



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE  
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

# **Efectos de las políticas regionales de fomento del empleo indefinido sobre la transición a un empleo fijo, su duración y el salario en el mercado de trabajo español durante el periodo 1995-2004.**

**RESPONSABLE: Yolanda Sanz Rebollo**  
**Universidad Pablo de Olavide**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

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



*Efectos de las políticas regionales de fomento del empleo indefinido sobre la transición a un empleo fijo, su duración y el salario en el mercado de trabajo español durante el periodo 1995-2004*

J. Ignacio García-Pérez<sup>1</sup>

Yolanda F. Rebollo Sanz<sup>2</sup>

U. Pablo de Olavide, FEDEA & FCEA

U. Pablo de Olavide

Diciembre, 2007

---

<sup>1</sup> Proyecto financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS).

<sup>2</sup> Queremos agradecer la colaboración prestada por Rosario Martagón en la elaboración de la base de datos de las políticas regionales de fomento a la contratación indefinida. Así mismo, queremos agradecer los valiosos comentarios y consejos de Almudena Duran, Florentino Felgueroso y Luís Toharia.

## RESUMEN

En el presente proyecto se estudia el impacto que tienen las actuales ayudas regionales -consistentes en la subvención directa sobre el salario de los nuevos contratos indefinidos- sobre la probabilidad de acceso a un empleo con un contrato indefinido así como sobre su duración y el salario. La variabilidad regional en las condiciones individuales de elegibilidad de estas políticas es la base fundamental para la identificación del efecto casual de la política sobre las variables a estudiar.

Este análisis de evaluación parte de dos fuentes de datos fundamentales: i) la reciente Muestra Continua de Vidas Laborales (2005) con información laboral a nivel individual muy detallada de una gran muestra de trabajadores y ii) una base de datos recientemente construida por el equipo investigador y que ofrece información sobre la existencia de dicha política de empleo estable a nivel regional, los criterios de elegibilidad así como sobre el grado de ejecución real de la misma. Hasta ahora se había estudiado el efecto potencial de la política (García Perez y Rebollo, 2007) pero, como se muestra en este informe, es también necesario controlar por la intensidad efectiva de la política en cada región. Dicha intensidad se mide en función del número de contratos efectivamente financiados y/o el esfuerzo presupuestario realizado. Esta es la propuesta del presente estudio. Para realizar este tipo de evaluación proponemos usar modelos de duración y ecuaciones de salarios y aplicamos en cada caso, el estimador de diferencias y diferencias.

En correspondencia con lo predicho en la literatura teórica se obtiene que **la incidencia causal de estas políticas sobre la tasa de entrada a un contrato indefinido, tanto en caso de conversión desde un contrato temporal en la misma empresa, como desde el desempleo, es prácticamente nula** ya que no incide de forma permanente en los diferenciales de costes laborales unitarios entre estos los dos tipos de contratos. Solo se obtienen efectos positivos, aunque cuantitativamente pequeños, para las mujeres menores de 45 años que trabajan en el sector de la construcción y la industria. Además, se ha observado que para medir correctamente dicho efecto causal es importante tener en cuenta el grado de ejecución de la política. En concreto, el **efecto causal comentado se reduce notablemente cuando se considera el número de nuevos contratos indefinidos efectivamente financiados anualmente con la política en cada región.**

La incidencia más notable, aún cuando sigue siendo cuantitativamente pequeña, se produce sobre los trabajadores que tienen un contrato indefinido y se obtiene que estas políticas **pueden favorecer una mayor rotación laboral de los trabajadores elegibles entre distintos contratos indefinidos.**

Con respecto al **efecto de estas políticas sobre los salarios** de los nuevos empleados con un contrato indefinido obtenemos, de nuevo, que éste **es prácticamente inexistente para los que transitan dentro de la misma empresa de un empleo temporal a uno indefinido y es positivo, aunque muy pequeño, para los que proceden del desempleo.** Esta falta de efecto sobre los salarios no debe sorprender ya que la subvención en si está pensada básicamente para cubrir los mayores costes laborales que implica un contrato indefinido para el empresario.

## INDICE

1.	Introducción.....	4
2.	Revisión de la literatura.....	10
3.	Modelo Econométrico .....	16
3 a.	Método de identificación y estimación del efecto causal en la transición al empleo indefinido: triples diferencias en diferencias.....	16
3 b.	Estimación de ecuaciones salariales para contrastar el efecto de la política en los salarios .....	21
4.	Fuentes de Datos y Estadística Descriptiva.....	23
4 a.	Descripción de los subsidios salariales regionales a la contratación indefinida	23
4 b.	La base de datos de la muestra de trabajadores: la Muestra Continua de Vidas Laborales .....	28
i.	Estadística Descriptiva de la Muestra (MCVL) .....	31
ii.	Estadística Descriptiva de los Salarios .....	38
5.	La incidencia de las subvenciones salariales sobre la demanda de contratos indefinidos y sobre los salarios.....	45
5 a.	Incidencia sobre la demanda de contratos indefinidos .....	45
i.	Muestra de Trabajadores con contratos temporales: conversión de un contrato temporal en indefinido en la misma empresa.....	50
ii.	Muestra de Trabajadores Desempleados: efectos sobre la probabilidad de transitar del desempleo a un contrato indefinido.....	58
iii.	Muestra de Trabajadores con Contratos Indefinidos: efectos sobre la probabilidad de salir del contrato indefinido.....	63
5 b.	Resultados de la estimación de la incidencia de las subvenciones regionales a la contratación indefinida sobre los salarios.....	69
i.	Muestra de trabajadores con contratos temporales: efectos sobre los salarios	70
ii.	Muestra de Desempleados: efecto sobre los salarios.....	73
6.	Conclusiones.....	77
7.	Bibliografía.....	80
8.	APENDICE 1: DATOS SOBRE POLITICAS REGIONALES DE FOMENTO DE EMPLEO INDEFINIDO .....	84
9.	APÉNDICE 2: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES .....	86

## 1. Introducción

Durante la década de los noventa, se han llevado a cabo varias reformas laborales en España con la intención de reducir la demanda de contratos temporales. Como complemento de estas reformas, también desde 1997, tanto la Administración Central como la mayoría de los gobiernos autonómicos han dedicado grandes cantidades de dinero a subvencionar la demanda de contratación indefinida. **España es, de hecho, el país de la OCDE con el mayor porcentaje de gasto respecto al PIB en esta política: 0.28% en el periodo 1999-2002. Sin embargo, a pesar de las distintas medidas aplicadas y del dinero invertido en apoyarlas, el uso de la contratación temporal apenas se ha reducido.** De hecho, la tasa de empleo permanente solo ha experimentado un pequeño incremento (del 66.4% en 1996 al 66.7% en 2006).

La teoría económica nos dice que, en un mercado donde prevalece el exceso de oferta de trabajo, tras la intensa demanda de los contratos temporales debe haber básicamente un deseo de las empresas de reducir sus costes laborales. Las diferencias permanentes en los costes laborales unitarios por tipo de contrato son fundamentales para explicar los fuertes desequilibrios existentes entre la demanda de contratos temporales e indefinidos. También existe evidencia de que la mayor tasa de temporalidad está asociada al componente idiosincrásico de algunas regiones españolas que puede estar relacionado básicamente con su estructura productiva, poblacional y/o empresarial (García-Pérez y Rebollo, 2006).

Tras la introducción en 1984 de los contratos de duración determinada, la tasa de temporalidad en España ha crecido de manera desorbitada hasta alcanzar un máximo en 1995 de casi el 35% del total de asalariados. Las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo desde comienzos de los pasados años noventa solo han conseguido reducir esta tasa hasta el 30% en la actualidad (casi 20 puntos porcentuales por encima de la media de la Unión Europea). Aunque algunas características especiales de la estructura productiva española pueden justificar la existencia de una mayor proporción de contratos temporales en este país, parece excesivo, en cualquier caso, que casi uno de cada tres puestos de trabajo se caractericen básicamente por su “precariedad”.

La reforma de 1984 se basó en el argumento de que el uso de los contratos temporales reducirían los costes de despido, los costes laborales bajarían y esto incentivaría la creación de empleo por parte de las empresas. Sin embargo, la experiencia ha puesto de manifiesto que la flexibilización del mercado de trabajo a través del fomento de la contratación temporal no siempre conlleva mejoras en el funcionamiento del mercado de trabajo, en concreto y de la economía, en general. Existen trabajos previos que ponen de manifiesto que la reducción de los costes de despido tiene un efecto ambiguo sobre la tasa agregada de empleo (Bentolila y Bertola, 1990; Bentolila y Dolado, 1994).

Por otra parte, la evidencia empírica también señala que la contratación temporal ha tenido efectos diferentes en las tasas de temporalidad de las diversas economías que han aplicado este tipo de políticas. Así, Blanchard y Landier (2002) argumentan que uno de los factores fundamentales que explican tales diferencias es el nivel de protección laboral de los trabajadores con contratos indefinidos frente al de los nuevos trabajadores con contratos de duración determinada. En países donde la protección del empleo es baja, como Estados Unidos y Gran Bretaña, la proporción de trabajadores con contratos de duración determinada es baja y se ha mantenido estable durante la última década, mientras que en países con altos niveles de protección en el empleo, como España, Francia e Italia, la proporción de trabajadores con contratos temporales se ha duplicado durante los años noventa.

Por otra parte, la contratación temporal, sobre todo cuando es excesiva, tiene efectos perversos tanto desde el punto de vista de la eficiencia como desde la perspectiva de la equidad (Bentolila y Bertola, 1990; Bentolila y Saint Paul, 1994). Por ejemplo, una excesiva proporción de contratación temporal puede ser negativa para la productividad empresarial y por ende, la agregada. Bentolila y Dolado (1994) observan que esto se debe fundamentalmente a que la inversión en capital humano específico es claramente menor en este tipo de contratos, tanto desde la perspectiva de la empresa como desde la perspectiva del trabajador. Esto sucede principalmente cuando los contratos temporales son utilizados para sustituir a trabajadores permanentes y la actividad a realizar no tiene un carácter temporal (Guell, 2003).

Finalmente, algunos autores también han expresado su preocupación por los efectos perversos de la excesiva contratación temporal desde la perspectiva de la equidad sobre todo por estar concentrada en determinados grupos de población (jóvenes, mujeres y trabajadores poco cualificados). Bentolila y Dolado (1994) y Saint Paul (1996) entre otros, han puesto de manifiesto que la flexibilización del mercado de trabajo en España se ha realizado sin introducir cambios en los altos niveles de protección de empleo de los llamados “*insiders*”, identificados en España con los trabajadores con contrato indefinido, y esto ha intensificado la segmentación del mercado de trabajo español.

Dado el rápido crecimiento de la tasa de temporalidad en España en los últimos 20 años y sobretodo, su excesiva persistencia a la baja, el caso español ha provocado mucho interés en el análisis económico. De hecho, todas las reformas laborales implementadas en España desde 1994 han tenido como objetivo básico la reducción de la temporalidad. Sin embargo, a la luz de las cifras en los últimos años estas reformas han tenido un efecto muy limitado.

Un elemento que también sigue aun por explicar y que, sin duda, ayudará a entender mejor la elevada persistencia a la baja de la temporalidad en España es la existencia de enormes diferencias regionales en las tasas de temporalidad entre las distintas comunidades autónomas. En efecto, hay regiones como Andalucía y Canarias donde la tasa de temporalidad era del 39-41% en 2001 mientras que regiones como Asturias y Madrid tenían tasas hasta 20 puntos porcentuales menores.

**En este trabajo se evalúa el impacto de las políticas regionales que subvencionan a los nuevos contratos indefinidos tomando una muestra de trabajadores con contratos temporales y desempleados para la economía española. Si bien las políticas regionales que subvencionan la contratación indefinida se llevan aplicando en España casi 10 años, este es uno de los primeros estudios centrados en el análisis de su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo.<sup>3</sup>**

La teórica económica también afirma que estas políticas pueden tener efectos indirectos no deseados. Por tanto, para que el trabajo de evaluación sea completo

---

<sup>3</sup> Un estudio complementario a este es García Pérez y Rebollo (2007).

tratamos de medir si tales efectos indirectos existen en el caso de la política analizada. En concreto, se evalúa si se generan efectos sustitución en el acceso de la contratación indefinida entre trabajadores elegibles y no elegibles por la política así como si ésta incentiva la rotación contractual de los elegibles.

En concreto, se estudia la probabilidad de entrada a un contrato indefinido tanto desde el desempleo como desde un contrato temporal en la misma empresa a partir de una nueva **base de datos procedente de los registros de la Seguridad Social denominada la “Muestra Continua de Vidas Laborales”**. Igualmente, esta base de datos se utiliza para estudiar la probabilidad de salida de un contrato indefinido.

Esta base de datos se utiliza por primera vez para realizar ejercicios de **evaluación de políticas públicas en el mercado de trabajo español**. Por otra parte, ofrece importantes ventajas respecto a la Encuesta de Población Activa dado que tiene toda la historia laboral del trabajador.

También elaboramos una base de datos que describe la existencia de dichas **políticas regionales de fomento del empleo indefinido en cada región y año considerado, así como sobre los criterios de elegibilidad individual y el grado de cobertura real de la misma**. Este último concepto se mide en base a los datos existentes del nivel de ejecución presupuestaria y número total de contratos subvencionadas en cada Comunidad Autónoma y en cada periodo.

En definitiva, en este trabajo analizaremos en qué medida la percepción de subvenciones sobre los nuevos contratos indefinidos afecta tanto a la probabilidad de acceder a un contrato indefinido como a la probabilidad de permanecer en el mismo así como sobre los salarios. La principal novedad en este informe respecto a los trabajos previos del grupo de investigación es que no solo queremos considerar si el trabajador está potencialmente afectado por dicha política sino también tener en cuenta su grado de cobertura real.

Para realizar este análisis de inferencia causal aplicaremos la **metodología de los modelos econométricos para datos de duración en el caso del análisis de transiciones y ecuaciones de regresión con datos censurados para el análisis de salarios**. Por otra parte, en tipos de análisis, dado que nuestra base de datos ofrece información longitudinal y nuestra variable de política económica tiene variabilidad

individual, regional y temporal **aplicaremos el método de triples diferencias para identificar el efecto causal medio de la política.**

Nuestra variable de política mide la existencia potencial del subsidio para cada individuo elegible en la muestra en un momento determinado en el tiempo. La especificación final de la ecuación estimada incluye controles por numerosas características individuales y del puesto de trabajo (edad, sexo, educación, ocupación, tamaño de la empresa, carácter estacional, tiempo parcial, propiedad de la empresa) que tratan de controlar por toda la heterogeneidad individual existente en la muestra. Además, se incluyen la tasa de paro regional y la tasa de crecimiento del PIB nacional así como un conjunto de variables ficticias de tiempo y grupos de edad que controlan por la existencia de las políticas de incentivos a la contratación indefinida a nivel nacional que también suele variar en intensidad en función del género y la edad.

Nuestros principales resultados son que, **la incidencia causal de la política de subvenciones salariales a la contratación indefinida es prácticamente nula independientemente de que se trate de la muestra de trabajadores desempleados o de aquellos con contratos temporales.** Cuando se analiza la influencia de esta política sin considerar su grado de ejecución real se obtienen algunos resultados positivos. En concreto, las mujeres menores de 45 años que trabajan en el sector de la construcción o la industria con contratos temporales así como los hombres desempleados de edad entre 30-45 años parecen beneficiarse de estos incentivos. No obstante, cuando se incorpora información sobre el grado de cobertura real este efecto tiende a desaparecer –ej. caso de los hombres desempleados-, o a minorarse notablemente –caso de las mujeres con contratos temporales en el sector de la construcción o industria-.

Finalmente, también hemos estimado la probabilidad de que estos subsidios impliquen ciertos efectos secundarios no deseados. En concreto, se estudia su impacto sobre la población de trabajadores con contratos indefinidos. La idea es que esta política puede favorecer una cierta sustitución entre trabajadores elegibles y no elegibles a ser subvencionados. Igualmente, puede incentivar la rotación laboral de los trabajadores elegibles entre distintos contratos indefinidos. En relación al primer punto, **se obtiene evidencia de pequeños efectos sustitución entre trabajadores elegibles y no elegibles en el sector de la construcción y la industria. En relación al segundo**

**punto, también se obtiene que, en este sector de actividad, los subsidios directos a la contratación indefinida aumentan la probabilidad de que el trabajador elegible finalice el contrato indefinido actual y transite a un nuevo contrato indefinido.** Este resultado ya fue puesto de manifiesto en el trabajo teórico de Mortensen y Pissarides (2001). La idea aquí es que los subsidios a la contratación pueden incentivar la contratación en si pero, una vez el empleo se ha creado, el coste de oportunidad de mantenerlo a lo largo del tiempo aumenta por lo que se destruyen a una tasa mayor, dado que siguen existiendo subsidios para la creación de nuevos empleos permanentes. Este efecto se acentúa cuando los costes de despido aumentan con la antigüedad en el empleo. Por último, si bien es cierto que los resultados encontrados para los trabajadores con contratos indefinidos también se reducen cuando se controla por el grado de ejecución de la política en cada región, estos se mantienen más intensos que los encontrados para los trabajadores con contratos temporales o los desempleados.

Y finalmente, **con respecto al efecto de estas políticas sobre los salarios de los nuevos contratos indefinidos, obtenemos que éste es prácticamente inexistente para los que transitan desde la misma empresa de un contrato temporal a uno indefinido y es positivo, aunque muy pequeño, para los que proceden del desempleo.** Esta falta de efecto sobre los salarios no debe sorprender ya que la subvención en si está pensada para cubrir los mayores costes laborales que implica un contrato indefinido para el empresario, con lo cual es de esperar que no se traduzca en un mayor salario para los trabajadores potencialmente tratados.

En el resto del informe presentaremos un resumen de la literatura teórica y empírica sobre el tema, una descripción de la metodología a utilizar así como de las bases de datos que usaremos y finalmente los resultados de nuestro ejercicio de evaluación. La sección final presenta las principales conclusiones del estudio.

## 2. Revisión de la literatura

No es muy abundante la literatura económica que analiza tanto los determinantes empíricos de un mayor o menor uso de la contratación temporal en la economía. Uno de los pocos estudios que se dedican a esta tarea es Dolado, García-Serrano y Jimeno (2002) donde se argumenta que la tasa de empleo permanente en equilibrio depende de los costes laborales unitarios relativos, de la elasticidad de sustitución entre trabajadores temporales y permanentes, de la volatilidad de la demanda a lo largo del ciclo económico y de la tasa de crecimiento media. Relacionado con estos últimos determinantes, Wasmer (1999) utiliza un modelo de emparejamiento para demostrar que factores macroeconómicos tales como el crecimiento de la productividad tienen un impacto favorable en la tasa de empleo permanente. Así podemos destacar el trabajo empírico de Holmlund y Storrie (2002) donde se concluye que detrás del elevado crecimiento de la temporalidad en Suecia se encuentran perturbaciones macroeconómicas adversas más que cambios legislativos. Por otra parte, las diferencias en la especialización productiva sin duda también ayudan a explicar estas divergencias en las tasas de empleo permanente ya que hay sectores productivos que por sus propias necesidades productivas demandarán más contratos temporales. Si estos sectores tienen un peso mayor en algunas regiones, éstas mostrarán tasas de temporalidad mayores. Sin embargo, aun cuando controlamos por estas diferencias, y otras relativas a la estructura del mercado de trabajo regional (mayor presencia de jóvenes, trabajadores con baja cualificación, porcentaje de empresas pequeñas en la región, etc.), las diferencias regionales son todavía altas y por tanto, es necesario profundizar en esta cuestión para encontrar una explicación convincente.

Podemos pensar en dos alternativas de explicación de estas diferencias. En primer lugar puede ser que en las regiones con alta temporalidad hay una mayor tendencia a firmar contratos temporales debido a características idiosincrásicas de su mercado de trabajo (los empresarios asumen como óptimo el modelo de contratación temporal por razones, en algunos casos, no económicas. Alternativamente, pueden ser características estructurales del mercado de trabajo y el sistema productivo las que motivan el excesivo uso de los contratos temporales (básicamente, diferencias en productividad que hacen

poco rentable el uso de contratos indefinidos con un mayor coste asociado). En efecto, la demanda de trabajo será menor cuanto mayor sea el coste laboral y menor sea la productividad del trabajador. Si los costes laborales de los trabajadores indefinidos son mayores que los de los temporales y la productividad del trabajador medio fuera menor en las regiones de alta temporalidad, el propio equilibrio del mercado generaría una combinación de contratos con mayor proporción de temporales en estas regiones. Ante este resultado, se plantea en distintos países como desde la política pública se puede incentivar una mayor contratación indefinida que cambie el equilibrio del mercado de trabajo.

Así, muchos de los países de la OCDE han establecido programas de subsidios salariales como medida para integrar a determinados grupos de trabajadores desaventajados en el mercado de trabajo. Estas políticas se han utilizado tanto en países de tradición más intervencionista en el mercado de trabajo, como Francia, Alemania o Suecia, como en países de tradición más liberal (EEUU, Reino Unido o Canadá). Actualmente estas políticas tienen diferentes diseños pero en general se basan en subsidios que se pagan a los empleadores (o a los empleados) y que toman la forma de rebaja de impuestos, de las contribuciones a la Seguridad Social o como pago directo. El objetivo último es aumentar el empleo indefinido por medio de la reducción de los costes de dicha contratación indefinida. A pesar de los importantes esfuerzos realizados en estos países con esta política, los resultados distan de ser muy satisfactorios. En Heckman (1999) se revisan los resultados obtenidos en Europa con distintas políticas activas y se concluye que ningún programa de subsidios salariales ha conseguido imponerse respecto a otros en términos de sus efectos sobre el empleo. Sin embargo, Martin y Grubb (2001) sugieren que, de acuerdo con las evaluaciones llevadas a cabo en distintos países de la OCDE, los programas de subsidios a la contratación tienen un mayor impacto que las políticas de formación diseñadas desde el Sector Público.

Por otra parte, aunque se han analizado los efectos de estas políticas, no existe mucha literatura teórica que trate de clarificar el efecto de dichos subsidios sobre los flujos laborales o sobre el nivel de empleo, en general. Katz (1986) analiza el tema mediante un modelo de equilibrio parcial y focalizado en el efecto sobre los trabajadores de bajos salarios. Concluye que en una situación de paro estructural en el cual la oferta efectiva de trabajo es completamente elástica, un subsidio proporcional al

salario no afectará al salario cobrado por el trabajador y, por tanto, aumentará el empleo en proporción a la elasticidad de la demanda de trabajo del grupo sujeto de dicho subsidio. Sin embargo, como Calmfors (1994) ha señalado, los efectos indirectos de estos subsidios a la contratación pueden debilitar los efectos señalados antes, al menos en el corto plazo. En este trabajo se señalan tres efectos indirectos: el efecto de peso muerto, el efecto sustitución y el efecto desplazamiento. El primero de ellos, efecto de peso muerto, se mide por la contratación en el grupo sujeto de la política que se hubiera hecho igualmente aunque dicha política no se hubiera implementado. El efecto sustitución se define como los empleos que simplemente son sustituidos por los creados gracias a la política, dado el cambio en los costes laborales relativos entre ambos grupos de trabajadores. Finalmente, el efecto desplazamiento se define como la posible reducción de puestos de trabajo en otros sectores de la economía al existir una distorsión en la competencia entre estos sectores y el que recibe la subvención y que por tanto, tienen una modificación en su estructura de costes.

Más recientemente, Mortensen y Pissarides (2001) ofrecen resultados más interesantes al integrar los subsidios salariales a la contratación en un modelo de equilibrio general de búsqueda y emparejamientos trabajador-empresa. En este modelo, con destrucción de empleo endógena, se distinguen dos posibles escenarios: uno en el que la tasa de reemplazo entre prestaciones por desempleo y salarios es moderada y la protección al desempleo no es muy alta (como en los Estados Unidos, por ejemplo) y otro en que ambos parámetros son más altos (como es el caso de cualquiera de los países de la Europa continental). También se distingue, en este artículo entre subsidios a la contratación que se pagan inmediatamente después de la contratación de aquéllos que se van pagando regularmente, durante toda o parte de la duración del nuevo empleo creado. Los subsidios que modelizan estos autores van desde el 0 al 20% del salario medio en el mercado. Sus resultados muestran que, para países con protección al desempleo altas y restricciones al despido importantes, los subsidios a la contratación pueden de hecho reducir el empleo por el camino de inducir a las empresas a reemplazar puestos de trabajo viejos por otros nuevos creados con la subvención. Por tanto, la política en este caso estaría, de hecho, elevando los flujos laborales y la rotación en el empleo. El argumento ofrecido en este trabajo para justificar este resultado es que, aunque las subvenciones estimulan la creación de empleo, una vez este ha sido creado,

el coste de oportunidad de continuar con el emparejamiento trabajador-empresa aumenta, dado que la empresa solo necesita tener otro puesto de trabajo vacante para volver a recibir la subvención. Esto es más probable que ocurra, cuando la subvención compensa el coste del despido de dicho trabajador previamente contratado. Según esta conclusión, la subvención a la contratación indefinida estaría, de hecho, elevando la rotación entre trabajadores indefinidos y, por tanto, aumentando el efecto sustitución definido antes. Será importante, en este estudio sobre la reforma española de 1997 y las políticas regionales que la acompañaron, chequear si este efecto sustitución ha sido o no importante.

En Kugler, Jimeno y Hernanz (2005) se ofrece evidencia empírica sobre estos resultados teóricos. Aunque su enfoque es distinto al expuesto en este informe, sus resultados son muy relevantes porque analizan una reforma, la nacional, con los mismos objetivos y parecidos instrumentos: la reforma nacional de 1997 que trataba de aumentar la contratación indefinida mediante la subvención de los costes salariales en términos de cotizaciones sociales. El objetivo último era disminuir los costes totales de la contratación indefinida a la vez que los de la temporal permanecían constantes. La estrategia de identificación se basa en aprovechar que la reforma nacional deja a un grupo poblacional sin tratamiento: los hombres de entre 30 y 44 años. Así, usando datos de la Encuesta de Población Activa, estudian el impacto de la reforma sobre las tasas de empleo y sobre los flujos de trabajadores a nivel nacional. Sus principales resultados son que la demanda de empleo permanente a los costes no salariales es moderadamente elástica para los hombres jóvenes y menos elástica para los de edad avanzada. También encuentran un impacto relativamente alto sobre las transiciones desde el desempleo y desde el empleo temporal al permanente. Por último, encuentran un impacto moderado sobre las transiciones desde el empleo indefinido al desempleo de ambos grupos de hombres, en comparación con el grupo de control, los hombres de entre 30 y 44 años. Sus resultados señalan que el flujo trimestral de desempleados hacia el empleo indefinido aumenta entorno al 40%, cuatro puntos porcentuales, para jóvenes y 20%, cinco puntos porcentuales, para el mismo flujo pero para hombres de más de 45 años. Por otra parte, encuentran que tanto los subsidios como la reducción en los costes de despido tienen un efecto pequeño sobre mujeres. Sin embargo, los resultados para estas, en el caso de las conversiones de temporal a indefinido, deben tomarse con suma

precaución dado que no existe en este caso ningún grupo de control para evaluar el impacto de la política.

Es importante notar que nuestro análisis difiere del de Kugler *et al.* (2005) en tres importantes cuestiones. En primer lugar, nuestra base de datos elimina el sesgo de agregación que sufre la Encuesta de Población Activa dado que aquí, en la MCVL, podemos observar todas las transiciones laborales dentro de cada trimestre, frente a la EPA donde solo las transiciones trimestrales son medidas con exactitud. Así, por tanto, nuestras transiciones al empleo indefinido serán distintas a las observadas en el trabajo citado ya que no tendremos sesgos de agregación. En segundo lugar, nosotros estudiamos la transición desde el empleo temporal al indefinido *dentro de la misma empresa*, ya que en la MCVL tenemos información sobre la empresa o establecimiento contratante frente a la EPA donde esta información no está disponible con la misma exactitud. Por ello, de nuevo, nuestras tasas de transición serán mas pequeñas que las medidas en Kugler *et al.* (2005). Y por último, en nuestro estudio tendremos una mayor variabilidad de la variable de política al no recaer solo en la edad la identificación de su efecto causal. En efecto, nuestra variabilidad será además, regional y temporal al ser la política de las Comunidades Autónomas cambiante a lo largo del tiempo. Esta diferencia es fundamental, en comparación con Kugler *et al.* (2005), dado que podremos identificar mucho mejor el efecto sobre la transición directa desde el empleo temporal al indefinido.

La reforma laboral de 2001 ha sido analizada también por Arellano (2005) con una muestra de trabajadores desempleados de la Comunidad de Madrid. Su principal conclusión es que esta reforma no ha supuesto una mejora adicional respecto a la de 1997. En particular, se concluye que la reforma de 2001 no ha sido particularmente efectiva en inducir a las empresas a convertir empleo temporal en indefinido sino que lo que más hacen, sobre todo en periodos de fuerte crecimiento económico, es crear nuevo empleo indefinido para trabajadores desempleados.

Por último, en García Pérez y Rebollo (2005) se documenta la reciente evolución del empleo temporal y permanente en las regiones españolas durante el periodo 1995-2001. Primero, se muestran las importantes diferencias existentes en la composición del empleo a nivel regional y que estas diferencias son muy persistentes a lo largo del

periodo analizado. Su hipótesis es que quizás dichas reformas no han atacado las causas principales de la existencia de estos diferenciales tan altos en temporalidad. Para ello realizan un ejercicio econométrico para datos de panel con datos individuales de la Encuesta de Población Activa. El principal objetivo es encontrar si por encima de efectos fijos de región de difícil interpretación, existen variables económicas, seguramente agregadas y que reflejan características propias de cada mercado de trabajo regional, que ayuden a explicar las diferencias en temporalidad.

El principal resultado de este artículo es que las diferencias en Costes Laborales Unitarios, y por tanto, en la remuneración del trabajo frente a la productividad aparente del mismo, son muy importantes de cara a explicar las diferencias entre las distintas comunidades autónomas. Es más, las diferencias en la especialización relativa de cada región así como el diferencial en el tamaño de las empresas, argumentos tradicionales para explicar por qué regiones como Andalucía muestran tasas de temporalidad casi 20 puntos superiores a la media española, aunque relevantes, explican un porcentaje menor de la diferencia entre dichas regiones que la antes aducida. Asimismo, también se obtiene que los efectos idiosincrásicos de cada región, una vez que se controla por numerosas características tanto individuales como agregadas, siguen siendo importantes para explicar las diferencias en temporalidad pero a un nivel inferior al que logran explicar las diferencias en costes y productividad.

### 3. Modelo Econométrico

En el proyecto se presentan dos tipos de análisis que desde el punto de vista econométrico requieren un tratamiento diferenciado. Por un lado, se presenta un estudio de transiciones laborales para identificar el efecto causal de la política sobre la probabilidad de pasar a un contrato indefinido. Por otro, se estudia la incidencia de dicha política sobre los salarios en el nuevo empleo. En los siguientes apartados se hace una descripción precisa del enfoque de estimación seguido en el primer y segundo caso.

#### **3 a. Método de identificación y estimación del efecto causal en la transición al empleo indefinido: triples diferencias en diferencias**

Nuestro principal objetivo es medir el efecto causal que los subsidios regionales a la contratación indefinida tienen sobre la tasa de transición al empleo indefinido, tanto desde el desempleo como desde el empleo temporal. Para este ejercicio estimaremos dos modelos de duración, uno para cada estado de origen (desempleo o empleo temporal) permitiendo múltiples destinos. Concretamente, desde el desempleo se considera que el trabajador puede salir hacia el empleo temporal o hacia el indefinido. Desde un contrato temporal se puede ir al desempleo o a otra empresa, a otro contrato temporal en la misma empresa o a un nuevo contrato indefinido también en la misma empresa.

También, con el objeto de contrastar la existencia de efectos sustitución estimaremos un modelo de duración en el que el estado de origen es tener un contrato permanente y los destinos potenciales son el desempleo, un contrato temporal u otro contrato indefinido.

