



Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  http://cat.creativecommons.org/?page_id=184

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>

TESIS DOCTORAL

A photograph of a busy city street with pedestrians and a 'no parking' sign. The image is partially obscured by a yellow horizontal band containing the title text. The background shows a cobblestone street, a person carrying a bag, and a building with arched windows. A circular 'no parking' sign is visible in the upper right.

**MOVILIDAD
HORIZONTAL,
SEGMENTACIÓN Y
AJUSTE LABORAL
EN ESPAÑA**

DIEGO FLEITAS DAMIANI

DIRECTORES:

ANTONIO MARTÍN Y OSCAR MOLINA

TESIS DOCTORAL

Movilidad horizontal, segmentación
y ajuste laboral en España

Diego Fleitas Damiani

Directores:
Antonio Martín y Oscar Molina

Barcelona, diciembre de 2017

Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universitat Autònoma de Barcelona

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - QUIT

A mi hija Emilia.

Agradecimientos

Todos aquellos que han pasado por el proceso de preparación y redacción de una tesis doctoral saben que es un camino que no se recorre solo. Es por eso que estos primeros párrafos serán dedicados a los agradecimientos a todas aquellas personas que, de una forma u otra, han colaborado.

En primer lugar, debo agradecer al Dr. Antonio Martín y al Dr. Oscar Molina quienes han guiado académicamente este proyecto y me han acompañado en todas las etapas de este largo proceso. A Antonio le agradezco especialmente la oportunidad brindada en el inicio, sin la cual nada hubiera comenzado, y a Oscar la confianza, motivación y apoyo brindado para poder superar las numerosas dificultades que sea han presentado en el camino. ¡Muchas gracias!

También quisiera agradecer sinceramente a Isabel Hernández quien me ha brindado apoyo cada vez que lo he necesitado y siempre, sin excepción, he encontrado una solución incuestionable.

No me quiero olvidar de las personas del Departamento de Sociología de la UAB, que permanentemente han mostrado su buena disposición para sortear las dificultades que se han ido presentando, fundamentalmente en los últimos meses de redacción. Este es el caso de Elisabet Rodríguez y de la Coordinadora de Doctorado Sònia Parella.

A su vez, debo un reconocimiento a Oliver Valero del *Servei d'Estadística Aplicada* de la UAB, quien realizó aportes determinantes desde el punto de vista metodológico.

Como no podría ser de otra manera, quiero agradecer al *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT) la posibilidad de compartir muchas instancias de aprendizaje con un gran número de profesionales, a los cuales admiro, y de quienes me llevo enseñanzas que trascienden ampliamente este trabajo de investigación, las cuales me han ayudado a crecer como sociólogo y como persona.

También en el QUIT he encontrado amigos y amigas con los cuales he aprendido mucho y compartido una parte muy importante de mi vida, y también algunas cervezas. Este es el caso de Alejandro, Carlos, Irene, Lidia, Mattia, Mireia y Nuria de quienes, a pesar de la distancia, espero que sigan siendo parte de mi vida.

Terminaré estos agradecimientos con lo que debería haber incluido en primer lugar ya que sin duda ha sido lo más importante. En ese sentido, quiero dedicar unas palabras a mi esposa Leticia, sin la cual nada de esto hubiera sido posible. Ella fue la persona que me ha acompañado en todos estos años, quien ha puesto su hombro en los momentos difíciles y gracias a quien han tenido sentido todas las alegrías, una de las cuales ha sido la redacción de esta tesis.

Índice de Contenido

Introducción	8
Justificación del tema	8
Objetivos y modelo de análisis.....	9
Resultados más relevantes	10
Estructura de la tesis.....	10
Parte I. Marco Teórico de Interpretación	14
1. Marco teórico de interpretación.	17
1.1. La teoría del capital humano.	17
1.1.1. El revisionismo de la teoría neoclásica.	18
1.1.2. Las críticas provenientes de la TSMT.	20
1.2. La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo.	23
1.2.1. Antecedentes, desarrollo y consolidación de la TSML.....	24
1.2.2. Las primeras investigaciones: los grupos no competitivos y el mercado interno.	26
1.2.3. La consolidación institucionalista y la visión dual del MT.....	30
1.2.4. Los segmentos laborales.....	31
1.2.5. La movilidad laboral desde la segmentación.....	35
1.2.6. La teoría económica radical y su crítica al modelo capitalista de las RR.LL.	37
1.2.7. La segmentación empírica y los nuevos enfoques teóricos. La Escuela de Cambridge.....	40
2. El Agotamiento del Modelo Expansivo y el Mercado de Trabajo.....	46
2.1. Los ciclos económicos y el empleo en España. Una breve revisión histórica.	47
2.2. El mercado de trabajo en España.	52
2.2.1. La crisis económica de 2008 y el empleo en España.	54
2.2.1.1. La crisis económica: sus principales causas y consecuencias.	54
2.2.1.2. El impacto de la crisis en el trabajo.	58
2.2.1.3. Las últimas reformas laborales.	65
2.2.1.4. El nuevo sistema de relaciones laborales.	67
2.2.1.5. Las políticas de empleo en la crisis.	68
3. La Movilidad Intersectorial e Interprovincial desde la TSMT.....	73
Conclusiones de la primera parte	80
Parte II. Modelo de análisis y estrategia metodológica	82
4. El Modelo de Análisis.....	85
4.1. El objeto de estudio.....	86
4.1.1. La movilidad horizontal y el ajuste estructural en el contexto español.	87
4.2. Los objetivos y preguntas de investigación.	90
4.2.1. Objetivos y preguntas específicas.....	91
4.3. Hipótesis de trabajo	93

4.4.	Esquema gráfico del modelo de análisis.....	98
5.	<i>Diseño Metodológico.</i>	102
5.2.	Cambios metodológicos a partir de los estudios de la segmentación laboral.....	102
5.3.	Nuestra propuesta para la conformación de los segmentos laborales en España.	104
5.4.	La propuesta metodológica.	105
5.4.1.	El eje temporal.....	106
5.4.2.	La muestra.	107
5.4.2.1.	Las unidades de análisis.....	109
5.4.3.	Dimensiones y variables utilizadas.	110
5.4.3.1.	Las variables dependientes.....	112
5.4.3.2.	Las variables independientes.....	114
6.	<i>Matching Estadístico.</i>	122
6.2.	Las técnicas de fusión.	123
6.3.	¿Por qué hemos utilizado el <i>Matching Estadístico</i> en el estudio de la movilidad laboral?	127
6.3.1.	Complementariedad de la MCVL y la ECVT.	129
6.3.2.	Las variables comunes o variables de “enlace”.	132
6.3.2.1.	Nuestras variablesde enlace, su justificación teórica y armonización.....	134
6.3.3.	Fusión de base de datos.	146
6.3.4.	Validación del proceso de fusión.	149
	<i>Conclusiones de la segunda parte.</i>	155
	<i>Parte III. Análisis de resultados y conclusiones finales</i>	156
7.	<i>Análisis de la Segmentación Laboral en España (2003-2007).</i>	159
7.2.	La composición del sistema productivo antes y después de la crisis económica. .	162
7.2.1.	El impacto de la crisis económica en las variables estudiadas.	167
7.3.	Un ACM sobre la movilidad intersectorial e interprovincial en un contexto de segmentación.	172
8.	<i>La Movilidad Intersectorial en España con el Cambio de Ciclo Económico.</i> 177	
8.2.	Cuestiones previas.....	177
8.3.	Movilidad intersectorial según la edad.	180
8.4.	La movilidad intersectorial según el sector de actividad.....	187
8.5.	La movilidad intersectorial según el tipo de contrato.....	193
8.6.	La movilidad intersectorial y las variables institucionales.	196
9.	<i>La Movilidad Interprovincial en España y el Cambio de Ciclo Económico.</i>	201
9.2.	Cuestiones previas.....	201
9.3.	Movilidad interprovincial según la edad.	206

9.4. Movilidad interprovincial según el tipo de contrato.....	209
9.5. Movilidad interprovincial según el sexo.....	214
9.6. Movilidad interprovincial según el tiempo de paro acumulado.....	217
9.7. Movilidad interprovincial según las variables institucionales.....	220
Conclusiones finales	223
Puesta a punto sobre los objetivos e hipótesis de investigación.....	225
Aportaciones de la investigación.....	230
Limitaciones y futuras líneas de investigación.....	232
Bibliografía.	235
ANEXOS.....	253

Siglas

ACM: Análisis de correspondencias múltiples

BB.DD.: Bases de datos

CC.AA.: Comunidad Autónoma

MIP: Movilidad interprovincial

MIS: Movilidad intersectorial

MLG: Modelos lineales generalizados

MT: Mercado de trabajo

PEA: Población económicamente activa

RR.LL.: Relaciones laborales

TCH: Teoría del capital humano

TSMT: Teoría de la segmentación del mercado de trabajo

UE: Unión Europea

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de esta investigación se abordan temáticas que actualmente se encuentran sobre la mesa de debate en relación al mercado laboral en España. Su objetivo principal es el estudio de la movilidad que los distintos colectivos de trabajadores tienen en función del cambio de sector de actividad y de provincia, como forma explorar los procesos de ajuste estructural que se han ocasionado a partir del año 2007. La perspectiva de análisis que se ha utilizado mantiene como punto de referencia central la segmentación de los mercados laborales y se ha servido de la aplicación de novedosas técnicas de construcción y análisis de datos sintéticos.

Justificación del tema

A partir del año 2007, España se ha sumergido en una profunda crisis económica que tuvo como consecuencia un gran aumento del desempleo y una crisis social no menos alarmante. El fin de la especulación inmobiliaria, precipitado por la crisis financiera internacional puso al país en una situación límite de la cual se sufren consecuencias en la actualidad.

Uno de los mayores desafíos que ha dejado esta crisis ha sido la gran pérdida de puestos de trabajo que ha sufrido la economía y las dificultades que se presentan para su recuperación. En ese contexto han puesto en práctica, con un éxito muy limitado, distintas medidas de reactivación económica y ajuste laboral que buscaron minimizar las peores consecuencias de la crisis en el mercado de trabajo. También se han realizado reformas, por muchos consideradas parciales e insuficientes, que buscaron flexibilizar aún más las relaciones de empleo con el fin de otorgar mayores estímulos a la contratación.

En este contexto también ha tomado vigor el estímulo a la movilidad como fuente de ajuste estructural del empleo. Un ajuste que, según la corriente dominante, debería darse de forma natural en el mediano plazo a través del ajuste de factores productivos que buscarían su equilibrio entre la oferta y la demanda. Hoy, varios años después, hemos comprobado que dicho ajuste a resultado exiguo y que el nivel de movilidad de los trabajadores solo parece haber constatado un hecho tangible: la creación de empleo que ha tenido lugar en España desde el año 2007, no ha sido ni mínimamente suficiente para posibilitar mecanismos de ajuste que puedan ser considerados aceptables.

A continuación, este trabajo de investigación intentará ofrecer algunas pistas sobre cómo han sido esos mecanismos de ajuste y quiénes se han podido beneficiar, o no, de ellos para lograr reintegrarse al mercado laboral en una fase de recesión económica.

Objetivos y modelo de análisis

Como hemos señalado anteriormente, esta tesis intentará analizar los fenómenos de movilidad laboral que se han producido en España a partir de la crisis económica. Más precisamente nos hemos propuesto profundizar en dos tipos de movilidad laboral que dan de lleno en el corazón de los ajustes cuantitativos de empleo: la movilidad intersectorial y la movilidad territorial.

En ese sentido, esta tesis se ha propuesto dos objetivos centrales:

- 1- Caracterizar ambos fenómenos de movilidad en el mercado de trabajo español.**
- 2- Analizar la movilidad intersectorial e interprovincial como variables de ajuste estructural del mercado de trabajo.**

Estos objetivos han sido abordados a partir de una serie de preguntas de investigación que se han desempeñado como guía en relación a los procesos analizados.

Esas preguntas fueron:

- ¿Qué características tienen la movilidad intersectorial e interprovincial en el mercado de trabajo español?
- ¿Cuáles son aquellos trabajadores más afectados por estos procesos de movilidad que hemos mencionado?
- ¿Son aquellos colectivos más afectados por el aumento del paro, quienes han podido encontrado empleo a través de la movilidad intersectorial e interprovincial?
- ¿Estos procesos de movilidad han tenido un desempeño similar como factores de ajuste o poseen dinámicas de ajuste diferentes que involucran a distintos colectivos de trabajadores?
- ¿Qué papel juegan las variables institucionales, en particular el nivel de sindicación y la negociación colectiva, en relación al ajuste por movilidad intersectorial e interprovincial del mercado de trabajo?

Estas preguntas han sido puestas en discusión a partir de un modelo de análisis basado en la Teoría de la Segmentación del Mercado de trabajo (Doeringer y Piore ,1971 y 1975; Edwards, Reich y Gordon (1975); Craig et al., 1982; Humphries y Rubery, 1984, entre otros) partiendo de sus premisas básicas: la existencia de mercados no competitivos dentro del mercado de trabajo y la existencia de barreras no económicas a la movilidad entre ellos.

Sus hipótesis centrales, nos han conducido por el camino de una interpretación no tradicional de los fenómenos estudiados a partir de los resultados obtenidos sobre las

dinámicas de movilidad de diferentes colectivos de trabajadores. Este análisis fue realizado en un marco temporal establecido entre los años 2003 y 2010, que contó con el cambio de ciclo económico como punto de inflexión de las comparaciones realizadas.

Resultados más relevantes

Como primer punto a destacar, hemos podido observar que ambos tipos de movilidad estudiados ofrecen muestras de dificultad como factores de ajuste contra-cíclico del empleo. En ese sentido, tanto la movilidad intersectorial como la interprovincial muestran indicios de una mayor adaptabilidad pro-cíclica de sus dinámicas teniendo en cuenta el comportamiento de la mayoría de los colectivos de trabajadores observados. Dentro de estas dinámicas negativas se destaca la pérdida de oportunidades en torno al colectivo de trabajadores jóvenes (especialmente aquellos de 25 a 30 años), los trabajadores temporales, las pérdidas de empleo en el sector de la construcción y la disminución de la contratación por movilidad de aquellos trabajadores que acumulaban tiempos de paro mayores a un año (dentro del período de análisis).

Sin embargo, también hemos podido constatar que la movilidad interprovincial ha mostrado algunos indicios de mayor capacidad de ajuste contra-cíclico. Ello se desprende de la constatación de que algunos colectivos de trabajadores han podido reingresar al mercado laboral o mantenerse ocupado a partir de la firma de contratos en provincias distintas a la de su empleo anterior. En ese sentido se destacan los trabajadores que han obtenido contratos indefinidos al cambiar de provincia, los trabajadores de los grupos de mayor edad y aquellos que han cambiado de provincia para ingresar al sector agrícola. Todos estos resultados entrañan interesantes dinámicas de movilidad que analizaremos más detenidamente en los capítulos que hemos destinado a tal fin.

Estructura de la tesis

Esta tesis se encuentra estructurada a partir de tres apartados centrales: el marco teórico de interpretación, el modelo de análisis y la metodología, y el análisis de resultados. A su vez estos apartados se conforman internamente de la siguiente manera:

Parte I:

En la primera parte serán exploradas las distintas líneas de interpretación teórica que han tomado parte en el debate político y académico en relación a las políticas laborales, especialmente aquellas que han tratado el tema de la desocupación. Al

finalizar se incluyen las conclusiones de los capítulos uno, dos y tres.

- 1- En el capítulo primero serán expuestos los principales lineamientos teóricos que conforman el núcleo de la TSMT. Esto incluye un repaso de sus antecedentes, las distintas líneas de interpretación derivadas de éstos y las críticas realizadas al pensamiento neoclásico y a la Teoría del Capital Humano.
- 2- En el segundo capítulo haremos un relevamiento de las investigaciones realizadas en el contexto español. Un repaso del análisis teórico de la segmentación en España y su mercado laboral, su estructura de oportunidades, la crisis vivida a partir del año 2008, y la flexibilización del MT profundizada con la reforma laboral aplicada desde entonces. Para finalizar este segundo capítulo comentaremos algunas investigaciones sobre los ajustes del MT español a partir de la movilidad laboral, cuestión de singular importancia debido a su relación con nuestro objeto de estudio: el ajuste del MT a partir de la movilidad laboral horizontal en un MT segmentado.
- 3- Por último, el tercer capítulo de este apartado está dedicado al repaso conceptual de la movilidad laboral desde la perspectiva de la segmentación de los mercados de trabajo, haciendo especial énfasis a los dos tipos de movilidad tratados en este proyecto de tesis: la movilidad intersectorial y la movilidad interprovincial.

Parte II:

La segunda parte brinda al lector todos aquellos elementos que han rodeado la operativización del proyecto. Hablamos de las decisiones teóricas y metodológicas que han formado parte del proceso de investigación y han articulado los diferentes niveles de esta tesis (teórico-metodológico-empírico). A continuación, se detallan los principales temas abordados. Al finalizar se agregan las conclusiones a respecto de los capítulos cuatro, cinco y seis.

- 4- El capítulo cuarto estará dedicado al modelo de análisis en general. En él serán formuladas algunas apreciaciones del objeto de estudio y los principales conceptos teóricos y sus relaciones. Relaciones que serán planteadas a partir de un sistema de hipótesis que responderán a las preguntas propuestas en la investigación.
- 5- De lo anterior se desprende el quinto capítulo, dedicado al método de la investigación en donde se expone la justificación de las principales decisiones metodológicas adoptadas. En este capítulo se intentará sintetizar las diversas problemáticas observadas en relación al estudio empírico de estos fenómenos desde la perspectiva segmentacionista y las distintas propuestas para subsanarlas.
- 6- El sexto capítulo realiza una descripción detallada de los procedimientos de

elaboración de los datos que fueron analizados. Entre estos se destacan la técnica de *matching* estadístico, así como también una referencia explícita a los procesos de construcción de las variables utilizadas en el análisis. También se hace una breve referencia a las técnicas de análisis utilizadas.

Parte III:

El tercer apartado de esta tesis reúne los resultados obtenidos a partir de los datos generados en el procedimiento de *matching* tratado en el capítulo anterior. Avanzaremos en el análisis de la composición de los segmentos laborales en España en los períodos 2003-2007 y 2008-2010, agregando información sobre los fenómenos de movilidad (intersectorial e interprovincial). En este apartado se brinda la oportunidad de visualización de la interrelación entre un conjunto de variables tradicionales con variables institucionales como el nivel de sindicación o la cobertura de convenios colectivos, entre otras. Una novedad que aporta información no disponible en la mayoría de los casos. Para finalizar se incluyen las conclusiones generales de la investigación.

- 7- El capítulo séptimo aborda los resultados obtenidos en el análisis factorial de la movilidad intersectorial e interprovincial (Análisis de Correspondencias Múltiples) en España con el cambio de ciclo. En este capítulo se tratan las características de la segmentación laboral existente en el mercado de trabajo y se analizan las variables más representativas de estos fenómenos de movilidad en relación a las consecuencias de la crisis económica. En este capítulo también serán tratadas las hipótesis de trabajo vinculadas a las características de la movilidad intersectorial e interprovincial en un marco de segmentación.
- 8- De forma consecutiva se plantea el capítulo octavo, el cual tiene el propósito de avanzar sobre el análisis de la movilidad intersectorial de los diferentes colectivos de trabajadores a partir de la aplicación de Modelos Lineales Generalizados que permiten visualizar el impacto diferencial de la crisis en los diferentes colectivos de trabajadores en un contexto de segmentación. Finalmente se discuten las posibilidades de ajuste que este tipo de movilidad brinda a los trabajadores más inestables del mercado de trabajo.
- 9- El último capítulo de esta tesis, el noveno, aborda circunstancias similares a las expuestas en el capítulo ocho a partir de la utilización de Modelos Lineales Generalizados. En este caso se comentan los resultados tomando en cuenta la movilidad interprovincial como elemento de ajuste de un mercado laboral segmentado y con una alta tasa de desempleo. Al igual que en el capítulo anterior, se analiza las oportunidades de contratación (en este caso interprovincial) de los diferentes colectivos de trabajadores como ajuste del desempleo. Lo cual se desarrolla en un contexto de destrucción de empleo en el país a partir del segundo semestre de 2007.

Por último, esta tesis incluye unas reflexiones finales que buscaran aportar una perspectiva integrada de los distintos apartados y capítulo que la componen.

PARTE I. MARCO TEÓRICO DE INTERPRETACIÓN

CAPÍTULO N°1

LA SEGMENTACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

1. Marco teórico de interpretación.

El presente marco teórico constituye una estructura conceptual a partir de la cual serán desarrollados los siguientes apartados de esta tesis doctoral. Debido a la cantidad de elementos que este proyecto intentará tener en consideración a nivel contextual, no pretende ser una revisión exhaustiva de todas las publicaciones que se han realizado bajo el rótulo de TSMT. En su lugar presentará aquellos elementos centrales de dicho cuerpo teórico con el objetivo de disponer de los conceptos clave, necesarios para una correcta interpretación de los datos analizados.

Los elementos contextuales que pretendemos incorporar, vinculados específicamente al mercado de trabajo español, oficiarán como marco teórico y empírico de la presente investigación. Los mismos serán indispensables para el desarrollo de nuestro “hilo conductor”, para la construcción del objeto de estudio y para la presentación de las hipótesis de trabajo.

1.1. La teoría del capital humano.

La economía neoclásica constituye sin duda una de las herramientas más relevantes del análisis económico. Su perspectiva ha penetrado en todos los ámbitos académicos y sus postulados han permeado a una gran cantidad de políticas económicas y laborales. La idea de la diferenciación del factor trabajo a partir de su productividad marginal y la determinación salarial dada por el individualismo metodológico y la racionalidad económica, han sido una de las vertientes teóricas más influyentes en el mundo del trabajo.

Podríamos poner un punto de inicio a la TCH a partir de los trabajos iniciales de T. Schultz (1968 [1962]). Sus investigaciones toman trabajos anteriores de Fisher (1906) sobre el capital, y Solow (1956) sobre el crecimiento económico, para poner de manifiesto que las capacidades y habilidades de los individuos vertidas en el MT componen un elemento central en la generación de riqueza y progreso de una sociedad. Schultz defendió la idea de que la educación debe dejar de ser considerada como un hábito de consumo para pasar a ser considerada como una inversión individual enfocada a la producción.¹

A partir de las publicaciones hechas por Schultz continuaron las investigaciones de G. Becker (1957 y 1973), K. Arrow (1975) y J. Mincer (1970 y 1974). Sus trabajos demostraron una muy buena capacidad explicativa sobre los fenómenos ocurridos en el MT y sus hipótesis mostraban una gran simplicidad y contundencia en la

¹Schultz propuso cinco factores que han contribuido al desarrollo de las capacidades humanas, de los cuales el último tiene una singular importancia teniendo en cuenta el objeto de estudio de esta tesis: 1- los servicios sanitarios, 2- la formación laboral impartida a partir del puesto de trabajo, 3- el sistema educativo, 4- los programas de formación de trabajadores no incluidos en el sistema educativo y 5- la movilidad geográfica como factor de ajuste de los mercados laborales.

comprensión de los mecanismos de determinación salarial y del valor distributivo del capital humano. Al poder valerse de un aparato teórico robusto, ha llegado a casi la totalidad de las instituciones académicas y organismos internacionales, y sus recomendaciones han sido puestas en práctica en una gran cantidad de mercados laborales.

Su postulado fundamental indica que la diferenciación salarial dada en el MT está determinada por la productividad marginal de los individuos, la cual se aumenta a partir de tres factores fundamentales: el nivel educativo, la experiencia y la capacitación. Estas habilidades son adquiridas a partir de la inversión realizada en capital humano, la cual cuenta con una serie de costos directos e indirectos asociados principalmente al gasto educativo y el costo de oportunidad que produce la dedicación dada a la formación. Según la TCH, la motivación en realizar esta inversión es el aumento de la rentabilidad futura medida en términos salariales (Mincer, 1974). Este concepto establece una relación casi directa entre educación y nivel salarial medida a partir de la productividad individual.

Esta idea está intrínsecamente relacionada con su segundo postulado fundamental. Este nos indica que las decisiones adoptadas desde el comienzo de la formación, dependen de una racionalidad económica individual basada en la ecuación costo-beneficio. Por lo que, basados en el supuesto de información y movilidad perfectas y dependiendo de sus posibilidades, un individuo decidirá cuál es la relación óptima entre ocio y formación. En este marco estaríamos ante un ajuste teórico del MT y del nivel salarial, casi exclusivamente basado en el capital humano de la mano de obra.

Este modelo coloca en el centro de las explicaciones a la oferta de trabajo y al individuo como factor determinante de la diferenciación salarial y del ajuste laboral producido por la “mano invisible” (Smith, 1776 [1910]).

Sin embargo, las recurrentes crisis económicas por la que atravesó EE.UU. a partir de la década de 1930 comenzaron a exponer algunas debilidades explicativas de la teoría ortodoxa manifestadas a partir de la generación de divisiones internas del MT. Estas divisiones estaban representadas por el surgimiento de grupos no competitivos dentro del mercado laboral, en donde sectores de la población (generalmente mujeres y afroamericanos) se veían impedidos de acceder a puestos de mayor remuneración, aun conformando los requerimientos educativos solicitados. En 1973 el propio Arrow reconocía: *"Since in fact racial discrimination has survived for a long time, we must assume that the model... must have some limitation"* (pp: 10).

1.1.1. El revisionismo de la teoría neoclásica.

A partir de la consolidación de la desigualdad social en los EE.UU. de los años 50 y 60, la revisión de la TCH era impostergable y sus críticas provinieron tanto del

interior de la corriente neoclásica como de otras líneas de interpretación. Desde el interior de la concepción ortodoxa el principal objetivo de dichas críticas consistía en la incorporación de nuevos conceptos y variables a dicho modelo. En cambio, desde otras corrientes de pensamiento se buscó acabar con el reduccionismo economicista presente en los supuestos utilizados por Becker para dar cuenta del MT.

Estas disfunciones llevaron a que desde el interior mismo de la propia teoría neoclásica comenzaran a levantarse algunos voces críticas llevadas adelante por investigadores como Arrow (1973), Spence (1973) o Stiglitz (1975) agrupados comúnmente dentro de la corriente de la señalización (*screening*)² y Berg (1970), Dore (1975), Collins (1989 [1979]) y Thurow (1986) integrantes de la “Teoría Credencialista”.

Ambas corrientes teóricas realizan una crítica de la TCH sin abandonar los marcos de referencia neoclásicos. Si bien mantienen la idea de que la educación y la rentabilidad laboral de los individuos están intrínsecamente relacionadas, y a su vez que la educación mantiene su capacidad de ajuste en el MT a partir de la desigual distribución de capacidades. Se apartan de la visión clásica del capital humano que sostiene la relación directa entre formación y productividad laboral. Sus postulados complejizan la relación entre educación y salario, la cual sostienen que no se encuentra conectada directamente mediante el incremento de la productividad marginal del trabajador (años de educación/nivel salarial), sino a partir de la información disponible sobre dotación educativa de los individuos. Sus modelos introducen la idea de que la educación opera como señales que hace posible la *selección* o el *filtro* de trabajadores que eventualmente puedan tener una mayor productividad laboral. Esto podría traducirse en términos concretos como que a partir del tipo y lugar de la formación (tipo de ocupación y pertenencia a determinado grupo social) se puede esperar, con relativa seguridad, encontrar en el trabajador las capacidades requeridas para un puesto laboral determinado.

Desde el punto de vista credencialista el modelo presenta similares características, aunque también algunas diferencias. La corriente credencialista también comparte la relación original positiva entre la educación adquirida y el salario percibido. Sin embargo, su perspectiva indica que la educación mantiene esta relación, no en base al aumento directo de la productividad marginal del sujeto, sino a través de la acreditación educativa. Esta acreditación educativa es capaz de aportar datos sobre las características personales y sociales del trabajador. El supuesto utilizado en este caso indica que un mayor grado educativo alcanzado (acreditado formalmente) revela una mayor capacidad individual. Al igual que en los modelos

² Si bien podríamos incluir a los tres autores como parte de la llamada corriente de la señalización, cada uno ha desarrollado un modelo particular para explicar la relación entre educación-empleo-nivel salarial. El “Modelo de Señalización” propiamente dicho fue desarrollado por Spence. Arrow desarrolló un modelo alternativo conocido como “Modelo de Filtro” y, por último, el modelo desarrollado por Stiglitz fue denominado “Modelo de selección”.

mencionados anteriormente (señalización, filtro y selección), el modelo credencialista asume la existencia de una información desigual entre el trabajador y el empleador acerca de la verdadera capacidad del trabajador. En ese contexto el empleador apela a determinadas señales que le puedan brindar una aproximación a las capacidades reales de cada individuo y de esa forma poder reducir el costo de contratación. Esas señales son obtenidas a partir de las credenciales o títulos otorgados en el sistema educativo, ya que se espera que un sujeto que obtiene un mayor rendimiento de su inversión educativa sea debido a una mayor capacidad.

En definitiva, ambas corrientes se han esforzado por superar lo que consideraron limitaciones del modelo de capital humano desarrollado por Becker. Si bien sus críticas tuvieron como objetivo algunos de los supuestos utilizados por los primeros teóricos del capital humano, su pertenencia a la tradición neoclásica mantuvo a resguardo aquellos principios fundamentales sobre los que fue erguida su estructura teórica: *mercado único y competitivo, ajuste salarial en base a la formación y cualificación de los sujetos y decisiones individuales basadas en la racionalidad económica.*

1.1.2. LAS CRÍTICAS PROVENIENTES DE LA TSMT.

Si repasamos las críticas realizadas desde fuera del paradigma neoclásico deberíamos, sin dudas, mencionar dos vertientes fundamentales: la teoría marxista y la TSMT.

Dentro de los autores marxistas que se han encargado de la explicación de las desigualdades sociales en EE.UU. y de la crítica al modelo de distribución propuesto por Becker, las obras de Harry Braveman (1974) y las publicaciones conjuntas de S. Bowles y H. Gintis (1975) han destacado ampliamente en la literatura contemporánea sobre el tema. Sus investigaciones abordan el problema de la progresiva degradación del trabajo devenido una mercancía en las sociedades capitalistas, las diferencias conceptuales entre trabajo y fuerza de trabajo y la existencia de los ejércitos de reserva. Sus lineamientos ideológicos fundamentales mantenían la defensa de la clase social como concepto imprescindible para el estudio de la desigualdad y la contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores. Su visión de la desigualdad social confronta claramente con dos postulados básicos ortodoxos adoptados por la TCH: la existencia de un mercado laboral único y competitivo y el desarrollo del individualismo metodológico como forma de entender la diferenciación social a partir de las decisiones individuales de los sujetos.

Las críticas marxistas al modelo del capital humano fueron acompañadas por las realizadas desde filas segmentacionistas. Si bien esta última, en la mayoría de los casos, no incluye su trasfondo ideológico (a excepción de la "Teórica Radical" propuesta por Gordon, Reich y Edwards, entre otros), ha compartido algunas

estructuras teóricas comunes. Al igual que la corriente marxista, los teóricos de la TSMT consideraban fundamental el carácter eminentemente estructural de la desigualdad social y la interacción colectiva de los actores sociales en el contexto laboral. También consideraron insuficientes las respuestas dadas por el modelo del capital humano a la persistencia de desigualdades salariales entre trabajadores, dado que sus hipótesis de ajuste a largo plazo no reflejaban la realidad existente en el mercado laboral. Estas diferencias salariales no solo se mantenían, sino que comenzaban a dar muestras de transformarse en condiciones estructurales de la economía norteamericana.

Las críticas provenientes desde la TSMT estuvieron lideradas principalmente por las investigaciones de los llamados teóricos neoinstitucionalistas (Dunlop y Kerr), trabajo que posteriormente sería profundizado por los ya mencionados Doeriger y Piore, entre muchos otros. Estos autores enunciaron una serie de rupturas con las ideas dominantes en materia económica y laboral. Sus propuestas pusieron sobre la mesa de debate alternativas para el rediseño de las políticas laborales aplicadas en el MT con el fin de combatir la desigualdad salarial y el acceso discriminatorio al mercado de trabajo. A diferencia de los modelos de “señalización” y credencialista, su principal objetivo era realizar una revisión sistemática de los supuestos teóricos sobre los cuales se levantaba la TCH y para ello proponer una alternativa a sus principios metodológicos.³ Este hecho ocasionó un gran debate teórico y político basado en la contrastación empírica de hipótesis provenientes de una y otra corriente.

La TCH opera basada en dos niveles básicos de referencia (Caín, 1975). En primer lugar, una gran potencialidad analítica con predominancia en el análisis marginal basado en variables como ingresos y precios, y en segundo lugar una estructura teórica montada sobre supuestos conductuales. H. Watchtel (1972) lo describía de la siguiente forma:

The orthodox research has merely provided estimates of the differential importance of various individual characteristics associated with the poor. This research is quite consistent with the proposition that the poor are poor because of some individual failure, and it has received widespread acceptance and support precisely because it has been conveniently supportive of existing economic arrangements and our prevailing ideology. (pp. 193-94).

Estos dos niveles (método y teoría) se transformaron en blanco de los teóricos de la segmentación laboral, hecho que rápidamente se convirtió en un debate sobre políticas públicas. Sin lugar a dudas el mayor desafío que encontraba la teoría económica ortodoxa aplicada al MT fue la persistencia de la pobreza en

³ Volveremos sobre el debate metodológico suscitado en entre la TSMT y la TCH en el capítulo cuarto.

determinados colectivos o grupos sociales (afroamericanos y mujeres principalmente). Una pobreza que había perdurado a pesar de las políticas de pleno empleo y los numerosos programas que intentaban disminuir su incidencia en la sociedad. Desde filas segmentacionistas la crítica hacia dichos programas y políticas radicaba en el error de asimilar el mercado laboral al mercado de bienes y servicios y de esa manera visualizarlo como un mercado único y competitivo. En contraposición a esta perspectiva, los teóricos de la segmentación distinguían la existencia de dos o más grupos no competitivos en su interior, lo que imposibilitaba un ajuste por movilidad tal y como era esperado desde la perspectiva neoclásica.⁴

En ese sentido, además de las hipótesis centrales de su cuerpo teórico (existencia de grupos no competitivos en el MT, conformación de mercados internos en el segmento primario y la existencia de barreras a la movilidad entre éstos), los teóricos de la segmentación proponen la ruptura con el enfoque del capital humano en base a las siguientes críticas: 1-crítica a la relación causal entre cualificación del individuo y remuneración, 2-crítica al individualismo metodológico basado en el supuesto de elección de los sujetos a partir de la maximización constante de beneficios, 3-crítica a la no incorporación de los nuevos modelos de producción monopólica y 4-crítica a la ausencia de las instituciones sociales como generadoras de estructuras condicionantes. En la tabla 1.1 podemos observar con mayor claridad las diferencias teóricas y metodológicas de los cuerpos teóricos que hemos repasado.

TABLA N°1.1. DIFERENCIAS CONCEPTUALES DE LAS CORRIENTES TEÓRICAS RELEVADAS.

	Mercado de Trabajo	Educación	Salario	Instituciones sociales
Teoría del Capital Humano (Becker)	Único y competitivo	Determinante de la productividad del trabajador	Equilibrio entre la productividad marginal del trabajo individual y el costo marginal (contratación y formación específica)	Imperfecciones del mercado que dificultan el ajuste estructural
Teorías Credencialista y de “Señalización” o “Filtro”		Información que hace posible la clasificación y discriminación de trabajadores según variables socioeconómicas		

⁴Piore expresaba claramente su posición al respecto del diagnóstico del MT de la siguiente manera “...be best understood in terms of a dual labor market. The poor are confined to the secondary labor market” (1970, pp:55).

Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo	Segmentado a partir de grupos no competitivos	La educación es solo una variable más del sistema productivo en donde entran en juego la tecnología y el control de mercado (monopolios)	Doble factor de determinación a partir de los mercados internos en el segmento primario y por el mercado de bienes y servicios en el segmento secundario	Estructurantes de las relaciones sociales existentes en el MT
Teoría Marxista	Estructura de explotación del capital sobre el trabajo	Reproducción social de las diferencias de clase y legitimación de las relaciones de dominación existentes en el MT	Utilización de los ejércitos de reserva como mecanismo de presionar a la baja el costo salarial y mantener la tasa de ganancia	Lucha de clases. Intereses contrapuestos entre trabajadores (trabajo) y empleadores (capital)

Fuente: Elaboración propia.

A partir de esta breve revisión sobre los aspectos generales de la TCH y las principales críticas aportadas desde otras corrientes de pensamiento, podremos detenernos en lo que sin duda representa el aspecto más relevante para nuestros intereses. Esto está referido a los estudios de movilidad sectorial y geográfica. En dicho campo los trabajos de investigación realizados a partir de la corriente neoclásica han dominado ampliamente la escena académica y política de las últimas décadas. Sus postulados teóricos fundamentales han dado buena cuenta de los fenómenos de movilidad mencionados. Sin embargo, éstos no han estado exentos de críticas por parte de teorías contrarias a sus postulados y estas críticas a menudo han puesto en entredicho al cuerpo teórico y metodológico del capital humano.

1.2. La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo.

El aumento de la pobreza en los EE.UU. durante las décadas de 1950 y 1960 dio lugar al surgimiento de nuevas corrientes de pensamiento dispuestas a desafiar los lineamientos económicos y políticos existentes en aquellos años. Las interpretaciones teóricas dominantes sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y los mecanismos de determinación de los salarios comenzaban a dar muestras de insuficiencia explicativa, y nuevas investigaciones comenzaban a disputar el lugar hegemónico de la teoría neoclásica y del capital humano. Una disputa que no solo involucraría a las universidades y grupos de investigación, sino que también pretendía poner en entredicho las políticas públicas en materia laboral y de distribución de la riqueza.

En este marco de creciente desigualdad social y conflicto de intereses políticos es impulsada la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo, la cual ha

desarrollado en su seno diversas interpretaciones sobre el funcionamiento del mercado laboral, la desigualdad salarial y las políticas públicas relativas a la discriminación laboral y la pobreza. Es así que se consolida un cuerpo teórico que a pesar de contar con numerosas perspectivas, todas coinciden en una dirección: las limitaciones de la interpretación hecha por los teóricos ortodoxos para el diagnóstico y la intervención política en el MT.

1.2.1. Antecedentes, desarrollo y consolidación de la TSML.

Los antecedentes de la TSML son diversos y en algunos casos provienen de pensadores que han dejado su huella mucho tiempo atrás. Este es el ejemplo de teóricos como S. Mill (1849) o J. Cairnes (1874), dedicados al estudio de los grupos no competitivos dentro del MT y las inequidades existentes en materia salarial. A su vez la TSMT también posee legados directos, como las influyentes investigaciones de C. Kerr (1954) acerca de la segmentación del MT y J.T. Dunlop (1957 y 1958) sobre los mercados internos existentes en el mercado laboral. Investigaciones que posteriormente serían continuadas por M.J. Piore y P.B. Doeringer.

A partir de la extensa lista de teóricos de diversas disciplinas que dieron cuerpo a la TSML haremos un recorrido por las contribuciones más notorias realizadas por sus mayores exponentes, aún bajo el riesgo de excluir tantos o más trabajos de los que por motivos de espacio serán mencionados en esta investigación. Este es el caso de los aportes teóricos y empíricos que, entre muchos otros, han realizados autores como los ya mencionados Doeringer y Piore, impulsores de la perspectiva dual del MT, Gordon, Edward y Reich, miembros de la llamada “Teoría Radical” o los efectuados por investigadores vinculados a la “Escuela de Cambridge” como J. Rubery y F. Wilkinson, ente otros.

Como hemos señalado anteriormente, el estudio de los ejes centrales desarrollados en la TSML, una vez constituida como cuerpo teórico, cuenta con un largo historial de investigaciones teóricas y empíricas, pasadas y recientes, que han acompañado los cambios en el MT. Desde los ya mencionados J.S. Mill y J.E. Cairnes en el siglo XIX, hasta las últimas investigaciones de referencia internacional llevadas adelante en nuestros días por los teóricos de la llamada Escuela de Cambridge, se ha configurado un diverso abanico de interpretaciones reconocido como TSMT.

Según la clasificación realizada por J. Peck (1996) la teoría de la segmentación cuenta con cuatro generaciones clasificadas de la siguiente manera:

Las teorías institucionalistas surgidas de las primeras críticas a la teoría neoclásica constituyen esta primera generación. El análisis realizado en *“Internal Labor Markets and Manpower Analysis”* de 1971 escrito por Piore y Doeringer en donde se integra sistemáticamente al análisis, el concepto de “mercados de trabajo internos” constituyó su piedra angular. Esta primera generación, que basa sus

hallazgos en el estudio de la demanda de MT, destaca por la explicación de la cohesión interna de cada segmento laboral y su diferenciación externa. Su otro aporte significativo ha sido la identificación de las diferentes capacidades de uno y otro segmento en torno a la movilidad social.

Lo que J. Peck ha llamado segunda generación de teorías de la segmentación también fue conocida como la “escuela radical”. Ésta está constituida por una serie de trabajos de corriente marxista que entienden los procesos de segmentación como parte de una estrategia del capital tendiente a hacerse con el control del trabajo por la vía de las reformas de la gestión. Esta visión implica la creación de segmentos laborales como una estrategia empresarial de segmentación de la clase trabajadora y de atacar la “conciencia de clase” con el fin de hacerse con el control de los procesos de trabajo. Sus principales publicaciones han sido realizadas por Gordon, (1972); Reich, Gordon, Edwards (1973); entre otros.

Una tercera generación de teorías de la segmentación surge de los trabajos neoknesianistas y neo-marxistas de autores como J. Rubery (1992), F. Wilkinson (1994) y F. Michon (1992). Estos trabajos incorporan un análisis multicausal basado en la demanda del MT y han traído consigo variables explicativas del funcionamiento del MT que trascienden los fenómenos de segmentación dualista propuestos anteriormente. En ese sentido son incorporadas otras variables explicativas como las regulaciones y los actores sociales (empresas, sindicatos y Estado) que colaboran en el entendimiento del fenómeno, prestando especial atención a los procesos históricos de reproducción social.

La cuarta generación está conformada, según Peck, por aquellos autores que incorporan la dimensión espacial atribuyendo a los MT locales características propias y no solo como un contexto en donde se condensan procesos universales. Sus principales autores son Grantham y MacKinnon (1994), Bowie (1983), Rubery (1992), Papola y Subrahmanian (1975) y el propio Peck (1996). Para estos autores, los procesos de segmentación desencadenados en el MT son el producto de las específicas características sociales de los MT locales atendiendo a su institucionalidad, desarrollo tecnológico, su modelo de acumulación específico, etc. Su perspectiva está basada en que los MT locales no son meros continentes en donde se desarrollan procesos universales, sino que representan el lugar concreto donde estos procesos se canalizan interactuando con otros procesos de carácter local, produciendo resultados únicos.

A continuación, haremos un repaso de los inicios de la TSMT y de los elementos más significativos de las principales corrientes del pensamiento incluidas en su interior.

1.2.2. LAS PRIMERAS INVESTIGACIONES: LOS GRUPOS NO COMPETITIVOS Y LOS MERCADOS INTERNOS.

El estudio de los *grupos no competitivos* dentro del mercado laboral se remonta al siglo XIX y se configuró como unos de los primeros intentos de ruptura con la concepción neoclásica de un mercado laboral único y competitivo. En ese sentido los trabajos de J.S. Mill (1849) y J. Cairnes (1874) seguramente representen los aportes teóricos más reconocidos como antecedentes lejanos sobre los cuales se ha construido la TSMT.

La aparición de las investigaciones sobre los grupos no competitivos, los mercados del MT y la reformulación de la composición salarial, han dejado una huella indisociable del trabajo de los autores que posteriormente lograrían estructurar y consolidar la idea de segmentación laboral. Su pensamiento constituye una crítica a la concepción competitiva desarrollada principalmente por A. Smith (1776) acerca del mercado laboral único, crítica que a la postre conformaría un pilar básico de este cuerpo teórico.

La idea de los mercados laborales estructurados fue presentada por Mill en su trabajo *"Principles of Political Economy"* (1848 [1900]). Según este autor, esta estructuración determinaba un acceso desigual de los trabajadores a los puestos generados en el MT. Para él el mercado laboral estaba subdividido por la existencia de grupos no competitivos integrados en dinámicas internas disociadas que respondían a instituciones consuetudinarias basadas en el estatus y origen social. Idea que representaba un problema sin resolver para el principio de diferencias compensadoras utilizado por A. Smith. En las propias palabras de Mill (1909: 388):

"[...] the inequalities of wages are generally in an opposite direction to the equitable principle of compensation erroneously represented by Adam Smith as the general law of remuneration of labour."

Según afirma Leontaridi (1999), los estudios de Mill ya denotaban la importancia de la educación y la clase social como determinantes "pre-mercado" de la generación de estos grupos no competitivos y sus diferencias salariales. Yendo incluso un paso más allá al señalar el atrapamiento que los trabajadores de los grupos menos favorecidos tenían en los puestos de mala calidad y bajo salario.

A estos elementos también se sumaron los aportes de Cairnes, quien a partir de su trabajo *"Some Leading Principles of Political Economy"* (1874) contribuyó a la crítica de la concepción competitiva del MT defendida por los pensadores neoclásicos. Esta crítica estaba basada en la observación de normas institucionales existentes en el interior del mercado laboral. Normas internas a la estructura del MT que sustituían a los procesos de libre asignación compensadora basados en la productividad marginal de los trabajadores. Estas instituciones generaban una gran distorsión del equilibrio salarial, el cual debería estar determinado, según A.

Smith, por el capital humano desigualmente distribuido en el conjunto de trabajadores.

La idea constituyó una ruptura importante con los lineamientos teóricos ortodoxos y ha terminado por abrir una grieta en el pensamiento neoclásico que hasta el momento ha permanecido abierta. Cairnes (1874: 66) lo establecía muy claramente de la siguiente forma:

“The average workman, from whatever rank he be taken, finds his power of competition limited for practical purposes to a certain range of occupations, so that, however high the rates of remuneration in those which lie beyond may rise, he is excluded from sharing them.”

Las ideas que hemos repasado muy sucintamente en los párrafos anteriores conformaron la base de la TSMT, la cual cobraría un nuevo impulso a partir de trabajos realizados por autores “neoinstitucionalistas” como J. Dunlop y C. Kerr,⁵ quienes dominarían la escena teórica en los años cuarenta y cincuenta.⁶ Aunque las principales obras de estos autores dejan entrever las influencias de su formación neoclásica, los cambios ocurridos en el MT con el desarrollo del capitalismo monopolista y la irrupción del pensamiento keynesiano, los han llevado a replantear las ideas básicas sobre la competencia perfecta y los ajustes salariales de corte marginalista.

