

# La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo

*Employment Instability in Labour Trajectories. A Quantitative Analysis*

Joan Miquel Verd y Martí López-Andreu

## Palabras clave

Movilidad laboral • Trayectorias laborales • Mercado de trabajo • Subempleo • Temporalidad • Estabilidad • Datos de panel

## Key words

Job Mobility • Labour Trajectories • Labour Market • Underemployment • Temporary Employment • Stability • Panel Data

## Resumen

El objetivo de la nota de investigación es mostrar en qué medida es posible hablar en España de la existencia de trayectorias laborales permanentemente precarias o discontinuas, más allá del conocido efecto edad. A partir de las variables disponibles para el período 2001-2006 del Panel de Desigualdades de la *Fundació Jaume Bofill* se ha desarrollado un análisis de conglomerados combinado con un análisis de regresión logística. Los resultados de este análisis muestran que el género y la edad se encuentran entre las variables más importantes a la hora de determinar los itinerarios precarios. Los resultados también parecen indicar la existencia de una ruptura generacional en las trayectorias laborales, aunque la escasa longitud de las series disponibles no permite afirmar que esta ruptura sea extensible a cualquier tipo de perfil social.

## Abstract

The objective of this paper is to show to what extent it is possible to speak of the existence of permanently precarious or discontinuous trajectories in Spain, beyond the well-known age effect. The available variables for the 2001-2006 period coming from the *Fundació Jaume Bofill's* Inequalities Panel have been exploited by means of a cluster analysis coupled with a logistic regression. The results of this analysis show that gender and age are among the most important variables when determining precarious trajectories. These results also seem to point towards the existence of a generation gap in labour trajectories, although the limited length of the available panel data does not make it possible to state that this gap can be extended to any social profile.

## INTRODUCCIÓN

Pese a la destrucción de empleo temporal causada por la crisis económica, España sigue siendo uno de los países de la Unión Europea con mayor porcentaje de contratos temporales entre la población asalariada (24,8 por ciento, según los datos del cuarto trimestre de 2010 de la Encuesta de Población Activa)<sup>1</sup>. Esta fuer-

te presencia de la contratación temporal ha contribuido a configurar un mercado laboral fuertemente segmentado. En este contexto, son unos perfiles muy determinados (en general, jóvenes, mujeres y personas con baja cualificación) los que ocupan los segmentos más precarizados<sup>2</sup>, tal como se ha venido

<sup>1</sup> De acuerdo con los últimos datos comparables de Eurostat (2009), Polonia, con una tasa del 26,5 por cien-

to, es el único país que superaría a España, con una tasa del 25,4 por ciento.

<sup>2</sup> Entendemos por *precariedad* aquella situación que supone una ausencia de estabilidad, ya sea debida a la

observando desde hace ya años (Alós, 2008; Toharia y Malo, 2000; Prieto, 2002).

Sin embargo, resulta menos evidente el grado en que este elevado porcentaje de contratación temporal ha contribuido al desarrollo de trayectorias laborales discontinuas en España. Así, el hecho de que los jóvenes sean el colectivo con mayor número de contratos temporales se ha atribuido tanto a factores vinculados con la edad (efecto edad) como a factores vinculados con la generación o cohorte (Toharia y Malo, 2000; Hernanz, 2003, entre otros). Por un lado, si se adopta la idea de ruptura generacional (Gálvez, 2007), esto supone considerar que los efectos de la temporalidad son mucho más intensos en las generaciones que se incorporaron al mercado laboral desde la década de 1980, y que esta temporalidad tiende a definir más un estado (situación permanente en el mercado de trabajo) que no una fase. Por otro lado, si se considera que la temporalidad es básicamente la forma de entrada en el mercado de trabajo para después pasar a una situación de estabilidad contractual (Toharia, 1996 y 1998), se entiende que la temporalidad es solo una fase (cada vez más larga, eso sí) y que la permanencia en el mercado lleva finalmente a la contratación indefinida.

El camino para resolver estas controversias es el de desarrollar estudios basados en datos longitudinales. Solo mediante bases de datos de tipo panel que permitan comprobar en qué medida una persona se encuentra (o no) año tras año en la misma situación de temporalidad o desempleo es posible ir más allá de ciertos equívocos producidos por los análisis que utilizan datos transversales. Además, si las bases de datos son suficientemente ricas, debería resultar posible anali-

zar hasta qué punto determinados perfiles sociales se encuentran más o menos afectados por estas dinámicas. Este es el objetivo que se abordará en esta nota de investigación, que es fruto del trabajo desarrollado en el marco del proyecto europeo CAPRIGHT<sup>3</sup>.

Desgraciadamente, esta aproximación longitudinal se ve limitada en el caso español por la escasez de datos disponibles. Tal como comenta Santos (2003: 93): «en España hay una fuerte carencia de un sistema de indicadores estadísticos que permita analizar suficientemente el mercado de trabajo flexible y las trayectorias de ocasionalidad laboral». Ante estas dificultades, en nuestro caso hemos optado por el análisis de los datos que ofrece el Panel de Desigualdades de la Fundació Jaume Bofill, cuya población de referencia es solo la de Cataluña. En concreto analizamos las oleadas correspondientes a los años 2001-2002, 2003, 2004, 2005 y 2006<sup>4</sup>. Como se ve, la base de datos utilizada no ofrece información para el conjunto de España. Sin embargo, a pesar de ello, los datos permiten responder a dos preguntas de gran relevancia: a) ¿Es posible hablar de la existencia de trayectorias laborales discontinuas, más allá de un hipotético efecto edad?, y b) ¿Cuál es el perfil social de los trabajadores y trabajadoras que experimentan estas trayectorias discontinuas (en caso de existir)?