Como es tradicional en la literatura de duración, el objetivo es estimar la tasa de salida o “hazard”. Para cada individuo observamos la duración en un determinado estado, ya sea de desempleo o de empleo temporal, hasta que cambia a uno de los posibles destinos. Una técnica de estimación muy utilizada recientemente se basa en transformar el modelo de duración en una secuencia de ecuaciones de elección discreta sobre la salida en cada duración definidas en la población superviviente a cada una de

ellas (Jenkins, 1995). Por tanto definimos una variable,  $y_{lkt}$ , que toma valor uno si el individuo sale en el momento  $t$  del estado  $l$  al estado  $k$ , y cero en caso contrario. Para esta variable, se define un modelo de elección discreta sobre la base de datos donde hay tantas observaciones por individuo como dure cada experiencia de empleo o desempleo. Por tanto, la aportación a la verosimilitud de cada individuo es:

$$\ln l_i = \sum_{t=1}^T \sum_{l=1}^L \sum_{k=1}^J y_{lkt} * \ln(\Pi_{lkt}) + (1 - y_{lkt}) * \ln(\Pi_{lkt})$$

donde  $\Pi_{lkt}$  es la tasa de salida desde el estado  $l$  al estado  $k$ :

$$\Pi_{lkt} = \Pr\left(\frac{T_{lkt} = t}{T_{lkt} > t}\right)$$

Nuestro procedimiento econométrico tratará de identificar el efecto del tratamiento que suponen estas políticas regionales de subvención a la contratación indefinida aplicando el enfoque de diferencias en diferencias. Para estimar el efecto de dichas políticas sobre el comportamiento económico necesitamos alguna fuente de variación en la aplicación de la misma. Los tratamientos empíricos en este enfoque suelen utilizar variaciones espaciales o temporales (véase Besley y Case, 2000). **Nuestra estrategia de identificación es interesante porque tendremos tres fuentes de variación para obtener la identificación del efecto causal de dicha política.** Utilizaremos la variación en el tiempo, a través de las distintas comunidades autónomas y en las características individuales que determinan la elegibilidad de la política como fuentes de identificación del efecto de nuestra política. Por tanto, **realizaremos la comparación en los resultados en términos de transición al empleo indefinido de individuos similares en regiones diferentes y en periodos diferentes así como entre grupos individuales distintos dentro de una misma región, en periodos de tiempo distintos, antes y después de implementar el uso de estos subsidios a la contratación indefinida.**

Sin embargo, **no contamos con información sobre si un individuo concreto que consigue un contrato indefinido ha recibido la subvención regional o no.** En consecuencia, **el efecto del tratamiento que identificamos lo podemos denominar como “potencial” ya que solo recoge el efecto de dichos subsidios sobre individuos**

**potencialmente tratados por la política.** El grupo de control<sup>4</sup> está compuesto por trabajadores que no pueden haber recibido subvenciones a la contratación en la región y el periodo temporal en los que los observamos.

La especificación concreta del modelo a estimar para la tasa de transición al empleo indefinido, tanto en el caso de que el individuo esté desempleado o con un contrato es la siguiente:

$$P_{ijt}^n = F(\lambda^n(t) + x_{ijt}'\alpha^n + z_{jt}'\gamma^n + y_t'\theta^n + \beta^n D_{ijt} + \eta_i^n + \mu_j^n + \delta_t^n + \xi_{it}^n + \nu_{jt}^n + \psi_{ij}^n + \varepsilon_{ijt}^n)$$

donde  $i$  se refiere a individuos,  $j$  a regiones y  $t$  al tiempo; la función  $\lambda(t)$  recoge la dependencia de la duración de la tasa de salida; la matriz  $x_{ijt}$  contiene los regresores que varían entre individuos y para distintas regiones y periodos temporales;  $z_{jt}$  recoge características regionales que varían a lo largo del tiempo. Todas estas variables ayudan a la identificación insesgada del efecto causal de la política analizada dado que recogen los posibles cambios en otros determinantes de la transición al empleo indefinido que pueden estar afectando simultáneamente al resultado tanto de individuos tratados como de no tratados. **Además, para la identificación del efecto causal mediante nuestra variable de política que, como ya dijimos antes, tiene una triple variabilidad, necesitamos controlar por todos los efectos individuales o agregados en esas tres dimensiones además de sus tres posibles interacciones.** Así, por tanto, recogemos los efectos fijos individuales,  $\eta_i$ , los temporales,  $\delta_t$ , y los regionales,  $\mu_j$ . Con los efectos fijos temporales se recogen las posibles influencias en la tasa de salida del ciclo económico, así como el efecto potencial de las reformas laborales implementadas a nivel nacional. Estos efectos junto con la interacción de la dimensión temporal con la de características personales que determinan la incidencia de la política, son fundamentales para la identificación correcta del efecto causal de las políticas regionales, dado que éstas se utilizan a la vez que las implementadas a nivel nacional.

**Estos efectos individuales y de interacción entre cada par de dimensiones de la variable de política quedarán recogidas, en la especificación concreta a estimar,**

---

<sup>4</sup> Un buen grupo de control está compuesto de aquellos trabajadores que pueda demostrarse que tienen un comportamiento similar al grupo tratado sin que hayan sido sujetos al tratamiento. De hecho, el interés de la técnica de diferencias en diferencias viene de la facilidad con que, si el grupo de control está bien definido, se puede obtener la identificación del efecto causal sin sesgos de endogeneidad o autoselección (Meyer, 1995).

por las variables  $D_i$ ,  $D_j$ ,  $D_t$  y por las interacciones  $D_{ij}$ ,  $D_{jt}$  y  $D_{it}$ . Así, por ejemplo,  $D_{ij}$  controla por las diferencias permanentes que existan entre trabajadores elegibles y no elegibles, entre regiones con y sin tratamiento. Las variables  $D_{it}$  y  $D_{jt}$  recogen las diferencias que cambian con el tiempo para los individuos y las regiones tratadas, respectivamente. Así por tanto, la especificación final a estimar será:

$$P_{ijt}^n = F(\lambda^n(t) + x_{ijt}'\alpha^n + z_{jt}'\gamma^n + y_t'\rho^n + \beta^n D_{ijt} + \pi_1^n D_j + \pi_2^n D_{it} + \pi_3^n D_{ij} + \pi_4^n D_{jt} + \pi_5^n D_t + \varepsilon_{ijt})$$

La variable que identifica el efecto causal de la política es  $D_{ijt}$  y toma un valor igual a uno si el individuo  $i$ , que trabaja en la región  $j$  es elegible para la política regional en el momento temporal  $t$  y cero en caso contrario. El principal objetivo de nuestro ejercicio de evaluación es estimar correctamente el parámetro  $\beta$ . La interpretación de este coeficiente se basa, como ya se dijo anteriormente en una triple diferencia: es el cambio, tras el tratamiento, en la transición al empleo indefinido para individuos elegibles y no elegibles, en las regiones tratadas frente al mismo cambio para regiones no tratadas. Es decir, este efecto es neto del cambio medio en los resultados observados antes y después del tratamiento y viene medido por las diferencias medias entre el grupo de tratamiento y el de control.

Como se indicó antes, en este informe disponemos como principal novedad frente a García Pérez y Rebollo (2007) de datos sobre la intensidad de la política en cada región y año de ejecución de la misma. Así, por tanto, podemos controlar en nuestra estimación por dicha intensidad. El modo en que lo haremos será sustituyendo la variable indicador  $D_{jt}$  que mide si la política está vigente en la región  $j$  en el año  $t$  por la medida de intensidad que estemos considerando en cada caso, para dicha región y año. Por lo tanto, en las estimaciones que seguidamente se mostrarán que incluyen el número de contratos o el total de presupuesto ejecutado en cada región y año, esta variable binaria será sustituida por dicha información en la estimación de cada uno de estos dos modelos alternativos.

Finalmente, el término de error en la ecuación a estimar tiene la siguiente especificación:

$$\varepsilon_{ijt} = \eta_i + \nu_{ijt}$$

donde  $\eta_i$  representa la posible existencia de heterogeneidad inobservable a nivel individual y  $\nu_{ijt}$  es el término de error de error de dicha ecuación. Finalmente, hay que recordar que la estimación mediante el procedimiento de diferencias en diferencias ya trata de controlar por la existencia de efectos invariantes en el tiempo e inobservables a nivel individual. Por ello, nuestra estimación del parámetro  $\beta$  debería ser la misma en un modelo que controle económicamente por la presencia de dicha heterogeneidad y la presentada aquí. En cualquier caso, también hemos testado esta hipótesis estimando el mismo modelo de duración que seguidamente se presenta con un control de heterogeneidad inobservable a la Heckman & Singer (1984). Los resultados, no mostrados aquí pero disponibles, muestran que dicho parámetro no cambia mucho cuando se controla la presencia de dicha heterogeneidad.

La estimación del efecto causal de una determinada política pública mediante la técnica de diferencias en diferencias requiere hacer dos supuestos fundamentales. El primero es que, aparte de las variables de control, no existen otras fuerzas afectando tanto al grupo de tratamiento como el de control. Esto implica que el efecto estimado del tratamiento estará insesgado solo si las variables con variación temporal, regional o individual (tanto observadas como inobservadas) no tienen variación entre antes y después del momento del tratamiento, o si dicha variación es la misma para los grupos de tratamiento y de control. Para garantizar en mejor medida que este supuesto se cumpla, estimaremos nuestros modelos de manera separada para hombres y mujeres, distinguiendo el efecto de la política entre los tres grupos de edad considerados. El segundo supuesto que se debe verificar es que la composición de los grupos de tratamiento y control se mantiene estables a lo largo del tiempo<sup>5</sup>. Este supuesto se podría violar si la persona o empresa que pudiera acceder a la política pudiera aprender o reaccionar a la política antes de que fuera efectiva. En cualquier caso, pensamos que la gran variabilidad temporal y regional que existe en España en cuanto a las condiciones de elegibilidad y el uso de variables que consideran el efecto tanto regional como individual, cambiante en el tiempo, nos ofrece un grupo de control adecuado que puede soslayar la no verificación de este segundo supuesto.

---

<sup>5</sup> Este supuesto se discute en detalle en Blundell y MaCurdy (1999).

### **3 b. Estimación de ecuaciones salariales para contrastar el efecto de la política en los salarios**

Aunque no es el objetivo principal de la política a analizar, podría plantearse que la promoción de empleo indefinido mediante los subsidios regionales podría tener efectos no solo sobre la transición a dicho empleo indefinido sino también sobre los salarios de los trabajadores una vez acceden, o no, a dicho empleo. Por eso, en este informe también estimaremos el posible efecto de las subvenciones regionales a la contratación sobre los salarios de entrada en un nuevo empleo. Dividiremos nuestra muestra, al igual que para el análisis de las transiciones, en las realizadas de manera directa dentro de la misma empresa, de un contrato temporal a otro temporal o a uno indefinido y, en segundo lugar, tendremos el grupo de transiciones a través del desempleo hacia un nuevo contrato temporal o uno indefinido. La variable que tenemos disponible en la MCVL es la base de cotización que coincide con el salario para cualquier empleo cuando dicho salario sea mayor que la base mínima y menor que la base máxima establecida cada año y para cada categoría laboral por la Administración de la Seguridad Social.

Siguiendo las técnicas tradicionales de estimación de ecuaciones salariales (Mincer, 1978), podemos especificar la misma con la siguiente expresión:

$$w_{it} = X_{it}'b + u_{it}$$

donde el logaritmo del salario mensual del  $i$ -ésimo trabajador en el momento  $t$  se hace función lineal de un vector de características individuales, del empleo ocupado y del contexto económico que determinan la esperanza matemática de la distribución de salarios observados.

En principio, la técnica más comúnmente usada para describir la posición de un "trabajador medio" en cada grupo de la muestra es la regresión lineal mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Si no nos queremos centrar en el individuo medio sino que queremos describir lo que ocurre en las colas de la distribución, esto es, los trabajadores que tienen salarios más bajos y los de salarios más elevados respecto del resto de la población y respecto a cada grupo de características considerado, se deberían utilizar las regresiones cuantílicas (Koenker y Bassett, 1978). Estas regresiones nos

proporcionan la posibilidad de dar una descripción más segura de la distribución condicional del salario real al analizar los cambios en cada una de las colas de la distribución y no solo en la media (Abadie, 1997 y Gardeazabal y Ugidos, 2005). Pero, la distribución de salarios en nuestra muestra sufre un problema, ya explicado anteriormente, de censura superior e inferior. Por tanto, no es aplicable ninguna de estas dos metodologías ya que los coeficientes estudiados no serían consistentes.

Las censuras izquierda y derecha establecidas por las bases de cotización mínima y máxima, en logaritmos, de la Seguridad Social hacen que la distribución de salarios observados en nuestra muestra tenga la estructura siguiente:

$$w_{it} = \begin{cases} w_{1t} & \text{si } w_{it} \leq w_{1t} \\ w_{it}^* & \text{si } w_{1t} < w_{it} < w_{2t} \\ w_{2t} & \text{si } w_{it} \geq w_{2t} \end{cases}$$

donde los salarios subyacentes no observados tienen la expresión  $w_{it}^* = x_{it}'b + u_{it}$  con  $u_{it} | x_{it} \sim N(x_{it}'b, \sigma^2)$  y donde  $w_{1t}$ ,  $w_{2t}$  representan las bases de cotización mínima y máxima establecidas por la Seguridad Social en cada período  $t$ .

Así, por tanto, estimaremos un modelo censurado o *Tobit*. La estimación de este modelo se hace por máxima verosimilitud siendo la función de verosimilitud:

$$\log L = \sum_{i=1}^n \ln l_j$$

donde

$$\ln l_j = \begin{cases} \ln \Phi\left(\frac{w_{1t} - x_{it}'\beta}{\sigma}\right) & \text{si } w_{it} \leq w_{1t} \\ \ln(1 - \Phi\left(\frac{w_{2t} - x_{it}'\beta}{\sigma}\right)) & \text{si } w_{it} \geq w_{2t} \\ -\frac{1}{2}(\log \sigma^2 + \log 2\pi + \left(\frac{w_{it} - x_{it}'\beta}{\sigma}\right)^2) & \text{si } w_{1t} < w_{it} < w_{2t} \end{cases}$$

#### **4. Fuentes de Datos y Estadística Descriptiva**

En el presente proyecto se utilizan dos fuentes de datos. **La primera fuente de datos ofrece información sobre la actividad laboral de una muestra de trabajadores.** Esta fuente de datos se ha puesto a disposición recientemente por parte de la Seguridad Social y se denomina “**Muestra Continua de Vidas Laborales**”. La cantidad de información contenida en esta muestra la convierte en una base de datos fundamental en el campo de investigación laboral.

**La segunda fuente de datos es de elaboración propia y se corresponde con la política de subvenciones salariales a la contratación indefinida aplicadas por varias comunidades autónomas desde el año 1997.** Para construir esta base de datos se ha procedido en dos etapas. Primeramente se han tomado los boletines oficiales de cada comunidad autónoma y se ha contrastado la existencia de este tipo de políticas desde el año 1997 hasta 2004. Posteriormente, se ha solicitado a cada comunidad autónoma información más detallada sobre el grado de ejecución de dicha política. Esta solicitud de información ha consistido básicamente en el número de nuevos contratos indefinidos que se han beneficiado de esta política así como el montante total del presupuesto efectivamente ejecutado<sup>6</sup>.

##### ***4 a. Descripción de los subsidios salariales regionales a la contratación indefinida***

Los datos que utilizaremos en este trabajo sobre subsidios regionales a los contratos indefinidos cubren únicamente aquellos concedidos por las Comunidades Autónomas y que son independientes de los ofrecidos a nivel nacional. Los criterios concretos en base a los que se ha construido esta información aparecen detallados en el Apéndice 1.

---

<sup>6</sup> En la realidad se ha solicitado información más detallada pero pocas Comunidades Autónomas han accedido a entregarla. Por ejemplo, se solicitó que se diferenciase entre el número de contratos subvencionados para trabajadores desempleados frente a las conversiones. Igualmente se solicitó que se diferenciase por sexo y/o edad. Por tanto, hemos tenido que optar por usar información más agregada pero que al menos es homogénea para todas las comunidades autónomas.

Las principales características de estos subsidios se presentan a continuación en las Tablas 1 y 2. En la Tabla 1 se muestran las regiones y los periodos temporales en los que se ofrecen dichos subsidios así como las características personales principales que se requieren para tener derecho a ellos. Por otra parte, la Tabla 2 indica el nivel medio, en euros de 2002, de dichos subsidios en cada comunidad autónoma.

*Tabla 1: Subsidios regionales a la creación de nuevos contratos indefinidos: condiciones de elegibilidad para las distintas regiones españolas (1997-2004)*

	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
<b>Andalucía</b>	18-30	1997-2002	18-30	1997-2002
	31-64	1997	31-64	1997, 2002
<b>Aragón</b>	18-30	2002-2004	Todas las edades	1998-2004
	31-64	1998-2004		
<b>Asturias</b>	Todas las edades	1997-1998, 2000-2003	Todas las edades	1997-1998, 2000-2003
<b>I. Baleares</b>	NO		Todas las edades	2000-2004
<b>I. Canarias</b>	18-25	1.998-1999	Todas las edades	1.998-1999
<b>Cantabria</b>	Todas las edades	1998, 2001-2004	Todas las edades	1998, 2001-2004
<b>C. Leon</b>	Todas las edades	1998-2004	Todas las edades	1998-2004
<b>C. Mancha</b>	16-30	2004	Todas las edades	2000-2004
	31-64	2000-2004		
<b>Cataluña</b>	NO		NO	
<b>Valencia</b>	18-30	1998-2004	18-30	1998-2004
	31-64	1998-2000	31-64	1998-2000
<b>Extremadura</b>	Todas las edades	1997-2004	Todas las edades	1997-2004
<b>Galicia</b>	18-30	1998-2004	Todas las edades	1.998-2004
	31-64	1999-2004		
<b>Madrid</b>	Todas las edades	1999-2003	Todas las edades	1999-2004
<b>Murcia</b>	Todas las edades	1998-2004	Todas las edades	1998-2004
<b>Navarra</b>	NO		NO	
<b>País Vasco</b>	Todas las edades	1997-2004	Todas las edades	1997-2004
<b>Rioja</b>	18-30	1998-2004	Todas las edades	1998-2003
	31-64	2000-2004		

Como se puede observar en la Tabla 1, esta política empezó a ser utilizada en 1997 en algunas comunidades autónomas, mientras que en otras no ha sido implementada nunca, como es el caso de Cataluña o Navarra. En esta tabla también se observa que las condiciones individuales que determinan la elegibilidad varían considerablemente entre regiones y a lo largo del tiempo, sobretodo para hombres. Mientras existen comunidades, como Extremadura o País Vasco, donde la política se aplica a todo tipo de trabajadores, en otras se restringe solo a mujeres (Baleares) o a trabajadores jóvenes (Islas Canarias o Valencia).

En cuanto a los niveles medios de subvención, se observa en la Tabla 2 que la variabilidad es muy alta. En primer lugar, la política es distinta para la conversión de temporal a indefinido, dentro de la misma empresa, que para la creación de un nuevo contrato indefinido. En el primer caso la subvención media en el conjunto del Estado es de 3.172 euros para hombres y 3.542 para mujeres. La creación de nuevos contratos indefinidos recibe una cuantía mayor de subvención, casi 900 euros más de media para hombres y más de 1.000 en el caso de las mujeres. La variabilidad también es alta entre regiones: la región que más dinero destina a la subvención de la conversión de contratos temporales en indefinidos es Madrid, con más de 8.000 euros por contrato de media. También es Madrid, junto a Extremadura, la que más subvención media destina a la creación de nuevos contratos indefinidos. Por el contrario, Aragón es la que subvenciona con una cuantía menor la conversión y Andalucía y Canarias las que destinan menos dinero a la subvención de la creación de nuevos contratos indefinidos. Valencia merece un comentario diferenciado porque sus cuantías no se calculan como una suma fija sino que son un porcentaje de la base de cotización del trabajador. Como en este trabajo se están considerando las cuantías máximas de subvención, en el caso de Valencia se ha calculado el porcentaje de subvención que correspondería a alguien en el grupo 1 de cotización que tiene la base máxima de cotización. Así y todo, en Valencia las subvenciones son claramente inferiores a la media.

*Tabla 2: Subvención media por Comunidad Autónoma, sexo y concepto (1997-2004)*

	Conversiones Temp-Indef. (Misma Empresa)		Contratos iniciales (Desde el desempleo)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Andalucía</b>	2,770	2,700	2,468	2,868
<b>Aragón</b>	1,101	1,393	3,564	3,700
<b>Asturias</b>	2,231	2,492	3,550	4,017
<b>I. Baleares</b>	-	1,983	2,660	3,885
<b>I. Canarias</b>	1,910	3,600	2,410	2,700
<b>Cantabria</b>	1,614	2,467	3,630	4,191
<b>C. Leon</b>	1,802	2,146	3,477	3,534
<b>C. Mancha</b>	1,515	2,856	3,000	3,686
<b>Cataluña</b>	-	-	-	-
<b>Valencia</b>	1,075	2,140	1,436	2,200
<b>Extremadura</b>	4,605	4,605	7,551	8,287
<b>Galicia</b>	2,008	2,486	1,947	3,059
<b>Madrid</b>	8,200	8,169	8,028	8,483
<b>Murcia</b>	2,826	2,957	4,549	4,929
<b>Navarra</b>	-	-	-	-
<b>P. Vasco</b>	6,292	6,481	4,879	6,106
<b>Rioja</b>	3,109	4,905	3,552	4,934
<b>Total</b>	3,172	3,542	3,957	4,619

**La principal novedad en este informe, respecto a García Pérez y Rebollo (2007) es que contamos con datos de ejecución de la política.** En la Tabla 3 se muestran los datos del total de contratos subvencionados, tanto de conversión como iniciales, en las comunidades autónomas donde existe política y donde hemos obtenido información (no ha sido posible obtener dicha información para Canarias y Cantabria). En el conjunto de años donde se ejecuta la política de subvención a la contratación indefinida hay comunidades que claramente destacan como Murcia con más de 20.000 contratos subvencionados al año (otras destacadas en este parámetro son Baleares, Valencia y Galicia). Por el contrario, otras comunidades muestran una intensidad de uso de esta política muy baja: Aragón, País Vasco y Rioja con menos de 700 contratos subvencionados al año.

*Tabla 3: Número de contratos subvencionados por Comunidad Autónoma (1997-2004)*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Andalucía</b>	4711	11205	14992	10716	2147	16680	0	0
<b>Aragón</b>	0	0	0	432	693	690	770	927
<b>Asturias</b>	3714	4623	0	2266	1514	1522	1400	0
<b>I. Baleares</b>	0	0	0	13166	14796	14709	14956	14447
<b>I. Canarias</b>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>Cantabria</b>	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>C. Leon</b>	0	4872	4172	12689	5807	4666	4705	4717
<b>C. Mancha</b>	0	0	0	0	1473	1612	2276	1348
<b>Cataluña</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Valencia</b>	0	0	20830	16928	17447	14375	4938	3600
<b>Extremadura</b>	2391	4948	3408	1301	1734	2171	3676	2652
<b>Galicia</b>	0	14000	17929	16095	14816	11236	8121	8655
<b>Madrid</b>	0	789	1039	1553	1393	1310	1279	1478
<b>Murcia</b>	0	0	0	0	17165	18596	21160	24806
<b>Navarra</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>P. Vasco</b>	848	858	580	428	347	284	235	1159
<b>Rioja</b>	0	0	0	13	46	47	78	14

Por último, en la Tabla 4 se muestra el volumen total de presupuesto ejecutado en esta política, en miles de euros de 2002. Las comunidades que, en media, han destinado más dinero a esta política en los años donde la han implementado son Galicia con más de 25 millones de euros por año y Andalucía con casi 22 millones. Extremadura, Valencia y Castilla León también destinan en media más de 15 millones de euros al año. Las regiones con menor presupuesto destinado a esta política son Aragón, País Vasco y Rioja.

Las Tablas 3 y 4 ponen de manifiesto que la información relativa al grado de ejecución de la política no está disponible para todas las comunidades autónomas. Igualmente indica que no existe una correspondencia perfecta entre las comunidades autónomas para las que existe información sobre el número de contratos financiados y aquellas para las que la información sobre el grado de ejecución presupuestaria está disponible. Por este motivo, el análisis econométrico se realiza para tres muestras bien diferenciadas. La muestra 1 incluye todas las comunidades autónomas, pero no recoge la información sobre el grado de ejecución de la política. La muestra 2, entre las regiones con tratamiento, incluye solo las comunidades autónomas con información disponible sobre el número de contratos indefinidos financiados. La muestra 3 incluye

solo las comunidades autónomas con información disponible sobre el grado de ejecución de la política.

*Tabla 4: Total de presupuesto ejecutado en la subvención al empleo indefinido por Comunidad Autónoma (1997-2004)*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Andalucía</b>	6.623	2.331	41.448	22.285	7.060	51.461	0	0
<b>Aragón</b>	0	0	0	1.685	1.595	1.836	1.889	2.849
<b>Asturias</b>	8.846	11.802	0	5.537	3.683	3.869	3.612	0
<b>I. Baleares</b>	n.d.							
<b>I. Canarias</b>	0	15.260	9.838	0	0	0	0	0
<b>Cantabria</b>	n.d.							
<b>C. León</b>	0	11.847	10.420	27.799	16.094	14.239	12.827	13.329
<b>C. Mancha</b>	0	0	0	0	4.138	4.973	7.988	4.398
<b>Cataluña</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Valencia</b>	0	0	20.853	18.612	19.516	23.593	10.519	11.206
<b>Extremadura</b>	19.364	39.324	25.624	10.210	13.393	13.661	20.952	9.767
<b>Galicia</b>	0	25.460	32.404	30.911	29.295	31.064	32.201	22.826
<b>Madrid</b>	0	4.261	6.282	6.915	16.172	14.853	13.221	4.311
<b>Murcia</b>	n.d.							
<b>Navarra</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>P. Vasco</b>	2.192	2.414	1.678	1.307	1.073	896	725	4.908
<b>Rioja</b>	0	0	0	51	170	158	278	49

#### **4 b. La base de datos de la muestra de trabajadores: la Muestra Continua de Vidas Laborales**

La base de datos que utilizaremos en este trabajo es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL-2005) de la Seguridad Social. Esta base de datos, puesta a disposición de la comunidad investigadora hace unos meses, se basa en una muestra de personas que han estado en situación de afiliado en alta para cotización, o han recibido alguna pensión o prestación por desempleo en el año 2005. Para cada persona contiene información sobre la vida laboral - en algunos casos de varias décadas- y pensiones contributivas recibidas. La población de la que se ha tomado la muestra está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliado en alta para cotización, o recibiendo alguna pensión contributiva o prestación de desempleo en algún momento del año de referencia, 2005, sea cual sea el tiempo en que hayan permanecido en esa situación.

Concretamente, a partir de la población de referencia del año 2005 se obtuvo una muestra aleatoria de 1,1 millones de personas, un 4% del total. Para cada individuo incluido en la muestra se cuenta con una exhaustiva información tanto sobre sus características personales como sobre su situación laboral. En concreto, existe información sobre el sexo, la nacionalidad, el lugar de nacimiento y la edad de cada trabajador. Respecto a su situación laboral se cuenta con información sobre el tipo de contrato, su duración exacta y su grupo de cotización (que nos permite medir la cualificación requerida para su puesto de trabajo), los motivos del cese de la relación laboral y el cobro de prestaciones, entre otras. También están disponibles una serie de variables que caracterizan a la empresa donde el individuo trabaja tales como el sector de actividad, número de trabajadores, titularidad, domicilio del establecimiento y código de identificación individual de la empresa, entre otras.

La duración de las experiencias de empleo que analizaremos se construye en base a las fechas de inicio y fin de cada contrato y está medida en meses. Asimismo, podemos calcular la duración de las experiencias de desempleo intermedias usando la fecha de fin de cada empleo y la de inicio del siguiente.<sup>7</sup> Para las experiencias de desempleo, podemos distinguir además cuando el individuo está cobrando prestaciones por desempleo, contributivas o asistenciales, y cuando no. En definitiva, **cada periodo de empleo o desempleo del individuo está identificado de forma separada.**

También es posible deducir si los trabajadores cambian de empresa tanto en el caso de una transición directa entre empleos como si se produce con un periodo de desempleo intermedio. En concreto, cada empresa o establecimiento tiene un código de identificación único en la base de datos que permite identificar estas transiciones.

Finalmente, dado que se conoce la trayectoria laboral completa del trabajador, esta base de datos no sufre el típico problema de censura por la izquierda relacionado con la falta de información de las experiencias laborales previas a la analizada.

Nuestro estudio de la transición al empleo indefinido lo realizaremos tanto para trabajadores parados, que pueden transitar a dicho empleo indefinido o bien a uno

---

<sup>7</sup> No estamos considerando empleos de menos de 15 días de duración ni tampoco periodos de desempleo de menos de esa duración. La justificación es que pueden estar representando básicamente rotación entre empresas o incluso dentro de la misma empresa. Esta situación es bastante usual en España pero para edades más tempranas de las aquí consideradas por lo que para nuestra muestra estas duraciones pueden deberse a otras situaciones no representativas de las transiciones a analizar.

temporal como para trabajadores con empleo temporal. Estos pueden transitar al desempleo o a otra empresa, a otro contrato temporal en la misma empresa o, y esta es la transición que más nos interesa, a un empleo indefinido en la misma empresa. Nótese que la definición del conjunto de transiciones posibles para los trabajadores con contratos temporales difiere notablemente de la muestra de desempleados debido a las características de la política analizada. En concreto, en el caso de los trabajadores con contratos temporales las subvenciones solo se conceden en caso de conversión de un contrato temporal en indefinido dentro de la misma empresa. Este hecho es importante tenerlo presente ya que explica por qué la tasa de conversión de temporal a fijo que se presenta en este informe es notoriamente inferior a la que tradicionalmente se presenta en los estudios de temporalidad.

En definitiva, para cada individuo tenemos tantos registros como experiencias de empleo y desempleo haya tenido en su historia laboral. **Dado el volumen tan alto de información hemos tenido que aplicar criterios restrictivos para quedarnos con una muestra de trabajadores lo más homogénea posible.** Todos estos criterios se han aplicado teniendo presente el tipo de estudio que se pretende realizar.

El primero de estos criterios responde al hecho de la existencia de periodos de empleo simultáneos para un mismo trabajador. En concreto tenemos cortos periodos de empleo que tienen lugar paralelamente a otro periodo de empleo más largo. Para el análisis de transiciones que realizamos hemos considerado conveniente eliminar los periodos de empleo simultáneos más cortos<sup>8</sup>. En segundo lugar, existen periodos de empleo que coinciden temporalmente aunque solo parcialmente<sup>9</sup>. En este caso, y de nuevo teniendo presente nuestro objeto de estudio, nos hemos quedado con el último periodo de empleo. No obstante, cuando la simultaneidad entre dos periodos de empleo es inferior a 15 días hemos considerado que son dos empleos consecutivos. En tercer lugar, solo consideramos los periodos de empleo que entran dentro del Régimen General. En consecuencia, toda aquella observación en la que el trabajador pertenece al Régimen General y en el siguiente periodo se le observa como trabajador autónomo se trata como censurada. En cuarto lugar, se excluyen los trabajadores autónomos y los que

---

<sup>8</sup> Por ejemplo, si tenemos que un individuo tiene un empleo durante el periodo 2000-2001 y otro empleo durante el periodo 1999-2002. Omitimos el primer periodo de empleo y nos quedamos con el segundo que es más largo.

<sup>9</sup> Es decir, el primer contrato finaliza después de que empieza el segundo contrato.

pertenecen al sector de la agricultura. Finalmente eliminamos todas aquellas observaciones con datos anómalos o inexistentes<sup>10</sup>.

Una vez que hemos construido la base de datos según los criterios descritos eliminamos las experiencias de empleo menores de 30 días que son seguidas de periodos de desempleo igualmente inferiores a 30 días<sup>11</sup>.

### **i. Estadística Descriptiva de la Muestra (MCVL)**

Comenzamos presentando las características básicas de la muestra de trabajadores desempleados y trabajadores empleados con un contrato temporal (Tablas 5 y 6). Como se observa en la Tabla 5, la duración media del periodo de desempleo se sitúa en torno a seis meses para hombres y siete meses para las mujeres. Cuando comparamos la muestra de desempleados según el tipo de transición experimentada se observan algunas diferencias interesantes que ponen de manifiesto que determinadas características asociadas al trabajador o al puesto de trabajo pueden desfavorecer el acceso a un empleo estable. Por ejemplo, los trabajadores desempleados que anteriormente estaban contratados por una ETT, tenían un contrato a tiempo parcial, y se situaban en un grupo de tarifa alto o medio alto, tienen una peor posición relativa para acceder a un contrato indefinido. Es interesante destacar que el trabajar en una empresa grande no parece aumentar la probabilidad de acceder a un empleo estable. También se observa que el sector de actividad incide de forma diferenciada entre hombres y mujeres. En términos generales, los que trabajan en la industria tienen una mayor posibilidad de acceder a un contrato indefinido. En el caso de los hombres, este hecho también se observa en el sector servicios. Dado que un alto porcentaje -más del 80% en la muestra de desempleados-, del empleo asalariado femenino parece concentrarse en el sector servicios, esta última diferencia es importante.

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, fechas de alta y baja incompletas.

<sup>11</sup> Consideramos que estas experiencias de empleo son de naturaleza plenamente temporal y por tanto, no son objetivo de la política que se pretende evaluar en este estudio. Su inclusión podría distorsionar el análisis de causalidad puesto que al ser de naturaleza temporal deben de ser poco sensibles a la política analizada.

