



***EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
Y TRAYECTORIA LABORAL***

Catalina Amuedo-Dorantes (San Diego State University)

Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca)*

Fernando Muñoz-Bullón (Universidad Carlos III de Madrid)

INFORME FINAL

19 de octubre de 2005

* Investigador responsable de la Cátedra AGETT-Universidad de Salamanca. Contacto: malo@usal.es
Tel.: 923 29 46 40 (extensión 3512).

0. Presentación

Este informe se enmarca dentro las actividades de la Cátedra AGETT-Universidad de Salamanca sobre “Empresas de Trabajo Temporal y Trayectoria Laboral” y tiene como objetivo principal analizar la influencia de la obtención de contratos temporales a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en el desarrollo de una trayectoria laboral exitosa, definida ésta como la obtención futura de un empleo con un contrato indefinido. El trabajo está siendo realizado por los investigadores Catalina Amuedo-Dorantes (San Diego State Universtiy), Fernando Muñoz-Bullón (Universidad Carlos III de Madrid) y Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca), actuando este último como investigador responsable de la Cátedra en la Universidad de Salamanca

La base de datos que se utilizará en los análisis es una muestra del Registro de Contratos. No se ha podido realizar el análisis con una muestra de datos procedente de los ficheros de la Seguridad Social porque dicho organismo público se encuentra en la actualidad en pleno proceso de preparación de un protocolo para el acceso a muestras de datos longitudinales de los ficheros de afiliados. Como dicho proceso no ha terminado todavía no ha sido posible incorporar dicho tipo de análisis en el trabajo actual. No obstante, sí que se comentarán en extenso en el informe otros trabajos realizados con muestras antiguas de la Seguridad Social, ya que sus resultados resultan relevantes en comparación con los que obtenemos en este informe.

Nos gustaría agradecer explícitamente a Begoña Cueto (Universidad de Oviedo) su ayuda para la obtención y manejo de los programas comúnmente utilizados en la evaluación de políticas de empleo mediante *matching* y a Luis Toharia sus comentarios y sugerencias a resultados previos obtenidos en el desarrollo de esta investigación. Por

supuesto, ninguno de ellos es responsable de las carencias o errores que pudieran existir eventualmente en este informe.

ÍNDICE

1. Introducción: ETT y trayectoria laboral

1.1. La ETT como intermediario laboral

1.2. ¿Qué se entiende por una trayectoria laboral exitosa? El contrato indefinido

1.3. Estudios previos sobre ETT y trayectorias laborales

2. Las diferencias observadas en la consecución de una trayectoria laboral exitosa

2.1. Base de datos

2.2. Establecimiento del grupo de comparación

2.3. Análisis descriptivo

3. Análisis econométrico

3.1. Una explicación de las técnicas econométricas para aislar el efecto de las ETT sobre la integración laboral

3.2. Aplicación de técnicas de *matching*: la comparación de las personas que pasan por ETT con un grupo de control estadísticamente igual que no ha pasado por ETT.

3.3. Discusión e implicaciones de los resultados

4. Conclusiones

5. Bibliografía

1 Introducción: ETT y trayectoria laboral

1.1 La ETT como intermediario laboral

La mayor parte de las interpretaciones del papel que desempeñan los intermediarios en el mundo económico – y los intermediarios laborales en particular— adoptan el punto de vista del efecto sobre la eficiencia que tienen las organizaciones que se dedican a dichas tareas de intermediación. En general, la aproximación económica habitual consiste en considerar la intermediación como una institución económica ahorradora de tiempo (Rubinstein y Wolinsky, 1987), como una forma de reducir los costes de información en mercados con información incompleta (Bull et al., 1987), y como una vía para reducir los costes de transacción y la incertidumbre cuando las capacidades y la productividad no son fácilmente medibles¹.

Esta forma de abordar el papel de los intermediarios es consistente con las reflexiones recientes sobre la externalización de las relaciones de empleo (Bielby y Bielby, 1999). Como se explica en detalle en Cebrián et al. (2001), desde ese punto de vista, las ETT actúan como intermediarios entre trabajadores que buscan empleo y sus compañías clientes que pretenden cubrir en principio necesidades temporales de la producción. Existe un contrato laboral temporal entre la ETT y el trabajador y un contrato comercial (llamado de cesión) entre la ETT y la empresa cliente. Por tanto, el trabajador permanece en la nómina de la ETT mientras que trabaja directamente para la empresa cliente, estableciéndose así una relación triangular entre trabajador, ETT y empresa cliente. Desde el lado de la oferta de trabajo, los trabajadores suelen escoger esta intermediación como medio para encontrar un empleo o incluso para suplementar sus ingresos durante un periodo prolongado de búsqueda del empleo que

¹ Al respecto, véanse, por ejemplo, Yavas (1994) sobre las agencias de empleo, Williamson (1981) sobre los costes de transacción y DiMaggio (1977) sobre el “emparejamiento” de trabajadores y puestos (*matching*) en los mercados de trabajo culturales.

verdaderamente desean (Cohany, 1998). Como sucede con el uso de otros intermediarios laborales, las ETT a menudo aumentan el rango de puestos a los que potencialmente pueden acceder los solicitantes (Belous, 1989). Siguiendo a Suárez et al. (1997) en España la mayor parte de trabajadores que acuden a las ETT han sido incapaces de encontrar un empleo por sus propios medios y sólo en torno a un 5 por cien prefieren el trabajo temporal al permanente.

Por otro lado, existen razones relacionadas con la demanda de trabajo para la rápida expansión de las ETT desde la década de los ochenta del siglo XX. Las ETT permiten a las empresas clientes aumentar los niveles de flexibilidad de su plantilla. También ayudan a las empresas clientes a reducir los costes laborales no salariales. Son este tipo de motivaciones desde el lado de la demanda de trabajo las que suelen aducirse para explicar en la literatura internacional el crecimiento en la utilización de las ETT (Abraham, 1988; Davis-Blake y Uzzi, 1993; Tsui et al., 1995; Laird y Williams, 1996). Sin embargo, las ETT no sólo proporcionan trabajadores “just-in-time” a las empresas clientes, sino también actúan de hecho como seleccionadores de personal (Neugart y Storrie, 2002). En especial, las empresas clientes a menudo explotan las economías de escala en la selección de personal ofrecidas por las ETT como instrumento para identificar futuros trabajadores indefinidos a partir de un conjunto de trabajadores candidatos, con independencia de las otras razones para contratar trabajadores a través de ETT tales como la flexibilidad (Bronstein, 1991; Houseman, 1997; Booth et al., 2002).

1.2 ¿Qué se entiende por una trayectoria laboral exitosa?

Las explicaciones ofrecidas en torno al recurso a las ETT desde la perspectiva de la demanda se engloban en dos: flexibilidad y reducción de costes. Se trata de dos motivos subyacentes a la contratación temporal en general, pero con la particularidad de que el recurso a las ETT aportaría a la empresa ventajas adicionales a la contratación temporal directa en la relación de empleo (Muñoz-Bullón y Rodes, 2004). Sin embargo, y sin restar relevancia a estos análisis, caben también enfoques complementarios que resultan imprescindibles para valorar en su conjunto la actividad de las ETT. En concreto, estas agencias realizan una tarea de selección con el objetivo de asignar a los individuos a los puestos de trabajo más adecuados a sus características. Es decir, las ETT no sólo proporcionan trabajadores a las empresas usuarias para que éstas puedan absorber más fácilmente las fluctuaciones cíclicas en su demanda, sino que, además, de hecho podrían estar funcionando como servicios de colocación hacia puestos de trabajo de carácter indefinido. Es precisamente este aspecto el que más nos interesa aquí, ya que nuestro objetivo consiste en contrastar empíricamente de qué modo las experiencias de empleo por medio de ETT influyen en el desarrollo de una carrera laboral exitosa de los trabajadores.

