

PRECARIEDAD Y SEGMENTACIÓN LABORAL: INMIGRANTES VERSUS TRABAJADORES NACIONALES*

ANTONIO CAPARRÓS RUIZ
M^a LUCÍA NAVARRO GÓMEZ
Universidad de Málaga

ABSTRACT

La última reforma laboral tiene como reto el fomento de la contratación indefinida, con objeto de disminuir la temporalidad en España. Este fenómeno afecta en mayor medida a los colectivos de jóvenes, mujeres e inmigrantes. En relación al último grupo, se observa que casi la mitad de los trabajadores extranjeros son precarios, con una tasa de temporalidad en torno a 20 puntos porcentuales por encima de la relativa a los nacionales. Este hecho es importante económicamente, dado que la aportación y la integración de los inmigrantes depende de su papel en nuestro mercado laboral y, particularmente, de la calidad de sus empleos. En este trabajo se arroja evidencia empírica sobre el tema, centrándonos en la comparación de los trabajadores inmigrantes con los nacionales, a fin de destacar diferencias en cuanto a su precariedad laboral. Así, se evalúan y cuantifican los factores influyentes sobre la temporalidad de los dos grupos de trabajadores, distinguiendo por tipo de contrato temporal. Con ello se desea detectar si la trampa de la temporalidad, ubicada en determinadas figuras contractuales de gran precariedad, afecta en mayor medida a la población inmigrante. Para lograr este objetivo se utilizan datos de las últimas olas de la EPA (INE 2005-2006).

* Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto ECOD2.07/116 del Centro de Estudios Andaluces.

1. INTRODUCCIÓN

La última reforma laboral, implementada en junio del 2006, tiene como principal reto el fomento de la contratación indefinida, con objeto de disminuir la alta tasa de temporalidad existente en España. La gravedad del problema se constata, por ejemplo, observando como la tasa de temporalidad en nuestro país casi triplica a la existente en la UE. Esta circunstancia representa, para los trabajadores, un obstáculo para lograr una trayectoria laboral ascendente, y para la economía es un elemento perjudicial que merma nuestra capacidad competitiva. El fenómeno de la temporalidad no afecta de forma homogénea a todos los grupos de asalariados, existen colectivos como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes que la sufren en mayor medida. En relación al último colectivo, se observa que casi la mitad de los trabajadores extranjeros son precarios, lo que implica una tasa de temporalidad en torno a 20 puntos porcentuales por encima de la relativa a los trabajadores nacionales. Este hecho es importante desde un punto de vista económico, dado que la aportación y la integración de los inmigrantes en la sociedad española dependen en gran medida del papel que desempeñen en nuestro mercado de trabajo y, particularmente, de la calidad de los empleos que ocupen.

El estudio de los trabajadores inmigrantes ha sido un tema tratado de forma extensa por la literatura económica internacional (véase, por ejemplo, Friedberg y Hunt 1995; Borjas 2004, 2005). La pertinencia y relevancia del mismo gira en torno a los beneficios y costes generados por la población inmigrante sobre los trabajadores nacionales, el mercado laboral en su conjunto, el crecimiento económico y el bienestar social.

En el caso de España, la literatura económica existente sobre el tema migratorio no es excesivamente amplia, aunque ya se han tratado en profundidad distintos aspectos del mismo. Así, por ejemplo, cabe citar en primer lugar a Dolado *et al.* (1997), que en línea con los trabajos de Schmidt *et al.* (1991) y Bauer y Zimmermann (1995), analizan los efectos de la inmigración sobre la demanda de empleo y los salarios de los trabajadores españoles en mercados laborales no competitivos, distinguiendo entre mano de obra cualificada y no cualificada. La información estadística utilizada por dichos autores corresponde a los registros administrativos de permisos de trabajo para trabajadores extranjeros (Ministerio de Trabajo, 1990-1992). En segundo lugar, Carrasco *et al.* (2006) arrojan nueva evidencia empírica relativa a la influencia de la presencia de población extranjera sobre las variables anteriores, para la segunda mitad de la década de los noventa que es el momento a partir del cual el fenómeno migratorio se acelera en España. En este caso, además de usar como fuente estadística los permisos de trabajo del Ministerio de Trabajo y la EPA, amplían sus datos con los Censos de Población (INE, 1991 y 2001). Por último, Amuedo-Dorantes y De la Rica (2005), con datos de la EPA (INE, 1999-2004), evalúan el papel de la población inmigrante en la disminución de las disparidades regionales existentes en las tasas de desempleo.