Tabla 5: Características básicas de la muestra de trabajadores desempleados (1995-2004)

	Mujeres		Hombres	
	CT	CI	CT	CI
<b>Edad</b>	30	<b>35</b>	31	<b>34</b>
<b>Duración del Desempleo (Meses)</b>	5.77	<b>5.44</b>	4.73	<b>5.13</b>
<b>Contratado por ETT</b>	8.80%	<b>2.61%</b>	9.43%	<b>3.56%</b>
<b>Contrato a Tiempo Parcial</b>	31.95%	<b>25.07%</b>	13.31%	<b>13.82%</b>
<b>Retorna a la misma Empresa</b>	38.16%	<b>59.39%</b>	30.11%	<b>40.73%</b>
<b>Empresa nueva</b>	19.54%	<b>17.93%</b>	24.95%	<b>23.99%</b>
<b>Motivo del desempleo: despido</b>	88.08%	<b>83.61%</b>	84.05%	<b>79.35%</b>
<b>Empresa Mediana</b>	16.77%	<b>19.19%</b>	17.84%	<b>18.80%</b>
<b>Empresa Pequeña</b>	12.35%	<b>13.78%</b>	15.35%	<b>15.62%</b>
<b>Empresa Micro</b>	42.18%	<b>42.75%</b>	47.88%	<b>47.18%</b>
<b>Empresa Grande</b>	28.70%	<b>24.28%</b>	18.93%	<b>18.40%</b>
<b>Construcción</b>	1.73%	<b>1.19%</b>	32.73%	<b>11.85%</b>
<b>Servicios</b>	87.51%	<b>83.83%</b>	53.47%	<b>69.67%</b>
<b>Industria</b>	10.76%	<b>14.98%</b>	13.80%	<b>18.48%</b>
<b>Tiene o ha tenido derecho a Prestaciones por desempleo</b>	17.41%	<b>30.26%</b>	20.55%	<b>28.11%</b>
<b>Grupo de Tarifa Alto</b>	8.81%	<b>6.75%</b>	4.44%	<b>10.28%</b>
<b>Grupo de Tarifa Medio-Alto</b>	14.61%	<b>14.27%</b>	7.89%	<b>15.44%</b>
<b>Grupo de Tarifa Medio-Bajo</b>	33.43%	<b>29.43%</b>	34.31%	<b>34.00%</b>
<b>Inmigrante</b>	2.33%	<b>2.17%</b>	9.67%	<b>7.00%</b>

CT=Contrato Temporal  
CI=Contrato Indefinido

En la muestra de trabajadores con contrato temporal -descrita en la Tabla 6-, también se encuentran interesantes diferencias según el tipo de transición que ponen de manifiesto la diferente propensión a acceder a un contrato indefinido dentro de la misma empresa en función de determinadas características individuales o del puesto de trabajo. La diferencia más importante se encuentra en la duración del contrato temporal. Se observa que los trabajadores con duraciones cortas del contrato tienen una mayor probabilidad de salir al desempleo o encadenar nuevos contratos temporales en la misma empresa. Los trabajadores de alta cualificación que están en una empresa privada, en el sector industrial y con un contrato a tiempo completo tienen una mayor probabilidad de que conviertan el contrato temporal actual en indefinido dentro de la

misma empresa. De nuevo se observa que en el sector servicios los hombres tienen una mayor posibilidad de acceder a un contrato indefinido que las mujeres.<sup>12</sup>

Tabla 6: Características básicas de la muestra de trabajadores con contratos temporales (1995-2004)

	Mujeres			Hombres		
	Desempleo	CT Misma Empresa	CI Misma Empresa	Desempleo	CT Misma Empresa	CI Misma Empresa
<b>Edad</b>	31	32	<b>31</b>	32	33	<b>32</b>
<b>Duración C.T. (meses)</b>	7.3	9.7	<b>20.4</b>	6.6	10.2	<b>20.7</b>
<b>Tiempo Parcial</b>	36.18%	37.76%	<b>27.38%</b>	12.04%	11.05%	<b>8.71%</b>
<b>Empresa Nueva</b>	21.08%	17.57%	<b>24.81%</b>	25.48%	18.87%	<b>22.91%</b>
<b>Empresa Privada</b>	84.16%	76.95%	<b>96.11%</b>	93.74%	92.46%	<b>98.17%</b>
<b>Construcción</b>	2.70%	2.72%	<b>2.28%</b>	40.55%	40.71%	<b>12.76%</b>
<b>Servicios</b>	83.84%	84.71%	<b>83.08%</b>	43.43%	40.40%	<b>59.89%</b>
<b>Industria</b>	13.46%	12.57%	<b>14.64%</b>	16.01%	18.89%	<b>27.36%</b>
<b>Empresa Grande</b>	22.52%	34.38%	<b>22.88%</b>	13.29%	20.86%	<b>18.71%</b>
<b>Empresa Mediana</b>	17.93%	19.69%	<b>20.29%</b>	19.89%	26.37%	<b>24.57%</b>
<b>Empresa Pequeña</b>	14.28%	13.09%	<b>18.70%</b>	17.47%	19.02%	<b>22.40%</b>
<b>Microempresa</b>	45.28%	32.84%	<b>38.13%</b>	49.34%	33.75%	<b>34.31%</b>
<b>Inmigrante</b>	3.02%	1.63%	<b>2.74%</b>	9.50%	4.37%	<b>5.10%</b>
<b>Grupo de Tarifa Alto</b>	10.48%	18.20%	<b>9.84%</b>	4.54%	6.75%	<b>9.48%</b>
<b>Grupo de Tarifa Medio-Alto</b>	14.51%	14.67%	<b>21.53%</b>	7.94%	8.40%	<b>15.84%</b>
<b>Grupo de Tarifa Medio-Bajo</b>	31.44%	30.73%	<b>38.25%</b>	39.57%	41.08%	<b>39.16%</b>
<b>Grupo de Tarifa Bajo</b>	43.57%	36.40%	<b>30.38%</b>	47.96%	43.77%	<b>35.52%</b>

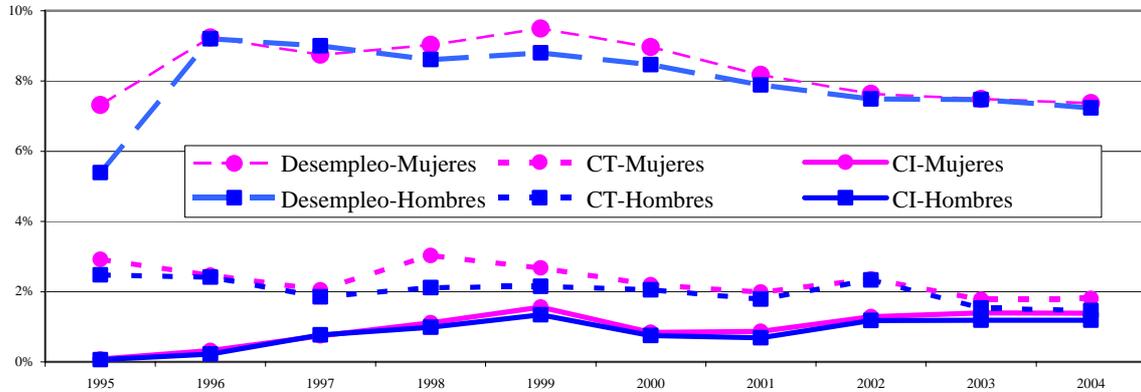
CT=Contrato Temporal

CI=Contrato Indefinido

En los Gráficos 1 y 2 mostramos la evolución de la probabilidad media de salir del contrato temporal y del desempleo, respectivamente durante el periodo 1995-2004.

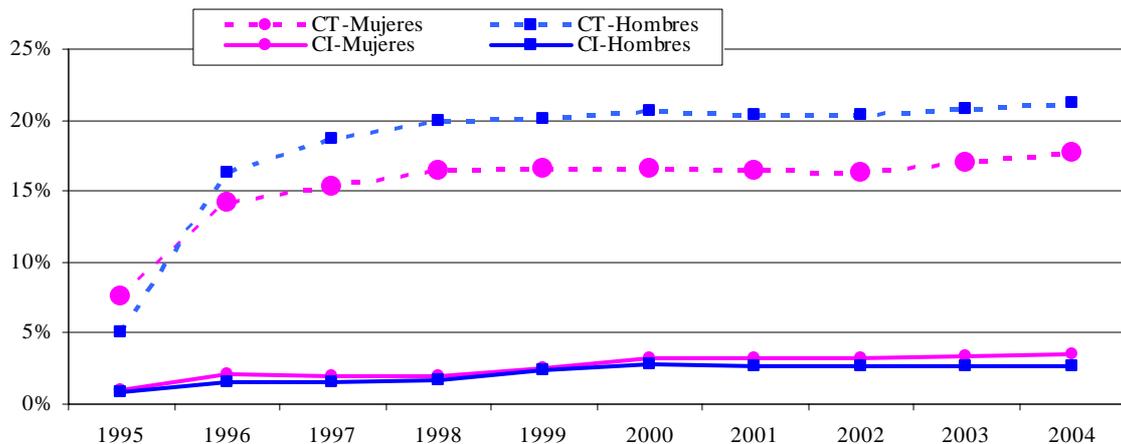
<sup>12</sup> Seguramente esta diferencia se deba al tipo de actividad en la que se concentran los hombres y las mujeres en el sector servicios. Por ejemplo, un alto porcentaje del empleo femenino del sector servicios trabaja en el sector del turismo y del comercio.

**Gráfico 1: Evolución de la Probabilidad Media –mensual- de salida de un Contrato Temporal (Tres Riesgos en Competencia)**



CI=Contrato Indefinido (misma empresa)  
 CT=Contrato Temporal (misma empresa)

**Gráfico 2: Evolución de la Probabilidad Media –Mensual- de salir del desempleo (Dos riesgos en Competencia)**



CI=Contrato Indefinido  
 CT=Contrato Temporal

El primer hecho a destacar es que **la probabilidad de entrar en un contrato indefinido tanto desde el desempleo como desde un contrato temporal en la misma empresa ha aumentado durante el periodo 1998-2000**. Además, esta tendencia parece negativamente correlacionada con la probabilidad de entrada a un nuevo contrato temporal, tanto desde el desempleo como desde un contrato temporal en la misma empresa. También se puede observar que la probabilidad de encadenar contratos temporales en la misma empresa y la probabilidad de salida del contrato temporal al

desempleo decrece durante dicho periodo. Evidentemente, esta tendencia creciente de la probabilidad de acceder a un contrato indefinido debería relacionarse con la expansión económica que comenzó en torno a 1995 pero también es relevante indicar que desde 1997 se sucedieron varias reformas laborales a nivel nacional cuyo objetivo último era reducir la demanda de contratos temporales. Igualmente, desde ese mismo año varias regiones españolas comenzaron a ofertar incentivos a la contratación indefinida vía subvenciones salariales a la creación de este tipo de contratos.

En los siguientes gráficos se describe el comportamiento medio de la tasa de salida empírica para la muestra de trabajadores desempleados (Gráfico 3) y la muestra de trabajadores con un contrato temporal (Gráfico 4) considerando los diferentes riesgos en competencia relevantes para nuestro análisis. En el primer caso se observa que **tras el desempleo, la situación más frecuente es que el trabajador entre en un contrato temporal, independientemente de la duración del periodo de desempleo**. En el primer mes de desempleo la tasa de salida a un contrato temporal está en torno al 35-40% mientras la tasa de salida a un contrato indefinido es solo del 4%, aproximadamente. A medida que avanza el desempleo la tasa de salida a un contrato temporal cae notablemente<sup>13</sup> hasta niveles cercanos al 10%, mientras que la tasa de salida a un contrato indefinido se mantiene relativamente estable en el entorno del 1%.

También el Gráfico 3 pone de manifiesto ciertas diferencias entre hombres y mujeres. Se suele observar que la duración media de los periodos de desempleo es menor para los hombres. Este hecho puede estar relacionado con su mayor tasa de salida a un contrato temporal. Por el contrario, la tasa de salida a un contrato indefinido es levemente mayor para las mujeres. Aunque este diferente comportamiento se puede explicar por diferencias en el salario de reserva según el género del trabajador, es posible que también influya en este resultado el hecho de que **tanto las ayudas nacionales como regionales a la contratación indefinida son mayores para el grupo de mujeres**. De hecho, cuando se realiza este análisis diferenciando entre contratación indefinida ordinaria y no ordinaria, se obtiene que **los hombres tienen una mayor probabilidad de acceder a la contratación indefinida ordinaria mientras que las mujeres tienen una mayor probabilidad de acceder a la contratación indefinida no**

---

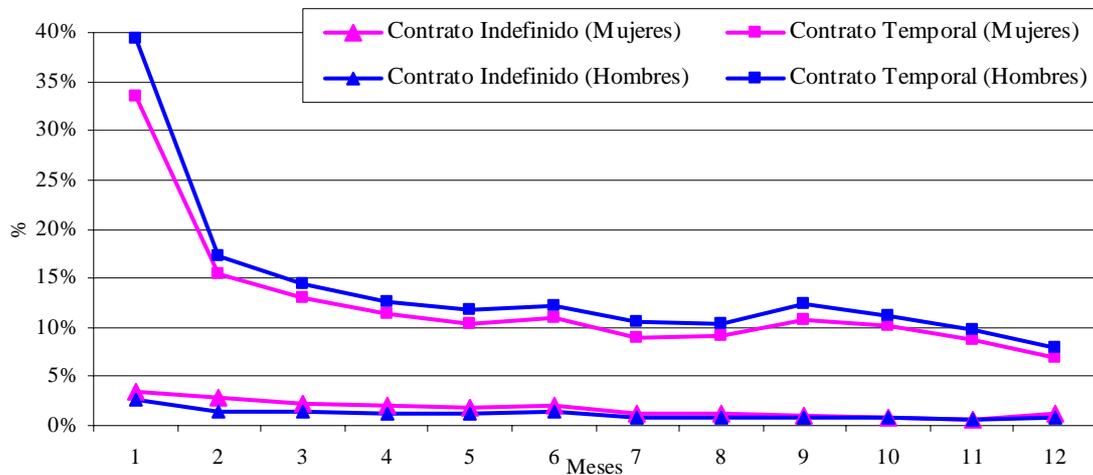
<sup>13</sup> Es cierto que esta tasa tiene un máximo en el mes seis de desempleo. Seguramente esto está relacionado con el sistema de prestaciones por desempleo (vease, Rebollo 2007).

**ordinaria** que suele estar incentivada. La importancia de esta distinción se encuentra en que la duración media de la contratación indefinida ordinaria es mayor.

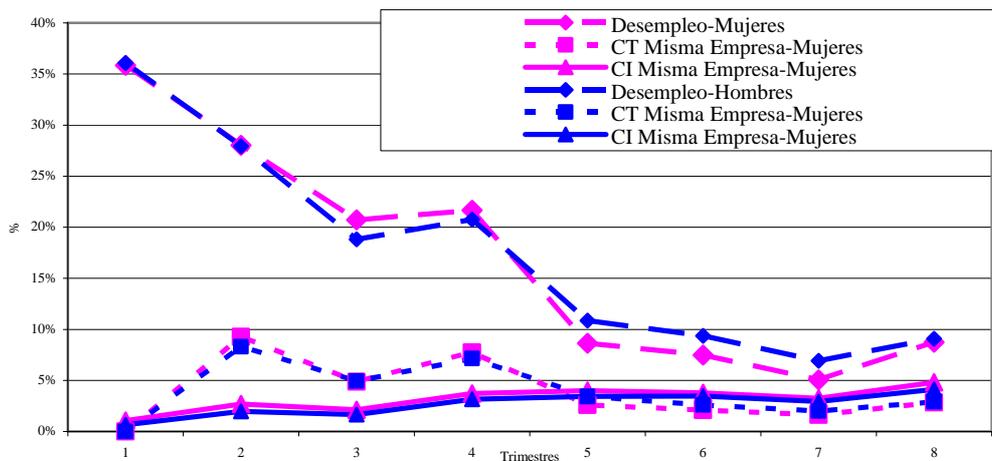
En el Gráfico 4 se presenta el mismo tipo de análisis pero para la muestra de trabajadores con un contrato temporal. Es importante resaltar que en este caso se presenta la tasa de salida trimestral del contrato temporal. Hemos optado por esta agregación de la tasa de salida para facilitar la comparación de nuestro estudio con otros trabajos donde esta tasa de salida del contrato temporal suele agregarse a nivel trimestral. No obstante, antes de comentar los datos hay que tener presente que **estas tasas de salida son inferiores a las que tradicionalmente se han documentado porque hacen referencia a la conversión del contrato de temporal a fijo dentro de la misma empresa**. Los datos que se suelen presentar en otros trabajos hacen referencia a la tasa de salida de un contrato temporal a uno indefinido independientemente de que sea en la misma o en otra empresa.

De nuevo se observa que, en media, **la alternativa menos probable es que el trabajador experimente una conversión de su contrato de temporal a indefinido en la misma empresa**. No obstante, en este caso se observan interesantes diferencias en función de la duración del contrato temporal. **Cuando el contrato temporal es de corta duración, la opción más probable es pasar al desempleo** de forma que ésta tasa de salida en el primer trimestre es del 35%. **A medida que aumenta la permanencia del trabajador en la empresa, la tasa de salida a un nuevo contrato en la misma empresa, bien sea temporal o indefinido, comienza a crecer**. Por ejemplo, en el cuarto trimestre (12 meses de contrato temporal), la tasa de salida al desempleo es del 20%, a un nuevo contrato temporal es del 8% y la tasa de salida a un contrato indefinido es del 3%. **Tras dos años en el contrato temporal, la probabilidad de encadenar contratos temporales vuelve a reducirse seguramente debido a factores institucionales asociados a los límites legales de acumular contratos temporales en la misma empresa**. En este caso las opciones más probables son el desempleo o el acceso a un contrato indefinido, aunque de nuevo, esta segunda alternativa es la menos probable.

**Gráfico 3: Tasa de Salida –Mensual- del Desempleo (2 Riesgos en Competencia)**



**Gráfico 4: Tasa de Salida –trimestral- del Contrato Temporal (3 Riesgos en Competencia)**



CI=Contrato Indefinido  
CT=Contrato Temporal

En las Tablas 7 y 8 se presenta la tasa de salida media del contrato temporal y del desempleo, respectivamente, en función del género y grupo de edad. Adicionalmente, en el caso de la muestra de contratos temporales se distingue por sector de actividad. Es importante tener presente que en este caso se presentan las tasas de salida mensuales, que serán los que posteriormente se estimarán econométricamente, mientras que en el gráfico anterior se presentaron las tasas de salida trimestrales.

Se observan algunas diferencias por género y grupos de edad en ambos grupos de trabajadores. En el caso de los trabajadores con contratos temporales, las mujeres tienen una mayor tasa de salida a un contrato indefinido en los sectores de industria y construcción mientras que los hombres tienen mayores tasas de salida en el sector servicios. En el caso de los hombres, los trabajadores menores de 30 años suelen tener tasas de salida a un contrato indefinido algo superiores mientras que en el caso de las mujeres esto solo se produce en el sector servicios. No obstante, es importante matizar que dentro de la contratación indefinida se debe de diferenciar la contratación ordinaria que suele ser más estable y tiende a concentrarse en los hombres.

Como se muestra en la Tabla 8, la tasa de entrada a un contrato indefinido es mayor desde el desempleo. De nuevo, en la muestra de desempleados se observa que las mujeres tienen una mayor tasa de entrada a un contrato indefinido y esta tasa crece con la edad. En el caso de los hombres, la mayor tasa de entrada a un contrato indefinido se encuentra en los trabajadores con edad entre 30-45 años.

*Tabla 7: Tasa de salida media –mensual- del contrato temporal a uno indefinido en la misma empresa por sector de actividad, género y grupo de edad (1995-2004)*

	Servicios		Industria y Construcción	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>&lt;30</b>	1.26%	1.21%	0.79%	1.16%
<b>30-45</b>	1.29%	0.99%	0.68%	1.20%
<b>&gt;45</b>	1.26%	1.00%	0.58%	1.19%

*Tabla 8: Tasa de salida media –mensual- del desempleo a un contrato indefinido por género y grupo de edad (1995-2004)*

	Hombres	Mujeres
<b>&lt;30</b>	2.08%	2.21%
<b>30-45</b>	2.61%	3.17%
<b>&gt;45</b>	2.38%	4.95%

## **ii. Estadística Descriptiva de los Salarios**

En las Tablas 9-12 se muestra la estadística descriptiva para los salarios de reentrada en un nuevo empleo temporal o indefinido para los trabajadores que transitan

directamente dentro de la misma empresa (Tablas 9 y 10) o que transitan a través del desempleo (Tablas 11 y 12). Como ya se indicó antes, debido a los problemas de censura tanto inferior como superior de las bases de cotización en la MCVL, no podemos estudiar la distribución salarial en base a estadísticos como la media sino que debemos analizarla mejor en base a percentiles, sobretodo el percentil 50 que no estará seguro sujeto a problemas de censura. No obstante ofrecemos también los percentiles 25 y 75 para tener una idea de la distribución (la probabilidad de que más del 25% de la muestra está sujeta a censura es muy baja y solo posible en casos de colectivos con salarios muy altos o con salarios muy bajos). La muestra de estimación está compuesta por todos los trabajadores que transitan a un empleo temporal o indefinido a tiempo completo y en el Régimen General de la Seguridad Social.

Centrándonos en la mediana de la distribución salarial observada se obtiene, comparando la primera línea de cada una de las cuatro tablas, que **los salarios medianos más altos corresponden a los hombres que transitan directamente dentro de la misma empresa**. Así, más del 50% de la muestra tienen salarios superiores a los 1.000 euros al mes. Las mujeres con transito directo tienen salarios algo menores a esta cifra. Asimismo, también se observa que los salarios para las transiciones a través del desempleo son claramente inferiores a los 1.000 euros.

En segundo lugar, comparando los trabajadores que transitan a otro empleo temporal y los que lo hacen a un empleo indefinido, se obtiene un segundo hecho estilizado claramente interesante: **los salarios medianos para las transiciones a otro contrato temporal dentro de la misma empresa son algo superiores a los que transitan a un empleo indefinido**. Es decir, parece que se está pagando una “diferencia compensatoria” por el hecho de continuar en el empleo temporal que en el caso de un empleo indefinido no se hace. El beneficio de la estabilidad puede estar siendo compensado con algo menos de salario al mes para los trabajadores de la muestra de transiciones desde el empleo temporal.

Esto no ocurre para las transiciones desde el desempleo donde los salarios son superiores para las transiciones a un empleo indefinido, frente a los que transitan a otro empleo temporal. No obstante, este resultado habrá que confirmarlo en el trabajo econométrico posterior.

En cada una de estas tablas tenemos el salario mediano y la distribución para una serie de características personales y de la empresa anterior, esto es, de la de procedencia. Estas variables, junto con otras que determinan el contexto económico en que se realiza la transición y todas las que ayudan a identificar el efecto causal de la política son las que luego se utilizarán en la estimación de ecuaciones salariales. Hay mucha información en estas tablas que merecería un estudio *per se* mucho más detenido. Aquí solamente queremos destacar las relaciones más acentuadas entre dichas características y el salario mediano en nuestras muestras. En primer lugar, los salarios son claramente mayores para los trabajadores de mayor cualificación, grupo de tarifa alto, para el sector industrial, empresas de más de 100 trabajadores y empresas públicas. También se observa un crecimiento del salario con la edad, un mayor salario para nativos frente a inmigrantes y para trabajadores que en su experiencia de desempleo tuvieron acceso a cobro de prestaciones por desempleo. Por último, los trabajadores que provienen de un empleo indefinido y acceden a otro, tras su experiencia de desempleo, tienen un salario considerablemente superior frente a los que rotan entre contratos temporales.

Tabla 9: Salarios observados para la transición desde el contrato temporal: Hombres

		Transición a C.I.				Transición a C.T.		
		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75
<b>Total muestra</b>	34.531	773,02	1.039,00	1.514,00	76.012	770,12	1.067,78	1.578,00
<b>Duración 1-12 meses</b>	57,09%	751,16	1.052,45	1.572,50	83,09%	763,21	1.064,00	1.570,00
<b>Duración 13-24 meses</b>	27,72%	788,87	1.021,00	1.423,83	12,85%	806,00	1.091,27	1.638,75
<b>Duración 25-36 meses</b>	15,19%	810,00	1.038,97	1.444,43	4,06%	814,10	1.059,46	1.605,65
<b>Edad 18-30</b>	56,37%	770,00	1.029,13	1.507,06	46,80%	759,00	1.052,86	1.551,82
<b>Edad 31-45</b>	32,77%	781,88	1.042,00	1.491,18	39,43%	776,60	1.076,25	1.601,66
<b>Edad 46-62</b>	10,86%	763,67	1.096,00	1.637,01	13,76%	799,00	1.094,00	1.613,00
<b>Sector Servicios</b>	61,54%	756,43	1.016,44	1.470,00	38,82%	736,74	1.055,66	1.591,50
<b>Sector Construcción</b>	12,07%	855,00	1.070,18	1.516,17	42,50%	819,39	1.064,45	1.560,00
<b>Sector Industrial</b>	26,38%	780,00	1.088,18	1.626,00	18,69%	766,15	1.100,20	1.596,23
<b>Tiempo Parcial</b>	6,91%	713,12	941,00	1.275,00	3,94%	742,10	961,21	1.362,00
<b>Tiempo Completo</b>	93,09%	776,84	1.050,00	1.534,00	96,06%	773,02	1.073,33	1.586,07
<b>G. Tarifa Alto</b>	7,68%	788,16	1.514,17	2.227,93	6,38%	763,21	1.487,00	2.079,83
<b>G. Tarifa Medio-Alto</b>	15,17%	724,00	1.059,32	1.628,80	8,14%	656,50	1.088,00	1.603,35
<b>G. Tarifa Medio-Bajo</b>	39,12%	788,00	1.038,00	1.438,47	42,07%	787,24	1.076,75	1.562,73
<b>G. Tarifa Bajo</b>	38,02%	761,00	1.003,70	1.417,75	43,41%	775,91	1.032,22	1.497,00
<b>Inmigrante</b>	4,85%	763,10	960,32	1.173,04	3,68%	737,11	1.026,55	1.494,74
<b>Nativo</b>	95,15%	773,02	1.046,54	1.537,20	96,32%	771,00	1.070,00	1.580,29
<b>Despedido</b>	57,14%	768,69	1.050,00	1.542,89	95,43%	771,11	1.068,00	1.577,59
<b>Otro tipo de Baja</b>	42,86%	775,71	1.027,00	1.477,50	4,57%	749,00	1.060,66	1.584,00
<b>Empresa de +100 trab.</b>	15,77%	751,26	1.130,00	1.720,88	20,78%	743,00	1.172,00	1.751,79
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	22,94%	776,04	1.048,42	1.513,06	26,91%	775,98	1.072,00	1.554,71
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	21,70%	788,00	1.020,00	1.410,00	19,52%	805,56	1.034,48	1.496,00
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	39,59%	769,00	1.025,00	1.495,13	32,78%	762,00	1.038,00	1.530,00
<b>Empresa recién creada</b>	23,80%	773,02	1.027,08	1.504,90	17,97%	765,52	1.038,75	1.535,29
<b>Empresa de más de 2 años</b>	76,20%	773,02	1.042,86	1.516,15	82,03%	771,18	1.075,00	1.588,13
<b>Empresa Privada</b>	98,65%	773,02	1.037,12	1.506,00	92,03%	772,03	1.059,00	1.554,71
<b>Empresa Pública</b>	1,35%	893,33	1.564,19	2.076,45	7,97%	763,21	1.189,00	1.847,37

CI=Contrato Indefinido

CT=Contrato Temporal

Tabla 10: Salarios observados para la transición desde el contrato temporal: Mujeres

	N° observaciones	Transición a C.I.			N° observaciones	Transición a C.T		
		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75
<b>Total muestra</b>	21.081	707,14	943,00	1.398,29	36.075	716,37	1.024,29	1.593,53
<b>Duración 1-12 meses</b>	62,79%	696,00	960,00	1.449,00	89,28%	711,72	1.017,93	1.579,38
<b>Duración 13-24 meses</b>	24,48%	724,00	922,00	1.301,38	8,76%	735,07	1.094,51	1.702,50
<b>Duración 25-36 meses</b>	12,73%	720,00	926,14	1.302,86	1,96%	736,11	1.099,62	1.729,78
<b>Edad 18-30</b>	65,78%	701,00	947,00	1.420,00	55,43%	700,00	999,00	1.536,43
<b>Edad 31-45</b>	27,61%	716,29	940,00	1.360,90	37,38%	735,07	1.073,00	1.665,17
<b>Edad 46-62</b>	6,61%	715,00	932,23	1.338,10	7,19%	701,65	986,00	1.535,15
<b>Sector Servicios</b>	83,03%	704,05	939,06	1.385,93	81,86%	720,00	1.050,00	1.629,34
<b>Sector Construcción</b>	2,05%	761,55	1.063,78	1.564,00	2,78%	816,54	1.114,07	1.578,79
<b>Sector Industrial</b>	14,92%	717,77	962,31	1.442,03	15,36%	704,44	905,00	1.391,08
<b>Tiempo Parcial</b>	17,30%	652,50	861,00	1.185,00	12,54%	673,59	903,00	1.372,81
<b>Tiempo Completo</b>	82,70%	720,00	966,00	1.445,79	87,46%	724,00	1.047,14	1.616,25
<b>G. Tarifa Alto</b>	8,06%	805,00	1.432,50	2.006,00	20,90%	773,02	1.568,53	1.985,45
<b>G. Tarifa Medio-Alto</b>	20,06%	710,45	990,00	1.505,26	15,79%	722,42	1.071,62	1.531,98
<b>G. Tarifa Medio-Bajo</b>	41,54%	710,75	944,74	1.336,06	30,99%	702,00	1.003,04	1.436,84
<b>G. Tarifa Bajo</b>	30,34%	679,19	881,00	1.234,81	32,33%	661,01	886,04	1.322,00
<b>Inmigrante</b>	3,10%	686,00	870,00	1.073,50	1,75%	625,71	926,85	1.446,19
<b>Nativo</b>	96,90%	708,00	947,65	1.412,29	98,25%	717,00	1.027,14	1.595,00
<b>Despedido</b>	62,81%	708,81	948,00	1.410,00	93,74%	717,00	1.029,00	1.597,00
<b>Otro tipo de Baja</b>	37,19%	703,85	938,82	1.384,00	6,26%	705,61	975,00	1.496,00
<b>Empresa de +100 trab.</b>	19,88%	722,88	1.039,21	1.534,00	37,51%	743,00	1.183,43	1.761,65
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	19,33%	710,88	960,00	1.443,70	21,16%	704,48	971,00	1.433,40
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	18,67%	705,00	912,00	1.312,76	12,64%	704,48	932,00	1.404,55
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	42,11%	704,10	925,00	1.353,53	28,69%	688,00	953,00	1.482,00
<b>Empresa recién creada</b>	25,15%	696,27	935,17	1.382,57	14,93%	692,04	970,00	1.540,29
<b>Empresa de más de 2 años</b>	74,85%	710,47	946,52	1.404,75	85,07%	720,37	1.037,00	1.597,00
<b>Empresa Privada</b>	96,94%	705,75	939,26	1.383,33	72,12%	692,61	953,18	1.431,43
<b>Empresa Pública</b>	3,06%	771,47	1.312,07	1.880,87	27,88%	750,52	1.300,00	1.873,34