Conviene precisar inicialmente que la carrera laboral (o trayectoria laboral) entendida como sucesión de empleos forma parte de algo más amplio, forma parte de la biografía laboral de los trabajadores. Definimos el término “biografía laboral” a partir de la terminología de Spilerman sobre trayectoria laboral: «Por línea de carrera o trayectoria laboral nos referimos a una *historia de trabajo* que es común a una porción de la fuerza laboral. Se trata, por tanto, de un fenómeno propio del ciclo vital, típicamente una secuencia de empleos, en vez de las situaciones individuales de empleo en un momento o a una edad determinados» (Spilerman, 1977). La biografía laboral se

referirá a una secuencia de estados laborales, siendo los estados laborales la inactividad, el desempleo y el empleo. Esta definición muestra con claridad que la biografía laboral es un fenómeno del ciclo vital y que proporciona una perspectiva más amplia que la de la carrera laboral (pues ésta es la mera secuencia de empleos).

El estudio de las biografías laborales y de la influencia en las mismas de las ETT ha sido abordado recientemente por Malo y Muñoz-Bullón (2002). En dicho trabajo, la determinación de los patrones existentes de biografías laborales ofrece información relevante sobre el progreso en la carrera individual a lo largo del tiempo. Éste se mide a través de la relación que mantiene el individuo con el mercado de trabajo, incluyendo situaciones que van desde el desempleo hasta aquéllas en las que se consiguen contratos de carácter indefinido. La base de datos utilizada procede de los registros de la Seguridad Social en España, y permite explotar la evolución de las historias laborales de dos submuestras de trabajadores durante la segunda mitad de los noventa: la primera incluye individuos que han sido empleados alguna vez por medio de una empresa de trabajo temporal; la segunda submuestra contiene a trabajadores que no han sido contratados por dichos intermediarios, y constituye el grupo de control.

Hemos de subrayar el hecho de que la composición de esta última submuestra impide una evaluación comprensiva del funcionamiento de las ETT, dado que incluye a los individuos que estaban desempleados o inactivos en el momento de la extracción de los datos. Por tanto, excluye a los individuos que estaban empleados en aquel momento contratados temporalmente de manera directa por las empresas. Como consecuencia, con dicho grupo de comparación no es posible observar un eventual efecto de peso muerto.

A pesar de esta restricción, el análisis empírico del mencionado trabajo muestra que los trabajadores contratados por medio de ETT disfrutarán de mayores posibilidades

a la hora de conseguir puestos con contratos indefinidos. Los resultados indican que los individuos que han estado empleados por medio de una ETT presentan biografías laborales más cercanas a las que acaban en contratos indefinidos (esto es, a las secuencias ordenadas), especialmente para el caso de las mujeres relativamente jóvenes. Además, se identifican las características personales y del puesto que predicen la distancia entre la biografía laboral individual y estas secuencias ordenadas (es decir, “exitosas”). Se encuentra que el haber sido contratado por una ETT constituye la principal razón que explica la distancia que mantienen ambas submuestras de individuos —los contratados por medio de ETT y el grupo de control— con respecto al conjunto de secuencias que finalizan en contratos indefinidos. Sin embargo, estos resultados sólo pueden interpretarse como un apoyo parcial a la tesis de que el paso por ETT ayuda a construir una biografía laboral que permita alcanzar con mayor facilidad un contrato indefinido. Cualquier tipo de conclusión debería ser matizada al reconocer que —dado que los trabajadores de ETT están siendo comparados con los no empleados, pero no con los que estaban empleados en el mismo momento de forma directa, esto es, sin la intermediación de una ETT— la extracción de la base de datos impide una evaluación completa del papel desempeñado por éstas.

El objetivo de este informe se restringe a la trayectoria laboral, es decir, no trata de ver el efecto del recurso a las ETT sobre la biografía laboral completa (la sucesión de diferentes estados de relación con la actividad) sino sólo sobre la sucesión de empleos, sean estos seguidos a lo largo del tiempo o estén separados por periodos de desempleo o inactividad. La trayectoria laboral exitosa se definirá de la misma manera que en el caso de las biografías laborales: será aquella que en el periodo de observación termina en un contrato indefinido. Al ser la trayectoria laboral algo enmarcado dentro del transcurso de la vida de los individuos (su “ciclo vital”) calificar una trayectoria como exitosa

depende a veces del periodo de tiempo que se esté considerando. No obstante, creemos que no cabe esperar que el haber tenido un contrato temporal por una ETT a los 20 años, por ejemplo, pueda ser relevante para obtener un contrato indefinido 15 años después. Por tanto, restringir la observación a un periodo relativamente corto no debería privarnos de observar los efectos de las ETT sobre la carrera laboral de los individuos, sino más bien todo lo contrario.

1.3 Estudios previos sobre ETT y trayectorias laborales

A pesar de la relevancia del tema, existen aún relativamente pocos trabajos que traten de “aislar” el efecto de las ETT de otros factores que simultáneamente afectan tanto a los resultados que obtienen los trabajadores de su contratación por ETT en términos del éxito a medio y largo plazo en su carrera laboral, como al impacto del recurso a las ETT en la actividad productiva de las empresas usuarias. Dado el objetivo de este informe, nosotros estamos particularmente interesados en el primer tipo de efectos, es decir, el impacto sobre la carrera laboral de los trabajadores.

Para el caso norteamericano, Houseman (1997) encuentra que son más probables las transiciones del empleo temporal al indefinido entre los temporales que han sido contratados por una ETT que entre los temporales que fueron contratados directamente por las empresas. En el mismo sentido para Italia, Ichino et al. (2004) obtienen la misma conclusión comparando los temporales contratados por una ETT con los trabajadores con contratos “atípicos” contratados directamente y los parados. No obstante, no toda la evidencia obtenida con estimaciones econométricas es tan favorable para las ETT. Autor y Houseman (2005), usando datos del programa norteamericano “Work First” encuentran que aquellas personas que fueron contratadas temporalmente de manera

directa por las empresas tienden a tener a medio plazo unos ingresos salariales superiores a aquellas personas que fueron contratadas temporalmente a través de ETT². Este resultado tiene un interés especial ya que dicho programa está dirigido a potenciar la vuelta rápida al mercado de trabajo de personas con problemas de colocación.

En España, los trabajos que utilizan análisis econométricos para dicho objetivo han aparecido en los últimos años, gracias a una muestra de datos longitudinales de la Seguridad Social. Tenemos los trabajos de García-Pérez y Muñoz-Bullón (2005) y Muñoz-Bullón y Rodes (2004), que encuentran que ser contratado por una ETT en un cierto momento mejora las probabilidades futuras de encontrar un empleo indefinido respecto de permanecer en una situación de no empleo (que era lo que permitía medir la extracción de datos de la Seguridad Social mencionada). Según estos autores las ETT ayudarían a revelar la calidad de los trabajadores atenuando las asimetrías de información entre los empleadores y los candidatos a los puestos de trabajo. Con la misma muestra, pero con otra técnica estadística, Malo y Muñoz-Bullón (2002), como ya vimos en la sección anterior, encuentran también dicho efecto positivo del paso por ETT pero ahora teniendo en cuenta la sucesión de estados de relación con la actividad que van teniendo los trabajadores a lo largo del tiempo.

Por completar el panorama referido a España, en un trabajo eminentemente descriptivo y muy completo, Cebrián et al. (2001) muestran algo que rara vez se destaca en las comparaciones entre los resultados que obtienen los temporales ETT y los temporales “directos”, que es la heterogeneidad existente entre ambos tipos de temporales en cuanto a las ocupaciones de sus puestos de trabajo, altamente concentradas entre las no cualificadas para los temporales ETT. En este sentido, se explica que en España las ETT no son el principal canal de la temporalidad, ya que

² No obstante, hay que mencionar que los propios autores insisten en que sus resultados son, por el momento, provisionales.

fueron reguladas cuando ya la temporalidad se hallaba en aproximadamente un tercio del total de asalariados. Por tanto, parece más bien que las ETT en España han venido a gestionar un tipo particular de puestos que las empresas usuarias desean cubrir mediante ETT y no mediante contratación temporal directa. Esto hace que el perfil de los temporales ETT sea bien distinto de los temporales “directos”, cuestión a la que volveremos cuando tengamos que interpretar los resultados del análisis econométrico.