En este trabajo se pretende arrojar evidencia empírica actual sobre el tema, centrándonos en la comparación de los trabajadores inmigrantes con los nacionales, a fin de destacar las diferencias en cuanto a su precariedad laboral. Así, se evalúan y cuantifican los factores que influyen sobre los distin-

tos tipos de contratos temporales que presentan ambos grupos de trabajadores. Con ello, se desea detectar si la trampa de la temporalidad ubicada en determinadas figuras contractuales de gran precariedad (por ejemplo, contratos verbales) dentro de un mercado laboral secundario, donde los trabajadores tienen escasas posibilidades de mejora y de estabilidad, afecta en mayor medida a la población inmigrante. En definitiva se aborda la precariedad desde un punto de vista cualitativo. Para llevar a cabo este objetivo se utilizan los datos individualizados de las últimas olas de la EPA (INE 2005-2006).

2. DATOS Y VARIABLES

La muestra seleccionada está compuesta por trabajadores asalariados temporales de la EPA (INE, 2005-2006) correspondiente a los segundos trimestres de ese periodo. Para detectar los determinantes de las distintas modalidades de temporalidad es necesario clasificar a los trabajadores según su tipo de contrato temporal. Así, en primer lugar, se agrupan a los individuos con contratos verbales (acuerdo no escrito entre un empleador y un trabajador sobre una determinada labor, el lugar de prestación del servicio y su remuneración) que por sus características presentan una alta precariedad al estar asociados a condiciones inadecuadas de trabajo y discriminación salarial. En segundo lugar, aparecen empleados con relaciones laborales que cumplen estrictamente el principio de causalidad en el uso de los contratos temporales, es decir, los estacionales o de temporada. A continuación se forma un tercer grupo de empleados con contratos eventuales por circunstancias de la producción o con contratos de obra y servicio, que son utilizados en numerosas situaciones de forma inadecuada como sustitutos de los contratos indefinidos. Al final de la jerarquía se encuentran los trabajadores con contratos formativos, de aprendizaje, prueba o interinidad¹ que dadas sus características pueden representar una figura contractual transitoria hacia la estabilidad laboral.

La tabla 1 proporciona el análisis descriptivo de las variables explicativas utilizadas para estimar la probabilidad de que un trabajador se sitúe en algunos de los grupos anteriores. Estos determinantes son: la nacionalidad², las características personales (edad, sexo, nivel de estudios, desajuste educativo) y familiares (tener pareja, ser cabeza de familia), el tipo de empleo (ocupación, actividad del establecimiento, tipo de jornada) y la comunidad autónoma de residencia de los trabajadores.

Con respecto a la nacionalidad de los trabajadores se observa que la población inmigrante tiene un mayor peso dentro de los contratos verbales y estacionales, con un 24% y 13% respectivamente sobre el total de la modalidad; lo que contrasta con el 4% que supone dentro de los contratos formativos e interinos. Por otra parte, los trabajadores con más de 45 años es el grupo menos representado en todas las situaciones de temporalidad, aunque es en los contratos verbales y estacionales donde están más presentes, superando el 20% de estos contratos. También en estas dos modalidades se constata

¹ En la muestra de trabajadores temporales se han eliminado aquellos que no identifican su tipo de contrato.

² La clasificación de los trabajadores según su nacionalidad es la siguiente: españoles (nacidos bien en España, bien en el extranjero o que tienen doble nacionalidad), nacionales de la UE y de EEUU, inmigrantes procedentes de países europeos no integrados en la UE, africanos, sudamericanos y asiáticos.

una gran presencia de trabajadores con estudios primarios, alrededor de una quinta parte, lo que difiere del 8% observado en los contratos de formación e interinos. En este último grupo predominan los individuos con estudios universitarios, con un 36% del total. Por último, en relación con las características personales, cabe resaltar la importancia del colectivo femenino en los contratos verbales, que representan un 73% frente a un 27% para los varones.

La situación familiar refleja el hecho corroborado anteriormente de que los contratos de prueba y aprendizaje están asociados principalmente al colectivo de jóvenes, ya que en este grupo el 60% de los trabajadores no tienen pareja y el 76% no son cabeza de familia.