CI=Contrato Indefinido

CT=Contrato Temporal

Tabla 11: Salarios observados para las transiciones desde el desempleo: Hombres

	Nº observaciones	Transición a C.I.			Nº observaciones	Transición a C.T.		
		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75
<b>Total muestra</b>	48.254	788,00	962,77	1.235,04	471.007	741,00	912,86	1.101,43
<b>Duración 1-3 meses</b>	68,07%	788,28	966,43	1.252,50	72,63%	750,00	923,18	1.115,00
<b>Duración 4-6 meses</b>	19,43%	820,91	970,73	1.201,05	14,79%	732,18	894,04	1.073,11
<b>Duración 7-9 meses</b>	7,93%	744,07	925,10	1.201,36	8,12%	716,00	880,43	1.054,29
<b>Duración 10-12 meses</b>	4,58%	737,14	917,07	1.208,57	4,46%	700,00	870,88	1.049,85
<b>Cobró Prestaciones Desempleo</b>	30,38%	856,88	1.030,00	1.314,00	25,57%	801,82	954,00	1.158,46
<b>No cobró</b>	69,62%	757,12	931,67	1.191,06	74,43%	714,00	898,97	1.080,00
<b>Proviene de contrato indefinido</b>	37,75%	833,33	1.018,66	1.340,00	5,90%	749,69	916,82	1.113,33
<b>Proviene de contrato temporal</b>	62,25%	765,66	928,89	1.163,79	94,10%	740,00	914,48	1.102,50
<b>= Empresa en ss. Empleo</b>	36,00%	832,00	992,87	1.250,36	33,07%	768,46	933,00	1.141,50
<b>Otra empresa en ss. Empleo.</b>	64,00%	763,75	937,50	1.216,67	66,93%	727,47	903,33	1.082,71
<b>Edad 18-30</b>	48,44%	742,97	910,38	1.149,34	52,34%	693,11	886,36	1.070,77
<b>Edad 31-45</b>	36,64%	830,00	1.002,92	1.290,17	35,07%	776,12	934,71	1.124,35
<b>Edad 46-62</b>	14,92%	847,01	1.030,30	1.349,88	12,59%	804,00	958,68	1.155,88
<b>Sector Servicios</b>	63,16%	770,21	961,11	1.230,52	42,76%	660,00	874,29	1.077,39
<b>Sector Construcción</b>	15,64%	811,46	953,51	1.170,00	41,61%	797,76	940,00	1.106,37
<b>Sector Industrial</b>	21,20%	817,00	976,55	1.309,78	15,63%	764,76	919,62	1.145,29
<b>Tiempo Parcial</b>	8,29%	675,00	856,53	1.071,95	6,83%	607,14	840,00	1.021,31
<b>Tiempo Completo</b>	91,71%	800,00	972,50	1.246,67	93,17%	750,00	918,00	1.107,00
<b>G. Tarifa Alto</b>	8,79%	1.081,85	1.512,55	2.248,84	4,85%	807,00	1.201,23	1.823,44
<b>G. Tarifa Medio-Alto</b>	13,98%	798,16	1.016,00	1.344,76	7,22%	653,48	899,25	1.145,60
<b>G. Tarifa Medio-Bajo</b>	36,13%	811,07	970,00	1.196,00	38,79%	780,00	943,85	1.128,33
<b>G. Tarifa Bajo</b>	41,11%	746,79	900,00	1.106,54	49,14%	716,25	884,48	1.053,33
<b>Inmigrante</b>	5,07%	720,00	900,00	1.069,30	5,89%	759,23	924,38	1.080,00
<b>Nativo</b>	94,93%	792,69	966,46	1.245,27	94,11%	740,00	912,00	1.103,00
<b>Despedido</b>	79,06%	802,50	974,39	1.245,71	85,33%	747,78	917,14	1.110,00
<b>Otro tipo de Baja</b>	20,94%	742,84	919,00	1.180,00	14,67%	701,31	890,00	1.059,55
<b>Empresa de +100 trab.</b>	16,44%	840,00	1.053,86	1.374,71	14,58%	728,57	948,75	1.226,25
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	20,77%	817,50	984,00	1.270,00	19,04%	748,00	921,00	1.110,00
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	18,11%	784,00	937,50	1.153,58	16,83%	749,82	906,21	1.075,00
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	44,68%	762,27	937,50	1.195,00	49,55%	738,46	904,11	1.080,00
<b>Empresa recién creada</b>	22,64%	776,04	953,55	1.253,56	25,27%	745,00	914,21	1.092,22
<b>Empresa de más de 2 años</b>	77,36%	792,69	965,45	1.230,00	74,73%	739,66	912,50	1.105,56
<b>Empresa Privada</b>	96,24%	788,57	960,00	1.230,00	92,40%	741,72	911,67	1.095,00
<b>Empresa Pública</b>	3,76%	787,29	1.060,00	1.357,00	7,60%	732,15	939,38	1.203,08

CI=Contrato Indefinido

CT=Contrato Temporal

Tabla 12: Salarios observados para las transiciones desde el desempleo: Mujeres

	N° observaciones	Transición a C.I.			N° observaciones	Transición a C.T.		
		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75		Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75
<b>Total muestra</b>	47.303	677,14	859,13	1.065,00	254.110	609,00	812,00	1.056,00
<b>Duración 1-3 meses</b>	64,27%	687,89	862,50	1.104,78	69,18%	600,00	812,07	1.080,00
<b>Duración 4-6 meses</b>	22,97%	697,50	876,05	1.022,00	16,14%	624,00	819,13	1.020,00
<b>Duración 7-9 meses</b>	8,62%	559,65	774,71	978,37	9,28%	632,15	808,88	1.003,63
<b>Duración 10-12 meses</b>	4,13%	640,00	810,00	1.006,31	5,40%	606,00	798,02	1.003,78
<b>Cobró Prestaciones Desempleo</b>	32,92%	760,00	906,23	1.110,00	22,43%	696,43	873,75	1.131,92
<b>No cobró</b>	67,08%	632,15	825,00	1.038,57	77,57%	575,22	793,39	1.031,39
<b>Proviene de contrato indefinido</b>	50,36%	695,13	887,74	1.102,50	6,36%	631,58	805,00	1.000,80
<b>Proviene de contrato temporal</b>	49,64%	667,50	825,00	1.015,50	93,64%	603,67	810,00	1.057,00
<b>= Empresa en ss. Empleo</b>	54,53%	690,00	876,00	1.073,08	47,16%	616,01	831,18	1.113,00
<b>Otra empresa en ss. Empleo.</b>	45,47%	665,49	827,14	1.050,98	52,84%	600,58	798,57	1.011,98
<b>Edad 18-30</b>	45,31%	657,78	822,05	1.034,33	58,77%	570,66	783,75	1.012,50
<b>Edad 31-45</b>	36,97%	706,52	888,00	1.109,29	33,13%	665,29	863,00	1.120,00
<b>Edad 46-62</b>	17,73%	676,63	871,67	1.046,25	8,10%	642,50	834,67	1.053,33
<b>Sector Servicios</b>	79,14%	677,36	866,84	1.071,07	84,16%	590,00	818,00	1.074,00
<b>Sector Construcción</b>	1,45%	727,41	898,00	1.127,81	1,78%	684,80	876,10	1.072,59
<b>Sector Industrial</b>	19,41%	672,86	826,15	1.042,02	14,06%	678,00	792,00	964,23
<b>Tiempo Parcial</b>	14,44%	616,01	784,00	983,04	17,29%	530,40	754,29	953,79
<b>Tiempo Completo</b>	85,56%	687,93	868,24	1.075,56	82,71%	623,79	825,71	1.077,25
<b>G. Tarifa Alto</b>	6,17%	960,00	1.368,95	1.845,00	12,58%	774,71	1.350,00	1.845,00
<b>G. Tarifa Medio-Alto</b>	14,05%	751,54	935,77	1.218,43	15,78%	607,78	875,45	1.135,64
<b>G. Tarifa Medio-Bajo</b>	31,78%	722,22	898,38	1.070,47	32,33%	545,84	796,36	1.015,00
<b>G. Tarifa Bajo</b>	48,00%	606,67	802,00	975,00	39,31%	587,37	776,67	948,35
<b>Inmigrante</b>	2,71%	635,07	784,71	949,89	2,42%	607,06	793,33	959,69
<b>Nativo</b>	97,29%	678,75	861,43	1.069,60	97,58%	609,12	812,73	1.059,00
<b>Despedido</b>	86,69%	681,00	863,79	1.065,00	89,87%	611,54	818,33	1.070,63
<b>Otro tipo de Baja</b>	13,31%	653,62	819,43	1.071,80	10,13%	576,43	773,05	957,82
<b>Empresa de +100 trab.</b>	21,75%	748,81	945,56	1.208,18	29,23%	644,22	905,48	1.237,72
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	21,28%	699,38	872,14	1.055,71	17,87%	589,58	794,29	1.006,67
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	14,93%	670,00	829,94	999,00	12,44%	600,00	781,07	960,00
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	42,05%	640,00	824,44	1.020,00	40,46%	588,75	785,29	994,08
<b>Empresa recién creada</b>	17,73%	670,00	847,06	1.073,08	17,17%	589,58	794,68	1.017,93
<b>Empresa de más de 2 años</b>	82,27%	678,99	861,43	1.064,48	82,83%	612,00	816,43	1.064,78
<b>Empresa Privada</b>	93,45%	672,50	850,00	1.042,50	77,16%	577,25	783,53	971,25
<b>Empresa Pública</b>	6,55%	777,85	1.112,36	1.576,22	22,84%	720,00	1.061,00	1.485,00

CI=Contrato Indefinido

CT=Contrato Temporal

## 5. La incidencia de las subvenciones salariales sobre la demanda de contratos indefinidos y sobre los salarios

### 5 a. Incidencia sobre la demanda de contratos indefinidos

En esta sección se muestran los resultados del análisis de la incidencia de las subvenciones salariales a la contratación indefinida sobre la demanda de este tipo de contratos y los salarios. Para ello se estudia *la incidencia de dichas subvenciones sobre la probabilidad de pasar del desempleo a un contrato indefinido así como sobre la tasa de conversión de los contratos temporales en indefinidos en la misma empresa.*

Adicionalmente, y en la medida que este tipo de política puede dar lugar a efectos indirectos no deseados tales como la sustitución entre diferentes tipos de trabajadores (Calmfors, 1994), también estudiamos *el impacto de estas subvenciones salariales sobre la tasa de salida de un contrato permanente.* Es decir, es posible que se obtenga que las subvenciones sobre los contratos indefinidos aumenten la tasa de entrada de los trabajadores beneficiados por la política a este tipo de contratos pero que a su vez aumente la tasa de salida de un contrato indefinido para los que no sean elegibles. Esta podría ser una explicación a la baja variación observada en la tasa de empleo permanente durante el periodo analizado<sup>14</sup>.

En todos los casos, aplicamos un enfoque de riesgos en competencia con el objeto de evitar los posibles sesgos de estimación propios de los modelos de riesgo único. Por otra parte, este enfoque hace posible un análisis más detallado de los efectos de la política. Es decir, **a la hora de medir la incidencia de la política se distingue entre las diferentes alternativas en competencia a las que se enfrenta el trabajador.** Por ejemplo, para el caso de la muestra de trabajadores con contratos temporales, podemos comprobar si las subvenciones salariales también afectan al encadenamiento de contratos temporales en la misma empresa en vez del desempleo. Con ello, se puede valorar si una posible baja incidencia de las subvenciones salariales sobre la conversión

---

<sup>14</sup> Kugler, Herranz y Jimeno (2003) sugieren la existencia de efectos sustitución de los trabajadores de mediana edad a favor de las mujeres jóvenes como consecuencia de los incentivos a la contratación indefinida creados con la reforma laboral de 1997.

de contratos temporales en indefinidos se debe a que las empresas encuentran rentable agotar los límites legales relacionados con el uso del contrato temporal antes de convertirlo en indefinido<sup>15</sup>. Este hecho implicaría que las subvenciones salariales a la contratación indefinida simplemente están subvencionando la conversión de contratos que se hubiesen realizado en cualquier caso (*deadweight cost*).

Igualmente, en el caso de los trabajadores con contratos permanentes, el enfoque de riesgos en competencia puede ser bastante enriquecedor. Por ejemplo, podemos ver si la probabilidad de salida al desempleo de los trabajadores contratados con un contrato permanente difiere entre los trabajadores elegibles y los no elegibles por la política. O si los trabajadores elegibles tienen una mayor tasa de salida del contrato permanente a otro igualmente permanente. En este último caso, la política de subvenciones salariales simplemente estaría provocando un aumento de la rotación de los trabajadores elegibles entre contratos permanentes sin afectar a la tasa agregada de empleo permanente.

Como estimamos un modelo de riesgos en competencia, la variable dependiente es discreta y toma valor cero si el individuo “i” está en un contrato temporal en el momento “t” y valores positivos (1=desempleo; 2=Otro contrato Temporal en la misma empresa; 3=Contrato Indefinido en la misma empresa) en caso de que en el momento “t” finalice dicho contrato y salga a alguno de los destinos considerados.

Un aspecto interesante del presente estudio es que a la hora de definir el nuevo estado laboral del trabajador, **se hace uso de la nueva información disponible en la MCVL del año 2005 relativa a los cambios de contrato experimentados por el individuo durante un mismo periodo de empleo**<sup>16</sup>. Esta información nos permite controlar con mayor precisión la conversión de un contrato temporal a uno indefinido dentro de la misma empresa<sup>17</sup>.

La muestra usada en la estimación se compone de trabajadores de entre 18-60 años. En todos los casos **descomponemos la muestra por género** para ganar homogeneidad entre el grupo de tratamiento y el de control.

---

<sup>15</sup> En Guell y Petrongolo (2007) se muestra que ciertas empresas tienen este tipo de comportamiento.

<sup>16</sup> Es decir se utilizan las variables “primera y segunda modificación del contrato” que están disponibles en la MCVL-2005.

<sup>17</sup> Si no se hace uso de esta información se está infravalorando la tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos dentro de la misma empresa.

Otro aspecto interesante del trabajo es que permitimos que **el efecto causal de la política varíe en función de la edad del trabajador**. Para ello, la variable de política “ $D_{ijt}$ ” se interacciona con el grupo de edad al que el trabajador pertenece. Construimos tres grupos de edad: menor de 30 años, entre 31-45 y mayor de 45 años. Esta agrupación de los individuos está relacionada con el diseño de la política nacional de fomento de la contratación indefinida así como con las subvenciones regionales.

**La variable de política “ $D_{ijt}$ ” se define como el valor máximo del subsidio que puede recibir el trabajador.** Dicho valor máximo varía en función de la región, la edad, el género y el estado laboral del trabajador –esto es, si está desempleado o con un contrato temporal-. Esta riqueza de la variable de política disponible se traduce en que disponemos no solo de variabilidad regional y temporal como es tradicional en los estudios de evaluación de políticas, sino que también tenemos variabilidad a nivel individual para estimar la respuesta de las empresas ante cambios en los incentivos. En la estimación del modelo también utilizaremos el término cuadrático de la cuantía de la subvención con el objeto de capturar posibles no linealidades en el efecto de la política sobre la probabilidad de entrada a un contrato indefinido. Con esta especificación el análisis se enriquece porque también podemos valorar si la cuantía del subsidio salarial es importante para medir el efecto final de la política.

Como se ha indicado en el párrafo anterior, la variable “ $D_{ijt}$ ” mide la cuantía máxima del subsidio que puede recibir el trabajador. Por tanto, el análisis, tal y como se ha planteado, sufre de **dos limitaciones que conviene destacar. En primer lugar, se desconoce si efectivamente el trabajador que es observado con un nuevo contrato indefinido se ha beneficiado de la subvención.** No obstante, dado que la subvención reduce los costes laborales asumidos por la empresa, es razonable pensar que la empresa solicita dicha subvención en caso de contratar a un trabajador elegible por la política. **En segundo lugar, se desconoce la cuantía exacta de la subvención recibida.**

Para subsanar esta falta de información se solicitó la siguiente información a las comunidades autónomas: la cuantía efectiva dedicada a la política de fomento de la contratación indefinida así como el número de nuevos contratos indefinidos

beneficiados por dicha política en cada periodo<sup>18</sup>. Esta información se ha incorporado en nuestras estimaciones de la siguiente forma. **Se incluye en el análisis una variable que indica el número de nuevos contratos indefinidos financiados en cada región y en cada momento del tiempo o, en un modelo alternativo, la cuantía total subvencionada.** Esta variable sustituye a la variable  $D_{jt}$  del análisis inicial. Recordemos que ésta variable se definió originariamente como una variable ficticia que tomaba valor la unidad si en la región “j” y en el momento “t” se aplicaba la política y cero en caso contrario<sup>19</sup>. De esta forma, **el ejercicio de evaluación que se presenta seguidamente controla, es cierto que indirectamente, por el grado de ejecución efectiva de la política.**

El principal inconveniente de incluir en el modelo el número de contratos subvencionados o el presupuesto ejecutado se encuentra en que no todas las comunidades autónomas han proporcionado esta información (véase en la sección de estadística descriptiva las Tablas 3 y 4 donde se indica la información disponible para cada comunidad autónoma). Por este motivo, en la presentación de resultados se describirá el efecto causal de la política para tres tipos de muestras: i) una primera muestra donde se incluyen todas las comunidades autónomas pero no se hace uso de nuestros indicadores del grado de ejecución de la política; ii) una segunda muestra donde solo se consideran las comunidades autónomas con información relativa al número de nuevos contratos indefinidos efectivamente financiados en cada región y en cada periodo; iii) una tercera muestra donde se consideran solo las comunidades autónomas con información relativa a la cuantía efectivamente dedicada a la subvención salarial de éstos nuevos contratos.

La dependencia de la duración de cada tasa de salida se especifica como un polinomio de grados dos. Adicionalmente, se incluyen una serie de variables ficticias que controlan por duraciones específicas del periodo de empleo o desempleo. La inclusión de este tipo de variables se justifica a partir del comportamiento de la tasa de salida empírica presentada en la sección estadística.

---

<sup>18</sup> Obviamente la solicitud de información fue mayor pero esta es la que finalmente hemos podido conseguir.

<sup>19</sup> En la sección del modelo econométrico se presenta una descripción detallada de la especificación de nuestro modelo en el contexto de inferencia causal.

Nuestra especificación también incluye determinadas variables que describen las características personales y laborales de los trabajadores incluidos en la muestra y que permiten controlar por las diferencias entre los elegibles y los no elegibles por la política que podrían sesgar los resultados de nuestro estudio. En el Apéndice 2 se incluye una tabla donde se describen todas las variables consideradas en el análisis. Brevemente, estas variables son: categoría salarial o grupo de tarifa, tamaño de la empresa, antigüedad de la empresa, jornada laboral, sector de actividad, titularidad de la empresa, agencia de trabajo temporal, entre otras.

**También incluimos en el análisis determinadas variables que controlan por efectos agregados y temporales a nivel nacional y regional.** Así, nos aseguramos que el coeficiente de nuestra variable de política no está sesgado por efectos tendenciales o estructurales que podrían estar correlacionados con nuestra variable de resultados. Igualmente, recordemos que durante el periodo analizado están activas una serie de medidas de fomento de la contratación indefinida a nivel nacional que también debemos de tener presentes. Las variables consideradas para controlar esta serie de factores son la tasa de desempleo regional y la tasa de crecimiento del PIB nacional así como variables ficticias anuales y trimestrales. También se incluyen una serie de variables ficticias que controlan por el grupo de edad del individuo e interaccionamos estas variables ficticias con la tasa de desempleo regional, con la tasa de crecimiento del PIB nacional y con las variables ficticias de año con el objeto de controlar por efectos específicos del ciclo económico para cada grupo de edad. La incorporación de este segundo grupo de variables es fundamental para **identificar el impacto causal de la política regional neto de los potenciales efectos derivados de los incentivos nacionales.**

En la medida que estimamos un modelo de riesgos en competencia para cada modelo de duración, se obtiene un vector de parámetros específicos para cada alternativa. Además, cada modelo se estima por género y para las tres muestras descritas. Para evitar una extensión excesiva en esta sección de los resultados, hemos optado por exponer en esta sección los más relevantes y sobre los que se sustentan nuestras conclusiones principales. Finalmente, dado que no existen diferencias relevantes entre los modelos con y sin heterogeneidad inobservada, los resultados que se presentan a continuación hacen referencia a la estimación sin heterogeneidad

inobservada<sup>20</sup>. En el Apéndice 2 presentamos los resultados detallados de cada uno de los modelos estimados.

**i. Muestra de Trabajadores con contratos temporales: conversión de un contrato temporal en indefinido en la misma empresa**

**Las subvenciones salariales a la contratación indefinida para los trabajadores que tienen un contrato temporal solo existen cuando dicho contrato se convierte en indefinido en la misma empresa.** Este planteamiento de la política introduce tres consecuencias principales en el análisis.

En primer lugar, la definición de los riesgos en competencia difiere de los que se plantean para la muestra de trabajadores desempleados. Los riesgos en competencia son: nuevo contrato temporal en la misma empresa, nuevo contrato indefinido en la misma empresa y desempleo o transición a otra empresa. Hemos emparejado la alternativa de desempleo y transición a otra empresa porque se puede suponer que el individuo que pasa a otra empresa está al menos un día desempleado<sup>21</sup>. Para agilizar la exposición, denominaremos a este último caso la salida de un contrato temporal al desempleo.

En segundo lugar, los trabajadores que son empleados a través de una empresa de trabajo temporal no pueden verse beneficiados por la política al menos que pasen al desempleo. Por tanto, éstos son eliminados de la muestra de trabajadores con contratos temporales aunque si serán considerados en la muestra de desempleados. En tercer lugar, eliminamos los periodos de empleo inferiores a un mes. El motivo de esta selección reside en que este tipo de contratos temporales deben tener una naturaleza claramente temporal<sup>22</sup> y por tanto, no forman parte del objetivo de la política analizada. Su inclusión podría distorsionar los resultados puesto que la demanda de estos contratos probablemente es inelástica a las subvenciones salariales sobre la contratación indefinida.

---

<sup>20</sup> De hecho, la estimación del modelo de duración con heterogeneidad inobservada se puede considerar como una forma de comprobar si nuestra variable de política está correctamente identificada a través de la estimación del enfoque de triples diferencias.

<sup>21</sup> Dentro de esta alternativa conjunta, la salida al desempleo con duración superior a 15 días representa más del 80% de los casos.

<sup>22</sup> Hay varios estudios empíricos que muestran que parte del problema de la alta tasa de temporalidad de la economía española reside en que las empresas utilizan los contratos temporales para cubrir puestos de trabajo de carácter permanente (Guell, 2000; Rebollo, 2006).

La estadística descriptiva de la base de datos ha puesto de manifiesto que la presencia de contratos temporales varía notablemente entre los sectores de actividad económica. Es probable que esto esté motivado por la diferente naturaleza de los empleos en función del sector de actividad. Por ejemplo, es lógico esperar que en sectores como el del comercio o el turismo, una mayor proporción de los empleos sean de carácter temporal en comparación con otras áreas de actividad económica. Esto implica que la demanda de contratos indefinidos en estos sectores será más inelástica a las subvenciones salariales. Por este motivo, se ha considerado apropiado estimar el modelo diferenciando entre el sector servicios y el resto de sectores (construcción e industria).

En el Apéndice 2 se encuentran todas las tablas donde se incluyen detalladamente los resultados de los modelos estimados (Tablas A2-A7). Recordemos que el modelo de duración se ha estimado separadamente para hombres y mujeres y por sectores de actividad (servicios y no servicios). Por otra parte, diferenciamos si los resultados hacen referencia a la muestra completa formada por todas las comunidades autónomas (Muestra 1) o por el contrario, si solo hacen referencia a la submuestra de comunidades autónomas para las que se dispone información sobre el grado de ejecución de la política (Muestra 2 si se trata del número de contratos subvencionados y Muestra 3 si se trata de la cuantía total ejecutada). En este último caso, se utilizará dicho indicador como variable explicativa del modelo.<sup>23</sup> Los resultados relativos a la muestra 1 incluyen todos las variables incluidas en el modelo (Tablas A2-A5) mientras que los resultados relativos a las muestras 2 y 3 incluyen solo la variable de política y el vector de variables “D” que garantizan un estimador insesgado de la variable de política (Tabla A6 para la muestra 2 y Tabla A7 para la muestra 3). El resto de efectos son cualitativamente similares en estas muestras a los obtenidos en la muestra 1.

La primera idea a destacar es que la variable de política y el resto de las variables “D” difieren considerablemente entre las alternativas consideradas. Este resultado apoya

---

<sup>23</sup> Dado que cuando usamos un indicador del grado de ejecución de la política, no se consideran todas las comunidades autónomas sería posible que la diferencia de resultados estuviese relacionado con las diferencias muestrales. No obstante, hemos estimado la especificación inicial del modelo de duración (con la variable  $D_{jt}$  como variable ficticia) para las tres muestras descritas y no se han encontrado diferencias significativas. Por tanto, las diferencias que se presentan en el proyecto entre la muestra 1 y el resto deben imputarse al control sobre el grado de ejecución real de la política. Estos resultados no se presentan en el informe pero están disponibles para quien los solicite.

el interés de estimar un modelo de riesgos en competencia para valorar el impacto de la política. Por otra parte, dado que en conjunto las variables “D” son estadísticamente significativas, se puede afirmar que existen diferencias temporales y permanentes entre los trabajadores elegibles y no elegibles y las regiones con y sin tratamiento que necesitan ser tenidas en cuentas para valorar adecuadamente el efecto causal de nuestra variable de política sobre la tasa de conversión de un contrato temporal en indefinido.

**En las Tabla 13 y 14 se ofrece un resumen de los resultados fundamentales sobre el que se basan nuestros comentarios para las tres muestras consideradas.** En concreto, en la **Tabla 13 se describe el ratio de probabilidades de acceder a un contrato permanente en la misma empresa frente al resto de alternativas, incluida la permanencia en el contrato temporal.** El interés de considerar separadamente estas alternativas es que, como se comentó anteriormente, la política analizada puede incidir de forma asimétrica en cada tipo de transición.

**En la Tabla 14 se presenta la probabilidad estimada de transición a cada uno de los estados de destino posible así como la variación estimada en dicha probabilidad para los trabajadores elegibles causada por la política.** En este caso, las transiciones estimadas solo se presentan para el modelo general de la muestra 1. El interés de mostrar esta información reside en que nos puede ayudar a valorar la importancia cuantitativa de la política. Es decir, es posible que aunque se obtenga un efecto causal positivo, la conclusión final sea que dicha política es irrelevante dado que el cambio en la tasa de entrada a un contrato indefinido es marginal. Estas transiciones están calculadas para el individuo medio y para el valor medio de la política en cada muestra. Recordemos que, como ha puesto de manifiesto la estadística descriptiva, las subvenciones salariales a la contratación indefinida son mayores para los trabajadores desempleados, y en especial para las mujeres.

La primera idea que sobresale de ambas tablas es que **los efectos de las subvenciones salariales sobre la conversión de los contratos temporales en indefinidos en la misma empresa es pequeña.** Se obtienen efectos estadísticamente significativos para determinados grupos de trabajadores pero estos son cuantitativamente poco importantes. Los efectos más relevantes se encuentran para las mujeres menores de 45 años que trabajan en el sector industrial o en la construcción.

Para el resto de colectivos los resultados tienden a no ser estadísticamente significativos en algunos casos y en otros son negativos.

La segunda idea relevante es que **para valorar el efecto causal de la política de incentivos a la contratación indefinida es importante tener en cuenta el grado de ejecución** de la misma bien medida a través del número de contratos subvencionados (Muestra 2) o a través del gasto efectivamente ejecutado (Muestra 3).

En el caso de la **muestra de trabajadores del sector servicios** se observa que la política parece aumentar la entrada en el desempleo frente al acceso al contrato indefinido para los trabajadores elegibles mayores de 45 años, en el caso de los hombres, y con edad entre 30-45 años en el caso de las mujeres. Igualmente, esta política parece favorecer el encadenamiento de contratos temporales en la misma empresa frente a la conversión a indefinido para los hombres menores de 45 años y las mujeres menores de 30 años. Es decir, para este colectivo de trabajadores, aquellos elegibles por la política ven aumentada su probabilidad de entrar en el desempleo<sup>24</sup> o encadenar contratos temporales frente a acceder a un contrato indefinido en la misma empresa. El único colectivo de trabajadores del sector servicios que se ve parcialmente beneficiado por la política de subvenciones salariales son los hombres mayores de 45 años. Para ellos, la política parece desfavorecer el encadenamiento de contratos temporales. El ratio de probabilidades de entrar en un contrato indefinido frente a encadenar contratos temporales es de 6.31% en este caso. No obstante, si observamos los valores de la probabilidad de transición estimada sin política y la variación resultante de la política (Tabla 14) se debe concluir que la importancia cuantitativa de estos fenómenos es bastante pequeña.

En el **sector de la construcción y la industria** las diferencias por género son más acusadas. En el caso de los hombres, los resultados son bastante similares a los encontrados en el sector servicios. La incidencia de la política sobre la entrada a un contrato indefinido en la misma empresa, cuando es estadísticamente significativa, no es positiva salvo para los mayores de 45 años. Los ratios de probabilidades de acceder a un contrato indefinido frente a pasar al desempleo o a otro contrato temporal tienden a ser de nuevo negativos para los menores de 45 años en el primer caso y para los menores de

---

<sup>24</sup> Se debe tener presente que la alternativa de ir al desempleo también puede estar asociada a una transición empleo-empleo entre distintas empresas. Esto dificulta la interpretación de los resultados.

30 años en el segundo. El ratio de probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a encadenar contratos temporales en la empresa es del 8.64% para los hombres mayores de 45 años.

Por el contrario, para las mujeres menores de 45 años, estos ratios de probabilidades son positivos tanto en relación al desempleo como en relación a la permanencia en el contrato temporal. Es decir, indican que las elegibles por la política tienen una mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a las no elegibles y en relación al desempleo o a permanecer en el contrato temporal. La incidencia de la política sobre las mujeres menores de 45 años que trabajan en la industria o en la construcción supone aumentar la probabilidad de entrar en un contrato indefinido frente a permanecer en el contrato temporal actual en alrededor un 10%. Mayor es el impacto en relación a la alternativa de pasar al desempleo donde el ratio de probabilidades alcanza el 23.33% para las menores de 30 años y el 12.45% para las que tienen entre 30-45 años.

**Las probabilidades de transición estimadas -Tabla 14- a partir del modelo de duración indican que, en cualquier caso, el impacto de la política es cuantitativamente muy pequeño.** Por ejemplo, la tasa de conversión de un contrato temporal a indefinido está en torno a 1.99% para las mujeres menores de 30 años y en torno a 1.28% para las que tienen edad 30-45 años. Obviamente, un aumento del 10% en dicha tasa de conversión apenas supone un cambio importante en el número de contratos temporales que se convierten en indefinidos en la misma empresa.

Los efectos relacionados con la salida al desempleo son algo superiores. La probabilidad estimada de salir al desempleo desde el contrato temporal es del 21.84% y esta probabilidad se reduce en un 6.59% para las trabajadoras elegibles menores de 30 años. Sin embargo, en el caso de las que mujeres de edad entre 30-45, dicha probabilidad estimada es del 20.54% y la variación causada por la política es solo del 1.15%.

Los datos de la Tabla 14 indican que efectivamente, las trabajadoras elegibles ven reducida su probabilidad de entrar en el desempleo al mismo tiempo que aumentan la probabilidad de tener una conversión del contrato temporal en indefinido. Por el contrario, la probabilidad de encadenar contratos temporales no se ve afectada por la

política en el caso de las mujeres con edad entre 30-45 años y aumenta en el caso de las mujeres menores de 30 años.

Tabla 13: Ratio de Probabilidades de acceder a un contrato indefinido en la misma empresa frente al resto de alternativas en competencia (Contratos Temporales)

Salida al:		Sector Servicios		Construcción e Industria	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Muestra 1</b>					
Desempleo	< 30 años	0.70%	-3.92%	<b>-5.46%**</b>	<b>23.33%**</b>
	30-45 años	-3.93%	<b>-6.61%**</b>	<b>-3.90%**</b>	12.45%
	> 45 años	<b>-8.93%**</b>	-0.66%	3.68%	7.22%
C.T. (misma empresa)	< 30 años	<b>-3.77%**</b>	<b>-7.47%**</b>	<b>-3.20%**</b>	-0.98%
	30-45 años	<b>-4.68%**</b>	-6.10%	<b>1.93%**</b>	7.21%
	> 45 años	<b>6.31%**</b>	-2.22%	<b>8.64%**</b>	-4.69%
C.I. (misma empresa)	< 30 años	-0.42%	-2.96%	<b>-7.87%**</b>	<b>10.27%*</b>
	30-45 años	-3.02%	-3.25%	-7.40%	<b>10.47%*</b>
	> 45 años	-4.94%	-2.80%	0.84%	2.41%
<b>Muestra 2</b>					
Desempleo	< 30 años	-0.35%	-7.18%	<b>-5.41%**</b>	<b>7.92%**</b>
	30-45 años	-4.48%	<b>-9.15%**</b>	<b>-4.11%**</b>	<b>-0.44%**</b>
	> 45 años	<b>-9.33%**</b>	-2.43%	2.71%	-3.85%
C.T. (misma empresa)	< 30 años	-0.36%	<b>-0.01%**</b>	-4.20%	-1.80%
	30-45 años	-2.76%	<b>0.88%**</b>	<b>1.13%**</b>	4.37%
	> 45 años	<b>8.17%**</b>	<b>6.00%**</b>	6.35%	-6.88%
C.I. (misma empresa)	< 30 años	-1.13%	<b>-5.50%**</b>	<b>-7.93%**</b>	0.72%
	30-45 años	-3.78%	-5.04%	-7.37%	1.20%
	> 45 años	-6.09%	-3.22%	-0.06%	-4.53%
<b>Muestra 3</b>					
Desempleo	< 30 años	-0.83%	-5.14%	<b>-6.11%**</b>	<b>9.84%**</b>
	30-45 años	-4.62%	<b>-8.40%**</b>	<b>-4.52%**</b>	<b>4.33%**</b>
	> 45 años	<b>-8.72%**</b>	-2.10%	-0.03%	0.58%
C.T. (misma empresa)	< 30 años	-0.14%	<b>3.12%**</b>	<b>-4.09%**</b>	-3.94%*
	30-45 años	-1.45%	<b>0.86%**</b>	<b>1.66%**</b>	5.03%
	> 45 años	<b>8.09%**</b>	<b>5.47%**</b>	<b>6.18%**</b>	0.92%
C.I. (misma empresa)	< 30 años	-1.75%	-3.48%	<b>-8.31%**</b>	4.18%
	30-45 años	-3.52%	-4.81%	-7.73%	6.57%
	> 45 años	-4.68%	-4.33%	-1.99%	-0.93%

Los ratios de probabilidades están calculados para el valor medio de la política: aproximadamente 3.100 Euros para los hombres y 3.200 Euros para las mujeres.