A pesar del evidente interés de este tipo de resultados para España, cabe resaltar que el efecto positivo hallado era muy esperable dado el grupo de comparación (personas en una situación de no empleo). La comparación tal vez más relevante es la comparación en términos de éxito futuro en la carrera laboral de temporales contratados por ETT y temporales contratados directamente por las empresas. Una comparación de ese tipo realmente tiene más posibilidades de aislar el efecto de las ETT sobre la estabilización de la carrera laboral de los trabajadores, lo cual es lo que se realiza en las secciones siguientes.

2 Las diferencias observadas en la consecución de una trayectoria laboral exitosa

2.1 Base de datos

El análisis empírico está basado en datos procedentes del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo para el periodo 1998-2001. La muestra obtenida permite reconstruir la sucesión de contratos que han mantenido los individuos desde 1998. La selección de la muestra se hizo en función del primer contrato de trabajo observado para un individuo en 1998. Para tener una muestra representativa de los datos originales y al mismo tiempo un tamaño muestral suficiente para todos los tipos de contrato, se seleccionó el 100 por cien de individuos cuyo primer contrato observado en 1998 era un contrato permanente, el 20 por cien de los temporales, estacionales y de obra o servicio, y el 50 por cien de los contratos de formación y de interinidad. A partir de ese primer contrato de 1998 se tienen todos los contratos registrados subsiguientemente hasta 2001 para cada individuo de la muestra. Para cada contrato tenemos una variable que nos informa si dicho contrato fue gestionado a través de una ETT o no. Esto nos permite saber en todo momento quién pasa y quién por una ETT.

Para nuestro estudio, como es obvio, nos quedamos únicamente con aquellos cuyo primer contrato observado era temporal (a través de ETT o no).

2.2 Establecimiento del grupo de comparación

Para el establecimiento del grupo de comparación cabían dos opciones. La primera era mantener estrictamente el criterio de selección de la muestra, definiendo el grupo de

temporales ETT y el de temporales directos en términos del primer contrato observado. Esta manera de proceder conlleva que más adelante un miembro de la submuestra de temporales definidos como directos en el primer contrato observado pueda tener después un contrato temporal a través de ETT. De esta manera, la obtención futura de un contrato indefinido podría estar relacionada con ese paso posterior por una ETT, con lo que se introduciría un sesgo no deseable en las estimaciones.

Este problema nos ha llevado a definir el grupo de comparación de otro modo. La submuestra ETT está compuesta por aquellos individuos que durante el periodo de observación han tenido algún contrato temporal ETT y el grupo de comparación está compuesto por los individuos que no tienen ningún contrato temporal a través de ETT, pero todos ellos siendo temporales en el primer contrato observado, para respetar así el procedimiento de extracción de la muestra y que es el que le otorga representatividad. Obviamente, la obtención de un contrato indefinido para los individuos de la submuestra de ETT se ha tenido en cuenta explícitamente que sea posterior en el tiempo a haber tenido un contrato temporal con una ETT.

Como el tamaño de la base de datos así obtenida era demasiado grande para ser manejado por los programas estadísticos habituales³, se procedió a obtener una muestra aleatoria del 20 por cien que contiene un total de 95337 observaciones (individuos), que es la utilizada en los análisis descriptivo y econométrico. La descripción de dicha muestra aparece más adelante en el Cuadro 2. Para confirmar que los resultados no dependían de esta extracción del 20 por cien, hicimos otra extracción aleatoria distinta del mismo tamaño y los resultados econométricos no se vieron alterados.

³ En nuestro caso STATA 8.2.

2.3 Análisis descriptivo.

Para tener una idea más adecuada del análisis de nuestra base de datos conviene enmarcar su descripción dentro de los datos generales (administrativos) disponibles sobre ETT y su incidencia en el mercado de trabajo español⁴. Aquí nos limitaremos a dar unas breves pinceladas potencialmente útiles para nuestro análisis, pero un repaso completo de estos datos aparece en Cebrián et al. (2001).

Cuadro 1. Incidencia de las Empresas de Trabajo Temporal en la contratación temporal en España 1995-2004.

Año	Nº ETT	Trabajadores Cedidos	Contratos de Puesta a Disposición	Contr/Trab	Incidencia ETT
1,995	316	301,344	378,739	1.26	5.44
1,996	399	622,709	809,139	1.30	9.78
1,997	428	951,641	1,309,021	1.38	13.95
<i>1,998</i>	<i>435</i>	<i>1,265,056</i>	<i>1,803,547</i>	<i>1.43</i>	<i>16.87</i>
<i>1,999</i>	<i>410</i>	<i>1,418,844</i>	<i>2,002,039</i>	<i>1.41</i>	<i>16.66</i>
2,000	364	1,362,208	2,005,132	1.47	15.89
2,001	346	1,334,405	1,901,352	1.42	14.91
2,002	335	1,314,582	1,849,453	1.41	14.34
2,003	326	1,398,371	1,991,140	1.42	14.86
2,004	341	1,535,354	2,190,439	1.43	14.67

Nota: En cursiva aparecen los años que se corresponden con la muestra del Registro de Contratos utilizada en el análisis econométrico.

Incidencia de las ETT: Nº de contratos de puesta a disposición sobre total de contratos temporales registrados en el INEM

Fuente: *Boletín de Estadísticas Laborales* (disponible en <http://www.mtas.es>)

Este cuadro nos muestra que tras su regulación en 1994 el número de ETT creció rápidamente para después ir cayendo con lentitud a partir de 2000, estabilizándose en 2004. No obstante, este cambio en el número de ETT no ha supuesto grandes alteraciones en el resto de cifras en términos relativos. Así aunque los trabajadores cedidos y contratos de puesta a disposición han caído ligeramente con la reducción de la

⁴ Para una explicación de la obtención de estos datos administrativos se pueden consultar las explicaciones sobre notas y fuentes del Boletín de Estadísticas Laborales (<http://www.mtas.es>) o bien la exposición de Cebrián et al. (2001).

cantidad de ETT el ratio entre ambas variables se ha mantenido casi constante. En cuanto a la incidencia de la ETT en la temporalidad (última columna) se aprecia que hubo una rápida subida inicial que se rompe a partir de 2000 para quedar estabilizada en valores ligeramente inferiores al 15 por cien. El periodo al que corresponden los micro-datos que se usan en el análisis econométrico se corresponde con el de mayor participación de las ETT en la temporalidad, aunque los últimos años son los del comienzo del descenso hacia el actual valor estable por debajo del 15 por cien.

No obstante, debe señalarse que esta incidencia de la temporalidad es en términos de contratos no en términos de personas. Tomando los micro-datos y observando el primer contrato observado en 1998 (que fue la forma de extracción de la muestra y por tanto proporciona su representatividad), la incidencia de las ETT en términos de personas era de un 3,6 por ciento respecto del total de individuos con un contrato registrado en 1998. Sin embargo, con dicha base de datos el porcentaje de personas que tuvieron un contrato en 1998 que en algún momento del periodo 1998-2001 tuvieron algún contrato con una ETT alcanza el 10,6 por cien. Así pues, la incidencia en términos de personas es bastante inferior a la que se obtiene en términos de contratos.

Vamos ahora a analizar las submuestras de temporales ETT y directos de manera descriptiva, lo cual nos dará una idea acerca de las diferencias entre ambos tipos de individuos y también nos proporcionará información potencialmente útil para interpretar los resultados econométricos de secciones posteriores.