En cuanto al tipo de ocupación cabe destacar, en primer lugar, que más de la mitad de los trabajadores sin contrato escrito no son cualificados, mientras que los contratos de formación se concentran principalmente en el grupo de los técnicos (un 36% sobre el total). En segundo lugar, el colectivo de individuos más representados en los contratos de obra y los eventuales son los que desempeñan ocupaciones cualificadas en la industria y en la construcción. Como complemento de lo anterior, la distribución de los asalariados según la actividad del establecimiento nos revela, por un lado, que los contratos verbales se ubican mayoritariamente en la categoría de otros servicios (un 55%), que reúne a aquellas actividades dedicadas al saneamiento, limpieza, servicios personales y empleo doméstico.

TABLA 1
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES TEMPORALES SEGÚN
MODALIDAD DE CONTRATO

Variables	Verbal		Estacional o de temporada		Circunstancias de la producción, obra y servicio		Interinidad, formativos, aprendizaje	
	Media	Desv. St.	Media	Desv. St.	Media	Desv.St	Media	Desv. St
Nacionalidad								
Española	0,760	0,427	0,876	0,329	0,884	0,319	0,959	0,198
UE o EEUU	0,012	0,111	0,011	0,106	0,012	0,099	0,006	0,074
Resto de Europa	0,063	0,244	0,025	0,156	0,023	0,152	0,008	0,086
África	0,026	0,160	0,030	0,172	0,024	0,153	0,006	0,071
Asia	0,001	0,037	0,001	0,035	0,001	0,043	0,001	0,020
Sudamérica	0,138	0,345	0,057	0,232	0,056	0,230	0,025	0,150
Edad								
Menos de 30 años	0,369	0,482	0,425	0,494	0,423	0,493	0,50	0,50
Entre 30 y 45 años	0,355	0,478	0,350	0,477	0,403	0,490	0,35	0,47
Más de 45 años	0,276	0,446	0,225	0,416	0,174	0,379	0,15	0,35
Sexo								
Mujer	0,726	0,446	0,553	0,497	0,374	0,483	0,650	0,48
Varón	0,274	0,446	0,447	0,497	0,626	0,483	0,350	0,48
Estudios								
Primarios o sin estudios	0,201	0,395	0,250	0,402	0,184	0,350	0,082	0,025
Secundarios 1 ^{er} Nivel y FP I	0,372	0,483	0,355	0,478	0,362	0,479	0,240	0,426
Secundarios 2 ^o Nivel	0,150	0,357	0,124	0,328	0,121	0,321	0,107	0,308
Grado Medio de FP	0,077	0,267	0,072	0,255	0,088	0,284	0,104	0,304
Grado Superior de FP	0,043	0,203	0,054	0,223	0,085	0,278	0,101	0,300
Universitarios de ciclo corto	0,042	0,172	0,069	0,254	0,078	0,267	0,171	0,376
Universitarios de ciclo largo	0,031	0,037	0,073	0,260	0,072	0,270	0,195	0,068
Responsabilidad familiar								
Cabeza de familia	0,313	0,464	0,297	0,457	0,350	0,477	0,240	0,425
No cabeza de familia	0,687	0,464	0,703	0,457	0,650	0,477	0,760	0,425
Estado civil								
Con pareja	0,477	0,499	0,496	0,500	0,486	0,499	0,398	0,489
Sin pareja	0,523	0,499	0,504	0,500	0,514	0,499	0,602	0,489
Ocupación								