\* Indica estadísticamente significativo al 90%; \*\* Indica estadísticamente significativo al 95%

Muestra 1: Todas las regiones. Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos; Muestra 3: Regiones con información sobre la cuantía subvencionada.

En la segunda parte de la Tabla 13 se muestran los ratios de probabilidades para las muestras 2 y 3. Estos ratios indican que cuando se tiene en cuenta el grado de ejecución de dicha política la incidencia causal positiva de la misma se reduce o desaparece. Esta reducción es especialmente notoria cuando se controla por el número de contratos subvencionados.<sup>25</sup> Por ejemplo, el ratio de probabilidades de acceder a un contrato indefinido frente a salir al desempleo en el caso de las mujeres menores de 30 años que trabajan en el sector de la construcción o la industria se reduce del 23.33% al 7.92% en el caso de la muestra 2 y al 9.84% en el caso de la muestra 3. El ratio de probabilidades de acceder a un contrato indefinido frente a permanecer en el contrato temporal deja de ser estadísticamente significativo en ambos casos.

Todos estos resultados apuntan que la incidencia causal de la política de subvenciones salariales a la contratación indefinida para los trabajadores con contratos temporales es prácticamente nula.

---

<sup>25</sup> Consideramos que la mejor forma de controlar por el grado de ejecución de la política es el número de contratos efectivamente financiados más que el presupuesto total ejecutado, dado que la cuantía de la subvención también está controlada en el modelo por parte de la variable  $D_{ijt}$ .

Tabla 14: Variación Estimada de la Probabilidad de transitar a cada uno de los destinos posibles (Muestra 1, Contrato Temporal)

Salida al:			Servicios		Construcción e Industria	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desempleo	< 30 años	Prob. Transición	21.19%	23.00%	<b>18.25%</b>	<b>21.84%</b>
		Δ Prob.	-0.74%	0.29%	<b>-1.44%**</b>	<b>-6.59%**</b>
	30-45 años	Prob. Transición	17.53%	<b>18.27%</b>	<b>17.30%</b>	20.54%
		Δ Prob.	0.49%	<b>2.04%**</b>	<b>-2.07%**</b>	-1.15%
	> 45 años	Prob. Transición	<b>17.98%</b>	18.35%	16.95%	21.99%
		Δ Prob.	<b>-0.19%**</b>	0.14%	0.15%	0.32%
C.T. (misma empresa)	< 30 años	Prob. Transición	<b>7.63%</b>	<b>10.15%</b>	<b>7.51%</b>	<b>8.55%</b>
		Δ Prob.	<b>3.33%*</b>	<b>4.14%**</b>	<b>-4.19%**</b>	<b>11.38%*</b>
	30-45 años	Prob. Transición	<b>8.26%</b>	<b>10.18%</b>	<b>7.67%</b>	8.94%
		Δ Prob.	<b>1.38%**</b>	<b>2.33%*</b>	<b>-8.43%**</b>	2.87%
	> 45 años	Prob. Transición	<b>7.67%</b>	8.52%	<b>7.81%</b>	9.32%
		Δ Prob.	<b>-10.02%**</b>	-0.28%	<b>-6.37%**</b>	7.20%
C.I. (misma empresa)	< 30 años	Prob. Transición	2.77%	2.00%	0.75%	<b>1.99%</b>
		Δ Prob.	-0.41%	-3.32%	<b>-7.43%**</b>	<b>11.15%*</b>
	30-45 años	Prob. Transición	2.13%	2.07%	0.72%	<b>1.28%</b>
		Δ Prob.	-3.29%	-3.75%	-6.06%	<b>10.44%*</b>
	> 45 años	Prob. Transición	2.46%	2.16%	0.05%	0.10%
		Δ Prob.	-4.74%	-2.47%	1.35%	2.74%

Prob. Transición= Probabilidad de Transición sin política (trimestral, 2º trimestre)<sup>26</sup>

Δ Prob.= Variación en la probabilidad de transición causada por la política

Los ratios de probabilidades están calculados para el valor medio de la política: aproximadamente 3.100 Euros para los hombres y 3.200 Euros para las mujeres.

\* Estadísticamente significativo al 90%; \*\* Estadísticamente significativo al 95%

C.I.=Contrato Indefinido; C.T.=Contrato Temporal

Muestra 1: Todas las regiones;

## ii. Muestra de Trabajadores Desempleados: efectos sobre la probabilidad de transitar del desempleo a un contrato indefinido

En el estudio de los efectos de la política de subvenciones sobre la creación de nuevos contratos indefinidos a partir del desempleo también se ha considerado conveniente introducir determinadas restricciones en la composición de la muestra. En

<sup>26</sup> Recordemos que como se puso de manifiesto en la estadística descriptiva, la tasa de salida de un contrato temporal a uno fijo experimenta máximos locales en las duraciones 6 y 12. Por tanto, la elección del momento en que se produce la transición afecta notablemente a la probabilidad de transición estimada. Hemos optado por el segundo trimestre puesto que es la moda de nuestra muestra. Si se calcula la tasa de salida del contrato temporal al fijo en el cuarto trimestre, ésta puede aumentar en uno o dos puntos porcentuales.

primer lugar, con el objeto de ganar homogeneidad en la muestra analizada, se restringe el análisis a las duraciones de desempleo no superiores al año. Para ello, se impone una censura artificial en el mes doce de duración del desempleo. El motivo de esta restricción reside en que la política que se está analizando no tiene como cometido principal aumentar la tasa de empleo o reducir la duración media del desempleo de grupos de trabajadores en situaciones desventajosas como los desempleados de larga duración, sino básicamente fomentar la contratación indefinida. Por otra parte, desde 1994 existe una importante variedad de políticas activas de empleo a nivel nacional, regional e incluso local, especialmente dirigidas a los desempleados de largo plazo, entre otros. La inclusión de estas duraciones de desempleo en el análisis introduciría incertidumbre en la valoración de nuestros resultados en cuanto a la relación causal entre las subvenciones salariales y el acceso a un contrato indefinido, por existir disponibles estas otras políticas activas

Como en el modelo de duración estimado para los trabajadores con contratos temporales, la dependencia de la duración se especifica como un polinomio de grado dos en el logaritmo de la duración del desempleo. La especificación del modelo de duración es similar a la descrita en la sección anterior pero con algunas variaciones que se comentan a continuación. Concretamente, añadimos dos variables que identifican si el trabajador recibe prestaciones por desempleo en cada mes de la duración del desempleo analizado y si las recibe en el momento de salir del desempleo. También incluimos si el trabajador había sido contratado previamente por una agencia de trabajo temporal o si en cualquier caso vuelve a la misma empresa que lo contrató anteriormente. Recordemos que en la muestra de trabajadores con contratos temporales, aquellos contratados por una agencia de trabajo temporal eran eliminados del análisis. En cuanto al resto de variables explicativas relacionadas con las características del empleo, éstas se refieren al empleo anterior.

En las Tablas 8A y 9A del Apéndice 2 se presentan los resultados generales (Muestra 1) de estimar el modelo de riesgos en competencia para la población desempleada de hombres y mujeres, respectivamente. En las Tablas 10A y 11A se muestran los correspondientes a la variable de política y el resto de variables “D” de control para la muestra 2 y muestra 3.

Recordemos que en este caso las alternativas en competencia son salir del desempleo con un contrato temporal o con un contrato indefinido. Al igual que en el modelo anterior, los resultados obtenidos para la variable de política y al resto de variables “D” de control indican la conveniencia de especificar un modelo de riesgos en competencia y la necesidad de considerar la existencia de diferencias temporales y permanentes entre los trabajadores elegibles y no elegibles para identificar correctamente el efecto de la política. Igualmente, se observa que es importante tener en cuenta los efectos específicos de edad del ciclo económico sobre nuestra variable de resultados.

En la Tablas 15 y 16 que se presentan a continuación ofrecemos un resumen de los principales resultados relativos al efecto causal de la política sobre la tasa de entrada a un contrato permanente desde el desempleo. En la Tabla 15 presentamos los ratios de probabilidades de acceder a un contrato indefinido frente a las alternativas en competencia para las tres muestras analizadas. En la Tabla 16 se presentan las transiciones estimadas a partir del modelo así como la variación causada por la política en dichas transiciones exclusivamente para la muestra 1.

De nuevo **la conclusión fundamental es que la política de incentivos a la contratación indefinida apenas incide favorablemente sobre la probabilidad de acceder a un contrato indefinido.** Al igual que en la muestra de trabajadores con contratos temporales, los resultados ponen de manifiesto **la necesidad de controlar por el grado de ejecución de la política para medir su efecto causal.**

Según los ratios de probabilidades mostrados en la Tabla 15, **la política parece ser parcialmente efectiva solo para los hombres de entre 30-45 años.** Los ratios de probabilidades de entrar en un contrato indefinido frente a seguir en el desempleo son en general positivos y estadísticamente significativos en las tres muestras consideradas para este colectivo. Este mismo ratio de probabilidades es positivo y estadísticamente significativo para los hombres mayores de 45 años solo en la muestra 1.

Por otra parte, cuando se valora la importancia cuantitativa de dicho efecto se observa que ésta es bastante pequeña. Para ello, podemos tomar la variación en la transición a un contrato indefinido causada por la política que se describe en la Tabla 16. Se observa que para este grupo de trabajadores, en el caso de ser elegibles por la

política, la probabilidad de entrar en un contrato temporal se reduce en un 3.81% y la probabilidad de entrar en un contrato indefinido aumenta en un 8.08%. Si se tiene en cuenta el valor de dicha transición sin política, 12.56% y 2.52% respectivamente, se concluye que la incidencia real es bastante pequeña.

Tabla 15: Ratio de Probabilidades de acceder a un contrato indefinido frente al resto de alternativas en competencia (*Desempleados*)

			Hombres	Mujeres
<b>Muestra 1</b>	C.T.	< 30	3.95%**	-7.71%
		30-45	7.83%	<b>-13.31%**</b>
		> 45	-0.38%*	-2.33%
	C.I.	< 30	-0.04%	<b>-7.79%**</b>
		30-45	<b>8.63%**</b>	<b>-9.39%**</b>
		> 45	2.14%**	1.36%
<b>Muestra 2</b>	C.T.	< 30	-2.19%**	<b>-7.79%**</b>
		30-45	2.39%	-12.96%
		> 45	-5.76%	-2.04%
	C.I.	< 30	-6.49%**	<b>-10.78%**</b>
		30-45	<b>2.70%*</b>	<b>-12.52%**</b>
		> 45	-3.54%	-2.30%
<b>Muestra 3</b>	C.T.	< 30	<b>2.09%**</b>	1.77%**
		30-45	0.01%	-4.41%
		> 45	<b>-3.63%**</b>	8.74%
	C.I.	< 30	-2.80%	-1.01%
		30-45	<b>5.95%**</b>	-2.69%
		> 45	<b>-0.12%**</b>	<b>11.75%**</b>

\*\* Estadísticamente significativo al 95%; \* Estadísticamente significativo al 90%

Los ratios de probabilidades están calculados para el valor medio de la política: aproximadamente 3.200 Euros para los hombres y 3.900 Euros para las mujeres.

C.T=Contrato Temporal; C.I =Contrato Indefinido

Muestra 1: Todas las regiones; Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos; Muestra 3: Regiones con información sobre la cuantía subvencionada.

Tabla 16: Probabilidad estimada de transición y variación de la Probabilidad de transitar causada por la política (*Muestra 1, Trabajadores Desempleados*)

Salida al:		Hombres	Mujeres	
C.T.	< 30 años	Prob. Transición	13.07%	14.12%
		Δ Prob.	0.04%**	-0.05%
	30-45 años	Prob. Transición	12.56%	14.01%
		Δ Prob.	-3.81%**	0.35%**
	> 45 años	Prob. Transición	12.69%	13.39%
		Δ Prob.	0.28%*	0.89%
C.I.	< 30 años	Prob. Transición	2.24%	2.39%
		Δ Prob.	0.41%	-7.42%**
	30-45 años	Prob. Transición	2.52%	2.72%
		Δ Prob.	8.08%**	-9.30%**
	> 45 años	Prob. Transición	2.99%	3.14%
		Δ Prob.	1.75%**	0.98%

Prob. Transición=Probabilidad de Transición sin política. Δ Prob= Variación en la Probabilidad de Transición causada por la política. La Probabilidad de transición se mide en trimestres. Los datos de la tabla se corresponden al 2º trimestre. (seis meses de desempleo)

Los ratios de probabilidades están calculados para el valor medio de la política: aproximadamente 3.200 Euros para los hombres y 3.900 Euros para las mujeres.

Otro resultado interesante surge cuando observamos la incidencia de la política para las mujeres, especialmente para las menores de 45 años. En este caso, el efecto de la política tiende a ser estadísticamente significativo pero de signo contrario al esperado. Es decir, las subvenciones salariales reducen la probabilidad de que las mujeres desempleadas elegibles entren en un contrato indefinido frente a salir del desempleo y frente a entrar en un contrato temporal. Los ratios de probabilidades son negativos tanto cuando se mide respecto a la entrada a un contrato temporal como cuando se mide respecto a permanecer en el desempleo. Si relacionamos este resultado con el obtenido en la sección anterior, **los resultados indican que la incidencia positiva de la política de subvenciones a la contratación indefinida para el grupo de mujeres menores de 45 años se produciría solo en las conversiones.** Los empresarios prefieren primero contratar a estos trabajadores con contrato temporal antes de ofrecerles un contrato indefinido. De nuevo, cuando se observan las variaciones estimadas de la transición a un contrato indefinido mostradas en la Tabla 16, se debe concluir que **la importancia real de dicho efecto causal es bastante pequeña.**

### **iii. Muestra de Trabajadores con Contratos Indefinidos: efectos sobre la probabilidad de salir del contrato indefinido**

Otro efecto potencial de la política que debemos analizar es la existencia de efectos sustitución entre diferentes grupos de trabajadores con contratos indefinidos. Los efectos sustitución existen si los trabajadores elegibles acceden a contratos permanentes que previamente tenían los trabajadores no-elegibles. Pensemos que el subsidio que estamos analizando puede influir en la probabilidad individual de tener un contrato permanente de dos formas. En primer lugar, la empresa que contrata al trabajador con un contrato indefinido recibe una subvención al inicio del mismo. En consecuencia, esto puede favorecer que la empresa contrate a los trabajadores elegibles con un contrato indefinido. En segundo lugar, los trabajadores no elegibles podrían ver reducida su probabilidad de acceder a este mismo contrato permanente. En esta situación, se podría observar que la política de subvenciones a la contratación indefinida no aumenta la tasa agregada de empleo permanente.

La importancia de este fenómeno depende de varios factores. En primer lugar, depende de si el subsidio cubre las diferencias de productividad entre los trabajadores con y sin contrato indefinido. Si este subsidio simplemente cubre estas diferencias, entonces no es probable que se observen efectos sustitución. En segundo lugar, depende del grado de sustituibilidad entre los trabajadores elegibles y los no elegibles.

Otro efecto indirecto de la política puede ser el aumento de las tasas de entrada y salida de los contratos indefinidos por parte de los trabajadores elegibles. Esta idea ya fue puesta de manifiesto en el trabajo teórico de Mortensen y Pissarides (2001). Estos autores apuntan que las subvenciones fijas a la contratación estimulan la creación de empleo, pero una vez que el contrato se ha creado, la subvención también aumenta el coste de oportunidad de mantenerlo. Para entender la importancia de esta idea en el contexto actual hay que tener presente que la reforma laboral de 1997 creó un nuevo contrato permanente con menores costes de despido para determinados grupos de trabajadores entre los que se encuentran las mujeres. Por tanto, los nuevos contratos indefinidos para los elegibles no solo se benefician de la subvención sino que tienen menores costes de despido en algunos casos.

Para estimar los efectos de la política sobre la tasa de salida del contrato indefinido seguimos el mismo enfoque de las secciones anteriores. **Estimamos un modelo de riesgos en competencia en el que el trabajador con un contrato permanente se enfrenta a las siguientes alternativas: desempleo, contrato temporal, otro contrato indefinido.**

En términos de este modelo, si los efectos sustitución son importantes, deberíamos observar que la tasa de salida del contrato indefinido al desempleo es mayor para los no elegibles. Adicionalmente, con esta especificación podemos evaluar si estas políticas están subvencionando la rotación laboral entre contratos indefinidos de los trabajadores elegibles. En tal caso, se debería obtener que la probabilidad de salir del contrato indefinido actual a uno nuevo es mayor en los elegibles en relación al resto de alternativas, fundamentalmente, en relación a permanecer en el contrato indefinido actual.

En la Tabla 17 presentamos los ratios de probabilidades de salir a un contrato indefinido frente al resto de alternativas para cada uno de los sectores económicos considerados así como para las tres muestras estimadas. En la Tabla 18 se describen las probabilidades de transición estimadas para cada uno de los riesgos en competencia así como su variación cuando se aplica la política. Los resultados generales para la muestra 1 se presentan en las Tablas A13-A16 del Apéndice 2. Los correspondientes a la muestra 2 y 3 se encuentran en las Tablas A17 y A18.

Como en los análisis realizados para la muestra de trabajadores con contratos temporales y desempleados, los efectos de la política sobre la tasa de salida de un contrato permanente difieren entre hombres y mujeres y según el individuo trabaje o no en el sector servicios. No obstante, dos ideas fundamentales destacan.

**En primer lugar, los incentivos regionales a la contratación indefinida pueden estar favoreciendo la rotación laboral de los trabajadores elegibles y también pueden estar generando efectos sustitución. En segundo lugar, para valorar la importancia cuantitativa de dicho efecto es fundamental tener en cuenta el grado de ejecución real de la política.**

Comencemos analizando lo que sucede **en el sector de la construcción y la industria**. Los resultados más relevantes aparecen de nuevo para el colectivo de las

mujeres. Se observa que los ratios de probabilidades son todos estadísticamente significativos en el caso de la muestra 1. Recordemos que los ratios de probabilidades presentados describen la incidencia de las subvenciones salariales a la contratación indefinida sobre la probabilidad de entrar en un nuevo contrato indefinido frente a las alternativas en competencia. Estos ratios de probabilidades son positivos en relación a la alternativa de salir del desempleo y en relación a permanecer en el contrato indefinido actual, mientras que son negativos en relación a entrar en un nuevo contrato temporal. Esto implica que las trabajadoras elegibles por la política, en el sector de la construcción y la industria, tienen una mayor probabilidad de entrar en un nuevo contrato indefinido frente a salir al desempleo y frente a permanecer en el contrato indefinido actual. Este segundo efecto pone de manifiesto un aumento de la rotación contractual por parte de las trabajadoras elegibles por la política.

El valor de dichos ratios es notoriamente superior al encontrado para los trabajadores con contratos temporales y desempleados. Por ejemplo, la probabilidad de salir a un nuevo contrato indefinido frente a salir al desempleo aumenta en un 79% para las mujeres elegibles menores de 30 años y en un 98% para el resto de tramos de edad. La probabilidad de salir del actual contrato para entrar en otro nuevo contrato indefinido también aumenta con la edad y se sitúa en el 19%, 29% y 40% para los tres grupos de edad considerados.

Resultados parecidos se encuentran en el colectivo de hombres trabajadores del sector de la industria y la construcción pero con dos diferencias importantes. En primer lugar, los ratios de probabilidades de entrar en un nuevo contrato indefinido frente al desempleo y frente a la permanencia en el contrato indefinido actual son inferiores. Así, la probabilidad de entrar en un contrato indefinido frente a salir al desempleo es del 28% para los de edad entre 30-45 años y del 23% para los mayores de 45 años mientras que para los menores de 30 años el impacto no es estadísticamente significativo. La probabilidad de salir del contrato actual a otro indefinido aumenta con la edad siendo del 6%, 19% y 28%, respectivamente para los tres grupos de edad considerados. En segundo lugar, el ratio de probabilidades de salir a un contrato indefinido frente a entrar en uno temporal es no significativo para todos los tramos de edad salvo para los de menos de 30 años donde es marginalmente significativo.

Las probabilidades estimadas de la Tabla 18 nos ayudan a valorar la importancia cuantitativa de los resultados comentados. Las probabilidades estimadas están agrupadas en trimestres y las mostradas en esta Tabla se corresponden con el cuarto trimestre. De forma similar a lo comentado en los apartados anteriores, los valores tan bajos de la probabilidad de transición estimados apuntan que la relevancia cuantitativa de los resultados comentados no es muy importante.

No obstante, si merece la pena destacar lo siguiente. **Dado que el valor de los ratios de probabilidades en este modelo donde consideramos los trabajadores con contratos indefinidos son superiores a los encontrados en el caso de los trabajadores temporales y desempleados, parece que la mayor incidencia de la política de subvenciones salariales a los nuevos contratos indefinidos se traduce en aumentar la rotación entre contratos permanentes para los trabajadores del sector de la construcción y la industria y especialmente las mujeres.**

Adicionalmente, cuando se analizan los resultados para la muestra 2 y/o 3, es decir, considerando el grado de ejecución de la política, los resultados se matizan bastante y sobre todo, reducen su importancia cuantitativa. A pesar de ello, estos resultados siguen siendo estadísticamente significativos en la mayoría de los casos lo que nos conduce a concluir que la política de subvenciones salariales a la contratación indefinida está generando un efecto no deseado sobre los trabajadores en el sector de la construcción y la industria al favorecer la sustitución entre trabajadores elegibles y no elegibles así como incentivar la rotación laboral de los elegibles entre distintos contratos indefinidos.

Como en los casos anteriores, los resultados encontrados para el **sector servicios** son menos relevantes. Por un lado, la variable de política no es estadísticamente significativa en muchos casos, especialmente en la muestra de hombres. Por otro lado, cuando es estadísticamente significativa, el valor de los ratios de probabilidades es bastante bajo. Esto significa que en el sector servicios no se aprecia que las subvenciones a la contratación indefinida estén generando los efectos secundarios encontrados en el sector de la industria y la construcción. Este hecho es coherente con el dato de que esta política tampoco ha incentivado la tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos en este mismo sector.

Tabla 17: Ratio de Probabilidades de salir del Contrato Indefinido (Trabajadores con Contratos Indefinidos)

Salida al:		Servicios		Construcción e Industria	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Muestra 1</b>					
Desempleo	< 30 años	-1.47%	<b>-2.58%**</b>	7.66%	<b>79.05%**</b>
	30-45 años	8.43%	<b>11.53%**</b>	<b>28.34%**</b>	<b>98.63%*</b>
	> 45 años	-1.23%	11.95%	<b>23.42%**</b>	<b>98.65%**</b>
C.T.	< 30 años	7.01%	-19.24%	<b>27.16%*</b>	<b>-52.98%**</b>
	30-45 años	16.48%	-21.94%*	25.95%	<b>-51.21%**</b>
	> 45 años	15.57%	<b>-32.43%**</b>	63.23%	<b>-80.69%**</b>
C.I.	< 30 años	2.51%	<b>-12.49%**</b>	<b>6.10%**</b>	<b>19.42%**</b>
	30-45 años	7.98%	-1.13%	<b>19.35%**</b>	<b>29.27%**</b>
	> 45 años	0.92%	<b>9.40%**</b>	<b>28.77%**</b>	<b>40.94%**</b>
<b>Muestra 2</b>					
Desempleo	< 30 años	-0.21%	-4.08%*	8.95%	8.33%
	30-45 años	10.36%	8.36%	<b>31.28%*</b>	17.12%
	> 45 años	0.42%	<b>8.47%**</b>	<b>25.49%**</b>	<b>18.51%**</b>
C.T.	< 30 años	8.48%	-3.34%	<b>34.51%*</b>	-24.80%
	30-45 años	17.57%	-5.29%	33.87%	-19.37%
	> 45 años	22.80%	<b>-18.43%**</b>	73.30%	<b>-70.88%**</b>
C.I.	< 30 años	<b>3.82%**</b>	<b>-4.27%**</b>	<b>12.50%**</b>	7.72%
	30-45 años	<b>9.69%**</b>	<b>7.68%*</b>	<b>27.18%**</b>	<b>15.20%**</b>
	> 45 años	3.40%*	<b>18.91%</b>	<b>36.59%**</b>	<b>28.14%**</b>
<b>Muestra 3</b>					
Desempleo	< 30 años	<b>-2.06%**</b>	-3.14%	13.35%	22.84%
	30-45 años	9.35%	9.40%	34.95%	22.33%
	> 45 años	-0.36%	<b>9.10%**</b>	<b>34.45%*</b>	<b>17.58%**</b>
C.T.	< 30 años	11.60%	-2.12%	<b>50.09%**</b>	-0.51%
	30-45 años	20.64%	0.36%	<b>53.46%*</b>	-5.03%
	> 45 años	27.64%	<b>-12.47%*</b>	98.38%	<b>-59.92%**</b>
C.I.	< 30 años	<b>4.27%**</b>	-0.80%	<b>17.31%**</b>	<b>23.18%**</b>
	30-45 años	<b>9.26%**</b>	<b>10.98%**</b>	<b>30.73%**</b>	<b>30.57%**</b>
	> 45 años	1.72%	<b>22.46%**</b>	<b>42.42%**</b>	<b>42.93%**</b>

Los ratios de probabilidades están calculados para el valor medio de la política: aproximadamente 3.200 Euros para los hombres y 3.900 Euros para las mujeres.

\* Estadísticamente significativo al 90%; \*\* Estadísticamente significativo al 95%

Muestra 1: Todas las regiones. Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos; Muestra 3: Regiones con información sobre el presupuesto ejecutado

C.I.=Contrato Indefinido; C.T.=Contrato Temporal

Tabla 18: Variación Estimada de la Probabilidad de transitar a cada uno de los destinos posibles (*Muestra 1, Contrato Indefinido*)

Salida al:		Servicios		Construcción e Industria		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Desempleo	< 30 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	1.77% -3.74%	2.34% -10.29%**	0.99% -1.45%	1.40% -33.59%**
	30-45 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	1.46% -0.49%**	2.01% -11.04%**	0.87% -7.07%**	1.44% -34.15%**
	> 45 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	1.48% 2.19%**	1.90% 2.14%	0.85% 4.15%**	21.99% -28.32%
C.T.	< 30 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	0.41% -4.33%*	0.29% 9.14%	0.29% -16.56%**	0.12% 153.38%*
	30-45 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	0.30% -7.38%**	0.15% 25.33%	0.18% -5.43%**	0.07% 166.87%**
	> 45 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	0.11% -12.02%**	0.07% -61.28%**	0.08% -21.37%**	0.00% 170.20%**
C.I.	< 30 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	2.91% 2.41%	2.88% -12.32%**	1.99% 6.43%**	1.99% 19.15%**
	30-45 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	2.51% 7.29%	2.32% -1.75%	1.72% 19.06%**	1.53% 29.44%**
	> 45 años	Prob. Transición $\Delta$ Prob.	2.36% 0.90%	2.09%** 9.47%**	1.54% 28.35%**	1.36% 40.74%**

Prob. Transición= Probabilidad de Transición sin política (trimestral, 4º trimestre)

$\Delta$  Prob.= Variación en la probabilidad de transición causada por la política

La probabilidad de transición se mide en trimestres. Los datos presentados en la tabla se corresponden con el 4º trimestre (12 meses de contrato indefinido).

\* Estadísticamente significativo al 90%; \*\* Estadísticamente significativo al 95%

C.I.=Contrato Indefinido; C.T.=Contrato Temporal

Muestra 1: Todas las regiones;

### **5 b. Resultados de la estimación de la incidencia de las subvenciones regionales a la contratación indefinida sobre los salarios**

Para estimar el efecto de los subsidios regionales a la contratación indefinida, sobre los salarios de los trabajadores potencialmente tratados y no tratados, necesitamos plantear una ecuación para la media salarial donde se tenga en cuenta que los salarios observados están sujetos a censura. Es decir, ninguna base de cotización, que es nuestra medida salarial en la MCVL, puede ser inferior a la base mínima de cotización para el grupo de tarifa del trabajador, ni superior a la base máxima. Por ello, como se explicó en la sección de metodología, la especificación econométrica más adecuada es el modelo censurado o *Tobit*.

En las Tablas 19-22 se muestran los resultados más relevantes de esta estimación para las cuatro muestras analizadas en este informe: hombres y mujeres, para la transición directa dentro de la misma empresa, y los mismos grupos para la transición a través del desempleo. De las muestras de estimación de nuestro modelo anterior de transiciones, nos quedamos solo con las experiencias de empleo y desempleo que terminan o bien en un empleo temporal o bien en uno indefinido. Tratamos con ellas de estimar el efecto de la política sobre dicha transición, distinguiendo en dicho efecto si el trabajador accede a un nuevo empleo temporal o si accede a un empleo indefinido. La especificación completa, salvo por las variables de política, de esta estimación de la esperanza salarial para cada grupo se muestra en el Apéndice 2.

Antes de ir directamente a los resultados de la estimación, queremos destacar la estructura de nuestras cuatro muestras en términos de observaciones censuradas o no. En la muestra de transición directa para hombres (Tabla 19) el porcentaje de observaciones no censuradas es del 74%. Frente a estos, el 19% tienen un salario que está en la base mínima de cotización y el 6.8% tienen la base máxima de cotización. Estas cifras son algo distintas para mujeres donde el porcentaje de censura por la derecha, debida a la base máxima de cotización, es del 5%. En el caso de la transición a través del desempleo (Tablas 21 y 22), el porcentaje de observaciones no censuradas es muy superior (85% para hombres y 79% para mujeres) y la incidencia de la censura

debida a la base máxima de cotización es prácticamente inexistente, 1% en ambas muestras.

#### **i. Muestra de trabajadores con contratos temporales: efectos sobre los salarios**

Pasando ya a comentar los resultados de estimación, como en el caso de las transiciones laborales, distinguimos en el efecto causal de la política (parametrizada con el nivel y el cuadrado de la cuantía máxima de subvención) el efecto diferencial para jóvenes, trabajadores de entre 31 y 45 años y trabajadores de edad avanzada. En las Tablas 19 y 20 se comprueba que **el efecto de la política sobre los salarios es solo significativo al 5% para el caso de los trabajadores de entre 31 y 45 años**. No obstante, si calculamos la elasticidad del salario a un cambio porcentual dado del subsidio máximo, observamos en la Tabla 19 que éste es prácticamente nulo en el caso de los hombres y negativo pero muy pequeño, la elasticidad es -0.013, para las mujeres. Para el resto de grupos el efecto es o no significativo o significativo solo marginalmente.

En estas tablas, al igual que en el caso del estudio de la transición al empleo indefinido, mostramos los resultados de tres especificaciones: una con la muestra total (Muestra 1), otra con la submuestra donde tenemos información sobre el número de contratos subvencionados (Muestra 2), y una tercera con la submuestra de regiones donde tenemos disponible el total de presupuesto ejecutado en esta política (Muestra 3).

Como se puede comprobar tanto en la Tabla 19 como en la 20, los resultados son muy parecidos, siendo la elasticidad del salario a la cuantía de la subvención para trabajadores que pasan de un empleo temporal a uno indefinido dentro de la misma empresa prácticamente cero, o muy levemente negativa.

**Este resultado nos está indicando que la política de fomento del empleo indefinido no está teniendo ningún efecto sobre el salario de los trabajadores que acceden, gracias a la política, a un empleo indefinido.** Parece por tanto confirmarse que la subvención, caso de recibirse, es dedicada por el empresario en su práctica totalidad para cubrir en su balance por el mayor coste laboral de los empleados con contrato indefinido. Los trabajadores que acceden a dicho contrato no parecen

beneficiarse en términos salariales, de esta subvención. Por tanto, el beneficio para el trabajador de esta política se circunscribe a su principal objetivo: el disfrutar de una mayor probabilidad de transitar al empleo indefinido. Si bien, como ya se ha detallado antes, este efecto es también muy débil para la transición directa dentro de la misma empresa y se circunscribe solamente a mujeres menores de 45 años que no trabajen en el sector servicios.