Sus trabajos más relevantes fueron titulados *“The Balkanization of Labor Markets”* publicado por Kerr en el año 1954 y *“The Task of Contemporary Wage Theory”* publicado por Dunlop en el año 1957. Dichas publicaciones son consideradas como una referencia obligatoria sobre el tema y representan los antecedentes más directos de la TSMT tal y como se conoce hoy en día.

C. Kerr (1950 y 1954) fue el primer autor en introducir los conceptos de *mercados internos* (dentro de la empresa) y *mercado externo* (relación inter-empresarial) que segmentaban el MT en distintos submercados no competitivos. Y a partir de ello ha explorado las barreras no económicas que determinan los tipos de movilidad laboral entre estos mercados. Junto a L. Fisher defendió el conflicto dentro del sistema de relaciones laborales (RRL) como forma de generación de instituciones normativas en contraposición a modelos de RRL armónicos como los propuestos por E. Mayo o W. Whyte. Sus trabajos sostenían la idea de que el mecanismo de asignación salarial no estaba determinado por las fuerzas competitivas del mercado sino por normas institucionalmente construidas en el interior del sistema de RRL.

⁵La denominación “neoinstitucionalista” aquí adoptada es propuesta por Kaufman (1988b) y Cain (1976).

⁶Dentro de los aportes neoinstitucionales existieron otros autores que han realizado trabajos sustanciosos en la materia. Entre otros sus principales figuras fueron: Richard Lester, Lloyd Reynolds, Charles Myers, Lloyd Fisher, Arthur Ross o Robert Livernash. Para una revisión sobre dichos trabajos ver: Segal (1986), Kaufman (1988b) y Freeman (1988).

En sus propias palabras Kerr indicaba que esta estructuración o institucionalización de los mercados de trabajo, y sus barreras a la movilidad vienen dados por:

“(1) the preferences of individual workers, (2) the preferences of individual employers, (3) the actions of the community of workers, (4) the actions of the community of employers, and (5) the actions of the government” (1954: 96).

Para él estos mercados estructurados determinaban la asignación de puestos y el nivel salarial a partir de normas constituidas en las unidades administrativas al interior de las grandes empresas. En contraposición, las normas establecidas en el mercado externo indican que las asignaciones de trabajadores y la fijación salarial dependían del juego de la oferta y la demanda. (Kerr, 1954).

Coincidentemente con los trabajos de Kerr, fueron publicados los principales hallazgos de J. Dunlop. Quizás a la postre el autor más reconocido como precursor de la vertiente institucionalista vinculada a la segmentación del MT. Esto se debe en parte a los significativos aportes teóricos realizados y en parte a la influencia directa tenida sobre dos de los principales economistas que serían los encargados de consolidar la TSMT, P. Doeringer y M. Piore.

Los trabajos publicados por J. Dunlop realizaron contribuciones imprescindibles para el estudio de la segmentación laboral. Sus publicaciones coincidían en los lineamientos teóricos aportados por C. Kerr sobre la irrupción del capital monopolista en EE.UU. y las dinámicas laborales internas de movilidad y asignación salarial generadas en estas grandes empresas monopolistas.

Según este autor los datos relevados a partir de sus investigaciones, contrastaban con las explicaciones brindadas por los modelos neoclásicos. En ese sentido la existencia de mercados internos generados al interior de las grandes empresas,⁷ en comparación al mercado externo competitivo, daban muestra de la inconsistencia de las respuestas predominantes en el momento. Según Dunlop, estos mercados no competitivos estaban determinados por un elemento central: la falta de movilidad laboral. Según el autor estas barreras a la movilidad condicionaban una relativa estabilidad de ambos grupos, convirtiéndose la dualidad del MT en un elemento estructural de la economía. Este hecho puso en entredicho a dos de los supuestos principales del modelo neoclásico del mercado laboral: la competencia en términos de oferta como factor clave en la determinación de los salarios y la racionalidad individual (*homo economicus*)⁸ como motor de dinamismo del MT.

⁷Dunlop consideraba que existían determinados sectores de actividad especialmente estructurados. Estos eran, entre otros, los vinculados a la generación de energía eléctrica, las refinерías vinculadas a la industria petrolera y las mayores industrias metalúrgicas de la época en EEUU.

⁸Para una profundización sobre dicho concepto a partir de la visión segmentacionista ver: Etzioni, A; Piore, M y Streeck, W. (2010).

Esta crítica estuvo basada en la experiencia recogida a partir de los mecanismos de búsqueda de trabajo y contratación del momento. Según el análisis neoinstitucionalista, la búsqueda de trabajo por parte de los individuos es realizada a partir de información imperfecta del MT y su racionalidad no está comprendida dentro de una constante búsqueda de la maximización de utilidades. Esto significa que los trabajadores desconocen la totalidad de oportunidades del MT y suelen permanecer en puestos que consideran suficientemente satisfactorios con respecto a sus expectativas iniciales. Este hecho lleva a abandonar la búsqueda de empleo y al desestímulo de la dinámica de ajuste propuesta por la teoría ortodoxa.

A partir de estas definiciones, Dunlop profundiza el estudio de los determinantes en la asignación salarial del MT. Para él esto requiere de una nueva metodología basada en la observación de dos conceptos interrelacionados: el agrupamiento de puestos de trabajo (*job clusters*) y el de contornos salariales (*wages contours*).

El *agrupamiento de puestos* es definido como el conjunto de puestos pertenecientes a una estructura (empresa) de determinación salarial. Esta estructura está delimitada por los siguientes factores: (1) la tecnología, (2) la organización administrativa de sus procesos laborales y de producción y (3) la característica o costumbre de compartir una escala salarial común (Dunlop, 1957: 129).

El *contorno salarial común* por su parte está definido por el autor como un conjunto de puestos laborales pertenecientes a distintas empresas que contienen una estructura salarial similar. Esta similitud en las asignaciones salariales depende de: (1) un grupo determinado de ocupaciones, (2) ubicados en determinados sectores de actividad y (3) en una determinada ubicación geográfica. A su vez estos contornos salariales comparten características comunes en relación al mercado laboral y al mercado de productos.

A partir de sus trabajos, Dunlop muestra la preponderancia de los factores asociados a la demanda como estructuradores de los mecanismos de determinación salarial. Para él, el salario se encuentra asociado a una estructuración en la asignación de puestos. Y si bien no niega la existencia de las fuerzas económicas del mercado, relativiza aquellos modelos donde ésta cumple una función excluyente en la determinación de los factores.

La influencia ejercida por los llamados autores neoinstitucionalistas como C. Kerr, J. Dunlop, entre muchos otros, ha marcado fuertemente el desarrollo posterior de la TSMT. Muchas de sus propuestas han sido retomadas por investigadores que posteriormente terminarían por consolidar la segmentación del MT como modelo de análisis teórico y político de la actualidad económica y laboral en los EE.UU.

1.2.3. La consolidación institucionalista y la visión dual del MT.

La persistencia de las desigualdades sociales en EE.UU. asentadas sobre el desempleo y la creciente brecha salarial existente en el mercado laboral, constituyó un marco propicio para un nuevo intento de revisionismo teórico y político en los años cincuenta y sesenta. Si bien la crisis económica en EE.UU. había dejado lugar a una breve recuperación a partir de 1966, el crecimiento de la desigualdad social y la pobreza no tardaría en retomar tendencias ascendentes. En este contexto destacadas publicaciones dentro del ámbito académico (principalmente desde la disciplina económica) comenzaron a dar cuenta de una gran cantidad de evidencias no alineadas a los modelos explicativos predominantes.

La pobreza y guetización de algunos sectores de la sociedad estadounidense (principalmente sectores de la población afroamericana) exponían los sucesivos fracasos de la intervención política en relación a pobreza y a la distribución de la riqueza. A su vez los modelos ofrecidos como explicación por parte de la Teoría del Capital Humano (TCH) daban muestras de una clara insuficiencia metodológica y teórica para incorporar los cambios experimentados en el MT. Lucas lo describe de la siguiente manera:

“Towards the end of the 60s, there was a growing disillusionment with the efficacy of skill augmentation as a means of redistributing earnings. Consequently, alternative models have begun to emerge, many of which concentrate upon the demand for labor as a restrictive force upon earnings of minorities and lower class workers. In particular, such theories as the dual market and the job competition model focus attention upon the type of jobs to which disadvantaged workers are restricted, rather than the skills which such workers possess or lack. The policy implications of such models are entirely different from those of the human capital mode.” (1972).

En este contexto publicaciones como *“Internal Labor Markets and Manpower Analysis”* y *“Unemployment and the Dual Labor Market”* realizadas por Doeringer y Piore en 1971 y 1975 respectivamente, lograron una gran receptividad en la comunidad académica del momento. Sus aportes retomaban y profundizaban los trabajos realizados por los ya citados J. Dunlop y C. Kerr, entre otros autores, consolidando la idea de una economía dicotomizada entre un centro y una periferia,⁹ y un mercado laboral segmentado a partir de dos grupos no

⁹Buenas referencias sobre la dualidad económica estadounidense fueron desarrolladas, entre otras, en obras como *“The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure”* (Averitt, 1968) y *“The New Industrial State”* (Galbraith, 1967). Estas publicaciones fueron producto de investigaciones relacionadas a los cambios ocurridos en la economía de EE.UU. de los años sesenta en general y en los sectores industriales en particular. Sus aportes estuvieron orientados al estudio de la conformación de industrias monopólicas, la incorporación de nuevas tecnologías a las cadenas

competitivos denominados segmento primario y segmento secundario. En este contexto, la Teoría Dual del mercado laboral constituyó la vanguardia en relación a las críticas del modelo neoclásico. Sus planteamientos, en relación a los procesos internos del MT, fundaron la estructura teórica de lo que hoy se conoce como TSMT.

Los trabajos de investigación llevados adelante por los teóricos “duales” daban muestra de una realidad laboral que no respondía a los modelos utilizados hasta el momento. En ese sentido el concepto de segmentos laborales representaba una valiosa herramienta metodológica para comprender los niveles de pobreza de la época a partir de la observación de notorias diferencias salariales y de estabilidad laboral en cada uno de ellos. Según M. Piore (1971), a partir de la constatación de que el segmento secundario acumulaba en su interior una gran proporción de la pobreza registrada, el combate a la misma debería estar orientado hacia políticas que lograsen generar puestos de calidad para todos los trabajadores. Tal fin necesitaría la identificación y el análisis de los procesos subyacentes al MT y esa tarea requeriría un nuevo modelo de interpretación de la realidad y nuevas herramientas metodológicas que faciliten la comprensión de los fenómenos socioeconómicos del momento.¹⁰

Veamos un poco más en profundidad estos aspectos. A partir del legado de las investigaciones “neoinstitucionalistas” y los diagnósticos realizados por los teóricos “duales”, la segmentación laboral opera según dos proposiciones o hipótesis centrales. En primer lugar, sobre la existencia de dos segmentos laborales plenamente diferenciados como *segmento primario* y *segmento secundario*. Y en segundo lugar, sobre unas *barreras a la movilidad* de carácter no económico entre ambos segmentos. Las diferencias estaban dadas principalmente por la estabilidad laboral y el mecanismo de fijación de salarios diferenciales entre ambos segmentos.

A partir de este escenario, y en contraposición a las ideas de la teoría neoclásica, era entendido que estos mecanismos no solo propiciaban la diferenciación salarial de diferentes colectivos de trabajadores, sino y por sobre todo, permitían la consolidación de una estructura basada en profundas desigualdades sociales. Para comprender estos procesos desde el punto de vista de la teoría dual es necesario un análisis más específico de estas hipótesis centrales.

1.2.4. LOS SEGMENTOS LABORALES.

A continuación, expondremos uno de los principales aportes de la segmentación en

productivas o las nuevas estrategias de planificación empresarial como causantes de un tejido industrial estructurado en relación a un centro y una periferia.

¹⁰Una revisión más profunda de las críticas metodológicas realizadas por los teóricos institucionalistas a los métodos predominantes se podrá leer en el capítulo N°4.

su crítica a las nociones teóricas predominantes centradas en el capital humano y los salarios. Y este no ha sido otro que la concepción de un mercado laboral no competitivo a partir de la conformación de segmentos laborales con dinámicas independientes.

Según Piore y Doeringer (1971) el segmento primario está constituido por puestos laborales ubicados en grandes empresas de sectores monopólicos, generalmente regulados de forma interna por actos administrativos basados en la negociación entre actores colectivos (trabajadores y empleadores). Estos puestos suelen gozar de mayor nivel de estabilidad laboral, formación y promoción interna y en general mejores condiciones laborales. Dado el control de mercado del que suelen disponer las empresas del sector primario, su nivel salarial es más elevado ya que sus mecanismos de ajuste se encuentran regidos por la negociación interna más que por las fluctuaciones del mercado externo.

El segmento secundario es caracterizado a partir de aquellos puestos incluidos en medianas y pequeñas empresas vinculadas directamente al mercado de bienes y servicios. Esto determina que la estabilidad laboral y su nivel salarial dependan en gran medida de las fluctuaciones en la oferta y demanda de estos productos. A su vez las condiciones laborales del segmento secundario son sensiblemente inferiores a las ofrecidas en puestos pertenecientes al segmento primario. Sus tareas generalmente presentan una escasa cualificación, una formación interna mínima y una promoción laboral casi inexistente debido al tipo de estructura empresarial en el cual se encuentran, generalmente en empresas pequeñas y medianas con utilización intensiva del factor trabajo.

Otros aportes agregaron algún grado de complejidad a la perspectiva dual. En ese sentido, el propio Piore detalla la existencia de un “*segmento primario superior*”, una contribución que intentó agregar un mayor entendimiento a algunas diferencias internas existentes dentro del segmento primario tradicional (inobservadas desde la dualidad estricta). Este segmento primario superior fue definido por el autor con las siguientes palabras:

“[T]here are distinctions among primary jobs which are in many ways as important as the distinction between the primary and the secondary sectors. At the very least, it seems useful to recognize a distinction within the primary sector between an upper and a lower tier. The descriptions of jobs and workers used in development of the dual labor market hypothesis are really characteristic of the lower tier alone. The upper tier of the primary sector is composed of professional and managerial jobs. Such jobs tend to be distinguished from those in the lower tier by the higher pay and status and the greater promotion opportunities afforded. They are also distinguished by the mobility and turnover patterns, which tend to more closely resemble those of the secondary sector; except in

contrast to the patterns of that sector, mobility and turnover tend to be associated with advancement. Upper tier jobs, also like those of the secondary sector, are distinguished by the absence of the elaborated set of work rules and formal administrative procedures which characterize lower-tier employments. But the personalized relationship between worker and supervisor which substitutes for these rules in the secondary sector seems to be replaced by an internalized code of behavior. [...] Finally, upper-tier work seems to offer much greater variety and room for individual creativity and initiative, and greater economic security". (Piore, 1975, pp: 126-127).

Otros autores, como es el caso de Bluestone (1970), indicaron también la existencia de una subdivisión existente en el interior del segmento secundario. El autor identifica un sector irregular conformado por trabajadores "atrapados" en puestos periféricos del MT.

Estas propuestas de conformación y caracterización de los segmentos laborales representan un primer paso ineludible para las investigaciones empíricas basadas en la TSM. Hecho que determina el tipo de interacciones dadas entre variables, así como la interpretación realizada en un contexto de mercados laborales segmentados. Dichas propuestas han propiciado en gran abanico de posibilidades teóricas y metodológicas que se han cristalizado bajo el paraguas de la segmentación, y a lo largo de las últimas décadas de investigación podemos encontrar una gran cantidad de ejemplos en lo que tiene que ver con las técnicas utilizadas en la conformación del número de segmentos.

En ese sentido encontramos dos grandes tipologías que podríamos clasificar como conformación *apriorística* y no *apriorística* de los segmentos laborales, las cuales han marcado en gran forma el heterogéneo desarrollo de la TSMT.

Una clasificación *apriorística* depende del contenido teórico asignado a las variables de corte como fuente de la segmentación. En este sentido han existido distintos autores que han puesto el énfasis en la conformación de los segmentos laborales a partir de diferentes conjuntos de variables.

A su vez podríamos dividir este método de segmentación según las hipótesis subyacentes al mismo. Por un lado, encontramos las hipótesis basadas en las características industriales como el sector de actividad, el tamaño de las empresas, el control de mercado (monopolio/competencia), etc. Por ejemplo, aquellos autores que consideran que la división entre los segmentos es dada principalmente por el tipo de sector de actividad o el tipo de empresa en un contexto de centro-periferia, emplearán estas variables para dividir los casos entre los sectores o empresas que predominan en un segmento y en otro. A partir de esta clasificación serán asignadas las observaciones para analizar sus diferencias al respecto de las asignaciones que los trabajadores perciben de su puesto de trabajo. Dentro de este

primer grupo de investigaciones (segmentación industrial) destacan los trabajos realizados por Edward, Reich y Gordon (1975), Oster (1979), Gordon et al. (1986), McNabb (1987)¹¹, Leontaridi (1998), entre otros.

En segundo lugar, encontramos las hipótesis ocupacionales. Las mismas centran la división de los segmentos laborales a partir de las características de los puestos existentes. Estas concepciones suelen dividir los segmentos laborales según variables como el salario, el tipo de contrato, el nivel de cualificación, la promoción laboral, entre otros. Algunos ejemplos son las investigaciones realizadas por Boston (1990); Osterman (1975), Mayhew y Rosewell (1979), Rumberger et al. (1980) o, Dickens y Lang (1985), ente otros.

Por último, tenemos el tipo de segmentación con hipótesis basadas en la oferta de trabajo que centran la atención en las características individuales de los sujetos (sexo, edad, estado civil, origen, etc.). Los autores más destacados en la realización de este tipo de división de los segmentos laborales han sido: Alexander (1974), Psacharopoulos (1978), Anderson, Butler y Sloan (1987), Boston (1990), López (1996 a y b), Orr (1997), Lozares et al. (1998), Jaoul-Grammare (2007).

Las técnicas más utilizadas por las investigaciones que identifican los segmentos laborales en forma apriorística han sido principalmente técnicas multivariantes de dependencia, en donde son estudiadas las relaciones causales entre un conjunto de variables independientes y variables dependientes como el salario, la promoción laboral, etc. Las técnicas utilizadas con mayor frecuencia han sido aquellas derivadas de la regresión, ya sea logística, lineal, u otras de similares características.

El otro conjunto de investigaciones ha optado por la asignación de casos a los segmentos de forma *no apriorística*. Este modelo es desarrollado a partir de técnicas que estudian la relación empírica entre las variables seleccionadas para la segmentación de forma de constituir grupos de casos a partir de la estructura misma de los datos. Las técnicas comúnmente utilizadas en este tipo de segmentación han sido las técnicas multivariantes de interdependencia como el Análisis de Correspondencias Múltiples, el Análisis de *Clústers* y la regresión *switching*.

Este tipo de investigaciones en donde se destacan los trabajos de Oster (1979), McNabb y Ryan (1990), Valette (2005), Anderson, Butler y Sloan (1987), Flatau y Lewis (1993) y para el caso español, Cachón (2013), entre otros, han propuesto una delimitación de los segmentos laborales basados en diferentes factores escogidos teóricamente. A partir de esta elección se agrupan los casos según la relación empírica que presenten los datos analizados. A diferencia de las técnicas de asignación a priori, es la propia estructura de los datos la encargada de

¹¹ En Leotardi (1998).

delimitar los segmentos que serán analizados.

El criterio seguido en la elección del tipo de técnica a utilizar en la demarcación de los distintos segmentos laborales depende en gran medida de los objetivos de la investigación (explicativo o descriptivo), así también como del tipo de datos disponibles (variables, niveles de medición, etc.).

La caracterización de los segmentos laborales nos da una buena imagen de las consecuencias sociales de la segmentación laboral. Sin embargo, nada nos dicen de los mecanismos subyacentes que determinan estas características. ¿Cómo es que dichos segmentos se estructuran y consolidan en el MT? Para entender dichos procesos es imprescindible un análisis de la que quizás represente la hipótesis más relevante dentro de la TSML: la racionalización del acceso a los puestos del segmento primario sustentada a partir de barreras no económicas a la movilidad entre ambos segmentos laborales.

1.2.5. La movilidad laboral desde la segmentación.

Los conceptos de *mercado interno* y *mercado externo* esbozados en el siglo XIX por S. Mill y J. Cairnes e incorporados a los modelos de análisis del MT por J. Dunlop y C. Kerr, obtienen una relevancia central a partir de las investigaciones realizadas posteriormente por Doeringer y Piore.

Según Piore y Doeringer, el comienzo de estos mercados internos está relacionado al avance de la tecnología y a la especificidad técnica por la que atraviesan los puestos de trabajo. Según los autores este hecho produce un aumento del precio de sustitución y extinción contractual que lleva a las empresas a buscar mecanismos institucionales de fijación de precios con el objetivo de disminuir estos costos laborales que acabamos de mencionar. Una vez conformados estos mecanismos han tendido a rigidizarse en el mercado laboral. Otras perspectivas como es el caso de la Teoría Radial pone un mayor énfasis en el desarrollo de las relaciones de producción (relaciones laborales) en el contexto capitalista.

Según la TSMT, el mercado laboral se divide en dos espacios no competitivos llamados mercados internos y mercado externo. Los mercados internos están compuestos por unidades administrativas representadas por grandes empresas pertenecientes a sectores monopólicos del sistema productivo (energía, minería, metalurgia, etc.).

Su relación con el mercado de bienes y servicios se caracteriza por una relativa rigidez en la demanda y su estructura interna está definida por organigramas jerarquizados que permiten la promoción laboral interna y la existencia de mecanismos de negociación colectiva de normas, procesos y beneficios (estabilidad, condiciones laborales, salarios, etc.). Este hecho genera mayores niveles de protección del trabajo sobre la *“influencia directa de las fuerzas*

competitivas del mercado externo” (Piore, 1971: 44). La movilidad laboral hacia/desde estos mercados internos del segmento primario está regulada por los *puertos de entrada* (generalmente ubicados en la capa inferior) y estos puertos de entrada están compuestos por *estaciones* (puestos laborales) que determinan las necesidades concretas de mano de obra. Sus configuraciones son numerosas y dependerán del tipo de sector y/o empresa al cual estén asociados.

Por su parte el mercado externo está integrado por las pequeñas y medianas empresas del segmento secundario, generalmente asociadas a sectores manufactureros intensivos en manos de obra. A diferencia de las empresas monopólicas del segmento primario, estas empresas se encuentran directamente influidas por variables económicas y por las fluctuaciones competitivas del mercado, lo que termina por generar puestos con mayor inestabilidad. La calidad del empleo en estas empresas en términos de formación, promoción, condiciones de trabajo y salario contrastan en gran medida con los puestos ofrecidos en empresas del segmento primario ya que su fijación de precios depende en gran medida de las variables económicas del mercado de bienes y servicios. Estas empresas, al igual que las empresas con mercados internos, contienen en su interior *puertos de entrada y salida* (Doeringer y Piore, 1971) desde los cuales está regulada la movilidad laboral.

Los puertos de entrada y salida se encuentran conectados en ambos segmentos con las *cadena de movilidad* (Doeringer y Piore, op.cit.) que son las encargadas de reducir los costos de contratación de mano de obra ya que conectan las necesidades de la empresa con la mano de obra disponible. Para los teóricos “duales”, estas cadenas de movilidad se encargan de normativizar el tránsito progresivo desde un puesto a otro teniendo en cuenta las características de dicho puesto, las tareas requeridas y las características del trabajador en base a variables de productividad (formación y la experiencia) y variables no económicas (raza, sexo, origen social, entre otras).

Estos mecanismos de asignación de puestos regulan el ingreso de trabajadores al segmento primario generando barreras a la movilidad de carácter no económico. Mecanismo que distancia al modelo propuesto por la TSMT del modelo neoclásico de la TCH.¹²

Desde el punto de vista de los teóricos duales del MT, el mecanismo de asignación de puestos laborales es radicalmente distinto. Tanto Doeringer y Piore, como otros autores que han seguido su camino, han coincidido en que la movilidad laboral ascendente o promoción laboral es un fenómeno asociado a los mercados internos

¹² La TCH (Becker, [1957] 1993) parte de la idea de un único mercado laboral competitivo (Arrow, 1971) en el cual los trabajadores compiten libremente según su cualificación, medida en términos de productividad marginal. Este mecanismo funciona a través de un ordenamiento compensador que asigna a los individuos mejor cualificados a los puestos mejor valorados (principalmente en términos salariales).

del segmento primario. Mientras que el segmento secundario se encuentra signado por el estancamiento o por la movilidad horizontal basada en la inestabilidad y la rotación laboral.

La sistematización de estos modelos duales en el estudio de la economía y el mercado laboral cobran una gran relevancia en contextos académicos y políticos, lo cual reavivaría el debate sobre las políticas públicas desarrolladas en el combate a la pobreza y la desigualdad social estadounidense.

Este debate político también estuvo animado por teóricos de base marxista que, aliados a la TSMT en cuanto al marco conceptual y en cuanto a las consecuencias sociales de la segmentación laboral, aportaron un trasfondo histórico e ideológico de crítica contra el capitalismo y su fase monopólica. A continuación, repasaremos algunos elementos articulados a partir de la *Teoría Económica Radical* y sus implicancias para la TSMT.

1.2.6. LA TEORÍA ECONÓMICA RADICAL Y SU CRÍTICA AL MODELO CAPITALISTA DE LAS RR.LL.

El repunte económico vivido en EE.UU. ente los años 1966 y 1970 logró aquitar el ambiente contestatario generado años antes a partir de la crisis económica. Sin embargo, una nueva caída de la economía y un nuevo repunte de la inflación volvieron a instalarse con fuerza en la agenda académica y política. Este hecho que amenazaba miles de puestos de trabajo, principalmente de los sectores más populares de la población, volvió a poner sobre la mesa el debate sobre las políticas económicas, monetarias y laborales de corte neoclásico desarrolladas por el Gobierno. En palabras de D. Gordon:

The United States uncovered an "urban crisis" during the 1960s. . . . Ghetto residents were poor and underemployed. . . . By 1970, three principal economic perspectives were evolving to "explain" ghetto employment problems: orthodox economic theory, dual labor market theory, and radical economic theory... Although the three analytical explanations of urban poverty and underemployment described and sought to explain the same reality, they drew from and implied fundamentally different theories of income determination and distribution (1972, pp: vii-viii).

A partir de estos hechos los pensadores estructurales de inclinación marxista, y alineados bajo la bandera de la Teoría Económica Radical, parecían encontrar un buen marco para el desarrollo de sus investigaciones. Sus trabajos estaban dirigidos por una crítica profunda del sistema capitalista y el modelo de relaciones laborales impulsado por la clase dominante. Su enfoque mantenía la estructura dialéctica marxista y su cuerpo teórico retomaba conceptos como el de lucha de

clases y relaciones de producción dadas entre explotadores (empleadores) y explotados (trabajadores).

Los trabajos más relevantes realizados en este marco fueron, entre otras, las publicaciones realizadas Bowles (1971), Gordon (1972) Bowles y Gintis (1973), Edwards, Reich y Gordon (1975), Wachtel (1975) y Edwards (1979). Una segunda etapa de trabajos realizados bajo la bandera de la Teoría Económica Radical ha sido protagonizada por los trabajos de Bowles (1985), Gordon, Edwards y Reich (1986), Rebitzer (1993) y otros.

Estas investigaciones retomaron el cuerpo conceptual de los autores institucionalistas. Sin duda las coincidencias son claramente identificables. Los conceptos de segmentos primario y segmento secundario, e incluso la distinción entre el segmento primario superior e inferior forman parte de su esquema conceptual. La diferenciación entre mercados internos y mercado externo, así como las barreras a la movilidad también formaron parte de su estructura teórica. Sin embargo, su objetivo fue más allá al integrar esa estructura conceptual en un marco teórico-ideológico de herencia marxista. Esta perspectiva permitía la visualización de los procesos históricos, políticos y económicos del sistema capitalista que según estas publicaciones habían derivado en las actuales condiciones de segmentación y desigualdad social.

Un segundo aspecto de distinción con la perspectiva dual fue su profunda crítica a la racionalidad económica proveniente de la teoría neoclásica. Si bien los autores institucionalistas compartían dichas críticas, éstas estaban basadas en describir los problemas del determinismo económico más que en superar su individualismo metodológico. Los teóricos de la economía radical fueron más allá, al sostener que las decisiones individuales eran el reflejo del accionar político de clase y que estas decisiones expresaban la contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores. Esto llevaba a la identificación del sistema de RRL capitalista como una clara estrategia política con fines de alienación y control de la mano de obra trabajadora con fines de explotación.

Según Edwards (1975 y 1979) el capitalismo había desarrollado a lo largo de la historia en EE.UU., tres formas de control de la mano de obra con fines de extracción del trabajo. Estas formas son el control simple (hasta finales del S XIX), el control técnico (taylorismo) y el control burocrático (capitalismo monopólico).¹³ Esta evolución de las formas de control del trabajo fue producto de cambios tecnológicos, cambios en la organización obrera y cambios en la estructura empresarial. Estos métodos de control sobre el trabajo, adquieren una singular

¹³Si bien cada uno de estos tipos de control sobre el trabajo han sido característicos de una época concreta de la evolución capitalista, según Edwards en la actualidad los tres tipos de control conviven dependiendo de la estructura empresarial y al tipo de puesto al cual no estemos refiriendo. En este sentido podríamos encontrar formas de control técnico y burocrático en una misma empresa dependiendo del puesto laboral que estemos analizando.

relevancia en el contexto de la Teoría Económica Radical. Para Edwards, el control ejercido históricamente sobre el trabajo a partir de las tres formas descritas anteriormente es el causante de la segmentación de los procesos de trabajo y la generación de segmentos laborales altamente diferenciados. En sus propias palabras lo define de la siguiente manera:

“Labor markets are segmented because they express a historical segmentation of the labor process; specifically, a distinct system of control inside the firm underlies each of the three market segments. The secondary labor market is the market expression of workplaces organized according to simple control. The subordinate primary market contains those workplaces (workers and jobs) under the “mixed” system of technical control and unions. And the independent primary market reflects bureaucratically controlled labor processes. Thus, the fundamental basis for division into three markets is to be found in the workplace, not in the labor market” (1979, pp: 178).

Años más tarde Gordon, Edwards y Reich (1982 [1986]) realizaron un nuevo análisis histórico del desarrollo capitalista en los EE.UU.. En él expusieron tres grandes procesos o fases con inicio a comienzos del siglo XIX que denominaron como fase de proletarización inicial, fase de homogeneización y fase de segmentación. Estas fases ven sus comienzos en el inicio de la producción industrial en EEUU y se enmarcan en sucesivas estrategias de explotación sobre el trabajo y la clase obrera. El primer lugar, el cambio del trabajo artesanal mayoritariamente realizado en talleres al trabajo obrero realizado en grandes establecimientos industriales, permitió un mayor control sobre los procesos de fabricación. En segundo lugar, se produce un afianzamiento y desarrollo exponencial de la producción industrial a partir de la mecanización de las tareas a finales del siglo XIX. Este hecho trae aparejado una gran concentración de trabajadores en los centros de producción (fábricas) provocando una conjunción de intereses de la clase obrera y un sensible aumento de la conflictividad laboral. A partir de este hecho fueron desarrollados diferentes métodos de control sobre el trabajo con el objetivo de fragmentar a la clase trabajadora en segmentos menos reactivos. Esto fue posible tras la generación de controles y normas burocráticas al interior de las empresas, lo cual ha facilitado la generación de los mercados internos. Gordon, Edwards y Reich lo plantearon con las siguientes palabras:

“Monopoly capitalist corporations devised deliberate strategies to resolve the contradictions between the increased proletarianization of the work force and the growth and consolidation of concentrated corporate power. The central thrust of the new strategies was to break down the increasingly unified worker interests that grew out of the proletarianization of work and the concentration of workers in urban areas. As exhibited in several aspects of these large firms’ operations, this effort aimed to divide

the labor force into various segments so that the actual experiences of workers were different and the basis of their common opposition to capitalists undermined” (Reich, Gordon y Edwards, 1973, pp: 361).

El siguiente aspecto a destacar a partir del trabajo de los autores de la teoría radical es el de las características “pre-mercado” de la fuerza de trabajo. Este elemento juega un rol preponderante al ser considerado como un nuevo factor de segmentación. Para Edwards los factores pre-mercado son utilizados por las clases dominantes como un punto de partida para la división de la clase obrera y el tratamiento diferencial de los trabajadores (principalmente a partir de la diferenciación salarial). A partir de características como la raza, el sexo, el nivel educativo o el origen geográfico, pueden sentarse las bases para una subdivisión de la clase trabajadora y de sus representaciones sindicales. Esto sucede a partir de la creación de intereses particulares basados en distintos colectivos sociales y sostenido a en la generación de pautas culturales diferenciadas. Lo cual termina contribuyendo a la disminución de la conflictividad laboral por motivos de clase. En palabras de Edwards (1979:76):

“Third, race and sex provide the most visible and most powerful differences for employers to play upon in creating divisions among their workers. Race and sex are powerful dividers, no doubt, precisely because employers can call upon the separate dialectics associated with each; that is, racism and sexism blur the distinctions between employer and employees and introduce different lines of identification”

En síntesis, los aportes realizados por los autores vinculados a la Teoría Económica Radical incorporan, como hemos dicho, elementos sociológicos de relevancia vinculados a las relaciones de producción. Sus trabajos de base marxista realizan una fuerte crítica a los sistemas de RR.LL. capitalistas debido a que representan los intereses de las clases dominantes en su intención de hacerse con el control de los procesos de trabajo.

1.2.7. La segmentación empírica y los nuevos enfoques teóricos. La Escuela de Cambridge.

Debido a la constatación de que las diferencias salariales estaban fuertemente relacionadas con la estructura de los puestos de trabajo, a finales de la década de 1970 se abre un nuevo período de debates en torno al mercado laboral. Muchos de los investigadores que habían desarrollado la línea propuesta por Blau y Duncan (1967) al respecto de la estratificación social, comenzaban a incorporar elementos provenientes de la dualidad económica (Averitt, 1968 y Galbraith, 1967) y la segmentación laboral (Doeringer y Piore, 1971 y 1975). Sin embargo, las críticas al modelo dual no se hicieron esperar. Sin duda una de las más relevantes fue la discusión metodológica sobre la determinación del número de segmentos que

debían ser considerados. Como sabemos, para la perspectiva dual el MT divide al mercado laboral en dos segmentos bien diferenciados. Para los investigadores neoestructuralistas esta definición no era del todo acertada. Según sus interpretaciones, los segmentos laborales deben ser establecidos a partir de estudios empíricos que constaten las similitudes internas y las diferencias externas de cada uno. De esta forma el número de segmentos dependerá del desarrollo de modelos teóricos eficaces y de la elección acertada de las variables de segmentación.¹⁴ Las publicaciones más relevantes en este sentido provienen de perspectivas teóricas variadas y fueron las de Beck et al. (1978), Hodson (1978), Tolbert et al. (1980), Baron y Bielby (1980 y 1984), entre otros quienes han aportado un gran número de estudios empíricos. Sin embargo no se pudo llegar a un consenso en relación al tipo de variable que deberían utilizarse para dividir la estructura económica y el MT, lo cual terminó generando una gran diversidad sobre los criterios metodológicos utilizados.

Posteriormente a este debate, al llegar los años ochenta, la TSMT cobraría un nuevo impulso teórico y metodológico en relación a la cantidad y calidad de sus publicaciones. Lo que algunos años antes se había caracterizado por un debate metodológico entre autores vinculados a la TSMT y a la TCH en relación a comprobación empírica de hipótesis, dejaba lugar a un giro por demás interesante en la interpretación de la segmentación laboral. Esta etapa estuvo fuertemente marcada por dos elementos principales. En primer lugar, por un giro metodológico tendiente a incorporar nuevos elementos empíricos al análisis de los mercados laborales segmentados y en segundo lugar, por asistir la expansión de la TSMT hacia el estudio de realidades distintas a las vividas en los EEUU (principalmente Europa).

Las publicaciones más relevantes en estos años estuvieron relacionadas a la llamada "Escuela de *Cambridge*" y sus autores más destacados fueron F. Wilkinson, J. Rubery, R., Tarling y C. Craig, entre otros. Sus publicaciones incorporaron los lineamientos conceptuales de la teoría dual y la economía radical, pero sus trabajos parten de grandes críticas teóricas y metodológicas a los mismos.

Si bien los investigadores de la Escuela de Cambridge han defendido su pertenencia al conjunto de autores segmentacionistas, las críticas con respecto a las posturas precedentes los posicionan como una perspectiva particular y diferenciada. Sus críticas pretendieron el doble objetivo de desanclar a la TSMT de su perspectiva exclusivamente centrada en el mercado laboral estadounidense e incorporar el estudio de los segmentos laborales a diferentes contextos a partir de

¹⁴Durante los años que venimos repasando fue presentado un debate, el cual será desarrollado con mayor profundidad en secciones siguientes de esta tesis, acerca de cuáles deberían ser las variables más indicadas para el estudio de la segmentación y generación de los segmentos laborales. Varias propuestas fueron analizadas empíricamente dentro de las que se destacan los aportes de Osterman (1975), Oster (1979), Dickens y Lang (1985), Boston (1990), entre otros.

los estudios centrados en MT locales.

Desde el punto de vista teórico los investigadores de *Cambridge* incorporan un mayor grado de complejidad a los postulados de la teoría dual y la economía radical. En este sentido proponen cambios relacionados con la incorporación de los factores de oferta como determinantes de los segmentos laborales y otorgan un papel más relevante a las instituciones sociales del MT (Rubery, 1978; Craig et al., 1982; Humphries y Rubery, 1984; Craig, Garnsey y Rubery, 1985).

Sus postulados establecen que la oferta de trabajo no es una mera condición adaptable a las estructuras generadas por la demanda en el MT. Por el contrario, su composición y dinamismo generan determinantes para la conformación de los segmentos laborales. Este hecho implica que el número de segmentos depende del análisis multicausal y dinámico de contextos concretos (locales) en base al estudio de las condiciones sociales, institucionales, políticas, históricas y económicas.¹⁵

Para los autores de Cambridge la construcción de segmentos a partir del contexto local de cada mercado laboral implica que los segmentos primarios y secundarios no representan grupos homogéneos en donde entran en juego estrategias de control mutuo. Sostienen que cada segmento cuenta en su interior con procesos dinámicos basados en conflictos y contraposición de intereses, lo que ofrece una visión heterogénea de los mismos. De igual forma los mercados internos y el mercado externo tampoco pueden ser asimilados linealmente a los segmentos laborales ya que este tipo de interpretación no advierte su complejidad y contradicción interna.

Desde el punto de vista metodológico los aportes realizados por los investigadores de la Escuela de Cambridge se basan en un realismo epistemológico en donde los actores toman decisiones en base a las constricciones socio-económicas y políticas dadas en su contexto geográfico específico y determinados por su momento histórico.

Estos cambios metodológicos también llevaron a los investigadores de Cambridge a negar la dualidad estricta como modelo de interpretación ya que la misma oculta las diferencias existentes en el interior de cada uno de los segmentos laborales. Su propuesta en relación a la conformación de los segmentos laborales se encuentra más cercana a los estudios multidimensionales de determinación empírica y al estudio de las dinámicas internas del segmento primario y secundario que a la determinación teórica propuesta por la teoría dual o la economía radical. Según esta perspectiva los segmentos de un mercado laboral no están definidos de

¹⁵Si bien la perspectiva multicausal desarrollada por la Escuela de Cambridge daba a la segmentación laboral la posibilidad de extender el alcance de sus análisis a distintos contextos (principalmente en Europa). Sus postulados corrían el riesgo de presentar interpretaciones aisladas que diluyan el marco teórico que la sustenta. Según Wilkinson: "(...) *the danger then emerges of adopting an approach that relies exclusively on ad hoc explanations based on industry- and country-specific factors*" (1981, p: IX).

antemano por la estructura del MT, sino que son determinados según el libre juego de los actores a partir de sus potencialidades y constricciones, en donde la relación entre empleadores y trabajadores está dada por las estrategias mutuas de reducción de riesgos, de cooperación y conflicto en los procesos productivos.

A continuación, será presentado el escenario particular en donde todas estas variables entran en juego en el contexto laboral español. Un MT marcado por el cambio de ciclo económico que marcó el abandono de una etapa de gran crecimiento económico y la llegada de una profunda crisis a partir de la cual las condiciones cambiaron radicalmente.

CAPÍTULO N°2

EL AGOTAMIENTO DEL MODELO EXPANSIVO Y EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.

2. El Agotamiento del Modelo Expansivo y el Mercado de Trabajo.

El presente capítulo pretende ser un repaso de las principales características del MT español con el objetivo de establecer un contexto de referencia sobre el cual articular el marco teórico propuesto con los datos empíricos que serán analizados.

A pesar de entender que la economía y mercado laboral crea condiciones estructurales a lo largo de la historia, las cuales determinan los acontecimientos presentes y futuros, no haremos un repaso exhaustivo de las diferentes etapas por las cuales han transcurrido la economía y el mercado laboral en el pasado.¹⁶ Más bien, y por razones de espacio, en este capítulo serán discutidos algunos aspectos centrales relacionados con los ciclos económicos y la tasa de empleo durante las últimas décadas.

A partir de exponer los grandes números de la economía y el MT en España intentaremos repasar los principales argumentos desde los cuales podemos sostener que el mercado laboral en España presenta signos de segmentación. A su vez repasaremos también los acontecimientos más relevantes ocurridos en el mercado laboral a partir de la crisis económica comenzada en el 2008, momento en que la tasa de desempleo crecería hasta superar los 26 puntos porcentuales en el mes de febrero de 2013 (*Eurostart*).

Las crisis económicas dadas en décadas pasadas en España han impactado de forma diferencial sobre su sistema productivo y el MT, los cuales se ha tenido que adaptar a partir de las cambiantes condiciones de la economía. Teniendo en cuenta que la crisis económica comenzada en el año 2008 ha sido particularmente dura, analizaremos aquellos factores más relevantes que han propiciado el ajuste estructural del MT, un MT que como ha señalado L. Toharia (1996), entre otros, presenta un fuerte componente cíclico. Hecho que mantiene una relación directa con el aumento progresivo de la flexibilidad e indirecta con el estímulo a lograr mayores niveles de movilidad laboral (cuestión que abordaremos más en profundidad en el capítulo siguiente).

Siguiendo los trabajos de L. Toharia podemos repasar la evolución del mercado laboral en España, retrotrayéndonos a algunas décadas, con el objetivo de hacer un breve recuento de los episodios más significativos de la economía y el MT.

Conocida es la cercanía de Toharia con las ideas institucionalistas desarrolladas por M. Piore, debido no solamente a una afinidad teórica de base conceptual, sino también a la influencia directa recibida a raíz de su pasaje por el *Massachusetts Institute of Technology* (M.I.T.) en los años anteriores a 1979. Realizar un repaso

¹⁶Para un repaso sobre las distintas etapas del de la economía y en mercado laboral en España en años anteriores se recomienda: El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas (Toharia, 2004), El mercado de trabajo en España, 1978-2003 (Toharia, 2003).

del MT en España a partir de las publicaciones de Toharia no representa un hecho ingenuo, sino todo lo contrario. Ya hemos comentado el marco teórico conceptual segmentacionista al cual adherimos para el análisis de la realidad estudiada, y por ello pensamos que los aportes ya realizado por Toharia, a nuestro entender uno de los autores más agudos en esta temática, nos allanarán el camino hacia la armonización entre teoría, contexto y análisis.

Debido a que nuestro objetivo se centra en la movilidad inter-provincial e inter-sectorial como factor de ajuste del MT ante la crisis económica del año 2008, es necesario poder visualizar y explorar la relación entre los ciclos económicos y el desempleo en España. De esta forma seremos capaces de generar un marco histórico y conceptual que colabore en el análisis que se pretende realizar.

2.1. Los ciclos económicos y el empleo en España. Una breve revisión histórica.

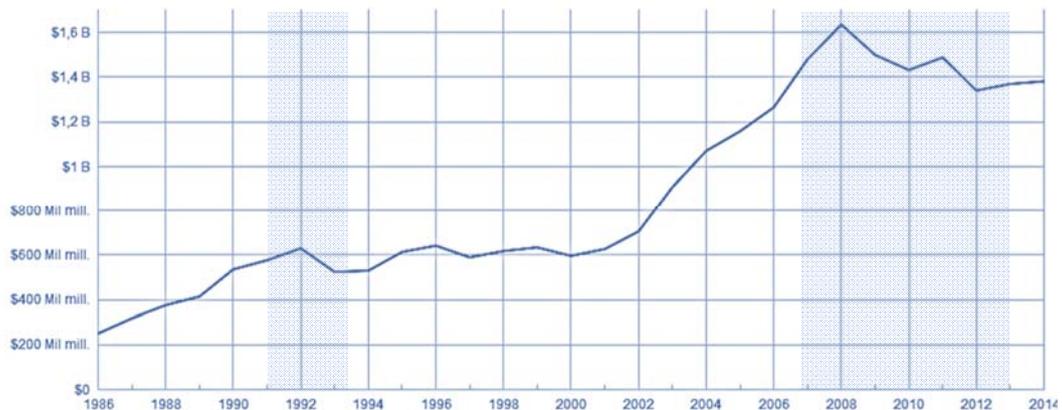
Existen varias formas de analizar el mercado de trabajo y su relación con la economía y ello dependerá de las variables que se quiera analizar y de los fines que se persigan. En nuestro caso, y debido al tipo de objetivos que nos hemos planteado, retomaremos un repaso de los trabajos dedicados al estudio de la relación entre dos variables muy significativas: el PBI como aproximación a los ciclos económicos en España y la tasa de paro como indicador principal del MT. Su relación nos pondrá sobre la pista de cómo han sido los sucesivos ajustes por los cuales ha atravesado el mercado laboral en España en relación a los cambios de la estructura económica del país.

Si bien pueden existir opiniones minoritarias que lleguen a relativizar el comportamiento cíclico del empleo en España, se ha llegado a un consenso bastante amplio de que las características estructurales del MT español generan condiciones que lo hacen muy sensible a los cambios en la economía (en ese sentido podemos destacar los trabajos de Toharia, 1996 y García Serrano, 2011, entre otros). Nosotros nos sumaremos a la premisa inicial que sostiene una fuerte relación entre el empleo y el ciclo económico en España (mayor que en otros países de la UE) y a partir de ella intentaremos, al menos de manera inicial, responder cuestiones básicas como las siguientes: ¿qué factores hacen que el MT sea tan sensible a los cambios de ciclo económico? y ¿cómo ha sido el proceso de ajuste estructural del MT ante la última crisis económica en España?

