicado con carácter retroactivo con fecha de 31 de diciembre de 2005.

#### *6.2. Las características de los hipotéticamente afectados por la reforma de 2006*

Para completar el análisis, merece la pena analizar brevemente las características del colectivo de los hipotéticamente afectados por la reforma del 2006. Para ello, tomando como punto de partida los datos del cuadro 8, se ha dividido a los temporales que estaban en alta el día 31 de diciembre de 2005 en cuatro grupos resultantes de combinar una variable de permanencia en la misma empresa en los últimos 30 meses (en menos y más de 2 años) y una variable del número de contratos (uno o más de uno). Así pues, los cuatro grupos que se van a analizar son los siguientes:

- temporales de corta permanencia, con un único contrato
- temporales de larga permanencia, con un único contrato
- temporales de corta permanencia, con más de un contrato
- temporales de larga permanencia, con más de un contrato.

El cuarto de los grupos es, evidentemente, el colectivo de los hipotéticamente afectados por la reforma del 2006. Los otros tres se consideran como elementos de referencia y comparación. El cuadro 9 presenta las grandes magnitudes del colectivo considerado, desagregando por sexo. El porcentaje de hipotéticamente afectados por el aspecto de la reforma del 2006 considerado es algo mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

Cuadro 9. Distribución de los temporales en alta a 31 de diciembre de 2005, según el número de contratos firmados con la empresa principal y la duración del trabajo realizado en esa empresa en los últimos 30 meses (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

	Número de personas (miles)			Porcentajes		
	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos
1 contrato- corta duración	890,7	572,5	1463,2	34,13	29,88	32,33
1 contrato-larga duración	406,9	286,4	693,3	15,59	14,95	15,32
>1 contrato-corta duración	976,2	793,0	1769,1	37,41	41,39	39,09
>1 contrato-larga duración	335,6	264,0	599,6	12,86	13,78	13,25
Total	2609,4	1915,8	4525,2	100,00	100,00	100,00

A continuación se considerarán algunas de las características de los cuatro grupos de temporales definidos, el cuarto de los cuales es el que se ha identificado como el hipotéticamente afectado por la reforma. Considerando, en primer lugar, la edad de los trabajadores considerados, el cuadro 10 muestra que existe una clara diferencia de edades entre los que han trabajado mucho tiempo para la misma empresa y los que han trabajado relativamente poco. Los primeros tienen una edad media que supera en 5-7 años a la de los segundos, siendo las diferencias más acusadas en el caso de las mujeres que sólo han tenido un contrato. El peso de las personas mayores de 35 años en los grupos de larga duración, sobre todo en el correspondiente a un único contrato es muy llamativa y lleva a preguntarse si no existe un problema de falta de actualización de la variable tipo de contrato y que estas personas tienen en realidad una situación de indefinidos. Con la MCVL sin más, no es posible determinarlo, pero se sabe que la variable tipo de contrato no siempre está totalmente actualizada. En el grupo de hipotéticamente afectados por la reforma del 2006, este problema no parece tan acusado, aunque la edad media es mayor que la de los temporales de corta duración y el porcentaje de personas mayores de 35 años supera el 55 por ciento.

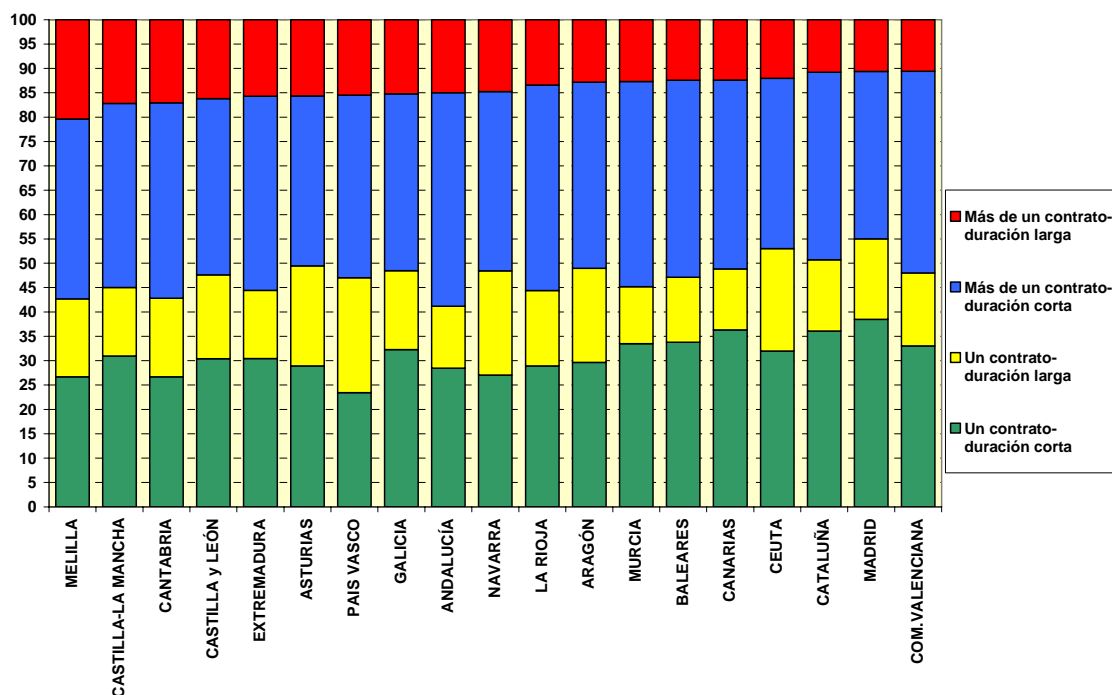
Cuadro 10. Edad media y distribución por edades de los temporales en alta a 31 de diciembre de 2005 (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