La información la hemos resumido en el Cuadro 2, que presenta las dos submuestras desagregadas por niveles de estudios.

En primer lugar, hay que señalar que salvo para el grupo sin estudios, la consecución de un contrato indefinido sea cual sea su nivel de estudio es siempre mayor

entre los temporales contratados de manera directa y no en la submuestra de temporales ETT. Las diferencias son más elevadas para los niveles medios de estudios: menos de 4 puntos para los que tienen estudios primarios; casi 13 puntos para los que tienen secundaria o formación profesional; y menos de 9 puntos para los universitarios. Tan sólo entre los que no tienen estudios se aprecia una diferencia a favor de los temporales ETT de algo más de 5 puntos.

Cuadro 2. Características de las submuestras

	Sin estudios		Estudios primarios		Secundaria o formación profesional		Universidad	
	ETT	No ETT	ETT	No ETT	ETT	No ETT	ETT	No ETT
Mujeres (%)	26.37	26.22	31.39	33.89	40.65	45.24	57.34	57.50
<i>Edad (%)</i>								
16-25	48.21	24.57	63.70	52.31	59.03	47.61	32.17	32.69
26-34	22.27	22.50	25.44	29.17	32.85	35.81	58.48	52.16
35-44	18.20	26.76	8.67	13.76	7.03	13.21	8.21	12.06
45-54	9.44	19.47	1.93	4.09	0.99	2.91	0.91	2.64
above 54	1.89	6.71	0.26	0.67	0.10	0.47	0.23	0.45
<i>Ocupación (%)</i>								
Profesionales y directores	0.16	0.40	0.20	0.99	0.85	4.97	8.29	51.98
Técnicos	0.65	0.93	1.18	2.25	3.80	9.98	7.68	12.51
Trabajadores Administrativos	3.42	1.90	7.17	7.30	22.40	21.23	46.24	19.16
Trabajadores de los Servicios	4.52	8.91	8.23	19.96	7.96	20.88	6.62	7.03
Trabajadores cualificados de la Construcción	11.13	28.29	8.45	23.29	6.30	13.50	1.75	2.09
Trabajadores industriales semi-cualificados	5.40	7.17	4.99	8.25	3.67	5.02	1.60	0.65
No-cualificados en Minería/Construcción/Industria	61.49	21.95	61.90	20.89	49.77	14.52	24.79	3.79
Trabajador de la Agricultura	1.17	16.21	0.55	6.82	0.40	2.98	0.30	0.54
Trabajador no cualificado en los servicios y en la agricultura	12.04	16.21	7.34	10.26	4.85	6.93	2.74	2.26
<i>Carrera laboral exitosa (%)</i>								
Logro de contrato indefinido	26.01	21.57	31.84	35.16	32.49	45.85	44.41	52.91
No. de casos (individuos)	3,072	24,600	4,934	22,819	6,241	22,354	1,315	10,002

Fuente: Registro de Contratos, muestra extraída según se describe en el texto (carreras laborales de 1998 a 2001).

Por lo que respecta a la presencia relativa de varones y mujeres en ambas submuestras, se observa que el porcentaje de mujeres es inferior al de varones salvo

para el caso de los niveles universitarios. Mientras que es sabido que tener un nivel de estudio universitario incrementa la probabilidad de tener un contrato indefinido (Toharia, 2005), debe tenerse en cuenta que estamos tratando exclusivamente con trabajadores con contrato temporal, entre los cuales es más habitual encontrar mujeres en los niveles altos de estudios, lo cual no es más que un reflejo de la peor posición que tiene la mujer en el mercado de trabajo, tanto en el acceso al mismo (sufriendo niveles más elevado de paro) como en el propio puesto (mayor dificultad para encontrar un empleo con contrato indefinido y existencia de discriminación salarial). La distribución por género es muy semejante en ambas submuestras salvo para el caso de los estudios secundarios, que muestra una mayor presencia de mujeres para los temporales directos (45,2 por cien frente a 40,6).

Por lo que respecta a la edad, en ambas submuestras hay una fuerte concentración en las edades inferiores a 35 años, si bien la submuestra de ETT presenta una concentración más elevada en el grupo más joven (16 a 25 años).

En cuanto a las ocupaciones, como ya habían señalado Cebrián et al. (2001), hay una gran concentración de los temporales ETT en ocupaciones no cualificadas, sobre todo para los sin estudios o con estudios primarios (en torno al 70 por cien frente a algo más del 30 en los temporales directos), pero también hay una importante concentración de universitarios y estudios medios en estas ocupaciones no cualificadas.

En definitiva, el perfil que surge del análisis descriptivo es que los temporales ETT tienen una menor propensión a alcanzar un contrato indefinido (salvo para el caso de los que no tienen estudios), hay una distribución semejante para varones y mujeres entre temporales directos y temporales ETT (salvo para los estudios medios), los temporales de ETT son relativamente más jóvenes y están mucho más concentrados en ocupaciones no cualificadas.

3 Análisis econométrico

3.1 Una explicación de las técnicas econométricas para aislar el efecto de las ETT sobre la integración laboral

Ha habido mucha reflexión metodológica sobre cómo evaluar los resultados de una política económica o los efectos de la existencia de una cierta institución. En este sentido, podríamos considerar que el hecho de que alguien busque trabajo a través de ETT es una situación asimilable a ser objeto de una cierta política o ser afectado por el funcionamiento de una institución del mercado de trabajo. Así, hablaremos de evaluar el efecto de las ETT sobre la trayectoria laboral de los individuos.

Existe una variedad de métodos experimentales y no experimentales que pueden ser utilizados para evaluar el efecto medio de las ETT sobre la probabilidad de ser contratado mediante un contrato indefinido. No obstante, entre los científicos sociales se encuentra muy extendida la noción de que lo ideal es la realización de experimentos con grupo de control, ya que esto permitiría la aplicación de técnicas econométricas que aislarían el efecto de la política del efecto de todas las demás variables.

El grupo de control debería crearse de manera que las personas se asignen aleatoriamente entre un grupo al cual se aplicará la política en cuestión y un grupo de control al cual no se aplicará dicha política. De esta manera, el grupo de control se constituye en un punto de referencia, ya que sus miembros son iguales en todas sus características a los del otro grupo excepto en su participación en dicha política.

A pesar de su idoneidad, la aplicación del método experimental presenta en muchas ocasiones severos problemas éticos (Burtless y Orr, 1986), llegando a estar prohibida su aplicación en muchos países. El problema ético consiste en que los

miembros del grupo de control no se benefician de la medida en cuestión a pesar de tener los mismos problemas o necesidades que los miembros del otro grupo, lo cual podría generar costes elevados para su bienestar presente y futuro.

No obstante, existen formas de evitar el problema ético en aquellas medidas en las que hay una restricción de oferta, es decir, cuando la demanda supera la cantidad de posibles beneficiarios. En estas situaciones, la propia Administración Pública se ve obligada a escoger entre todos los solicitantes. La elección de quién queda fuera y quién dentro del programa en una situación así es en muchos casos una variante de un sistema de sorteo, con lo que, potencialmente, se podría estar obteniendo un grupo de control para realizar la evaluación (Björklund, 1992). Al fin y al cabo, todos (incluidos y excluidos) cumplen los requisitos establecidos para ser objeto de la política y podrían ser potenciales beneficiarios, pero una parte se rechaza mediante un procedimiento aleatorio.

Así pues, la creación experimental de grupos de control no es la única opción para el evaluador. La evaluación no experimental y sus necesidades econométricas han sido ampliamente estudiadas por el premio Nobel James J. Heckman. Su enfoque consiste en tratar directamente el principal problema de la evaluación no experimental: establecer un contrafactual adecuado con el cual comparar los resultados del programa (Heckman y Smith, 1996).