Como el mismo L. Toharia ha escrito *“El punto de partida de cualquier análisis de la situación del mercado de trabajo debe ser la evolución del empleo y el paro a lo largo de los últimos años”* (1996). Para ello repasaremos algunas de sus obras desde las cuales podremos exponer los cambios económicos que se han dado en las últimas décadas en España y cómo ha reaccionado el empleo al respecto. En los gráficos 2.1

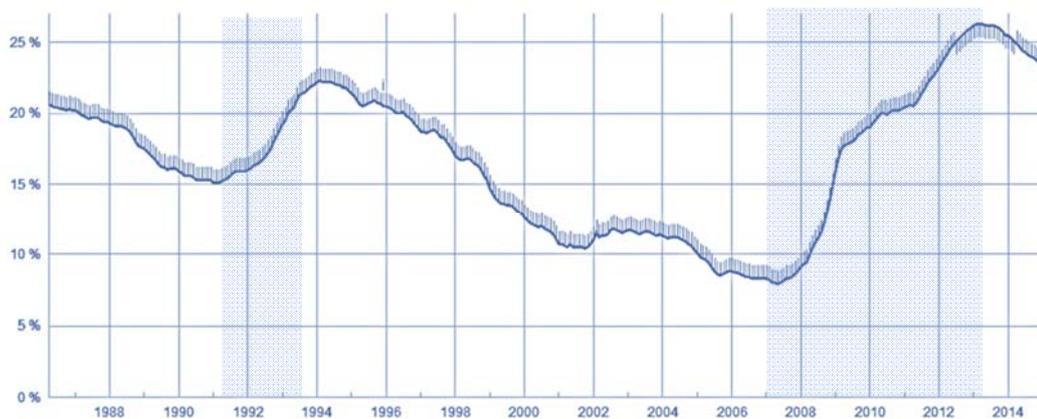
y 2.2 podemos observar los niveles del Producto Interior Bruto (PIB) y de la Tasa de Empleo como forma de tener una idea previa de su relación en el contexto de España.

GRÁFICO Nº 2.1. PRODUCTO INTERIOR BRUTO. ESPAÑA 1986-2014 CON PERÍODOS DE CRISIS ECONÓMICA.



Fuente: Banco Mundial

GRÁFICO Nº 2.2. TASA DE DESEMPLEO AJUSTADA SEGÚN ESTACIÓN. ESPAÑA 1986-2016 CON PERÍODOS DE CRISIS ECONÓMICA.



Fuente: Eurostat

Como es fácilmente observable ambos indicadores mantienen una fuerte relación inversa a través de la cual los cambios en el PIB afectan los niveles empleo. A continuación, veremos la relación entre ambas variables un poco más en profundidad a lo largo de las últimas décadas.

Para esta tarea serán utilizados los trabajos realizados por Toharia (1983, 1996 y 2004). En ellos, el autor marca seis grandes períodos a partir de los cuales se puede analizar los ciclos económicos en relación al empleo. Una primera etapa que llega hasta 1974 marcada por la finalización de un crecimiento económico sostenido desde 1960. En esta fase de la economía española se destacan una moderación del desempleo y del crecimiento de la población activa.

Este período prosiguió con una etapa comprendida entre 1974 y 1977 que hace coincidir las transformaciones políticas que ponen fin al período dictatorial

liderado por Franco, la crisis del petróleo y las transformaciones productivas impulsadas por la globalización. Un momento de agitación política y aumento de la inflación. En esta fase, tanto el empleo como la población económicamente activa (PEA) mantienen los niveles anteriores, con una tasa de paro ubicada en los 4,8%. Sin embargo, a partir de este momento España comienza una fase de caída de su producto bruto coincidiendo con un aumento sostenido de la PEA. Estos factores ocasionaron una suba pronunciada del desempleo que alcanzó, según cifras del INE, el 21,65% (más de 3 millones de parados) en 1985. Esta fase que abarcará el período 1977-1985 culminaría con un giro de la economía y el paro hacia un nuevo ciclo positivo.

A partir del año 1985, a raíz del auge económico propiciado por la entrada de España a la Comunidad Europea y la liberalización de los contratos temporales no causales,¹⁷ el MT recuperaría casi la totalidad de los puestos laborales perdidos en la fase anterior. En el año 1991 el desempleo caería hasta llegar al 15,1%. Varios factores incidieron tanto en la economía como en el mercado laboral. En primer lugar, podríamos mencionar la disminución del precio del petróleo que trae consigo una gran disminución de los costos de producción. En segundo lugar, encontramos la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 que habilita una mayor contratación a partir de la disminución de los costos de despido y, como mencionamos, la habilitación de la contratación temporal no causal. Sin embargo, este gran desarrollo de la economía y los estímulos a la contratación no se verían reflejados íntegramente en la tasa de paro dado que el aumento de la PEA, principalmente provocado por la incorporación masiva de mujeres al MT, diluyó la cantidad de trabajo generado en relación a las personas que buscaban un puesto laboral. Estos factores motivaron una disminución no tan pronunciada como era de esperar ya que la tasa de paro disminuyó tan solo 6,5 puntos porcentuales en relación al período anterior, lo cual motivó que la cantidad de parados permaneciera en el entorno de los 2,5 millones.

Luego del auge económico vivido en esta etapa (1985-1991), España transcurriría por una de las mayores crisis económicas por las cuales haya atravesado (sin tener en cuenta la ocurrida a partir del año 2008). A partir de 1991, el PIB español sufre una breve, pero pronunciada, caída que iría hasta el año 1993, año en el cual encontraría una pequeña meseta manteniendo su nivel inferior hasta el año 1994. Como lo ha demostrado en otras fases, esta caída tuvo sus efectos sobre el nivel de empleo. Podríamos considerar que las causas que producen el impacto de la economía sobre el MT fueron entre otras la reconversión de sectores industriales, el nuevo sistema monetario europeo, las políticas fiscales y monetarias, el aumento de los salarios dado algunos años antes y una mayor limitación a la contratación temporal. Estos elementos conjuntamente con la continua expansión de la PEA

¹⁷ En el año 1984 fue realizada la reforma laboral que implementó como elemento más destacado el levantamiento de las trabas legales a la contratación temporal no causal (no causada por la necesidad real de tareas temporales).

actuaron de forma conjunta acentuando el traslado de las dinámicas económicas al mercado laboral. Para el año 1994 (enero) la tasa de desempleo alcanzó el 24,2%, un total de 3,48 millones de personas desocupadas.

Posteriormente a la profunda crisis ocurrida entre los años 1991 y 1994, España comienza una fase que completaría más de una década de crecimiento económico con una gran generación de empleo. Esta fase podría dividirse en dos períodos algo diferentes. En primer lugar, una fase que llegaría a su fin en el año 2001 y en segundo lugar otra fase que iría del año 2002 hasta el año 2007. Durante este período fueron creados alrededor de 5 millones de nuevos puestos de trabajo, lo que compensó con creces el incremento de casi 3 millones de personas que buscaban empleo.

Si bien en el año 2001-2002 existió lo que podría entenderse como un principio de crisis económica, ésta no llegaría a concretarse y el nivel de empleo únicamente advertiría unas tímidas muestras de disminución. En esta fase de la economía española, la tasa de desempleo llegaría a su nivel más bajo desde la década de 1960, 7,9% en enero de 2007. Sin embargo, la gran expansión de la economía española utilizando el ladrillo como motor de la “política económica” dejaría lugar a la peor crisis sufrida hasta el momento. Una crisis que arrojaría un saldo de 6 millones de desocupados, muchos de los cuales fueron expulsados definitivamente del MT.

A partir de esta breve revisión de las décadas anteriores a la crisis de 2007 volveremos a la relación entre ciclo económico y tasa de desempleo en España. Para ello utilizaremos el trabajo realizado por Lebracón Nieto (2013), quien a través del modelo econométrico basado en el PBI *per cápita* y la tasa de desempleo ha llegado a la conclusión de la existencia en España de una de las mayores correlaciones entre ciclo económico y paro a lo largo de varias décadas en el contexto de la OCDE.¹⁸

Como es sabido, España es un país que ha presentado un nivel de desempleo históricamente elevado. Aun en fases muy positivas de su economía, como las presentadas entre 2005 y 2007, la tasa de desempleo apenas ha logrado bajar a un dígito, manteniendo su promedio histórico (1977-2012) en los 16 puntos porcentuales, lo cual la ubica por encima del resto de países de la OCDE.

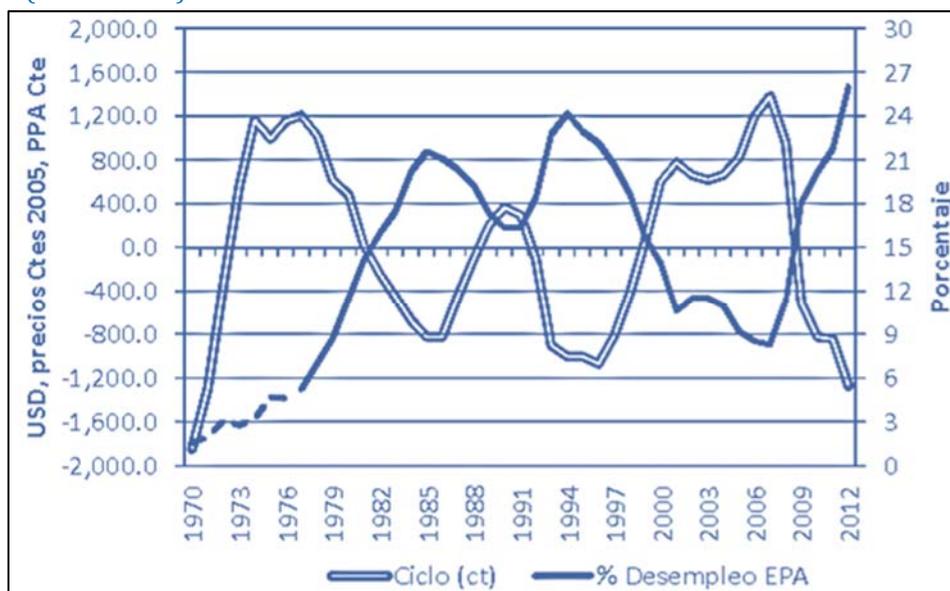
Por otro lado, no es noticia asegurar que los ciclos de la economía condicionen

¹⁸ Otros autores han estudiado la relación entre ciclo económico e inflación en España, en su mayoría a partir de la utilización de modelos econométricos basados en la curva de Phillips (1958) que marca la relación entre paro e inflación. Entre ellos podemos encontrar a Gómez García y Usabiaga (1999), Hernando y López-Salido (2002) y Ledo, Sebastián y Taguas (2002). Otros autores han preferido la utilización de la Ley de Okun que estudia la relación entre paro y crecimiento económico, este podría ser el caso del trabajo realizado por Doménech y Gómez (2005). En nuestro caso hemos escogido el trabajo de Labracon Nieto ya que pone en el centro del análisis dos variables de primer orden para nuestros intereses: el ciclo económico (medido a partir del PBI *per cápita*) y la tasa de desempleo.

enormemente los niveles de ocupación en la gran mayoría de los países. Lo que sí aporta en mayor medida a la reflexión, es el dato de que España ocupa el primer lugar en sincronización pro-cíclica en comparación con el resto de países de la OCDE. Incluso en comparación con países como Portugal e Irlanda que también muestran una alta correlación entre ciclo económico y tasa de desempleo (Lebrancón Nieto, *Op.cit.*). En ese mismo sentido España ocupa el segundo lugar dentro de los países de la OCDE relación en creación/destrucción *absoluta* de puestos laborales, solo por detrás de EEUU que multiplica por casi 6,5 el nivel poblacional, dato que nos muestra la gran volatilidad del empleo español a lo largo de los años.

El gráfico 2.3 nos enseña los resultados obtenidos por Lebrancón Nieto al respecto de la relación existente en España entre su PIB *per cápita* y la tasa de desempleo medida por la EPA. En dicho gráfico, y a simple vista, podemos observar la gran correlación existente entre ambas variables. En las propias palabras del autor se define como una “[...] *casi perfecta sincronía opuesta. La correlación, inversamente proporcional, entre el ciclo y el desempleo entre 1977 y 2012 alcanza un R² de 0,9186.*” (*Op.cit.*, pp: 9).

GRÁFICO Nº 2.3. RELACIÓN ENTRE CICLO ECONÓMICO Y TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA (1970-2012).



Fuente: Lebrancón Nieto(2013), pp: 9¹⁹

Estos datos ponen sobre la mesa dos elementos centrales. En primer lugar, la existencia de una altísima correspondencia entre paro y ciclo económico con los

¹⁹ “Desempleo y ciclo económico en España, 1977-2012. Una aproximación a las causas del alto nivel de desempleo y de su casi total sincronización con el ciclo”. Universidad de Santiago de Compostela.

https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/14_Macroeconomia_y_MT1/Lebrancón_Nieto.pdf

sucesivos ajustes estructurales que el MT debe afrontar en cada fase recesiva. Y en segundo lugar el hecho de que, independientemente de las medidas políticas y/o reformas laborales que se hayan emprendido por parte de las distintas administraciones, la relación histórica entre ciclo económico y desempleo casi no ha variado (Toharia, 1996).

Estos elementos nos hacen pensar sobre el correcto diagnóstico de la situación y la orientación de las respuestas flexibilizadoras que se han implementado hasta el momento en el MT, basadas, por ejemplo, en la teoría “Insiders-Outsiders” (Friedman y Friedman, 1980; Lindbeck y Snower, 1988 y 2001 y Lindbeck, 1994) que sitúa el problema del desempleo entre otras cosas en la rigidez que la oferta de trabajo ejerce sobre el salario de equilibrio.

A partir de estos elementos es necesario realizar una reflexión sobre las propuestas políticas impulsadas por la administración para combatir la crisis de empleo actual a través de una nueva reforma laboral flexibilizadora. Ya volveremos sobre esta idea posteriormente.

2.2. El mercado de trabajo en España.

La segmentación del MT español ha sido tratada en innumerables obras. Solo a los efectos enunciativos señalaremos aquellas que consideramos más relevantes. En ese sentido no podemos excluir los trabajos ya citados de Toharia (1983, 1996, 2000 y 2004) y aquellos realizados por Recio (1988 y 1991), Miguélez, (1989), Miguélez y Torns (1992), Villa (1990), López, (1994 y1996), López et al. (1998), entre otros.

Precisamente de éste último trabajo de investigación extraeremos algunos conceptos que por su claridad resultan fácilmente inteligibles a la hora de definir un mercado laboral segmentado. Según López *et al.* (*op. cit*), existen dos factores fundamentales para definir un modelo de segmentación. En sus propias palabras:

“Los ejes básicos para construir el modelo de segmentación son dos. El primero se refiere a las características de los puestos de trabajo en sí: incluyen los rasgos fundamentales que diferencian unos puestos de trabajo de otros. El Segundo tiene que ver con las características del contexto en que se desarrolla la configuración de dichos puestos.” (pp: 48).

Esta definición, concreta y a la vez muy ilustrativa, brinda las pautas necesarias en la conformación de un modelo de mercado laboral segmentado y representa un eslabón clave en este proyecto de tesis. Esto es así ya que ha sido escogido como modelo empírico para el análisis de los datos en lo relativo a la creación de los

segmentos laborales aquí propuestos.²⁰

Según los autores, utilizar un modelo de análisis basado en la TSMT implica la observación de determinadas variables, tanto en los factores referidos a los puestos de trabajo, como en aquellos referidos a la estructura económica y del mercado laboral. Las dimensiones mencionadas como determinantes para definir la segmentación de los puestos laborales son: estabilidad en el empleo, la cualificación y el nivel de ingresos.²¹

Las dimensiones observadas en el segundo de los factores, el factor estructural del MT son: la existencia de derechos laborales y sindicales, el sector de actividad, el tipo de empresa (pública o privada)²² y el tamaño de la empresa medido a través del número de trabajadores. Veamos un poco más en detalle el contenido de estos factores en el contexto español.

Los factores mencionados tienen una singular importancia en la modelización de mercados de trabajo segmentados y en la conformación de los segmentos laborales. En ese sentido las definiciones aportadas por López *et al.* (*op. cit*) mantienen varias coincidencias con el modelo utilizado en esta investigación ya que las mismas han oficiado como una guía para la interpretación del MT español en clave de segmentación que aquí se presenta.

El modelo de segmentación aplicado en este proyecto y su técnica de discriminación basada en el análisis factorial presenta características muy similares a las utilizadas por López *et al.* En su definición se utilizan variables activas basadas en los factores de demanda (características de los puestos de trabajo y características estructurales del MT) y variables suplementarias basadas en los factores de oferta.

TABLA N°2.1. FACTORES, DIMENSIONES Y VARIABLES UTILIZADAS EN LA CONSTRUCCIÓN DEL MODELO DE SEGMENTACIÓN.

Factor	Análisis factorial	Dimensiones	Variables
Individual	Variables suplementarias	Información individual	Edad
			Sexo
			Origen
			Satisfacción laboral
Estructural	Variables activas (discriminantes)	Características de los puestos de trabajo	Tipo de contrato
			Tipo de jornada
			Nivel de cualificación

²⁰En el apartado metodológico explicaremos con detalle cómo a partir del análisis factorial hemos utilizado variables discriminantes basadas en las características de los puestos de trabajo y en la estructura del MT para posteriormente incluir las variables que contienen información sobre las características individuales de los sujetos.

²¹ En nuestro caso también hemos agregado el tipo de jornada laboral (parcial o completa).

²² En el modelo aplicado en esta tesis no ha sido incluida esta variable.

			Existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa
			Tiempo ocupado en el período (en el período de referencia)
		Características estructurales del MT	Tamaño de la empresa (nº de trabajadores)
			Sector de actividad

Fuente: elaboración propia

Si bien en nuestro caso hemos utilizado *factores individuales*, relativos a las variables de oferta y *factores estructurales* en relación a las variables de demanda, la lógica subyacente se mantiene al analizar la segmentación del MT a partir de éstas últimas. Esto quiere decir que, aunque la coincidencia de las variables utilizadas no sea exacta, el modelo en su conjunto responde a elementos muy similares basados en la observación de tres segmentos diferenciados.

Este trabajo parte del supuesto de que el MT en España presenta signos de una fuerte segmentación laboral (Thoaria, 1983, 2000 y 2004; Miguélez et. al, 2011 y 2014; López-Roldán et. al 1998; Recio, 1991; IEB, 2012; Cachón, 2013; entre muchos otros). A partir de este supuesto se entiende que esa segmentación laboral también se ve reflejada en los niveles de movilidad sectorial y geográfica por motivos laborales, disminuyendo la empleabilidad de estos grupos de trabajadores. Para ello estudiaremos el saldo de movilidad de los distintos colectivos en relación al cambio de ciclo económico con un punto de inflexión en el año 2008, año en el cual la crisis financiera y económica se traslada al mercado laboral.

2.2.1. LA CRISIS ECONÓMICA DE 2008 Y EL EMPLEO EN ESPAÑA.

Anteriormente hemos visto cómo el ciclo económico ha afectado históricamente al empleo en España. En ese sentido, la crisis del año 2008 no ha sido la excepción, e incluso podríamos decir que ha sido la crisis que más ha golpeado al mercado laboral. Este hecho se debió a varios factores que se encuentran en la estructura del sistema productivo y en la forma como se llevó adelante la expansión productiva de los años anteriores.

2.2.1.1. LA CRISIS ECONÓMICA: SUS PRINCIPALES CAUSAS Y CONSECUENCIAS.

La última crisis económica comenzada en el segundo semestre del año 2007²³ establece el punto de inflexión en el cual se pasa de un período de gran auge económico apalancado por una alta inversión en el sector de la construcción y un aumento notable de la ocupación (más de 20 millones de ocupados), a otro

²³ Segú datos del Banco de España las primeras muestras de recesión se mostraron en el tercer trimestre del año 2008. Ortega y Peñalosa (2012).

marcado por una desaceleración brusca de la economía que rápidamente desembocó en un proceso recesivo. Este nuevo contexto ocasionó un gran deterioro de las cuentas públicas, una deuda privada a largo plazo y un desmoronamiento del mercado laboral como no se había visto antes.

¿Pero cuáles fueron los principales factores que provocaron este desenlace? Esta pregunta puede abarcar la totalidad de una investigación. Sin embargo, y sin entrar en tecnicismos economicistas, intentaremos ocuparnos de aquellos elementos que jugaron un papel primordial en la creación del escenario propicio para la crisis.

En ese sentido existen dos fases económicas bien diferenciadas en torno al punto de inflexión marcado por el año 2007: el crecimiento y la recesión. Y dentro de esta última también es posible identificar tres etapas: la crisis financiera, la crisis productiva y la crisis de empleo.

El componente financiero de esta crisis estuvo pautado por un gran crecimiento de la deuda, tanto pública como privada. Esta deuda fue producto de la expansión desmedida del crédito de bajo interés destinado a empresas y familias. Dicho crédito aumentó su volumen en los años previos al 2008 en el entorno del 30% para las familias adquirentes, y casi del 40% para las empresas constructoras.²⁴ Dicho expansión crediticia provocó un frágil equilibrio entre el volumen de deuda interna generada y las posibilidades de pago de estos agentes con la banca española que aumentó su dependencia con la inversión inmobiliaria y su deuda con acreedores extranjeros.

Esta dinámica expuso al sistema financiero y al conjunto de la economía española a un desajuste que escapó del control de los actores nacionales y que determinó que, más temprano que tarde, fuera necesario corregir los excesos. Ajuste que se precipitaría por la crisis financiera internacional originada en los EE.UU.

Desde el punto de vista económico y productivo, es imprescindible entender el papel central jugado por la llamada “burbuja inmobiliaria” como epicentro de la crisis financiera y la crisis de empleo. Una centralidad que fue el producto del componente fuertemente sectorial de la expansión productiva de los años anteriores, basada en la construcción en general y el sector inmobiliario en particular. Esta expansión basada en el sector inmobiliario tiene tres características fundamentales y que a la postre introducirían trabas a la recuperación económica: a) su crecimiento desmesurado en relación al PIB nacional, b) el tipo de inversión requerida, baja en productividad y c) en el tipo de puestos de trabajo generados, mayoritariamente de baja cualificación.

a) El gran crecimiento protagonizado por el sector inmobiliario impulsó fuertemente la economía española en las últimas décadas y su impacto en el PBI fue especialmente importante luego del año 2000 generando una mayor

²⁴ Porcentajes en relación con el PBI.

dependencia del conjunto de la economía sobre el sector de la construcción. A partir del año 1997 el valor agregado bruto (VAB) del sector trepó desde el 6,5% al 12% del PBI, el doble que el porcentaje observado en la zona Euro.²⁵ El efecto locomotora del sector de la construcción como dinamizador del conjunto de la economía, trajo consigo un gran aumento de la producción y del empleo nacional, no solo en el sector de la construcción sino en los sectores asociados, principalmente en el rubro de los servicios, que en términos absolutos sería el sector de actividad que contó las mayores pérdidas de puestos de trabajo.

Este aumento en la producción, acompañado del gran volumen de crédito otorgado, presionó al alza los precios de las nuevas viviendas y generó la creación de millones de nuevos puestos de trabajos basados en contratos temporales y salarios relativamente altos, comparativamente con períodos anteriores. Como factor adicional, dicho aumento de la producción nacional se tradujo rápidamente en ingresos fiscales que se encargaron en mantener las cuentas públicas en niveles más que aceptables en términos de deuda y déficit.

Sin embargo, este frágil equilibrio entre el sistema financiero, el sistema productivo y las cuentas públicas, requería de una inyección ininterrumpida de capital que no era sostenible en el tiempo. De hecho, y a pesar de la gestación de la crisis financiera internacional que llegaría a España para agravar la situación, el modelo inmobiliario expansivo en el cual se basó el crecimiento económico previo a la crisis, provocó un exceso de oferta que saturó el mercado de viviendas y ocasionó la caída en cascada de todos los elementos que lo sustentaban.

El exceso de oferta de vivienda nueva que no encontró colocación en el mercado y la desaceleración económica del año 2007 contribuyeron al deterioro de la capacidad de pago de los agentes privados sobre la deuda adquirida con la banca, quien a su vez encontró dificultades para cumplir con las obligaciones internacionales adquiridas. Hecho que ocasionaría un congelamiento del sector de la construcción que tuvo un fuerte impacto en otros sectores y subsectores asociados, trasladando el problema rápidamente al mercado laboral.

Paralelamente a estas primeras muestras de crisis económica, la administración central lanza un conjunto de medidas anticíclicas pactadas internacionalmente que pretendieron reimpulsar la economía española hacia la salida del estancamiento. Sin embargo, estas medidas no solo no lograron reencausar el deterioro económico, sino que profundizaron un esquema adverso de las finanzas públicas que sentía en gran forma la disminución de ingresos provocada por la caída agregada de la demanda que vivía el país. A su vez, posteriormente también debería afrontar el “rescate financiero” de empresas y bancos cuyos balances obligaron a una rápida intervención para evitar males mayores.

²⁵ Si a este porcentaje le sumamos lo relativo al conjunto de la construcción, España cuenta con un 22% del PBI afectado a este sector.

Este escenario complejo instaló en España una profunda crisis económica que tuvo graves repercusiones sociales debido al gran deterioro sufrido por el mercado laboral, que acumularía una caída sostenida de 18,15 puntos porcentuales en el período que abarca desde el tercer trimestre del 2006 hasta el primer trimestre de 2013 (Fuente: EPA).

b) Otro elemento que favoreció el desenlace de la crisis económica y su traslado al mercado de trabajo está relacionado con el tipo de negocio que representa el modelo de crecimiento basado en el “ladrillo”. Dicho modelo implica una gran inversión de capital que tiene dos características determinantes: carece de niveles altos de productividad y favorece la contratación temporal masiva de trabajadores de poca cualificación.

En ese sentido, España invirtió una ingente cantidad de recursos en un sector que no reditaba beneficios, más allá de la especulación inicial de los precios de compra-venta y que generó una gran volatilidad en el mercado laboral a partir del tipo de puestos de trabajo empleados, puestos especialmente vulnerables ante cualquier desajuste del mercado.

El aumento de la producción que se basó en el “boom” de la construcción y en el mercado inmobiliario, creció en base al aumento sostenido de capital y trabajo destinado a tal fin, sin un aumento de eficiencia en la utilización de los recursos. Esto nos lleva a que, a pesar del gran auge vivido por el sector inmobiliario, el aumento de su productividad sea casi inexistente, basando su desarrollo en un uso expansivo del factor trabajo, sostenido en base a la especulación de los precios inmobiliarios (burbuja inmobiliaria).

Por otro lado, el gran gasto que el país realiza a partir del otorgamiento masivo de créditos para la compra de vivienda, también aparece consecuencias: la disminución de la inversión en sectores de mayor productividad y un gran aumento de la inversión en infraestructura ociosa.

c) El tercer elemento mencionado (el tipo de puestos de trabajo generados) tiene un gran impacto económico y social. El modelo de contratación en el cual se asentó el desarrollo del sector de la construcción en España desde la década del 90’ tiene una gran influencia en la dimensión de la crisis que se vive desde el año 2007. Este modelo se caracteriza por la creación de un gran número de puestos que requieren baja cualificación, que generalmente se encuentran asociados a la temporalidad contractual y que presentan una gran inestabilidad proclive a los ajustes violentos ocurridos en fases de estancamiento y recesión.

Desde la década del 90’, el contrato temporal en el sector de la construcción en España ha oscilado entre el 55% y el 60% del total de empleados (el más alto porcentaje en el contexto de la UE), lo cual explica el gran impacto que en términos

absolutos tuvo el impulso visto por este sector de actividad en el MT.²⁶ Este alto porcentaje de temporalidad, históricamente ha propiciado en España dinámicas de ajuste estructural cuantitativo de creación y destrucción de puestos de trabajo. España ha creado y destruido empleos como ningún otro país de la UE.

A continuación, intentaremos resumir las principales consecuencias que este modelo de desarrollo tuvo para el mercado laboral español y como han sido los infructuosos esfuerzos que se han realizado para su recomposición.

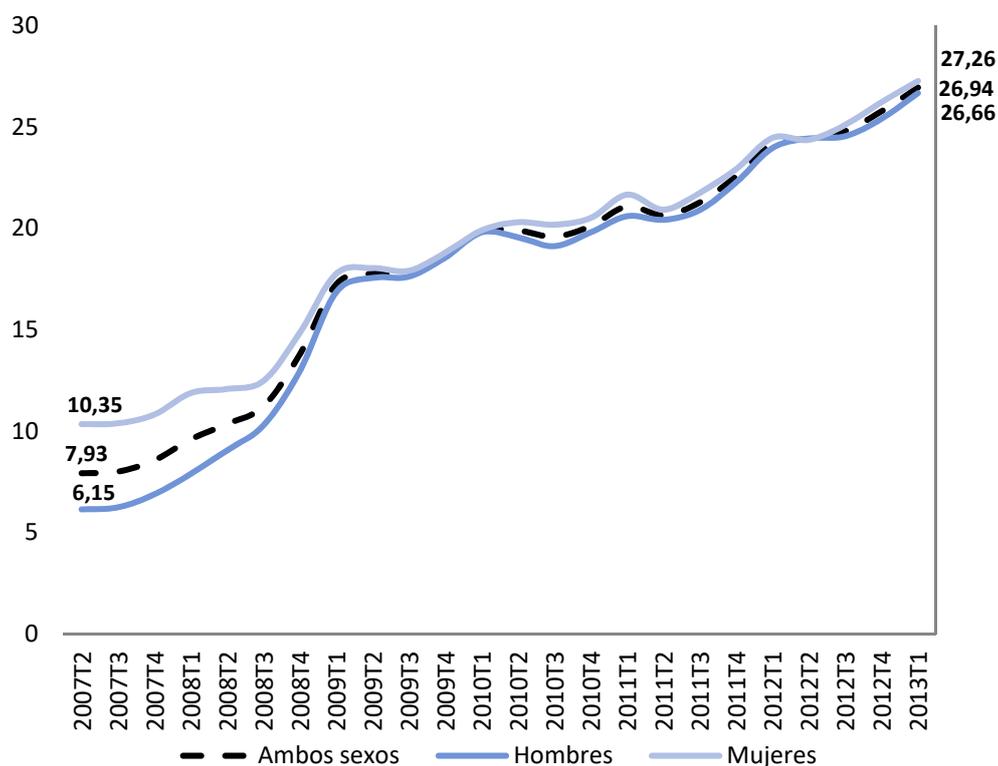
2.2.1.2. EL IMPACTO DE LA CRISIS EN EL TRABAJO.

Los trabajos de investigación sobre la última crisis económica española han sido muy numerosos. Distintas visiones han dado cuenta de sus consecuencias para la economía en general y para el MT en particular, el cual ha sufrido efectos especialmente negativos.

Para hacernos una idea más precisa de las enormes consecuencias que trajo la crisis económica del 2007 al mercado laboral; la tasa de paro española pasó de 7,93% en el segundo trimestre del año 2007 (su nivel más bajo anterior a la crisis) a 26,94% en primer trimestre de 2013 (nivel más alto de la crisis). Esto nos indica un deterioro acumulado de la tasa de desempleo de 19,1 puntos porcentuales (gráfico 2.4). En valores absolutos este porcentaje representa más de 4.300.000 puestos perdidos en dicho período.

²⁶ Si bien es verdad que el sector de la agricultura históricamente también ha contado con elevados niveles de temporalidad, su peso absoluto en el conjunto del MT es significativamente menor, agregando a esto que no es un sector que haya tenido un impulso como el del sector inmobiliario.

GRÁFICO N° 2.4. TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA PERÍODO 2003-2010 (HOMBRES-MUJERES-AMBOS SEXOS).



Fuente: EPA, INE.

La explicación del quiebre abrupto con respecto a la tendencia anterior tiene varias causas que se encuentran en la estructura del sistema productivo, en la composición de la segmentación laboral existente en el país y en el modelo de regulación laboral.

LAS CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LA CRISIS.

Desde el punto de vista estructural, en primer lugar, debemos mencionar el fuerte componente sectorial que ha tenido esta crisis económica. Como hemos mencionado anteriormente, esta crisis tuvo sus orígenes en la caída del modelo expansivo basado en la construcción. La cual fue precipitada por la crisis financiera internacional y por agotamiento de la especulación inmobiliaria. A partir de ello, el gran freno vivido por el sector de la construcción tuvo un efecto de arrastre sobre el conjunto de la economía española provocado por la caída de la demanda agregada. Esto terminaría con un gran saldo negativo de puestos de trabajo de los cuales una buena cantidad pertenecían a trabajadores varones con contrato temporal.

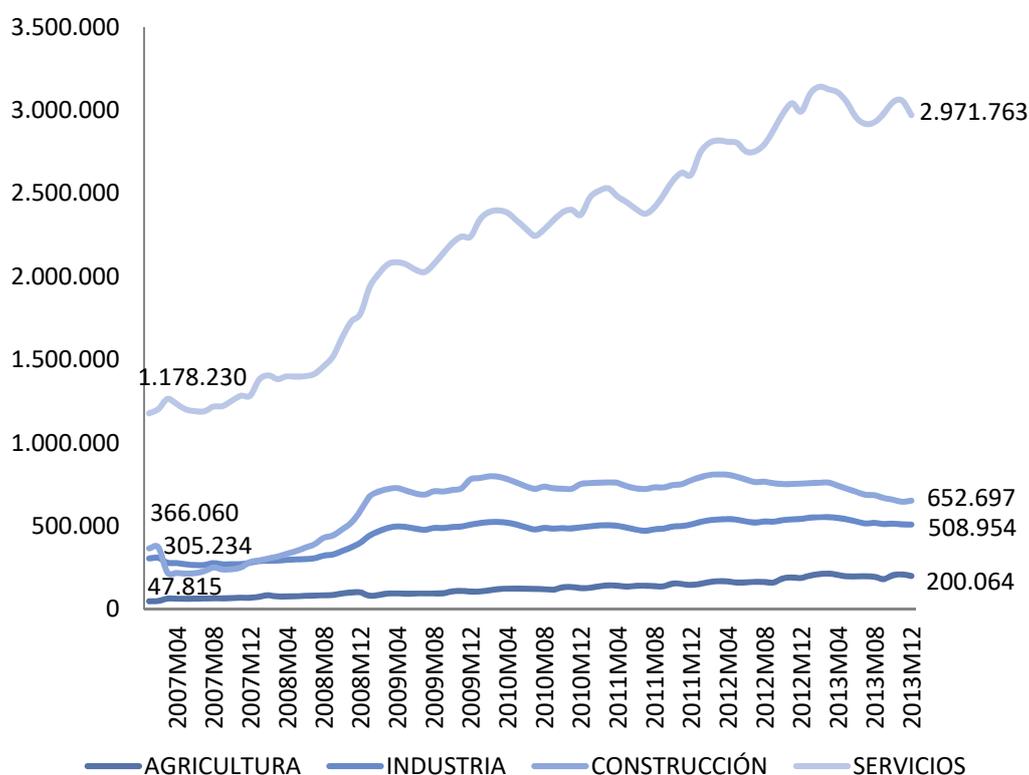
Como consecuencia directa, en el gráfico 2.4 puede apreciarse cómo esta afectación al empleo masculino tuvo como consecuencia que las tasas de paro masculina y femenina, que históricamente han mantenido una brecha significativa, reduzcan notablemente su diferencia durante el período abarcado entre los años 2007 y

2013. Hecho que se produce, no por una disminución de la tasa de paro femenina, sino por la mayor caída protagonizada por la tasa de paro masculina.

Según los datos observados en el gráfico 2.4, en el año 2007 ambas tasas de paro mantenían una diferencia de 4,2% a favor del paro femenino, para finales del año 2009 dicha diferencia se encontraba en 0,1%. Sin duda, la crisis del sector de la construcción favoreció un mayor aumento del desempleo masculino al comienzo del ajuste de empleo. Sin embargo, la acumulación de pérdidas de puestos en el sector de servicios revertió esta tendencia a partir del año 2010 como se aprecia en el gráfico 2.5.

Otra consecuencia es el cambio de composición del MT a favor de volumen total de puestos de trabajo en el sector de servicios. Aunque en términos absolutos la pérdida de puestos de trabajo fue más elevada en el sector de servicios, en términos relativos la industria y la construcción han perdido un mayor peso en relación al conjunto de la economía. En ese sentido España consolida la tendencia de su mercado laboral hacia la especialización en servicios que pasó a contener un total de 69% del total de puestos existentes en el conjunto de la economía formal.

GRÁFICO Nº2.5. PARO REGISTRADO POR SECTOR DE ACTIVIDAD, PERÍODO: ENE. 2007-DIC. 2013



Fuente: EPA, INE.

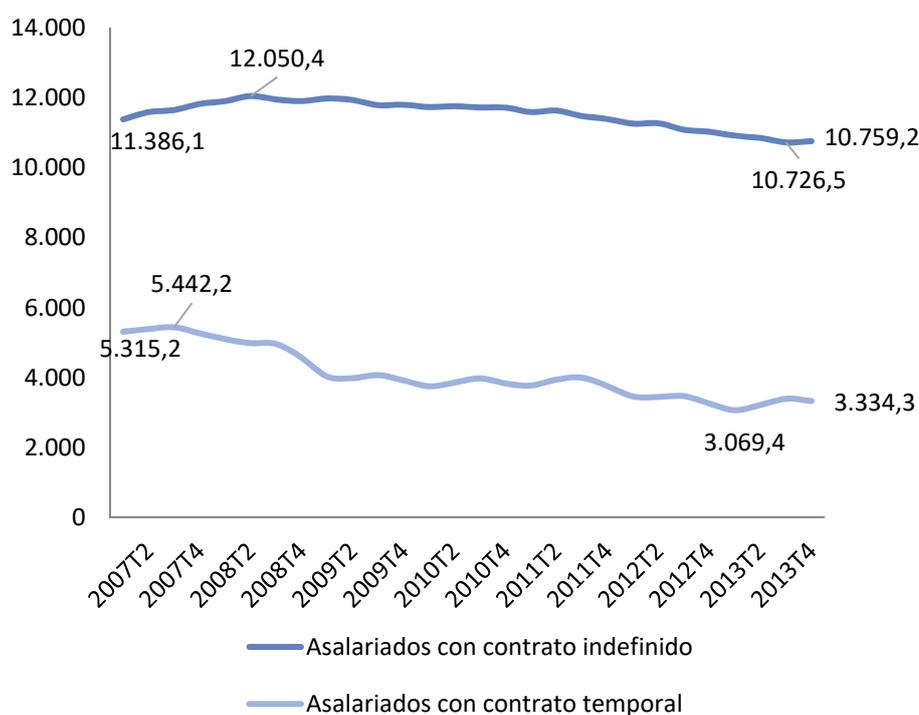
LA SEGMENTACIÓN LABORAL

El segundo elemento a destacar para explicar la gran volatilidad que presentó la

tasa de empleo ante el cambio de ciclo económico de 2007, es su segmentación laboral a partir de ejes como el tipo de contrato, la edad de la fuerza de trabajo y el origen.

En ese sentido, los gráficos 2.6 y 2.7 muestran claramente cómo el mercado laboral realizó el ajuste cuantitativo eliminado mayoritariamente puestos con contrato temporal, principalmente en las franjas etarias más jóvenes. Desde el año 2008 hasta el año 2013 fueron destruidos 1.323.900 puestos con contrato indefinido frente a 2.372.600 puestos con contrato temporal. Esto se debió básicamente por dos factores. En primer lugar, el gran peso que tenía la temporalidad en sector de la construcción y, en segundo lugar, la preferencia de los empleadores del sector de servicios por los menores costos de despidos de trabajadores con contrato temporal cesados en dicho sector.

CUADRO N° 2.6. ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO. PERÍODO 2007-2013 (EN MILES DE PERSONAS).



Fuente: EPA, INE.

El componente etario del ajuste estructural vivido por el mercado laboral también representa un aspecto relevante del análisis. En este sentido nos enfrentamos a los mayores perdedores de esta crisis económica, los jóvenes.

GRÁFICO N°2.7. TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD. PERÍODO 2007T2 – 2013T2.



Fuente: EPA, INE.

Como se puede observar en el gráfico 2.7, los jóvenes de 16 a 24 años han sufrido dramáticamente el ajuste cuantitativo del MT.²⁷ En ese sentido, sus posibilidades de contar con un puesto en el mercado laboral cayeron 40,8% desde el año 2007 al año 2013, una cifra muy superior a la media por tramos de edad. O. Molina (2010) apuntaba a las siguientes causas: *“Hay dos elementos en este significativo aumento. En primer lugar, el hecho que los jóvenes presentan tasas muy altas de contratación temporal y son por tanto un colectivo particularmente vulnerable frente a situaciones de recesión. Por otra parte, este aumento en la tasa de paro esconde también una disminución en la tasa de actividad para este colectivo del mercado de trabajo...”*.

Otro dato muy significativo sobre el impacto social de la crisis económica del año 2007 es que a finales del año 2014 casi dos millones de parados no reciben ninguna prestación o subsidio. Este dato demuestra la situación a la que se enfrentan millones de trabajadores al perder sus empleos, dado que el mercado laboral tardará varios años más en poder brindar las oportunidades que estas personas necesitan.

El tercer eje por el cual el MT realizó su ajuste estructural fue el relativo a la inmigración. El gráfico 2.8 nos muestra las diferencias en las tasas de paro para diferentes poblaciones de extranjeros en relación a la población autóctona. En ese

²⁷ Debemos tener en cuenta que si tomamos como referencia el rango de 16 a 19 años, la tasa de paro en el año 2013 se dispara hasta el 73%. Lo que implica que 7 de cada 10 jóvenes comprendidos entre esas edades que buscan empleo no lograban encontrar un puesto en el mercado laboral.

sentido las diferencias en la tasa de paro entre extranjeros y españoles llego, en su punto más alto, a 14,18%. Y si tenemos en cuenta solo a la población extracomunitaria esa diferencia crece a 17,26%. Otro dato remarcable es el que nos indica la gran cantidad de puestos destruidos en poco tiempo pertenecientes a inmigrantes extracomunitarios. Desde finales del año 2007 hasta el inicio del año 2009 este colectivo tuvo una variación en la tasa de paro de -17,35%.

Como respuesta a esta gran pérdida de empleo para los inmigrantes, éstos han adoptado varias estrategias de supervivencia. En ese sentido podemos citar el trabajo de Miguélez et al. (2014).

“Las estrategias de los trabajadores inmigrantes para hacer frente a esta situación han sido básicamente tres. En primer lugar, se ha puesto de manifiesto una mayor movilidad sectorial y geográfica de estos frente a los trabajadores autóctonos, tal como hemos señalado en un capítulo específico. En segundo lugar, el recurso al empleo informal se puede suponer a priori como una estrategia muy probable para hacer frente a una situación de necesidad, [...] muchos trabajadores inmigrantes aceptarían un empeoramiento sustancial en sus condiciones de trabajo si esto les permitiese seguir vinculados formalmente a la Seguridad Social, porque ello tiene beneficios en permisos de trabajo o en obtención de la nacionalidad Pero podría darse una informalidad parcial, en forma de horas extras no declaradas o de segundos empleos no registrados, para completar los bajos salarios regulares «aceptados» en el empleo legal Finalmente, la reemigración o retorno es otra posible vía de escape para muchos trabajadores inmigrantes, lo que se perfila como una estrategia de los grupos de edad más jóvenes, debido a su mayor cualificación y las expectativas que trabajar en Europa o en Latinoamérica les abre de cara al desarrollo de su carrera profesional.”

Como es obvio, la crisis económica ha golpeado especialmente los empleos de aquellos que por diferentes motivos se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad (edad, tipo de contrato, origen). Esta realidad nos muestra las consecuencias de la fuerte segmentación laboral que el sistema productivo transfiere al MT. Una segmentación que estableció pautas claras de ajuste que suelen afectar a trabajadores con contrato temporal, jóvenes e inmigrantes

EL MODELO NORMATIVO

En tercer lugar, hemos destacado el papel de la normativa laboral como elemento que contribuye a las altas tasas de desempleo en España. Dentro de este “modelo normativo” incluimos las últimas reformas laborales (1985, 1993, 1997, 2006, 2010 y 2012), especialmente los últimos lineamientos incorporados a partir de la reforma laboral del año 2012 que tuvieron un éxito muy escaso en relación a la generación de empleo y algo más de efectividad en la flexibilización del MT y las

relaciones laborales y en la generación de competitividad. Al respecto se podría decir que, en las últimas décadas, España ha recorrido un camino de creciente flexibilización del su mercado laboral, sin que ello repercuta decididamente en una disminución de la tasa de desempleo.

Una vez superada la profunda crisis de los años 70', España comienza una época de gran crecimiento económica. Su productividad se veía favorecida por los ajustes salariales anteriores y su producción era alentada por la recuperación internacional y la baja del precio del petróleo. En ese marco, en el año 1985 es aplicada la reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la cual se establece un quiebre fundamental con el modelo anterior: la ruptura del principio de causalidad de la contratación temporal. Este hecho marcaría un antes y un después en el modelo normativo laboral en España, ya que profundizó e institucionalizó la ya existente segmentación laboral de su modelo productivo, generando el mayor problema al cual se enfrenta el mercado laboral español desde entonces, la excesiva temporalidad forzosa de su mano de obra. En palabras de J. Segura (2001):

“En suma, la mayor debilidad de la reforma de 1984 fue tener como único objetivo facilitar la entrada en el mercado de trabajo por la vía de fomentar la contratación temporal no causal con menores costes de rescisión. Esto, si bien dinamizó el empleo y facilitó los ajustes de plantillas, generó un problema de dualización y segmentación del mercado de trabajo.”

Como era de esperar, esta reforma aportó a la gran generación de empleo a través del impulso de la contratación temporal, aunque según Bentolila, Segura y Toharia (1991), dicho aumento se hubiera producido igualmente dado el contexto general de la economía. En el período comprendido entre los años 1987 y 1995, la tasa de temporalidad en España trepó desde el 16% al 35%, nivel que se reduciría escasamente hasta el año 2003 (32%) y volvería a subir en el año 2016 hasta el 34% (Eurostat).