	Edad media			Distribución ambos sexos			
	Varones	Mujeres	Ambos sexos	% menores 25 años	25-34 años	35+ años	Total
1 contrato- corta duración	32,16	30,66	31,57	26,9	37,6	35,5	100,0
1 contrato-larga duración	41,39	40,10	40,86	5,5	29,2	65,3	100,0
>1 contrato-corta duración	33,02	32,33	32,71	23,1	39,1	37,8	100,0
>1 contrato-larga duración	37,70	36,85	37,33	9,5	35,2	55,3	100,0
Total	34,63	33,61	34,20	19,9	36,6	43,5	100,0

Una segunda característica de interés es la Comunidad Autónoma de domicilio de los trabajadores. El gráfico 9 muestra el reparto entre los cuatro grupos considerados observado en las diferentes comunidades autónomas, que se han ordenado de forma decreciente en función del peso del colectivo de los hipotéticamente afectados por la reforma de 2006.

En general, las regiones más sureñas de España son las que en mayor medida parecen afectadas por la recurrencia contractual y la larga duración del trabajo, aunque las diferencias tampoco son tan grandes. Con toda seguridad, la incidencia de otros factores como el tipo de contrato o la rama de actividad subyacen a estos resultados.

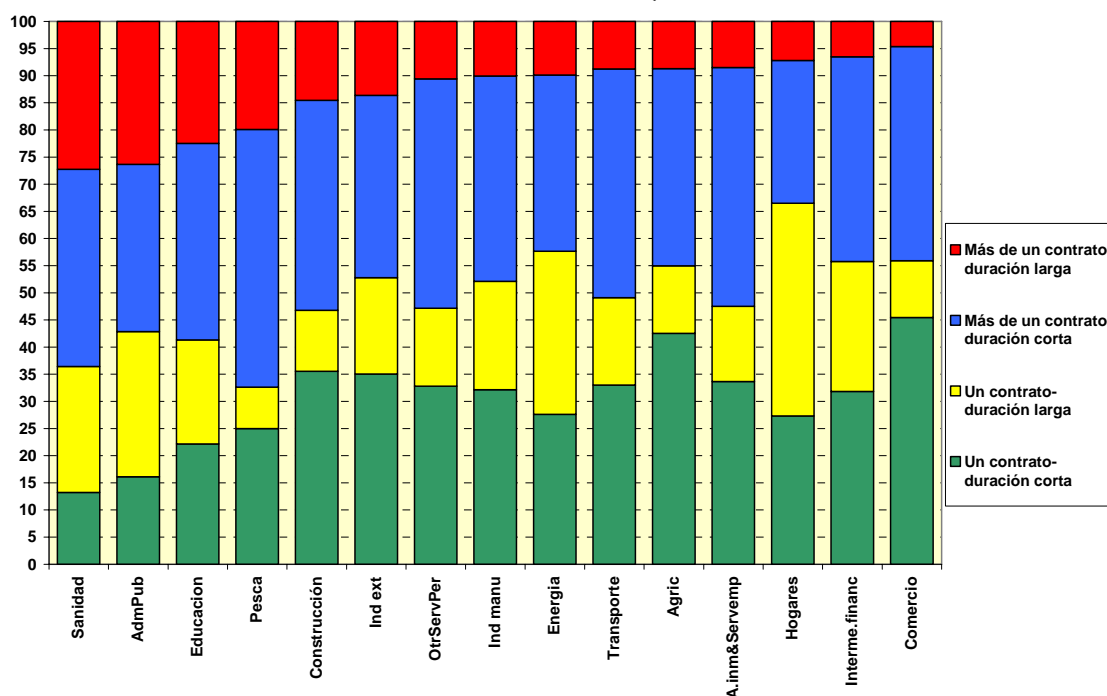
Gráfico 9. Distribución de los temporales en alta el 31 de diciembre de 2005, según el número de contratos y la duración del empleo en la misma empresa, por Comunidades Autónomas (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



En relación con el tipo de contrato, ya se ha visto antes la mayor incidencia en las duraciones largas del contrato de obra o servicio y, en menor medida, del residuo de otros contratos (en los que se encuentran los interinos y los contratos formativos).