Hay que resaltar que la polémica sobre el uso de métodos experimentales y no experimentales no está cerrada, sin embargo cada vez se usan más los métodos no experimentales por la dificultad para realizar experimentos (es decir, para seleccionar un grupo de control de manera aleatoria). No obstante, también cabe señalar que los métodos no experimentales se basan en cierto tipo de supuestos para su aplicación que a veces pueden ser adecuados y a veces no. Presentaremos los resultados de una

evaluación no experimental, en la cual se ha seleccionado el grupo de control de manera que los individuos de control (los que no pasan por ETT) son “estadísticamente” iguales a los que pasan por ETT. Tras su presentación, discutiremos sobre los supuestos adoptados para realizar las estimaciones y compararemos los resultados con otros obtenidos con otros métodos econométricos.

3.2 Aplicación de técnicas de *matching*: la comparación de las personas que pasan por ETT con un grupo de control estadísticamente igual que no ha pasado por ETT.

3.2.1. Preliminares

El principal objetivo de esta investigación es analizar el impacto de ser contratado temporalmente a través de una ETT frente a ser contratado temporalmente de manera directa por una empresa cualquiera sobre la probabilidad de conseguir posteriormente un contrato indefinido. Suponiendo que los temporales contratados a través de una ETT fueran una muestra aleatoria de todos los temporales, una aproximación adecuada al problema consistiría en comparar el resultado de temporales ETT y temporales “directos” en términos de cuántos consiguen alcanzar posteriormente un contrato indefinido.

Sin embargo, los propios trabajadores pueden autoseleccionarse decidiendo hacer su búsqueda de empleo a través de una ETT o no hacerlo, las ETT pueden seleccionar o no a cierto tipo de trabajadores para satisfacer las necesidades de sus empresas clientes y las propias empresas puede ser que requieran trabajadores con características distintas cuando contratan a un temporal de manera directa que cuando recurren a una ETT para cubrir un puesto de trabajo de manera temporal. Por tanto,

concurrir todo un conjunto amplio de razones por las cuales los temporales ETT no serían una muestra aleatoria del conjunto de trabajadores temporales. No tener en cuenta esta selección no aleatoria sesgaría cualquier tipo de análisis que no la tuviera en cuenta explícitamente. Por ejemplo, si los trabajadores que pasan por ETT tuvieran características que los distinguieran como “mejores” (lo que se suele denominar como ‘cream-skimming’) el efecto de pasar por una ETT sobre la probabilidad de conseguir un contrato indefinido estaría sistemáticamente sesgado al alza. De manera opuesta, los efectos pueden estar sistemáticamente sesgados a la baja si por alguna razón las empresas clientes sólo acuden a las ETT para cubrir puestos con trabajadores que acumulan características que dificultan habitualmente la probabilidad de obtención de un contrato indefinido (como un bajo nivel educativo, por ejemplo). Dicho con otras palabras, el problema del sesgo de selección aparece cuando algún componente del proceso de ser un temporal ETT es relevante para determinar el resultado que queremos medir, en este caso la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido.

Si tuviéramos variables que nos recogieran todo el proceso de selección, entonces el sesgo podría ser evitado simplemente incluyendo las variables relevantes en la ecuación que explica la probabilidad de ser contratado de manera indefinida. Sin embargo, si carecemos de ese tipo de información tan detallada (que suele ser lo habitual en casi todos los casos), controlar meramente el efecto de las variables observables no consigue resolver ni mitigar el problema del sesgo de selección y, por tanto, el efecto estimado de ser temporal ETT sobre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido estará sesgado bien al alza bien a la baja sin que podamos determinar en qué cuantía.

¿Qué hacer entonces para poder evaluar el impacto sobre la carrera laboral de ser temporal ETT? Recordemos que lo que deseamos es, idealmente, evaluar los efectos de

comparar el resultado observado —llamado habitualmente el resultado factual— con el resultado que habría obtenido ese mismo individuo si no hubiera sido un temporal ETT sino un temporal “directo” —lo que se denomina normalmente como resultado contrafactual, precisamente porque es contrario a lo que de verdad se ha observado. Solamente el primer resultado es observado en la realidad, por lo que el problema de evaluación que estamos tratando es de hecho un problema de falta de datos, de ausencia de observaciones relevantes para el análisis. El análisis actual de este problema procede de la investigación médica y es el problema de observar los efectos del tratamiento en una persona comparado con no dar el tratamiento a esa misma persona. En nuestro caso, el tener un contrato temporal a través de una ETT sería el “tratamiento” y lo que deseamos es hallar el efecto del “tratamiento” (pasar por ETT) sobre los individuos “tratados” (la submuestra de temporales ETT) comparándolos con ellos mismos si no hubieran sido objeto del “tratamiento” (si no hubieran pasado por ETT y hubieran sido temporales directos).

Se han desarrollado toda una serie de métodos para tratar precisamente de atajar este problema. De hecho, todas las aproximaciones al problema de la evaluación intentan proporcionar alguna estimación de la situación contrafactual a fin de realizar una comparación que permita identificar los efectos de la medida que interesa evaluar. Nos vamos a centrar en el impacto del tratamiento sobre los individuos que de hecho están siendo tratados. Este es el llamado efecto medio del tratamiento sobre los tratados o ATT (*average effect of treatment on the treated*).

Como ya repasamos previamente, están disponibles varias opciones para tener en cuenta explícitamente el tema de la selección que pueden agruparse en aproximaciones experimentales y no experimentales. Nos centraremos sólo en las no

experimentales porque son las aplicables a nuestra base de datos. Las aproximaciones no experimentales tienen en común la ausencia de un contrafactual observable, lo cual significa que hay que realizar supuestos para poder identificar el efecto causal del tratamiento en cuestión (aquí pasar por una ETT) sobre el resultado de interés (aquí la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido).

Hay dos grandes categorías de métodos experimentales: los estimadores “antes-después” y los estimadores de corte transversal. El primer tipo de estimadores mencionado ha sido ampliamente utilizado en evaluación de distintas medidas, pero requiere información longitudinal y en muchos casos no está disponible ese tipo de información. El segundo se utiliza cuando los datos longitudinales no están disponibles y, por tanto, se utiliza a los no participantes para obtener un contrafactual de los no participantes. El método de *matching* o “emparejamiento” es una de las formas de afrontar esta situación.

El método general de *matching* (válido para datos longitudinales) es una aproximación no paramétrica (es decir, no presupone una forma funcional determinada) para identificar el impacto del tratamiento sobre los resultados, basado en comparar el resultado de los “tratados” (temporales ETT) con un grupo comparable de “no tratados” (temporales directos), es decir, individuos no tratados que tienen características similares a las de los tratados. Esta aproximación presupone que la selección de los individuos entre ambas submuestras puede ser explicada meramente en términos de las variables observables, dado que vamos a decidir quiénes de los no tratados son iguales a los tratados precisamente en función de las características que podemos observar en ambos grupos en la base de datos. Esta técnica fue desarrollada por Rosenbaum y Rubin (1983) a partir de una estructura conceptual establecida por Rubin (1974), pero su aplicación a temas laborales y de evaluación es bastante reciente. El método tiene una

intuición atractiva consistente en que es como una imitación de una asignación aleatoria entre las submuestras de tratados y no tratados en la construcción a posteriori del grupo de control.

3.2.2. Selección a partir de variables observables mediante el *propensity score matching*

El método de *matching* o emparejamiento intenta que los miembros del grupo de comparación de individuos no tratados (aquí temporales directos) sean tan parecidos como sea posible al grupo de los tratados (aquí los temporales ETT). Ese “tan parecidos como sea posible” se hace en función de variables observables en la base de datos. Así pues, si los individuos de los dos grupos acaban siendo prácticamente iguales en todo salvo en que unos son temporales ETT y los otros temporales directos, entonces las diferencias que observemos en la probabilidad de lograr un contrato indefinido obedecerán al tratamiento, es decir, al hecho de haber sido temporales ETT respecto de no serlo⁵.