Directivos de las empresas y de las AAPP	0	0	0,004	0,065	0,005	0,075	0,003	0,061
Técnicos y profesionales cient.. e intelectuales	0,027	0,163	0,071	0,256	0,078	0,269	0,251	0,433
Técnicos y profesionales de apoyo	0,040	0,198	0,067	0,250	0,078	0,269	0,113	0,316
Empleados de tipo administrativo	0,013	0,117	0,056	0,231	0,084	0,277	0,125	0,331
Trabaj. de serv. y vendedores de comercio	0,252	0,434	0,216	0,41	0,141	0,347	0,195	0,395
Trabaj. cualificados en la agricultura y pesca	0,013	0,117	0,029	0,168	0,011	0,103	0,008	0,088
Trabaj. cualificados en indust. y construcción	0,085	0,279	0,087	0,280	0,275	0,446	0,108	0,310
Operadores de instalac. y maquin., y montad.	0,027	0,164	0,075	0,261	0,094	0,291	0,041	0,167
Trabajadores no cualificados	0,537	0,498	0,395	0,488	0,234	0,423	0,156	0,362
Actividad del establecimiento								
Agricultura, ganadería, pesca, caza...	0,078	0,268	0,253	0,435	0,039	0,195	0,010	0,103
Construcción	0,073	0,260	0,041	0,292	0,152	0,462	0,064	0,245
Industria	0,053	0,225	0,094	0,199	0,311	0,359	0,103	0,305
Comercio y hostelería	0,160	0,367	0,304	0,460	0,171	0,376	0,153	0,360
Transporte	0,013	0,013	0,035	0,184	0,045	0,206	0,038	0,192
Intermediac. financ. y activad. inmobiliarias	0,028	0,028	0,043	0,203	0,089	0,284	0,116	0,320
Admi. públicas, educación y sanidad	0,040	0,040	0,150	0,357	0,137	0,343	0,458	0,498
Otras actividades de servicios	0,551	0,497	0,076	0,265	0,056	0,229	0,053	0,225
Tipo de jornada								
Jornada completa	0,381	0,485	0,790	0,407	0,841	0,365	0,807	0,394
Jornada parcial	0,619	0,485	0,210	0,407	0,159	0,365	0,193	0,394
Comunidades Autónomas								
Andalucía	0,258	0,438	0,312	0,463	0,233	0,423	0,166	0,372
Galicia	0,052	0,222	0,039	0,193	0,055	0,229	0,071	0,257
Castilla-La Mancha	0,055	0,228	0,045	0,207	0,068	0,2533	0,068	0,251
Extremadura	0,051	0,221	0,065	0,246	0,045	0,208	0,039	0,193
Valencia	0,115	0,319	0,099	0,299	0,079	0,270	0,076	0,266
Murcia	0,059	0,236	0,052	0,223	0,039	0,195	0,029	0,169
Canarias	0,053	0,225	0,045	0,208	0,066	0,249	0,053	0,224
Asturias	0,022	0,149	0,015	0,122	0,023	0,150	0,026	0,160
Cantabria	0,021	0,144	0,010	0,100	0,023	0,150	0,028	0,166
País Vasco	0,050	0,218	0,015	0,124	0,036	0,188	0,067	0,251
Navarra	0,013	0,113	0,013	0,114	0,015	0,124	0,035	0,185
Aragón	0,009	0,147	0,029	0,168	0,033	0,180	0,049	0,216
La Rioja	0,005	0,098	0,005	0,071	0,012	0,012	0,014	0,118
Madrid	0,055	0,228	0,025	0,159	0,055	0,229	0,056	0,230
Castilla-León	0,055	0,228	0,051	0,223	0,081	0,274	0,095	0,293
Baleares	0,015	0,122	0,078	0,269	0,030	0,170	0,024	0,154
Cataluña	0,087	0,283	0,093	0,291	0,096	0,295	0,098	0,297
Nº Observaciones	2151		2351		16680		4637	