En la medida en que nuestras preguntas aspiran sobre todo a obtener más una caracterización que no un recuento, pensamos que el ejercicio de análisis realizado es relevante más allá del territorio catalán. El marco regulador del mercado laboral es el mismo en España que en Cataluña, la estructura ocupacional es muy similar (Caprile y Potrony, 2010), y las dinámicas del empleo fueron

---

contratación temporal o al desempleo. Para una discusión de la relación entre precariedad e inseguridad, más allá del mero eje temporal-indefinido, véase Cano (2007).

<sup>3</sup> El proyecto CAPRIGHT (*Resources, rights and capabilities: in search of social foundations for Europe*) está coordinado por Robert Salais y financiado por el VI Programa Marco de la Comisión Europea (contrato CIT4-CT-2006-028549).

<sup>4</sup> Para los años 2001 y 2002 se realizó una única oleada.

coincidentes en ambos territorios durante el período analizado (Martín, 2007; Caprile y Potrony, 2010). Este período se caracteriza tanto en Cataluña como en el resto de España por una fuerte expansión de los sectores intensivos en fuerza de trabajo y baja productividad (construcción y servicios de baja cualificación), un importante crecimiento de la tasa de actividad y de empleo y la creación de empleo en los grupos extremos en términos de cualificación (Caprile *et al.*, 2008; Consejo Económico y Social, 2009).

La explotación estadística que presentamos en el texto pretende vincular no solo edad, género y nivel educativo con el tipo de trayectoria desarrollada, sino también considerar la articulación de estas variables con el hecho de realizar formación reglada y no reglada, con el salario percibido y con la categoría laboral. Tomando los resultados con la precaución a la que obligan los datos disponibles, se persigue conseguir una sucinta caracterización sociológica de los diferentes tipos de trayectorias. Los datos utilizados permiten además cruzar la información de carácter individual con la referida al sector o número de trabajadores de la empresa, lo cual nos ayuda a caracterizar los perfiles no solo en relación a características personales sino también a las del mercado de trabajo.

En la primera parte del texto se presenta la base de datos utilizada y sus ventajas en relación con nuestro objeto de estudio frente a otras bases de datos disponibles. En la segunda parte se presenta un análisis de las transiciones y cambios en el mercado de trabajo mediante un análisis de clasificación, el cual permite identificar grupos homogéneos de trayectorias. Una vez que se han determinado estos grupos, se han caracterizado y, en base a una regresión logística multinomial, se han establecido las variables determinantes de la pertenencia a las diferentes trayectorias y la caracterización social y laboral de las mismas. Finalmente, se presentan unas breves conclusiones que nos ayudan a identificar los patrones de continuidad y dis-

continuidad en las trayectorias laborales de la población asalariada en España.

## **LA BASE DE DATOS UTILIZADA: EL PANEL DE DESIGUALDADES (PaD) DE LA FUNDACIÓ JAUME BOFILL**

Como hemos indicado, el análisis ha utilizado los datos del Panel de Desigualdades (PaD) de la Fundació Jaume Bofill. Los datos del PaD recogen información de una muestra de individuos mayores de 16 años de 2.000 hogares de Cataluña. En relación con otras bases de datos longitudinales disponibles en España, el PaD permite realizar análisis longitudinales que abarcan un número importante de años, así como un importante abanico de cambios y transiciones en el mercado de trabajo.

La alternativa más cercana en cuanto a características la constituye la Encuesta de Condiciones de Vida (Adiego, Méndez y Paniagua, 2007), que en España se empezó a realizar en el 2004 y está armonizada con el panel europeo SILC (*Statistics on Income and Living Conditions*). La última oleada existente en el momento del análisis era la del año 2007, con lo que los datos disponibles correspondían a un período de tiempo menor al que ofrecían los datos del PaD. Por otro lado, si bien el cuestionario de esta encuesta sí recoge cambios en relación con el mercado de trabajo, ofrece menos datos sobre características laborales y personales.

La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) constituye otra fuente alternativa de datos longitudinales. Se trata de una recopilación sistematizada de la información que la Seguridad Social conserva sobre 1,1 millones de personas, desde que cotizaron por primera vez hasta el fin de su vida laboral (Durán, 2007; García Pérez, 2008). En este caso sí se ofrece información para un importante número de años, pero el número de variables es relativamente escaso. Así, no es

posible disponer en la MCVL de información relativa a la formación no reglada, ocupacional y/o continua que han realizado las personas de la muestra, información que se ha mostrado relevante en la caracterización de los perfiles obtenidos. Por otro lado, los datos relativos al máximo nivel de estudios alcanzado son poco fiables (esta información no siempre se actualiza debidamente en la base de datos), y aquellos colectivos que permanecen más de un año fuera del mercado laboral tienden a estar infrarrepresentados (López-Roldán, 2011)<sup>5</sup>.

En el PaD se desarrollan dos tipos de cuestionario, uno de hogar y el otro individual. Nosotros hemos usado este último, lo que significa trabajar con una matriz inicial en la primera oleada de 4.880 personas, con un margen de error de  $\pm 2,78$ <sup>6</sup>. Tras esta primera oleada, se han ido perdiendo un número importante de casos de los que ya no es posible obtener información al no estar presentes en el domicilio ni poderse localizar ni obtener información a través de *proxys*. Los datos disponibles en el momento de la investigación correspondían a las ocho oleadas que van desde los años 2001-2002 hasta el 2008. A pesar de ello, tras comprobar que la muestra longitudinal ha sufrido una importante erosión de casos a partir del año 2006, se optó por tomar como límite superior de la serie el año 2006<sup>7</sup>. Ello supone que las tra-

yectorias analizadas corresponden a años de especial bonanza económica en España, lo cual debe tenerse en cuenta en la interpretación de los datos.