Sin embargo, la selección basada en las variables observables crea un serio problema y es que cuando se está teniendo en cuenta un amplio conjunto de variables observables encontrar individuos de control que pueden considerarse estadísticamente iguales a los del grupo de tratamiento es más y más difícil. Este obstáculo puede ser superado creando un indicador que refleje la probabilidad de ser igual en promedio a los individuos tratados. Siguiendo a Rosembaum y Rubin (1983), la distancia entre los

⁵ En términos estadísticos, la búsqueda de esos temporales directos iguales a los temporales ETT descansa en el supuesto de independencia condicional entre las variables no relacionadas con el tratamiento y el hecho de ser temporal ETT o temporal directo. Esto es lo que permite que cualquier diferencia que finalmente haya en los resultados (la probabilidad de alcanzar el contrato indefinido) se pueda atribuir al tratamiento (el paso por la ETT). Este supuesto de selección basado en variables observables requiere que, condicionado a un conjunto apropiado de variables observables, la distribución del resultado (contrafactual) en el grupo tratado es el mismo que la distribución del resultado (observado) en el grupo de no tratados (temporales directos).

individuos tratados y los no tratados puede ser definida en términos de un “marcador equilibrado” (*balanced score*). Uno de tales marcadores equilibrados es el llamado *propensity score*, que proporciona la probabilidad de recibir tratamiento dado el conjunto de características previas al tratamiento (observables, por supuesto).

En definitiva el *propensity score* reduce un problema de muchas variables (todas las características previas al tratamiento) al problema de una sola variable (la probabilidad de recibir tratamiento). No obstante, es posible que no haya nadie en el grupo de no tratamiento con un *propensity score* que sea ‘similar’ al de un individuo particular del grupo de tratamiento. Esta cuestión se conoce como el problema del ‘common support’. El procedimiento consiste sencillamente en eliminar del grupo de no tratamiento a aquellos individuos que son demasiado diferentes de los individuos tratados, de manera que la comparación finalmente se hará con individuos que son relativamente parecidos. Esta es una de las cuestiones que más distingue los métodos de evaluación basados en el *matching* de los habituales métodos econométricos de estimación de regresiones de distinto tipo⁶.

3.3.3. El efecto medio del tratamiento sobre los tratados (ATT)

La estimación del *propensity score* no es suficiente para estimar el efecto medio del tratamiento sobre los tratados (ATT), dado que la búsqueda de los individuos iguales en el grupo de control no es una cuestión exacta sino de cuán cerca se está de afirmar que dos individuos son iguales. Es decir, dos individuos serán “iguales” con un cierto margen de error, con una cierta probabilidad. Existen varios métodos que establecen ese

⁶ En nuestro caso el *propensity score* se estima como un modelo probit (no incluido en el texto por su mero valor instrumental). Las variables introducidas para explicar la probabilidad de “recibir tratamiento” (ser temporal ETT) han sido: sexo; edad en intervalos; niveles de estudio; ocupación; y comunidad autónoma. Este supuesto de selección basado en variables observables requiere que, condicionado a un conjunto apropiado de variables observables, la distribución del resultado (contrafactual) en el grupo tratado es el mismo que la distribución del resultado (observado) en el grupo de no tratados (temporales directos).

margen de error o de aproximación. No entraremos en la descripción de cada uno de estos métodos (que aparecerán identificados en los cuadros correspondientes), pero sí que es importante que los resultados finales no difieran mucho en función del método, porque eso da una idea de la robustez de los resultados. En las estimaciones se introducen variables anteriores y posteriores al tratamiento siendo la variable que se pretende explicar el alcanzar o no un contrato indefinido en el periodo de observación (hasta finales de 2001). Las variables introducidas (antes y después del tratamiento) son: sexo; edad en intervalos; niveles de estudio; ocupación; y comunidad autónoma.

El Cuadro 3 muestra los resultados obtenidos. Estos resultados son meramente el efecto medio del tratamiento sobre los tratados, ya que al ser el método de estimación un método no paramétrico (es decir, no está basado en una forma funcional concreta) no tiene sentido una tabla de coeficientes que muestre el efecto de cada variable particular sobre el resultado (alcanzar o no un contrato indefinido). Lo que se obtiene es el efecto aislado de ser temporal ETT frente a ser temporal directo sobre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido. El ATT ofrecido en el Cuadro 3 muestra en tantos por uno cuánto se ve afectada la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido por el hecho de ser un temporal ETT.

Cuadro 3. Estimaciones del efecto medio del tratamiento sobre los tratados (ATT)

Método de matching	Nº tratados	Nº control	ATT	Estadístico t
Nearest Neighbour	4763	25359	-0.034	-4.461
Gaussian Kernel	4763	25379	-0.019	-2.722
Epanichnikov Kernel	4763	25379	-0.033	-4.614
Radius	4763	25359	0.001	0.169
Stratification	4763	25379	-0.034	-5.028

Nota: Las estimaciones para todos los métodos corresponden a la aplicación de “common support”, aunque los resultados sin él eran los mismos. Los errores estándar se han calculado mediante “bootstrapping”.

El ATT se estima usando una variedad de métodos de *matching*, proporcionando todos ellos unos resultados similares. Esta falta de sensibilidad de los resultados al método particular de estimación es interpretado como una fortaleza de los resultados obtenidos (Dehejia y Wahba, 2002; Mueser et al., 2004).

De acuerdo con los resultados mostrados en el Cuadro 3, haber sido temporal de ETT disminuye la probabilidad de encontrar un contrato indefinido en el futuro entre 2 y 3 puntos porcentuales en promedio (la pequeña oscilación depende del método de *matching* utilizado). Con uno de los métodos (*radius*) se obtiene un efecto positivo, pero es muy pequeño (0,1 por cien) y no se puede descartar que sea cero, es decir, no es estadísticamente significativo distinto de cero (el estadístico t da un valor muy por debajo de 2). En este caso, pues lo que se halla es un efecto promedio nulo de pasar por ETT sobre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido para el grupo que efectivamente ha pasado por una ETT. En definitiva, los resultados muestran que o bien el efecto sobre el grupo de tratamiento es negativo (aunque relativamente reducido) o bien es nulo.

3.3 Discusión e implicaciones de los resultados

Vamos a centrar la discusión de los resultados en dos cuestiones: primera, la comparación con los resultados de otros autores; y, segunda, la comparación con los resultados obtenidos con la misma base de datos con otros métodos estadísticos.

En primer lugar, ya vimos en la revisión realizada en la sección 1 que el resultado habitual obtenido en otros trabajos es positivo, en el sentido de que ser temporal ETT incrementa la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido. La pregunta clave es: ¿respecto de quiénes se produce dicho incremento? Dicho de otra

forma: ¿cuál es el grupo de comparación? Hemos visto que dicho grupo de comparación era diferente del utilizado en la presente investigación. El grupo de comparación utilizado en Ichino et al. (2004) estaba compuesto tanto por parados como por trabajadores con contratos atípicos y el utilizado en García-Pérez y Muñoz-Bullón (2005) y Malo y Muñoz-Bullón (2002) consistía en personas sin empleo con experiencia laboral previa (si no tuvieran experiencia laboral previa no aparecerían en los ficheros de afiliados de la Seguridad Social). Por tanto, el grupo de comparación era mucho más heterogéneo que el nuestro (compuesto en exclusiva por temporales contratados directamente por las empresas) y contenía a personas en situación de no empleo, es decir, a personas cuya búsqueda de empleo no ha resultado aún “exitosa” en el sentido de que no han encontrado un empleo al menos como el que ya tienen los contratados temporalmente a través de una ETT (e incluso personas que no buscaban). Así pues, cabe deducir que cuando el grupo de comparación contiene no sólo a ocupados temporales sino también a personas en situación de no empleo será más probable observar un efecto positivo de la ETT sobre la probabilidad de alcanzar en el futuro un contrato indefinido. De hecho los resultados de Malo y Muñoz-Bullón (2002) se podrían resumir en la siguiente recomendación: si alguien no tiene empleo y le aparece una oferta de trabajo temporal a través de una ETT debería aceptar dicho trabajo porque eso incrementa sus posibilidades de alcanzar un contrato indefinido en el futuro, en lugar de no aceptar la oferta y esperar una oferta “mejor”. La interpretación de los resultados obtenidos en la sección anterior es diferente: aquellos temporales directos que son iguales que los temporales ETT (¡sólo los que son iguales a los temporales ETT, no todos los temporales directos!) tienen en promedio una probabilidad algo superior de alcanzar un contrato indefinido por no haber pasado por una ETT. Recuérdese que este efecto se obtiene manteniendo todo lo demás constante,

se trata del efecto aislado de ser temporal ETT frente a ser temporal directo (siempre considerando a temporales directos que son como los temporales ETT, no a todos los temporales directos). Pero el efecto negativo que soportan los temporales ETT es ciertamente reducido e incluso en algunos casos las estimaciones arrojan un resultado que no se puede distinguir de cero (es decir, un efecto nulo).

