



ARTÍCULO

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

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

^aDepartamento de Economía Aplicada, Universidad de Salamanca, España

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

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

CÓDIGOS JEL

J21;
J63;
J00

PALABRAS CLAVE

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

JEL CLASSIFICATION

J21;
J63;
J00

KEYWORDS

Labour market;
Full time decent work;

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

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

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

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

*Autor para correspondencia.

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

Open ended contracts;
Income level;
Employment spell

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

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

1. Introducción

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

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

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

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

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

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7343256>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7343256>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)