En períodos posteriores y hasta la entrada en vigencia de la reforma de 2012, los gobiernos españoles realizaron varias reformas de menor peso tendientes a solucionar el problema de la creciente temporalidad. En ese sentido en la reforma llevada a cabo en el año 1993 se destaca la intención de disminuir el coste de despido de los trabajadores con contrato indefinido a través de la regulación específica sobre las causales económicas, e introdujo una fuerte limitación para el contrato de fomento de empleo aplicado en la reforma de 1985.

En el año 1997 nuevamente se intenta atacar la excesiva contratación por vía indirecta al disminuir el costo de la desvinculación laboral y de aportes a la Seguridad Social para los contratos indefinidos. El objetivo fue incentivar el aumento de dicho contrato indefinido a través de volverlo menos oneroso para las

empresas.

Por último, y antes de la gran reforma impuesta en el año 2012, cabe resaltar la reforma realizada en el año 2006. Dicha reforma introdujo modificaciones en la normativa laboral que implicaron la fijación y extensión de las bonificaciones existentes a la Seguridad Social y un marco excepcional de conversiones de contratos temporales en indefinidos.²⁸ En el año 2010 se realizan cambios que incorporaron aumentos por indemnizaciones de los contratos de obra, la excepción para las empresas en crisis de los convenios colectivos sectorial, entre otras medidas de menor impacto.

Este conjunto de reformas ha tenido un éxito relativo, en términos generales no han podido combatir el problema de la temporalidad. Si bien los datos demuestran que el contrato indefinido responde positivamente con la aplicación de estas medidas, sus efectos fueron muy limitados y en ningún momento han podido disminuir la incidencia de la contratación temporal en el conjunto del mercado laboral. Las cifras muestran que la disminución de los contratos temporales dada en algunos períodos mencionados ha sido un reflejo de procesos de expulsión de trabajadores del segmento secundario contratados temporalmente, los cuales no han encontrado posibilidades de reinserción en el corto plazo, especialmente jóvenes e inmigrantes.

A continuación, haremos un breve repaso de los cambios normativos aplicados con la puesta en marcha de la reforma laboral de 2012. Su especial atención se debe a la profundidad de los cambios que esta reforma ha introducido.

2.2.1.3. LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES.

Esta sección se dedica especialmente a la última reforma laboral identificada en con en el año 2012, aunque su diseño y entrada en vigencia comenzaría anteriormente.²⁹ El motivo es simple, esta reforma ha afectado profundamente al mercado de trabajo y se considera la reforma más radical de las últimas décadas.

Para entender los efectos producidos por esta reforma, a los cuales nos dedicaremos a continuación, es imprescindible destacar el contexto en el cual ha sido aplicada.

Luego de que la crisis de la deuda marcara el fracaso de la política expansiva desarrollada en España hasta inicios del año 2010, en donde se realizaron grandes erogaciones para estimular la actividad económica y frenar la caída de la actividad,³⁰ el gobierno español toma un giro estratégico hacia la recapitalización

²⁸ Posteriormente existieron otras modificaciones que tenía como fin aliviar el peso de la crisis de empleo en las arcas públicas. Estas medidas buscaban un aumento del período mínimo de cotización de seis a doce meses para percibir prestaciones contributivas.

²⁹ Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, 35/2010, de 17 de septiembre.

³⁰ Estas políticas consistieron, entre otros incentivos, en la reactivación económica a partir del Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo (Plan E), y a través de inversiones para obras

del sistema financiero y la ejecución de recortes presupuestales en el intento de evitar el cese de pagos y el rescate directo de su economía (como ya había ocurrido en otros países de la UE).

A partir del año 2011, cuando el Banco Central Europeo confirma la compra de la deuda pública de España, son exigidas profundas reformas en el sistema financiero, el mercado laboral, el sistema de pensiones, el mercado inmobiliario y el mercado energético. A estas reformas debemos sumarle la desindexación de los salarios con respecto a la inflación y el establecimiento de un tope máximo de déficit fiscal que pasaría a ubicarse en el 0,4%^{31 32} favoreciendo recortes sobre áreas sensibles como la educación y la sanidad. En este marco, el gobierno también promueve mejoras en la competitividad y la creación de puestos de trabajo por medio de la flexibilización del mercado de laboral. Lo cual trajo consigo reducciones salariales, una mayor inseguridad de los puestos de trabajo y el empeoramiento de las relaciones laborales.

Las principales medidas adoptadas incluyeron:

- disminución de costos de despidos para todos los contratos
- una mayor flexibilización de los expedientes de regulación de empleo (ERE)
- habilitación de las empresas de trabajo temporal (ETT) para la colocación de trabajadores
- flexibilización de la jornada laboral y el salario
- capitalización del desempleo para aquellos que decidan convertirse en autónomos
- extensión de los contratos de formación hasta los 30 años
- encarecimiento de las prejubilaciones
- priorización de los convenios de empresa en detrimento de los convenios sectoriales
- plazo máximo de 2 años para el encadenamiento de contratos temporales
- bonificaciones en el contrato de colectivos mayormente afectados por el paro (jóvenes y mujeres)
- beneficios de contratación para PYMES, entre otras medidas de menor impacto.

públicas.

³¹ Para esta medida fue necesaria la reforma del artículo N°135 de la constitución pactada por los dos principales partidos políticos (el Partido Socialista Obrero Español y el Partido Popular) en donde se establece el principio genérico de “estabilidad presupuestaria” como argumento central de la nueva redacción cuya reglamentación se haría a partir de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (2/2012, de 27 de abril de 2012).

³² No es un dato irrelevante mencionar que durante el año 2011 el déficit fiscal español se situó en casi 9,44% del PIB (Eurostat).

De este modo, España se aprestó a buscar la salida de la crisis económica acompañando la reforma a un conjunto de políticas macroeconómicas que privilegiaron la estabilidad de la deuda, pero trajeron como consecuencia la ralentización de la recuperación de la actividad. Desde el punto de vista del mercado laboral, las reformas estuvieron orientadas a la flexibilidad de la oferta con el fin de aumentar la dinámica a partir de un intento de aumentar la actividad y la competitividad producto del abaratamiento de los costes, sin hacer foco en reformas orientadas al sistema productivo.

En ese sentido podemos decir que se ha omitido intervenir en aquellos factores más preocupantes en la actualidad: la reducción de la estacionalidad en algunos sectores con alta temporalidad, el escaso peso relativo de los sectores con alto valor añadido, la escasa inversión en I+D, la preponderancia de la inversión extranjera en sectores tradicionales, la falta de coordinación entre las políticas activas y el modelo productivo dominante, la cual desfavorece la perdurabilidad de los resultados que podrían obtenerse. Debido a estos factores, los beneficios de la estrategia flexibilizadora fueron magros y no lograron revertir significativamente los preocupantes datos de desempleo y, por el contrario, han generalizado la precariedad laboral en los nuevos puestos de trabajo.

2.2.1.4. EL NUEVO SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.

La creación de empleo luego de la crisis económica ha justificado casi incondicionalmente las sucesivas reformas que se llevaron a cabo. En el plano de las relaciones laborales esto ha provocado un cambio de las “reglas de juego” en relación a los lineamientos imperantes desde el año 1994. Las reformas emprendidas por el gobierno español a partir de 2012 (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio) han jugado un papel determinante. En términos generales estos cambios han supuesto un retroceso del papel del Estado como garante de las relaciones entabladas entre actores del mercado laboral. Y ese retroceso determinó una clara oportunidad para el sector privado empresarial de hacer prevalecer sus marcos operativos de forma más clara y contundente al disminuir la capacidad de control de los convenios colectivos. En ese sentido F. Miguélez (2015) sostuvo que:

“La nueva normativa ha facilitado la destrucción de empleo con poco coste y no la creación de empleo, aunque sí ha dado a las empresas más instrumentos para hacerlo fuera de los estándares negociados o de mínimos (salario, jornada legal, etc.), cuando la coyuntura internacional ha cambiado; pero iniciamos la “recuperación” no sólo creando peor empleo del que había, sino con unas relaciones laborales mucho más individualizadas lo que no sólo pone en riesgo las condiciones de muchos trabajadores y trabajadoras a largo plazo, sino también la paz social.”

Desde nuestro punto de vista, la propia redacción del Real Decreto-ley 7/2011

marca el espíritu de su reforma y consagra por ley una vieja aspiración liberal de quienes ven a las relaciones laborales españolas un factor que impide el correcto funcionamiento del sistema de oferta y demanda: “... *el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo por todos aquellos sujetos que de una u otra manera actúan en la negociación colectiva: los propios interlocutores sociales, los académicos y los expertos y los poderes públicos.*”

Esta reforma estableció el casi total desconocimiento de los convenios ya establecidos entre distintos actores sociales,³³ el predominio de los acuerdos de empresa sobre los acuerdos sectoriales y el retroceso de la administración en temas como la colocación en el MT. En los hechos, esta reforma introduce un nuevo modelo en donde una de las partes (el empresariado) adquiere la capacidad de liderar las decisiones relativas al mercado laboral, el desanclaje de los convenios como elemento de control sobre las condiciones laborales, salariales y de despido, y el fin de la *ultractividad* base de los acuerdos colectivos, lo cual implica una pérdida de poder por parte de los trabajadores. En definitiva, la reforma promueve una centralización de las relaciones laborales a partir del empoderamiento del actor empresarial.

2.2.1.5. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA CRISIS.

A continuación, comentaremos algunas de las políticas de empleo que fueron implementadas con el objetivo que acabamos de describir: aumentar la dinámica de la actividad y favorecer una mayor eficiencia entre la oferta y la demanda de trabajo a partir de una mayor flexibilizar el mercado laboral. A su vez esta sección nos servirá de preámbulo para introducirnos en las consideraciones relativas a las variables dependientes de esta investigación: la movilidad intersectorial y la movilidad interprovincial.

Para esta sección nos hemos apoyado reiteradas veces en el trabajo realizado por *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)* “Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014” (2015).³⁴

Las políticas de empleo suelen dividirse en tres tipos: las políticas industriales, las políticas pasivas y las políticas activas (PAE). Las primeras suelen ser políticas orientadas mayormente a reformar las estructuras del sistema productivo, ya sea

³³ Por ejemplo, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE, 6 de febrero de 2012) cerrado pocos días antes de la entrada en vigencia de la reforma.

³⁴ Este trabajo se encuentra conformado por los artículos de: Fausto Miguélez (coord.), Ramón Alós, Pilar Carrasquer, Andreu Lope, Óscar Molina, Alberto Pastor, Albert Recio, Joan Rodríguez-Soler, Joan Miquel Verd y Alejandro Godino.

de forma integral o parcial. Generalmente suelen ocuparse de temas como la especialización productiva, la excesiva estacionalidad, los estímulos a determinado tipo de sector o inversión e incluso la generación directa de empleo a partir de la inversión pública. Las segundas (políticas pasivas) se basan principalmente en prestaciones y subsidios que brindan apoyo económico a aquellos que han pasado al desempleo. Por último, las políticas activas de empleo suelen ser políticas de empleo focalizadas en determinados colectivos mayormente afectados por el paro y su objetivo es incidir en las capacidades y la empleabilidad de la oferta de trabajo. La efectividad o eficacia que estas políticas tengan en la creación de empleo en una sociedad dependerá en gran medida de los recursos destinados a tal fin y a la buena coordinación de sus planes y programas con el resto de las políticas de ocupación.

En ese sentido, parece bastante claro que la creación de empleo depende más del rumbo adoptado por las políticas industriales que por otro tipo de políticas que puedan llevarse a cabo, sin embargo, tanto las políticas pasivas como activas aplicadas en el mercado de trabajo tienen una función preponderante en lograr una mayor equidad en la distribución de las ganancias y pérdidas ocasionadas en el mercado laboral, brindando soporte a los colectivos más vulnerables. Por otro lado, este hecho marca la dificultad de las políticas activas para lograr por sí solas la creación de empleo sin afectar la productividad.³⁵ Una cosa es mejorar la empleabilidad de un trabajador y otra cosa es crear el puesto de trabajo para que ese trabajador se (re)incorpore al mercado laboral en condiciones dignas.

Hemos hecho este comentario justamente para tratar brevemente el modelo de políticas de empleo desarrollado en España en los últimos años.

Como hemos mencionado anteriormente, las causas de la profunda crisis laboral que sufre España ha sido la caída de un modelo expansivo excesivamente sectorizado, basado en el empleo intensivo de mano de obra poco cualificada, contratada temporalmente. Este contexto ha sido un terreno fértil para propiciar un brusco ajuste cuantitativo que ha terminado arrastrando a otros sectores de actividad a causa de su impacto en la demanda interna. Una vez pasada la peor parte de la crisis financiero-económica y revertida la tendencia en relación a la destrucción de empleo que dominó la escena anteriormente, cabe preguntarse si España ha aprendido la lección promoviendo políticas destinadas a revertir el contexto productivo en donde se desarrolló la crisis de empleo, o de lo contrario, se apresta a repetir nuevamente el ciclo de crecimiento y caída que ha dominado hasta ahora. Según la dirección de las políticas introducidas en la materia, parecería que la segunda de las opciones vuelve a imponer una dinámica de crecimiento basada en la creación de empleo temporal, precario y baja cualificación.

³⁵ Entre otras cosas, esta es una razón por la cual el desarrollo de las políticas activas se ve discutido en la UE.

Cierto es que España encuentra constreñidas sus posibilidades de creación directa de empleo, ya que ve comprometida su capacidad de aumentar el déficit fiscal. Esa es una de las principales causas por las cual la creación de empleo ocurrida en los últimos años se ha dado a partir de una reducción de los costos laborales. Esto se ha dado, ya sea vía salarios y/o por medio de la reducción de los costes de contratación y despido y/o por medio de la flexibilización de las relaciones laborales. Una realidad que ha sido impulsada a partir de las políticas de empleo introducidas en las últimas reformas laborales.

Poniendo punto final a las insuficientes y dubitativas políticas desarrolladas por el gobierno del PSOE, las políticas de empleo aplicadas por el PP marcan una clara dirección contraria. El agote de recursos disponibles y la presión internacional llevó a España a frenar las obras públicas generadoras de empleo directo, controlar los recursos destinados en las políticas pasivas y a contraer fuertemente la inversión en políticas activas. Este contexto estrechó mucho el margen de acción lo cual impactó notablemente en el empleo.

Si a esta realidad le agregamos los cambios ocurridos en materia de gobernabilidad del mercado laboral que comentamos anteriormente, es fácil comprobar el alineamiento de políticas macroeconómicas y laborales que buscan la creación de empleo a costa de la calidad del mismo. Esta comprobación permite pensar que España acentúa el modelo de precarización que se ha desarrollado en las últimas décadas, lo cual se vuelve a exponer a los desequilibrios económicos con graves consecuencias sociales, no ya solo en su tasa de desempleo, sino en la fragmentación y desigualdad social.

CAPÍTULO N°3.
LA MOVILIDAD
INTERSECTORIAL E
INTERPROVINCIAL DESDE LA
TSMT.

3. La Movilidad Intersectorial e Interprovincial desde la TSMT.

Para finalizar el marco teórico, este capítulo no ubicará en el centro de nuestro objetivo al desarrollar los conceptos que implican a nuestras variables dependientes en los contextos de segmentación. Para ello retomaremos la discusión teórica aportada por los autores que ha desarrollado la TSMT.

Según la TSMT, la movilidad laboral es generada a partir de las distintas dinámicas surgidas en el seno del mercado de trabajo, para estos autores los fenómenos de movilidad se encuentran definidos y constituidos por procesos internos de los segmentos primario superior, primario inferior y secundario. Esto quiere decir que cada segmento genera diferentes patrones de movilidad vinculados a dinámicas de participación y exclusión donde encontramos distintos tipos de empleos y también distintos tipos de trabajadores llamados a ocuparlos.

En forma reduccionista podríamos decir que en un mercado laboral segmentado son configuradas distintos tipos de movilidad según el lugar ocupado por el trabajador. Caracterizando con una movilidad ascendente a los puestos pertenecientes al segmento primario (superior e inferior).³⁶ Y una movilidad horizontal (o circulatoria) generalmente asociada a puestos en empresas del segmento secundario.³⁷ Según Piore (1975):

“The upper tier of the primary sector is composed of professional and managerial jobs. Such jobs tend to be distinguished from those in the lower tier by the higher pay and status and the greater promotion opportunities afforded. They are also distinguished by the mobility and turnover patterns, which tend to more closely resemble those of the secondary sector...”

³⁶ Según Piore los patrones de movilidad existentes en el segmento primario (superior e inferior) suponen pautas de movilidad diferenciadas. Para el caso del segmento primario superior, dicha movilidad contiene mayores rasgos de desestructuración similar a la del mercado externo, pero dentro de marcos de promoción, estabilidad y altos salarios. Estas pautas de movilidad del segmento primario superior también han sido conceptualizadas por autores como Rubery y Grimshaw (2003) y Grimshaw et al. (2001) como propias de *mercados ocupacionales o profesionales*. En el caso del segmento primario inferior encontramos una profunda estructuración de los organigramas organizacionales y cadenas de movilidad que pautan una movilidad ascendente ralentizada (o estancamiento en muchos casos) en donde las negociaciones y acuerdos entre actores colectivos (empresarios y trabajadores) cobran una especial importancia.

³⁷ Si bien podemos realizar esta distinción teórica dentro de movilidad laboral como “movilidad horizontal” y “movilidad vertical”, resulta difícil separarlos en el estudio empírico del mercado de trabajo. Esta división responde más a necesidades analíticas ya que en la realidad son fenómenos socioeconómicos fuertemente interconectados. De todas formas, entendemos que esta división conceptual abordada en esta investigación es propicia por el tipo de objetivos planteados. Objetivos que intentan discutir un ajuste cuantitativo del mercado laboral español en base a las hipótesis de movilidad recomendadas por el gobierno nacional como parte de la solución a la problemática del aumento del desempleo.

Piore y otros tantos autores que han compartido el contenido de sus obras, creen que los diferentes tipos de movilidad se encuentran estructurados en las economías segmentadas a partir de *mercados internos* y *mercados externos*. Los primeros se constituyen a partir de las unidades administrativas que representan las medianas y grandes empresas, en donde la existencia de una estructura jerarquizada regida por normas administrativas y burocráticas propicia determinados canales de movilidad ascendente. A su vez estos canales de movilidad están basados en principios consolidados y estables en donde se ponen en juego la negociación y el poder relativo de los agentes (empresarios y trabajadores). El mercado externo en cambio se encuentra representado por el conjunto de pequeñas empresas de una economía,³⁸ empresas con estructuras débilmente consolidadas, en donde priman canales de movilidad circular con alta rotación de trabajadores. Esto es debido a que los canales de entrada y salida del empleo del segmento secundario se encuentran fuertemente condicionados por variables económicas sensibles a los desequilibrios dados en el mercado de bienes y servicios.

A su vez estos distintos contextos en donde tiene lugar la movilidad laboral determinan distintas pautas de movilidad que dependen de lo que Piore denomina "*cadena de movilidad*". Estas cadenas de movilidad permiten diferenciar los distintos patrones de movilidad existentes en los segmentos laborales generando canales que comunican determinados puestos (*estaciones de movilidad*) con determinados trabajadores. Su funcionamiento general implica la existencia de una movilidad laboral progresiva en donde operan elementos como la formación (educación formal) y los llamados *rasgos específicos* y *rasgos generales* (aprendizajes en el puesto de trabajo que modulan las tareas y actitudes del trabajador).³⁹ Relativamente independientes al nivel de cualificación del trabajador, estos rasgos específicos y generales se distribuyen de forma desigual en los distintos puestos de trabajo, en las distintas empresas y por lo tanto en los distintos segmentos laborales, primando determinadas características en cada uno de ellos. En el segmento secundario y primario inferior, por su mayor grado de repetitividad y menor discrecionalidad, primarían tipos de puestos laborales basados en rasgos específicos, en cambio en el segmento superior los puestos de trabajos se caracterizan por un mayor grado de innovación, liderazgo y discrecionalidad, lo cual

³⁸ El mercado externo también incluye aquellos puestos inferiores del segmento primario inferior que muchas veces son el puerto de entrada desde donde se efectiviza la movilidad entre ambos segmentos (primario y secundario).

³⁹ Según Piore (1975) los rasgos específicos y generales representan las aptitudes necesarias para desempeñar una tarea laboral, varían según la misma y son determinados por el entorno de trabajo. Los rasgos específicos están conformados principalmente por aquellas cualidades o aprendizajes del trabajador/a que reflejan una correcta respuesta ante un estímulo concreto como podría ser en manejo de maquinaria, un gesto manual, etc. Los rasgos generales en cambio representan aquellas cualidades o aprendizajes que posibilitan la correcta toma de decisiones ante distintos tipos de situaciones basadas en reglas de carácter general determinadas por el entorno.

requiere de una utilización mayor de los rasgos generales.⁴⁰

De esta forma, las cadenas de movilidad y los mercados de trabajo internos y externo operan de manera conjunta en el afianzamiento de las pautas de movilidad diferenciadas en cada uno de los segmentos laborales y por tanto del conjunto del mercado de trabajo. Teniendo en cuenta la incidencia de la temporalidad e inestabilidad laboral en la movilidad intersectorial e interprovincial en España, entendemos que la presente investigación está centrada en las pautas de movilidad características del segmento secundario, entendiendo que en el mercado laboral español refieren a fenómenos estrechamente vinculados con la rotación laboral provocada por los desequilibrios en el mercado de bienes y servicios y por la contratación temporal. Estos elementos también tienen una importante incidencia al respecto de su rol como posible ajuste en el MT ante el cambio de ciclo económico.⁴¹

Según la TSMT los elementos que acabamos de reseñar (mercados internos, mercado externo y cadenas de movilidad) resultan determinantes a la hora de entender las posibilidades de ajuste estructural del MT a partir de los tipos de movilidad que hemos tenido en cuenta. Entendemos que para que se produzca un ajuste real de la tasa de paro en España es necesario en primer lugar que la economía genere un número de puestos netos (saldo entre creación y destrucción de empleo en un período determinado) similar al número de parados. En segundo lugar y a partir del supuesto de un MT no competitivo, también es necesario que esos puestos sean próximos a las cadenas de movilidad de estos parados/as, por lo cual es preciso saber quiénes son para saber qué tipo de puestos son necesarios. En este sentido fácilmente llegaríamos al acuerdo de que los colectivos más afectados por el aumento de la tasa de desempleo ante una crisis económica han sido históricamente los trabajadores del segmento secundario.⁴² Esto es así, como ya hemos mencionado, por la sensibilidad que estos empleos tienen hacia los desequilibrios (cambio en la demanda) que puedan generarse en el mercado de bienes y servicios.

Por lo tanto, si aceptamos estos hechos, al menos de manera general y provisional, podríamos considerar que debido a la mayor afectación de la crisis en empleos de las

⁴⁰ Para una ampliación de estos conceptos y procesos ver Piore (1975)

⁴¹ De forma muy esquemática podemos decir que desde el punto de vista de la TCH, el ajuste estructural del MT español actual que podrían provenir de la movilidad horizontal (MIS y MIP), estaría condicionada por la falta de convergencia entre las cualificación necesarias en los nuevos puestos de trabajo que puedan ser creados (principalmente en el sector de servicios) y las cualificaciones ofrecidas por los trabajadores que se encuentran actualmente en paro (provenientes principalmente de la construcción). Para una ampliación de estas posturas en el MT español: Fernández y Heras (2000), Iglesias y Heras (2001) y Cuadrado e Iglesias (2003).

⁴² Esta idea del impacto diferencial del paro es ampliamente aceptada por las corrientes teóricas que hemos citado. Tanto desde el punto de vista de la perspectiva de la segmentación del MT que hemos venido exponiendo, como desde las interpretaciones deudoras de los modelos neo-clásicos, es aceptado que las tasas relativas de paro ven afectada su dispersión ante cambios en la tasa general de desempleo. Por lo cual se concluye que el paro no afecta por igual a todos los colectivos de trabajadores (Iglesias y Heras, 2001).

empresas vinculadas al segmento secundario (empresas medianas y pequeñas sin poder de mercado), los trabajadores españoles más afectados por el paro sean justamente los colectivos incluidos en este segmento laboral (mayoritariamente jóvenes, trabajadores de baja cualificación, inmigrantes y mujeres). Y la respuesta para la disminución del paro a corto y/o mediano plazo sería entonces la creación de puestos laborales destinados a estos colectivos de trabajadores, cuestión que al menos es altamente improbable en las condiciones recesivas actuales.⁴³ Este razonamiento nos lleva a pensar críticamente en la posibilidad de que el ajuste en tasa de desempleo en España llegue de la mano de la movilidad horizontal, por lo menos en las condiciones dadas en los años que hemos tomado como referencia.

Por lo tanto, a partir de entender estos mecanismos internos dados en los procesos de movilidad, hemos adoptado un modelo de análisis basado en dos de las más importantes hipótesis de la TSMT. Estas son: (1) la existencia en España de dos o más segmentos laborales conformados por diferentes puestos de trabajo que asignan desiguales beneficios (salarios, estabilidad, regulación y condiciones laborales) para los trabajadores (Doeringer y Piore, 1971, Piore, 1983; Gordon, Edwards y Reich, 1986 [1982]; Recio, 1988; Miguélez, 1989; López et al., 1998; Miguélez y Torns, 1992; entre otros) y (2) la existencia de barreras no económicas a la movilidad entre estos segmentos marcada por una clara racionalización de los ingresos a los puestos del segmento primario (Carnoy y Ruberger, 1980; Rosemberg, 1976; Piore, 1980a; Bluestone, 1970; entre otros).

Ambas hipótesis, ampliamente contrastadas por la literatura aquí citada, nos indican dos elementos que ya hemos comentado. Por un lado, la existencia de mercados internos en las empresas del segmento primario, diferenciados de un mercado externo del cual forman parte la mayoría de los puestos del segmento secundario. Y por otro lado, las restricciones de acceso al segmento primario a partir del control burocrático de sus “puertos de entrada” (Kerr, 1954; Dunlop, 1957 y 1958; Doeringer y Piore, 1971/1985). Esto centra teóricamente la movilidad del mercado externo, o sea aquella que implica un cambio de empresa y/o de sector de actividad (y también de territorio), principalmente en los empleos del segmento secundario caracterizados históricamente por su alto nivel de inestabilidad y rotación.⁴⁴

⁴³Piore (1975) ha indicado que existe la posibilidad de que la innovación tecnológica aplicada en algún sector de actividad genere un efecto “locomotora” en la economía, que a partir de una rigidez en la alta demanda de su producto final fuerce las cadenas de movilidad existentes de tal forma que sean distorsionados los puertos de entrada de los segmentos y provoque una absorción de la fuerza de trabajo desocupada. Un ejemplo de tal proceso puede asimilarse a la gran demanda de productos industriales de los años 60’ y 70’ que ha promovido la incorporación de miles de trabajadores rurales a la industria.

⁴⁴ Como toda categoría teórica, las aquí presentadas, contienen generalizaciones que no se adaptan exactamente a la realidad cotidiana de los fenómenos socio-económicos que venimos analizando. Sin embargo, estas generalizaciones aportan un mayor grado de claridad conceptual en esta etapa de la investigación. Existen numerosos estudios que han trabajado específicamente esta disociación

A modo de conclusión, la tabla 3.1 nos brinda un esquema de las diferencias teóricas que se desprenden de las dos perspectivas de análisis del mercado laboral que hemos comentados anteriormente en relación a la movilidad intersectorial e interprovincial.

TABLA Nº 3.1. DIFERENCIA TEÓRICAS ENTRE LA TCH Y TSMT EN EL ESTUDIO DE LA MOVILIDAD.

	Mercado de Trabajo	Tipo de Movilidad	Movilidad geográfica y sectorial	Barreras a la Movilidad
Teoría del Capital Humano	Competitivo (heterogéneo)	Competitiva. Basada en el principio de salario de eficiencia y el supuesto de maximización de beneficios.	Equilibrio estructural del MT dado por los principios de eficiencia que buscan el mayor beneficio del empleo.	Barreras individuales basadas en las habilidades del trabajador/a (traducido en productividad)
Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo	Segmentado (dual o multi-segmentación)	Propia de cada segmento: Promoción laboral en el mercado interno (Segmento primario). Movilidad horizontal y rotación (Segmento secundario).	Consecuencias de la falta de estabilidad laboral en los trabajadores de los mercados externos del segmento secundario del mercado de trabajo.	Barreras estructurales y culturales de diferenciación social. Barreras económicas.

Fuente: elaboración propia.

El último elemento que debemos considerar al es el relativo al contexto territorial, y esto se debe a que la escala territorial que trataremos en esta investigación corresponde a una escala provincial. Intentaremos explicar por qué entendemos como plausible la utilización de esta escala territorial en los tiempos actuales, dadas las nuevas posibilidades de movilidad del trabajo. Posibilidades que se encuentran relacionadas a las nuevas estrategias empresariales, los nuevos mecanismos de búsqueda de empleo y el desarrollo de los transportes. En este ámbito entran en juego las relaciones entre dos conceptos muy relevantes para nuestros intereses: *las cadenas de movilidad* y la *escala de los mercados* (locales, regionales o transnacionales), lo que implica tener en claro cuáles son los límites en los que operan los mecanismos de movilidad que hemos tratado.

Los aportes en este sentido han venido de diferentes disciplinas como la geografía, la sociología, la demografía y la economía, y todas ellas han aportado distintos puntos de vista. Puntos de vista que han introducido nuevos elementos al análisis (como las comunicaciones, el transporte, nuevas estrategias empresariales y los cambios en los sistemas financieros) a los anteriores relacionados a fenómenos históricos,

entre teoría y práctica. Entre ellos se destacan las obras desarrolladas por autores/as de la *Escuela de Cambridge* quienes han antepuesto su rechazo a la homogeneidad interna con la cual se ha tratado históricamente a los segmentos primario y secundario. En su lugar han propuesto la diversidad de situaciones dadas en ambos segmentos a partir de sus características internas. Características que llevan a la conformación tanto de mercados internos como externos incluso dentro de la misma empresa (Craig et al., 1982; Craig, Garnsey y Rubery, 1985; Rubery, 1987).

demográficos, educativos, político-normativos y étnicos, entre otros. A partir de estos elementos el principal debate dado al respecto ha sido el de la definición de lo “local” en un MT. Esto responde a la posibilidad de realizar estudios basados en modelos endógenos centrados en tejidos productivos con límites geográfico-administrativos o la posibilidad de entender al MT como un conjunto de fenómenos multidimensionales interrelacionados a partir de diferentes escalas territoriales.

Desde el punto de vista de la definición teórica de la escala del mercado laboral en un marco de segmentación, no se deben confundir el contenido del continente. Lo que define a un mercado laboral local son aquellos fenómenos sociales, económicos y tecnológicos históricamente determinados que operan conjuntamente en un contexto específico con consecuencias concretas (Massey, 1993; Taylor et al., 1997; Swyngedouw, 2000). En cambio, el territorio adjunto a un MT local solo ofrece unos límites geográficos en donde estas relaciones tienen lugar. Es así que podríamos considerar un MT local en una extensión territorial en donde la relación entre estos fenómenos cuenta con una suficiente consistencia y homogeneidad interna que permita diferenciarlo de otro contexto geográfico en donde estos elementos se relacionen de forma distinta. Y esto puede ocurrir en varias escalas espaciales distintas.

Por lo tanto, la definición de “lo local” dependerá del resultado empírico más que definiciones *a priori*. Una mala percepción de estos elementos puede llevar a la inobservancia de interacciones y prácticas que afecten en mayor o menor medida los procesos dados en los mercados laborales “locales” geográficamente determinados. En ese sentido Wellers (2008: 8) indica: *“Uneven outcomes for individuals and firms can then be understood as reflecting actors’ different capacities to use, articulate and manipulate the scale and scope of the labour market’s social interactions.”*

En segundo lugar, nos encontramos ante el problema de las interrelaciones entre variables de origen propiamente local, regional, nacional y global. En este sentido cobran especial relevancia fenómenos normativos, económicos y financieros relacionados con diversos procesos de externalización, descentralización y deslocalización que afectan profundamente la escala local de los mercados de trabajo.

En conclusión, estos elementos nos hacen pensar que las tasas de movilidad laboral horizontal (sectorial y provincial) sean producto de la temporalidad y/o la alta rotación de trabajadores en el segmento secundario. Por otro lado, esta perspectiva también encuentra sustento en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que nos indican que para el período 2008-2010 casi el 90% de los nuevos contratos laborales por movilidad firmados en España han sido contrato temporales y que esos nuevos contratos temporales no han impactado favorablemente en la tasa de desempleo. A partir de estos datos y siguiendo el mismo razonamiento, estamos en condiciones de creer que los fenómenos de movilidad sectorial y provincial son mayoritariamente

producto del ciclo natural de la temporalidad creciente en el MT español,⁴⁵ y que en muy pocos casos representaría una movilidad ascendente. No es de esperar que se generalicen casos en donde un trabajador/a con contrato indefinido opte a través de la movilidad por un contrato inestable.

⁴⁵ Es importante tener en cuenta que las variables de MIS y MIP que analizaremos recogen datos a partir de aquellos contratos efectivos en donde se registra un cambio de domicilio del empleador con respecto a un contrato anterior. Lo cual deja por fuera aquellos episodios de movilidad que estén detrás de una primera incorporación al MT. Profundizaremos este tema al momento de tratar las variables dependientes.

CONCLUSIONES DE LA PRIMERA PARTE

La segmentación del mercado de trabajo es una perspectiva que ha ido ganando espacios con el correr del tiempo. Esto se ha debido a las insuficiencias explicativas de otros cuerpos teóricos tradicionales, al respecto de fenómenos que han comenzado a consolidarse en los sistemas productivos de EE.UU., Europa y del mundo.

Estos fenómenos están relacionados a la creciente desigualdad social que tienen origen en el mercado laboral. Desigualdad en el acceso al trabajo y en las condiciones del mismo (especialmente salariales), han llevado a procesos de creciente acumulación que interfieren con el correcto funcionamiento las instituciones estructurantes de la cohesión social y de la democracia.

En ese marco, tanto desde la academia como desde el sistema político, se han desarrollado modelos explicativos que cuestionan las ideas que tradicionalmente han guiado la puesta marcha de políticas públicas en materia económica y laboral. La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo ha tenido una participación relevante en las críticas que se han levantado como alternativas posibles en el diseño de los sistemas productivos y los mercados laborales.

El caso español no ha sido una excepción al respecto. Las profundas y consecutivas crisis económicas han puesto en tela de juicio al modelo productivo, con el objetivo incorporar elementos que aporten una mayor justicia social al reparto de los beneficios y pérdidas producidas en el seno de su mercado laboral. Según los diagnósticos que han sido realizados en las últimas décadas, estas desigualdades suelen recaer con mayor intensidad en colectivos específicos como jóvenes, mujeres e inmigrantes, y esta es una realidad que ha dado muestras de haberse consolidado estructuralmente.

Por otro lado, las consecutivas reformas laborales que se han llevado a cabo a partir de la década de los años 80' y que se han profundizado en la última crisis económica, han avanzado en una dirección que, al menos, se presenta como discutible desde el punto de vista de sus objetivos. Dichas reformas han tenido como objetivo prioritario la disminución del paro a partir de la creación de nuevos puestos de trabajo. Esto ha sido constituido a expensas de reducir los costos del factor trabajo, más precisamente de los costos asociados al despido. Adicionalmente estas reformas intentan romper el equilibrio de poder entre los actores (empleadores y trabajadores), en un esfuerzo de dotar de mayor flexibilidad al sistema de relaciones laborales. Una estrategia asociada a riesgos que el paso del tiempo parece haber dejado expuestos.

Entre algunas otras, una de las estrategias asociadas a este aumento de la flexibilidad es el estímulo a la movilidad laboral como factor de ajuste estructural del empleo. Fenómeno que se encuentra en pleno debate dados los magros resultados que ofrecen

en un modelo productivo y normativo como el español.

Desde el punto de vista teórico, al exponer este debate, hemos intentado dar muestra del por qué dicha movilidad presenta serias perspectivas de fracaso como variables de ajuste y en su lugar muestran condiciones para constituirse como un nuevo factor de desigualdad que acompañe a los ya existentes en el mercado de trabajo español. Esto parecería ser así debido a que el contexto particular favorece una competencia desigual entre trabajadores que aspiran a (re)incorporarse al empleo a partir de los escasos puestos que se han creado.

PARTE II. MODELO DE ANÁLISIS Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA

CAPÍTULO N°4
MODELO DE ANÁLISIS

4. El Modelo de Análisis.

El estudio de la segmentación, como ya lo hemos comentado en el primer apartado, cuenta con un largo recorrido y las diferentes perspectivas que lo han desarrollado han dado muestra de una multiplicidad de estrategias metodológicas.

Si bien una mayoría de interpretaciones han sido desarrolladas a través de modelos econométricos, no son pocos los esfuerzos que se han dedicado desde otras disciplinas. La sociología entre ellas, a través de investigaciones más vinculadas a los autores/as de las llamadas “Teoría Radical” y “Escuela de Cambridge”, ha tenido bastante que decir sobre los fenómenos de segmentación que ahora nos ocupan. Y si bien ha utilizado muchos de los instrumentos surgidos en la disciplina económica, también han aportado sus propias conclusiones y orientaciones metodológicas. Éstas, motivadas por objetivos que sin duda han servido de mucho en la profundización de conocimientos sobre la temática.

La investigación que llevamos adelante pretende aportar algunos elementos que consideramos de interés sobre el doble objeto de estudio que nos ocupa: en primer lugar, la caracterización de la movilidad laboral horizontal (inter-sectorial (MIS) e inter-provincial (MIP)) en el MT español, y en segundo lugar su papel como factor de ajuste del desempleo ante los cambios de ciclo económico.

Con respecto a la caracterización de la movilidad intersectorial e interprovincial como fenómenos socio-económicos, estamos interesados en profundizar sobre el rol que estos tipos específicos de movilidad laboral juegan en el tejido productivo y el MT en España. En segundo lugar, entendemos que es necesario discutir los procesos de movilidad laboral horizontal en relación al ajuste del alto desempleo producido por la última crisis económica. Esto es así ya que ha sido impulsada una batería de propuestas políticas que, acompañadas de la flexibilización progresiva del MT, han conformado el “paquete” de medidas de la administración como estrategia de lucha contra la alta tasa de paro, especialmente juvenil. Ya hemos comentado previamente que en su conjunto estas medidas contra el desempleo parten de la premisa neoclásica de un mercado laboral competitivo (K. Arrow, 1971) en donde a partir de la optimización de la oferta de trabajo basada en la adquisición de cualificación y flexibilidad por parte de los trabajadores, es posible una reducción del desempleo. Partiendo de esta base, estas políticas intentan operar en la mejor convergencia posible entre los factores de demanda y de oferta que se establecen en el mercado laboral.

Esta orientación teórica que dio soporte a las últimas políticas activas y de reactivación aplicadas al MT en España, reconoce la responsabilidad de la empleabilidad en el conjunto de trabajadores, y es por ello que no debe sorprender que las iniciativas adoptadas para tal fin pongan el acento en medidas como:

formación en habilidades lingüísticas, alfabetización digital, reconversión laboral, movilidad territorial, contrato de prácticas para la adquisición de experiencia y también el estímulo del emprendedurismo.

Esta tesis doctoral intentará dar respuesta a interrogantes surgidas de estas políticas a través de una visión crítica de sus bases teóricas, y para ello nos valdremos de la TSMT. A través del estudio de la movilidad horizontal (sectorial y territorial), uno de los eslabones que conforman esta cadena de propuestas, se propone una reflexión acerca de la eficacia de estas medidas como instrumento para cumplir el objetivo que se propone: la disminución del desempleo en un contexto de recesión económica.

Estos elementos que acabamos de mencionar conllevan la necesidad de diseñar un modelo de análisis que nos aproxime al estudio de los fenómenos de movilidad aquí tratados. Un modelo con capacidad de caracterizar la MIS y la MIP en un contexto de segmentación laboral y discutir su potencial de ajuste en el MT. En ese sentido hemos incorporando una perspectiva basada en la TSMT a partir de los trabajos ya citados en el apartado anterior. En él expusimos la segmentación laboral como la existencia de tres segmentos organizados jerárquicamente en referencia a sus condiciones y beneficios laborales; un segmento primario independiente, un segmento primario dependiente y un segmento secundario.

4.1. El objeto de estudio.

El objeto de estudio que pretende analizar esta tesis doctoral está representado en primero lugar por el estudio de la movilidad intersectorial (MIS) e interprovincial (MIP) en España. En segundo lugar, por el análisis de la capacidad de ajuste contra-cíclico que estos dos tipos de movilidad han demostrado sobre la alta tasa de desempleo que ha dejado la última crisis económica. Cuestión que no solo reviste interés para el entendimiento del pasado y el presente, sino y por sobre todo para el futuro.

Estos temas serán analizados a partir del cuerpo teórico de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT). Sirviéndonos de esa perspectiva intentaremos dar respuesta a las preguntas concretas que han surgido al aplicar un marco de interpretación crítico sobre un contexto basado en un cuerpo teórico dominante como es la teoría económica ortodoxa.

En los primeros capítulos de este proyecto de tesis hemos discutido con relativa profundidad las principales líneas teóricas que toman partido en este debate. Por un lado, las propuestas analíticas sobre los fenómenos aquí estudiados, brindadas por la Teoría del Capital Humano (TCH) de base neo-clásica, y por otro las respuestas dadas desde TSMT al respecto de los mismos temas. A continuación, aclararemos algunos puntos esenciales de esta investigación que incluyen nuestra consideración de los fenómenos de movilidad Intersectorial y movilidad Interprovincial como fenómenos

circunscriptos mayoritariamente al segmento laboral secundario, y la valoración de los elementos teóricos y empíricos que nos ha permitido dudar acerca del potencial de ajuste del MT depositado en ellos.

4.1.1. La movilidad horizontal y el ajuste estructural en el contexto español.

En el capítulo anterior hemos hecho un repaso de las consideraciones teóricas que encierran la movilidad intersectorial e interprovincial para la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo. En esta sección, nos dedicaremos a hacer algunas precisiones sobre dichos fenómenos en el mercado laboral español como forma de delimitar nuestro objeto de estudio al contexto territorial y cronológico que hemos incluido en esta investigación.

Al igual que ha ocurrido en el resto de países, la movilidad laboral en España ha sido considerada principalmente desde dos perspectivas a partir de las cuales se han posicionado los actores más relevantes: sistema político, academia y sindicatos. Como es de esperarse estas posiciones se han dado en el marco de una interpretación dominante basada en perspectivas tradicionales de la economía, generalmente asociadas al capital humano, y una interpretación crítica apoyada en la segmentación de los mercados de trabajo y en la teoría marxista.

En ese sentido, en diferentes pasajes de esta tesis se presentan numerosas consideraciones en relación a los marcos de interpretación que acabamos de mencionar. Sin embargo, aún resta una tarea de condensación sobre qué es lo que intentaremos plasmar en las páginas siguientes de esta sección.

En primer lugar, es preciso mencionar que los procesos de movilidad intersectorial e interprovincial en España (y en la mayoría de los países en los cuales se realizan estudios al respecto), representan fenómenos que incluyen a un número menor de trabajadores. Si bien los niveles de movilidad relativos afectan de forma muy diferente a los distintos colectivos de trabajadores, deben considerarse como propios de los márgenes del mercado laboral (Osberg, Gordon y Lin, 1994). También es necesario tener en cuenta que la movilidad intersectorial e interprovincial son fenómenos mutuamente relacionados debido a que muchos cambios de sector pueden representar cambios simultáneos de provincia o viceversa.

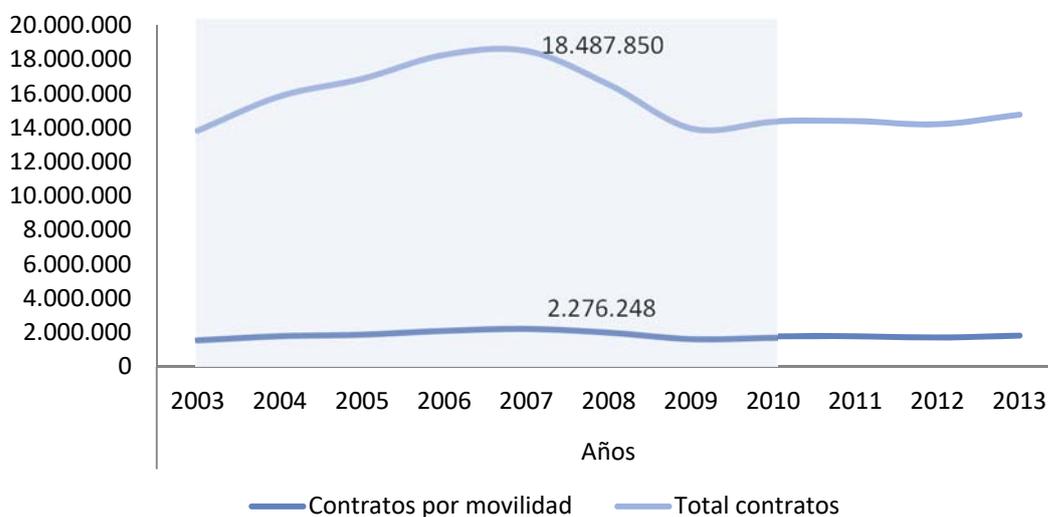
En segundo lugar, debemos considerar que la tasa de movilidad entre sectores y provincias ha tenido una tendencia asimétrica al comparar los dos períodos que hemos incluido ya que éstas podrían considerarse como una función derivada de la tasa de contratación agregada.⁴⁶ Durante la etapa de expansión económica, la creación de

⁴⁶ Para el caso de la movilidad interprovincial existen datos concretos aportados por el Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (varios años) que exponen

empleo ha provocado que se multipliquen las ofertas de trabajo en un contexto de creciente competencia entre sectores por la reasignación de los recursos humanos, lo que también presionó al alza el nivel salarial (principalmente en el sector de la construcción). Esto llevó a la existencia de una amplia gama de oportunidades de contratación que fueron aprovechadas diferencialmente entre los distintos colectivos, entre ellas las que exigían movilidad.

Por el contrario, al producirse la caída del financiamiento otorgado al sector de la construcción, se produce un gran *shock* en el conjunto de la economía que rápidamente es trasladado al mercado laboral por la vía del ajuste cuantitativo de trabajadores. Una solución que trajo aparejado un gran número de dificultades económicas y sociales para el país. En ese contexto, como era de esperar, se produce un congelamiento de la contratación, con un gran saldo negativo entre la destrucción y la creación de empleo. Desde el punto de vista de la movilidad esto se traduce en una gran caída de su volumen en el conjunto de España, con un énfasis especial en la movilidad intersectorial. En otras palabras, no estamos ante una disminución de la movilidad, sino ante una disminución de las ofertas de empleo causada por la crisis económica. El gráfico 4.1 expone la relación en términos absolutos de la contratación agregada y la contratación por movilidad interprovincial.