Por tanto, no se trataría de algo que marque una diferencia sustancial en la estabilización de la carrera laboral de los trabajadores temporales, pero sí que tendría un efecto positivo si alguien sin empleo recibe una oferta de un trabajo temporal a través de una ETT y debe elegir entre permanecer sin empleo o aceptarlo.

En segundo lugar, vamos a tratar ahora la comparación con los resultados que se han obtenido en otras estimaciones con la misma base de datos. En borradores previos de esta misma investigación se habían obtenido efectos positivos (aunque francamente pequeños) del paso por una ETT respecto de ser temporal directo a la hora de conseguir posteriormente un contrato indefinido. Dichos resultados se habían obtenido tanto sin controlar por el hecho de que los individuos de las dos submuestras son distintos como intentando controlar dicha distinción (mediante métodos de variables instrumentales). ¿Cómo es posible que con la misma base de datos puedan aparecer dos resultados diferentes en signo? En primer lugar hay que señalar que tanto estos efectos positivos como los negativos explicados en secciones anteriores son muy pequeños, es decir, están muy próximos a cero. Veamos un ejemplo para entender la importancia de esta cuestión. Si tuviéramos varias estimaciones todas positivas y nos dieran valores favorables a la submuestra de temporales ETT de entre un 5 y un 90 por cien de incremento de la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido, sabríamos

inequívocamente que ser temporal ETT supondría una ventaja en términos de la estabilización de la carrera laboral, pero tendríamos una gran incertidumbre sobre el tamaño de dicho efecto, pues tendríamos tanto valores pequeños como enormes. Supongamos ahora que estamos en otra situación, en la que tenemos estimaciones tanto positivas como negativas de dicho efecto, las negativas son como máximo de -1 por cien y las positivas como máximo de +1 por cien. La incertidumbre sobre el tamaño del efecto es muy pequeña en esta situación, pero el “problema” es que el cero está dentro de los valores mínimo y máximo estimados. Pero sí que estaríamos viendo que el efecto estimado en cualquier caso es pequeño, muy próximo a cero y, como hay tanto estimaciones de valores positivos como negativos no podemos descartar que el efecto sea cero, es decir, que no haya efectos del paso por la ETT sobre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido. Nuestra situación se aproxima más bien a esta segunda situación en la que hay una baja incertidumbre sobre el tamaño del efecto, pero no cabe descartar que el efecto sea nulo.

Aún así, podríamos seguir preguntándonos cuál de las dos estimaciones nos da una visión más precisa de la realidad. Para contestar debemos tener en cuenta las diferencias entre las dos maneras de estimar el efecto. En la técnica del *matching* la selección de individuos que no pasan por ETT estadísticamente iguales a los que sí pasan por alguna ETT se hace a partir de variables observables. En definitiva, se supone que esa igualdad depende únicamente de variables que podemos introducir en el análisis (que son relativamente pocas en nuestra base de datos). Sin embargo, el estudio del mercado de trabajo ha revelado la importancia que suelen tener variables de muy difícil observación estrictamente individuales, por lo que el supuesto de que se están usando en la selección del grupo de control las variables que realmente sirven para encontrar individuos estadísticamente iguales no puede por menos que ser considerado exigente.

Si a esto se añade que nuestra base de datos no contiene un número elevado de variables, no podemos más que concluir que este supuesto no parece satisfacerse de manera plena a priori. Esta limitación aconseja que, en un futuro, cuando estén disponibles datos adecuados de la Seguridad Social se repita este tipo de análisis para confirmar los resultados.

Esto fue lo que nos llevó a hacer también una evaluación mediante técnicas de análisis econométrico más “tradicionales” basadas en el método de variables instrumentales, donde sí que se tiene en cuenta el efecto de las variables inobservables. Ahora bien, esta otra técnica presenta el grave problema de que no permite resolver satisfactoriamente el sesgo de selección de los individuos entre las dos submuestras. Con otras palabras, la limitación que presenta la técnica de variables instrumentales es que no se puede estar seguro al cien por cien de la comparación de dos grupos estadísticamente iguales. La respuesta que se está imponiendo en la literatura econométrica sobre esta cuestión es que ante este problema la solución es aplicar métodos no experimentales, como el de *matching*, que sí que permite la comparación de grupos de individuos estadísticamente iguales entre sí. De ahí que demos mayor peso a los efectos estimados con signo negativo que a los positivos, no por que sean positivos o negativos sino por las propiedades de los métodos de estimación utilizados para obtenerlos.

4 Conclusiones

En pocas palabras, podríamos resumir los principales resultados de este estudio en que el efecto de las ETT sobre la estabilización de la carrera laboral no parece grande. Encontramos un efecto promedio negativo (de unos tres puntos porcentuales)

para los temporales ETT en comparación con los temporales directos a la hora de alcanzar con posterioridad un contrato indefinido.

Al mismo tiempo, estudios previos (Malo y Muñoz-Bullón, 2002; Ichino et al., 2004) han encontrado que el efecto sobre la mencionada probabilidad es positivo (pero también reducido) cuando se comparan los temporales ETT con parados o, en general, con trabajadores con contratos “atípicos” (es decir, no indefinidos a tiempo completo). En concreto, Malo y Muñoz-Bullón (2002) muestran que la búsqueda de un empleo a través de una ETT es relativamente mejor que buscar desde el desempleo para obtener en el futuro un contrato indefinido, en especial para el caso de las mujeres menores de 35 años. Cuando éstas han tenido un empleo por medio de una ETT presentan biografías laborales —tomadas en su totalidad— que son entre un 2 y un 6 por cien más similares a las biografías laborales que terminan en contrato indefinido en comparación con las que estaban sin empleo.

Tomados todos estos resultados en conjunto, podríamos decir que el efecto sobre la probabilidad de alcanzar un contrato indefinido de pasar por una ETT en comparación con seguir la búsqueda de empleo (es decir, seguir parado) es claramente favorable a la primera opción, mientras que el mismo efecto comparando ser temporal por una ETT con ser temporal directamente contratado por una empresa cualquiera es favorable a esta última opción. No obstante, mientras que en el primer caso (frente a seguir en paro) el resultado es claramente positivo (digamos que marca una diferencia relevante en términos de la estabilización de la trayectoria laboral del individuo) en el segundo caso es negativo y pequeño, tanto que no se puede descartar que sea sencillamente nulo, con lo que no marcaría una diferencia de peso en la estabilización de la trayectoria laboral de los individuos.

Algo que resulta de especial interés pero que no puede ser analizado con nuestra base de datos es si el contrato indefinido se obtiene en la empresa cliente de la ETT en la que estuvo en misión el trabajador o no, en comparación con un trabajador temporal directo que obtuviera su contrato indefinido en la misma empresa que lo contrató como temporal o no. Esto permitiría saber hasta que punto el efecto negativo detectado se corresponde con que las ETT en España no están realizando de hecho una tarea de selección (tarea que no está dentro de la regulación que actualmente afecta a las ETT) o si el paso por las ETT otorga una especie de señal adversa a estos trabajadores (por ejemplo, que tienen una menor oposición a estar en puestos temporales).