Tabla 19: Estimación salarial para la transición desde el empleo temporal (Hombres)

	Muestra 1			Muestra 2			Muestra 3		
	Coef.	Estad. T	Elasticidad	Coef.	Estad. T	Elasticidad	Coef.	Estad. T	Elasticidad
<b>Dijt</b>	-0,0018	-0,09	0,0174 <sup>-</sup> *	0,0069	0,35	-0,0069 *	-0,0168	-0,82	-0,0200 **
<b>Dijt(cuadrado)</b>	-0,0070	-0,67		-0,0109	-1,08		-0,0015	-0,14	
<b>Edad 18-30</b>	0,0458	1,96	0,0145 <sup>-</sup> *	0,0524	2,22	-0,0031 **	0,0558	2,31	-0,0164 *
<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>									
<b>Dijt(cuadrado) *</b>	-0,0193	-1,58		-0,0219	-1,78		-0,0236	-1,88	
<b>Dijt</b>	-0,0243	-1,03	0,0188 <sup>-</sup> **	-0,0256	-1,11	-0,0197 **	-0,0411	-1,71	-0,0216 **
<b>Dijt(cuadrado)</b>	0,0025	0,21		0,0027	0,23		0,0088	0,71	
<b>Edad 31-45</b>	0,0551	1,43	0,0001 **	0,0671	1,73	0,0002 **	0,0717	1,74	-0,0012 **
<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>									
<b>Dijt(cuadrado) *</b>	-0,0163	-0,85		-0,0213	-1,1		-0,0231	-1,13	
<b>Dijt</b>	0,0121	0,38	0,0194 <sup>-</sup>	0,0160	0,51	-0,0213	0,0066	0,2	-0,0221
<b>Dijt(cuadrado)</b>	-0,0142	-0,86		-0,0169	-1,01		-0,0130	-0,75	
<b>Edad 46-62</b>	-0,0839	-1,46	0,0057 <sup>-</sup>	-0,0750	-1,27	-0,0066	-0,0890	-1,41	-0,0043
<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>									
<b>Dijt(cuadrado) *</b>	0,0440	1,46		0,0405	1,31		0,0482	1,48	
<b>Constante</b>	7,0879	86,05		7,1000	86,04		7,0887	84,51	
<b>Varianza estimada</b>	0,6078			0,6066			0,6087		
<b>F. Verosimilitud</b>	-106.919,45			-103.727,76			-99.511,62		
<b>Nº de observaciones</b>	110.527			107.361			102.783		
<b>Nº censuras izda.</b>	21.156	19,1%		20.497	19,1%		19.740	19,2%	
<b>Nº no censuras</b>	81.814	74,0%		79.597	74,1%		75.989	73,9%	
<b>Nº censuras Dcha.</b>	7.557	6,8%		7.277	6,8%		7.054	6,9%	

Muestra 1: Todas las regiones; Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos; Muestra 3: Regiones con información sobre la cuantía subvencionada.

Tabla 20: Estimación salarial para la transición desde el empleo temporal (Mujeres)

	Muestra 1			Muestra 2			Muestra 3		
	Coef.	Estad. T	Elasticidad	Coef.	Estad. T	Elasticidad	Coef.	Estad. T	Elasticidad
<b>Edad 18-30</b>									
Dijt	0,0583	2,1	0,0100 *	0,0273	1,23	0,0020	0,0163	0,72	-0,0019
Dijt(cuadrado)	-0,0206	-1,73		-0,0108	-0,98		-0,0078	-0,7	
Dijt * Fijo(t+1)	-0,0254	-1,03	0,0118	-0,0315	-1,26	0,0049	-0,0149	-0,58	0,0031
Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)	0,0116	0,92		0,0147	1,16		0,0085	0,65	
<b>Edad 31-45</b>									
Dijt	0,0650	2,46	0,0039 **	0,0244	1,01	-0,0027	0,0194	0,79	-0,0054
Dijt(cuadrado)	-0,0261	-2,12		-0,0116	-0,95		-0,0106	-0,85	
Dijt * Fijo(t+1)	-0,0899	-2,42	-0,0128 **	-0,1032	-2,7	-0,0201 **	-0,0537	-1,32	-0,0217 *
Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)	0,0312	1,63		0,0366	1,88		0,0160	0,77	
<b>Edad 46-62</b>									
Dijt	-0,0236	-0,5	0,0290	-0,0349	-0,75	0,0193	-0,0561	-1,15	0,0177
Dijt(cuadrado)	0,0224	0,99		0,0231	1,02		0,0315	1,33	
Dijt * Fijo(t+1)	0,0752	1,02	0,0110	0,0610	0,81	0,0032	0,1613	1,94	-0,0040
Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)	-0,0397	-1,04		-0,0329	-0,84		-0,0781	-1,86	
<b>Constante</b>	6,4835	43,57		6,5187	43,78		6,5300	43,21	
<b>Varianza estimada</b>	0,5712			0,5705			0,5733		
<b>F. Verosimilitud</b>		-52.156,98			-50.587,16			-48.735,24	
<b>Nº de observaciones</b>	57.145			55.482			53.253		
<b>Nº censuras izda.</b>	10.617	18,6%		10.321	18,6%		9.955	18,7%	
<b>Nº no censuras</b>	43.591	76,3%		42.351	76,3%		40.545	76,1%	
<b>Nº censuras Dcha.</b>	2.937	5,1%		2.810	5,1%		2.753	5,2%	

Muestra 1: Todas las regiones; Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos; Muestra 3: Regiones con información sobre la cuantía subvencionada

## ii. Muestra de Desempleados: efecto sobre los salarios

Pasamos ahora a analizar el efecto de la política de fomento de la contratación indefinida sobre los salarios de los trabajadores que transitan, a través del desempleo, o bien a un contrato temporal o a uno indefinido. Los resultados se muestran en las Tablas 21 y 22. En estas tablas se comprueba que la significatividad de la variable  $D_{ijt}$  que mide la cuantía máxima de subvención, así como la de su cuadrado, es mayor tanto para hombres como para mujeres. Así, fijándonos en la elasticidad del salario a una variación en dicha cuantía, obtenemos que es positiva y estadísticamente significativa para los tres tramos de edad y tanto para hombres como para mujeres. El efecto no obstante es pequeño y superior para hombres que para mujeres.

En la muestra total (Muestra 1), donde no controlamos por ninguna medida de la intensidad de la política, obtenemos que la elasticidad para la muestra de hombres es de entre 0.12 para los de entre 31 y 45 años y 0.10 para los de menos de 30 años. En la muestra de mujeres la elasticidad es 0.05 para las de entre 31 y 45 años y 0.04 para las de menos de 30 años. Este resultado se puede interpretar como sigue. Una subida del 10% en la cuantía máxima de subsidio, hace que el salario de los trabajadores potencialmente tratados por la política suba entre un 0.4% para mujeres jóvenes y un 1.2% para hombres de entre 31 y 45 años.

Por tanto, de nuevo obtenemos una clara evidencia de que **la subvención está sirviendo principalmente para cubrir los costes laborales del empresario por el nuevo puesto de trabajo con contrato indefinido**. El objetivo de la política de fomento de la contratación indefinida no es subir los salarios de los trabajadores con ese tipo de contrato y por tanto, podemos concluir aquí que este efecto, posiblemente indeseado de la política, no existe con nuestros datos.

Tabla 21: Estimación salarial para la transición desde el desempleo (Hombres)

		Muestra 1			Muestra 2			Muestra 3		
		Coef.	Estad. T	Elasticidad	Coef.	Estad. T	Elasticidad	Coef.	Estad. T	Elasticidad
<b>Edad 18-30</b>	<b>Dijt</b>	0,0120	2,26	0,0120 *	0,0045	0,96	0,0045	0,0083	1,69	0,0082
	<b>Dijt(cuadrado)</b>	-0,0056	-2,27		-0,0030	-1,3		-0,0044	-1,85	
	<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>	0,0895	8,96	0,1011 **	0,0802	7,7	0,0844 **	0,0882	8,01	0,0961 **
	<b>Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)</b>	-0,0188	-3,49		-0,0143	-2,58		-0,0179	-3,09	
<b>Edad 31-45</b>	<b>Dijt</b>	-0,0066	-1,13	-0,0066	-0,0163	-2,97	-0,0162 **	-0,0077	-1,36	-0,0076 **
	<b>Dijt(cuadrado)</b>	0,0016	0,59		0,0052	1,98		0,0011	0,43	
	<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>	0,1273	9,58	0,1202 **	0,1301	9,62	0,1134 **	0,1437	10,12	0,1354 **
	<b>Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)</b>	-0,0344	-5		-0,0355	-5,08		-0,0410	-5,66	
<b>Edad 46-62</b>	<b>Dijt</b>	-0,0246	-3,1	-0,0244 **	-0,0347	-4,51	-0,0345 **	-0,0246	-3,06	-0,0245 **
	<b>Dijt(cuadrado)</b>	0,0088	2,49		0,0121	3,48		0,0084	2,34	
	<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>	0,1367	8,15	0,1116 **	0,1379	8,04	0,1026 **	0,1451	7,52	0,1199 **
	<b>Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)</b>	-0,0469	-5,32		-0,0473	-5,28		-0,0502	-5,15	
<b>Constante</b>		6,5371	195,99		6,5454	195,4		6,5503	192,01	
<b>Varianza estimada</b>		0,3908			0,3917			0,3938		
<b>F. Verosimilitud</b>		-286.045,37			-277.588,33			-263.816,10		
<b>Nº total observaciones</b>		493.210			476.681			449.397		
<b>Nº censuras izda.</b>		67.003	13,6%		64.784	13,6%		61.664	13,7%	
<b>Nº no censuras</b>		420.541	85,3%		406.401	85,3%		382.420	85,1%	
<b>Nº censuras Dcha.</b>		5.666	1,1%		5.496	1,2%		5.313	1,2%	

Muestra 1: Todas las regiones; Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos; Muestra 3: Regiones con información sobre la cuantía subvencionada

Tabla 22: Estimación salarial para la transición desde el desempleo (Mujeres)

	Muestra 1			Muestra 2			Muestra 3			
	Coef.	Estad.		Coef.	Estad.		Coef.	Estad.		
		T	Elasticidad		T	Elasticidad		T	Elasticidad	
<b>Edad 18-30</b>	<b>Dijt</b>	0,0060	0,51	-0,0110 **	0,0111	1,8	-0,0093 **	0,0193	3,07	-0,0058 **
	<b>Dijt(cuadrado)</b>	-0,0074	-1,77		-0,0089	-3,12		-0,0109	-3,78	
	<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>	0,0459	4,28	0,0389 **	0,0368	3,34	0,0408 **	0,0489	4,1	0,0454 **
	<b>Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)</b>	0,0017	0,31		0,0058	1,01		0,0010	0,16	
<b>Edad 31-45</b>	<b>Dijt</b>	-0,0327	-2,69	0,0075 **	-0,0291	-3,99	0,0097 **	-0,0158	-2,11	0,0132 **
	<b>Dijt(cuadrado)</b>	0,0175	3,76		0,0169	4,84		0,0126	3,55	
	<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>	-0,0216	-1,84	0,0531 **	-0,0236	-1,96	0,0545 **	-0,0200	-1,56	0,0603 **
	<b>Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)</b>	0,0292	4,5		0,0298	4,53		0,0292	4,27	
<b>Edad 46-62</b>	<b>Dijt</b>	-0,0451	-2,89	0,0073 **	-0,0413	-3,4	0,0094 **	-0,0333	-2,6	0,0124 **
	<b>Dijt(cuadrado)</b>	0,0228	3,65		0,0221	3,98		0,0199	3,44	
	<b>Dijt * Fijo(t+1)</b>	0,0264	1,61	0,0437 **	0,0276	1,66	0,0450 **	0,0250	1,36	0,0498 **
	<b>Dijt(cuadrado) * Fijo(t+1)</b>	0,0043	0,48		0,0035	0,39		0,0054	0,56	
	<b>Constante</b>	6,0458	136,64		6,0354	135,49		6,0115	130,71	
	<b>Varianza estimada</b>	0,4280			0,4287			0,4326		
	<b>F. Verosimilitud</b>	-192.332,26			-187.025,32			-176.123,83		
	<b>Nº de observaciones</b>	288.226			279.681			260.521		
	<b>Nº censuras izda.</b>	58.572	20,3%		56.807	20,3%		53.655	20,6%	
	<b>Nº no censuras</b>	226.872	78,7%		220.174	78,7%		204.295	78,4%	
	<b>Nº censuras Dcha.</b>	2.782	1,0%		2.700	1,0%		2.571	1,0%	

Muestra 1: Todas las regiones; Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos; Muestra 3: Regiones con información sobre la cuantía subvencionada.

En el resto de columnas de las Tablas 21 y 22 tenemos las mismas estimaciones pero para las submuestras con información sobre el número de contratos subvencionados (Muestra 2) o sobre el total de presupuesto ejecutado (Muestra 3). En dichas tablas se comprueba que los resultados son muy similares. Cuando controlamos por la intensidad de la política a través del número de contratos subvencionados, el efecto causal se reduce algo para los hombres y aumenta muy ligeramente para mujeres y cuando controlamos por el total de presupuesto ejecutado en la política el efecto aumenta tanto para hombres como para mujeres, excepto para los hombres menores de 30 años que se reduce muy ligeramente.

En conclusión, de este análisis de la influencia de las subvenciones regionales a la contratación indefinida sobre los salarios de los trabajadores potencialmente sujetos a

dicha política obtenemos que **el efecto es inexistente para los que transitan dentro de la misma empresa de un empleo temporal a uno indefinido y es positivo aunque muy pequeño para los que transitan a través del desempleo**. Es natural que, puesto que la subvención está pensada para cubrir los mayores costes laborales del empresario por hacer un contrato indefinido, no se traduzca en un mayor salario para los trabajadores potencialmente tratados.

No obstante, en el caso de la transición a través del desempleo si se observa como el trabajador es capaz de “apropiarse” de entre un 4 y un 13% de la cuantía de dicha subvención en términos de mayores salarios, en comparación con los mismos trabajadores sin acceso a subvención.

Finalmente, en el Apéndice 2, se muestran el resto de regresores de la estimación de la media salarial para nuestras cuatro muestras. En éstas tablas (Tablas A18-A21) se comprueba que el resto de determinantes del salario tienen el efecto tradicional ya encontrado en otros trabajos (ver, por ejemplo García Pérez y Morales, 2006). Así, por ejemplo, el grupo de tarifa que determina la cualificación requerida para el puesto es un determinante fundamental, siendo el salario para los puestos de cualificación alta entre un 20 y un 38% superior a los de grupo de tarifa baja (peones y oficiales de primera y segunda). Los trabajadores que proceden de contratos a tiempo parcial tendrán en el siguiente un salario considerablemente inferior, así como los de origen inmigrante o los que van a empresas de menos de 100 trabajadores o del sector privado.

## 6. Conclusiones

España es uno de los países con la mayor tasa de temporalidad de la Unión Europea y esto puede llevar aparejado costes tanto desde el punto de vista de la eficiencia como desde la perspectiva de la equidad. Conscientes de los potenciales costes de esta alta tasa de temporalidad, los gobiernos regionales y nacionales han diseñado diferentes medidas para fomentar la creación de contratos indefinidos. Desde la reforma laboral de 1997, el gobierno nacional ofrece descuentos en los pagos a la Seguridad Social a cargo de la empresa para los nuevos contratos indefinidos. Simultáneamente, algunos gobiernos regionales han comenzado a incentivar la demanda de estos contratos ofreciendo subvenciones salariales sobre los nuevos contratos indefinidos para determinados trabajadores, en unos casos, y para la población en general en otros.

En este estudio se toma información de tales políticas regionales para evaluar su impacto sobre la tasa de entrada a un contrato indefinido. Dado el carácter longitudinal de la base de datos, aplicamos un enfoque de triples diferencias para identificar el efecto causal de la política. En concreto, hacemos uso de toda la variabilidad que tales políticas regionales nos ofrecen. Básicamente, variabilidad en las condiciones de elegibilidad de los trabajadores, a lo largo del tiempo y entre regiones. Con este enfoque controlamos por la heterogeneidad observada e inobservada entre el grupo de tratamiento y el grupo de control.

Para ganar homogeneidad en nuestras estimaciones, el análisis lo realizamos separadamente por género y permitimos la existencia de heterogeneidad en el efecto del tratamiento en función de la edad del trabajador. En el caso de la muestra de trabajadores empleados con un contrato temporal, también diferenciamos los efectos según el trabajador pertenezca o no al sector servicios.

Estimamos la incidencia de las subvenciones regionales sobre la tasa de entrada a un contrato indefinido a partir de dos muestras: por un lado, una muestra de trabajadores con un contrato temporal y por otra, una muestra de trabajadores desempleados. También estimamos la incidencia de tales subvenciones sobre la tasa de salida de un

contrato indefinido para evaluar la existencia de efectos indirectos causados por la política. En todos los casos seguimos un enfoque de riesgos en competencia dado que permite un análisis más detallado de los efectos de la política en las transiciones laborales de los trabajadores.

Nuestra variable de política toma el valor máximo de la subvención cuando se trata de un trabajador elegible y cero en caso contrario. Este valor máximo de la subvención depende básicamente de la edad, el género y el estado laboral del individuo, además de la región y el momento en que se observa al individuo.

Al desconocer si el nuevo contrato indefinido ha sido efectivamente financiado por la política nuestros resultados miden básicamente el efecto potencial de la misma. No obstante, una de las aportaciones importantes de este proyecto es que introducimos como variables de control indicadores del grado de ejecución de la política. Dichos indicadores son el número de contratos financiados en cada región y año así como el presupuesto ejecutado.

A partir de los resultados presentados concluimos que **la política de subvenciones a la contratación indefinida tiene pocos efectos positivos sobre la probabilidad de acceder a un contrato indefinido, independientemente de que se trate de una conversión de un contrato temporal en la misma empresa o de un nuevo contrato.** En el caso de los hombres no se observan efectos positivos relevantes desde la temporalidad y son pequeños desde el desempleo. En el caso de las mujeres con contratos temporales los resultados presentados indican que la política tiene algún impacto dependiendo del sector de actividad. En concreto, parece que estos subsidios reducen la probabilidad de que salgan al desempleo o que encadenen contratos temporales en la misma empresa y aumentan la tasa de conversión a uno indefinido. Por el contrario, desde el desempleo no se encuentran resultados relevantes.

No obstante, dado el bajo valor de los ratios de probabilidades, el cambio en la tasa de entrada a un contrato permanente causado por la política es bastante pequeño en cualquier caso. Por otra parte, **los resultados presentados también avalan la importancia de tener en cuenta el grado de ejecución real de la política, bien sea con el número de nuevos contratos efectivamente financiados o con el presupuesto ejecutado.** Cuando se tiene en cuenta esta información, los efectos causales positivos

mencionados anteriormente se reducen notablemente o desaparecen, especialmente en el caso de la muestra de contratos temporales y desempleados.

**En términos cuantitativos el impacto más importante se produce sobre la tasa de salida de un contrato indefinido y obtenemos que estas políticas pueden estar favoreciendo la rotación entre este tipo de contratos para el colectivo de trabajadores elegibles del sector de la construcción y la industria y más notablemente en el caso de las mujeres.** Esta idea es coherente con el planteamiento del análisis presentado en Mortensen y Pissarides (2001). Estos autores apuntan que las subvenciones a la contratación estimulan la creación de empleo, pero una vez que el contrato se ha creado, la subvención también aumenta el coste de oportunidad de mantenerlo. Recuerda que la reforma laboral de 1997 creó un nuevo contrato permanente con menores costes de despido para determinados grupos de trabajadores entre los que se encuentran las mujeres.

**Con respecto al efecto de estas políticas sobre los salarios de los nuevos empleados con contrato indefinido obtenemos que el efecto es prácticamente inexistente para los que transitan dentro de la misma empresa de un empleo temporal a uno indefinido y es positivo aunque muy pequeño para los que transitan a través del desempleo.** Esta falta de efecto sobre los salarios no debe sorprender ya que la subvención en si está pensada para cubrir los mayores costes laborales que implica un contrato indefinido para el empresario, con lo cual es de esperar que no se traduzca en un mayor salario para los trabajadores potencialmente tratados.

## 7. Bibliografía

Abadie, A. (1997): “Change in the Spanish Labor Income structure during the 1980’s: A quantile regression approach,” *Investigaciones Económicas* 21, pp. 253 – 272

Allison, P. (1982): “Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories”, *Sociological Methodology*, Vol. 13. (1982), pp. 61-98.

Anderson, P. Y Meyer, B. (1997): “The Effects of Firm Specific Taxes and Government Mandates with an Application to the U.S. Unemployment Insurance Programme”, *Journal of Public Economics*, 65(2), pp 119-145.

Arellano, A. (2005): “Evaluating the Effects of Labour Market Reforms “At the Margin” on Unemployment and Employment Stability: The Spanish Case”. Working Paper 05-12, Economic Series, Departamento de Economía, Universidad Carlos III de Madrid.

Bentolila, S. y Bertola, G. (1990); “Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroesclerosis?”, *Review of Economic Studies*, vol. 57, 381-402.

Bentolila, S. y Dolado, J.J. (1994): “Spanish Labour Markets”. *Economic Policy*, vol. 18, 55-99.

Besley, T. y Case, A. (2000): “Unnatural Experiment? Estimating the Incidence of Endogenous Policies”, *The Economic Journal*, 110, pp. 672-694.

Blanchard, O. y Landier, A. (2002): “The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France”. *The Economic Journal*, 112 (June), 214-244.

Blundell, R. y MaCurdy, T. (1999): “Labor Supply: A Review of Alternative Approaches,” in Ashenfelter, Orley y David Card, eds., *Handbook of Labor Economics* 3 (North-Holland, 1999).

Booth, A., Francesconi, M. y Frank, J. (2002): “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?” *The Economic Journal*, 112 (June), 183-213.

Calmfors, L. (1994): “Active labor market policies and unemployment: a framework for the analysis of crucial design features”, OECD Economic Studies, 22, pp. 7-49.

Cebrián, I. y Toharia, L. (2005): “Are Spanish Open-Ended Contracts Permanent? Duration and trajectory analyses”, mimeo.

De la Rica, S. (2004) “Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation”, de próxima aparición en *Moneda y Crédito*.

Dolado, J. García-Serrano, C. y Jimeno, J. (2002): “Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain”. *The Economic Journal*, 270-295.

García Pérez, J.I. y Morales, M.D. (2006): “Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía”, Documento de Trabajo E2006-18, Centro de Estudios Andaluces.

García Pérez, J.I y Rebollo, Y.F. (2005a): “Wage Mobility through Job Mobility: A Multinomial Endogenous Switching Approach”, *Labour Economics*, Vol. 12, Issue 4, pp. 531-556.

García Pérez, J. I. y Y. Rebollo Sanz (2005b): “Diferencias en temporalidad entre regiones españolas: ¿Es un problema de costes?”, en García Pérez y Pérez García Eds. *Cuestiones clave de la Economía Española, Perspectivas Actuales 2004*, Ed. Comares, pp. 213-239.

García Pérez, J.I y Rebollo, Y.F. (2006): “The use of permanent and temporary jobs across Spanish regions: Do unit labor costs differentials offer an explanation?” *Moneda y Crédito*, 223, pp. 85-125.

García Pérez, J.I y Rebollo, Y.F. (2007): “The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?”, Universidad Pablo de Olavide, Economics Department Working Paper Series 07-06.

Gardeazabal, J., Ugidos, A. (2005): “Gender wages discrimination at quantiles”. *Journal of Population Economics*, Springer, vol. 18(1), pp.165-179, 07.

Gruber, J. y Madrian, B.C., (1997): "Employment separation and health insurance coverage," *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 66(3), pp. 349-382.

Güell, M. (2000): "Fixed Term Contracts and Unemployment: an Efficiency Wage Analysis". Princeton University, IRS, Working Paper N 433.

Güell, M. (2003): "Fixed Term Contracts and Unemployment: an Efficiency Wage Analysis". Princeton University, *IRS Working Paper* N 433.

Güell, M. y Petrolongo, B. (2007): "How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain", *Labour Economics*, Vol 14(2), pp. 153-183.

Heckman, J.J. y Singer, B. (1984): "The identifiability of the proportional hazard model", *Review of Economic Studies*, 51, pp. 231-241. NO ES ESTE

Holmlund, B. y Storrie, D. (2002): "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience". *The Economic Journal*, 112 (June), 214-244.

Jenkins, S. (1995). "Easy estimation methods for discrete-time duration models". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57, 120-138.

Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993): "The Effects of Fixed-Terms Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain". *Investigaciones Económicas*, vol. 17(3), 475-494.

Koenker, R. y G. Bassett. (1978): "Regression Quantiles", *Econometrica*, Vol. 46, No. 1, 33-50.

Kugler, A. Jimeno, J.F. y Hernanz, V. (2005): "Employment Consequences of Restrictive Employment Policies: Evidence from Spanish Labour Market Reforms", mimeo.

Martin, J.P. y Grubb, D. (2001): "What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labor market policies", *Swedish Economic Policy Review*, 8, pp. 9-56.

Meyer, B. (1995): "Natural and Quasi-Natural Experiments in Economics" *Journal of Business and Economic Studies*, XXII, pp. 151-162.

Mortensen, D.T. y Pissarides, C.A. (2001): “Taxes, Subsidies and Equilibrium in Labor Market Outcomes”, CEPR Discussion Paper 2989.

OCDE (2002): “Employment Outlook”, Paris.

Rebollo, Y.F. (2006): “The role of job interruptions, temporary contracts and multi-firm experiences in the temporality trap in Spain”, Universidad Pablo de Olavide, Economics Department Working Paper Serie 06-32.

Rebollo, Y.F. (2007): “La influencia del sistema de prestaciones de desempleo español en la rotación laboral y en la demanda de contratos temporales” en *La influencia de la contratación temporal y el sistema de prestaciones por desempleo en el mercado laboral*.

Toharia, L. (2002): “El Modelo Español de Contratación Temporal”. *Temas Laborales*, Nº 64, 117-139.

Varejao, J. y Portugal, P. (2002): “Why do Firms Use Fixed-Term Contracts?”. *Mimeo*.

Wasmer, E. (1999). “Competition for Jobs in a Growing Economy and the Emergence of Dualism in Employment” *The Economic Journal*, July 1999, Vol. 109, no 457, pp349-371.

## **8. APENDICE 1: DATOS SOBRE POLITICAS REGIONALES DE FOMENTO DE EMPLEO INDEFINIDO**

Para la elaboración de los datos sobre subvenciones regionales a la contratación indefinida hemos analizado todos los decretos y órdenes en los que se regula el fomento de la contratación indefinida para cada una de las Comunidades Autónomas.

En primer lugar, hay que destacar que los programas de promoción de empleo se dirigen a un amplio espectro de colectivos y entidades, Así, entre los beneficiarios de estos programas se encuentran entidades locales, organismos públicos, entidades no lucrativas, empresas, particulares que emprenden una actividad económica por cuenta propia, etc. También se incluye a diversos colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo como las personas discapacitadas, las personas en situación o riesgo de exclusión social, las mujeres o los parados de larga duración, titulados universitarios, etc., Por ello, y para dar uniformidad al análisis hemos realizado la siguientes valoraciones:

- Hemos diferenciado las cuantías de la subvención según sexo y edad.
- Cuando la cuantía de la subvención varía en función de si el colectivo concreto al que se subvenciona reúne o no ciertos requisitos, ***hemos considerado la cuantía más generalista para cada colectivo***. Es decir, que si, por ejemplo, se subvenciona la contratación indefinida de los jóvenes menores de 25 años en una cuantía concreta y esta se ve incrementada cuando el joven además ha realizado con anterioridad un curso de FPO o ha participado en Escuela Taller o similar, hemos tomado la primera cuantía por considerar que los requisitos son menores y que, por tanto, afecta a un mayor número de personas.
- De la misma forma, las cuantías de las subvenciones también varían en función de si el beneficiario es una PYME, un autónomo que contrata a su primer asalariado, una sociedad laboral, entidad sin ánimo de lucro, etc. En nuestro estudio hemos estimado las cuantías que afectan a un mayor número de personas y, por tanto, ***hemos considerado las cuantías cuyos beneficiarios son PYMES***.

- Respecto a las conversiones de contratos temporales en indefinidos ***cuando los contratos que se conviertan en indefinidos son los de práctica y relevo hemos considerado cuantías de la subvención para cualquier edad y sexo*** pues los requisitos de estas modalidades contractuales son que el trabajador esté en posesión de un título universitario o de formación profesional y que el contrato se celebre en los 4 años (6 años para el caso de minusválidos) siguientes a la finalización de los estudios; y para el contrato de relevo que se celebre para sustituir a un trabajador que se jubila parcialmente.

Además, en el caso de conversión de ***contratos de formación*** en indefinidos, ***sólo hemos aplicado la subvención a los jóvenes menores de veintiún años por considerarla la norma general***, a pesar de que existen excepciones a este límite como en el caso de alumnos de Escuelas Taller o Casas de Oficio (24 años) o en el caso de Taller de Empleo o discapacitados para los que no existe límite de edad.

Por último, y en relación a la cuantía de la subvención, nos hemos encontrado con una importante diferencia entre comunidades en la forma de pago. Así, aunque la norma más generalizada es la cantidad a tanto alzado pagada al inicio del contrato, algunas comunidades como Valencia y Extremadura establecen una cuantía proporcional a los costes empresariales, es decir, fijan el importe en función de un porcentaje de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. En estas situaciones hemos optado por tomar las bases máximas o mínimas, según se establezca en cada orden, del grupo I por desconocer a qué grupo pertenecen los trabajadores contratos indefinidamente que están recibiendo de forma efectiva la subvención.