Fuente: EPA (INE, 2005-2006)

Por otro lado, como cabría esperar, los contratos estacionales se concentran en el sector agrícola, el comercio y la hostelería (un 55% en términos conjuntos), y los de obra y eventuales en la construcción y en la industria (un 82% globalmente). Además, los contratos formativos están más representados en las administraciones públicas (un 46%). Finalmente, cabe destacar que el 62% de los contratos verbales son a tiempo parcial.

En relación al reparto de los trabajadores temporales según la comunidad de residencia, se observa en Cataluña una distribución más equitativa de todas las modalidades contractuales, ya que sus respectivos porcentajes giran en torno al 9% sobre el total. Por el contrario, las mayores disparidades aparecen en Andalucía, con casi un tercio de contratos estacionales frente a sólo un 17% de contratos formativos o de interinidad.

3. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

Se ha estimado un modelo *logit multinomial* con cuatro posibilidades, que representan la agrupación de las modalidades de contratación temporal realizada: contratos de prueba, formación, aprendizaje, prácticas o interinos (variable dependiente $Y=0$); verbales ($Y=1$); estacionales o de temporada ($Y=2$); eventuales, circunstancias de la producción o de obra y servicio ($Y=3$). En este modelo la probabilidad de la alternativa j es:

$$P(Y_i = j) = \frac{\exp(\beta_j' X_i)}{1 + \sum_{j=1}^3 \exp(\beta_j' X_i)}, (j=1, 2, 3)$$

β_j es el vector de parámetros asociados con cada alternativa j y X_i es el vector de variables explicativas³. Los resultados obtenidos de la estimación de este modelo *logit multinomial* se muestran en la tabla 2⁴.

El principal objetivo en este trabajo es observar si existe una distribución de la población inmigrante, según la modalidad de contrato temporal, distinta a la existente para la población autóctona desde un punto de vista inferencial. A excepción del colectivo asiático, los valores obtenidos de los coeficientes nos indican que los extranjeros tienen una mayor probabilidad de tener un contrato distinto a los formativos o interinos que los españoles. Por consiguiente, si se consideran a estas últimas relaciones laborales como estados previos y transitorios hacia el empleo permanente, cabe deducir que el mercado laboral presenta un mayor grado de segmentación para la población inmigrante. Por categoría contractual, las mayores divergencias con respecto a la de referencia se alcanzan para los contratos verbales. Además, en este caso, los efectos marginales de las variables ficticias que recogen

³ Con respecto, a las variables ficticias que recoge la ocupación del trabajador, cabe señalar que aquellos con ocupaciones de dirección, técnicos o cualificados se han unificado en una única categoría, dada la escasez de observaciones constatada en alguna de ellas al tratarlas de forma desagregada.

⁴ Una de las hipótesis necesarias para la aplicación del modelo multinomial es la independencia de las situaciones consideradas; en este caso, dicha independencia es corroborada tras la aplicación del test de las alternativas irrelevantes.

la nacionalidad son positivos y significativos para todos ellos (nuevamente a excepción de los asiáticos), alcanzando su máximo valor para los inmigrantes europeos no comunitarios que tienen una probabilidad de no tener contratos escritos aproximadamente superior en 7 puntos porcentuales, con respecto a los españoles. Dado que estas relaciones verbales son las más precarias y las que ofrecen un puesto de trabajo de menor calidad, los resultados pueden mostrar, desde el punto de vista de la oferta, que el desplazamiento de la población autóctona hacia otras figuras contractuales ha sido cubierto por la inmigración. Por otra parte, desde el punto de vista de la demanda, los empresarios o empleadores pueden tener una mayor preferencia por los trabajadores extranjeros para proporcionales contratos verbales, dada su menor exigencia en términos salariales y de condiciones laborales que presentan al menos al inicio de la relación laboral. Esta circunstancia no se contempla para los contratos estacionales, ya que los efectos marginales que recogen la nacionalidad no son significativos para ninguno de ellos.

En relación al resto de características personales, en primer lugar, se observa que los trabajadores con más de 45 años es más probable que tengan cualquier contrato temporal distinto a los que integran el grupo de referencia. Si se considera a este último grupo de contratos como escalones hacia el empleo permanente, serán los trabajadores de mediana edad y especialmente los jóvenes los elegidos por los empresarios, ya que con ellos se maximiza la rentabilidad de la inversión en formación que realizan al tener un horizonte de vida laboral mayor. En segundo lugar, cabe señalar que las mujeres muestran una probabilidad de ostentar contratos estacionales 2 puntos porcentuales superior a los varones y 3 puntos menos de obra y servicio. Quizás aquella modalidad contractual y las características del puesto de trabajo pueden ajustarse adecuadamente a las necesidades de aquellas mujeres que, por motivos familiares o culturales, no deseen mantener un vínculo estrecho con el mercado laboral durante todo el año, cosa que no es necesariamente cierta en los contratos de obrar y servicio. Con respecto al nivel de estudios se constata su relación positiva con la calidad del contrato temporal. Así, medida que se avanza en la jerarquía de los niveles educativos, los trabajadores tienen en general menos probabilidad de tener contratos verbales, estacionales, eventuales o de obra y servicio. La correlación positiva existente entre educación, productividad y éxito en la trayectoria laboral preconizada por la teoría del capital humano (Becker 1964) puede ser la causa subyacente de este resultado. Además, las estimaciones también revelan que son los trabajadores con contratos formativos, de prueba o de sustitución los que tienen una menor probabilidad de que su nivel de estudios alcanzado sea superior al requerido en el puesto de trabajo.