En todo caso, los resultados no avalan que las ETT estén siendo usadas de manera generalizada por las empresas usuarias para seleccionar futuros trabajadores indefinidos (en ese caso, habríamos hallado un efecto positivo claro). Por tanto, podríamos considerar los resultados como un apoyo para que se permita a las ETT realizar abiertamente esa función, para beneficiar tanto a las empresas clientes como a los trabajadores que obtienen contratos temporales a través de ETT en términos de ayudar a la estabilización de su carrera laboral y que los datos, puesto que los datos muestran que las barreras legales que la impiden podrían estar detrás de su falta de relevancia en términos de la estabilización de la carrera laboral de los trabajadores.

5 Bibliografía

- Abraham, K. G. (1988). "Flexible staffing arrangements and employers' short-term adjustment strategies" in R. E. Hart (ed.), *Employment, Unemployment and Hours of Work*, George Allen and Unwin, London.
- Autor, P. y Houseuman, S. (2005): "Does 'Work First' Work? The Long-Term Earnings Consequences of Temporary Agency and Direct-Hire Job Placements", trabajo presentado en el *workshop* sobre empresas de trabajo temporal celebrado en Berlin, Enero 27/28.
- Becker, S. and Ichino, A. (2002): "Estimation of Average Treatment Effects Based on Propensity Scores" *The Stata Journal*, 2(4): 358-377.
- Bielby, W.T., y Bielby, D.D. (1999): "Organizational Mediation of Project-Based Labor Markets: Talent Agencies and the Careers of Screenwriters", *American Sociological Review* 64: 64-85.
- Belous, R.S. (1989). "How human resource systems adjust to the shift towards contingent workers" *Monthly labour Review*, 109: 7-12.
- Björklund, A. (1992): "Evaluación de la política de mercado de trabajo en Suecia", en OCDE, *La evaluación de programas de empleo y de medidas sociales*, Ministerio de Trabajo, Madrid, págs. 131-159.
- Booth, A.L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002). "Temporary jobs: stepping stones of dead ends?" *Economic Journal*, 112 (June): F189-F213.
- Bronstein, A.S. (1991). "Temporary Work in Western Europe --- Threat or Compliment to Permanent Employment?" *International Labour Review*, 130 (3): 291-310.

- Bryson, A., R. Dorsett y S. Purdon (2002). “The Use of Propensity Score Matching in the Evaluation of Active Labour Market Policies”, Working Paper no. 4, Policy Studies Institute and National Centre for Social Research.
- Bull, C., Ornati, O., and Tedeschi, P. (1987). “Search, Hiring Strategies, and Labor Market Intermediaries”, *Journal of Labor Economics* 5(4), Part 2: The New Economics of Personnel: S1-S17.
- Burtless, G. y L. Orr (1986): “Are Classical Experiments Needed for Manpower Policy?”, *Journal of Human Resources*, vol. XXI, nº 4, págs. 606-639.
- Cebrián, I., Felgueroso, F., Moreno, G. y Toharia, L. (2001): “Un análisis económico de las empresas de trabajo temporal”, en Ricardo Escudero, dir., *Empresas de trabajo temporal – Jornadas de debate sobre las empresas de trabajo temporal*, Madrid, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, págs.19-52.
- Cohany, S.R. (1998). “Workers in alternative employment arrangements: a second look” *Monthly Labour Review*, November, 3-21.
- Davis-Blake, A. and B. Uzzi. (1993). “Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary and Independent Contractors”, *Administrative Science Quarterly* 38: 195-223.
- Dehejia, Rajeev H. y Wahba, Sadeck (2002). “Propensity Store-Matching Methods for Nonexperimental Causal Studies”, *Review of Economics and Statistics*, 84(1): 151-161.
- DiMaggio, P.J. (1977). “Market Structure, the Creative Process, and Popular Culture: Towards and Organizational Reinterpretation of Mass Culture Theory”, *Journal of Popular Culture* 11: 433-451.
- Finegold, D., Levenson, A. and van Buren, M. (2003). “A Temporary Route to Advancement? The Career Opportunities for Low-Skilled Workers in

- Temporary Employment”, in Appelbaum, E., Bernhardt, A.D. and Murnane, R. J. (eds.), *Low wage America: how employers are reshaping opportunity in the workplace*, Russel Sage, New york, 317-367.
- García Pérez, J.I. and Muñoz Bullón, F. (2005). “Temporary Help Agencies and Occupational Mobility”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* (de próxima publicación).
- Heckman, J.J. y J.A. Smith (1996): “Experimental and Non Experimental Evaluation”, capítulo de G. Schmid, J. O’Reilly y K. Schömann (eds.), *Internacional Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, págs. 37-88.
- Houseman, S.N. (1997). “Temporary, part-time and contract employment in the United States: new evidence from an employer survey”. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- Houseman, S.N. (2001). “Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey” W.E. Upjohn Institute Staff Working Paper No. 01-67.
- Houseman, S.N., A. Kalleberg and B. Erickcek (2001). “The Role of Temporary Help Agencies in Tight Labor Markets” W.E. Upjohn Institute Staff Working Paper No. 01-73.
- Ichino, A., Mealli, F. and Nannicini, T. (2004). “Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?” Mimeo, European University Institute, Florence (Italy).
- Laird, K. and Williams, N. (1996). “Employment Growth in the Temporary Help Industry”, *Journal of Labor Research* (Fall): 663-81.

- Malo, M.A., y Muñoz-Bullón, F. (2002): “Temporary Help Agencies and the Labour Market Biography: A Sequence-Oriented Approach”, documento de trabajo de FEDEA (accessible en <http://www.fedea.es>)
- Mueser, Peter R., Kenneth R. Troske and Alexey Gorislavsky. (2004). “Using State Administrative Data to Measure Program Performance”, Department of Economics, University of Missouri.
- Muñoz-Bullón, F. and E. Rodes (2004). “Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: el papel de las empresas de trabajo temporal”, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 18: 35-67.
- Neugart, M. and D. Storrie (2002). “Temporary work agencies and equilibrium unemployment”, Discussion Paper No. 02.6, Centre for European Labour Market Studies, University of Göteborg.
- Rosenbaum, P.R. y Rubin, D.B. (1983): “The central role of the propensity score in observational studies for causal effects.” *Biometrika*, 70(1): 41-55.
- Rubin, D. B. (1974). “Estimating Causal Effects of Treatments in Randomised and Non-randomised Studies”, *Journal of Educational Psychology*, 66, 688-701
- Rubinstein, A., y Wolinsky, A. (1987): “Middlemen”, *The Quarterly Journal of Economics* 102(3): 581-594.
- Spilerman, S. (1977): “Careers, Labour Market Structure and Socioeconomic Achievement”, *American Journal of Sociology*, vol. 83, nº 3: 551–593.
- Storrie, D. (2002). “Temporary Agency Work in the European Union”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin.
- Suárez, E., Pin, J.R., Huertas, F. and Sánchez, E. (1997). “La motivación de los trabajadores cedidos a través de una empresa de trabajo temporal”, IESE Working Paper No. 339.

- Toharia, L. (dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Tsui, A. S., Pearce, J.L., Porter, L.W., and Hite, J.P. (1995). "Choice of Employee--Organization Relationship: Influence of External and Internal Organizational Factors", *Research in Personnel and Human Resource Management*, 13: 117-151.
- Williamson, O. (1981): "The Economics of Organization: The Transaction Costs Approach", *American Journal of Sociology* 87: 548-77.
- Yavas, A. (1994): "Middlemen in Bilateral Search Markets", *Journal of Labor Economics* 12(3): 406-429.