## 9. APÉNDICE 2: RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES

Tabla A1: Definición de Variables utilizadas en el estudio de transiciones

Nombre de la Variable	Descripción
Ln (t)	Duración del Periodo de Contrato (Muestra de Empleados) o de desempleo (Muestra de Desempleados). Expresado en Logaritmos neperianos
t(<3 meses)	Variable Ficticia que toma valor la unidad para duraciones menores a tres meses
t (6° mes)	Variable Ficticia que toma valor la unidad para duraciones de 6 meses
t (12° mes)	Variable Ficticia que toma valor la unidad para duraciones de 12 meses
t (24° mes)	Variable Ficticia que toma valor la unidad para duraciones de 24 meses
t (36° mes)	Variable Ficticia que toma valor la unidad para duraciones de 36 meses
Dijt (<30 años)	Cuantía Máxima de la Subvención para los jóvenes menores de 30 años
Dijt (30-45 años)	Cuantía Máxima de la Subvención para los trabajadores entre 30-45 años
Dijt (> 45 años)	Cuantía Máxima de la Subvención para los trabajadores mayores de 45 años
Dij	Toma valor la unidad cuando el trabajador tiene características “i” elegibles en una región “j” donde se aplica o se ha aplicado la política
Djt	Toma valor la unidad cuando el trabajador está en una región “j” y en el momento “t” en el que se aplica la política. También puede representar el grado de ejecución de la política bien a través del número de contratos subvencionados o por la cantidad efectivamente gastada.
Dj	Toma valor la unidad cuando el trabajador está en una región “j” donde se aplica o se ha aplicado la política
Edad	Edad del trabajador a lo largo del periodo “t”
y1996-y2004	Conjunto de Variables Ficticias que toman valor la unidad en el año correspondiente
y1996(1)-y2004(1)	Conjunto de Variables Ficticias que toman valor la unidad en el año correspondiente y para el grupo de edad menores de 30 años
y1996(2)-y2004(2)	Conjunto de Variables Ficticias que toman valor la unidad en el año correspondiente y para el grupo de edad de 30-45 años
Trimestre 1- Trimestre 3	Conjunto de Variables Ficticias que toman valor la unidad en el trimestre correspondiente
T. paro	Tasa de Paro regional
T.c. pib	Tasa de Crecimiento del PIB nacional (trimestral)
Tiempo Parcial	Contrato a Tiempo Parcial
Grupo Tarifa Alto	Indica si el trabajador pertenece al grupo de tarifa 1,2 y 3
Grupo Tarifa Medio Alto	Indica si el trabajador pertenece al grupo de tarifa 4,5 y 6
Grupo Tarifa Medio Bajo	Indica si el trabajador pertenece al grupo de tarifa 7 y 8
Grupo Tarifa Bajo	Indica si el trabajador pertenece al grupo de tarifa 9 y 10
Inmigrante	Indica si el trabajador no es de nacionalidad española
Despedido	Motivo de finalización del Contrato
Empresa Mediana	Empresa con 20-100 trabajadores
Empresa Pequeña	Empresa con 5-20 trabajadores
Empresa Micro	Empresa con 5 trabajadores o menos
Empresa Nueva	Empresa creada en el año corriente o año previo al contrato del individuo
Empresa Privada	Empresa de Titularidad Privada
Grupo de Edad (< 30)	Indica si el trabajador es menor de 30 años en el momento “t”
Grupo de Edad (30-45)	Indica si el trabajador tiene entre 30-45 años en el momento “t”
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	Tasa de Crecimiento del PIB interaccionada con el grupo de edad menores de 30 años
Grupo de Edad (30-45)* T.c. Pib	Tasa de Crecimiento del PIB interaccionada con el grupo de edad 30-45 años
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	Tasa de Paro regional interaccionada con el grupo de edad menores de 30 años
Grupo de Edad (30-45)* T. Paro	Tasa de Paro regional interaccionada con el grupo de edad 30-45 años
Cobra	Indica si el trabajador cobra prestaciones por desempleo
Durcobra	Indica si el trabajador cobra prestaciones por desempleo al salir del desempleo
ETT	Indica si el trabajador estaba contratado por una agencia de empleo temporal
Misma Empresa	Indica si el trabajador retorna a la misma empresa

Tabla A2: Modelo de Riesgos en Competencia (*Muestra 1, Hombres con un Contrato Temporal en el Sector Servicios*)

Variable	Salida al Desempleo		Salida a otro CT en la misma empresa		Salida a un CI en la misma empresa	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	0.071	8.3	0.964	10.37	0.916	21.02
Ln (t)	-0.175	-72.17	-0.360	-17.34	-0.058	-6.48
t(<3 meses)	0.276	34.65	-33.86	-666.2	0.357	11.11
t (6º mes)	1.217	154.22	1.576	117.23	1.588	93.87
t (12º mes)	1.309	117.57	1.719	81.19	1.234	62.98
t (24º mes)	0.958	38.89	1.309	27.87	0.494	15.68
t (36º mes)	2.552	74.72	2.682	34.74	4.460	206.37
Dijt (<30 años)	-0.005	-1.21	0.017	1.92	-0.002	-0.24
Dijt^2 (<30 años)	0.000	1.06	-0.002	-2.39	0.000	0.33
Dijt (30-45 años)	0.004	0.87	0.011	1.05	-0.014	-1.23
Dijt^2 (30-45 años)	-6E-04	-1.23	-0.002	-1.84	0.001	1.02
Dijt (> 45 años)	0.019	2.33	-0.048	-2.45	-0.019	-0.87
Dijt^2 (> 45 años)	-0.002	-2.62	0.004	1.91	0.001	0.33
Dij	0.004	0.38	-0.042	-1.6	0.010	0.42
Djt	0.001	0.07	-0.050	-2.89	-0.016	-0.84
Dj	0.036	0.77	0.136	1.39	0.057	0.61
Edad	-0.050	-22.11	0.044	6.85	0.043	7.28
Edad^2	0.001	17.73	-5E-04	-5.64	-6E-04	-7.35
T. paro	0.004	1.81	-0.031	-5.77	-0.004	-0.63
T.c. pib	0.022	1.68	-0.056	-1.67	-0.117	-2.99
Tiempo Parcial	0.421	79.63	0.588	41.94	0.052	3.28
Grupo Tarifa Alto	-0.568	-62.02	-0.233	-11.54	-0.174	-9.51
Grupo Tarifa Medio Alto	-0.239	-36.29	-0.141	-8.08	0.098	6.55
Grupo Tarifa Bajo	-0.116	-22.98	-0.032	-2.25	0.111	8.72
Inmigrante	0.116	11.06	-0.112	-3.28	0.082	3.59
Despedido	0.637	127.97	1.472	100.12	-0.042	-3.89
Empresa Mediana	-0.003	-0.42	-0.281	-16.23	0.065	4.08
Empresa Pequeña	0.005	0.65	-0.464	-24.22	0.126	7.79
Empresa Micro	0.24	37.84	-0.592	-36.36	0.171	10.9
Empresa Nueva	-0.077	-15.73	-0.289	-20.03	0.031	2.53
Empresa Privada	-0.16	-20.71	0.004	0.2	1.869	59.77
Grupo de Edad (< 30)	0.601	6.38	0.316	1.56	-0.198	-0.36
Grupo de Edad (30-45)	0.251	2.52	0.212	1.02	-0.712	-1.19
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	0.003	0.24	-0.046	-1.27	0.109	2.62
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	0.023	2.04	-0.007	-0.19	0.070	1.59
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.011	-6.49	0.005	1.14	0.004	0.76
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	-0.007	-3.64	0.006	1.46	0.007	1.49
Constante	-2.798	-27.15	-5.590	-22.34	-10.270	-19.04

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las CCAA
- CT=Contrato Temporal; CI=Contrato Indefinido

Tabla A3: Modelo de Riesgos en Competencia (*Muestra 1, Mujeres con un Contrato Temporal en el Sector Servicios*)

Variable	Salida al Desempleo		Salida a otro CT en la misma empresa		Salida a un CI en la misma empresa	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	0.684	80.88	3.433	210.01	2.808	63.79
Ln (t)	-0.302	-127.00	-0.939	-174.00	-0.438	-48.57
t(<3 meses)	0.431	58.92	1.344	101.98	1.186	36.28
t (6° mes)	1.069	145.18	1.172	97.63	1.594	92.79
t (12° mes)	1.310	128.29	1.557	84.70	1.023	51.01
t (24° mes)	1.172	54.33	1.728	43.95	0.685	22.69
t (36° mes)	2.520	76.94	3.143	45.26	4.622	206.59
Dijt (<30 años)	0.003	0.68	0.024	2.66	-0.012	-1.03
Dijt^2 (<30 años)	4E-05	0.11	-0.003	-3.62	0.001	0.74
Dijt (30-45 años)	0.015	3.55	0.013	1.52	-0.012	-1.01
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-3.47	-0.001	-1.37	0.001	0.52
Dijt (> 45 años)	-0.009	-1.24	0.000	-0.03	-0.009	-0.42
Dijt^2 (> 45 años)	0.001	1.03	0.000	-0.34	0.000	-0.06
Dij	0.085	2.40	0.060	1.05	0.061	0.81
Djt	-0.006	-0.55	-0.128	-6.43	-0.044	-1.54
Edad	-0.062	-27.80	0.034	7.30	0.042	6.93
Edad^2	0.001	20.74	0.000	-6.67	-0.001	-7.56
T. paro	-0.003	-1.38	-0.022	-5.08	-0.003	-0.47
T.c. pib	-0.023	-1.88	-0.165	-6.53	-0.042	-0.94
Tiempo Parcial	0.223	51.90	0.348	41.33	-0.066	-5.78
Grupo Tarifa Alto	-0.457	-56.39	0.007	0.49	-0.185	-9.81
Grupo Tarifa Medio Alto	-0.195	-31.56	0.028	2.17	0.162	11.01
Grupo Tarifa Bajo	-0.122	-24.90	0.094	8.97	0.223	17.44
Inmigrante	0.141	11.96	-0.124	-4.39	0.171	6.36
Despedido	0.918	174.67	1.000	100.34	0.006	0.53
Empresa Mediana	0.033	5.10	-0.393	-32.22	0.131	8.51
Empresa Pequeña	0.044	6.39	-0.615	-43.59	0.248	16.05
Empresa Micro	0.208	37.39	-0.625	-58.33	0.226	16.14
Empresa Nueva	-0.109	-23.40	-0.298	-29.29	0.039	3.36
Empresa Privada	-0.109	-16.32	-0.067	-5.25	1.863	69.81
Grupo de Edad (< 30)	0.313	3.90	0.033	0.23	-0.307	-0.68
Grupo de Edad (30-45)	0.097	1.18	-0.078	-0.54	-0.412	-0.84
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	0.026	1.97	0.066	2.44	0.018	0.37
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	0.046	3.27	0.068	2.46	-0.014	-0.27
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.006	-3.26	0.003	0.84	-0.006	-0.99
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	-7E-04	-0.37	0.006	1.61	-0.001	-0.23
Constante	-3.059	-27.15	-7.034	-42.86	-10.27	-19.04

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las CCAA
- CT=Contrato Temporal; CI=Contrato Indefinido

Tabla A4: Modelo de Riesgos en Competencia (*Muestra 1, Hombres con Contrato Temporal en el Sector de la Industria y la Construcción*)

Variable	Salida al Desempleo		Salida a otro CT en la misma empresa		Salida a un CI en la misma empresa	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	0.894	106.29	3.057	171.74	2.766	41.40
Ln (t)	-0.328	-142.06	-0.767	-152.02	-0.390	-29.58
t(<3 meses)	0.454	64.81	1.031	74.85	1.266	25.83
t (6º mes)	0.542	72.13	0.686	53.84	1.332	51.61
t (12º mes)	0.853	78.95	1.101	69.47	1.149	48.21
t (24º mes)	0.736	32.70	1.138	30.62	0.681	19.49
t (36º mes)	3.214	118.70	4.090	102.06	5.042	190.96
Dijt (<30 años)	-0.010	-2.53	-0.018	-2.16	-0.034	-2.49
Dijt^2 (<30 años)	0.001	1.47	0.001	0.87	0.002	1.82
Dijt (30-45 años)	-0.015	-3.44	-0.039	-4.35	-0.030	-1.91
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	2.34	0.003	2.91	0.002	1.02
Dijt (> 45 años)	-0.012	-1.87	-0.027	-2.15	0.013	0.59
Dijt^2 (> 45 años)	0.001	1.31	0.001	0.76	-0.003	-1.43
Dij	0.037	3.30	0.030	1.34	0.065	2.02
Djt	0.005	0.70	0.028	1.90	0.012	0.43
Dj	0.064	1.82	0.065	1.02	-0.018	-0.21
Edad	-0.016	-7.57	0.050	11.46	0.034	4.92
Edad^2	0.000	5.67	-0.001	-9.75	0.000	-5.07
Const	0.178	35.05	0.226	22.10	-1.160	-77.95
T. paro	0.014	7.70	-0.011	-2.97	-0.031	-4.21
T.c. pib	0.041	4.50	0.166	9.11	0.026	0.63
Tiempo Parcial	0.154	14.20	0.419	21.10	0.239	6.44
Grupo Tarifa Alto	-0.741	-50.66	-0.909	-30.99	0.105	4.01
Grupo Tarifa Medio Alto	-0.531	-41.29	-0.594	-21.41	0.065	2.49
Grupo Tarifa Bajo	-0.154	-31.92	-0.131	-13.76	-0.075	-5.20
Inmigrante	0.158	18.02	-0.153	-7.76	-0.072	-2.45
Despedido	0.578	112.34	0.823	77.23	-0.350	-25.15
Empresa Mediana	0.052	6.46	-0.222	-15.93	0.031	1.72
Empresa Pequeña	0.117	13.94	-0.369	-24.77	0.139	7.02
Empresa Micro	0.483	63.76	-0.415	-30.19	0.199	10.14
Empresa Nueva	0.067	15.51	-0.086	-8.82	0.124	7.78
Empresa Privada	-0.700	-29.96	-0.193	-3.78	0.337	2.96
Grupo de Edad (< 30)	0.597	6.25	0.275	2.12	14.816	25.32
Grupo de Edad (30-45)	0.364	3.61	0.074	0.56	15.619	63.02
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	0.000	0.01	-0.086	-4.12	0.051	1.12
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	0.007	0.68	-0.049	-2.27	0.012	0.24
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.011	-7.86	-0.001	-0.49	0.021	3.38
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	-0.007	-4.53	0.001	0.41	0.025	4.11
Constante	-4.492	-43.73	-8.003	-51.30	-27.078	-56.04

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las CCAA
- CT=Contrato Temporal; CI=Contrato Indefinido

Tabla A5: Modelo de Riesgos en Competencia (*Muestra 1, Mujeres con un Contrato Temporal en el Sector de la Industria y Construcción*)

Variable	Salida al Desempleo		Salida a otro CT en la misma empresa		Salida a un CI en la misma empresa	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	0.949	44.74	3.407	76.73	2.923	25.40
Ln (t)	-0.353	-58.43	-0.937	-66.57	-0.420	-18.28
t(<3 meses)	0.528	29.24	0.943	27.70	1.354	16.29
t (6° mes)	1.050	61.48	1.003	35.30	1.553	36.00
t (12° mes)	1.536	68.37	1.363	32.74	1.076	23.43
t (24° mes)	1.261	24.70	1.852	19.99	0.734	11.60
t (36° mes)	3.570	48.56	4.127	26.43	5.070	95.09
Dijt (<30 años)	-0.042	-3.80	0.044	1.86	0.044	1.57
Dijt^2 (<30 años)	0.002	2.31	-0.003	-1.57	-0.004	-1.74
Dijt (30-45 años)	0.000	-0.01	0.015	0.64	0.042	1.46
Dijt^2 (30-45 años)	-0.002	-1.53	-0.002	-0.77	-0.004	-1.30
Dijt (> 45 años)	-0.016	-0.80	0.049	1.13	0.025	0.43
Dijt^2 (> 45 años)	0.001	0.30	-0.008	-1.73	-0.005	-0.94
Dij	-0.091	-1.35	-0.169	-1.28	-0.007	-0.05
Djt	0.057	2.23	-0.105	-1.92	-0.104	-1.45
Edad	0.000	0.00	0.042	3.58	0.091	6.07
Edad^2	-0.033	-6.06	-0.001	-3.46	-0.001	-5.89
Construcción	-0.083	-5.31	-0.125	-4.10	-0.575	-15.73
T. paro	0.005	0.89	-0.030	-2.25	-0.067	-3.82
T.c. pib	-0.038	-1.40	-0.028	-0.44	0.063	0.60
Tiempo Parcial	0.027	2.07	0.265	10.29	-0.017	-0.48
Grupo Tarifa Alto	-0.779	-27.65	-0.662	-11.78	-0.069	-1.48
Grupo Tarifa Medio Alto	-0.532	-26.59	-0.545	-12.12	0.098	2.65
Grupo Tarifa Bajo	-0.333	-26.57	-0.258	-10.10	0.193	6.96
Inmigrante	0.198	6.50	-0.244	-2.89	-0.103	-1.29
Despedido	1.133	78.69	0.792	32.62	-0.043	-1.64
Empresa Mediana	0.013	0.75	-0.194	-6.38	0.028	0.87
Empresa Pequeña	0.081	4.41	-0.338	-9.42	0.086	2.33
Empresa Micro	0.250	15.70	-0.407	-13.44	0.129	3.66
Empresa Nueva	-0.040	-3.33	-0.137	-5.43	0.084	2.80
Empresa Privada	-0.358	-10.84	-0.099	-1.36	1.299	8.26
Grupo de Edad (< 30)	-0.296	-1.43	-0.398	-0.99	15.924	13.52
Grupo de Edad (30-45)	-0.262	-1.22	-0.642	-1.56	14.559	25.80
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	0.065	2.20	0.036	0.55	0.006	0.06
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	0.065	2.11	-0.015	-0.22	-0.115	-0.99
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.001	-0.17	0.008	0.63	0.027	1.73
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	0.000	-0.08	0.015	1.20	0.031	1.92
Constante	-3.160	-13.91	-6.486	-14.68	-0.017	-0.48

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las CCAA.
- CT=Contrato Temporal; CI=Contrato Indefinido

Tabla A6: Principales Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia (Trabajadores con Contratos Temporales, Muestra 2 )

	Salida al Desempleo		Salida a otro CT en la misma empresa		Salida a un CI en la misma empresa	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	Parámetro	t-Student	Parámetro
<b>Sector Servicios</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.003	-0.92	0.000	0.01	-0.005	-0.6
Dijt^2 (<30 años)	0.000	0.71	-0.001	-0.89	0.001	0.63
Dijt (30-45 años)	0.005	0.99	0.000	0.01	-0.016	-1.47
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-1.35	-0.001	-1.09	0.001	1.18
Dijt (> 45 años)	0.022	2.66	-0.060	-3.12	-0.024	-1.12
Dijt^2 (> 45 años)	-0.003	-2.94	0.005	2.4	0.001	0.53
Dij	0.005	0.41	-0.044	-1.59	0.019	0.74
Djt (Nº de Contratos Financiados)	<b>-0.001</b>	<b>-2.44</b>	<b>0.001</b>	<b>0.72</b>	<b>0.002</b>	<b>1.44</b>
Dj	0.033	0.71	0.124	1.27	0.042	0.45
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.022	-2.67	0.010	0.47	-0.002	-0.07
Dijt^2 (<30 años)	0.001	0.90	-0.002	-0.92	-7E-04	-0.33
Dijt (30-45 años)	0.019	2.09	-0.043	-1.76	0.004	0.16
Dijt^2 (30-45 años)	-0.003	-2.98	0.001	0.47	-8E-04	-0.31
Dijt (> 45 años)	0.003	0.18	-0.053	-1.06	-0.033	-0.58
Dijt^2 (> 45 años)	-6E-04	-0.33	-7E-04	-0.12	-0.001	-0.22
Dij	-0.104	-1.57	-0.108	-0.79	-0.018	-0.13
Djt (Nº de Contratos Financiados)	<b>-0.003</b>	<b>-2.99</b>	<b>-4E-04</b>	<b>-0.18</b>	<b>0.006</b>	<b>2.02</b>
<b>Sector de la Construcción y de la Industria</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.009	-2.30	-0.015	-1.88	-0.034	-2.69
Dijt^2 (<30 años)	0.000	1.26	0.001	0.72	0.003	1.99
Dijt (30-45 años)	-0.014	-3.38	-0.036	-4.20	-0.030	-1.96
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	2.35	0.002	2.83	0.002	1.06
Dijt (> 45 años)	-0.011	-1.89	-0.022	-1.82	0.009	0.40
Dijt^2 (> 45 años)	0.001	1.30	0.001	0.58	-0.003	-1.24
Dij	0.033	2.91	0.024	1.06	0.060	1.86
Djt (Nº de Contratos Financiados)	<b>0.000</b>	<b>0.86</b>	<b>0.003</b>	<b>3.08</b>	<b>0.004</b>	<b>2.34</b>
Dj	0.069	1.96	0.085	1.35	-0.001	-0.01
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.024	-2.870	0.010	0.590	-0.001	-0.700
Dijt^2 (<30 años)	0.001	0.990	-0.001	-0.480	0.007	0.260
Dijt (30-45 años)	0.014	1.440	-0.009	-0.440	-0.001	-0.360
Dijt^2 (30-45 años)	-0.003	-2.600	0.000	-0.100	-0.002	-0.040
Dijt (> 45 años)	0.000	-0.020	0.031	0.760	-0.004	-0.650
Dijt^2 (> 45 años)	-0.001	-0.290	-0.007	-1.580	-0.012	-0.080
Dij	-0.084	-1.240	-0.186	-1.410	0.006	1.800
Djt (Nº de Contratos Financiados)	<b>-0.003</b>	<b>-3.390</b>	<b>-0.001</b>	<b>-0.460</b>	<b>-0.001</b>	<b>-0.700</b>

- Muestra 2: Regiones con información sobre el número de nuevos contratos indefinidos subvencionados

Tabla A7: Principales Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia (Trabajadores con Contratos Temporales, Muestra 3 )

	Salida al Desempleo		Salida a otro CT en la misma empresa		Salida a un CI en la misma empresa	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	Parámetro	t-Student	Parámetro
<b>Sector Servicios</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.004	-1.12	-0.004	-0.50	-0.008	-0.84
Dijt^2 (<30 años)	0.000	1.00	0.000	-0.41	0.001	0.74
Dijt (30-45 años)	0.006	1.20	-0.004	-0.41	-0.015	-1.30
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-1.45	-0.001	-0.79	0.001	1.04
Dijt (> 45 años)	0.023	2.67	-0.052	-2.53	-0.018	-0.78
Dijt^2 (> 45 años)	-0.003	-2.85	0.004	1.77	0.001	0.30
Dij	0.005	0.39	-0.031	-1.13	0.014	0.56
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.000	0.16	0.000	0.19	0.000	0.52
Dj	0.015	0.30	0.159	1.53	0.051	0.53
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	0.005	1.43	-0.024	-3.73	-0.015	-1.77
Dijt^2 (<30 años)	0.000	-0.39	0.001	1.26	0.001	1.14
Dijt (30-45 años)	0.017	4.48	-0.022	-3.13	-0.019	-1.81
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-3.96	0.001	1.79	0.001	1.09
Dijt (> 45 años)	-0.009	-1.32	-0.036	-2.63	-0.015	-0.76
Dijt^2 (> 45 años)	0.001	1.01	0.002	1.45	0.000	0.22
Dij	0.000	-2.41	0.000	2.81	0.000	-2.05
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.073	1.98	0.050	0.82	0.101	1.29
<b>Sector de la Industria y la Construcción</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.009	-2.35	-0.016	-2.06	-0.035	-2.63
Dijt^2 (<30 años)	0.000	1.13	0.001	0.74	0.002	1.82
Dijt (30-45 años)	-0.015	-3.25	-0.040	-4.50	-0.031	-1.93
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	2.19	0.003	3.10	0.001	0.93
Dijt (> 45 años)	-0.008	-1.25	-0.030	-2.30	0.001	0.06
Dijt^2 (> 45 años)	0.000	0.75	0.001	0.94	-0.003	-1.01
Dij	0.038	3.29	0.030	1.32	0.079	2.36
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.000	-2.16	0.000	1.56	0.000	0.96
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	0.005	1.43	-0.024	-3.73	-0.015	-1.77
Dijt^2 (<30 años)	0.000	-0.39	0.001	1.26	0.001	1.14
Dijt (30-45 años)	0.017	4.48	-0.022	-3.13	-0.019	-1.81
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-3.96	0.001	1.79	0.001	1.09
Dijt (> 45 años)	-0.009	-1.32	-0.036	-2.63	-0.015	-0.76
Dijt^2 (> 45 años)	0.001	1.01	0.002	1.45	0.000	0.22
Dij	0.000	-2.41	0.000	2.81	0.000	-2.05
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.073	1.98	0.050	0.82	0.101	1.29

- Muestra 3: Regiones con información sobre el presupuesto ejecutado en la subvención de nuevos contratos indefinidos subvencionados

Tabla A8: Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia para los Desempleados  
(Hombres, Muestra 1)

	C.T.		C.I.	
	Coef.	T-Student	Coef.	T-Student
<b>Ln (t)</b>	-1.814	-255.44	-1.426	-58.77
<b>Ln (t)^2</b>	0.419	120.83	0.219	18.28
<b>t (&lt;3 meses)</b>	-0.132	-17.65	-0.272	-10.38
<b>t (6° mes)</b>	0.117	15.48	0.391	15.79
<b>t (12° mes)</b>	-0.353	-24.43	0.017	0.35
<b>Dijt (&lt;30 años)</b>	-0.014	-4.27	-0.003	-0.35
<b>Dijt^2 (&lt;30 años)</b>	0.001	1.69	0.001	1.12
<b>Dijt (30-45 años)</b>	0.002	0.61	0.037	3.38
<b>Dijt^2 (30-45 años)</b>	0.000	-0.12	-0.003	-3.42
<b>Dijt (&gt; 45 años)</b>	0.010	1.68	0.018	1.33
<b>Dijt^2 (&gt; 45 años)</b>	-0.001	-1.1	-0.003	-2.95
<b>Dij</b>	-0.041	-3.09	-0.115	-3.65
<b>Djt</b>	-0.003	-0.34	-0.106	-5.14
<b>Dj</b>	0.061	1.72	0.325	3.07
<b>Edad</b>	0.120	62.79	0.187	34.91
<b>Edad^2</b>	-0.002	-58.81	-0.002	-31.38
<b>Cobra Prestaciones por desempleo</b>	-0.975	-153.02	-1.059	-51.17
<b>Duración de la Prestación</b>	0.198	40.54	0.218	14.1
<b>T. paro</b>	0.002	0.95	0.014	3.01
<b>T.c. pib</b>	0.251	0.28	-2.469	-1.19
<b>Tiempo Parcial</b>	-0.338	-65.93	-0.224	-12.97
<b>Empresa de Trabajo Temporal</b>	0.324	45.04	-0.475	-17.21
<b>Grupo Tarifa Alto</b>	-0.059	-4.73	0.046	1.87
<b>Grupo Tarifa Medio Alto</b>	0.151	12.88	0.061	2.78
<b>Grupo Tarifa Bajo</b>	-0.001	-0.09	-0.040	-1.73
<b>Inmigrante</b>	0.051	5.8	-0.136	-5.19
<b>Despedido</b>	0.067	14.05	-0.017	-1.1
<b>Empresa Mediana</b>	0.021	3.37	0.147	7.36
<b>Empresa Pequeña</b>	-0.027	-4.21	0.058	2.91
<b>Empresa Micro</b>	-0.011	-1.92	0.051	2.96
<b>Empresa Nueva</b>	-0.001	-0.22	-0.079	-6.44
<b>Misma Empresa</b>	0.764	176.98	1.330	104.86
<b>Grupo de Edad (&lt; 30)</b>	-0.578	-5.17	-0.577	-2.76
<b>Grupo de Edad (30-45)</b>	-0.364	-3.08	-0.382	-1.74
<b>Grupo de Edad (&lt; 30) T.c. Pib</b>	-0.943	-0.97	0.677	0.28
<b>Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib</b>	-0.596	-0.57	-1.521	-0.61
<b>Grupo de Edad (&lt; 30) T. Paro</b>	-0.007	-5.07	-0.003	-0.82
<b>Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro</b>	-0.005	-3.37	0.001	0.31
<b>C.I.</b>	-0.594	-83.64	1.697	101.63
<b>Constante</b>	-2.104	-18.05	-6.396	-27.61

-Las características del empleo se refieren al empleo anterior.

- Muestra 1: Todas las CCAA

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.

Tabla A9: Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia para los Desempleados  
(Mujeres, Muestra 1)

	C.T.		C.I.	
	Coef.	T-Student	Coef.	T-Student
Ln (t)	-1.581	-187.38	-0.792	-31.45
Ln (t)^2	0.364	91.88	0.003	0.22
t (<3 meses)	-0.080	-9.26	-0.200	-8.54
t (6º mes)	0.138	16.45	0.395	16.65
t (12º mes)	-0.313	-20.78	0.487	12.24
Dijt (<30 años)	0.002	0.37	-0.031	-2.79
Dijt^2 (<30 años)	0.000	-1.29	0.003	3.1
Dijt (30-45 años)	0.015	2.72	-0.037	-3.36
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-2.41	0.003	3.15
Dijt (> 45 años)	0.010	1.21	0.004	0.26
Dijt^2 (> 45 años)	0.000	-0.15	0.000	-0.03
Dij	0.019	0.52	-0.118	-1.37
Djt	-0.039	-2.79	-0.039	-1.35
Dj	0.000	37.89	0.000	20.96
Edad	0.088	37.89	0.104	20.96
Edad^2	-0.001	-34.8	-0.001	-17.17
Cobra Prestaciones por desempleo	-1.008	-128.66	-0.801	-39.37
Duración de la Prestación	0.245	41.44	0.111	7.43
T. paro	0.010	4.10	0.051	10.24
T.c. pib	2.637	2.10	-5.205	-2.94
Tiempo Parcial	-0.186	-42.94	-0.037	-3.04
Empresa de Trabajo Temporal	0.301	38.43	-0.253	-9.18
Grupo Tarifa Alto	-0.177	-17.35	0.007	0.27
Grupo Tarifa Medio Alto	-0.156	-16.71	0.114	4.83
Grupo Tarifa Bajo	-0.263	-28.19	0.220	9.60
Inmigrante	0.112	8.45	0.084	2.81
Despedido	0.143	24.20	0.253	15.92
Empresa Mediana	-0.075	-11.23	0.113	5.82
Empresa Pequeña	-0.133	-18.19	-0.051	-2.74
Empresa Micro	-0.075	-13.69	-0.011	-0.77
Empresa Nueva	-0.013	-2.80	-0.092	-7.37
Misma Empresa	0.885	194.99	1.543	141.48
Grupo de Edad (< 30)	-0.238	-2.32	-0.390	-1.72
Grupo de Edad (30-45)	-0.195	-1.82	-0.387	-1.74
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	-2.274	-1.71	2.232	0.99
Grupo de Edad (30-45)* T.c. Pib	-4.431	-3.15	2.777	1.26
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.008	-3.38	-0.022	-4.82
Grupo de Edad (30-45)* T. Paro	-0.001	-0.63	0.000	0.10
C.I.	-0.873	-104.99	2.059	134.81
Constante	-2.013	-18.16	-6.671	-27.57

-Las características del empleo se refieren al empleo anterior.

- Muestra 1: Todas las CCAA

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.

Tabla A10: Principales Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia  
(Trabajadores Desempleados, Muestra 2 )

	Salida a un CT		Salida a un CI	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
<b>Hombres</b>				
Dijt (<30 años)	-0.016	-5.82	-0.031	-3.39
Dijt^2 (<30 años)	0.001	2.71	0.003	3.44
Dijt (30-45 años)	0.001	0.14	0.014	1.36
Dijt^2 (30-45 años)	0.000	0.34	-0.002	-1.89
Dijt (> 45 años)	0.009	1.61	-0.005	-0.40
Dijt^2 (> 45 años)	-0.001	-1.05	-0.002	-1.70
Dij	-0.037	-2.73	-0.093	-2.91
Nº de Contratos Financiados	0.002	5.43	-0.003	-2.19
<b>Mujeres</b>				
Dijt (<30 años)	0.002	0.37	-0.031	-2.81
Dijt^2 (<30 años)	0.000	-1.28	0.003	3.11
Dijt (30-45 años)	0.015	2.72	-0.037	-3.38
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-2.41	0.003	3.18
Dijt (> 45 años)	0.010	1.22	0.004	0.27
Dijt^2 (> 45 años)	0.000	-0.15	0.000	-0.02
Dij	0.019	0.52	-0.116	-1.36
Nº de Contratos Financiados	<b>-0.039</b>	<b>-2.79</b>	<b>-0.039</b>	<b>-1.33</b>

- Muestra 2: Regiones con información sobre el número de contratos financiados

Tabla A11: Principales Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia  
(Trabajadores Desempleados, Muestra 3 )

	Salida a un CT		Salida a un CI	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
<b>Hombres</b>				
Dijt (<30 años)	-0.018	-6.13	-0.014	-1.42
Dijt^2 (<30 años)	0.001	2.81	0.001	1.58
Dijt (30-45 años)	0.001	0.17	0.028	2.54
Dijt^2 (30-45 años)	0.000	0	-0.003	-2.97
Dijt (> 45 años)	0.015	2.52	0.009	0.65
Dijt^2 (> 45 años)	-0.001	-2.07	-0.003	-2.38
Dij	-0.044	-2.99	-0.098	-2.53
Nº de Contratos Financiados	0.000	5.29	0.000	2.81
<b>Mujeres</b>				
Dijt (<30 años)	-0.008	-2.55	-0.007	-0.75
Dijt^2 (<30 años)	0.000	0.70	0.001	1.37
Dijt (30-45 años)	0.006	1.57	-0.012	-1.31
Dijt^2 (30-45 años)	0.000	-1.30	0.001	1.48
Dijt (> 45 años)	0.007	0.94	0.039	3.16
Dijt^2 (> 45 años)	0.000	-0.05	-0.003	-2.52
Dij	0.000	-0.36	0.000	-2.35
Presupuesto Ejecutado	<b>0.008</b>	<b>0.20</b>	<b>-0.180</b>	<b>-2.00</b>

- Muestra 3: Regiones con información sobre la cuantía subvencionada

Tabla A12: Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia para los Trabajadores con Contratos Indefinidos (Hombres en el sector servicios, Muestra 1)

	Salida al Desempleo		Salida a otro CT		Salida a otro CI	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	0.422	20.23	1.227	18.45	0.997	63.94
Ln(t)^2	-0.156	-32.83	-0.247	-18.04	-0.209	-60.99
t (12 mes)	0.074	2.80	0.276	3.86	0.212	9.63
t (24 mes)	0.178	4.88	0.173	1.80	0.219	8.32
t (36° mes)	0.660	15.45	0.373	3.08	1.209	53.23
Dijt (<30 años)	0.010	1.18	-0.023	-0.92	0.013	1.59
Dijt^2 (<30 años)	0.001	0.90	0.003	1.39	-0.001	-2.15
Dijt (30-45 años)	-0.003	-0.33	-0.028	-0.92	0.035	4.48
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	0.67	0.001	0.53	-0.003	-4.98
Dijt (> 45 años)	0.008	0.70	-0.055	-0.88	0.006	0.57
Dijt^2 (> 45 años)	0.000	-0.37	0.004	0.68	-0.001	-1.03
Dij	-0.022	-0.71	0.033	0.30	-0.053	-1.70
Djt	-0.003	-0.15	-0.033	-0.41	0.039	1.99
Dj	0.140	1.26	-0.243	-0.85	-0.029	-0.35
Edad	-0.090	-17.46	0.092	4.61	0.016	3.26
Edad2	0.001	16.09	-0.002	-6.64	0.000	-5.93
T. paro	-0.011	-2.56	0.048	2.28	-0.005	-1.37
T.c. pib	0.061	2.72	-0.089	-0.58	0.064	3.08
Tiempo Parcial	0.701	41.56	0.213	4.19	0.302	18.07
Grupo Tarifa Alto	-0.511	-28.42	-0.777	-13.72	0.016	1.15
Grupo Tarifa Medio-Alto	-0.318	-21.07	-0.307	-7.07	0.040	3.23
Grupo Tarifa Medio-Bajo	-0.176	-13.42	0.037	1.02	-0.086	-7.23
Inmigrante	0.418	17.30	0.046	0.64	-0.138	-4.68
Despedido	1.418	123.86	-0.775	-18.19	0.534	58.29
Emp. Mediana	0.210	12.18	0.437	8.98	-0.037	-2.73
Emp. Pequeña	0.241	14.19	0.554	11.32	-0.076	-5.13
Micro Empresa	0.319	20.67	0.962	20.41	0.709	61.16
Emp. Nueva	-0.016	-1.57	-0.170	-5.09	-0.022	-2.57
Emp. Privada	0.456	10.60	0.829	6.64	0.002	0.10
Grupo de Edad (< 30)	-0.438	-2.04	-0.005	-0.01	0.668	3.25
Grupo de Edad (30-45)	-0.146	-0.65	-0.627	-0.68	0.399	1.91
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	-0.019	-0.71	0.131	0.82	-0.049	-2.01
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	-0.030	-1.12	0.130	0.80	-0.014	-0.58
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.012	-3.56	-0.055	-3.23	-0.017	-5.85
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	-0.014	-3.85	-0.043	-2.50	-0.011	-3.98
ETT	0.280	3.11	1.099	5.37	0.672	10.05
Misma Empresa	0.832	56.65	-0.020	-0.33	1.296	121.23
Constante	-5.231	-23.62	-10.828	-12.07	-7.253	-33.07