Por consiguiente, los casos seleccionados para el análisis han sido aquellas personas de 25 a 65 años que han estado alguna vez activas en el período 2001-2006. Se ha eliminado la población de menos de 25 años para reducir las distorsiones que implica la introducción en el análisis de jóvenes que están compaginando estudios y trabajo o que viven situaciones muy marcadas por los primeros años de incorporación al mercado laboral. Nuestro objetivo de vincular las trayectorias laborales con unos determinados perfiles sociales quedaba distorsionado en estos casos por las dinámicas derivadas de los procesos difusos de incorporación al mercado de trabajo y por el escaso tiempo de presencia en este (en muchos casos, con menos de cinco años como activos).

## IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

### Análisis de clasificación. Tipología de trayectorias en el mercado laboral

Basándonos en los datos del PaD descritos anteriormente, hemos procedido a realizar un análisis de clasificación (*cluster analysis*) para establecer grupos de trayectorias en base a la situación al inicio y al final del período analizado y a las diferentes transiciones por las que han pasado los individuos de la muestra. Las variables utilizadas para el análisis de clasificación recogen para las cinco oleadas consideradas (2001-2002 a 2006) las siguientes informaciones: i) frecuencias de temporalidad, inactividad y desempleo en el período, cuyo valor mínimo

<sup>5</sup> La MCVL tampoco ofrece información sobre la situación familiar de los individuos o sobre el nivel de instrucción o categoría laboral de los padres, variables que no se han considerado en el análisis presentado en esta nota de investigación, pero que sí eran relevantes para el conjunto de análisis desarrollados en el seno del proyecto CAPRIGHT.

<sup>6</sup> Otros aspectos técnicos del panel pueden obtenerse en: <http://www.obdesigualtats.cat/index.php?cm=06>.

<sup>7</sup> De acuerdo con datos proporcionados por la Fundació Bofill en la oleada del año 2007 se mantenían solo un 61,1 por ciento de los hogares encuestados inicialmente. Por otro lado, en ese mismo año 2007 se incorporaron por primera vez nuevos hogares de captación (un 18 por ciento del total de hogares de ese año). Todo ello produce una importante ruptura de la serie estadística

entre los años 2006 y 2007, lo cual justifica la decisión adoptada.

es 0 y el máximo 5, aquí los valores positivos indican el número de años en que la persona encuestada se ha encontrado durante un mínimo de cuatro semanas en la situación señalada (se computa el valor 1 para cada año); ii) cambios en la actividad y el contrato (de desempleo a empleo y de contrato temporal a contrato indefinido) en la primera y última oleada del período considerado, cuyo valor mínimo es -1, en las transiciones negativas, y el máximo 1, en las transiciones positivas; y iii) el aumento del nivel de estudios reglados entre la primera y última oleada (cuyo valor mínimo es 0 y máximo 1), y la realización de formación no reglada en cada año considerado (con valor mínimo 0 y valor máximo 3, puesto que solo se realiza la pregunta en las oleadas de 2003, 2005 y 2006).

La unidad de medida utilizada en todas las variables ha sido siempre la presencia o ausencia durante el período considerado de los acontecimientos o transiciones mencionados. En este sentido se ha seguido la lógica del *Life Course Analysis* (Giele y Elder, 1998), en que acontecimientos y transiciones se juzgan fundamentales en el análisis de cualquier tipo de trayectoria (laboral o no). Un total de 884 casos mostraban valores válidos para todas las variables utilizadas.

En el análisis de clasificación, el número de grupos finalmente conservado ha sido de cinco<sup>8</sup>. Estos cinco grupos se han caracterizado no solo por a) las variables introducidas en el análisis; sino también por b) variables relativas a las características personales (sexo, grupo de edad, nivel educativo y categoría laboral); y por c) variables relativas al salario y a la duración del desempleo y la

temporalidad, obtenidas por Caprile y Potrony (2010)<sup>9</sup>. Estas variables b) y c) permiten caracterizar sociológicamente a los perfiles asociados a cada tipo de trayectoria, puesto que las variables con las que se ha operado para obtenerlos hacen referencia únicamente a las transiciones laborales y formativas.

A continuación, en primer lugar, describimos en base a las variables a), b) y c) los conglomerados obtenidos<sup>10</sup>. Seguidamente, se muestra en la tabla 1 la distribución de las variables b) y c) entre estos diferentes conglomerados<sup>11</sup>.

El primer clúster obtenido (40,63 por ciento de los casos), al que se ha dado el nombre de *trayectoria lineal*, se caracteriza por el escaso peso de la temporalidad. En él se sitúan trabajadores con un salario medio, una trayectoria laboral continuada y con pocas experiencias de desempleo (que, cuando aparecen, son de escasa duración). Es un grupo protagonizado mayoritariamente por hombres, que tienen estudios básicos y secundarios y son de mediana edad. En relación con la categoría laboral, el grupo está formado de modo mayoritario por trabajadores no cuali-

<sup>9</sup> Debemos agradecer a María Caprile y Jordi Potrony que pusieran a nuestra disposición las variables de duración del desempleo, salario y temporalidad (Caprile y Potrony, 2010) que utilizamos en la caracterización de los conglomerados.

<sup>10</sup> Una vez caracterizados los grupos, hemos comprobado que aquellos que perdían mayor número de efectivos en las oleadas de 2007 y 2008 —debido a la ya mencionada erosión de los datos— eran los de Precariedad y Temporalidad Crónica: si como media se perdieron un 18,09 por ciento de casos, los grupos indicados perdieron un 26,45 y un 32,50 por ciento, respectivamente. Este hecho demuestra el acierto de la decisión de analizar los datos únicamente hasta el año 2006. En caso de haber incluido en el análisis las oleadas de 2007 y 2008 se hubiesen infrarrepresentado las trayectorias más discontinuas, llegando incluso a desaparecer los conglomerados que las recogen.

<sup>11</sup> Por razones de espacio no mostramos aquí la distribución de los valores de las variables del grupo a), que los autores enviarán gustosamente en caso de ser requeridas. Consideramos que las variables b) y c) permiten mostrar más claramente el «perfil social» de cada uno de los conglomerados obtenidos.