Respecto a las características familiares cabe señalar, por un lado, que los trabajadores que son cabeza de familia tienen una probabilidad de realizar una tarea estacional inferior en 1,2 puntos a la correspondiente a los individuos que no asumen la responsabilidad del hogar; sin embargo, presentan mayor probabilidad de tener contratos verbales. Por otro lado, los varones con pareja tienen 6 puntos más de probabilidad de tener un contrato de obra y servicio que los solteros, pues la estabilidad que proporcionan estos contratos les permite tomar sus decisiones sobre la formación de una familia.

TABLA 2
ESTIMACIÓN LOGIT MULTINOMIAL DE LA PROBABILIDAD DE TENER UNA DETERMINADA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN TEMPORAL^A

Variable	Verbal		Estacional o de temporada		Circunstancias de producción, obra y servicio	
	Coefficiente	Efecto marginal	Coefficiente	Efecto marginal	Coefficiente	Efecto marginal
Nacionalidad						
UE o EEUU	1,146***	0,030**	0,672**	0,010	0,561**	0,020
Resto de Europa	1,737***	0,068***	0,611**	-0,002	0,661***	0,005
Africa	1,198***	0,023***	0,696**	0,001	0,762***	0,051***
Asia	0,703	-0,002	0,468	-0,018	0,889	0,098*
Sudamérica	1,400***	0,045***	0,460**	-0,005	0,578***	0,023*
Edad						
Entre 30 y 45 años	0,331***	0,001	0,107	-0,012***	0,354***	0,051***
Más de 45 años	0,519***	0,015***	0,229**	0,006	0,134**	-0,002
Sexo						
Varón	-0,116	-0,005*	-0,224**	-0,018***	0,072	0,028***
Estudios						
Secundarios 1 ^{er} Nivel y FP I	-0,328**	-0,006*	-0,387	-0,016**	-0,137*	0,002
Secundarios 2 ^o Nivel	-0,508***	-0,011***	-0,380***	-0,015**	0,125	0,006
Grado Medio de FP	-0,962***	-0,018***	-0,740***	-0,025***	-0,325**	-0,008
Grado Superior de FP	-1,081***	-0,021***	-0,805***	-0,031***	0,233**	0,012
Universitarios de ciclo corto	-1,347***	-0,023***	-0,761***	-0,021***	-0,441***	-0,025
Universitarios de ciclo largo	-1,823***	-0,033***	-0,865***	-0,019**	-0,635***	-0,055**
Ajuste educativo						
Sobreeducado	0,678***	0,018**	0,264**	0,001	0,259***	0,012
Infraeducado	0,054	0,003	-0,041	0,001	-0,058	-0,010
Responsabilidad familiar						
Cabeza de familia	0,109	0,005*	-0,213**	-0,012**	-0,036	0,001
Cabeza de familia y varón	0,052	-0,012**	0,642***	0,014*	0,518***	0,055***
Estado civil						
Con pareja	-0,346***	-0,009	0,040	0,007*	-0,077	-0,007
Con pareja y varón	0,341***	0,000	0,209*	-0,009	0,420***	0,056***
Ocupación						
Direct., técnicos y trabaj. cualific.	-0,409***	-0,014***	-0,218**	-0,015***	0,033	0,028***
Empleados de tipo administrativo	-1,746***	-0,032***	-0,745***	-0,034***	-0,053	0,049***
Trabaj. de svicios y vend. comercio	0,021	0,002	-0,287**	-0,015***	-0,036	0,006
Actividad del establecimiento						
Agricultura, ganadería, pesca, caza...	-1,664***	0,012**	3,273***	0,600***	-0,330**	-0,528***
Industria	-0,581***	-0,002	0,708***	0,139***	-0,840***	-0,223***
Comercio y hostelería	-0,620***	-0,002	1,319***	0,260***	-1,112***	-0,346***
Transporte	-0,998***	-0,010**	0,726***	0,193***	-1,164***	-0,308***
Interm. financ y actividades inmob	-1,827***	-0,022***	-0,172	0,076***	-1,378***	-0,265***
Adm públicas, educ. y activ. sanit	-2,501***	-0,025***	-0,242*	0,126**	-2,288***	-0,447***
Otras actividades	1,356***	0,147***	0,940***	0,179***	-1,186***	-0,404***
Tipo de jornada						
Jornada completa	-1,901***	-0,088***	-0,405***	0,001	-0,382***	0,031***
Comunidades Autónomas						
Galicia	-0,568***	-0,003	-0,871***	-0,023***	-0,550***	-0,058***
Castilla-La Mancha	-0,561***	-0,009***	-0,640***	-0,022***	-0,290***	-0,013
Extremadura	-0,002	0,002	-0,156	-0,006***	-0,063	-0,004
Valencia	-0,107	0,006*	-0,095	0,014***	-0,381***	-0,068***
Murcia	-0,069	0,004	-0,247*	-0,003	-0,232**	-0,031*
Canarias	-0,323**	-0,008**	-0,506***	-0,025***	-0,044	0,022*
Asturias	-0,410*	-0,003	-0,615**	-0,018**	-0,348**	-0,029
Cantabria	-0,897***	-0,010**	-1,186***	-0,034***	-0,615***	-0,057**
País Vasco	-0,585***	0,001	-1,499***	-0,043***	-0,706***	-0,074***
Navarra	-1,533***	-0,019***	-1,088***	-0,017*	-0,997***	-0,137***
Aragón	-1,296***	-0,019***	-0,856***	-0,019**	-0,633***	-0,064***
La Rioja	-1,194***	-0,020***	-1,361***	-0,045***	-0,357**	0,002
Madrid	-0,662***	-0,013***	-0,876***	-0,035***	-0,190**	0,015
Castilla-León	-1,250***	-0,022***	-0,855***	-0,026**	-0,421***	-0,019*
Baleares	-0,974***	-0,022***	0,849***	0,097***	-0,149	-0,080***
Cataluña	-0,594***	-0,011***	-0,247**	-0,002	-0,236**	-0,019*
Constante	-1,825***		-0,064***		-0,382	
Test de la Razón de Verosimilitud				11382***		
Test de la alternativas irrelevantes				27,10		
Nº Observaciones				25819		