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las comunidades autónomas

Tabla A13: Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia para los Trabajadores con Contratos Indefinidos (Mujeres en el sector servicios, Muestra 1)

	Salida al Desempleo		Salida a otro CT		Salida a otro CI	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	0.781	34.24	1.334	16.78	0.985	56.53
Ln(t)^2	-0.211	-42.57	-0.267	-16.10	-0.207	-55.02
t (12 mes)	-0.071	-2.73	0.308	3.68	0.441	18.48
t (24 mes)	0.053	1.50	0.090	0.74	0.386	13.51
t (36º mes)	0.492	11.30	0.652	4.92	1.045	36.02
Dijt (<30 años)	-0.045	-3.86	0.021	0.40	-0.049	-3.85
Dijt^2 (<30 años)	0.004	5.05	0.000	0.08	0.004	4.06
Dijt (30-45 años)	-0.047	-3.90	0.086	1.46	-0.002	-0.18
Dijt^2 (30-45 años)	0.004	4.32	-0.007	-1.57	0.000	-0.15
Dijt (> 45 años)	-0.001	-0.05	0.180	2.23	0.034	2.19
Dijt^2 (> 45 años)	-0.001	-1.37	-0.015	-2.23	-0.003	-2.36
Dij	-1.974	-2.90	8.432	30.51	9.243	130.97
Djt	0.057	1.78	-0.195	-1.14	0.113	3.02
Edad	-0.094	-19.31	-0.018	-0.83	0.000	0.63
Edad2	0.001	17.04	0.000	-1.29	0.000	-5.93
T. paro	-0.022	-5.26	-0.016	-0.63	0.008	1.53
T.c. pib	-0.027	-1.55	-0.212	-1.09	-0.063	-2.55
Tiempo Parcial	0.142	12.84	0.218	5.39	0.278	22.93
Grupo Tarifa Alto	-0.674	-34.82	-0.817	-11.56	-0.025	-1.57
Grupo Tarifa Medio-Alto	-0.512	-37.12	-0.533	-10.61	-0.076	-5.25
Grupo Tarifa Medio-Bajo	-0.271	-23.33	-0.199	-4.61	-0.077	-5.91
Inmigrante	0.407	14.99	0.255	2.67	0.008	0.23
Despedido	1.421	135.27	-0.657	-14.00	0.557	54.52
Emp. Mediana	0.123	8.19	0.232	3.99	-0.067	-4.12
Emp. Pequeña	0.179	11.82	0.438	7.82	-0.199	-11.53
Micro Empresa	0.279	21.76	0.770	15.03	0.535	40.04
Emp. Nueva	-0.037	-3.72	-0.116	-2.96	-0.010	-1.00
Emp. Privada	0.262	9.68	0.435	4.33	-0.063	-3.66
Grupo de Edad (< 30)	-0.294	-0.96	17.858	11.31	0.205	0.82
Grupo de Edad (30-45)	0.270	0.87	18.173	12.61	0.227	0.88
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	0.039	1.78	0.193	0.96	0.018	0.65
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	0.045	2.03	0.174	0.83	0.006	0.19
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.005	-1.33	-0.008	-0.38	-0.017	-4.03
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	-0.004	-1.12	-0.011	-0.48	-0.006	-1.49
ETT	0.207	2.70	0.804	4.12	0.763	14.34
Misma Empresa	1.238	108.59	0.116	2.01	1.308	117.66
Constante	-5.309	-17.29	-26.285	-16.69	-6.188	-23.43

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las comunidades autónomas

Tabla A14: Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia para los Trabajadores con Contratos Indefinidos (Hombres, Sector de la Industria y la Construcción, Muestra 1)

	Salida al Desempleo		Salida a otro CT		Salida a otro CI	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	-0.132	-5.29	1.102	10.93	0.713	37.50
Ln(t)^2	-0.022	-3.71	-0.200	-9.88	-0.124	-30.45
t (12 mes)	0.213	5.76	0.341	3.26	0.400	14.83
t (24 mes)	0.225	4.82	0.052	0.37	0.279	9.25
t (36º mes)	0.894	18.21	1.027	8.47	0.820	26.50
Dijt (<30 años)	-0.008	-0.53	-0.071	-1.75	0.029	2.62
Dijt^2 (<30 años)	0.001	0.72	0.005	1.23	-0.003	-3.51
Dijt (30-45 años)	-0.035	-2.20	-0.029	-0.60	0.077	7.05
Dijt^2 (30-45 años)	0.004	2.57	0.004	0.86	-0.007	-7.23
Dijt (> 45 años)	0.022	1.36	-0.094	-1.17	0.104	8.49
Dijt^2 (> 45 años)	-0.003	-1.84	0.006	0.82	-0.008	-7.46
Dij	-0.049	-0.78	-0.080	-0.51	-0.107	-2.66
Djt	0.035	1.02	0.065	0.46	0.127	4.15
Dj	-0.004	-0.03	0.232	0.77	-0.347	-4.87
Edad	-0.104	-14.70	0.082	3.01	0.011	1.97
Edad2	0.001	16.82	-0.002	-4.60	0.000	-2.73
Construcción	0.064	3.66	-0.002	-0.05	0.098	7.17
T. paro	0.026	4.05	-0.021	-0.72	0.011	2.26
T.c. pib	-0.029	-1.09	-0.282	-1.78	0.005	0.21
Tiempo Parcial	0.651	15.03	0.088	0.65	0.199	4.78
Grupo Tarifa Alto	-0.577	-21.28	-0.500	-5.92	0.091	5.07
Grupo Tarifa Medio-Alto	-0.452	-17.45	-0.453	-5.46	0.000	-0.02
Grupo Tarifa Medio-Bajo	-0.267	-14.80	-0.237	-5.12	-0.146	-11.88
Inmigrante	0.601	16.95	-0.063	-0.58	-0.100	-2.69
Despedido	1.893	97.45	-0.569	-8.80	0.594	44.99
Emp. Mediana	0.215	7.50	0.683	9.54	0.090	5.95
Emp. Pequeña	0.328	11.30	0.987	13.34	0.052	2.87
Micro Empresa	0.432	15.82	1.348	18.00	0.951	67.08
Emp. Nueva	-0.056	-3.64	-0.170	-3.44	0.033	2.99
Emp. Privada	-0.377	-2.70	0.630	1.09	0.501	4.30
Grupo de Edad (< 30)	0.442	1.70	-0.680	-0.51	0.252	1.35
Grupo de Edad (30-45)	0.443	1.69	-0.586	-0.46	0.063	0.35
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	0.070	2.05	0.214	1.27	0.045	1.59
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	0.039	1.13	0.374	2.10	-0.015	-0.52
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	-0.020	-4.25	-0.035	-1.37	-0.019	-4.88
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	-0.005	-1.02	0.003	0.13	0.000	0.03
Misma Empresa	0.674	28.74	-0.271	-3.46	1.738	136.49
Constante	-5.562	-17.89	-10.060	-7.10	-8.045	-34.89

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las comunidades autónomas

Tabla A15: Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia para los Trabajadores con Contratos Indefinidos (Mujeres, Sector de la Industria y la Construcción, Muestra 1)

	Salida al Desempleo		Salida a otro CT		Salida a otro CI	
	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student	Parámetro	t-Student
Ln (t)	0.091	2.37	1.326	6.11	0.757	22.10
Ln(t)^2	-0.071	-7.69	-0.265	-5.93	-0.142	-18.61
t (12 mes)	0.003	0.06	0.147	0.62	0.632	11.70
t (24 mes)	0.124	1.63	0.219	0.77	0.116	1.75
t (36º mes)	0.913	11.67	0.666	2.05	0.921	14.92
Dijt (<30 años)	-0.148	-5.07	0.334	2.20	0.065	2.14
Dijt^2 (<30 años)	0.011	5.02	-0.025	-2.13	-0.005	-2.22
Dijt (30-45 años)	-0.154	-5.09	0.353	2.20	0.086	2.77
Dijt^2 (30-45 años)	0.011	4.71	-0.026	-2.10	-0.005	-2.25
Dijt (> 45 años)	-0.105	-3.18	0.786	3.16	0.113	3.11
Dijt^2 (> 45 años)	0.004	1.59	-0.070	-3.11	-0.007	-2.29
Dij	11.960	97.36	8.050	11.58	11.386	95.43
Djt	0.337	4.27	-0.905	-1.90	-0.128	-1.39
Edad	-0.036	-2.99	0.080	1.25	0.018	1.44
Edad2	0.000	3.09	-0.002	-2.05	0.000	-1.31
Construcción	-0.024	-0.63	0.114	0.91	0.030	0.84
T. paro	0.000	-0.04	-0.199	-1.72	0.038	3.06
T.c. pib	0.009	0.24	-0.227	-0.48	0.065	1.14
Tiempo Parcial	0.026	0.73	-0.044	-0.32	0.064	1.87
Grupo Tarifa Alto	-0.763	-14.75	-0.333	-1.90	0.032	0.84
Grupo Tarifa Medio-Alto	-0.658	-19.11	-0.130	-0.97	-0.073	-2.37
Grupo Tarifa Medio-Bajo	-0.348	-12.81	0.007	0.07	-0.188	-7.14
Inmigrante	0.555	6.36	-0.423	-1.02	0.382	4.24
Despedido	1.881	67.48	-0.831	-6.07	0.595	23.17
Emp. Mediana	0.333	9.10	0.561	3.84	0.096	2.71
Emp. Pequeña	0.291	6.88	0.747	4.72	-0.138	-3.57
Micro Empresa	0.493	13.97	1.321	8.56	0.767	25.07
Emp. Nueva	-0.179	-7.47	0.167	1.64	0.001	0.04
Emp. Privada	0.149	1.12	-0.568	-1.11	0.471	3.44
Grupo de Edad (< 30)	-1.029	-3.15	12.599	8.50	1.241	2.92
Grupo de Edad (30-45)	-0.544	-1.76	10.304	6.32	0.801	1.89
Grupo de Edad (< 30) T.c. Pib	0.053	1.14	0.088	0.18	-0.045	-0.69
Grupo de Edad ( 30-45)* T.c. Pib	0.030	0.68	0.552	1.13	-0.061	-0.92
Grupo de Edad (< 30) T. Paro	0.004	0.50	0.098	0.91	-0.044	-4.15
Grupo de Edad ( 30-45)* T. Paro	0.016	2.05	0.169	1.56	-0.014	-1.27
Misma Empresa	1.171	43.88	-0.321	-2.04	1.822	76.52
Constante	-4.809	-12.37	-19.637	-136.49	-8.246	-16.82

- La estimación del modelo incluye variables ficticias de año y1996-y2004, así como las interacciones de estas variables ficticias con los grupos de edad y1996(1)-y2004(1) y y1996(2)-y2004(2). También se incluyen variables ficticias trimestrales y regionales.
- Muestra 1: Todas las comunidades autónomas

Tabla A16: Principales Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia  
(Trabajadores con Contratos Indefinidos, Muestra 2 )

	Salida al Desempleo	Salida a otro CT en la misma empresa	Salida a un CI en la misma empresa			
	Parámetro	t-Student	Parámetro	Parámetro	t-Student	Parámetro
<b>Sector Servicios</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	0.010	1.28	-0.024	-0.97	0.017	2.32
Dijt^2 (<30 años)	0.001	0.78	0.003	1.43	-0.002	-2.61
Dijt (30-45 años)	-0.004	-0.42	-0.026	-0.85	0.041	5.49
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	0.70	0.001	0.43	-0.004	-5.62
Dijt (> 45 años)	0.012	1.06	-0.071	-1.13	0.015	1.53
Dijt^2 (> 45 años)	-0.001	-0.81	0.005	0.93	-0.002	-1.73
Dij	-0.035	-1.13	0.075	0.64	-0.067	-1.95
Djt (Nº de Contratos Financiados)	-0.005	-4.25	0.001	0.18	0.000	0.26
Dj	0.146	1.32	-0.315	-1.13	0.008	0.10
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.006	-0.82	-0.012	-0.33	-0.018	-2.17
Dijt^2 (<30 años)	0.001	2.25	0.002	0.88	0.002	2.58
Dijt (30-45 años)	-0.004	-0.55	0.053	1.23	0.026	3.02
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	1.03	-0.005	-1.41	-0.002	-2.61
Dijt (> 45 años)	0.039	4.03	0.144	2.01	0.061	4.95
Dijt^2 (> 45 años)	-0.004	-5.22	-0.012	-2.00	-0.004	-4.23
Dij	-1.996	-2.95	8.382	30.15	9.286	130.59
Djt (Nº de Contratos Financiados)	-0.014	-10.76	-0.010	-1.63	0.003	2.25
<b>Sector de la Construcción y de la Industria</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	0.012	0.90	-0.071	-1.80	0.053	5.06
Dijt^2 (<30 años)	-0.001	-0.54	0.005	1.26	-0.005	-5.26
Dijt (30-45 años)	-0.017	-1.17	-0.029	-0.62	0.103	10.08
Dijt^2 (30-45 años)	0.002	1.59	0.004	0.92	-0.009	-9.53
Dijt (> 45 años)	0.039	2.62	-0.095	-1.18	0.128	10.88
Dijt^2 (> 45 años)	-0.004	-2.83	0.006	0.84	-0.009	-9.10
Dij	-0.064	-1.00	-0.172	-1.05	-0.125	-2.96
Djt (Nº de Contratos Financiados)	-0.007	-4.10	0.013	2.26	-0.004	-2.93
Dj	0.009	0.07	0.389	1.37	-0.266	-3.87
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.006	-0.29	0.134	1.36	0.029	1.50
Dijt^2 (<30 años)	0.001	0.60	-0.011	-1.36	-0.003	-1.58
Dijt (30-45 años)	-0.003	-0.17	0.132	1.19	0.048	2.39
Dijt^2 (30-45 años)	0.000	0.07	-0.010	-1.10	-0.003	-1.53
Dijt (> 45 años)	0.043	1.83	0.599	2.59	0.082	2.95
Dijt^2 (> 45 años)	-0.006	-2.60	-0.058	-2.66	-0.005	-1.94
Dij	11.952	94.91	7.959	11.39	11.389	94.84
Djt (Nº de Contratos Financiados)	-0.026	-10.50	-0.008	-0.64	0.029	1.50

- Muestra 2: Regiones con información sobre el número de nuevos contratos indefinidos subvencionados

Tabla A17: Principales Resultados del Modelo de Riesgos en Competencia  
(Trabajadores con Contratos Indefinidos, Muestra 3)

	Salida al Desempleo	Salida a otro CT en la misma empresa	Salida a un CI en la misma empresa			
	Parámetro	t-Student	Parámetro	Parámetro	t-Student	Parámetro
<b>Sector Servicios</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	0.021	2.34	-0.034	-1.29	0.020	2.55
Dijt^2 (<30 años)	0.000	-0.48	0.004	1.70	-0.002	-2.97
Dijt (30-45 años)	-0.003	-0.28	-0.038	-1.20	0.040	5.13
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	0.85	0.002	0.72	-0.004	-5.33
Dijt (> 45 años)	0.006	0.49	-0.093	-1.43	0.009	0.84
Dijt^2 (> 45 años)	0.000	0.11	0.007	1.17	-0.001	-1.17
Dij	-0.065	-1.67	0.160	1.19	-0.070	-1.84
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.000	0.52	0.000	-0.09	0.000	1.77
Dj	0.144	1.27	-0.373	-1.26	-0.030	-0.35
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	0.002	0.18	-0.004	-0.10	-0.006	-0.76
Dijt^2 (<30 años)	0.001	1.59	0.002	0.76	0.001	1.64
Dijt (30-45 años)	0.000	0.05	0.038	0.82	0.037	4.03
Dijt^2 (30-45 años)	0.001	1.29	-0.003	-0.84	-0.003	-3.40
Dijt (> 45 años)	0.046	4.24	0.129	1.65	0.071	5.40
Dijt^2 (> 45 años)	-0.004	-4.83	-0.011	-1.62	-0.005	-4.41
Dij	-0.287	-3.45	0.106	0.36	-0.143	-1.82
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.000	-0.38	0.000	-0.38	0.000	-4.39
<b>Sector de la Construcción y de la Industria</b>						
<b>Hombres</b>						
Dijt (<30 años)	0.014	0.95	-0.098	-2.28	0.070	6.44
Dijt^2 (<30 años)	-0.001	-0.63	0.006	1.59	-0.006	-6.53
Dijt (30-45 años)	-0.015	-1.02	-0.075	-1.53	0.115	10.71
Dijt^2 (30-45 años)	0.002	1.59	0.008	1.72	-0.009	-10.08
Dijt (> 45 años)	0.027	1.69	-0.132	-1.54	0.146	11.81
Dijt^2 (> 45 años)	-0.003	-1.93	0.009	1.15	-0.011	-9.94
Dij	-0.075	-1.12	-0.165	-0.91	-0.138	-3.11
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.000	0.76	0.000	1.71	0.000	-1.47
Dj	0.005	0.04	0.510	1.72	-0.309	-4.35
<b>Mujeres</b>						
Dijt (<30 años)	-0.005	-0.25	0.086	0.79	0.075	3.62
Dijt^2 (<30 años)	0.002	0.99	-0.008	-0.95	-0.006	-3.25
Dijt (30-45 años)	0.019	0.95	0.124	1	0.087	4.06
Dijt^2 (30-45 años)	-0.001	-0.35	-0.011	-1.07	-0.005	-2.82
Dijt (> 45 años)	0.081	3.3	0.536	2.08	0.117	3.79
Dijt^2 (> 45 años)	-0.008	-3.56	-0.055	-2.27	-0.007	-2.54
Dij	12.029	94.77	7.694	10.8	11.383	90.82
Djt (Presupuesto Ejecutado)	0.000	-0.31	0.000	-0.2	0.000	-6.27

- Muestra 3: Regiones con información sobre el presupuesto ejecutado

Tabla A18: Ecuación de salarios para la transición desde el empleo temporal (Hombres)

	<u>Muestra 1</u>		<u>Muestra 2</u>		<u>Muestra 3</u>	
	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T
<b>Transición a Indefinido</b>	-0,0049	-0,79	-0,0080	-1,27	-0,0066	-1,02
<b>Dur(empleo temporal)</b>	0,0015	1,66	0,0014	1,49	0,0014	1,45
<b>Al cuadrado</b>	0,0000	-1,13	0,0000	-0,87	0,0000	-0,93
<b>Dij</b>	-0,0170	-1,75	-0,0138	-1,37	-0,0138	-1,36
<b>Djt</b>	-0,0014	-0,18	0,0000	-1,02	0,0000	1,39
<b>Dj</b>	0,0439	1,5	0,0362	1,24	0,0721	2,24
<b>Edad</b>	0,0033	1,58	0,0026	1,25	0,0028	1,32
<b>Edad al cuadrado</b>	0,0000	-1,22	0,0000	-0,95	0,0000	-0,94
<b>Sector Servicios</b>	-0,0408	-7,59	-0,0416	-7,66	-0,0404	-7,24
<b>Sector Construcción</b>	0,0058	1,02	0,0060	1,05	0,0052	0,9
<b>T. Crecimiento Empleo</b>	0,1566	1,26	0,1625	1,3	0,1139	0,87
<b>T. Desempleo</b>	0,0007	0,4	0,0008	0,45	0,0003	0,16
<b>T. Crecimiento PIB</b>	-0,0200	-1,89	-0,0193	-1,79	-0,0144	-1,32
<b>Tiempo Parcial</b>	-0,0681	-7,61	-0,0697	-7,7	-0,0690	-7,49
<b>G. Tarifa Alta</b>	0,2060	23,5	0,2066	23,29	0,2062	22,77
<b>G. Tarifa Media-Alta</b>	0,0344	4,92	0,0348	4,91	0,0365	5,05
<b>G. Tarifa Media-Baja</b>	0,0222	5,09	0,0219	4,96	0,0210	4,63
<b>Inmigrante</b>	-0,0650	-6,65	-0,0637	-6,51	-0,0648	-6,29
<b>Despido</b>	0,0054	0,89	0,0058	0,95	0,0027	0,43
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	-0,0318	-5,31	-0,0326	-5,39	-0,0321	-5,16
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	-0,0277	-4,34	-0,0277	-4,28	-0,0267	-4,01
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	-0,0369	-6,41	-0,0370	-6,34	-0,0345	-5,77
<b>Empresa recién creada</b>	-0,0088	-1,82	-0,0091	-1,85	-0,0108	-2,15
<b>Empresa privada</b>	-0,0272	-2,94	-0,0269	-2,87	-0,0250	-2,62
<b>Edad 18-30</b>	-0,2081	-2,75	-0,2084	-2,76	-0,1981	-2,6
<b>Edad 31-45</b>	-0,1462	-1,9	-0,1460	-1,89	-0,1312	-1,69
<b>Edad 18-30 * T. Crec. PIB</b>	0,0134	1,14	0,0131	1,09	0,0080	0,66
<b>Edad 31-45 * T. Crec. PIB</b>	0,0065	0,53	0,0056	0,44	0,0015	0,12
<b>Edad 18-30 * T. Paro</b>	0,0021	1,6	0,0021	1,6	0,0023	1,76
<b>Edad 31-45 * T. Paro</b>	0,0032	2,56	0,0034	2,66	0,0032	2,51
<b>Constante</b>	7,0879	86,05	7,1000	86,04	7,0887	84,51

Tabla A19: Ecuación de salarios para la transición desde el empleo temporal (Mujeres)

	Muestra 1		Muestra 2		Muestra 3	
	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T
<b>Transición a Indefinido</b>	0,0029	0,36	0,0013	0,15	-0,0004	-0,05
<b>Dur(empleo temporal)</b>	-0,0002	-0,18	-0,0005	-0,38	-0,0003	-0,21
<b>Al cuadrado</b>	0,0000	-0,13	0,0000	-0,06	0,0000	-0,07
<b>Dij</b>	-0,0170	-0,49	0,0000	1,47	-0,0194	-0,51
<b>Djt</b>	-0,0248	-1,61	-0,0174	-0,5	0,0000	0,74
<b>Edad</b>	0,0143	4,72	0,0147	4,79	0,0150	4,72
<b>Edad al cuadrado</b>	-0,0002	-4,06	-0,0002	-4,15	-0,0002	-4,18
<b>Sector Servicios</b>	-0,0276	-3,7	-0,0281	-3,72	-0,0262	-3,39
<b>Sector Construcción</b>	0,0734	4,23	0,0739	4,19	0,0757	4,21
<b>T. Crecimiento Empleo</b>	0,4299	2,57	0,4186	2,47	0,3744	2,14
<b>T. Desempleo</b>	0,0075	2,58	0,0056	1,94	0,0046	1,53
<b>T. Crecimiento PIB</b>	-0,0068	-0,32	-0,0079	-0,37	-0,0044	-0,2
<b>Tiempo Parcial</b>	-0,0949	-13,01	-0,0941	-12,72	-0,0940	-12,42
<b>G. Tarifa Alta</b>	0,2736	30,01	0,2732	29,61	0,2676	28,28
<b>G. Tarifa Media-Alta</b>	0,0986	12,78	0,1005	12,85	0,0996	12,44
<b>G. Tarifa Media-Baja</b>	0,0618	9,81	0,0621	9,72	0,0622	9,48
<b>Inmigrante</b>	-0,0407	-2,46	-0,0412	-2,48	-0,0449	-2,59
<b>Despido</b>	-0,0005	-0,06	0,0012	0,15	-0,0009	-0,11
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	-0,0427	-5,75	-0,0412	-5,48	-0,0409	-5,29
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	-0,0600	-7,22	-0,0581	-6,91	-0,0592	-6,86
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	-0,0555	-8,26	-0,0542	-7,93	-0,0563	-8,03
<b>Empresa recién creada</b>	-0,0220	-3,43	-0,0212	-3,26	-0,0201	-3,01
<b>Empresa privada</b>	-0,0293	-3,54	-0,0271	-3,23	-0,0240	-2,8
<b>Edad 18-30</b>	0,1842	1,3	0,1607	1,13	0,1573	1,09
<b>Edad 31-45</b>	0,0379	0,26	0,0280	0,19	0,0266	0,18
<b>Edad 18-30 * T. Crec. PIB</b>	-0,0078	-0,36	-0,0075	-0,34	-0,0108	-0,48
<b>Edad 31-45 * T. Crec. PIB</b>	0,0263	1,15	0,0269	1,16	0,0246	1,04
<b>Edad 18-30 * T. Paro</b>	-0,0052	-2,16	-0,0042	-1,76	-0,0040	-1,62
<b>Edad 31-45 * T. Paro</b>	-0,0032	-1,33	-0,0028	-1,15	-0,0026	-1,05
<b>Constante</b>	6,4835	43,57	6,5187	43,78	6,5300	43,21

Tabla A20: Ecuación de salarios para la transición desde el desempleo (Hombres)

	Muestra 1		Muestra 2		Muestra 3	
	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T
<b>Dur(desempleo)</b>	-0,0112	-4,3	-0,0101	-3,81	-0,0105	-3,81
<b>Al cuadrado</b>	0,0004	0,3	0,0000	-0,01	0,0004	0,3
<b>Duracion &lt;= 3</b>	-0,0059	-1,99	-0,0057	-1,89	-0,0035	-1,1
<b>Duracion = 6</b>	-0,0032	-1,05	-0,0033	-1,06	-0,0016	-0,5
<b>Duración = 12</b>	-0,0188	-2,92	-0,0192	-2,92	-0,0164	-2,42
<b>Cobro Prestaciones</b>	0,0716	40,49	0,0724	40,2	0,0743	39,91
<b>* Duración</b>	-0,0103	-6,01	-0,0104	-5,99	-0,0115	-6,36
<b>= Empresa en ss. Empleo</b>	0,0292	22,87	0,0291	22,41	0,0284	21,03
<b>Contrato previo = indefinido</b>	0,0486	23,07	0,0485	22,61	0,0479	21,3
<b>Dij</b>	-0,0017	-0,45	0,0040	1,06	0,0045	1,07
<b>Djt</b>	-0,0064	-2,26	0,0000	-0,31	0,0000	1,77
<b>Dj</b>	-0,0611	-6,21	-0,0678	-6,96	-0,0693	-6,49
<b>Edad</b>	0,0188	32,68	0,0187	31,84	0,0189	31,1
<b>Edad al cuadrado</b>	-0,0002	-25,32	-0,0002	-24,63	-0,0002	-24,12
<b>Sector Servicios</b>	-0,1009	-57,33	-0,1018	-56,74	-0,1034	-55,62
<b>Sector Construcción</b>	0,0025	1,44	0,0033	1,85	0,0018	0,95
<b>T. Crecimiento Empleo</b>	-0,0252	-0,67	-0,0245	-0,64	-0,0249	-0,6
<b>T. Desempleo</b>	0,0002	0,3	-0,0001	-0,13	-0,0004	-0,7
<b>T. Crecimiento PIB</b>	-0,0695	-0,21	-0,1242	-0,36	-0,1498	-0,42
<b>Tiempo Parcial</b>	-0,0453	-19,7	-0,0456	-19,47	-0,0448	-18,58
<b>G. Tarifa Alta</b>	0,3488	107,29	0,3485	105,26	0,3518	102,19
<b>G. Tarifa Media-Alta</b>	0,0623	26,69	0,0626	26,35	0,0625	25,43
<b>G. Tarifa Media-Baja</b>	0,0558	43,38	0,0560	42,69	0,0557	41,03
<b>Inmigrante</b>	-0,0193	-7,83	-0,0195	-7,84	-0,0185	-7,03
<b>Despido</b>	0,0019	1,1	0,0019	1,1	0,0015	0,81
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	-0,0448	-22,64	-0,0445	-22,12	-0,0437	-20,92
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	-0,0584	-28,34	-0,0581	-27,69	-0,0568	-26,13
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	-0,0612	-33,83	-0,0605	-32,85	-0,0585	-30,73
<b>Empresa recién creada</b>	-0,0004	-0,3	-0,0007	-0,52	-0,0018	-1,21
<b>Empresa privada</b>	-0,0350	-13,97	-0,0361	-14,05	-0,0377	-14,36
<b>Edad 18-30</b>	0,0141	0,43	0,0102	0,31	0,0077	0,23
<b>Edad 31-45</b>	-0,0215	-0,62	-0,0242	-0,69	-0,0234	-0,67
<b>Edad 18-30 * T. Crec. PIB</b>	-0,3438	-0,93	-0,3008	-0,79	-0,2685	-0,68
<b>Edad 31-45 * T. Crec. PIB</b>	0,3583	0,92	0,4255	1,07	0,4271	1,04
<b>Edad 18-30 * T. Paro</b>	0,0001	0,31	0,0003	0,74	0,0003	0,87
<b>Edad 31-45 * T. Paro</b>	-0,0002	-0,49	-0,0001	-0,23	-0,0002	-0,43
<b>Constante</b>	6,5371	195,99	6,5454	195,4	6,5503	192,01

Tabla A21: Ecuación de salarios para la transición desde el desempleo (Mujeres)

	Muestra 1		Muestra 2		Muestra 3	
	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T	Coef.	Estad. T
<b>Dur(desempleo)</b>	0,0325	8,77	0,0327	8,69	0,0320	8,17
<b>Al cuadrado</b>	-0,0107	-5,69	-0,0108	-5,65	-0,0092	-4,58
<b>Duración &lt;= 3</b>	0,0099	2,45	0,0098	2,38	0,0155	3,57
<b>Duración = 6</b>	0,0063	1,59	0,0069	1,7	0,0030	0,69
<b>Duración = 12</b>	-0,0224	-2,62	-0,0256	-2,94	-0,0275	-3,04
<b>Cobro Prestaciones</b>	0,0826	30,65	0,0822	30,01	0,0831	29,11
<b>* Duración</b>	-0,0117	-4,66	-0,0111	-4,35	-0,0113	-4,21
<b>= Empresa en ss. Empleo</b>	-0,0079	-4,21	-0,0074	-3,89	-0,0086	-4,3
<b>Contrato previo = indefinido</b>	0,0327	12,2	0,0340	12,51	0,0355	12,37
<b>Dij</b>	-0,0339	-2,99	-0,0307	-2,69	-0,0287	-2,3
<b>Djt</b>	0,0085	1,02	0,0000	2,87	0,0000	0,45
<b>Edad</b>	0,0379	43,07	0,0378	42,31	0,0395	42,09
<b>Edad al cuadrado</b>	-0,0005	-35,91	-0,0004	-35,2	-0,0005	-35,16
<b>Sector Servicios</b>	-0,0923	-37,15	-0,0923	-36,64	-0,0937	-35,46
<b>Sector Construcción</b>	0,0091	1,4	0,0107	1,62	0,0040	0,59
<b>T. Crecimiento Empleo</b>	0,0474	0,87	0,0740	1,34	0,0491	0,8
<b>T. Desempleo</b>	0,0053	6,12	0,0057	6,59	0,0051	5,29
<b>T. Crecimiento PIB</b>	-0,6055	-1,05	-0,6223	-1,06	-0,6225	-0,99
<b>Tiempo Parcial</b>	-0,0516	-22,48	-0,0510	-21,83	-0,0516	-21,36
<b>G. Tarifa Alta</b>	0,3844	114,47	0,3845	112,46	0,3862	109,11
<b>G. Tarifa Media-Alta</b>	0,0920	35,71	0,0916	34,98	0,0928	33,96
<b>G. Tarifa Media-Baja</b>	0,0325	16,11	0,0325	15,82	0,0326	15,16
<b>Inmigrante</b>	-0,0119	-2,28	-0,0123	-2,34	-0,0103	-1,85
<b>Despido</b>	-0,0275	-9,72	-0,0274	-9,5	-0,0280	-9,37
<b>Empresa de 20-99 trab.</b>	-0,0703	-28,17	-0,0690	-27,27	-0,0706	-26,57
<b>Empresa de 5-19 trab.</b>	-0,0744	-26,44	-0,0734	-25,71	-0,0726	-24,25
<b>Empresa de 1-4 trab.</b>	-0,0791	-36,25	-0,0780	-35,17	-0,0779	-33,65
<b>Empresa recién creada</b>	0,0092	4,11	0,0098	4,31	0,0088	3,69
<b>Empresa privada</b>	-0,1301	-50,21	-0,1303	-49,29	-0,1302	-47,79
<b>Edad 18-30</b>	0,1652	3,8	0,1675	3,84	0,1760	3,94
<b>Edad 31-45</b>	0,0353	0,79	0,0402	0,89	0,0434	0,94
<b>Edad 18-30 * T. Crec. PIB</b>	-0,1076	-0,17	-0,0757	-0,12	-0,1094	-0,16
<b>Edad 31-45 * T. Crec. PIB</b>	1,0769	1,66	1,0181	1,54	1,0060	1,42
<b>Edad 18-30 * T. Paro</b>	-0,0029	-4,33	-0,0030	-4,34	-0,0032	-4,46
<b>Edad 31-45 * T. Paro</b>	-0,0015	-2,13	-0,0015	-2,18	-0,0018	-2,4
<b>Constante</b>	6,0458	136,64	6,0354	135,49	6,0115	130,71