En cuanto a la rama de actividad, el gráfico 10 presenta los datos desagregados por sexo, en un formato similar al del gráfico 9. En dicho gráfico, se observa la gran incidencia que tienen los colectivos de afectados en los sectores de sanidad, administración pública y educación, en los que llegan a representar el 25 por ciento de todos los temporales. Estos sectores tienen una gran importancia, sobre todo en el caso de las mujeres, en el que representan el 70 por ciento de las hipotéticamente afectadas. En el caso de los hombres, en cambio, es más relevante el sector de la construcción que encuadra a la mitad de los posibles afectados.

Gráfico 10. Distribución de los temporales en alta el 31 de diciembre de 2005, según el número de contratos y la duración del empleo en la misma empresa, según la rama de actividad del último contrato (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)

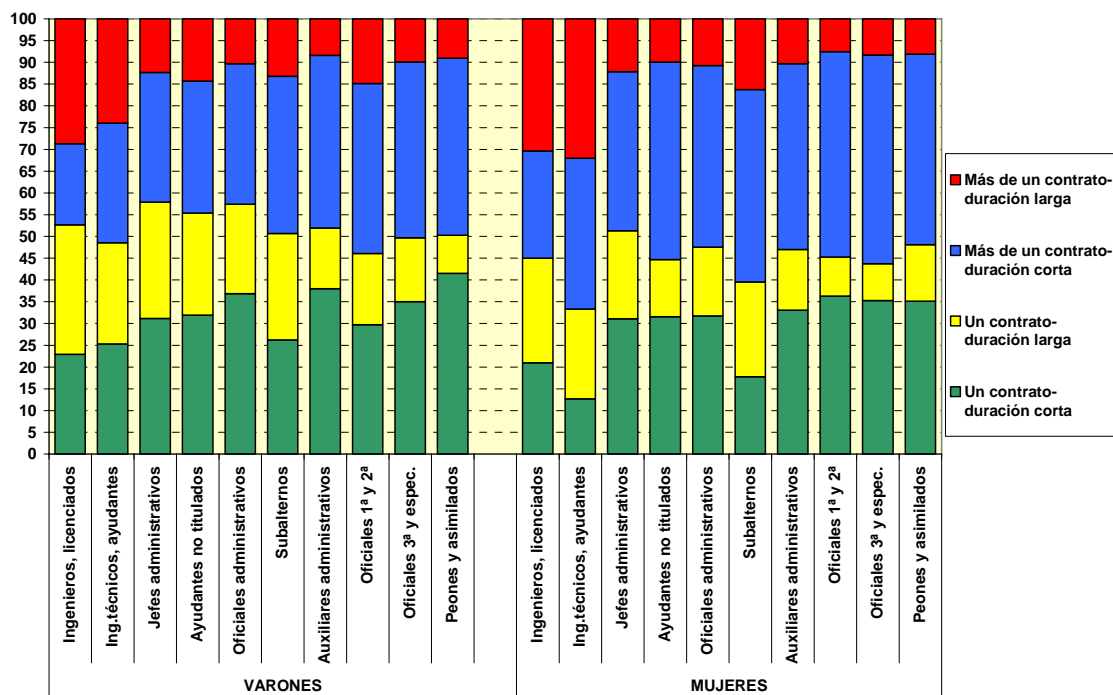


Una última variable que tiene interés considerar es el grupo de cotización de los trabajadores en su último contrato. El gráfico 11 presenta la distribución correspondiente, desagregando por sexo como en gráficos anteriores. Los datos del gráfico 11 son muy llamativos, ya que son las categorías más cualificadas las que en mayor proporción son las afectadas hipotéticamente por la reforma. Así, un 25-30 por ciento de las personas de los grupos de cotización 1 y 2, los de mayor nivel de cualificación, forman parte del grupo de los afectados teóricamente por la reforma, siendo el peso mayor en el caso de las mujeres. Este resultado, aunque interesante, es un tanto engañoso, ya que estas categorías no son necesariamente las más importantes desde el punto de vista

de la composición de los grupos de temporales y, en particular, del grupo de los afectados por la reforma.