GRÁFICO 4.1 TOTAL DE CONTRATOS FIRMADOS Y CONTRATOS FIRMADOS POR MOVILIDAD INTERPROVINCIAL.



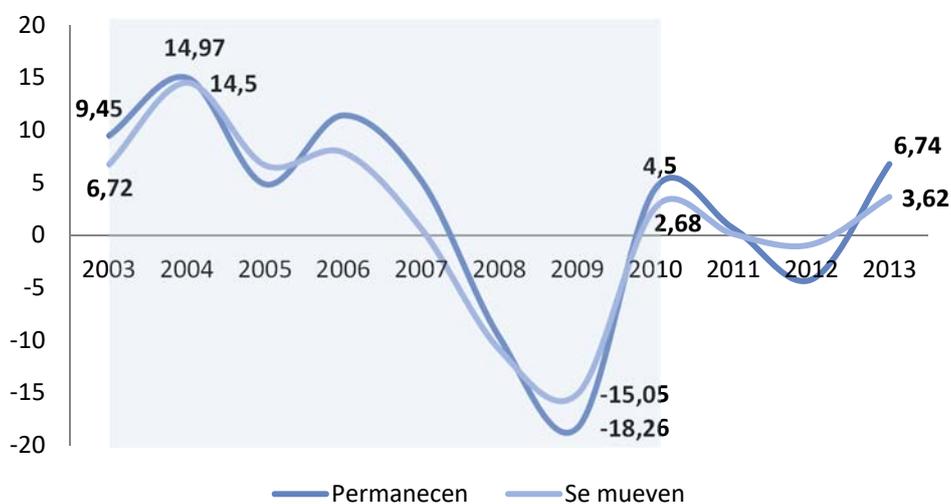
Fuente: elaboración propia según datos de la EPA-INE

Para complementar esta información agregaremos el gráfico 4.2 con datos sobre la variabilidad interanual de la tasa de contratación agregada en relación a los contratos

claramente la relación entre la contratación agregada y la contratación por vía del cambio de provincia, la cual se detallan en el gráfico 4.1. En el caso de la movilidad intersectorial, esta proposición ha sido tomada como un supuesto teórico, aunque hemos decidido aislarla del análisis ya que no existen datos disponibles sobre dicha tasa en el período estudiado que nos permitan corroborar su veracidad.

firmados que incluyeron episodios de movilidad interprovincial.

GRÁFICO 4.1 VARIACIÓN INTERANUAL DE LA TASAS DE MOVILIDAD INTERPROVINCIAL EN RELACIÓN CON LA TASA INTERANUAL DE CONTRATACIÓN AGREGADA.



Fuente: datos de la EPA-INE publicados en el informe anual sobre movilidad (2013). Observatorio de Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal.

En tercer lugar, la dimensión relativa al potencial de ajuste que estos tipos de movilidad puedan tener, también ha sido un tema profundamente debatido. Las perspectivas, diagnósticos y el diseño de políticas al respecto ya tienen una larga data en una gran cantidad de países, sin embargo, no es un tema acabado ni mucho menos.

En España, este debate ha tenido un connotado tinte político ya que las principales posiciones que han conformado la arena, mantienen diferencias contrapuestas en relación a varios puntos centrales. Dicho debate ha transitado por la discusión del sistema de relaciones laborales: por un lado, éste es visto como un factor distorsionante de las interacciones entre oferta y demanda y por lo tanto un factor de rigidez, y por el otro, como un modelo de regulación, gobernabilidad y protección del trabajo y de los trabajadores.⁴⁷ Es por ello que ni el diagnóstico, ni el diseño de políticas ha implicado reformas importantes en el modelo productivo que impliquen transformaciones en los sectores de actividad, el tipo especialización productiva y la generación de capacidades y formación necesarias para tales fines (a pesar de la insistencia de algunos sectores de la academia y de los sindicatos).

En contrapartida, durante el período que será tenido en cuenta, se ha preferido acometer reformas parciales que contemplaron las exigencias internacionales

⁴⁷ Desde nuestro punto de vista, este debate debería dejar lugar a otro centrado en las disfunciones del modelo productivo español que centra sus ciclos expansivos en la utilización intensiva del factor trabajo en tareas poco cualificadas. Pero eso implicaría una tarea que iría más allá del consenso entre los actores políticos, implicaría un cambio en el equilibrio actual que muchos grupos poderosos estarían dispuestos a defender.

provocadas por las crisis de la deuda en el año 2010.

A partir de ello han operado distintas estrategias políticas y económicas tendientes a: (1) flexibilizar el mercado laboral mediante la rebaja de los costos del factor trabajo, principalmente el costo de despido, y (2) aumentar las políticas activas relacionadas con la reconversión laboral de los trabajadores con fuerte énfasis en los cursos de formación que permitiesen una mejor adaptabilidad de la fuerza de trabajo a las necesidades productivas del momento. Estas estrategias, claramente deudoras de la visión neo-clásica y de la TCH, han puesto la responsabilidad del fracaso ocupacional y el desempleo en los trabajadores, desestimando así los perjuicios ocasionados por el modelo productivo instaurado. Sin embargo, estas políticas han tenido un impacto mucho menos relevante de lo que se podría haber pensado. Y las causas estuvieron en una baja actividad y en una tasa de desempleo creciente que no encontró solución en una mayor flexibilidad laboral.

En las secciones siguientes intentaremos profundizar en estos elementos a partir de preguntas de investigación e hipótesis que nos permitirán avanzar en el análisis de ambos tipos de movilidad atendiendo mayormente a aspectos relacionados con la estructura del mercado laboral.

4.2. Los objetivos y preguntas de investigación.

Al igual que lo hemos hecho en ocasión de la presentación del marco teórico de esta investigación corresponde advertir que los objetivos que serán aquí presentados no pretenden abordar una gran cantidad de fenómenos ni adentrarnos en un inabordable número de realidades, en su lugar hemos preferido abordar un reducido grupo de fenómenos que sin embargo se muestran como muy significativos en el entendimiento de la dinámica laboral en España.⁴⁸

Esta tesis doctoral pretende abarcar dos objetivos centrales. El primero intenta abordar **la caracterización específica de movilidad horizontal (intersectorial e interprovincial) en el MT español**. Esta caracterización se da en el contexto temporal comprendido entre los años 2003-2007 y 2008-2010, un contexto marcado por el fin de la expansión económica y el comienzo de la crisis. A su vez este período es propicio para el segundo objetivo planteado en esta investigación, **el estudio de la capacidad de la movilidad intersectorial e interprovincial como variables de ajuste del MT español**, un MT signado por una alta tasa de desempleo. Estos objetivos nos han permitido introducirnos en el fenómeno en cuestión dividiendo aquellos aspectos más

⁴⁸ Como es de esperar, un número reducido de objetivos conlleva, en la mayoría de los casos, una reducción *a priori* de la realidad estudiada. Sin embargo, entendemos que resulta más favorable para los requerimientos de este tipo de investigación un abordaje aprehensible desde los recursos impuestos. Sin duda quedarán cuestiones inabarcadas dentro de los límites de esta tesis, pero confiamos en que las mismas puedan ser incluidas en posteriores investigaciones sobre la temática.

generales del análisis de aquellos otros aspectos particulares que posibilitan la articulación de diferentes elementos en la construcción del fenómeno estudiado.

En ese sentido la investigación pretende responder una primera y elemental pregunta: **¿qué características tienen la movilidad intersectorial e interprovincial en el mercado de trabajo español?** Para su respuesta será necesario el análisis empírico de ambos fenómenos de modo de poder comprobar las causas, procesos y consecuencias que estos tipos de movilidad contienen en su interior.

En segundo lugar, propondremos el análisis relativo a nuestro segundo objetivo a partir de la siguiente pregunta: **¿cómo ha sido el desempeño de estos tipos de movilidad en relación al ajuste estructural del desempleo en España en la etapa de recesión económica?** En este sentido nos hemos preguntado si las hipótesis generales propuestas por la Administración, las cuales hemos hecho referencia anteriormente, que promueven la movilidad laboral como respuesta contra-cíclica a las altas tasas de desempleo en España, han logrado trasladarse con el paso del tiempo a mejoras efectivas en dicho indicador. Y si ese éxito o fracaso en el combate al desempleo está relacionado con una correcta o incorrecta especificación del fenómeno que se quiere combatir y de su contexto. Esto puede deberse tanto a una mala implementación de las medidas impulsadas o de una incorrecta definición teórica de los procesos implicados.

Estos objetivos y preguntas iniciales tienen el importante cometido de guiar de forma general todo el proceso de análisis empírico de esta investigación, pero a su vez dan paso a otros objetivos y preguntas que han sido formuladas en un nivel más específico.

4.2.1. Objetivos y preguntas específicas.

Así como los objetivos generales constituyen la dirección general del proyecto, los objetivos específicos de la presente tesis apuntan a trazar un recorrido en el análisis, algo similar a una hoja de ruta que nos permitirá ir avanzando en las conclusiones conforme se obtienen los resultados empíricos.

En ese sentido, en primer lugar, será necesario profundizar sobre elementos que han sido aportados como supuestos a lo largo del trabajo. El primero y más importante es el relativo a que ambos tipos de movilidad horizontal (MIS y MIP) forman parte esencial del segmento secundario. Para lograrlo nos hemos planteado el objetivo de **generar tipologías de casos a partir de los segmentos laborales con el fin de entender cuáles son aquellos trabajadores más afectados por los fenómenos de movilidad horizontal que venimos tratando.** Esta pregunta pretende confirmar o desmentir el hecho de que los colectivos más vulnerables del MT han sido aquellos que han tenido

mayor incidencia en la MIS y la MIP en España durante los períodos analizados.⁴⁹ Para responder esta pregunta partiremos de las categorías propuestas por la TSMT para analizar la relación entre los distintos colectivos de trabajadores y ambos tipos de movilidad laboral.

Atendiendo al segundo objetivo general (la capacidad de la movilidad intersectorial e interprovincial como variables de ajuste del MT español), hemos planteado objetivos específicos que intentan **constatar los niveles de movilidad (saldos) de diferentes colectivos de trabajadores con el cambio de ciclo económico**⁵⁰ y la llegada de la crisis. A partir de anteriores análisis que parecen constatar que con la llegada de la crisis económica se ha reducido la movilidad laboral para el conjunto del MT por la fuerte caída de la contratación, analizaremos cuáles han sido los colectivos más perjudicados por esta pérdida de movilidad que ha vivido el mercado laboral español a partir del año 2008. En ese sentido hemos planteado algunas preguntas que intentarán ser respondidas a partir del análisis empírico comparando de los saldos de movilidad relativos en los períodos de referencia. La primera es: **¿son aquellos colectivos más afectados por el aumento del paro provocado por la crisis económica quienes han encontrado empleo a través de la movilidad sectorial y provincial?** La segunda pregunta nos centra en la discusión sobre si ambos tipos de movilidad son asimilables en este sentido o, por el contrario, presentan diferencias en relación a su capacidad de ajuste: **¿tanto la movilidad intersectorial como la interprovincial juegan el mismo papel en relación al ajuste del desempleo en los términos que estamos analizando o los distintos colectivos de trabajadores parados encuentran distintas respuestas en relación al tipo de movilidad?**

Como ya hemos discutido en el apartado destinado al marco conceptual utilizado, tanto la movilidad intersectorial como la movilidad interprovincial representan fenómenos económicos y sociológicos diferentes, pero transversalizados por las estructuras que los contienen. Estructuras que nos aportan un marco común de interpretación y unas “reglas de juego” generales. En ese sentido entendemos que ambos tipos de movilidad contienen en su seno pautas similares de funcionamiento que, desde el punto de vista de la TSMT, hacen posible su interpretación conjunta a través del estudio de los condicionantes estructurales. Estos objetivos han permitido que nos introduzcamos en el fenómeno en cuestión dividiendo aquellos aspectos más

⁴⁹ Un elemento teórico a resaltar es que también en el segmento primario superior son registrados altos niveles de movilidad, similares a los ocurridos en el segmento secundario, preferentemente en los puestos de más alto nivel de cualificación. Sin embargo, el impacto social de la movilidad sectorial y territorial, tanto a nivel relativo de los segmentos, como a nivel agregado, presenta unas características esencialmente asociadas a la precariedad laboral.

⁵⁰ Por motivos de extensión el estudio causal planteado en esta tesis doctoral solo incluirá la MIS y la MIP de forma agregada en el conjunto del MT. Otras opciones podría ser el estudio de la MIS y la MIP para cada colectivo en específico, lo cual arrojaría también información muy valiosa sobre las motivaciones de cada tipología, pero insumiría un esfuerzo desproporcionado con los propósitos de esta investigación.

generales del análisis, de aquellos otros aspectos particulares que posibilitan la articulación de diferentes elementos en la construcción de los procesos estudiados.

4.3. Hipótesis de trabajo

Las hipótesis de investigación, al igual que los objetivos y las preguntas, implican un doble nivel de especificidad. En ese sentido a lo largo del trabajo se han ido planteando una serie de supuestos generales y específicos que conforman las relaciones que a nuestro parecer existen entre los conceptos mencionados y los fenómenos analizados. Hipótesis que marcan el conjunto de percepciones *a priori* con las cuales contamos ante el análisis empírico.

Las hipótesis generales de esta tesis doctoral encuentran su fuente en las principales conclusiones aportadas por los autores de la segmentación, conclusiones que en algunos casos han tenido que ser adaptadas a los procesos concretos aquí tratados, pero siempre intentando no distorsionar el espíritu con el cual han sido planteadas originalmente.

HIPÓTESIS I y II – sobre la caracterización de la movilidad intersectorial e interprovincial en el mercado de trabajo español.

Según el marco teórico que hemos venido desarrollando, la movilidad horizontal en España estaría asociada mayoritaria, aunque no exclusivamente, a aquellos trabajadores incluidos en el segmento secundario del mercado de trabajo. Esto se debe, como dijimos, a las distintas dinámicas de movilidad existentes a partir de la segmentación. Dinámicas que se relacionan con procesos concretos que tienen que ver con la existencia de mercados generalmente no competitivos que constituyen sus propias modalidades de ajuste. Nos referimos a la existencia de *mercados internos* y de *mercados externos*. A su vez estos mercados, internamente diferenciados, generan particulares mecanismos de movilidad llamados *cadena de movilidad* que operan en un marco de reducción de costos de promoción/incorporación para la empresa. Esta reducción de costos es dada a través del establecimiento de un ordenamiento general que implica una movilidad progresiva hacia o desde puestos con similares características (formación, experiencia, rasgos personales, etc.).

Estas cadenas de movilidad implican que los trabajadores desocupados que pretenden reincorporarse al MT deben contar con oportunidades que se encuentren próximas a su cadena de movilidad, cuestión que determina la dependencia entre puestos y trabajadores o viceversa. Por lo tanto, si tenemos en cuenta la composición del colectivo de parados en España sería necesaria la activación de puestos propensos a su incorporación, de lo contrario esos puestos atraerán a trabajadores ya empleados o provenientes de otras regiones o países que cumplan con las características requeridas. Siguiendo estos preceptos hemos propuestos las siguientes hipótesis:

H1- la movilidad intersectorial y la movilidad interprovincial reproducen las características de segmentación presentes el MT español en relación a su estructura de oportunidades. Este hecho favorece la generación de nuevos factores de desigualdad que refuerzan la segmentación laboral en España. Esto significa que los diferentes colectivos presentan datos de movilidad laboral diferentes entre sí. Y que estas diferencias pueden ser analizadas según la TSMT. Lo cual, relacionado con los conceptos anteriores nos lleva a esperar que, **H2-tanto la movilidad intersectorial, como la movilidad interprovincial en el MT español sean procesos caracterizados por fenómenos de precariedad laboral asociados a la alta temporalidad existente y por lo tanto referidos a las dinámicas de movilidad y rotación del segmento secundario.**

Estas hipótesis se encuentran profundamente relacionadas con las siguientes que interpelan la capacidad de la movilidad horizontal para generar un ajuste en el MT.

Hipótesis III y IV– Sobre el papel de la movilidad intersectorial e interprovincial en el ajuste del mercado de trabajo español.

Debido que a nuestro entender la movilidad intersectorial e interprovincial en el MT español representan fenómenos de movilidad segmentada, creemos que la llegada de la crisis de desempleo en España ocurrida a partir de finales de 2007, a diferencia de lo que se podría esperar a partir de la aplicación de las políticas activas de ajuste implementadas, ha incluido a los fenómenos de movilidad horizontal como nuevos factores de desigualdad sumados a los ya existentes en el MT.

En ese sentido esperamos que los resultados del análisis empírico nos indiquen que **H3- aquellos colectivos más vulnerables al paro y a la precariedad laboral, habitualmente considerados como de mayor movilidad por su condición de inestabilidad laboral, son los que han perdido mayormente la capacidad de moverse ante las consecuencias de la crisis económica.** Esto es así ya que poseen una alta correspondencia con puestos de trabajo ubicados en empresas del segmento secundario, las cuales han sido afectadas en mayor medida por la recesión económica. Esto estaría indicando que la movilidad intersectorial e interprovincial, lejos de realizar una tarea de ajuste, se muestran como un nuevo factor de desigualdad en España.

Este hecho estaría relacionado a las mayores restricciones ocasionadas por la crisis económica en la estructura de oportunidades de los trabajadores del segmento secundario. En contraposición a esto, aquellos colectivos más estables contractualmente y con mayor regulación y protección laboral (y por lo tanto menos golpeados por la crisis de empleo), logran menores pérdidas de movilidad con la llegada de la crisis al comparar sus niveles de movilidad antes y después del año 2007. Con relativa seguridad podríamos decir que ello es debido a que el mercado laboral pueda verse menos afectado a este nivel lo cual colaboraría con mantener un mayor

dinamismo en el segmento primario y su mercado interno.

Esta cuestión también abre interrogantes sobre el tipo de soluciones buscadas y los efectos reales que se han producido en el transcurso del tiempo que tomamos como referencia. Según lo que hemos expuesto anteriormente, esta hipótesis de la movilidad como ajuste contra-cíclico del desempleo ha tomado fuerza en España a partir de interpretaciones neo-clásicas que buscan una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo como solución a la dramática suba en la tasa de paro. Siguiendo este razonamiento, a partir de la aplicación de políticas activas, a mediano plazo deberíamos esperar un aumento de la empleabilidad de los sectores más afectados por el paro y un aumento de la movilidad intersectorial e interprovincial que proporcione mejores niveles de ajuste, cuestión que varias investigaciones realizadas en los últimos años han desestimado.⁵¹ ¿Pero por qué nos encontramos con el efecto contrario al deseado?

La escasa creación de empleo que se observa luego del año 2007 tiene altos componente de estacionalidad (turismo principalmente) y bajos requerimientos de cualificación. En ese contexto no es esperable que procesos de reconversión laboral sean las políticas activas más beneficiosas, sino que sería necesario políticas industriales que colaboren con la creación de puestos de mayor calidad y estabilidad.

Si bien la valoración de las políticas impulsadas desde la administración en este sentido no representa un objetivo para esta investigación, sí podemos incluir algunos elementos que a priori entendemos relevantes. El diseño actual de las políticas de empleo responde a la idea de un mercado competitivo en donde el paro es producto de la rigidez normativa, los altos costos laborales y las disfunciones entre la demanda de cualificaciones del sistema productivo y la oferta de habilidades de parte de la fuerza de trabajo. A partir de ello es esperado que una flexibilización normativa, una reducción de costos laborales y la re-cualificación de trabajadores parados, como las llevadas a cabo a través de las sucesivas reformas laborales, permitan una mejor convergencia entre oferta y demanda de empleo. Sin embargo, los indicadores relativos al mercado de trabajo no han mejorado a partir de estos factores, sino a costas de la expulsión de miles trabajadores al paro y la inactividad, ya sea por desánimo o por emigración.

Por el contrario, esta tesis intentará aportar una interpretación distinta de los hechos por la cual entendemos que **H4- el problema de la falta de ajuste contra-cíclico por movilidad en el mercado de trabajo español responde a las características estructurales del sistema productivo, las cuales son trasladadas al mercado laboral en forma de una fuerte segmentación que complejiza el diseño de las políticas**

⁵¹ Observatorio de las Ocupaciones, Servicio público de Empleo Estatal. Ministerio de trabajo y Seguridad Social (2010, 2011, 2012 y 2013) y Miguélez et al. (2014)

activas que buscan reducir la tasa de desempleo. En ese sentido entendemos que haber tenido en cuenta exclusivamente elementos provenientes de teorías económicas ortodoxas ha disminuido drásticamente las posibilidades de impactar de forma positiva en la reducción del paro a nivel nacional. El hecho de subestimar elementos de diagnóstico relativos a la existencia de mercados no competitivos en España ha disminuido la capacidad de acción de las políticas que operan en las diferentes dimensiones de la estructura productiva y sus vínculos con el mercado laboral.

Hipótesis V- Sobre las instituciones del mercado de trabajo.

Por último, dedicaremos este fragmento a las hipótesis relacionadas a las instituciones del mercado de trabajo, particularmente a aquellas herramientas relacionadas a la acción colectiva. Un elemento importante de las últimas reformas laborales ha sido el componente de las relaciones laborales. En ese sentido, desde la perspectiva que impulsa las reformas desde el 1994 y que encuentra su punto más importante en el período 2012-2014, se propone la limitación de la administración en la gobernanza de las relaciones laborales en España dejando entrever una “... *desconfianza en la negociación colectiva como método de gobierno de las relaciones laborales...*” A. Pastor (2014). La acción colectiva es visualizada como una rigidez impuesta al mercado laboral. Una rigidez que impide el correcto ajuste entre los factores de producción, especialmente en épocas de rescisión económica.⁵² Al igual que aconteció con otras políticas activas puestas en marcha, los resultados fueron muy magros en función de los datos obtenidos sobre el desempeño del mercado laboral. Nuestra opinión es que nuevamente los diagnósticos realizados buscan soporte en teorías ortodoxas en general y en la teoría del capital humano en particular sin buscar alternativas que complementen el análisis de la situación y abran un abanico mayor de posibilidades de intervención. En este contexto y utilizando el soporte brindado por la teoría de la segmentación laboral creemos que la movilidad horizontal en España adquiere características propias de las dinámicas de la precariedad laboral y por ese motivo **H5- las variables institucionales analizadas en esta tesis doctoral (el nivel de sindicación, la existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa y la cobertura de convenio colectivo o Estatuto del Trabajador) no deberían representar un factor de rigidez de los procesos de ajuste del mercado laboral.**

En la tabla 4.1 es presentada esquemáticamente la operativización de nuestro modelo de análisis a partir de los objetivos, preguntas e hipótesis que hemos repasado anteriormente.

⁵² En su redacción el Real Decreto-ley 7/2011 establece: “... *el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo...*”

TABLA Nº 4.1. OBJETIVOS, PREGUNTAS, HIPÓTESIS Y TIPO DE ANÁLISIS.

Objetivo general	Objetivo específico	Pregunta	Hipótesis	Tipo de análisis
Caracterización de la MIS y la MIP en el MT español.	Generar tipologías de movilidad realizando un análisis descriptivo de variables obtenidas en el <i>matching</i> estadístico.	¿Qué características tienen la MIS y la MIP en el mercado de trabajo español?	La MIS y la MIP muestran características de una fuerte segmentación.	Análisis de Correspondencias Múltiples para generar tipologías de casos a partir de la conformación de segmentos laborales.
	Generar tipologías de categorías de las variables incluidas a partir de los segmentos laborales.	¿Cuáles son aquellos trabajadores más afectados por los fenómenos de movilidad horizontal que venimos tratando?	Tanto la MIS como la MIP en el MT español representan procesos caracterizados por fenómenos de precariedad laboral asociados a la alta temporalidad y al paro, y por lo tanto referidos a las dinámicas de movilidad del segmento secundario.	
Estudio de la capacidad de la MIS y la MIP como variables de ajuste del MT español.	Constatar los niveles de movilidad relativos de los diferentes colectivos de trabajadores con el cambio de ciclo económico (saldos de movilidad entre ambos períodos).	¿Son aquellos colectivos más afectados por el aumento de paro provocado por la crisis económica quienes han encontrado empleo a través de la movilidad sectorial y provincial?	Los colectivos más vulnerables al paro y a la precariedad laboral, son los que pierden en mayor medida la capacidad de movilidad ante las consecuencias de la crisis económica. Lo cual indica de que la MIS y la MIP representan un nuevo factor de desigualdad en España o al menos reproducen la desigualdad existente.	Análisis comparando de los saldos de movilidad en los períodos analizados a partir de la técnica de MLG.
		¿Cómo ha sido el desempeño de la MIS y la MIP en relación al ajuste estructural del desempleo en España en la etapa de recesión económica?	El problema de la falta de ajuste por movilidad en el MT español responde a las características del mercado laboral segmentado y al diagnóstico implicado en el diseño de las políticas activas.	
		¿Qué papel juegan las variables institucionales, en particular el nivel de sindicación y la negociación colectiva, en relación al ajuste por movilidad del MT?	Debido a que los fenómenos de movilidad horizontal redundan especialmente en trabajadores del segmento secundario, las variables institucionales analizadas no deberían desempeñar un rol preponderante en la facilitación o rigidización del MT y su capacidad de ajuste, ya que dicho segmento presenta debilidades en la regulación colectiva.	

4.4. Esquema gráfico del modelo de análisis

En la figura 4.1 presentaremos el modelo de análisis completo a partir de las relaciones entre los diferentes niveles y dimensiones incorporados la presente tesis doctoral. En esta figura se presenta el esquema de las distintas fases de la investigación. En primer lugar, se plantea la relación teórica y empírica entre el mercado de trabajo español y los factores de ajuste que serán tenidos en cuenta para el análisis de los objetivos: la Movilidad Geográfica y la Movilidad Sectorial.

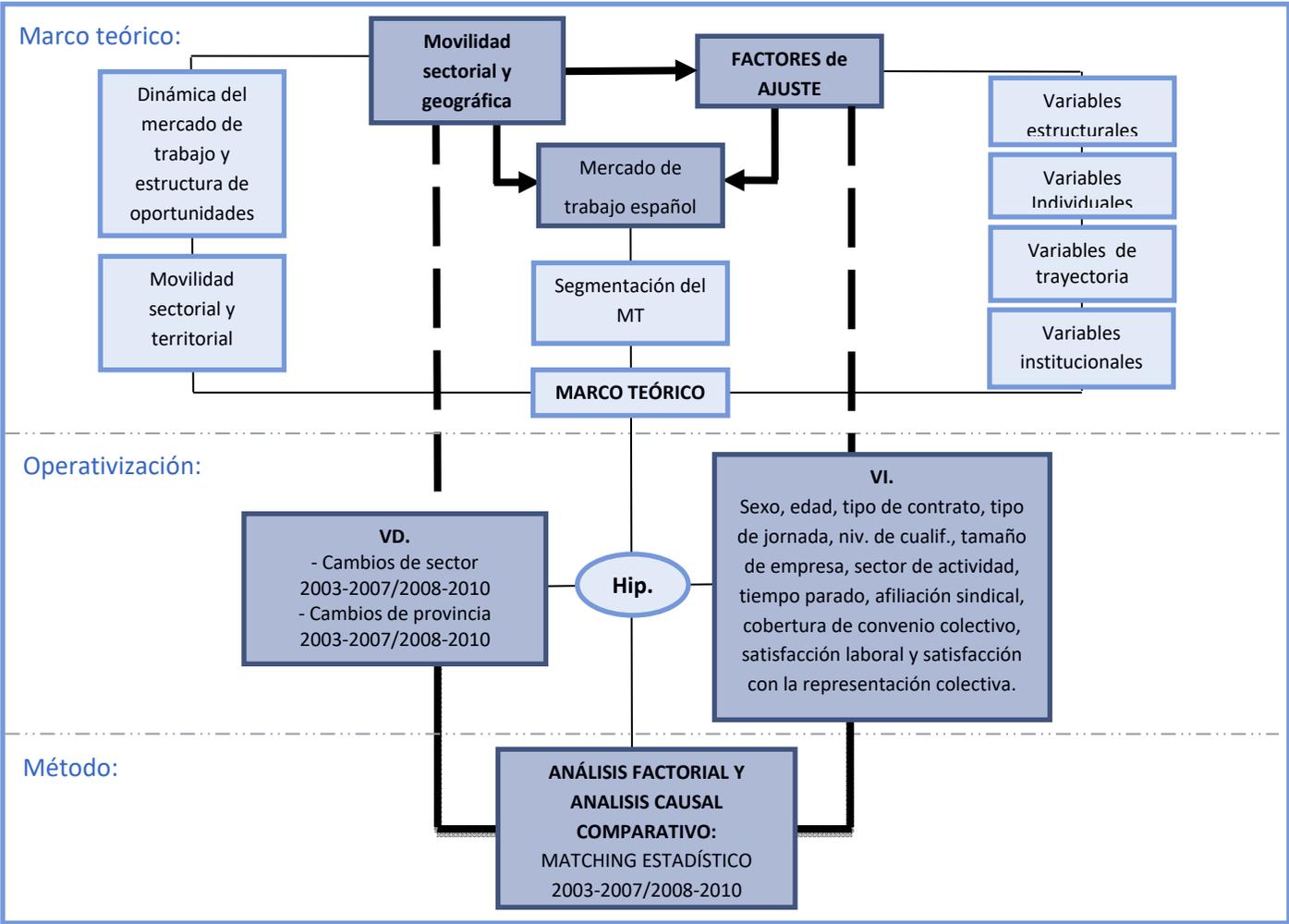
A partir de esta primera fase, fue presentado un marco teórico que contiene los lineamientos principales enmarcados en la TSMT para la interpretación de las dinámicas del MT en España en relación a su estructura de oportunidades. Ya que ésta condiciona en forma determinante los flujos de contratación agregada y los niveles de contratación desagregados según distintos tipos de colectivos de trabajadores.

Otro elemento indispensable desde el punto de vista teórico es el repaso de los factores de ajuste que serán analizados (movilidad geográfica y movilidad sectorial) ya que de su correcta caracterización en el mercado laboral español dependerá el análisis de los datos utilizados y el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación.

Los datos utilizados serán generados por un procedimiento de *matching* estadístico de la MCVL (2003-2007) y de la ECVT (2003-2007). A partir de dichos ficheros, serán generados perfiles de individuos para la asignación de información estimada sobre variables estructurales, variables individuales, variables de trayectoria y variables institucionales que permitan un estudio multidimensional de la movilidad sectorial y geográfica en España en un contexto de segmentación laboral.

A continuación de la fusión de los datos según se acaba de mencionar, serán presentadas las hipótesis de trabajo las cuales guiarán el desarrollo del análisis. Las mismas presentarán las relaciones entre las variables estudiadas a partir del marco teórico utilizado. Estas hipótesis serán las encargadas de mantener una “hoja de ruta” sobre el proceso de investigación, ya que serán las responsables de generar el marco necesario para el estudio de los objetivos planteados y la elaboración de las conclusiones finales.

FIGURA Nº 4.1. MODELO DE ANÁLISIS.



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO N°5
DISEÑO METODOLÓGICO.

5. Diseño Metodológico.

Una vez especificado el modelo de análisis de la investigación es necesario desarrollar el método más adecuado para su estudio. Atendiendo a nuestros objetivos, pretendemos implementar herramientas metodológicas que nos permitan analizar el MT español en su conjunto y observar los procesos de movilidad que nos ocupan. Partiendo desde este punto de vista, éste capítulo pretende explicitar aquellos procedimientos que comúnmente llamamos estrategia metodológica, entendiendo ésta como el conjunto de métodos y técnicas que hacen posible el acercamiento multidimensional al objeto de estudio de tal forma que nos permita hacer aprehensible los procesos desatados en éste, como así también el abordaje de los objetivos planteados.

En este capítulo haremos una breve referencia al recorrido que ha realizado la TSMT desde su perspectiva metodológica, como así también a las diferentes técnicas utilizadas más frecuentemente por los investigadores de la segmentación laboral.

5.2. Cambios metodológicos a partir de los estudios de la segmentación laboral.

Unos de los principales aportes de la TSMT ha sido su crítica a la concepción económica y del mercado laboral desarrollada por la teoría ortodoxa predominante en la economía y en los estudios del mercado laboral. En este intento, los autores defensores de la segmentación han desarrollado una gran cantidad de estrategias para la comprobación de sus hipótesis. Métodos que en mayor o menor medida intentan distanciarse de la concepción competitiva del MT utilizada predominantemente desde la perspectiva neo-clásica.

Basados en esta crítica a la dinámica competitiva del mercado laboral, los teóricos de la segmentación debían encontrar respuestas que contribuyeran al entendimiento de los procesos causantes de la persistente desigualdad social presente en los EEUU de los años 60' y 70'. Ello sería posible solo, si además de romper con la hegemonía de las interpretaciones teóricas ortodoxas, fueran capaces de desarrollar un método que contribuyese a tal fin. Los principales desafíos planteados en este sentido pueden resumirse en cambios epistemológicos y metodológicos orientados a generar un nuevo método de análisis, un método que fortaleciese las nuevas relaciones incluidas en el nuevo marco teórico.

En primer lugar, debía plantearse un giro epistemológico tendiente a establecer los límites de la metodología ortodoxa de base deductiva (incluyendo a los teóricos del capital humano) (Piore, 1974). Ello sería necesario para establecer nuevas bases que pudieran dar una mejor respuesta a la desigualdad social del momento y que tuviera la

capacidad de generar instrumentos capaces de revertir la situación de pobreza existente para algunos sectores sociales.

En segundo lugar, era necesario modificar algunos planteamientos metodológicos fuertemente criticados desde la perspectiva institucionalista de la época. Uno de ellos era el individualismo metodológico y la visión del *homo economicus* como supuesto a partir del cual podía ser entendida la interacción, una interacción que niega (o por lo menos minimiza) el carácter eminentemente social del intercambio ocurrido en el MT. Esta doble crítica metodológica encontró sustento en los primeros trabajos realizados en el marco de la segmentación a cargo de autores como Lester (1946), Dunlop (1957), McNulty (1980), Kerr (1988), Piore (1969), Piore (1973 y 2010), entre otros. En ese sentido, la TSMT ha puesto un mayor énfasis en los procesos estructurales del mercado laboral basados en los determinantes de la demanda. Determinantes que ponen en un lugar central elementos como el sector de actividad, el control de mercado de determinadas empresas (monopolios y oligopolios), tipos de puestos de trabajo (estabilidad, regulación, condiciones laborales, etc.), el tamaño de las empresas, entre otras variables descriptivas de la estructura productiva.

En tercer lugar, era necesario desmontar determinadas interpretaciones que prevalecían en las investigaciones sobre la economía y el mercado laboral. Una de ellas era el papel desempeñado por las instituciones sociales (formales e informales) que operan en el MT. Según la teoría neo-clásica (y la TCH), estas instituciones juegan un papel exógeno distorsionante de las interacciones laborales. Esto ocurría al estar concebidas como imperfecciones que imposibilitaban el libre juego de factores tendientes al equilibrio de la oferta y la demanda y al vaciamiento del MT. En este sentido algunos teóricos segmentacionistas como Edwards, Reich, and Gordon (1975) han profundizado sobre el papel destinado en los modelos neo-clásicos a las instituciones y al conflicto generado en mercado laboral entre el capital y el trabajo. Instituciones como las clases sociales, la asociación colectiva, el origen familiar o el conflicto social, comenzaron a tener un papel muy relevante en las investigaciones teóricas y empíricas.

Por último, podemos hacer mención a las críticas metodológicas internas impulsadas por las investigaciones de segunda y tercera generación, como las desarrolladas por La Escuela de Cambridge. En ellas se hizo referencia al exceso de categorías *a priori* utilizadas en los estudios de segmentación. En ese sentido se ha propuesto una mayor relevancia multidimensional en el análisis segmentacionista a partir de la relevancia del devenir histórico en los procesos de segmentación como forma de combatir el exceso de determinismos económicos y categorías *a priori*. Su propuesta ha consistido en la utilización, además de elementos propios de la economía, de factores sociales, políticos, culturales, demográficos e históricos que fueran capaces de profundizar en las diferencias contextuales de los distintos tejidos productivos. Sus principales

exponentes han sido Rubery y Wilkinson (1981), Craig et al. (1985), Tarling (1987), Villa (1990), Grimshaw y Rubery (1998), entre otros.

Estos cambios teórico-metodológicos contribuyeron a la construcción de un nuevo modelo de interpretación sobre los fenómenos que ocurrían en la economía y el MT. Fenómenos que solo adquirirían visibilidad a partir de un reordenamiento y una re-categorización de sus elementos constitutivos.

5.3. Nuestra propuesta para la conformación de los segmentos laborales en España.

A forma de introducción expondremos brevemente algunos elementos centrales de nuestra propuesta de conformación de los segmentos laborales con los cuales trabajaremos. La misma ha buscado un método flexible que tenga la potencialidad de incluir variables de diferentes características.

Nuestro modelo de asignación de casos a los segmentos laborales fue realizado según un método *no apriorístico* a partir de técnicas de interdependencia, en concreto a través del Análisis de Correspondencias Múltiples. Este método nos ha permitido conjugar los conceptos teóricos con el contexto estudiado, de forma de poder identificar para el MT español el menor número de factores que explican la distribución de los segmentos laborales a través de los propios datos analizados. El supuesto que subyace a nuestro modelo de determinación de los segmentos laborales parte de los condicionantes estructurales existentes en el MT. A partir de variables industriales y ocupacionales se han generado distintas tipologías en la distribución de los trabajadores que han permitido la delimitación de los segmentos laborales. Para ello hemos utilizado dos conjuntos de variables "*activas*". En primer lugar, variables características de la estructura del MT (*sector de actividad y tamaño de la empresa*). En segundo, aquellas referidas a las características de los puestos de trabajo (*tipo de contrato, tipo de jornada, nivel de cualificación, estructura que posibilite la negociación colectiva dentro de la empresa y la cobertura de convenios colectivos*). Las variables "*suplementarias*" (aquellas que serán distribuidas en función de las variables activas) fueron aquellas variables propias de los casos individuales (*sexo, edad, satisfacción laboral, estabilidad laboral durante el período de referencia*), *MIS* (durante el período de referencia), *MIP* (durante el período de referencia) y *origen*.

A partir de esta clasificación hemos obtenido un resultado que coincide con los trabajos realizados por Miguélez et al. (2014) para el MT en España.⁵³ Estos resultados

⁵³ Hay que tener en cuenta que nuestros datos incluyen información sobre la población ocupada en España en los períodos de referencia, lo cual determina que en nuestro modelo de segmentación parte de una sub-representación de casos con un perfil de paro de alta duración y aquellos casos que puedan representar al segmento "*marginal*" tal como ha sido analizado por Miguélez (1990).

indican la existencia de una *segmentación dual ampliada*, lo que señala la presencia de un segmento primario sub-dividido entre superior e inferior y un segmento secundario.⁵⁴ El otro factor relevante que nos ha permitido observar este modelo ha sido el referente a los resultados obtenidos sobre la movilidad intersectorial e interprovincial, que han contribuido a la consolidación de las hipótesis propuestas en el primero de nuestros objetivos.

5.4. La propuesta metodológica.

Teniendo en cuenta los objetivos de investigación: el estudio de la movilidad intersectorial e interprovincial y su capacidad de ajuste del desempleo en el MT español ante el cambio de ciclo económico, hemos trazado una estrategia metodológica cuantitativa que contará con dos metodologías centrales: el análisis factorial (interdependencia) y el análisis causal.

El primero lo haremos sirviéndonos de una técnica ampliamente utilizada por los investigadores segmentacionistas, el Análisis de Correspondencias Múltiples. La utilización de esta técnica nos posibilitará examinar dos elementos estructurales muy relevantes: la visualización del número de segmentos presentes en el MT español y la caracterización de la MIS y la MIP dentro de ese mercado laboral. De esta forma podremos observar la correlación de ambos tipos de movilidad con el resto de variables que hemos utilizado y así valorar las hipótesis planteadas sobre estos tipos de movilidad laboral horizontal en España.

Complementando esta perspectiva, el análisis causal a través de la inclusión de Modelos Lineales Generalizados nos permitirá conocer la composición de ambos fenómenos de movilidad, así como su cara más sociológica: el impacto que estos tipos de movilidad han tenido en los distintos colectivos de trabajadores en España. Este análisis ofrecerá resultados sobre las variables más influyentes en uno y otro tipo de movilidad, y cómo esas causas pueden verse modificadas si tenemos en cuenta el eje temporal que sitúa como punto de inflexión la última crisis económica. Otro elemento clave que nos permitirá indagar este tipo de análisis será el de la comparación de las medias de movilidad estimadas de los diferentes colectivos de trabajadores del MT. Estos datos permitirán observar el nivel medio de movilidad de los mismos y comparar los niveles de movilidad de cada grupo al introducir el factor “crisis”. Lo que nos dará como resultado un saldo de movilidad que adquiere una singular importancia para las hipótesis de “ajuste” que nos hemos planteado.

⁵⁴ Profundizaremos estos resultados, así como su representación gráfica en el apartado destinado al análisis de datos y resultados (Parte III).

5.4.1. El eje temporal.

A partir de la sección anterior es necesario resaltar un aspecto que representa uno de los elementos más importantes de la investigación: el eje temporal. Como ya hemos expuesto, parte de nuestros objetivos de investigación ponen un gran énfasis en el cambio de ciclo económico que ha marcado la llegada de la crisis y el aumento del desempleo. Este hecho implica que tendremos un doble eje de análisis a desarrollar. Por un lado, el eje que compara los fenómenos de movilidad entre sí y por otro el eje transversal que se encarga de la comparación de los cambios ocurridos en cada tipo de movilidad al pasar del período de expansión económica al de recesión. Hemos tomado como punto de inflexión los años 2007-2008, momento en el que comienza a apreciarse un aumento sustancial en la tasa de desempleo. Los períodos que serán comparados son los comprendidos entre los años 2003 y 2007 por un lado y entre los años 2008 y 2010 por el otro. Esta elección corresponde a dos factores.

En primer lugar, entendemos que estos períodos seleccionados permiten observar la esencia de los procesos analizados. En ese sentido podemos constatar según datos de la EPA (INE) que durante el período comprendido entre los años 2003 y 2007, la tasa de desempleo del MT español marcaba una tendencia que iba del 11,7% en el inicio (enero del 2003) hasta el 8,8% al final del período (diciembre del 2007). Estos datos mostraban una máxima contracción de la tasa de desempleo a nivel nacional. Sin embargo, esta realidad sufriría cambios drásticos a partir de enero del 2008 cuando la tasa de paro daba sus primeras muestras de inestabilidad, pasando del 9% hasta alcanzar en el cuarto trimestre de 2010 un 20,5%. Si bien la tasa de paro continuó su ascenso hasta un máximo de 27,9% en el cuarto trimestre de 2013,⁵⁵ entendimos que las tendencias que se habían desatado con este cambio ya estaban en marcha, y que aunque no mostrarían su máxima intensidad hasta algunos años después, era posible realizar un estudio como el que aquí proponemos. Sin duda, será necesario en el futuro realizar una actualización de los datos observados, pero ello no resta validez al tipo de conclusiones al que hoy podemos llegar.

El segundo elemento que determinó el período utilizado es puramente empírico y hace referencia a la disponibilidad de datos con los cuales contamos para esta investigación, datos que solo estaban disponibles hasta el año 2010. Comentaremos brevemente este hecho.

Para poder dar cuenta de los fenómenos que estamos estudiando dentro de un contexto teórico segmentacionista, ha sido necesario un trabajo de elaboración de los datos a analizar, cuestión que será abordada con detalle en el próximo capítulo. Sin embargo, para la explicación que venimos realizando acerca del período analizado (2003-2007 y 2008-2010) será necesario introducir algunos elementos.

⁵⁵ Fuente: EPA, INE

Al enfrentarnos al reto de estudiar los fenómenos de caracterización de la MIS y la MIP y su eficacia como factores de ajuste del desempleo en el MT español, nos hemos encontrado con la ausencia de datos integrados que nos proveyeran de información necesaria. Según nuestra perspectiva teórica esta información debería incluir variables con datos sobre: ambos tipos de movilidad (intersectorial e interprovincial), datos individuales de los trabajadores, información sobre la estructura del MT e información sobre las características de los puestos de trabajo existentes en dicho mercado laboral (incluyendo la información institucional). Esta información no existía de forma conjunta para el MT español. Por ello hemos tenido que elaborar una BBDD sintética generada a partir de dos fuentes estadísticas de muy buena calidad para el estudio de este tipo de variables: la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). Sin embargo, estas fuentes de datos no estaban exentas de contra tiempos. Uno de ellos era que la última actualización de la ECVT habían sido realizada en el año 2010, por lo cual no tendríamos acceso a datos posteriores a ese año.⁵⁶

Los párrafos expuestos anteriormente marcan los lineamientos generales de nuestra estrategia metodológica. Una descripción que tiene como objetivo situar al lector en un marco metodológico general que le permita ir adquiriendo profundidad conforme sigamos avanzando en el segundo apartado. La próxima sección intentará dar un contenido unificado en lo concerniente a cómo han sido organizados los conceptos teóricos, las pautas metodológicas y las técnicas analíticas.

5.4.2. La muestra.

Las muestras utilizadas en el análisis constituyen otro de los elementos importantes e innovadores de esta investigación. Esto es así ya que incorpora innovaciones metodológicas que han permitido un acercamiento distinto al objeto de estudio y la generación de conclusiones interesantes sobre los fenómenos analizados. Corresponderá al lector juzgar la relevancia de las mismas.

Este nuevo acercamiento a los fenómenos que nos ocupan estuvo dado por la utilización de la técnica de *Matching Estadístico (Statistical Matching)* para proveernos de los datos necesarios, datos que de otra manera no estarían disponibles de forma conjunta.