<sup>8</sup> Se ha seguido el método Ward, y se ha considerado que la solución de cinco conglomerados era la que permitía retener a los perfiles con mayores diferencias entre sí. El criterio seguido ha sido de carácter formal, basado en los valores obtenidos en los coeficientes de aglomeración y en las particiones observadas en el árbol de agregación y en el dendograma de distancias.

ficados, administrativos y otros trabajadores no manuales.

El segundo clúster obtenido (21,11 por ciento de los casos), al que se ha dado el nombre de *trayectoria profesional*, es un grupo caracterizado por una fuerte presencia de estudios no reglados, complementarios a los reglados. Es el grupo con el salario medio más elevado. Sus miembros tienen una trayectoria laboral continua, con muy pocas experiencias de desempleo y de contratación temporal. Es un grupo protagonizado tanto por hombres como por mujeres, con contrato indefinido tanto al inicio como al final del período, cuya titulación es un ciclo formativo de grado superior, una diplomatura o una licenciatura. La edad de los encuadrados en este grupo se sitúa fundamentalmente entre los 40 y los 49 años, y su categoría laboral mayoritaria es de técnico y director o gerente.

El tercer clúster obtenido (7,72 por ciento de los casos), al que se ha denominado como *trayectoria de discontinuidad femenina*, se caracteriza y define por la fuerte presencia de la inactividad en los años considerados. Este perfil experimenta una cierta evolución positiva en el período analizado, en que se produce un cambio de la situación de desempleo al inicio a una de empleo al final. Es un grupo con un salario medio muy bajo, con una trayectoria laboral muy discontinua y con fuerte presencia del desempleo. El conglomerado está constituido mayoritariamente por mujeres. Sus miembros tienen fundamentalmente estudios básicos, y también estudios secundarios. La edad mayoritaria en el grupo se sitúa entre los 50 y los 65 años, aunque también hay una presencia relevante de personas menores de 30 años. Es destacable la fuerte presencia de personas con categoría laboral de autónomo.

El cuarto clúster obtenido (21,45 por ciento de los casos), al que se ha dado el nombre de *trayectoria de precariedad*, se

caracteriza por la presencia comparativamente importante de la situación de desempleo en el período analizado, así como por la elevada presencia de la situación de temporalidad. El salario medio del grupo es bajo, y sus miembros tienen unas trayectorias con un gran número de transiciones (entre actividad e inactividad y entre empleo y desempleo). Es un grupo en que el porcentaje de mujeres dobla al de los hombres, y en que los estudios mayoritarios son primarios o secundarios, aunque también se da una cierta presencia de personas con titulación universitaria. En este grupo las edades se encuentran mayoritariamente entre los 25 y los 39 años, aunque la proporción de personas entre 40 y 44 años también es importante. La categoría laboral predominante es la de trabajadores no cualificados, aunque con un porcentaje cercano al de trabajadores cualificados.

Finalmente, el quinto clúster obtenido (9,1 por ciento de los casos) se ha designado con el nombre de *trayectoria de temporalidad crónica*. En él se da una enorme presencia de la temporalidad durante todo el período analizado, que se convierte prácticamente en una norma. Durante este período, los miembros de este perfil han cursado formación no reglada en una proporción que se sitúa por encima de la media, y son también los que más aumentan el nivel máximo de estudios. Es un grupo con un salario medio-bajo, y con cierta presencia del desempleo en la trayectoria (cuya duración se sitúa cerca de la media). Se trata de un grupo formado tanto por hombres como por mujeres, con una presencia importante de la formación profesional de grado medio y superior, pero también con un porcentaje elevado de personas con diplomaturas y licenciaturas, y con una presencia de titulaciones postuniversitarias superior a la media. La edad mayoritaria de los miembros del grupo se sitúa entre los 25 y los 44 años. La categoría laboral predominante es la de técnicos medios, seguida por la de trabajador cualificado.

**TABLA 1.** Trayectorias laborales (2001-2006) y principales características (%)

	Lineal	Profesional	Discont. Femenina	Precariedad	Temporalidad crónica	Total
<b>Sexo</b>						
Hombre	56,0	44,1	24,3	33,3	43,8	45,0
Mujer	44,0	55,9	75,7	66,7	56,3	55,0
<b>Grupos de edad 2006</b>						
25-29	4,2	6,5	14,3	19,0	23,8	10,4
30-34	5,8	8,1	2,9	21,7	17,5	10,5
35-39	16,7	14,5	5,7	18,5	15,0	15,6
40-44	19,2	20,4	11,4	15,9	17,5	18,0
45-49	17,5	21,5	10,0	7,9	8,8	14,9
50-54	14,8	14,5	12,9	7,9	12,5	12,9
55-59	13,6	10,2	22,9	6,9	3,8	11,3
60-65	8,1	4,3	20,0	2,1	1,3	6,3
<b>Nivel educativo 2006</b>						
Hasta primarios	20,6	5,9	32,9	15,9	16,3	17,1
Secundarios	28,7	19,4	25,7	30,2	20,0	26,0
FP1 / C.F.G. Medio	6,4	9,7	8,6	9,5	11,3	8,4
FP2 / C.F.G. Sup.	10,6	14,0	7,1	10,6	12,5	11,2
Diplomaturas	16,4	27,4	22,9	15,9	22,5	19,7
Llicenciaturas	10,9	20,4	2,9	15,3	11,3	13,2
Estudios postuniv.	6,4	3,2	0,0	2,6	6,3	4,4
<b>Categoría laboral 2006</b>						
Empresario o autónomo con asalariados	0,0	0,0	10,0	0,6	0,0	0,9
Empresario o autónomo sin asalariados	1,2	0,0	21,7	1,7	1,3	2,6
Director/Gerente	4,0	6,3	15,0	2,8	0,0	4,7
Técnico superior	8,9	12,1	5,0	12,4	10,5	10,2
Técnico medio	19,3	40,2	8,3	15,2	34,2	23,5
Otros adm., o trabajadores no manuales	18,7	13,2	8,3	12,9	15,8	15,2
Trabajador cualificado	25,2	17,2	18,3	25,8	22,4	22,9
Trabajador no cualificado	21,2	9,8	11,7	27,5	15,8	18,9
Trabajador agrario	1,5	1,1	1,7	1,1	0,0	1,2
<b>Salario mensual neto medio por persona y porcentaje medio de individuos con desempleo y temporalidad entre 2001 y 2006</b>						
Desempleo	1,4	1,7	5,4	11,3	2,2	4,0
Temporalidad	0,6	0,5	27,5	44,1	84,3	17,7
Salario (EUR)	1.338,5	1.510,7	697,8	937,9	1.127,0	1.259,8