En efecto, en el caso de los hombres, dos de cada tres de los afectados pertenecen a los grupos de cotización inferiores, correspondientes a categorías de obreros manuales, aunque no deja de ser interesante que esos tres grupos representan casi 3 de cada 4 temporales, es decir, una proporción mayor. En el caso de las mujeres, sin embargo, sí que se cumple que los dos grupos superiores son los que mayor peso tienen en el total de los afectados, pues representan conjuntamente el 43 por ciento de ese colectivo, frente al 19 por ciento que tienen de todos los temporales considerados. En conjunto, pues, en el caso de los hombres, son ocupaciones manuales las más afectadas, pero en el de las mujeres, son las ocupaciones más cualificadas.

Gráfico 11. Distribución de los temporales en alta el 31 de diciembre de 2005, según el número de contratos y la duración del empleo en la misma empresa, según el grupo de cotización del último contrato (Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales; muestra de 2005, véase texto)



## 7. Conclusiones

A lo largo de este trabajo, se ha estudiado la situación de los trabajadores considerados en el estudio durante los 30 últimos meses sobre los que se tiene información de ellos.

Se ha encontrado que el tiempo completo cotizado por los trabajadores considerados ha estado próximo, por término medio, a las tres cuartas partes del tiempo potencial total, siendo evidentemente mayor el tiempo cotizado por los trabajadores que sólo tuvieron contratos indefinidos. En el caso de los trabajadores que sólo firmaron contratos temporales en el año 2005, se ha podido observar que la duración media del periodo cotizado se ha aproximado a los 18 meses, es decir, 6 meses menos de los 24 meses considerados en la reciente reforma laboral. Por otra parte, vuelve a observarse el hecho de que las mujeres, por término medio tienen periodos de cotización menores que los hombres.

Cuando se tiene en cuenta el tiempo que llevan los individuos en el mercado de trabajo, se observa que existe una relación positiva entre la vinculación de una persona con el mercado de trabajo y su experiencia laboral.

Por otra parte, cuando se analiza el número de episodios de cotización de los individuos, especialmente en el caso de los episodios de empleo, se observa que existe una cierta asociación negativa entre el número de episodios y su duración en el caso de los individuos que sólo tuvieron contratos indefinidos en el año 2005. Sin embargo, esta asociación se vuelve positiva en el caso de los que sólo tuvieron contratos temporales pero sólo hasta un cierto número de episodios ya que cuando son muy numerosos suelen ser de muy corta duración.

Además, se ha podido cuantificar que el número de trabajadores que tenían un contrato temporal en el momento final del periodo y que habían trabajado más de 24 meses, con dos contratos o más, en la misma empresa, que es la mejor aproximación que se puede hacer al concepto de "mismo puesto de trabajo", se sitúa en torno a las 600 mil personas. Esta cifra constituye un tope máximo del colectivo de personas hipotéticamente afectadas por la medida, incluida en la reforma laboral de junio de 2006, de conversión automática de trabajadores temporales en indefinidos. La estimación es hipotética por tres razones: porque se refiere al 31 de diciembre de 2005, porque supone que la medida tendría carácter retroactivo (y la aprobada no lo tiene) y porque se usa el concepto de "misma empresa" en vez de "mismo puesto de trabajo". Además, el concepto usado es el de episodio de cotización, que no tiene por qué coincidir con el de "contrato", pues con un mismo contrato, sobre todo en el caso de los de obra o servicio, puede haber varios episodios de cotización.

Los trabajadores "hipotéticamente afectados" se concentran en los contratos de obra o servicio y en los interinos, con un peso muy grande de la construcción y de las ocupaciones manuales en el caso de los hombres y la educación y los servicios a las empresas y las categorías de mayor cualificación en el caso de las mujeres.

Por otra parte, se ha encontrado que existe un colectivo no considerado en la reforma laboral, que es cuantitativamente más significativo que el anterior y que tiene una duración de sus periodos de cotización mayor: se trata de las personas que han trabajado más de 24 meses en los últimos treinta en la misma empresa con un único contrato temporal, que se estima pueden superar las 600 mil. El análisis de este grupo, sin embargo, ha puesto de relieve la importancia de las personas que llevan bastante tiempo en el mercado de trabajo, lo que lleva a pensar que puede tratarse en muchos casos de personas convertidas a contratos indefinidos sin que ese cambio haya sido comunicado a la Seguridad Social.

## **Bibliografía**

- Durán, Almudena y Sevilla, María Ángeles (2006), "Una muestra continua de vidas laborales", en Carmen Marcos (dir.), *El papel de los registros administrativos en relación con el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, colección Estudios e Hacienda Pública, págs. 241-252.
- Argimón, Isabel y González, Clara Isabel (2006) "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Boletín económico del Banco de España*, mayo, págs. 40-53.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006), *La muestra continua de vidas laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, serie Seguridad Social, nº 24.
- Toharia, Luis y Cebrián, Inmaculada (2007), *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, serie Empleo, nº 32.