Notas: (a) El individuo de referencia es varón y español con menos de 30 años y con estudios primarios, no es cabeza familia ni presenta desajuste educativo, trabaja a tiempo completo en la construcción con una ocupación no cualificada y tiene un contrato formativo, y reside en Andalucía. (***) Coeficiente significativo al 1%, (**) al 5%, (*) al 10%.

Las características laborales nos muestran, en primer lugar, que los individuos con contratos verbales o estacionales tienen menos opciones de tener un empleo cualificado o de tipo administrativo que la categoría de referencia. En cambio los trabajadores de estas ocupaciones presentan más probabilidad de tener contratos de obra y servicio determinado; por ejemplo, los trabajadores administrativos tienen una probabilidad de tener un contrato de este tipo superior en 5 puntos a la de los no cualificados. En segundo lugar, como se señaló anteriormente el tipo de actividad del establecimiento tiene una estrecha relación con la modalidad del contrato temporal que se ofrece a los trabajadores y esta circunstancia queda reflejada en las estimaciones. Así, por un lado, los contratos verbales tienen más probabilidad de aparecer en la agricultura y especialmente en la categoría que recoge a otras actividades que incluyen las de saneamiento-limpieza, servicios personales y el empleo doméstico (CNAE-93: código 90-93, 95 y 98). Por otro lado, los sectores con más probabilidad de presentar contratos estacionales son la agricultura nuevamente, el comercio y hostelería y el transporte, con probabilidades de 60, 26 y 20 puntos superiores a la relativa al sector de la construcción, respectivamente. Por el contrario, son los trabajadores de este último sector los que tienen más opciones de tener contratos de obra y servicio. En relación a los contratos formativos o interinos, son los trabajadores de las administraciones públicas y de intermediación financiera los que muestran más posibilidades de ostentar esta figura con respecto al resto de tipos de contratos temporales. Por último, es en los contratos formativos donde las relaciones laborales a jornada completa son más probables.