Fuente: Elaboración propia en base al Panel de Desigualdades de la Fundació Jaume Bofill (2001-2006).

## Factores explicativos de las trayectorias

Tras la realización del análisis de clasificación, se ha realizado una regresión logística<sup>12</sup> (tabla 2) para identificar aquellas variables explicativas que pueden determinar la pertenencia a los conglomerados. Los casos con valores válidos en todas las variables se redujeron a 685, debido a la introducción de variables no consideradas en el análisis de clasificación.

Se ha considerado como variable dependiente la pertenencia a cada uno de los conglomerados, estableciendo el más numeroso, el *lineal*, como referencia. Como factores independientes se han tomado, por un lado, variables que hacen referencia a la situación de las personas en el mercado de trabajo (la categoría laboral; el sector económico, introducido en sus cuatro categorías básicas; y el número de trabajadores en la empresa, introducido distinguiendo entre empresas de 1 a 10, de 11 a 30, de 31 a 50, y de más de 50 trabajadores). La elección de estas variables se inspira en el trabajo de Corteel y Zimmerman (2007), que defiende que el análisis de las trayectorias laborales debe tener en cuenta elementos tanto institucionales (categoría profesional, experiencia...) como organizacionales (políticas de contratación, formación y movilidad de las empresas, que se vinculan claramente al sector y al tamaño de las empresas).

Por otro lado, también se han tomado como variables independientes la edad, el sexo y el nivel de estudios. Estas suelen ser las variables consideradas clásicamente en los estudios sobre segmentación y movilidad laboral, algunos de los cuales han sido ya mencionados en la introducción. Se trata de variables sobradamente identificadas como estructuradoras de la situación de las perso-

nas en el mercado de trabajo. Nuestro objetivo es considerar sus efectos en interacción con el resto de variables mencionadas anteriormente.

La regresión logística (chi-cuadrado significativo con una probabilidad del 99 por ciento) nos permite detectar las variables a las que se puede atribuir un efecto causal en los tipos de trayectoria detectados. En este sentido, es interesante comprobar que una parte de las variables consideradas en el análisis descriptivo tiene un escaso poder explicativo. Es decir, en términos generales, una vez que se controlan entre sí los efectos de las diferentes variables, la pertenencia a un tipo u otro de trayectoria no puede atribuirse exclusivamente a los factores considerados en el modelo<sup>13</sup>. En el siguiente apartado discutimos los resultados tanto del análisis de regresión como del análisis de clasificación, empezando por este último.

## Discusión de los resultados

El análisis de clasificación realizado ha permitido identificar cinco tipos principales de trayectoria, dos con carácter estable (trayectorias *lineal* y *profesional*) y tres marcados por la temporalidad, la discontinuidad en la contratación y la presencia de desempleo e inactividad (trayectorias de *discontinuidad femenina*, *precariedad* y *temporalidad crónica*). Mediante el análisis descriptivo se observa que en las trayectorias más inestables existen personas de todas las franjas de edad, si bien es cierto que en las de *precariedad* y *temporalidad crónica* las edades jóvenes son mayoritarias. No obstante, la presencia significativa de personas mayores de cuarenta años en trayectorias discontinuas parece indicar un proceso de prolongación de la inestabilidad a lo largo de toda la trayectoria laboral. Esta «prolongación de la

<sup>12</sup> Agradecemos los consejos de Jordi Muñoz, del Departamento de Ciencia Política de la UAB, en la realización de la regresión logística.

<sup>13</sup> Ello queda reflejado en el valor de la  $R^2$  de McFadden, que es inferior a 0,2.



**TABLA 2.** Análisis de regresión logística

Variable dependiente: Trayectorias laborales (25-65 años)				
Variables independientes	Profesional	Discontinuidad femenina	Precariedad	Temporalidad crónica
<b>Edad</b>	-0,02	0.01	<b>-0,09***</b>	<b>-0,11***</b>
<b>Sexo</b>				
Hombre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Mujer	0,33	0.62	<b>0,97***</b>	0,48
<b>Nivel de estudios</b>				
Secundarios	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Hasta primarios	-0,57	0,14	0,37	<b>1,12**</b>
FP1/C. Formativo Medio	<b>0,82*</b>	0,88	0,28	0,93
FP2/C. Formativo Superior	<b>0,64*</b>	0,23	-0,23	0,32
Diplomaturas	<b>0,71**</b>	0,4	0,36	0,68
Licenciaturas	0,45	-36,87	0,3	-0,08
Estudios postuniversitarios	-0,8	-36,5	<b>-1,31*</b>	-0,35
<b>Categoría laboral</b>				
Trabajadores no cualificados	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Trabajadores cualificados	0,5	0,21	0,13	0,17
Encargados, adm. y otros no manuales	0,28	-0,29	<b>-0,74**</b>	-0,07
T. Medio	<b>1,04***</b>	-0,69	-0,64	0,77
T. Superior	<b>1,11**</b>	-35,7	0,25	0,74
Director/Gerente	<b>1,21**</b>	1,69	-0,17	-36,48
<b>Sectores de actividad</b>				
Servicios	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Agricultura, ganadería y pesca	-0,26	-38,33	-1,74	-37,97
Industria	-0,06	-0,5	-0,26	-0,68
Construcción	-0,83	-1,19	0,16	0,66
<b>Número de trabajadores</b>				
1 a 10	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
11 a 30	<b>0,54*</b>	0,28	<b>-0,52*</b>	0,34
31 a 50	<b>0,77**</b>	-36,81	-0,18	0,65
Más 50	0,30	-0,24	<b>-0,87***</b>	0,12
<b>Constante</b>	<b>-1,62**</b>	<b>-3,34**</b>	<b>2,29***</b>	1,48
<b>Chi-cuadrado</b>	<b>232,08***</b>			
<b>R2 McFadden</b>	0,141			
<b>N</b>	685			