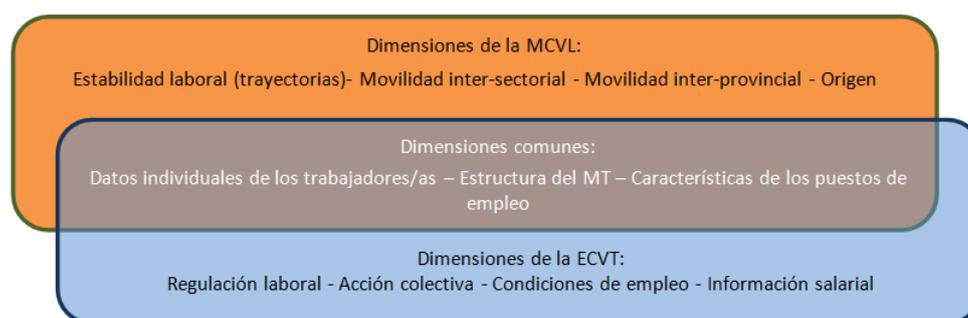
Como ya hemos mencionado anteriormente, nos proponemos analizar la MIS y la MIP en un contexto de segmentación, así como su comportamiento como variables de ajuste del desempleo ante la llegada de la crisis económica. Este análisis está comprendido entre los años 2003-2007 por un lado y los años 2008-2010 por el otro. Esto nos lleva al análisis de dos muestras independientes.

⁵⁶ En el próximo capítulo serán explicitados los detalles de este proceso de fusión de datos.

A su vez cada una de estas dos muestras utilizadas es el producto de la fusión de dos archivos con observaciones reales, la MCVL y la ECVT.⁵⁷ Lo cual nos lleva a un análisis a partir de datos estimados estadísticamente (sintéticos) y el análisis de datos estimados conlleva una incertidumbre asociada por la cual sus conclusiones siempre deberán adoptar una orientación relativa o provisional. Sin embargo, en estos casos pueden aplicarse procedimientos estadísticos que minimicen dicha incertidumbre. Estos procedimientos están asociados a los protocolos de control y validación aplicados al *matching*.

Los datos aportados por la MCVL y la ECVT constituyen datos de distinta índole que colaboran en la construcción de las muestras con información muy completa sobre los fenómenos que intentamos analizar. El aporte de la MCVL está centrado en información longitudinal de las trayectorias laborales y de movilidad desarrolladas por los trabajadores en el MT español, éstas últimas constituyen las variables dependientes de nuestro modelo. Por su lado la ECVT nos ha aportado información institucional muy valiosa, información de difícil acceso a nivel agregado que contiene datos sobre las condiciones de empleo, la regulación laboral y la acción colectiva. Por otro lado, ambas BBDD proveen de información conjunta muy relevante: datos individuales de los trabajadores, información sobre la composición estructural del MT en España y los empleos generados en ese mismo mercado laboral. Variables que por otro lado cumplirán un papel fundamental en el proceso de fusión como se verá en la próxima sección y el capítulo sexto. La figura 5.1 expone los aportes de ambas BBDD, la MCVL y la ECVT.

FIGURA N° 5.1. DATOS APORTADOS POR LOS FICHEROS INDIVIDUALES (MCVL Y ECVT).



Fuente: elaboración propia

El resultado de la combinación de estos tres módulos de información procedentes de dos ficheros estadísticos distintos es una única BBDD (una para cada período) sintética que los contiene conjuntamente, y por lo tanto habilita su análisis integrado.

⁵⁷ Es necesario aclarar que en el caso de la MCVL los datos son el producto de registros administrativos y no de observaciones como en el caso de la ECVT. Las características de cada una de estas fuentes, como así sus posibilidades de poder ser fusionadas en un solo fichero de datos estadísticos conjuntos serán abordadas en el siguiente capítulo.

Este proceso de fusión, que veremos en detalle en el capítulo siguiente, cuenta con varias etapas. Una de las más importantes es la relacionada a las variables comunes y su papel en la conformación de las unidades de análisis con las cuales hemos trabajado en esta investigación. Unidades de análisis que no corresponden a casos individuales sino a perfiles de individuos agrupados según las categorías de estas variables comunes.

5.4.2.1. LAS UNIDADES DE ANÁLISIS.

Las unidades de análisis que hemos analizado en este proyecto de investigación son perfiles de individuos mayores de 16 años que se encontraban en condición de ocupados dependientes el último año de cada período en cuestión, exceptuando aquellos casos de residentes en las CC.AA. de Ceuta y Melilla. A su vez, trabajadores autónomos tampoco han sido considerados en el análisis. Esto quiere decir que para la MCVL serían incluidos dentro del período 2003-2007 aquellos trabajadores que se encontraban ocupados al 31/12/2007 y para el período siguiente, aquellos que tuvieran esa misma condición al 31/12/2010. En el caso de la ECVT han sido incluidos aquellos trabajadores que declararon estar ocupados en el momento de realización del trabajo de campo de los años 2008 y 2010 respectivamente. Esto implica que al contar con la BBDD sintética, nos encontramos ante una situación final (en cada período), la cual puede ser explicada a partir del proceso anterior (trayectoria) que la ha generado.

Estos perfiles que representan nuestras unidades de análisis han sido generados a través de la combinatoria de categorías de las variables comunes, escogidas para la imputación de información. Estas variables son aquellas que se encuentran presentes en ambas bases de datos originales (la MCVL y ECVT).

Esta combinatoria de categorías es el producto de la armonización de dichas variables, proceso que trataremos más adelante, de momento basta con saber que para tan fin (imputación de la información faltante) es necesario que todas las combinaciones de categorías de las variables escogidas para la fusión tengan al menos 1 caso válido.

Siguiendo este criterio se han podido armonizar siete variables en ambos ficheros estadísticos. Estas variables son: SEXO (2 categorías), EDAD (5 categorías), TIPO DE CONTRATO (2 categorías), TIPO DE JORNADA (2 categorías), GRUPO DE CUALIFICACIÓN (3 categorías), TAMAÑO DE LA EMPRESA (4 categorías) y SECTOR DE ACTIVIDAD (4 categorías). Por tanto, la combinatoria para generar los perfiles de trabajadores según el número de categorías es de 1920 posibilidades en ambos archivos. En los dos archivos correspondientes al período 2003-2007 (MCVL y ECVT) se han generado un total de 908 perfiles y en el período 2008-2010 (MCVL y ECVT) el número de perfiles generado fue de 909. El número de estos perfiles es conformado a partir de las combinaciones efectivas que se dan en los datos observados, es decir a partir de aquellas 1920 combinaciones, las que hagan *matching* con datos en ambos ficheros

individuales para las siete variables. En otras palabras, tendremos un perfil válido si una combinación específica (cualquiera que sea) de las 7 variables utilizadas en uno de los archivos, genera un *marching* idéntico en el otro. Y como hemos dicho esa situación estuvo presente para 908 combinaciones en el período 2003-2007 y 909 en el período 2008-2010.⁵⁸

FIGURA Nº 5.2. FUSIÓN DE LA MCVL Y ECVT PARA CADA PERÍODO 2003-2007 / 2008-2010.



Fuente: Elaboración propia.

Para poder ajustar las distribuciones sintéticas a las distribuciones observadas es agregada una variable de ponderación que ajusta las proporciones de la muestra fusionada a la distribución original de las variables comunes.

La variable de ponderación utilizada para el análisis reflejará las distribuciones originales de la MCVL ya que es necesario preservar la relación de las variables dependientes (provenientes de la MCVL) con el resto de variables independientes incluidas en el modelo.

5.4.3. Dimensiones y variables utilizadas.

Esta sección tiene el objetivo de repasar conceptos que ya hemos comentado en el apartado I. Sin embargo, en esta oportunidad veremos aquellos aspectos más relacionados con cuestiones metodológicas y operativas de la investigación.

Si bien nos hemos ocupado en la construcción de variables e indicadores que han sido utilizados en esta tesis doctoral, muchas de estas variables, con las cuales hemos trabajado, son el resultado del trabajo previo realizado por el Dr. Pedro López-Roldán. Este trabajo estuvo enmarcado en dos proyectos de investigación desarrollados por el *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball* (QUIT) que han servido de guía general para esta tesis. Estos proyectos de investigación han sido

⁵⁸ En este proceso es de vital importancia la inexistencia de valores perdidos (*missing*) en las variables comunes de los archivos originales, ya que esto disminuiría el número total de casos a imputar al imposibilitar que esos casos tengan un *matching* válido para las 7 variables.

financiados por Obra Social “la Caixa” y publicados bajo el nombre de “*Trayectorias Laborales de los inmigrantes en España*”⁵⁹ y “*Crisis, empleo e inmigración en España*”.⁶⁰ Si bien como sus nombres lo indican ambos proyectos se han centrado en la movilidad laboral de los inmigrantes en España entre los años 2003 y 2011 a partir de los datos de la MCVL; las variables utilizadas han sido de mucha utilidad para esta investigación. De hecho, los datos provenientes de la MCVL 2003-2007 y 2008-2010 que hemos utilizado para esta tesis se corresponden casi de forma íntegra a los datos utilizados en ambos proyectos que acabamos de mencionar.

En concreto, nuestro modelo de análisis analiza información sobre variables dependientes e independientes distribuidas en cuatro dimensiones: dimensión estructural del MT, dimensión ocupacional de los puestos de trabajo, dimensión longitudinal de trayectorias y dimensión individual de los trabajadores. Un modelo que ha generado sus unidades de análisis a partir de las variables comunes a la MCVL y ECVT y ha imputado la información restante a partir del resto de variables presentes en cada una de estas bases de datos como ya lo hemos visto anteriormente.

La tabla 5.1 indica la correspondencia entre estas dimensiones, las variables contenidas en ellas y la fuente desde las cuales fueron incorporadas.

TABLA Nº 5.1. DIMENSIONES Y VARIABLES UTILIZADAS EN EL ANÁLISIS.

DIMENSIÓN	VARIABLE	FUENTE
Dimensión estructural	Sector de actividad	MCVL y ECVT
	Tamaño de la empresa (Nº de trabajadores)	
	Existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa	ECVT
Dimensión ocupacional	Tipo de contrato	MCVL y ECVT
	Tipo de jornada	
	Nivel de cualificación	
	Salario	ECVT
	Regulación de convenio colectivo o Estatuto del Trabajador	
Dimensión longitudinal	Movilidad inter-sectorial en el período 2003-2007 y 2008-2010	MCVL
	Movilidad inter-provincial en el período 2003-2007 y 2008-2010	
	Tiempo ocupado en el período 2003-2007 y 2008-2010	
	Tiempo ocupado con contrato indefinido en el período 2003-2007 y 2008-2010	
	Tiempo ocupado con contrato temporal en el período 2003-2007 y 2008-2010	

⁵⁹Miguélez et a. (2011).

⁶⁰Miguélez et al. (2014).

Dimensión individual	Sexo	MCVL y ECVT
	Edad	
	Nivel educativo	ECVT
	Afiliación sindical	ECVT
	Origen (autóctono-inmigrante)	MCVL

Fuente: Elaboración propia

A continuación, haremos un recorrido por estas variables según la distinción entre variables dependientes e independientes. En él veremos aquellas especificaciones que ayudarán al entendimiento del tipo de variables con las cuales hemos trabajado y los procedimientos que han sido necesarios en su construcción.

5.4.3.1. LAS VARIABLES DEPENDIENTES.

Como variables dependientes hemos tomado aquellas que responden a los objetivos planteados. En ese sentido nos hemos ocupado en analizar dos variables que implican el estudio de la movilidad laboral horizontal: la movilidad inter-sectorial y la movilidad inter-provincial, ambas provenientes de la MCVL.⁶¹

1- MOVILIDAD INTERSECTORIAL.

Esta variable nos brinda información longitudinal registrada por la seguridad social en el período de referencia sobre aquellos cambios de sector de actividad realizados por los trabajadores dependientes mayores de 16 años. Partiendo de los microdatos aportados en la MCVL 2008 y 2010 se toma como medida del cambio de sector de actividad aquellas altas producidas por contratos laborales (indefinidos o temporales) en un sector de actividad distinto al del empleo anterior. Esta forma de medir los cambios de sector de actividad deja fuera de nuestro registro las nuevas incorporaciones al MT (primer empleo), aquellas reinserciones que provengan de una larga inactividad que establezca un empleo anterior fuera del período tomado como referencia, a los trabajadores autónomos y a aquellos trabajadores sin contrato. Hecho que puede aparejar una subrepresentación del empleo juvenil y de aquellos trabajadores con un perfil de paro de muy larga duración. Para la muestra del año 2007 son tomados en cuenta aquellos cambios de sector de actividad dados entre el 01/01/2003 y el 31/12/2007, y para la muestra del año 2010, aquellos ocurridos a partir de 01/01/2008 hasta el 31/12/2010.

Esta medición cuenta con 14 categorías o sub-sectores de actividad desde los cuales han sido registrados los cambios que fueron analizados. Partiendo de una desagregación a cuatro dígitos basada en la CNAE, han sido agrupados las siguientes categorías dentro de las cuales se ha medido la movilidad: *Sector primario; Industria; Construcción; Comercio; Transporte y comunicaciones; Hostelería; Banca y seguros; Profesionales, científicas y técnicas; Administrativas y servicios auxiliares;*

⁶¹ Una parte importante de los procedimientos aquí expuestos responden a los trabajos del Dr. Perdo López-Roldán que hemos citado anteriormente.

Administración pública; Educación; Sanidad; Actividades de los hogares y Otras actividades.

A partir de los cambios ocurridos en estas categorías, se ha creado una variable que indica por cuántos cambios de sector de actividad han transcurrido los trabajadores dentro del período de referencia. Sucesivamente y atendiendo a criterios de simplicidad, el proceso de *matching* estadístico crea dos nuevas variables cuantitativas que indican el porcentaje de movilidad/estabilidad que han tenido los casos incluidos en cada perfil analizado (unidades de análisis).⁶²

2- MOVILIDAD INTERPROVINCIAL.

Al igual que la anterior variable dependiente, la movilidad interprovincial recoge información longitudinal sobre los mismos perfiles de trabajadores: personas ocupadas dependientes mayores de 16, excluyendo a los residentes de las CC.AA. de Ceuta y Melilla. También hemos utilizado los mismos períodos de referencia que van desde el 01/01/2003 a 31/12/2007 y de 01/01/2008 a 31/12/2010. Los criterios que dan lugar al registro de información corresponden a aquellas altas producidas por contratos laborales (indefinidos y temporales) inscritos en la seguridad social que implican un cambio de provincia en el domicilio del empleador con respecto al anterior empleo. Por lo tanto, estos datos nos indican que el nuevo empleo ha sido registrado en una provincia distinta a la del empleo anterior, pero no nos aportan información sobre si el trabajador realiza un cambio de domicilio particular, lo cual deja abierta la posibilidad a un traslado hasta el nuevo centro de trabajo (*commuting*) o un proceso migratorio o de cambio de domicilio por parte de éste.

Otro elemento importante a tener en cuenta y constituido por la escala con la cual hemos trabajado (escala provincial) es que los cambios de provincia registrados (movilidad geográfica de corto o medio recorrido) pueden contener oculto un cambio de CC.AA. (movilidad de largo recorrido), ya que un cambio de provincia puede incluir o no un cambio de CC.AA. Estas cuestiones son significativamente diferentes desde el punto de vista teórico y analítico ya que comprenden fenómenos distintos, pero de difícil solución dados los datos disponibles. Su principal argumento radica en que: *“La movilidad interprovincial muestra mejor que los desplazamientos entre comunidades autónomas los flujos de cambio geográfico, pues en buena medida éstos se dan en el interior de las comunidades autónomas.”* (López-Roldán y Miguélez, 2014: 58). Al igual que en el caso de la movilidad intersectorial, a partir de los datos originales hemos querido estudiar los fenómenos de movilidad/estabilidad territorial creando una nueva variable cuantitativa que nos indica el porcentaje de movilidad/estabilidad provincial de los casos incluidos en los perfiles de análisis. O sea aquellos casos que han vivido episodios de movilidad interprovincial en contrapartida de aquellos otros que han

⁶² El análisis realizado solo toma en cuenta una de ellas, aquella que indica el porcentaje de movilidad. Esto es así porque ambas variables representan el inverso de la otra.

permanecido ocupados en la misma provincia durante de los períodos estudiados.⁶³

5.4.3.2. LAS VARIABLES INDEPENDIENTES.

Las variables independientes escogidas han sido incluidas por la relevancia explicativa que puedan tener sobre los fenómenos estudiados en esta tesis. La elección de estas variables ha tenido un doble recorrido a partir de elementos teóricos y empíricos. Partiendo de modelos explicativos propuestos por distintas investigaciones interesadas en el estudio de la segmentación del mercado laboral, hemos incluido aquellas variables que mostraban una explicación empírica significativa dentro de nuestro marco de interés. A continuación, veremos cuáles han sido estas variables agrupándolas según las dimensiones que hemos expuesto anteriormente.

1- DIMENSIÓN ESTRUCTURAL.

Las variables incluidas en esta dimensión representan aquella información referida a los elementos que marcan la estructura del tejido productivo y del MT. En ese sentido han sido incluidas tres variables que entendemos aportan dicha información: el sector de actividad, el tamaño de la empresa (medido según el número de trabajadores) y la existencia en la empresa de una estructura que posibilite la negociación colectiva.

El sector de actividad:

El sector de actividad relevado en esta variable marca aquella actividad laboral más relevante en la cual participa el sujeto. Su codificación responde a la CNAE-93 y CNAE-09 respectivamente para los dos períodos analizados (2003-2007 y 2008-2010). Al ser una de las variables comunes a las dos bases de datos (BBDD) que han sido fusionadas ha demandado tareas de armonización para favorecer su comparabilidad.⁶⁴ A partir de este relevamiento original fue generada una variable codificada a un dígito conteniendo las 14 categorías que han sido señaladas anteriormente.⁶⁵ Sucesivamente para nuestra investigación hemos agrupado esta variable en cuatro grandes grupos: Agricultura, Industria manufacturera, Construcción y Servicios.⁶⁶

⁶³ Es necesario tener en cuenta que permanecer ocupado en la misma provincia no implica tener un perfil laboral estable ya que aun no cambiando de provincia pueden darse períodos de desempleo e inestabilidad contractual.

⁶⁴ Estas tareas de armonización serán explicitadas posteriormente en ocasión del capítulo N°6 sobre el proceso de *Matching* Estadístico.

⁶⁵ Sector primario; Industria; Construcción; Comercio; Transporte y comunicaciones; Hostelería; Banca y seguros; Profesionales, científicas y técnicas; Administrativas y servicios auxiliares; Administración pública; Educación; Sanidad; Actividades de los hogares y Otras actividades.

⁶⁶ Esta agrupación fue el producto de las necesidades técnicas del proceso de *matching* estadístico. A raíz de esto, es importante destacar el hecho de que la movilidad sectorial medida como variable dependiente aporta datos sobre movilidad entre 14 subsectores de la economía, mientras que la variable independiente "Sector de actividad" los explica a partir de las 4 categorías que acabamos de mencionar.

Tamaño de la empresa:

EL tamaño de la empresa representa otro caso de variable común a la MCVL y la ECVT. Según estas BBDD la variable es medida como el número de trabajadores empleados en la misma. A partir de ello han sido creadas 4 categorías que responden a las necesidades del proceso de ME realizado y a las convenciones teóricas tenidas en cuenta sobre el tema. Estas categorías son: *menos de 10 trabajadores, de 11 a 50 trabajadores, de 51 a 250 trabajadores y más de 250 trabajadores.*

Existencia en la empresa de una estructura que posibilite la negociación colectiva:

Esta variable proviene de la ECVT y nos ha aportado información institucional, como su nombre lo dice, sobre la existencia en las empresas de estructuras que faciliten la negociación colectiva entre empleados y empleadores. La información brindada en esta variable surge de la respuesta del encuestado/a sobre la siguiente pregunta: ¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?

Las alternativas de respuestas son “Sí”, “No” y “NS/NC”. Esta información inicial ha sido imputada en el proceso de ME obteniendo tres variables cuantitativas que nos indican el porcentaje que cada perfil tiene dentro las tres opciones posibles como se muestra en la tabla 5.2, cada variable toma valores de 0 a 1 (0% a 100%). El siguiente paso es una re-categorización que facilitara su análisis e interpretación. Esta re-categorización tiene el fin de identificar aquellos perfiles que mayoritariamente se encuentren empleados en empresas que cuenten con estructuras de negociación colectiva en comparación con aquellos otros perfiles de trabajadores empleados en empresas que no las tengan. El objetivo entonces es analizar las diferencias de movilidad (MIS y MIP) de cada perfil en los diferentes períodos analizados. Estas diferencias serán estudiadas en los perfiles con individuos empleados mayoritariamente en empresas con este tipo de estructuras de negociación y perfiles empleados mayoritariamente en empresas que no las tengan. La categoría intermedia no será incluida en el análisis ya que ha sido creada solamente a los efectos de eliminar aquellos perfiles con individuos que presenten características duales.

TABLA Nº 5.2. EJEMPLO DE IMPUTACIÓN DE LA VARIABLE EXISTENCIA EN LA EMPRESA DE UNA ESTRUCTURA QUE POSIBILITE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Negociacion1_1	Negociacion1_2	Negociacion1_3
,0000000000000000	,7142857142857140	,2857142857142860
,0000000000000000	1,0000000000000000	,0000000000000000
1,0000000000000000	,0000000000000000	,0000000000000000
,0000000000000000	,0000000000000000	1,0000000000000000
1,0000000000000000	,0000000000000000	,0000000000000000
1,0000000000000000	,0000000000000000	,0000000000000000
,0000000000000000	1,0000000000000000	,0000000000000000
,0000000000000000	,0000000000000000	1,0000000000000000
,0000000000000000	,5000000000000000	,5000000000000000
,0000000000000000	,0000000000000000	1,0000000000000000
,5000000000000000	,1250000000000000	,3750000000000000
,0000000000000000	1,0000000000000000	,0000000000000000
,5000000000000000	,5000000000000000	,0000000000000000
,6666666666666670	,3333333333333330	,0000000000000000
,1428571428571430	,4285714285714290	,4285714285714290
,0000000000000000	1,0000000000000000	,0000000000000000
,6666666666666670	,0000000000000000	,3333333333333330
,0000000000000000	,5000000000000000	,5000000000000000
,4444444444444440	,1111111111111110	,4444444444444440

Fuente: elaboración propia

2- DIMENSIÓN OCUPACIONAL.

Incluimos dentro de la dimensión ocupacional a aquellas variables que nos aportan datos sobre el tipo de puestos de trabajo existentes en España. En ese sentido hemos analizado en esta dimensión a las siguientes variables: el tipo de contrato, el tipo de jornada laboral, el nivel de cualificación exigido, el salario y la cobertura de convenios colectivos o Estatuto del Trabajador.

Tipo de contrato:

El tipo de contrato responde a una variable común de ambos ficheros. Las categorías tomadas en cuenta han sido la de “Indefinido” y “Temporal” y deja por fuera del análisis a los trabajadores autónomos y a los trabajadores sin contrato. Estas categorías son producto de un trabajo de agrupación en el caso de la MCVL o simplemente tomando la variable original en el caso de la ECVT.

Tipo de Jornada:

El tipo de jornada también representa una variable presente en ambas BBDD. Su inclusión ha sido hecha a partir de las categorías “Tiempo completo” y “Tiempo parcial” y también excluye a trabajadores autónomos y trabajadores sin contrato.

Nivel de cualificación:

Otra de las variables comunes es el nivel de cualificación. Esta variable recoge información sobre el nivel de cualificación necesario para desempeñar las tareas adscritas a un puesto laboral y han sido relevadas teniendo en cuenta la CNO-94 y

reagrupadas siguiendo el ejemplo realizado por Miguélez y Molina (2010).⁶⁷ Las categorías con las cuales se ha trabajado en esta investigación son: “Alto”, “Medio” y “Bajo”.

Cobertura de convenios colectivos o Estatuto del Trabajador:

La información institucional contenida en esta variable proveniente de la ECVT nos indica si el puesto de trabajo que es ocupado por el trabajador/a se encuentra cubierto por algún convenio colectivo o por el Estatuto del Trabajador. Al igual que en el caso de la variable “Existencia en la empresa de estructura que facilite la negociación colectiva”, la información original sobre la cobertura de regulación en el puesto de trabajo responde a la opinión del entrevistado con las opciones “Sí”, “No” y “NS/NC”. A partir de esta información la fusión crea 3 variables cuantitativas con valores de 0 a 1 (0% y 100%), una por cada categoría de la variable original.⁶⁸ Al igual que lo hemos hecho con la variable “Existencia en la empresa de una estructura que posibilite la negociación colectiva” hemos creado una variable categórica que indica el porcentaje de trabajadores cubiertos y no cubiertos por convenios laborales dentro de los casos analizados (perfiles), generando 3 categorías para el análisis: perfiles con “alta cobertura”, perfiles con “cobertura media” y perfiles con “baja cobertura”. Esta distinción nos ha posibilitado en análisis de los dos extremos, especificando las diferencias encontradas en los perfiles de “alta cobertura” y “baja cobertura”. En ese sentido se busca identificar casos representativos de cada perfil de cobertura para comparar su MIS y MIP en los dos períodos de tiempo tenidos en cuenta.⁶⁹

3- DIMENSIÓN LOGITUDINAL.

La dimensión longitudinal representa aquella información contenida en la MCVL encargada del relevamiento de datos sobre las trayectorias laborales de los trabajadores a lo largo de los períodos tomados en cuenta. Estas variables nos brindan información muy valiosa en relación a los días que los trabajadores han permanecidos parados o contratados en las distintas modalidades analizadas. Las variables incluidas en esta dimensión son: **tiempo ocupado en los períodos 2003-2007 y 2008-2010**, **tiempo ocupado con contrato indefinido en los períodos 2003-2007 y 2008-2010 y** **tiempo ocupado con contrato temporal en los períodos 2003-2007 y 2008-2010**. La imputación de estas variables cuantitativas ha sido realizada mediante la media (X) que cada una tiene en los archivos originales para cada perfil de individuos generados en los archivos fusionados.

⁶⁷ Ampliaremos detalladamente este tema en el próximo capítulo.

⁶⁸ Este proceso será detallado en el capítulo siguiente.

⁶⁹ El análisis realizado para estas variables no busca ser un análisis capaz de inferir los datos obtenidos a la población de estudio, sino medir las diferencias internas de movilidad apreciadas en cada uno de los perfiles al compararlos en ambos períodos de tiempo.

4- DIMENSIÓN INDIVIDUAL.

La dimensión individual releva información sobre variables que contienen datos sobre los trabajadores que integran el MT español. Las variables incluidas en esta dimensión son: el sexo, la edad, el nivel educativo, la afiliación sindical y el origen.

Sexo y edad:

El sexo y la edad de las personas nos han proporcionado información indispensable para la realización del ME. Siendo variables presentes en ambos archivos a fusionar fueron utilizadas como variables de enlace posibilitando la creación de perfiles que se distinguen, entre otras características, por estas variables. Las distribuciones resultantes de la imputación son las siguientes:

TABLA N°5.3. DISTRIBUCIONES RESULTANTES DE LA IMPUTACIÓN DE LAS VARIABLES SEXO Y EDAD.

SEXO (FUSIÓN 2003-2007)				SEXO (FUSIÓN 2008-2010)			
		Frecuencia	Porcentaje			Frecuencia	Porcentaje
Válidos	HOMBRE	265734	58,1	Válidos	HOMBRE	218138	54,6
	MUJER	191943	41,9		MUJER	181301	45,4
	Total	457677	100,0		Total	399439	100,0
EDAD (FUSIÓN 2003-2007)				EDAD (FUSIÓN 2008-2010)			
		Frecuencia	Porcentaje			Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Menos de 25 años	31181	6,8	Válidos	Menos de 25 años	38497	9,6
	De 25 a 30 años	67775	14,8		De 25 a 30 años	72220	18,1
	De 31 a 40 años	156728	34,2		De 31 a 40 años	135668	34,0
	De 41 a 50 años	116817	25,5		De 41 a 50 años	98015	24,5
	Más de 50 años	85176	18,6		Más de 50 años	55039	13,8
	Total	457677	100,0		Total	399439	100,0

Fuente: elaboración propia

Afiliación sindical:

La variable “Afiliación sindical” representa un caso similar al de las demás variables con información institucional. Los datos originales contenidos en la ECVT reflejan la distribución de afiliación de los trabajadores según la respuesta que éstos han dado ante la pregunta “¿Está usted afiliado a algún sindicato en la actualidad?”. Las respuestas se dividen en dos categorías, “Sí” y “No”. Como ya hemos mencionado para el caso de las demás variables con información institucional, a partir de la imputación de datos han sido generadas dos variables cuantitativas que nos indican el porcentaje de afiliación dentro de cada perfil existente. Como en los casos anteriores, las mismas

toman valores de 0 a 1 (0% a 100%) que reflejan el porcentaje de casos afiliados o no afiliados en cada perfil. A partir de esta variable cuantitativa hemos re-categorizado los datos en tres dimensiones: “Alta afiliación”, “Afiliación media” y “Baja afiliación”. El objetivo para el análisis será en estudio de las diferencias entre las categorías extremas (alta y baja) a partir del cambio de período (2003-2007 y 2008-2010) ya que la categoría intermedia contiene perfiles en donde el porcentaje de afiliados y no afiliados a sindicatos es similar.

Origen:

En un principio la variable “Origen” iba ser parte de las variables de *enlace* con la cual habría de realizarse la construcción de los perfiles (unidades de análisis) y la imputación de información desde la MCVL y la ECVT hacia el fichero de datos sintéticos. Sin embargo, las diferencias en las categorías y en los datos de las muestras donantes han impedido una armonización satisfactoria. A partir de este hecho hemos decidido imputar la variable “Origen” a partir de los datos de la MCVL para ambos períodos agregando la información en dos categorías: “Autóctono” e “Inmigrante”. Como ya hemos mencionado para otras variables, la imputación de esta variable ha generado dos variables cuantitativas que nos indican el porcentaje de autóctonos e inmigrantes en cada perfil de trabajadores. Como en los otros casos, estas variables también toman valores entre 0 y 1 (0% y 100%). A partir de esto hemos escogido una de ellas para incluirla en el análisis de datos ya que como es obvio cada una de estas dos variables representa el inverso de la otra.

Reconocemos que realizar este recorrido sobre las variables utilizadas en el análisis genera una gran cantidad de dudas sobre los procesos que hemos realizado para fusionarla información contenida en los diferentes ficheros de la MCVL y la ECVT. Como hemos visto todas las variables mencionadas han sido afectadas en mayor o menor medida por la técnica de imputación de datos utilizada, lo cual requiere explicar detalladamente los pasos seguidos en esa fase. El siguiente capítulo intentará poner sobre la mesa todas aquellas etapas transcurridas, como así también alguna información teórica sobre esta técnica de *Matching* Estadístico.

CAPÍTULO N°6

MATCHING ESTADÍSTICO.

6. *Matching* Estadístico.⁷⁰

La fusión de bases de datos o *matching* estadístico (en adelante ME) es un proceso por el cual a partir de dos fuentes diferentes de datos observados (entiéndase dos ficheros estadísticos distintos), obtenemos un único archivo sintético con la información conjunta de ambos. Lo cual, a pesar de ser datos basados en información estimada sobre las observaciones (por lo cual llevan asociado algún tipo de incertidumbre (Rubin, 1986)), posibilita un tratamiento conjunto a través de diversos programas (*software*) de minería de datos.

Su utilización no corresponde a la de un análisis estadístico con datos faltantes (Little y Rubin, 2002), el cual podemos subsanar a través del análisis de la procedencia de esas ausencias; o las diferentes técnicas asociadas al *record linkage* (Fellegi y Sunter, 1969). En este caso estamos frente a una imputación masiva de datos ausentes, la cual se realiza siguiendo procedimientos de diagnóstico, ejecución y evaluación que son los que garantizan la fiabilidad de los datos finales (D'Orazio et al., 2001; Rässler, 2004).

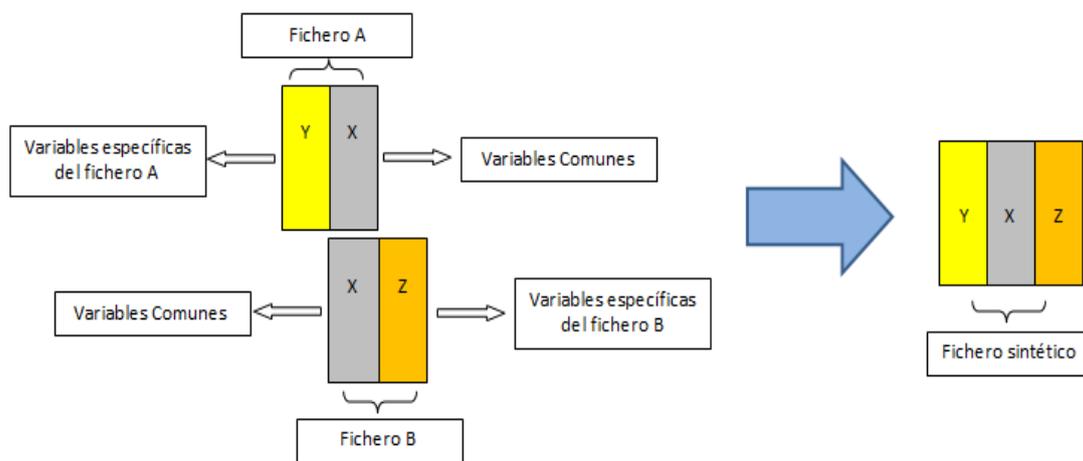
Sus principales beneficios radican en la capacidad de potenciar datos existentes en el estudio de nuevos fenómenos - o nuevas relaciones entre fenómenos ya estudiados - sin aumentar con ello los costes y problemas asociados al trabajo de campo. Si bien potencialmente es posible fusionar casi cualquier base de datos, es necesario tener en cuenta determinados elementos que determinarán el resultado final y con él la fiabilidad de los datos con que es realizado en análisis y por ende sus resultados (D'Orazio et al., 2006). Su principal objetivo es el de posibilitar en análisis integrado de información contenida en dos o más fuentes de datos estadísticas basadas en las

⁷⁰ Sus primeros usos estuvieron dados en el marco de las investigaciones de mercadeo puestas en marcha en países como Francia y Alemania a partir de los años 60'. Las primeras aplicaciones en investigación social fueron realizadas con el objetivo de aumentar la eficacia de las estadísticas nacionales en EEUU. Según Budd (1971) los primeros pasos en la fusión de datos fueron realizados por el Departamento de Comercio de ese país con el objetivo de generar ficheros para estimar la distribución de ingresos de los hogares a partir de la información contenida en la Encuesta Continua de Población (CPS). Otros intentos de fusión de datos fueron puestos en marcha por Okner (1972a) basados en datos de los registros administrativos del *Tax File* de 1966 y la Encuesta de Oportunidades Económicas (SEO). A partir de este momento comenzaron a proliferar las investigaciones sobre la aplicación de distintos métodos de fusión de datos. En estos debates han participado autores como Sims (1972), Peck (1972), Ruggles y Ruggles, (1974), Alter (1974), Okner (1974), Kadane (1978), entre otros, que han puesto el acento en la definición inicial del problema, el debate teórico-metodológico y sus formas de aplicación. Superada esta primera etapa compuesta por los aportes realizados durante la década de los 70', es puesta en marcha una segunda etapa en la teorización y empírea de la fusión de datos impulsada por el reporte desarrollado por el Comité Federal de Metodología Estadística de EEUU. En él, no solo se avanza sobre los aspectos metodológicos concretos utilizados en estos tipos de procedimientos sino, y por sobre todo, en los distintos ejemplos empíricos que se han llevado adelante a partir de esta técnica, principalmente desde la administración pública. En esta nueva etapa fueron relevantes los aportes realizados por autores de EEUU y Europa como Rodgers (1984), Rubin (1986), Paass (1986) y Singh et al. (1993), Van der Laan (2000), D'Orazio et al. (2001) y Rässler (2004). Aportes que han consolidado los diferentes métodos de aplicación, así también como los requisitos y la validación del proceso en su conjunto. A partir de estos nuevos avances surgen lineamientos generales comúnmente adoptados por todos aquellos investigadores que opten por estos métodos de fusión.

muestras n_1, n_2, \dots, n_x pertenecientes a la misma población sin superposición de unidades (Leulescu y Agafitei, 2013).

Tomemos el ejemplo de la fusión de dos BBDD. Suponiendo que un fichero contiene información sobre variables de interés a las cuales llamaremos X e Y, y que a su vez disponemos de otro fichero que contiene información sobre las variables X y Z, el objetivo sería el estudio integrado de las relaciones entre Y y Z o bien entre X, Y y Z, representando “X” a variables comunes presentes en ambos archivos. Su representación gráfica es la vemos en la figura 6.1.

FIGURA N°6.1. REPRESENTACIÓN DEL MATCHING ESTADÍSTICO.



Fuente: elaboración propia.

Para poder entender la aplicabilidad de dicho proceso teniendo en cuenta las relaciones que serán analizadas en esta investigación es necesario tener en cuenta que hemos utilizado el proceso de ME para fusionar variables que contienen información sobre las trayectorias laborales y de movilidad proveniente de la MCVL (variables Y) y variables con información institucional y de condiciones de empleo provenientes de la ECVT (variables Z). Este proceso es realizado a partir de las variables comunes (en ambos ficheros) o de enlace que aquí también llamaremos variables “X” y que son determinantes para lograr buenos resultados. Estas variables de enlace contienen información común a ambos archivos con datos sobre la información básica de los individuos, la estructura del MT y características de los puestos de trabajo.

Antes de adentrarnos en más detalles sobre el procedimiento aquí realizado, repasaremos alguna información básica sobre los métodos de fusión de datos que nos brinden un contexto general de su aplicabilidad.

6.2. Las técnicas de fusión.

Como ya hemos visto, el objetivo de la fusión de datos es el poder contar con un

conjunto de datos *estimados completos* a partir de dos o más conjuntos de datos *observados parciales*. Y ese objetivo puede lograrse a partir de varios métodos y técnicas diferentes.

Estas técnicas pueden agruparse en función del tipo de fusión que se realiza. En este sentido podemos utilizar técnicas de fusión **unilateral**, en donde existe un archivo donante y otro receptor de los datos; o **recíproca**, en donde ambos archivos son donantes de la información contenida en las variables específicas (Y y Z). Por último, encontramos el método de imputación **múltiple** (Rubin, 1986; Kamakura y Wedel, 2003; Rässler, 2004) en donde se realizan varias imputaciones simultáneas con el objetivo de combinar los resultados obtenidos para completar la imputación. El *matching* estadístico realizado en esta tesis ha adoptado una fusión de datos recíproca.

A su vez, para la realización de la fusión de datos podemos utilizar modelos **explícitos (paramétricos)** o **implícitos (no paramétricos)**. Los primeros están basados en modelos estadísticos formales y por tanto en suposiciones explícitas que suponen que la distribución conjunta de las variables es normal (variables cuantitativas) o multimodal (variables categóricas). Lo cual posibilita la estimación de los parámetros utilizados para la imputación de los datos. A su vez dotan al modelo de una mayor parsimonia. Dentro de este tipo de modelos encontramos los modelos de **imputación por media** (condicional e incondicional), por **imputación por regresión** (lineal o estocástica, o de máxima covarianza como la regresión PLS)⁷¹ o **imputación por el método de máxima verosimilitud**.

Dentro del segundo conjunto de modelos, los modelos implícitos, tenemos aquellos que conllevan suposiciones basadas en algoritmos que no estiman el modelo *a priori*, aunque introducen una mayor robustez por el tipo de técnicas utilizadas. Estos modelos no paramétricos son utilizados en las imputaciones por **Hot-deck**. Los métodos *Hot-deck* pueden ser realizados a través de técnicas como el **muestreo aleatorio simple** (*random Hot-deck*), **muestreo por clase**, o a través de la técnica de **muestreo por “vecino más próximo”** (método knn). Veamos estos modelos y técnicas más detenidamente.

Modelos explícitos (paramétricos):

Imputación por media: esta forma de imputación completa los valores faltantes a través de la media de las observaciones existentes. A su vez esta media puede calcularse de forma **incondicional**, teniendo en cuenta todos los valores de la muestra donante para una variable o agrupando las observaciones en tipos de unidades según diversos criterios de selección para imputar la media de cada clase de forma **condicional**. El primero de los métodos tiene la ventaja de ser más sencillo, conserva la

⁷¹ Para más información sobre este tipo de regresión ver: Tennenhaus M. (1998).

media original, aunque integra mayor dispersión (y por lo tanto menos especificidad) en la información imputada e introduce un mayor grado de distorsión en la relación de las variables. Esta tesis doctoral utiliza un método de fusión paramétrico basado en la técnica de fusión por media condicional.

Imputación por regresión: una alternativa a la imputación por la media es la imputación por regresión. Esta imputación es posible realizarla a través de varios tipos distintos como la **regresión simple** para obtener la variable más correlacionada o la regresión múltiple que nos indicará el valor a imputar a partir de un conjunto de variables con alto nivel predictivo. Dependiendo del tipo de variables a analizar también podremos utilizar el **análisis de varianza** o los **modelos lineales generalizados**. Otro tipo de regresión comúnmente utilizada es la **regresión PLS** que nos ayudará a encontrar el máximo nivel de covarianza para agregar los datos faltantes. Por último, encontramos la imputación por **máxima verosimilitud** que estima aquellos valores faltantes a partir de los parámetros de distribución de las observaciones existentes.

Métodos implícitos (no paramétricos): los métodos de imputación no paramétricos son utilizados en la imputación **Hot-deck**. Se basan en la imputación en la muestra receptora de los valores observados de las unidades más similares de la muestra donante para una variable dada. Su complejidad radica en los métodos de selección de estas unidades similares. Existen varios tipos de imputación *Hot-deck*.

Hot-deck por muestreo aleatorio simple: Este método asume muestras equiprobables en ambos archivos a fusionar y la imputación es realizada a partir de la elección aleatoria ente las unidades donantes.

Hot-deck por muestreo por clase: En esta oportunidad la imputación es escogida al azar entre las unidades donantes que conforman la misma clase que las unidades receptoras. Como es obvio, el éxito de la imputación dependerá de la correcta conformación de dichas clases.

Hot-deck por “vecino más próximo”: el método de “vecino más próximo” implica el supuesto de que aquellas unidades más cercanas en el espacio comparten características similares y por lo tanto podrían servir para la imputación de la información faltante. El tipo de distancia utilizada generalmente para este método es la distancia euclidiana y es medida en relación a la distancia entre las variables donantes “Y”, y receptoras “Z” en relación a las variables comunes “X” para cada archivo de datos. De esta forma una unidad que se encuentre cercana a las variables comunes en el archivo receptor tendrá similitud con otra unidad del archivo donante que también mantenga cercanía con respecto a esas mismas variables comunes en el archivo donante.

Todas estas variantes suelen tener etapas comunes que hacen posible el desarrollo del

proceso. Estas etapas son:

- 1- Definición del enfoque (macro o micro): la definición de estos objetivos dependerá del tipo de análisis que se pretenda realizar como así también del tipo de especificidad en resultados al cual quiera llegar. Los **objetivos macro** suelen estar basados en análisis de los parámetros generales de los datos a nivel bivariado y no implican necesariamente una fusión de datos a nivel micro (individual). Sus objetivos son el estudio de datos agregados en donde puede observarse una relación entre determinadas variables que no ha sido estudiada anteriormente. Los modelos con **objetivos micro** pretenden análisis de mayor especificidad, la estimación de parámetros individuales y por lo tanto también una más rigurosa validación del proceso de fusión (D'Orazio et al., 2006). Su principal objetivo es la reconstrucción (a partir de la fusión) de datos referidos a las mismas unidades de análisis presentes en los archivos originales.
- 2- Verificación de las características de los datos a fusionar: esta etapa consiste en la verificación de que los datos a fusionar contengan similares características. Estas características son indispensables para poder aplicar la técnica de fusión ya que es el elemento que posibilita la comparabilidad de los datos resultantes. Nos referimos al tipo de población de estudio (misma población con unidades no superpuestas), el período relevado, la unidad de análisis sobre la cual fue realizado el relevamiento y la existencia de variables comunes a ambos ficheros. Estas características deben haber sido incluidas en el diseño y metodología del trabajo de campo original ya que no es posible modificarlas a partir de los microdatos obtenidos.
- 3- Armonización de las variables comunes: las variables comunes a ambos archivos de datos también deben contar con algunas características indispensables a la hora de realizar la fusión de datos. En ese sentido estas variables deben compartir rasgos como las categorías representadas, bajos niveles de datos perdidos (*missing*) (Cibella, 2010), similares distribuciones marginales y similares niveles en los errores de medición. Si estas condiciones no se encuentran inicialmente en los archivos de datos a fusionar, será necesario un proceso de armonización que haga posible la aplicación de la técnica de fusión. Este proceso puede ser llevado adelante con por medio de trabajos de recodificación, eliminación de datos perdidos, filtrado de observaciones, entre otras operaciones necesarias.
- 4- Elección de la técnica de fusión: una vez procesados (armonizados) los datos que serán objeto de la fusión, será necesaria la elección de la técnica a utilizar en dicho proceso. Esta elección dependerá de los objetivos de la investigación, del tipo de datos con los cuales contamos originalmente, los supuestos tenidos en cuenta (como el supuesto de Independencia Condicional de las variables Y y Z) y el tipo de imputación a realizar. Esta imputación podrá ser simple o múltiple (Rubin, 1986) y puede ser realizada a partir de modelos paramétricos o

no paramétricos, de forma condicional o no condicional y a través de un método determinista o estocástico. A continuación, veremos a qué nos referimos con estas diferencias y qué implicancias tienen estas decisiones en el proceso de fusión de datos.

- 5- Validación del proceso de fusión: A partir de la obtención de los datos fusionados es necesario emprender diversos procedimientos de validación de los mismos. Estos procedimientos de validación pueden incluirse en etapas de control de la homogeneidad interna y la homogeneidad externa. La primera se encarga básicamente de la similitud de las distribuciones marginales de las variables originales y fusionadas a través de análisis univariados. La segunda es la responsable del control de la estructura relacional existente entre las variables X, Y y Z en los archivos originales y los datos fusionados (por ejemplo, la covarianza). Para tal fin suelen aplicarse técnicas de análisis bivariado y multivariado. A su vez, estas dos etapas de validación pueden ser subdivididas en cuatro procesos concretos: (1) la conservación de los valores individuales, (2) la conservación de las distribuciones conjuntas, (3) la conservación de las estructuras de correlación y (4) la conservación de las distribuciones marginales (Rässler, 2004). Como es de esperar los distintos objetivos de análisis sobre los datos obtenidos deben concordar con el nivel de rigurosidad de los procesos de fusión y validación, mejores controles en la fusión y validación nos aportarán una mayor reducción de incertidumbre en los resultados individuales y una mayor restricción en la imputación, quizás innecesaria en el análisis de parámetros más generales.