La distribución geográfica de los trabajadores tiene un alto grado de significación en la explicación del tipo de relación temporal de los trabajadores. Cabe resaltar, por un lado que los trabajadores con más posibilidades de tener contratos formativos o interinos con respecto al resto de modalidades residen en las regiones Noroeste (Galicia, Asturias, Cantabria) y

4. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha arrojado evidencia sobre la cuantificación de los factores que influyen sobre la probabilidad de que un trabajador tenga una determinada modalidad de contrato temporal, incluyéndose la nacionalidad de los trabajadores como regresor en la especificación econométrica utilizada dentro del conjunto de variables explicativas. Este tema, inédito en la literatura económica española, presenta un gran importancia desde un punto de vista político y económico, ya que la evolución de los inmigrantes en nuestro mercado y su aportación a la economía en términos globales van a depender de la calidad de los empleos que ocupen, y en particular de sus transiciones hacia la contratación indefinida que está determinada por la calidad de su empleo temporal.

La principal conclusión a resaltar de los resultados obtenidos muestra que los inmigrantes tienen menos opciones de acceder a contratos formativos, de aprendizaje o interinidad. Concretamente, todos los colectivos extranjeros con mayor representatividad en nuestro mercado de trabajo tienen, con respecto a los nacionales, más probabilidad de tener contratos verbales, que en la mayoría de los casos están asociados a empleos de escasa calidad. Se puede así afirmar que gran parte de los flujos de in-

migrantes llegados a nuestro país se han instalado en el denominado mercado secundario, caracterizado por actividades intensivas en mano de obra, de baja productividad y salarios, con alta temporalidad y escasas posibilidades de promoción. De esta manera, se observan indicios de que una gran parte de los trabajadores inmigrantes existentes en la actualidad en España, pueden considerarse complementarios de la mano de obra autóctona, en la medida en que se concentran en puestos de trabajo en principio menos demandados por los nacionales, como son los no cualificados. La complementariedad y distinta posición dentro de la estructura productiva que la mayoría de los inmigrantes ocupan en relación con los nacionales permite predecir, en términos de las teorías de las colas (Thurow y Lucas 1972) y de los mercados duales (Doeringer y Piore), que los efectos directos de la inmigración sobre los salarios y la demanda de trabajo de la población nativa aún no parecen ser significativos.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMUEDO-DORANTES, C. and DE LA RICA, S. (2005): "Immigrants' responsiveness to labor market conditions and its implications on regional disparities: evidence from Spain". IZA, *Discussion Paper*, nº 1557.
- BAUER, T. and ZIMMERMANN, K. (1995); "Integrating the East: The labour market effects of immigration". CEPR, *Working Paper*, nº 1235 (agosto).
- BECKER, G. (1964): *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special references to education* (1ª edición). New York: NBER.
- BLACK, S. and LYNCH, L. (1996): "Human capital investment and productivity". *American Economic Review*, 86, nº 2, pp. 263-67.
- BORJAS, G. (2004): "Increasing the supply of labor through immigration: measuring the impact on native-born workers". Center for Immigration Studies, may.
- BORJAS, G. (2005): "The labor market impact of high skill immigration". *American Economic Review* 95, nº 2.
- CAPARRÓS, A. y RAYA, P. (2006): "Estacionalidad, tendencia y ciclo del sector turístico" Informe anual del turismo en Andalucía 2005. Edición: Unicaja.
- CARRASCO, R; JIMENO, J; ORTEGA, A. (2006): "The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain". *Journal of Population Economics (forthcoming)*.
- CHISWICK, B,R, (1978): "The effect of americanization on the earnings of foreign-born men", *Journal of Political Economy*, october, pp, 897-921.
- COMISIÓN EUROPEA (2003): *Inmigración, Integración y Empleo*, COM 336.
- DOLADO, J; JIMENO, J; DUCE, R. (1997): "Los efectos de la inmigración sobre la demanda relativa de trabajo cualificado versus poco cualificado: evidencia para España". *Cuadernos Económicos de I.C.E* nº 63.
- DOERINGER, P. and PIORE, M. (1971): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington Mass: D.C. Heath.
- FRIEDBERG, R. and HUNT, J. (1995): "The impact of immigration on host country, wages, employment and growth". *Journal of Economic Perspectives*, spring, 9(2).
- SCHMIDT, C; STILZ, A; ZIMMERMANN, K. (1991): "Mass migration, unions and government intervention". *Journal of Public Economics*, nº 55.
- THUROW, L. (1975): *Generating Inequality*. New York, Basic Books.