Categoría de referencia de la variable dependiente (Ref.) = Trayectoria lineal. Categoría de referencia en las variables independientes no métricas (Ref.) = Categoría que contaba con mayor número de efectivos. \* p < 0,1, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01.

Fuente: Elaboración propia en base a Panel de Desigualdades de la Fundació Jaume Bofill (2001-2006).

inestabilidad» entre ciertos colectivos parece dejar en entredicho aquellos planteamientos que asocian la falta de estabilidad laboral a la fase de inserción en el mercado laboral, y

por lo tanto, a las edades más jóvenes. Al contrario, los datos de la tabla 1 y la caracterización realizada de los conglomerados parecen dar la razón (si se piensa en una parte de las

mujeres activas en el mercado de trabajo o en ciertos colectivos con un nivel bajo de formación) a aquellos planteamientos que critican una extensión injustificada (pero a la vez legitimadora) de la noción de «juventud», la cual se asocia a situaciones laborales y franjas de edad cada vez más heterogéneas (Serrano, 1995; Salvadó, 2008).

Con todo, no puede ignorarse que este mismo análisis descriptivo muestra que, en el período analizado, más del 50 por ciento de los trabajadores había seguido una trayectoria con muy escasa presencia de situaciones de temporalidad, desempleo o inactividad. Es decir, junto a las trayectorias claramente inestables se dan trayectorias estables. La cuestión, que tratamos más adelante, es si esta proporción muestra tendencias hacia el aumento o hacia la disminución.

Si nos centramos en el análisis de regresión desarrollado, observamos que es posible detectar algunas variables que tienen un fuerte peso a la hora de marcar que un individuo desarrolle un tipo de trayectoria u otra. Así, frente a la *trayectoria lineal*, se comprueba que la *trayectoria profesional* agrupa a una población con un nivel formativo medio (diferentes niveles de FP y diplomaturas) y, sobre todo, con una importancia central de las categorías laborales medias y altas. Igualmente, aparece como relevante no estar ni en la pequeña ni en la gran empresa. Puede parecer sorprendente que el hecho de poseer una licenciatura universitaria no correlacione positivamente con el desarrollo de una *trayectoria profesional*; sin embargo, seguramente esto es una muestra de que son la categoría laboral y el tipo de empresa —y no la titulación— los que marcan la posibilidad de desplegar este tipo de trayectoria (la que tiene un salario medio más elevado y una mayor presencia de la formación complementaria). Este resultado se puede vincular a los hallazgos de Toharia, Davía y Hernanz (2001), que observan una cierta degradación de los pueros de entrada al mercado de trabajo (menor acceso a empleos profesionales) de los titu-

lados universitarios, y una tendencia a la expulsión por parte de los jóvenes más formados de los menos formados, de modo que los universitarios desarrollan tareas para las que se encuentran sobrecualificados.

Por otro lado, observamos que el análisis de regresión realizado no ha identificado ninguna variable independiente (controlándose todas las variables entre sí) que diferencie el perfil asociado a la *trayectoria de discontinuidad femenina* del asociado a la *trayectoria lineal*, ni siquiera el sexo. Este hecho muestra que las personas que están situadas en este grupo (en un 75,7 por ciento mujeres) no tienen valores significativamente diferentes, en las variables consideradas en el modelo, de las situadas en la *trayectoria lineal*. En otras palabras, la explicación del tipo de trayectoria que desarrollan debe buscarse en otras variables no consideradas, posiblemente (aventuramos la hipótesis) vinculadas a la esfera doméstico-familiar. En cierta manera, si el perfil *lineal* caracterizaría la trayectoria masculina en el modelo de la biografía laboral fordista (Alonso, 2007: 69-72), la *trayectoria de discontinuidad femenina* sería el resultado del carácter subordinado de la actividad laboral de las mujeres (las esposas) en este mismo modelo familiar. El trabajo de autores como Carrasquer (2002) o Lallement (2005) destaca el carácter subsidiario y «complementario» de la actividad laboral de las mujeres en este modelo laboral fordista, situación que puede desembocar perfectamente en este tipo de trayectoria detectada.

Si observamos los resultados obtenidos en relación con la *trayectoria de precariedad*, se comprueba que existe entre las personas asociadas a este perfil una probabilidad latente significativa de ser mujer y joven. En este caso, el modelo de regresión utilizado también muestra que el tamaño de la empresa se convierte en variable explicativa de su situación, puesto que existe una correlación negativa con el hecho de trabajar en una gran empresa. De manera muy relevante, solo los estudios

postuniversarios disminuyen la probabilidad de estar en esta trayectoria, e igualmente importante es la menor probabilidad de ser «Encargado, administrativo y otros no manuales», categoría intermedia que ha caracterizado durante décadas la estabilidad en la empresa fordista (Grimshaw *et al.*, 2001). El análisis descriptivo permite inferir que las mujeres que experimentan este tipo de trayectoria, con media y baja cualificación (posiblemente de extracción obrera), se han incorporado al mercado de trabajo con voluntad de permanencia en él (lo indican los escasos períodos de inactividad), aunque su situación no es precisamente la mejor de las posibles (fuerte desempleo, salario mensual medio bajo). La probabilidad negativa de trabajar en una gran empresa indica que se trataría de un perfil que, en relación con la trayectoria *lineal*, se ha insertado en empresas con un número relativamente bajo de trabajadores. Este hecho refuerza aquellos planteamientos que afirman que es en las pequeñas empresas donde se desarrollan buena parte de las prácticas y estrategias gerenciales que generan más inseguridad y discontinuidad laboral (Bilbao, 1999). Tanto este perfil como el de *discontinuidad femenina*, ambos con situaciones frecuentes de desempleo y rupturas en la continuidad laboral, son los que pueden llegar a poner en duda la propia noción de «trayectoria laboral» (Heinz, 2004).