Los párrafos anteriores han servido para repasar algunos de los procedimientos más importantes utilizados en la fusión de BBDD. Procesos complejos de los cuales dependerá la calidad de los datos obtenidos a partir de la rigurosidad con la cual hayan sido desarrollados y de acuerdo a los objetivos de la investigación en la cual han de ser empleados. Sin embargo, aún no hemos planteado la respuesta a una pregunta por demás sustancial en la justificación del trabajo realizado en esta fusión de datos. Esa pregunta es sobre el por qué hemos utilizado este procedimiento en esta investigación.

6.3. ¿Por qué hemos utilizado el *Matching* Estadístico en el estudio de la movilidad laboral?

La fusión de bases de datos o *matching* estadístico (ME) ha sido una técnica utilizada para dar respuesta a las crecientes necesidades de datos a la cual nos enfrentamos hoy en día. Siendo utilizado para la planificación de políticas públicas, el marketing o la investigación social, el ME ha servido de herramienta para enfrentar la densa cantidad de información implicada en la toma de decisiones en la actualidad. Información con la

cual muchas veces no contamos o por lo menos no contamos de forma conjunta. A esto último, fue a lo que nos hemos enfrentado al iniciar la operativización de este trabajo de investigación relacionada a la movilidad horizontal en MT en España. Nuestro primer desafío metodológico fue cómo realizar un análisis cuantitativo sobre la movilidad horizontal en España desde una interpretación segmentacionista. Para ello era necesario contar con información actualizada sobre cuatro módulos de variables que entendíamos como muy relevantes para los objetivos planteados. Estos módulos de información eran:

1. Variables relacionadas a la estructura del mercado de trabajo.
2. Variables individuales relacionadas a las características de los trabajadores (incluyendo información sobre sus trayectorias laborales).
3. Variables con información sobre la movilidad horizontal (inter-sectorial e inter-provincial)
4. Variables con información institucional del mercado de trabajo (incluyendo información sobre acción colectiva y condiciones de empleo).

A partir de esta necesidad específica de información hemos decidido utilizar el procedimiento de ME para solucionar la ausencia de información. Esta técnica de construcción de datos nos ha permitido contar con información integrada en un solo archivo de los cuatro grupos de variables que acabamos de mencionar, y que se mostraban como imprescindibles a la hora de alcanzar los objetivos propuestos.

Este proceso llevó a la fusión de dos ficheros estadísticos ya mencionados, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) para los períodos 2003-2007 y 2008-2010, cuyas características trataremos a continuación. A su vez esta estrategia metodológica nos ha permitido transformar una debilidad, que *a priori* representaba la falta de información necesaria, en una fortaleza de la investigación. Aportar en la innovación técnica-metodológica en el estudio de los procesos abordados. Esta novedad está constituida por dos factores: (a) la utilización de la técnica de ME en sí misma para subsanar la falta de información, una técnica aún incipiente en sociología, pero con una potencialidad ya demostrada para las estadísticas nacionales y otras disciplinas de la investigación social, y (b) la posibilidad de realizar un análisis integrado de la información aportada por la MCVL complementada por los datos de carácter institucional que nos brinda la ECVT.

Sin embargo, la aplicación de esta técnica no estuvo exenta de dificultades. Durante la elaboración y explotación de estos datos hemos tenido que subsanar varios obstáculos vinculados al tipo de información generada y al tipo de análisis que ésta posibilita. Sin embargo, hemos entendido que sus aportes justifican sobradamente aquellos inconvenientes a los cuales nos hemos enfrentado.

6.3.1. Complementariedad de la MCVL y la ECVT.

Los datos analizados en esta investigación responden a la imputación de información procedente de la MCVL y la ECVT en dos períodos de tiempo distintos, por lo cual hablamos de dos imputaciones, una para cada período. Los datos resultantes serán estimaciones (por media (\bar{x}) en este caso) de los registros y observaciones reales. Esta imputación masiva de información nos ha permitido el análisis de las trayectorias laborales y de movilidad de los trabajadores en España incluyendo datos de variables institucionales de gran relevancia. A continuación, veremos las características de ambas fuentes y sus posibilidades de integración.

Hemos dicho en otro pasaje de esta tesis que en términos teóricos es posible fusionar casi cualquier tipo de BBDD, sin embargo, estos datos deben presentar determinadas características comunes mínimas imprescindibles. Estas características son: mismo período de tiempo, misma población de estudio, mismas unidades de análisis, contener variables comunes que servirán de enlace para la imputación, similares distribuciones marginales y similares niveles de información faltante (*missing*). En ese sentido veremos que ambos ficheros (MCVL y ECVT) disponen de las características mínimas necesarias para una fusión de datos recíproca como la que hemos realizado.

Desde el año 2004, la MCVL representa una fuente de información muy completa sobre las trayectorias laborales de millones de trabajadores españoles.⁷² El fichero a partir del cual se obtiene las muestras representativas que finalmente se han utilizado para la investigación responde a una definición amplia: *“todas las personas que han estado en situación de afiliado en alta, o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia”* (MTIN, 2009a: 3). De esta definición se desprende que la información contenida en la MCVL no solo responde a situaciones de ocupación laboral sino a también a todas aquellas relaciones con la Seguridad Social (S.S.) que reporten algún tipo de ingresos para el individuo. Sea éste por concepto de ocupación o de algún tipo de prestación (pensiones, jubilaciones, subsidios, etc.). Por lo tanto, esta fuente contiene datos longitudinales de las trayectorias completas en relación a la actividad laboral (por cuenta ajena o cuenta propia), desempleo y jubilación.

A partir de estos datos es elaborada una muestra aleatoria simple con estructura de panel del 4% de los casos totales (1.2 millones para el año 2007), con un error de tan solo 0,09% (95% de confianza) y teniendo como unidad de análisis a los individuos que cumplen con los requisitos planteados en la definición expuesta anteriormente. La muestra asegura la inclusión de datos sobre los mismos casos siempre y cuando éstos permanezcan en estado de relación con la S.S.,⁷³ lo cual facilita el seguimiento de las

⁷² Si bien los primeros microdatos de la MCVL han sido publicados en el año 2004, la información sobre las trayectorias laborales contenida en ellos puede llegar hasta el año 1967.

⁷³ Para profundizar sobre los aspectos relacionados a la sustitución de casos de un año al otro:

trayectorias laborales con un momento final definido como la última situación dada en cada año de referencia. De esta forma, una muestra del 2007 contendrá toda la trayectoria del individuo en torno a su relación con la SS desde su inicio o desde el año 1967 (1er. año en el cual figuran registros informatizados) hasta la última situación del año 2007.

La información contenida en la MCVL deriva del relevamiento de datos administrativos procedentes de tres registros diferentes: registros de la Seguridad Social, registros del Padrón Continuo Municipal y registros de la Agencia Tributaria. Cada uno de estos registros aporta diferentes tipos de información que ayuda a construir el perfil completo de cada caso en particular a partir de variables de enlace como el número de Seguridad Social.

La información presentada contiene grandes potencialidades en relación a su capacidad de análisis, pero también algunas limitaciones principalmente centradas en aspectos metodológicos relacionados con la recolección de los datos. Esto último se debe a que el relevamiento de sus datos ha sido diseñado con fines de control burocrático y no para la investigación. Este hecho traslada al investigador grandes dificultades relacionadas a la depuración y tratamiento de los datos que serán utilizados finalmente en el análisis. Un ejemplo de estas dificultades ha sido el trabajo realizado por el Dr. López-Roldán, que ya hemos mencionado, al respecto de la construcción de variables de trayectoria que han sido utilizadas en esta tesis doctoral.⁷⁴

Sin embargo y a pesar de ello la dimensión longitudinal que nos abre la utilización de esta fuente de datos supera ampliamente a las limitaciones a las cuales nos debemos enfrentar en su tratamiento. Sus principales potencialidades radican en una mayor cobertura debido a su estructura de panel (mejor relevamiento de casos de inestabilidad laboral y trabajadores estacionales), una muestra de gran tamaño que reduce el error y alienta la investigación desagregada de fenómenos difícilmente abordados desde otras fuentes y el contar con trayectorias laborales (y de movilidad) completas de una gran proporción de los casos incluidos.

A diferencia de la MCVL, la ECVT es una encuesta desarrollada según una muestra trietápica estratificada. La misma recoge información en todo el territorio español (exceptuando Ceuta y Melilla) sobre los individuos ocupados y sus familias, siendo su unidad de análisis los individuos ocupados por cuenta ajena. La información se logra a partir de una muestra representativa de los territorios abordados según los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre del año de referencia.

García Pérez (2008: 14), López-Roldán (2011) y Miguélez y López-Roldán (2014: 37).

⁷⁴ Para una lectura más profunda sobre la utilización de la MCVL en la investigación sociológica ver: López-Roldán (2011). La Muestra Continua de Vidas Laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante.

Los encuestados responden a una selección aleatoria de viviendas titulares y suplentes en donde exista al menos algún residente menor de 66 años. La elección del ocupado encuestado dentro del hogar es aleatoria (dentro del rango de 16 a 65 años).⁷⁵

La ECVT brinda información sobre aspectos personales como el sexo y edad, la formación; aspectos relacionados a la satisfacción laboral y promoción; aspectos organizacionales de su trabajo como el desarrollo personal, su contrato de trabajo, su jornada laboral, el salario y otras compensaciones, la seguridad laboral en su empresa, etc. Otro aspecto muy relevante para nuestros intereses ha sido la información sobre variables institucionales. Esta información aporta datos sobre la satisfacción con respecto a la representación colectiva dentro de la empresa, la cobertura de convenios colectivos y la afiliación a sindicatos, entre otros datos.

A partir de las características de ambos ficheros estadísticos hemos comprobado la posibilidad de realizar una imputación recíproca masiva de datos, obteniendo como resultado un único fichero que contiene la información necesaria de ambos. Como se dijo anteriormente esto es posible comprobando las características básicas de cada fichero (población de estudio, unidades de análisis, período de tiempo y existencia de variables comunes). Para su fusión, y debido a las diferencias en el tamaño de la muestra, ha sido necesario acotar los datos de aquel fichero de mayor tamaño (MCVL) a los contenidos en el fichero de menor tamaño (ECVT). Esto es así ya que no es posible aumentar la desagregación de un variable determinada en el fichero de menor tamaño, pero sí disminuirla a partir de la recodificación en aquel fichero con mayor número de casos.⁷⁶ A partir de estas tareas relacionadas con el tratamiento previo de las variables a imputar, ya sea las variables comunes (enlace) o específicas, podremos obtener dos ficheros que comparten información estática con distribuciones marginales similares para cada año de referencia sobre el mismo tipo de trabajadores (asalariados). Este aspecto es imprescindible para el proceso de fusión ya que la misma se realiza sobre la información estática contenida en las variables comunes (de enlace). En nuestro caso estas variables serán: la edad, el sexo, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de cualificación (asociado el puesto de trabajo), el tamaño de la empresa y el sector de actividad. A partir de estas variables comunes son generados perfiles de individuos a los cuales será imputada el resto de información (estática y de trayectorias).

⁷⁵ Aspectos pormenorizados en torno del diseño, relevamiento y análisis de la ECVT están disponibles en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

⁷⁶ A modo de ejemplo podríamos decir que la probabilidad de encontrar casos desagregados a cuatro dígitos tanto en la CNAE o CNO será mucho mayor en la MCVL (más de un millón de casos) que en la ECVT (menos de 7000 casos). Por lo tanto, será necesario encontrar un equilibrio en la desagregación de información entre ambas.

6.3.2. Las variables comunes o variables de “enlace”.

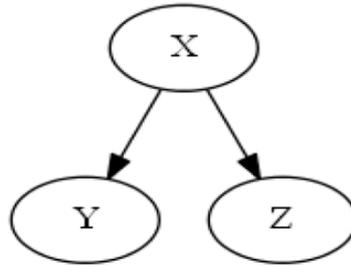
Las variables de enlace utilizadas para el ME son aquellas variables comunes presentes en ambos ficheros a fusionar que cuentan con algunos requisitos necesarios. Existen dos características que éstas deben tener para garantizar datos fiables a partir de la fusión. Estas características son: a) que estas variables comunes (X) incluidas en los archivos a agregar sean comparables entre sí, o dicho de otro modo, que sus características (período de referencia, población de estudio, escala de medición, unidades de análisis, distribución, nivel de datos perdidos, etc.) sean iguales o armonizables (Leulescu et al., 2011 y D'Orazio et al., 2006) y, b) que estas variables tengan una buena capacidad explicativa sobre las demás variables a imputar (Y y Z) y esto puede darse en términos teóricos o empíricos.

Ambas características determinarán la calidad final de los datos obtenidos a partir de la utilización del ME (Adamek, 1994) ya que son necesarias para una buena especificación del modelo. Otro elemento a tener en cuenta es el criterio de parsimonia, ya que un excesivo número de variables de enlace puede ocasionar mayores dificultades. Esto nos lleva a que no todas las variables comunes que puedan tener los ficheros A y B pueden ser utilizadas como enlace para la imputación de datos, ya sea por problemas en la armonización o por su falta de capacidad explicativa sobre las variables “Y” y “Z”. A continuación, daremos mayores detalles sobre estos temas a partir del proceso de armonización realizado y las pruebas de asociación.

El primero de los problemas (armonización de las variables X) es solucionado, teniendo en cuenta las características de estas variables “enlace”. A partir de un trabajo de minería de datos es posible lograr la estandarización requerida. Este proceso suele involucrar trabajos de re-categorización, codificación, transformación, entre otras operaciones necesarias.

El segundo de los problemas a resolver (capacidad explicativa de las variables “X” sobre las variables “Y” y “Z”) es un tanto más complejo. Según los autores que han desarrollado las técnicas de fusión, el punto de partida a tener en cuenta es el Principio de Independencia Condicional (CIA por sus siglas en inglés). Este supuesto establece que el conjunto de variables Y (variables del fichero A) condicionada a las variables X (variables comunes a ambos ficheros) sea independiente del conjunto de variables Z (variables del fichero B). Este supuesto permite sostener la validez de los procedimientos de inferencia sobre las relaciones no observadas (relación entre variables Y y Z) y sustentar la relación predictiva entre las variables comunes (“X”) y específicas (“Y” y “Z”).

Supuesto de Independencia Condicional (CIA):



Su distribución condicional conjunta es:

$$f(Y, Z|X) = f(Y|X) f(Z|X)$$

La dificultad en este sentido surge debido a que en la mayoría de los casos no es posible constatar fehacientemente el grado de esta relación entre “Y” y “Z” a partir de los datos existentes. Cuando ello ocurre el investigador debe transitar por alguno de estos dos caminos: o es asumido que no existe relación entre estas variables (relación entre Y y Z = 0), asumiendo entonces el supuesto de Independencia Condicional de forma teórica, o intentar observar esta relación a partir de información auxiliar (Rubin, 1986; Liu y Kovacevic, 1998; Raghunathan y Grizzle, 2001). Esta información auxiliar puede estar dada por otras bases de datos en donde la relación se muestre de manera explícita, a través de la utilización de variables “*proxy*” con poder predictivo presentes en los ficheros a fusionar, o a partir de otras investigaciones en donde dicha relación haya sido tratada teórica o empíricamente (D’Orazio, 2006).

Otro elemento relacionado con este supuesto de Independencia Condicional de las variables Y y Z, es el del poder explicativo de las variables X sobre ambas variables. Para una buena fusión será necesario escoger variables de enlace que tengan un fuerte poder explicativo sobre las restantes variables, ya que esto evita problemas de especificación del modelo. Para ello existen elementos teóricos y/o varias técnicas bivariadas y multivariadas que dan soporte a la elección de las variables comunes más explicativas.

Nuestro caso, representa un caso concreto en donde hemos asumido el principio de Independencia Condicional de forma teórica debido a la falta de información auxiliar específica sobre las variables Y y Z en el contexto español, y hemos dado soporte al nivel explicativo de nuestras variables comunes a partir de numerosos estudios empíricos y bibliografía teórica basada en la TSMT. Esta selección teórica de las variables de enlace implica correr el riesgo de realizar una mala especificación del modelo de fusión y por tanto generar datos que no representen la realidad de los fenómenos que pretendemos analizar. A su vez, esta decisión implica mayores esfuerzos de validación de la información obtenida al partir de un modelo con menos garantías iniciales. Sin embargo, entendemos que nuestra decisión de emplear

elementos teóricos en la elección de nuestras variables de enlace responde a supuestos ampliamente contrastados y con sustento en innumerables investigaciones incluidas en un cuerpo teórico consolidado. A partir de estos criterios, han sido escogidas siete variables comunes que han servido de enlace para la realización de la fusión de ambas BBDD.

TABLA N°6.1. VARIABLES Y CATEGORÍAS COMUNES

Dimensiones	Variabes	Categorías
Información individual	EDAD	<25 / 25-30 / 31-40 / 41-50 / >50
	SEXO	Hombre / Mujer
Características de los puestos de trabajo	TIPO DE CONTRATO	Indefinido / Temporal
	TIPO DE JORNADA	Completa / Parcial
	NIVEL DE CUALIFICACIÓN	Bajo / Medio / Alto
Características estructurales del MT	TAMAÑO DE LA EMPRESA (nº de trabajadores)	<10 / 11-50 / 51-250 / >250
	SECTOR DE ACTIVIDAD	Agricultura / Industria / Construcción / Servicios

Fuente: elaboración propia

Nuestro modelo de imputación toma como punto de partida un importante supuesto que podrá ser valorado de acuerdo a sus resultados: que a partir de estas variables que acabamos de mencionar es posible realizar un análisis explicativo en el marco de la segmentación laboral sobre variables como la trayectoria de estabilidad laboral, la trayectoria de movilidad laboral, el tipo de regulación laboral y las condiciones de empleo presentes en el MT español.

6.3.2.1. NUESTRAS VARIABLES DE ENLACE, SU JUSTIFICACIÓN TEÓRICA Y ARMONIZACIÓN.

El primer paso que debemos tener en cuenta, y del cual dependerá el éxito del proceso de imputación es el de la selección de las variables que serán utilizadas para completar la información faltante. Esta selección está basada en dos procedimientos relacionados, el primero depende del Supuesto de Independencia Condicional (CIA), el cual ya hemos explicado, y el segundo responde a la elección de las variables de enlace ("X") según su relevancia explicativa. Sin embargo, estos procesos están fuertemente relacionados ya que el elegir las mejores variables de enlace, aquellas que tengan mayor poder predictivo sobre las variables ("Y" y "Z") en cada archivo, hará que la independencia condicional entre ambos conjuntos de variables ("Y" y "Z") sea mayor dado el conjunto de variables comunes utilizado como enlace ("X").

Como ya hemos mencionado, nuestro modelo de fusión asume la independencia condicional y la relevancia explicativa de nuestras variables comunes de forma teórica. El soporte teórico que tiene esta doble suposición en nuestro caso responde a la base misma de la TSMT. En ella se expresa que los factores determinantes de la

segmentación laboral responden en primer lugar a la estructura productiva, la cual divide al MT en dos o más segmentos laborales que agrupan puestos y trabajadores asignando recompensas desiguales a cada grupo. Esta visión de la economía y del mercado laboral ha constituido un elemento transversal en las distintas visiones desarrolladas en el marco de la TSMT y estructura su cuerpo teórico.

A partir de ello entendemos que en un contexto de segmentación laboral, seremos capaces de estudiar la desigual asignación de beneficios laborales obtenidos por los trabajadores (estabilidad contractual, condiciones de empleo, regulación de la actividad laboral, movilidad laboral, salario, etc.) si somos capaces previamente de identificar las características estructurales del sistema productivo (sector de actividad, el tamaño de la empresa, etc.) y de los puestos que forman parte del MT (tipo de contrato y duración de la jornada, salario, entre otras).

Esto implica empíricamente que podríamos explicar tanto la información de trayectorias laborales de movilidad y estabilidad provenientes de la MCVL (variables “Y”), como la información institucional y de condiciones de empleo proveniente de la ECVT (variables “Z”) a partir del conjunto de variables comunes (“X”) presentes en ambos ficheros, asumiendo que la relación entre “Y” y “Z” solo existe a partir de “X” como lo muestra la siguiente figura.

FIGURA N°6.2. RELACIÓN DE LAS VARIABLES COMUNES Y ESPECÍFICAS ASUMIENDO LA INDEPENDENCIA CONDICIONAL.



Fuente: elaboración propia.

A continuación, expondremos las variables de enlace que forman parte de nuestra

propuesta de *matching* estadístico conjuntamente con una breve justificación teórica que hemos realizado al construir nuestro modelo de fusión y los resultados del proceso de armonización.

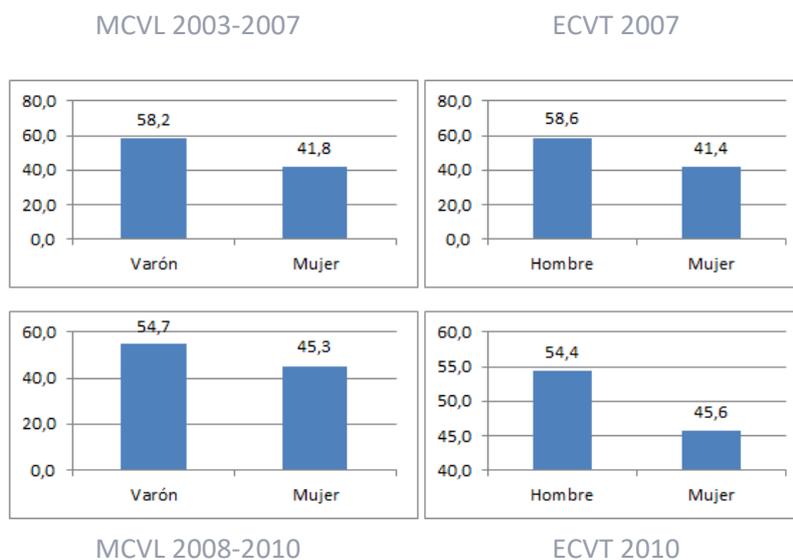
El proceso de armonización de las variables comunes ha sido un proceso complejo que ha involucrado varios tipos distintos de operaciones con las variables originales. Debido a que las BBDD utilizadas son de distinta naturaleza (registros administrativos y encuesta estratificada) es natural encontrar diferencias en la distribución de las variables. Esas diferencias son en algunos casos mayores que en otros y han sido tratadas teniendo en cuenta la incidencia sobre el proceso de imputación. A continuación, serán expuestos brevemente los fundamentos teóricos implicados en la elección de las variables y explicitados aquellos procesos que han sido necesarios para su armonizar.

Sexo: el sexo de los trabajadores ha sido una característica descriptiva muy utilizada en los estudios de segmentación laboral. Casi la totalidad de los autores más representativos de esta corriente han dedicado atención a esta variable como causa de segmentación (Piore, 1980^a; Dickens y Lang, 1985; Tolbert et al., 1980). Reich, Gordon Y Edwards (1973:360) lo indicant claramente: *“Certain jobs have generally been restricted to men; others to women. Wages in the female segment are usually lower than in comparable male jobs; female jobs often require and encourage a “serving mentality” -an orientation toward providing services to other peopleand particularly to men. These characteristics are encouraged by family and schooling institutions.”*

Otros trabajos destacados que han puesto atención en la segmentación de género han sido los de Hall (1970), Reich (1971), Sawhill (1973), Bergmann and Adelman(1973), Kahne (1975),Bibb y Form (1977), Craig, Garnsey y Rubery, (1985), entre muchos otros que han dedicado sus investigaciones a la discriminación de género en el MT.

Desde el punto de vista empírico, la variable “Sexo” no presentó diferencias de distribución en ambos ficheros y fueron mantenidas las variables categóricas originales:

GRÁFICO N°6.1. DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE SEXO PARA LAS MUESTRAS MCVL Y ECVT EN LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010.



Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y ECVT en los períodos 2003-2007 / 2008-2010.

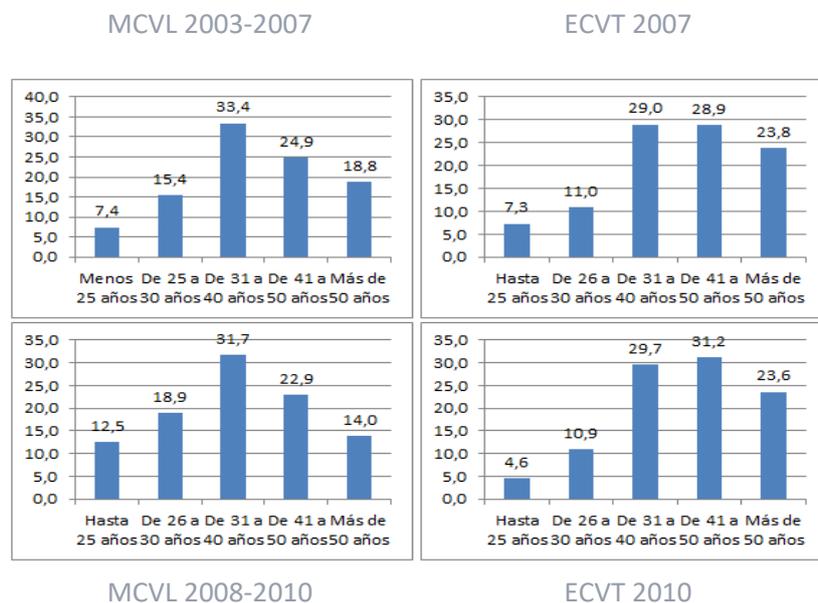
Edad: al igual que la variable “Sexo”, la variable “Edad” ha sido una variable de relevancia para la TSMT. Esto es así debido a que conforma el grupo de variables personales desde las cuales se ha descrito históricamente la segmentación del mercado laboral. Desde los primeros aportes empíricos realizados por los autores afines a la idea de la segmentación del mercado de trabajo ha surgido la constatación de que aquellos trabajadores centrales en términos de edad están sobre-representados en el segmento primario, casi siempre asociado desde las teorías competitivas del MT a una mayor productividad. Sin embargo, existen numerosas investigaciones que dan soporte a una visión distinta de la precariedad laboral de los más jóvenes y sus malas condiciones de empleo. Acompañando los estudios ya citados de los principales autores de la segmentación del MT están otros como Bulow y Summers (1985) quienes también dejan en claro, a partir de los resultados obtenidos, que más allá de la menor o mayor productividad marginal que puedan tener los trabajadores, las diferentes condiciones de empleo (principalmente salariales) sufridas por éstos están dadas por su “estatus demográfico” en donde la edad juega un papel importante. Profundizando esta idea podemos citar los trabajos de Cain (1976), Dickens y Lang (1985) y Taubman (1991) quienes establecen según sus estudios que existe una relación positiva ente edad e ingresos en el segmento primario y que esta misma relación permanece plana en el segmento secundario, concluyendo como crítica a la TCH, que el retorno por inversión educativa es mayor en el segmento superior.

Al igual que las demás variables escogidas para la imputación la variable “Edad” se encuentra incluida en el corazón mismo de la TSMT y ha provisto a los investigadores de un fuerte soporte en relación a los fenómenos de desigualdad provocados por la

segmentación laboral.

Yendo al proceso de armonización de esta variable en los dos archivos iniciales concluiríamos que fue un proceso relativamente sencillo, ya que ambos archivos de datos (MCVL y ECVT) aportaban datos de cada individuo a partir de los 16 años y con un nivel de medición cuantitativa. A partir de ello solamente fueron realizados trabajos de re-categorización para hacer coincidir dichas categorías de ambos archivos, corrigiendo las diferencias de sub-representación existentes en la ECVT. Según criterios teóricos y empíricos, las cohortes creadas fueron: <25 / 25-30 / 31-40 / 41-50 / >50, cuyos resultados se muestran en el gráfico 6.2.

GRÁFICO Nº 6.2. DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE EDAD PARA LAS MUESTRAS MCVL Y ECVT EN LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010.

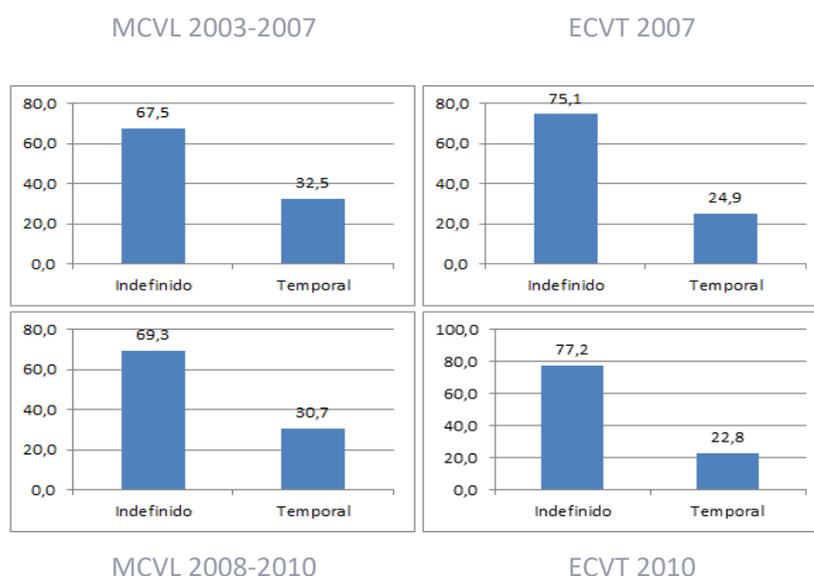


Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y ECVT en los períodos 2003-2007 / 2008-2010.

Tipo de Contrato: el tipo de contrato es una de las características más importantes de un puesto de trabajo ya que establece la estabilidad o inestabilidad del mismo, estableciendo las condiciones de empleo. Las investigaciones en el marco segmentacionista han dado una singular importancia a la estabilidad laboral como indicador de la segmentación del MT y esta característica ha sido resaltada por innumerables autores que ya hemos citado como es el caso de Doeringer y Piore (1971) y Osterman (1975), y ha sido tratada desde los primeros trabajos de Baron y Hymer (1968) y Wachtel (1970) y específicamente en el caso de Feldstein (1970), Hall (1972), Edwards (1975). Sin embargo, esta variable en concreto no siempre resulta ser un indicador tan claro de estabilidad laboral en el MT. Además de las condiciones productivas que dotan a los diferentes puestos de trabajo con diferentes condiciones de estabilidad, necesitamos de herramientas legales, como las presentes en España a partir de la reforma laboral de 1984, que convierten al tipo de contrato en un indicador claro en ese sentido.

Para armonizar la variable “Tipo de contrato” (Indefinido – Temporal) fueron realizado trabajos de filtrado y de ponderación de las BBDD (MCVL y ECVT) ya que esta variable presentaba diferencias en relación a las categorías incluidas, sus distribuciones y en ambos casos presentaban datos perdidos (*missing*). Esto quiere decir que para poder armonizar esta variable en ambos archivos fue necesario realizar procesos de filtrado de datos para eliminar observaciones. En primer lugar, fue necesario eliminar la categoría de “Autónomo” presente en la MCVL para estandarizarla con la ECVT ya que en ésta no estaba considerada. En segundo lugar, eliminar de forma contralada los valores perdidos presentes tanto en la MCVL como en la ECVT. También fue necesario realizar operaciones de ponderación para armonizar las diferencias en las distribuciones teniendo en cuenta la afectación que podría ser generada sobre otras variables. Luego de realizada este filtrado de datos hemos obtenido las siguientes distribuciones:

GRÁFICO Nº 6.3. DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE TIPO DE CONTRATO PARA LAS MUESTRAS MCVL Y ECVT EN LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010.



Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y ECVT en los períodos 2003-2007 / 2008-2010.

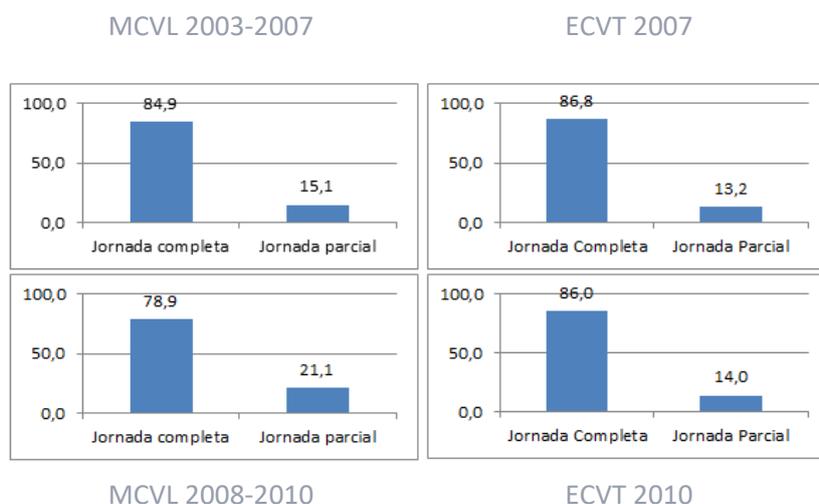
Tipo de Jornada: dentro de las variables descriptivas de los puestos laborales hemos utilizado para la imputación el tipo de jornada desempeñado por el trabajador en su puesto de trabajo. Su categorización dicotómica corresponde a la jornada completa o a la jornada parcial. Entiéndase que esta variable tal y cual es utilizada en esta investigación no contempla horas extras realizadas (ya sean pagas o no) ni tampoco jornadas laborales realizadas fuera del contrato laboral. Este hecho podría en un principio aparejar diferencias entre los dos archivos utilizados (MCVL y ECVT) ya que, como hemos mencionado, uno responde a registros administrativos y el otro a observaciones.⁷⁷

⁷⁷ Este hecho podría ocasionar que un trabajador responda según su jornada real, aunque ésta no

Su utilización en las investigaciones de segmentación laboral ha sido menos frecuente que las demás variables que aquí trataremos, debido a que no en todos los mercados laborales ha adquirido el potencial explicativo que ha adquirido en España. Esto es así gracias a las sucesivas reformas laborales y la creciente flexibilización en los contratos de trabajo. En España su mayor incidencia está representada en el segmento secundario y en especial en las cohortes de trabajadores más joven y en las mujeres (López-Roldan et al., 1998; Caparrós y Navarro, 2008; Miguélez et al., 2014). Su mayor impacto principal se observa en el salario ya que, aun estando contenida dentro de un contrato indefinido, las horas mes/año trabajadas y por tanto su remuneración, tienen una reducción muy significativa (Aragón et al., 2012; UGT, 2015).

La armonización de variable “Tipo de Jornada” fue similar a la variable “Tipo de Contrato” y las posibles diferencias generadas por la metodología de recolección de datos parecen no haber tenido una influencia significativa. El proceso incluyó tareas de eliminación de categorías de la MCVL no incluidas en la ECVT (autónomos) y la eliminación de datos perdidos para obtener los resultados que se muestran en el siguiente gráfico:

GRÁFICO Nº 6.4. DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE TIPO DE JORNADA PARA LAS MUESTRAS MCVL Y ECVT EN LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010.



Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y ECVT en los períodos 2003-2007 / 2008-2010.

Nivel de Cualificación: el nivel de cualificación demandado en los diferentes puestos de trabajo tiene un papel central en los análisis de segmentación y se ha encontrado siempre en el núcleo del debate debido a la preponderancia que esta variable tiene para las investigaciones desarrolladas en el marco de la TCH. Como es fácil imaginarlo este debate se ha centrado en la importancia del nivel de cualificación de un puesto laboral en relación a su nivel de productividad marginal (y con ella el nivel salarial). El núcleo del debate se ha centrado históricamente en que para los autores de la TCH

esté contemplada en su contrato de trabajo, discordancia que no tendríamos en los registros administrativos.

esta productividad está directamente relacionada a la formación y capacidad individual del trabajador, a diferencia de los autores de la TSMT en donde ésta estaría mayormente relacionada a la estructura productiva y a la conformación de los puestos de trabajo en sectores y empresas. Este debate ha motivado una innumerable cantidad de investigaciones empíricas que han intentado desentrañar desde ambas posturas el papel que la cualificación desempeña en el mercado laboral. Entre las investigaciones que dieron sustento a este debate podemos destacar los estudios ya citados de Walsh (1935), Friedman y Kutznets (1954), Mincer (1958 y 1970), Ben-Porath (1967), Blaug (1972 y 1976), Ashenfelter y Ham (1979), Becker (1993), entre muchos otros desde la perspectiva del capital humano. En contraposición, desde la perspectiva de la TSMT resalta los trabajos de Piore (1969, 1975, 1980a, 1980b), Doeringer y Piore (1971) en una visión más economicista, Gordon (1972), Edwards (1975 y 1979), Bowles y Gintis (1976), Gordon et al. (1986 [1982]) desde una perspectiva centrada en el conflicto capital-trabajo y finalmente las posturas sociológicas aportadas en años posteriores por autores como Bibb y Form (1977), Beck et al. (1978), Hodson (1978) y Tolbert et al. (1980), entre otros.

Desde el punto de vista empírico la variable “Nivel de Cualificación” ha requerido un mayor esfuerzo de armonización por varios motivos. En primer lugar, esta variable no representa el nivel de formación de los sujetos sino el nivel de cualificación requerido en el puesto de trabajo. Esto es así ya que fue derivada de las variables originales “Grupo de cualificación” que en los datos de la MCVL y ECVT son registrados a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 1994 (CNO-94). Debido a que la CNO-94 propone una clasificación a cuatro dígitos, además de los trabajos de recodificación con el objetivo de reducir la desagregación a 1 dígito (10 categorías), fue necesario re-categorizar esta escala en una nueva escala de 3 categorías (Alta, Media y Baja).

El motivo de esta reducción fue la siguiente: al tratar el tema de los perfiles utilizados como unidades de análisis hemos expuesto que su construcción fue realizada a partir de la existencia de al menos un caso válido en la combinación de categorías de las 7 variables comunes. La introducción de la variable “Nivel de Cualificación” en 9 categorías (CON-94 a 1 dígito excluyendo a aquellos individuos pertenecientes a las FF.AA.) representaba un notable aumento de la combinatoria total pasando de 1920 a 4800 posibilidades. Este problema afecta directamente al tamaño de las muestras utilizadas ya que una muestra mayor tiene más probabilidades de representar una mayor cantidad de combinaciones posibles. Esto era claramente significativo en las diferencias de tamaño de ambas muestras utilizadas, lo cual ocasionaba que existiese un número más elevado de combinaciones con observaciones válidas en la MCVL que en la ECVT. Y por lo tanto impedía una correcta imputación. La solución de este problema consistía en una reducción de los grados de libertad de la variable “Nivel de Cualificación” para posibilitar el *matching* entre categorías en ambos ficheros.

Esta reducción de categorías fue realizada mediante la correspondencia entre la CNO-94 con la categorización “Alta”, “Media” y “Baja” siguiendo un ejemplo de categorización similar utilizada por Miguélez y Molina (2010). El resultado de esta transformación fue el que podemos observar en la siguiente tabla:

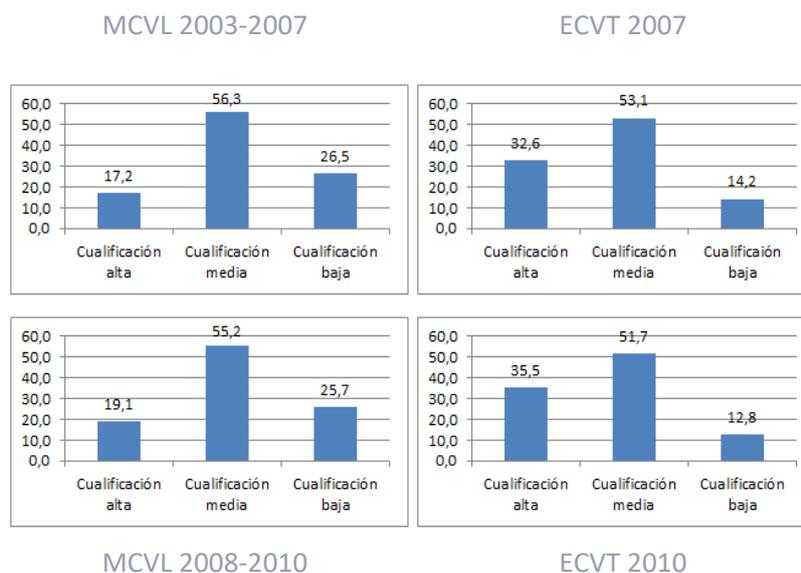
TABLA N° 6.2. CORRESPONDENCIA ENTRE LA CON-94 Y LAS CATEGORÍAS “ALTA”, “MEDIA” Y “BAJA”.

Categorías utilizadas	CON-94
Cualificación alta	<p>Grupo 1- Dirección de las empresas y de las administraciones públicas.</p> <p>Grupo 2- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.</p> <p>Grupo 3- Técnicos y profesionales de apoyo.</p>
Cualificación media	<p>Grupo 4- Empleados de tipo administrativo.</p> <p>Grupo 5- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios.</p> <p>Grupo 6- Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.</p> <p>Grupo 7- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.</p> <p>Grupo 8- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.</p>
Cualificación baja	Grupo 9- Trabajadores no cualificados.

Fuente: elaboración propia según datos de la CON-94.

Estas tareas de armonización han dado como resultado algunas diferencias en la frecuencia observada de un archivo a otro, sin embargo, la tendencia general se mantiene. Las variables utilizadas en la imputación tienen las siguientes distribuciones:

GRÁFICO Nº 6.5. DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE CUALIFICACIÓN PARA LAS MUESTRAS MCVL Y ECVT EN LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010.



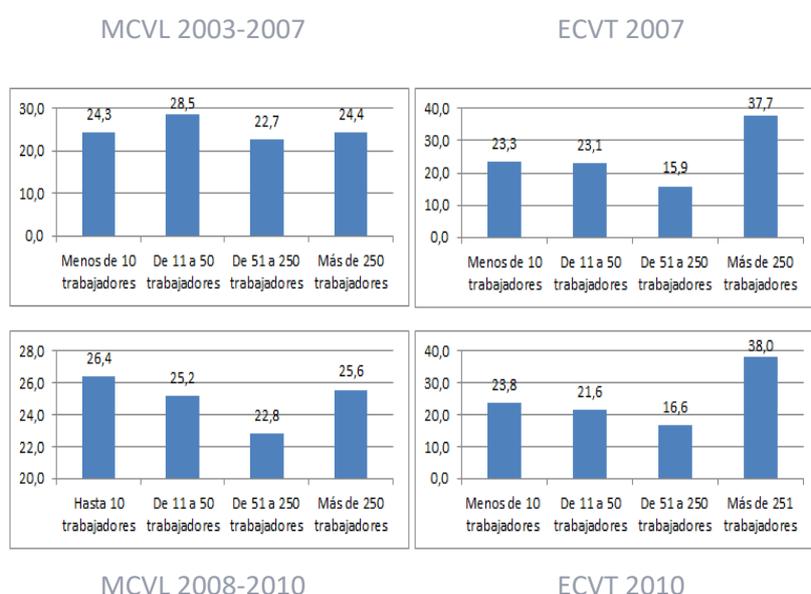
Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y ECVT en los períodos 2003-2007 / 2008-2010.

Tamaño de la Empresa: según la TSMT, esta variable representa un importante indicador con respecto a los niveles de regulación, asociacionismo y condiciones de empleo y aunque no es posible tomar la relación de forma perfectamente lineal entre tamaño de la empresa y condiciones de empleo, sí nos ofrece un buen punto de comparación que atribuye una mayor representación de grandes empresas en el segmento primario del MT (López-Roldan et al., 1998; Miguélez y Prieto, 1991; Piore, 1983; Doeringer y Piore, 1983a y 1985; Gordon, Edwards y Reich, 1986). Otro aspecto, del cual también se han ofrecido numerosas muestras, es que el tamaño de la empresa también indica una posición preferente en relación al control del mercado y una prevalencia en entornos menos competitivo. Este hecho a su vez genera un mayor control de precios y mejores posibilidades de inversión en torno a los niveles de tecnología, promoción interna de sus recursos humanos y salarios (Baran and Sweezy, 1966; Bluestone, 1973). Su aplicación en distintas investigaciones ha posibilitado importantes aportes para la TSMT realizados entre otros por autores como Osterman (1984, 1994) y Edwards (1975). E incluso, su capacidad descriptiva en contexto de segmentación laboral, ha sido objeto de debate por autores como Baron y Bielby (1980 y 1984), Wallace y Kalleberg (1981), Kalleberg et al. (1981), Zucker y Rosenstein (1981), Hodson y Kaufman (1982) y Hodson (1983).

En este trabajo de investigación la variable “Tamaño de la Empresa” es medida empíricamente a partir del número de trabajadores contratados por cuenta ajena en las empresas relevadas y no tiene en cuenta necesariamente su división en distintos centros de trabajo. Esta diferencia puede llegar a ocasionar distorsiones con respecto a la información relevada en la MCVL y en la ECVT. Esto es así ya que en la primera muestra (MCVL) es relevada de forma administrativa el verdadero número de

trabajadores contratados por cuenta ajena en cada empresa y en la segunda (ECVT) el relevamiento se da a partir de la opinión del trabajador/a, quien no tiene por qué conocer cómo está organizado el trabajo en su empresa en este sentido. Sin embargo, las distribuciones observadas en ambas BBDD no reflejan diferencias que obliguen a desestimar la variable. Esto se ve claramente reflejado en el gráfico 6.6 en donde podemos observar una sobrerepresentación en los datos de la ECVT en torno a las empresas de mayor tamaño (más de 250 trabajadores). El mismo gráfico también nos proporciona la restante información de distribución de la variable.

GRÁFICO N°6.6. DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA PARA LAS MUESTRAS MCVL Y ECVT EN LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010.



Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y ECVT en los períodos 2003-2007 / 2008-2010.

El Sector de Actividad: la variable “Sector de Actividad” (*Industry*) quizás haya sido la más utilizada desde los inicios por los teóricos de la segmentación. Esto se ha debido a que la visión monopolística de la economía, la cual era entendida como la mayor causa de segmentación de la economía y del mercado laboral, llevaba a una división de sectores de actividad, entre sectores con control de mercado y sectores competitivos (Shepherd, 1979). Lo cual ponía en el centro del debate las consecuencias que la concentración de capital y control de las empresas sobre los trabajadores (Edwards, 1975). Para muchos, dentro de los que se encontraban autores como Bluestone et al. (1973), Spilerman (1977), Beck, Horan y Tolbert, (1978) y Hodson (1978) este era el nivel empírico que se debería tener en cuenta para explicar los fenómenos de segmentación. Esta interpretación ha generado una gran cantidad de clasificaciones en donde eran ordenados los diferentes sectores de actividad según diversos criterios como el salario (Osterman, 1975) o el tipo de empresas y actividad mayoritaria (Averti, 1969).