Finalmente, en el caso de la trayectoria de *temporalidad crónica*, aumenta la probabilidad de estar en la misma, en relación con la *lineal*, cuanto menor es la edad y al tener estudios primarios. Ninguna otra variable presenta valores significativamente diferentes de los que corresponden a la trayectoria *lineal*. La influencia significativa de la edad puede entenderse de dos modos diferentes<sup>14</sup>. Por un lado, puede hacernos dudar de

si se trata de un itinerario de inestabilidad sostenida a lo largo de toda la vida laboral, de modo que en este caso sí estaríamos ante un efecto edad (en el futuro, cuando estos jóvenes dejen de serlo, tendrán una situación laboral de mayor estabilidad). En este sentido, podríamos pensar que este tipo de trayectoria es fruto del alargamiento actual de los procesos de estabilización, y no del hecho de que el perfil de personas asociado a él ocupe un «nicho» en el mercado laboral particularmente diferente del que ocupa el perfil *lineal*. Sin embargo, otra explicación es posible, también compatible con los datos: podría tratarse de un cambio generacional (efecto cohorte), no comprobable hasta que estos grupos de edad más jóvenes hayan desarrollado un itinerario laboral de mayor duración. En este caso la edad resultaría una variable significativa debido a que las personas que entraron en el mercado laboral a partir de mediados de los años ochenta aún no se han hecho suficientemente mayores. En este segundo caso, el paso de los años no llevaría a una mayor estabilidad, convirtiéndose la inestabilidad en una característica generacional (para el perfil concreto del que estamos hablando). Esta es la tesis que Sánchez Moreno (2004) defiende a partir de su trabajo de carácter cualitativo, que indicaría una generalización de la situación de inestabilidad de carácter generacional, más allá del nivel de estudios. De tratarse de un efecto cohorte (los cambios institucionales y legislativos parecen apuntar hacia ello), la cuestión planteada anteriormente sobre el aumento o disminución del volumen de trabajadores con trayectorias estables tendría una respuesta clara: con el paso del tiempo esta proporción será cada vez menor, al extenderse en el tiempo la inestabilidad de ciertos colectivos.

## CONCLUSIONES

Tanto en Cataluña como en España, la elevada temporalidad y flexibilidad contractual

<sup>14</sup> Podemos suponer que la significatividad de los estudios primarios se debe a la presencia en este grupo de trabajadores mayores con un nivel bajo de estudios, en una trayectoria que es fundamentalmente joven.

dan lugar a itinerarios laborales donde una buena parte de la población no encuentra una cierta estabilidad hasta los 35 o 40 años. Por otro lado, persisten, incluso entre la población joven, trayectorias con estabilidad contractual y (a veces) mejora profesional. El análisis de clasificación presentado en el artículo ha permitido desarrollar una tipología de estas variadas trayectorias presentes en el mercado laboral catalán. Este análisis, de carácter descriptivo, apunta hacia la existencia de una importante dinámica de inestabilidad en las trayectorias más feminizadas, concretamente en las que se han denominado de *discontinuidad femenina* (con fuerte presencia de mujeres de más de 55 años) y de *precariedad* (con fuerte presencia de mujeres de menos de 39 años).

El análisis de regresión realizado, de carácter explicativo, ha confirmado la influencia causal de la variable sexo en el caso de la *trayectoria de precariedad* y ha mostrado también el papel de la edad como factor determinante de las trayectorias más discontinuas.

Así, el conjunto de los análisis llevados a cabo permite afirmar que, según los datos analizados, existe una población trabajadora primordialmente joven y femenina (o femenina de más de cincuenta años), con niveles bajos de formación, que parece haber sufrido situaciones de precariedad a lo largo de toda su trayectoria laboral (y destinada a sufrirlas en el futuro, para las más jóvenes). Por otro lado, estos mismos datos también indican un alargamiento de las situaciones de inestabilidad a lo largo de la trayectoria laboral para buena parte de la población trabajadora (tanto hombres como mujeres), aunque se aprecia su disminución progresiva (eso sí, a edades más tardías que en el pasado) en los perfiles masculinos y/o con niveles más elevados de formación.

Los datos analizados no permiten afirmar categóricamente que nos encontremos ante

una ruptura de tipo generacional, en que las trayectorias de inestabilidad afecten a *todos* los perfiles sociales, con independencia de la edad, el género o el nivel de estudios. Sin embargo, sí puede afirmarse que las trayectorias discontinuas van extendiéndose, en las edades más jóvenes, más allá de los perfiles obreros (es decir, más allá de los/as trabajadores/as con bajas categorías laborales, con sueldos bajos y con estudios hasta secundarios). Muestra de ello es la trayectoria que se ha designado con el nombre de *temporalidad crónica*.

Teniendo en cuenta que el período analizado se caracteriza por un importante crecimiento económico, esta tendencia a la extensión de las trayectorias no lineales parece fundarse en factores estructurales, sin que pueda atribuirse a un posible efecto edad (se tiene una situación inestable porque se es joven) o período (se tiene una situación inestable porque la situación económica así lo impone). De este modo, el peso relativamente considerable de las trayectorias discontinuas se puede vincular a la ruptura de la estabilidad —como consecuencia de los cambios acaecidos a nivel productivo (Bilbao, 1999; Sennett, 2000)— que había caracterizado tradicionalmente a las trayectorias obreras, y a un alargamiento de los procesos de aproximación sucesiva al empleo (Alonso, 2001; Cachón, 2008). Estos datos complementan otros resultados obtenidos mediante técnicas cualitativas (Castillo y López Calle, 2007; Sánchez Moreno, 2004), donde se muestra que el desempleo y la temporalidad están dibujando determinados perfiles sociales que son «débiles en el empleo y fuertes en el trabajo» (Castillo, 2008: 122). Cuando se disponga de series de datos de mayor longitud podrá comprobarse hasta qué punto estas personas de edades más jóvenes han estado abocadas a sufrir la precariedad durante toda su vida laboral o en qué medida y a qué edad se consigue entrar en trayectorias de mayor estabilidad contractual.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adiego, Marta, José María Méndez y Milagros Pania-gua (2007): *La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*. Ponencia presentada en el *I Simposio sobre Reformas Fiscales y Microsimulación*, 18-19 de octubre, Vigo.
- Alonso, Luis Enrique (2001): *Trabajo y postmodernidad: El empleo débil*, Madrid: Fundamentos.
- (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona: Anthropos.
- Alós, Ramón de (2008): «Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (1): 123-148.
- Bilbao, Andrés (1999): *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad en el trabajo*, Madrid: La Catarata.
- Cachón, Lorenzo (2008): «De la política de transición en Europa a las clases de transiciones y transiciones de clase en España», *Pensamiento Iberoamericano*, 3: 93-116.
- Cano, Ernest (2007): «La extensión de la precariedad laboral como norma social», *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, 29: 117-138.
- Caprile, Maria y Jordi Potrony (2010): *Mercat de treball i polítiques actives d'ocupació*, Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- , Diego Herrera, Jordi Potrony y Núria Vallés (2008): «La qualitat de l'ocupació a Catalunya», en M. Montagut (coord.), *Societat Catalana 2008*, Barcelona: Associació Catalana de Sociologia, Institut d'Estudis Catalans.
- Carrasquer, Pilar (2002): «¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España», *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, 167: 73-100.
- Castillo, Juan José (2008): *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid: La Catarata.
- y Pablo López Calle (2007): «Una generación esquilada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños», *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, 29: 294-311.
- Consejo Económico y Social (2009): *Memoria socioeconómica y laboral de España 2009*, Madrid: Departamento de Publicaciones del CES.
- Cortel, Delphine y Bénédicte Zimmermann (2007): «Capacités et développement professionnel», *Formation-Emploi*, 98: 25-39.
- Durán, Almudena (2007): «La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1: 231-240.
- Eurostat (2009): «Labour Force Survey. Employment: Main Characteristics and Rates. Annual Averages» (en línea). [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), acceso 15 de diciembre de 2010.
- Gálvez Biesca, Sergio (2007): «Las relaciones capital-trabajo en España: la "cultura de la precariedad" como pauta cultural», *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, 29: 105-114.
- García Pérez, José Ignacio (2008): «La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones», *Revista de Economía Aplicada*, 16 (1): 5-28.
- Giele, Janet Z. y Glen H. Elder (1998): «The Life Course Mode of Inquiry», en Janet Z. Giele y Glen H. Elder (eds.), *Methods of Life Course Research. Qualitative and Quantitative Approaches*, Thousand Oaks, California: Sage.
- Grimshaw, Damian, Kevin G. Ward, Jill Rubery y Huw Beynon (2001): «Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market», *Work, Employment and Society*, 15 (1): 25-54.
- Heinz, Walter R. (2004): «From Work Trajectories to Negotiated Careers: The Contingent Work Life Course», en J. T. Mortimer y M. J. Shanahan (eds.), *Handbook of the Life Course*, Nueva York: Springer.
- Hernanz Martín, Virginia (2003): *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- Lallement, Michel (2005): «Algunas observaciones acerca del lugar que ocupa el género en la sociología del trabajo francesa», en J. Laufer, C. Marry y M. Maruani (eds.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante las diferencias de sexo*, Valencia: Germania.
- López Roldán, Pedro (2011): «La Muestra Continua de Vidas Laborales: Posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante», *Metodología de Encuestas*, 13: 7-32.
- Martín, Antonio (2007): «Les orientacions de les polítiques d'ocupació a Catalunya», en Maite Mon-

- tagut (coord.), *Anuari Societat Catalana 2007*, Barcelona: IEC.
- Prieto, Carlos (2002): «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, 168-169: 89-106.
- Salvadó, Toni (2008): «Joves i mercat de treball. Malestar juvenil o malestar generacional?», *Nous Horitzons*, 189: 18-29.
- Sánchez Moreno, Esteban (2004): *Jóvenes. La nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*, Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Santos, Antonio (2003): «“Jóvenes de larga duración”: biografías laborales de los jóvenes españoles en la era de la flexibilidad informacional», *Revista Española de Sociología*, 3: 87-97.
- Sennett, Richard (2000): *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- Serrano Pascual, Amparo (1995): «Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 71-72: 177-199.
- Toharia, Luis (1996): «Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas», *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, 35: 36-67.
- (comp.) (1998): *El mercado de trabajo en España*, Madrid: McGraw-Hill.
- y Miguel Ángel Malo (2000): «The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin», en G. Esping-Andersen y M. Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford: Oxford University Press.
- , María Ángeles Davia y Virginia Hernanz (2001): *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*, Madrid: CIS.

**RECEPCIÓN:** 08/03/2011

**REVISIÓN:** 22/06/2011

**APROBACIÓN:** 05/09/2011