Posteriormente y a partir de las nuevas interpretaciones que quizá hayan tenido su

comienzo en el trabajo de Hodson (1983), el sector de actividad ha ido perdiendo fuerza como indicador principal de la segmentación económica y laboral. Autores provenientes de otras tradiciones como aquellos/as pertenecientes a la Escuela de Cambridge han introducido matices que aportan una mayor proximidad con el contexto concreto. Esto a través de la valoración específica del poder de segmentación que cada variable tiene en un mercado laboral determinado.

En la tradición española de los estudios de la segmentación, se mantiene una alta valoración de la capacidad segmentadora del sector de actividad y ello es debido más bien al importante peso real que esta variable mantiene sobre la economía, más que a tradiciones teóricas. En ese sentido podemos citar muchas de las obras que hemos repasado en el primer apartado en donde destacan los trabajos de Toharia (1983,), Miguélez et al. (2011), Miguélez et al. (2014), Prieto et al. (2010), entre otros.

En las tareas de minería para la armonización, la variable “Sector de Actividad” ha demandado un esfuerzo considerable. En primer lugar, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que es la categorización utilizada en ambos ficheros para la medición de la actividad de las empresas, es una clasificación muy detallada en donde se obtienen una especificación a cuatro dígitos que tuvo que ser reducida en aras de hacer posible la imputación de datos. Para ello hemos agrupado según un criterio metodológico similar al utilizado para el nivel de cualificación, en cuatro grandes grupos (Agricultura, Industria, Construcción y Servicios).⁷⁸

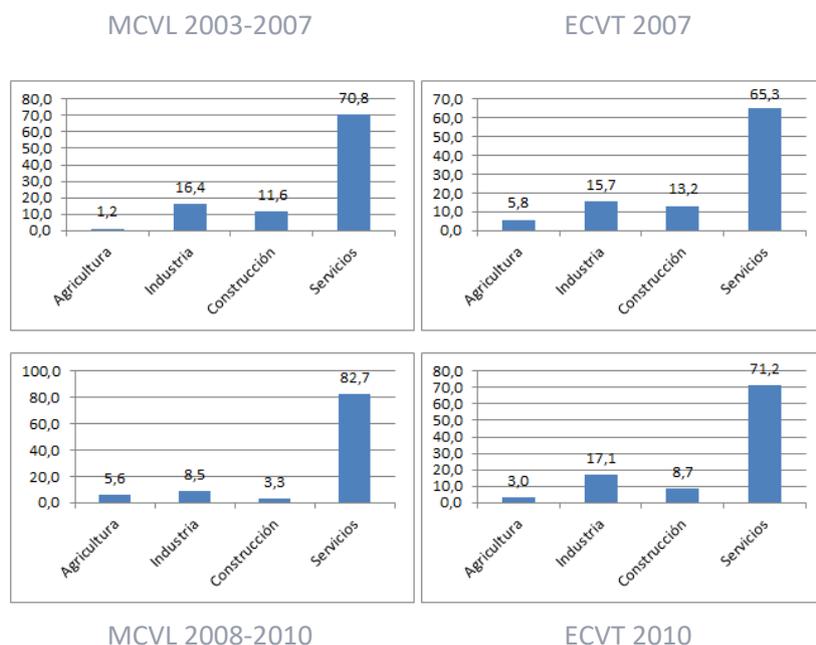
En segundo lugar, las muestras obtenidas para el período 2003-2007 se encontraban codificadas según la CNAE-93 (1993), mientras que las obtenidas para el período 2008-2010 lo estaban en la nueva CNAE-09 (2009). Como resulta obvio, no era posible trabajar en el enlace de los datos a través de estas variables originales ya que las mismas no eran comparables de un período a otro. A partir de este hecho debíamos armonizar esta clasificación a partir de la matriz de conversión CNEA-93/CNAE-09 proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).⁷⁹ Esta matriz contiene una correspondencia directa de 87,9% de los casos (código a código), por lo cual un 12,1% de los códigos son distribuidos en diferentes categorías. El resultado final presenta diferencias relevantes en relación a las distintas muestras, diferencias que hay sido recalibradas a partir de la ponderación de los casos realizada posteriormente a la imputación. Observamos sus distribuciones en el gráfico 6.7.

⁷⁸ Debido a esta gran agrupación la categoría “Servicios” no representa una gran potencia explicativa en relación a la segmentación del mercado laboral, sin embargo, hemos podido extraer conclusiones interesantes que serán expuestas en el capítulo destinado a los resultados del análisis.

⁷⁹ Para una revisión de dicha correspondencia:

http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/matriz_conversion_retro0009.xls

GRÁFICO N°6.7. DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE SECTOR DE ACTIVIDAD PARA LAS MUESTRAS MCVL Y ECVT EN LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010.



Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y ECVT en los períodos 2003-2007 / 2008-2010.

Anteriormente hemos mencionado la importancia del trabajo de especificación del modelo de imputación en la obtención de buenos resultados finales. Y hemos planteado nuestra decisión de elegir las variables de enlace según principios teóricos y no empíricos.⁸⁰ Conforme hemos ido avanzando en la descripción de las variables utilizadas como enlace en la imputación de información faltante entre los ficheros de la MCVL y la ECVT, hemos intentado plasmar en cada caso la importancia teórica que cada una representa para la TSMT. Esto indica que hemos escogido un grupo de variables sólidamente incluidas en la teoría de la segmentación, lo cual nos aporta una muy buena especificación teórica del modelo planteado. En la sección dedicada a la validación del proceso veremos si esa correcta especificación teórica lo es también desde el punto de vista empírico.

6.3.3. Fusión de base de datos.

Ya hemos mencionado que esta tesis doctoral utiliza el método la imputación por media (\bar{x}) condicional. Este método consiste en la imputación de la media de los

⁸⁰ Cabe hacer una aclaración al respecto de la inclusión de la variable "Origen" como variable de enlace para la imputación. En el inicio de los procesos preparatorios, el modelo de *matching* tenía previsto la utilización de esta variable como enlace para la imputación. Pero sucesivos problemas empíricos relacionados con la diversidad de criterios en el relevamiento de datos, la gran cantidad de datos perdidos y las diferencias en la imputación de esos datos perdidos en los archivos originales de la MCVL y ECVT, han impedido la concreción del proceso de armonización necesario para ser utilizada como variable común de enlace. Sin embargo, como veremos a continuación, esta variable fue incluida en la imputación como variable donante.

valores de la variable donante según clases de casos agrupados en el archivo receptor (perfiles). El criterio de condicionalidad utilizado es el de los perfiles de casos según la combinatoria de categorías de las variables de enlace, tal como lo hemos expuesto recientemente. La tabla 6.3 nos recuerda las variables comunes y sus categorías, las cuales han sido escogidas como enlace para la creación de los perfiles y la posterior imputación.

TABLA N°6.3. COMBINATORIA DE CATEGORÍAS EN LA CREACIÓN DE PERFILES PARA LA IMPUTACIÓN.

Variable	Categorías
SEXO	Hombre – Mujer
EDAD	Menos de 25 años - De 25 a 30 años - De 31 a 40 años - De 41 a 50 años - Más de 50 años
TIPO DE CONTRATO	Indefinido – Temporal
TIPO DE JORNADA	Completa – Parcial
NIVEL DE CUALIFICACIÓN	Cualificación Baja – Cualificación Media – Cualificación Alta
TAMAÑO DE LA EMPRESA	Menos de 10 trab. – De 11 a 50 trab. – De 51 a 250 trab. – Más de 250 trab.
SECTOR DE ACTIVIDAD	Agricultura – Industria – Construcción - Servicios

Fuente: elaboración propia.

Anteriormente también hemos mencionado que el número de perfiles creados a partir de esta combinatoria fue de 909 para el período 2003-2007 y de 908 para el período 2008-2010.⁸¹ Lo cual genera dos muestras de tamaño muy similar. A continuación expondremos el proceso de imputación generado a partir de las variables que posteriormente fueron incluidas en el análisis.⁸² Las variables imputadas y posteriormente utilizadas en los modelos de análisis son las siguientes (se excluyen las variables de enlace):

TABLA N°6.4. VARIABLES DONANTES INCLUIDAS EN EL ANÁLISIS DE DATOS.

Dimensión	Origen de datos	Variable	Nivel de medición
Trayectoria laboral	MCVL	Tiempo total no superpuesto en paro: prestación + sin relación (período 2003-2007 y 2008-2010).	Cuantitativa continua (número de días)
Trayectoria de movilidad	MCVL	Cambios de provincia del contrato laboral (período 2003-2007 y 2008-2010).	Categoría

⁸¹ El número de perfiles creados indica la riqueza de la BBDD fusionada ya que a un mayor número de perfiles responde una mayor diversidad de casos con los cuales es posible trabajar.

⁸² Debe tenerse en cuenta que el análisis realizado incluye todas las variables comunes que hemos expuesto anteriormente, a las cuales fueron agregadas estas variables imputadas en los modelos factoriales y de regresión posteriormente aplicados.

	MCVL	Cambios de sector de actividad (período 2003-2007 y 2008-2010).	Categórica
Origen	MCVL	Lugar de nacimiento (España-Otro)	Categórica
Regulación laboral	ECVT	Cobertura de convenio colectivo o Estatuto del Trabajador	Categórica
	ECVT	Índice de satisfacción con la representación colectiva en su empresa.	Categórica
Asociacionismo	ECVT	Afiliación sindical	Categórica
Condiciones de empleo	ECVT	Índice de satisfacción laboral en su empresa. ⁸³	Categórica
	MCVL	Salario	Categórica
Formación	ECVT	Nivel de estudios	Categórica

Fuente: elaboración propia

A partir de estas variables, los procesos de imputación difieren según el nivel de medición. Las variables continuas son fácilmente imputables por el método de media condicional ya que su imputación solo requiere del cálculo de la media de sus observaciones para los casos incluidos en cada perfil creado. Las variables categóricas requieren de procesos más complejos y posteriores re-categorizaciones. Esto es debido a que por cada categoría de la variable original del archivo donante se crea una variable cuantitativa continua en el archivo receptor. Veamos un ejemplo referido a la variable “Afiliación sindical” en donde cada fila representa un perfil:

TABLA N°6.5. EJEMPLO DE IMPUTACIÓN PARA UNA VARIABLE CATEGÓRICA.

Sexo	Edad	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel de cualif.	Tamaño de la empresa	Sector de act.	Afiliación Sindical (Sí)	Afiliación Sindical (No)	Afiliación Sindical (missing)
H	<25	Indef.	Comp.	Baja	<10	Const.	0	0	1
M	<25	Indef.	Parcial	Alta	51-250	Industria	0,083333	0,083333	0,833333
H	25-30	Indef.	Parcial	Media	11-50	Const.	0,230769	0,76923	0,076923
H	31-40	Temp.	Comp.	Media	>250	Servicios	0	0,09090	0,909090
H	41-50	Indef.	Parcial	Baja	11-50	Agric.	0,25	0,25	0,5
M	>50	Indef.	Parcial	Baja	>250	Industria	0	0,06896	0,931034
M	41-50	Temp.	Comp.	Alta	>10	Servicios	0,15625	0,03125	0,8125

Fuente: elaboración propia

En la tabla podemos ver cómo ha sido realizada la imputación de la variable “Afiliación Sindical” con nivel de medición categórico. Para ello es necesario instruir al programa (*software*) la condición (perfil) para imputar la media de la variable original y éste crea

⁸³ El “Índice de condiciones de empleo” fue construido a partir de las siguientes variables: “Satisfacción con su estatuto de regulación”, “Valoración de la regulación de su jornada laboral”, “Valoración del salario y de los complementos salariales”, “Valoración de la salud y seguridad en el trabajo”, “Valoración de la clasificación profesional”, “Valoración de la promoción de igualdad entre sexos”, Valoración del régimen de vacaciones y días libres”, “Valoración de complementos y prestaciones sociales” y “Valoración de formación profesional”. Todas estas variables están medidas a partir de una escala con mínimo 1 y máximo 10, a partir de la opinión del encuestado.

una nueva variable en el archivo receptor por cada categoría. Este procedimiento con variables categóricas genera tantas variables como categorías tenga la variable original (donante) y los datos deben medirse en una escala de 0 a 1 (0% a 100%). En la tabla 6.5, podemos ver que para el primer perfil de individuos (primera fila) todos los datos son faltantes (*missing*), lo que indica que también lo son para ese conjunto de individuos que contiene el perfil en la variable original. Para el segundo perfil tenemos una media de 8,3% de afiliados, 8,3% de no afiliados y 83,3% de datos faltantes; y para el tercer perfil encontramos un 23% de afiliados, un 76,9% de no afiliados y un 7,6% de datos perdidos y así sucesivamente para cada perfil de individuos.

La forma de definir cuántos individuos tiene cada perfil, es una variable de ponderación que indica el número de casos incluidos en cada combinación de las siete variables comunes que ha dado *matching* positivo. Vemos un ejemplo de ponderación en la tabla 6.6.

TABLA N°6.6. EJEMPLO DE PONDERACIÓN DE LOS PERFILES EN EL ARCHIVO RECEPTOR.

Sexo	Edad	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel de cualif.	Tamaño de la empresa	Sector de actividad	Ponderación (cantidad de individuos)
H	<25	Indefinido	Completa	Baja	<10	Const.	1
M	<25	Temporal	Parcial	Alta	51-250	Industria	14
H	25-30	Indefinido	Parcial	Media	11-50	Const.	12
H	31-40	Temporal	Completa	Media	>250	Servicios	5
H	41-50	Indefinido	Parcial	Baja	11-50	Agric.	2
M	>50	Indefinido	Parcial	Baja	>250	Industria	23
M	41-50	Temporal	Completa	Alta	>10	Servicios	18

Fuente: elaboración propia.

En el ejemplo se puede ver la variable “Ponderación” que indica el número de individuos que tiene un perfil determinado. Ese número de individuos es producto del número de casos con *matching* positivo en la misma combinación de categorías de las variables de enlace en el archivo original de la MCVL.

Una vez realizado el proceso de fusión es necesario validar las imputaciones realizadas. Ese proceso de validación nos indicará cuán fiables son los datos con los que estamos trabajando y debe ser realizado en varias etapas que comentaremos a continuación.

6.3.4. Validación del proceso de fusión.

La validación de los datos resultantes es un proceso por el cual se valora la calidad de los datos obtenidos luego de las operaciones de imputación. El proceso de validación de la fusión de los ficheros de la MCVL y ECVT para los períodos 2003-2007 y 2008-2010 cuenta con varios pasos implicados en la validación interna y externa de los datos imputados. La validación interna realizada para los datos con los cuales hemos

trabajado responde a la comprobación univariada de las distribuciones marginales de las variables comunes utilizadas como enlace para la imputación. Al tiempo que realizaremos procedimientos de validación externa comprobando la estructura de relación bivariada entre las variables dependientes (MIS y MIP) y las variables de enlace.

Estos procedimientos nos servirán para comprobar la correcta imputación de la información faltante manteniendo la estructura de distribución y relación entre los datos originales e imputados. El grado de esta similitud no es un dato objetivo, y dependiendo del criterio del investigador, esos datos tendrán mayor o menor capacidad explicativa de los fenómenos estudiados.

El primer paso es validar los datos obtenidos de forma interna (validez interna), este procedimiento requiere de un estudio de las distribuciones marginales obtenidas en las variables comunes ("X"). Las tablas 6.7 y 6.8 nos muestran el resultado de la distribución de los perfiles creados a partir de las variables de enlace ("X") y las correcciones de representatividad realizadas por medio de la ponderación de casos.

TABLA N°6.7. DISTRIBUCIÓN ORIGINAL Y PONDERADA DE LOS PERFILES OBTENIDOS DE LA FUSIÓN DE LAS VARIABLES COMUNES PARA EL PERÍODO 2003-2007.

		Frecuencia FUSIÓN 2003-2007 sin ponderar	Distribución FUSIÓN 2003-2007 sin ponderar	Distribución MCVL 2003-2007	Distribución FUSIÓN ponderada según MCVL 2003-2007
Sexo	Hombre	490	53,9	58,2	58,1
	Mujer	419	46,1	41,8	41,9
Edad	Menos de 25 años	156	17,2	7,4	6,8
	De 25 a 30 años	169	18,6	15,4	14,8
	De 31 a 40 años	224	24,6	33,4	34,2
	De 41 a 50 años	185	20,4	24,9	25,5
	Más de 50 años	175	19,3	18,8	18,6
Tipo de contrato	Indefinido	501	55,1	67,5	69,0
	Temporal	408	44,9	332,5	31,0
Tipo de jornada	Completa	617	67,9	84,9	86,7
	Parcial	292	32,1	15,1	13,3
Grupo de cualificación	Cualificación baja	267	29,4	17,2	24,1
	Cualificación media	377	41,5	56,3	58,4
	Cualificación alta	265	29,2	26,5	17,4
Tamaño de la empresa	Menos de 10 trabajadores	232	25,5	24,3	23,9
	De 11 a 50 trabajadores	234	25,7	28,5	28,7
	De 51 a 250 trabajadores	210	23,1	22,7	22,4
	Más de 250	233	25,6	24,4	25,0
Sector de actividad	Agricultura	104	11,4	1,2	0,9
	Industria manufacturera	229	25,2	16,4	16,4
	Construcción	167	18,4	11,6	12,1
	Servicios	409	45,0	70,8	70,6

Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada 2003-2007.

TABLA N°6.8. DISTRIBUCIÓN DE LOS PERFILES OBTENIDOS DE LA FUSIÓN DE LAS VARIABLES COMUNES PARA EL PERÍODO 2008-2010.

		Frecuencia FUSIÓN 2008-2010 sin ponderar	Distribución FUSIÓN 2008-2010 sin ponderar	Distribución MCVL 2008-2010	Distribución FUSIÓN ponderada según MCVL 2008-2010
Sexo	Hombre	473	52,1	54,7	54,6
	Mujer	435	47,9	45,3	45,4
Edad	Menos de 25 años	128	14,1	12,5	9,6
	De 25 a 30 años	174	19,2	18,9	18,1
	De 31 a 40 años	227	25,0	31,7	34,0
	De 41 a 50 años	202	22,2	22,9	24,5
	Más de 50 años	177	19,5	14,0	13,8
Tipo de contrato	Indefinido	507	55,8	69,3	72,4
	Temporal	401	44,2	30,7	27,6
Tipo de jornada	Completa	611	67,3	78,9	82,9
	Parcial	297	32,7	21,1	17,1
Grupo de cualificación	Cualificación baja	249	27,4	19,1	21,3
	Cualificación media	407	44,8	55,2	58,4
	Cualificación alta	252	27,8	25,7	20,3
Tamaño de la empresa	Menos de 10 trabajadores	254	28,0	26,4	25,0
	De 11 a 50 trabajadores	222	24,4	25,2	25,1
	De 51 a 250 trabajadores	212	23,3	22,8	22,8
	Más de 250	220	24,2	25,6	27,1
Sector de actividad	Agricultura	94	10,4	5,6	,6
	Industria manufacturera	206	22,7	8,5	15,6
	Construcción	213	23,5	3,3	16,8
	Servicios	395	43,5	82,7	67,0

Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada 2008-2010.

Las dos tablas anteriores nos indican las distribuciones marginales originales y las distribuciones marginales obtenidas en la imputación de información a través del *matching* estadístico. Las columnas ponderadas responden a las correcciones realizadas por ponderación para asimilar el peso de la representación original en los datos imputados.

El segundo paso en la validación es comprobar la estructura de relación entre las variables de enlace (“X”) y las variables dependientes de nuestro estudio (llamadas “Y”). Las siguientes tablas exponen los resultados originales e imputados para ambas variables dependientes (MIS y MIP) en ambos períodos analizados (2003-2007/2008-2010).

TABLA N°6.9. VALIDACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE IMPUTADA “MOVILIDAD INTER-SECTORIAL” PARA AMBOS PERÍODOS.

		MOVILIDAD INTERSECTORIAL 2003-2007 (Sí ha cambiado de sector)		MOVILIDAD INTERSECTORIAL 2008-2010 (Sí ha cambiado de sector)	
Variables de enlace (X)	Categorías	ORIGINAL (MCVL)	IMPUTADO (fusión ponderado MCVL)	ORIGINAL (MCVL)	IMPUTADO (fusión ponderado MCVL)
Sexo	Hombre	33,0%	33,0%	23,3%	20,5%
	Mujer	36,4%	38,2%	25,7%	22,9%
Edad	Menos de 25 años	68,0%	67,7%	46,1%	46,1%
	De 26 a 30 años	54,8%	54,7%	31,4%	29,6%
	De 31 a 40 años	37,0%	37,0%	22,9%	20,7%
	De 41 a 50 años	25,2%	26,4%	16,3%	14,6%
	Más de 50 años	15,4%	16,3%	9,4%	8,8%
Tipo de contrato	Indefinido	26,0%	25,4%	15,3%	13,3%
	Temporal	56,5%	56,8%	44,8%	43,5%
Tipo de jornada	Completa	32,9%	33,8%	21,6%	19,3%
	Parcial	43,9%	44,1%	34,8%	33,0%
Nivel de cualificación	Cualificación alta	26,5%	28,2%	18,8%	17,2%
	Cualificación media	32,8%	33,9%	22,8%	20,8%
	Cualificación baja	44,1%	43,3%	31,9%	28,0%
Tamaño de la empresa	Menos de 10 trabajadores	37,8%	37,3%	26,0%	21,7%
	De 11 a 50 trabajadores	36,9%	36,5%	25,2%	22,7%
	De 51 a 250 trabajadores	35,8%	35,8%	25,7%	23,1%
	Más de 250 trabajadores	28,1%	31,1%	20,8%	19,2%
Sector de actividad	Agricultura	41,4%	42,0%	20,6%	27,1%
	Industria manufacturera	28,1%	26,7%	17,8%	16,1%
	Construcción	35,9%	34,5%	24,2%	15,4%
	Servicios	35,5%	37,2%	25,3%	24,4%

Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y la BBDD fusionada.

TABLA N°6.10. VALIDACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE IMPUTADA “MOVILIDAD INTER-PROVINCIAL” PARA AMBOS PERÍODOS.

		MOVILIDAD INTER-PROVINCIAL 2003-2007 (Sí ha cambiado de provincia)		MOVILIDAD INTER-PROVINCIAL 2008-2010 (Sí ha cambiado de provincia)	
Variables de enlace (X)	Categorías	ORIGINAL (MCVL)	IMPUTADO (fusión ponderado MCVL)	ORIGINAL (MCVL)	IMPUTADO (fusión ponderado MCVL)
Sexo	Hombre	13,8%	13,9%	9,8%	8,8%
	Mujer	10,6%	10,9%	7,9%	7,1%
Edad	Menos de 25 años	22,8%	23,0%	16,7%	16,9%
	De 26 a 30 años	21,3%	21,5%	13,1%	12,6%
	De 31 a 40 años	14,3%	14,2%	8,5%	7,6%
	De 41 a 50 años	8,3%	8,6%	5,4%	4,8%
	Más de 50 años	4,5%	4,8%	2,7%	2,5%
Tipo de contrato	Indefinido	7,8%	7,8%	5,0%	4,3%
	Temporal	23,1%	23,6%	17,8%	17,6%
Tipo de jornada	Completa	12,6%	12,9%	8,6%	7,7%
	Parcial	11,6%	11,4%	10,2%	9,4%
Nivel de cualificación	Cualificación alta	13,4%	14,1%	10,4%	9,8%
	Cualificación media	12,0%	12,4%	8,6%	7,6%
	Cualificación baja	12,6%	12,3%	8,8%	7,4%
Tamaño de la empresa	Menos de 10 trabajadores	12,8%	12,7%	9,3%	7,6%
	De 11 a 50 trabajadores	14,0%	14,0%	10,0%	8,9%
	De 51 a 250 trabajadores	13,2%	13,3%	9,3%	8,5%
	Más de 250 trabajadores	10,0%	10,6%	7,3%	7,1%
Sector de actividad	Agricultura	15,7%	16,0%	5,3%	10,8%
	Industria manufacturera	7,6%	7,4%	5,0%	4,5%
	Construcción	21,1%	21,5%	6,2%	5,6%
	Servicios	12,1%	12,4%	9,7%	9,4%

Fuente: elaboración propia según datos de la MCVL y la BBDD fusionada

Como se puede observar en ambas tablas, los modelos teóricos de especificación que hemos utilizado en este proceso de *matching* estadístico, basados en la TSMT, han sido exitosos. Esto es comprobable al comparar las distribuciones marginales de las variables dependientes imputadas (“Y”) según las categorías de las variables de enlace (“X”), lo cual indica que la imputación ha mantenido la estructura de relaciones entre ambos conjuntos de variables.

Una vez concluida la validación de las variables que conforman los modelos de análisis realizados, podremos avanzar sobre el análisis de los datos y sobre los comentarios a partir de los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA PARTE.

En el segundo apartado de esta tesis hemos expuesto nuestro modelo de investigación, los objetivos propuestos y la estrategia metodológica que será empleada en el análisis.

En particular, en el transcurso de los tres capítulos que la incluyen, fueron abordados elementos centrales como la construcción del objeto de estudio, la presentación de las preguntas e hipótesis de trabajo y el *matching* estadístico como técnica innovadora de construcción de los datos analizados.

Desde el punto de vista de los objetivos de la investigación, nos hemos propuesto la comprensión y caracterización de los fenómenos de movilidad intersectorial e interprovincial en el mercado laboral español y la comparación de las dinámicas de movilidad de los diferentes colectivos de trabajadores que lo integran. El fin de tal comparación es poder constatar cómo ha sido la estructura de oportunidades presentada a los distintos colectivos a partir de la comparación de dos ciclos económicos distintos: la expansión económica dada en el período 2003-2007 y la existente en los primeros dos años de la crisis económica (2008-2010).

Para ello, el marco teórico en el cual fueron desarrollados los análisis planteó la necesidad de contar con datos fiables sobre algunas dimensiones que consideramos clave en la sustentación de las hipótesis. Estas dimensiones estaban conformadas por las trayectorias laborales y de movilidad de los trabajadores, y la incidencia de las variables de corte institucional que dieron marco a las relaciones de empleo durante esos años. Debido a que dicha información no se encontraba disponible de forma conjunta, hemos optado por integrar una novedosa propuesta de construcción de datos a partir de la fusión o *matching* estadístico de dos de las mejores fuentes disponibles en España sobre esos temas, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y la Encuesta de Calidad de Vida y Trabajo (ECVT). Esta innovación metodológica (no comúnmente utilizada en la investigación social) presenta uno de los aspectos más interesantes de este proyecto.

En el próximo apartado serán presentados los resultados obtenidos en base a los objetivos que la investigación se ha propuesto.

PARTE III. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES FINALES

CAPÍTULO N^o7

ANÁLISIS DE LA
SEGMENTACIÓN LABORAL EN
ESPAÑA (2003-2007).

7. Análisis de la Segmentación Laboral en España (2003-2007).

Para comenzar a hablar de movilidad horizontal y alcanzar analizar sus implicancias con respecto a su potencial de ajuste en un mercado laboral segmentado, es necesario previamente poder identificar las características de estos fenómenos en el período estudiado. Para ello hemos realizado un análisis factorial de Correspondencias Múltiples (ACM), el cual nos brindará una perspectiva necesaria para identificar las principales características de nuestras variables dependientes en su contexto específico. Este análisis pretende tener en cuenta las variaciones ocurridas a lo largo del período que hemos tomado como referencia (2003-2007 / 2008-2010) teniendo como punto de quiebre el cambio de ciclo económico ocurrido a mediados de 2007.

Para dicho análisis hemos priorizado una visión estructural del mercado laboral acorde al marco teórico utilizado. En ese sentido se ha optado por la utilización de un análisis tipológico en el que se toma como variables estructurales a las *variables activas*, las variables individuales como *variables suplementarias*⁸⁴ y la variable “nivel salarial” como *co-variante*. Ambos análisis (uno para el período 2003-2007 y otro para el período 2008-2010) presentan las mismas características en relación a la elección de las variables utilizadas con el fin de poder comparar los resultados obtenidos en uno y otro caso. En la tabla 7.1 son especificadas las variables utilizadas en ambos modelos factoriales.

TABLA N°7.1. VARIABLES Y CATEGORÍAS DEL ANÁLISIS FACTORIAL.

Tipo de variable	Variable	Categorías
Variables Activas	Tipo de contrato	Indefinido / Temporal
	Tipo de jornada	Completa / Parcial
	Grupo de cualificación	Alta / Media / Baja
	Tamaño de empresa (Nº de trabajadores)	Menos de 10 / De 11 a 50 / De 51 a 250 / Más de 250.
	Sector de actividad	Agricultura/Industria Manufacturera /Construcción/Servicios
	Cobertura de convenio de regulación o Estatuto del Trabajador	Nula o baja cobertura de convenio colectivo / Alta cobertura de convenio colectivo

⁸⁴ Las variables dependientes de análisis (movilidad intersectorial e interprovincial) forman parte del grupo de las llamadas “variables individuales”. Esto es debido a que, si bien creemos que los fenómenos agregados de movilidad que acabamos de mencionar corresponden a factores estructurales del mercado de trabajo en España, su determinación última está en función de las decisiones individuales de los trabajadores.

	Existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa	Nula o baja existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa / Alta existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa
	Tiempo no superpuesto de paro (prestación + sin relación con la SS).	Ocupados y hasta 6 meses parado / De 6 meses a 1 año parado / Más de 1 año parado.
Variables suplementarias	Sexo	Hombre / Mujer
	Edad	Menos de 25 años / De 25 a 30 años / De 31 a 40 años / De 41 a 50 años / Más de 50 años.
	Cambios de provincia (en el período de referencia)	Baja movilidad / Alta movilidad
	Cambio de sector (en el período de referencia)	Sin cambios de sector de actividad / Sí ha cambiado de sector de actividad
	Afiliación a un sindicato	No afiliado / Sí afiliado
	Origen	Autóctono / Inmigrante
	Índice de satisfacción laboral	Baja / Media / Alta
Co-variable	Salario	Nivel Bajo / Nivel Medio / Nivel Alto

Fuente: elaboración propia según la BBDD fusionada

Como resultado, hemos obtenido una gran cantidad de información que intentaremos resumir a continuación a partir de dos gráficos que enseñan las tipologías de segmentación para cada uno de los períodos en cuestión. Por otro lado, este análisis y sus gráficos aportan la novedad de contar con información sobre variables institucionales gracias al trabajo de *matching* estadístico al cual ya nos hemos referido anteriormente en el apartado II.

El gráfico 7.1 nos muestra cómo las variables se distribuyen en el período 2003-2007 según las dinámicas de segmentación laboral existentes en España en ese período. El gráfico 7.2 reproduce la misma información para el período 2008-2010.

Sin lugar a dudas, para entender los cambios ocurridos con la llegada de la crisis económica, debemos tener en cuenta un elemento central que es la gran destrucción de empleo precario (principalmente de puestos con contrato temporal) que ha tenido lugar a partir del año 2008. Este factor ha generado que los indicadores de precariedad laboral muestren una “mejora” impulsada principalmente por la disminución de la tasa de temporalidad en el conjunto del mercado laboral. Pero esa mejora ha sido producto de la expulsión del mercado de trabajo de un gran número de asalariados precarios (asalariados propiamente dicho o “falsos autónomos”) y la permanencia de aquellos puestos con mejores condiciones laborales (seguridad del empleo, salario, nivel de cualificación, etc.), elementos que ya hemos comentado en capítulos anteriores de este trabajo.

En ese sentido, ambos períodos muestran similitudes en relación a la existencia de tres

segmentos bien diferenciados. Pero al comparar estos segmentos en el período 2003-2007 con los mismos segmentos en el período 2008-2010, éstos presentan algunas diferencias significativas que muestran las consecuencias de la crisis económica en la actividad y el empleo en algunas de sus categorías. A continuación, nos centraremos en la descripción de las similitudes genéricas para posteriormente realizar un análisis de sus diferencias específicas.

En primer lugar, y en relación a sus semejanzas, en el análisis factorial realizado, ambas tipologías (2003-2007 y 2008-2010) se conforman a partir de dos factores explicativos centrales que proporcionan los ejes a través de los cuales podemos entender la composición del mercado laboral antes y después de la crisis económica. Estos fueron denominados como (1): **Factor de composición del sistema productivo** y (2): **Factor de condiciones laborales**.

El factor que hemos denominado “*composición del sistema productivo*” hace referencia a las variables estructurales del sistema productivo en donde se destacan el tamaño de la empresa, el tipo de contrato laboral y el sector de actividad.

El factor denominado como “*condiciones laborales*” en cambio, se basa en las características de los puestos de trabajo y las variables más destacadas son la estabilidad laboral (medido como tiempo de paro acumulado), la satisfacción del trabajador con su puesto de trabajo, las variables institucionales (existencia de estructura que facilita la negociación colectiva, sindicación, cobertura de convenios colectivos), el nivel de cualificación requerido y la movilidad laboral.

En segundo lugar, podemos visualizar claramente la existencia de tres segmentos que hemos denominado, siguiendo denominaciones ya utilizadas en anteriores investigaciones sobre el MT en España (Miguélez, 1990 y otros), como *segmento primario superior*, *segmento primario inferior* y *segmento secundario*⁸⁵ (en donde se incluyen también los parados de larga duración y aquellos que han sido expulsados del mercado laboral y han pasado a la inactividad).⁸⁶

En tercer lugar, observando en forma general los resultados presentados en los gráficos 7.1 y 7.2, se percibe que tanto la Movilidad Intersectorial como la Movilidad Interprovincial, son fenómenos fuertemente relacionados con el segmento secundario y la inestabilidad laboral. También comentaremos este hecho de forma particular.

⁸⁵ Esta caracterización tiene sus orígenes en los trabajos realizados por los autores integrantes de la Escuela Radical (Gordon, Edwards y Reich).

⁸⁶ En diversos estudios, este último grupo de parados de larga duración e inactivos ha sido caracterizado como segmento marginal (López, P. et al., 1998).

7.2. La composición del sistema productivo antes y después de la crisis económica.⁸⁷

Como podemos observar en los gráficos 7.1 y 7.2, el sistema productivo presenta características claramente diferenciadas.⁸⁸ Uno de los elementos diferenciadores entre los segmentos laborales presentes es la homogeneidad o heterogeneidad interna. En ese sentido es posible percibir que los segmentos primario superior y primario inferior cuentan con una mayor homogeneidad interna representada por una mayor correspondencia (concentración espacial) de sus categorías. Por el contrario, el segmento secundario del mercado de trabajo presenta la característica de una mayor heterogeneidad en la dispersión espacial de sus categorías. Esto es debido básicamente a que las situaciones de precariedad laboral están compuestas por un gran número de posibilidades que se cristalizan en las distintas realidades concretas. La precariedad laboral conjuga de forma diferenciada situaciones que involucran tiempo parcial, contrato temporal, distintas condiciones laborales y de representación colectiva, origen, entre otras características. En cambio, las situaciones concretas comprendidas en el segmento primario, en donde se cuenta con mayor seguridad y mejores condiciones, a pesar de conformar un número mayor en términos absolutos, presentan características más homogéneas ya que la gran mayoría de puestos de trabajo están comprendidos en el formato “contrato indefinido a jornada completa” con un menor peso relativo de otras características.

Pasando a la descripción del modelo de segmentación planteada, comenzaremos con el segmento primario representado en los cuadrantes izquierdos de ambos gráficos. En ellos podemos observar la mayor correspondencia existente entre perfiles de trabajadores con estabilidad contractual, seguridad laboral, buenas condiciones de trabajo y representación colectiva, que ocupan puestos con niveles medios y altos de cualificación en empresas medianas (de 51 a 250 trabajadores) y grandes (más de 251 trabajadores).

Estas características también se corresponden con trabajadores de ambos sexos, mayoritariamente autóctonos y mayores de 30 años. En este segmento predominan aquellos trabajadores que no han perdido su empleo en los últimos años, o en el caso de haberlo perdido, han estado parados en total menos de 6 meses en los períodos de referencia. Mayoritariamente se encuentran afiliados a sindicatos (esta característica

⁸⁷ El trabajo de análisis factorial que comentaremos a continuación está en gran medida influenciado por dos publicaciones del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), realizado a partir del estudio de las trayectorias laborales en el período 2003-2007 y 2007-2011. Estos son “Trayectorias laborales de los inmigrantes en España” y Crisis, empleo e inmigración en España”.

⁸⁸ Una revisión similar y exhaustiva sobre la composición de estos segmentos laborales en España y su relación con la última crisis económica puede encontrarse en el trabajo de: F. Miguélez y P. López: “Síntesis y conclusiones”, incluido en Miguélez, F. (coord.) et al. (2014).

es más frecuente en el segmento primario inferior) en sectores de actividad vinculados a la industria y los servicios.⁸⁹ En su mayoría estos perfiles de trabajadores cuentan con niveles ingresos medio y alto⁹⁰ y con una satisfacción laboral también media o alta.

Si pasamos a la descripción particular del segmento primario superior, representado en los cuadrantes izquierdos inferiores de los gráficos 7.1 y 7.2, se puede apreciar una mayor correspondencia en relación a ciertas categorías específicas. En este segmento se encuentran las tipologías propias de los mejores puestos de trabajo que puede ofrecer el mercado laboral. Estos puestos son aquellos que se encuentran ubicados principalmente en las grandes empresas que posibilitan una trayectoria ascendente o promoción laboral (de más de 251 trabajadores), en puestos con requerimiento elevados en materia de cualificación. En esta tipología también se encuentran mayoritariamente trabajadores con una trayectoria estable, lo cual lleva a la obtención de un mayor nivel de ingresos. Según estudios realizados a partir de hipótesis segmentacionistas ya citados en este trabajo, principalmente ocupan puestos altos (gerentes, directores, etc.) en los subsectores de la administración, sanidad, educación, banca, entre otros, y generalmente también poseen los niveles educativos formales más altos.⁹¹ En este segmento existe una presencia de hombres levemente mayor a la de mujeres (Doeringer y Piore, 1971 y 1983^a; I. Gordon, 1995; Boston, 1990; Craig, C., Garnsey, E. y Rubery, J.,1985; ente otros).

En la medida que avanzamos hacia la derecha de los gráficos que estamos describiendo, las correspondencias cambian diametralmente para describir las características de los tipos de puestos y de perfiles de trabajadores del segmento secundario. En estos cuadrantes (derechos) encontramos una mayor asociación entre categorías que podríamos denominar como tipologías de la precariedad laboral. Con esto nos referimos a puestos que se encuentran mayoritariamente en el sector agrícola y de la construcción,⁹² con poca estabilidad contractual, escasa seguridad laboral caracterizada por altos niveles de rotación y una media de paro que va desde los seis meses hasta un año en cada período. Este segmento secundario a su vez cuenta con instituciones de representación colectiva débiles o inexistentes, empresas de menor tamaño (hasta 50 trabajadores), en donde generalmente se obtienen bajos

⁸⁹ Los problemas de indefinición del sector de servicios se deben básicamente a que dicho sector de actividad es de por sí es un sector de gran volumen relativo y absoluto en el mercado de trabajo español. En ese sentido sus heterogeneidades internas dificultan cualquier intento de agrupación con fines de investigación.

⁹⁰ Para una profundización mayor de las consecuencias salariales de la crisis económica del año 2008 se puede consultar el capítulo de Martín-Artiles, A. (2014), "Ingresos del trabajo, estratificación y movilidad vertical, incluido en Miguélez, F. (op. cit)

⁹¹ Miguélez, F. y López, P. (op. cit).

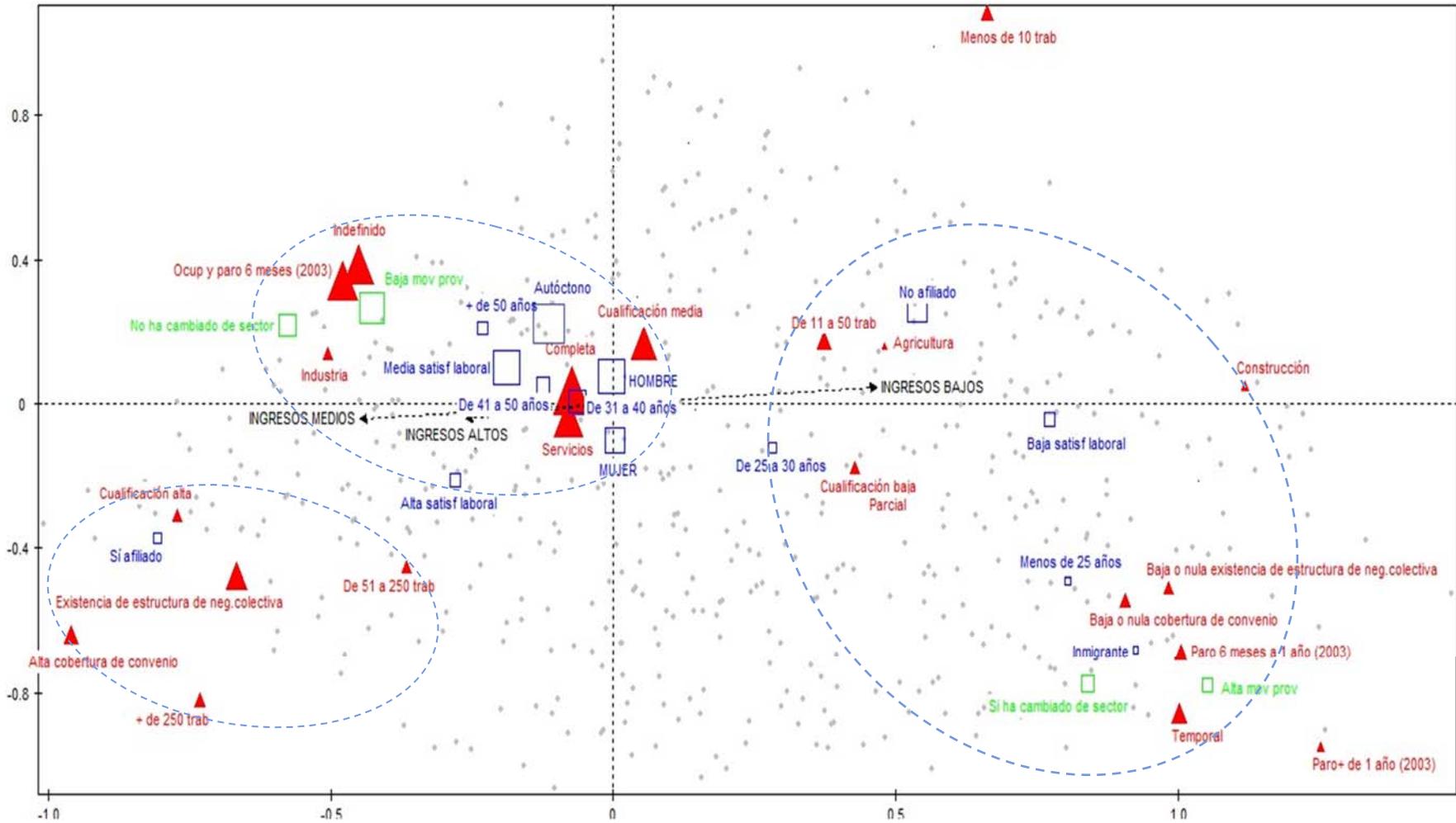
⁹² El sector de la construcción demuestra una notable transformación si tomamos en cuenta el período anterior y posterior al año 2008. Esto se debe a que, como ya hemos comentado anteriormente, dicho sector conformó el epicentro de la crisis financiera y económica, lo cual ha repercutido en gran forma en su composición laboral interna. Este aspecto será comentado más en detalle a continuación.

salarios y sus puestos cuentan con escasos requerimientos de cualificación.

Estos puestos tienen un perfil de ocupación conformado por trabajadores de ambos sexos, primordialmente jóvenes menores de 30 años, con contrato temporal y una mayor incidencia de la jornada a tiempo parcial.

Estas categorías a su vez presentan un mayor número de trabajadores inmigrantes, se caracterizan por una escasa cobertura de convenios colectivos y no suelen presentar altos niveles de afiliación sindical. En los trabajadores se presenta una baja satisfacción con su actividad laboral y la temporalidad de sus contratos generalmente les ha obligado a cambiar de (sub)sector de actividad y también de provincia como estrategia para mantenerse ocupados. Es un perfil de trabajadores donde el paro es frecuente y la reinserción al mercado laboral es dificultosa explicada por una mayor prevalencia del desempleo de media y larga duración (más de un año de paro acumulado).

GRÁFICO N° 7.1. TIPOLOGÍA DE SEGMENTACIÓN PERÍODO 2003-2007.



Fuente: Elaboración propia. Base de datos fusionada 2003-2007. Variables activas-rojo / Variables suplementarias-azul-verde/Co-variables-negro.

7.2.1. El impacto de la crisis económica en las variables estudiadas.

Siguiendo el diagnóstico general que acabamos de realizar, el análisis de correspondencias ofrece evidencia de que existen determinadas dinámicas estructurales del mercado laboral que han permanecido relativamente estables a pesar del cambio de ciclo económico. Sin embargo, los gráficos 7.1 y 7.2 también nos ofrecen evidencia de categorías que han tenido un impacto significativo a raíz de las consecuencias de la crisis. Este es el caso principalmente de las categorías vinculadas a la variable “sector de actividad”, “sexo” y “edad”.

Como hemos señalado al comienzo del análisis, la hipótesis predominante al respecto del impacto en las variables *sector de actividad*, *sexo* y *edad*, es la rápida y cuantiosa destrucción de empleo temporal que sufrió el mercado laboral español a partir del segundo semestre de 2007. Desde el punto de vista de los datos “fríos”, el mercado de trabajo vivió una recuperación en relación a sus indicadores de precariedad al disminuir la proporción de contratos temporales y todas las características de precariedad que éstos tienen asociados (jornada parcial, bajos salarios, etc.). Pero seamos claros, esa recuperación que muestran los datos esconde una profunda crisis social encarnada en millones de personas que quedaron desocupadas, de las cuales muchos trabajadores nunca han podido recuperar su empleo, pasando a la inactividad o en el mejor de los casos, a la economía no formal o al retiro anticipado.

El sector de la construcción y su cambio de composición a partir de la crisis económica del año 2008.

Ya hemos comentado en el capítulo segundo las implicancias del sector de la construcción y su “burbuja inmobiliaria” en el advenimiento de la crisis económica que ha afectado al país en los últimos años. También hemos resaltado el papel de este sector de actividad y su factor de “arrastre” para con el resto de sectores a partir de la caída de actividad (y con ella la tasa de empleo), pero no nos hemos profundizado en las consecuencias internas sufridas por este sector de actividad, sus empresas y los trabajadores que se encontraban ocupados en él ante la caída del modelo especulativo inmobiliario.

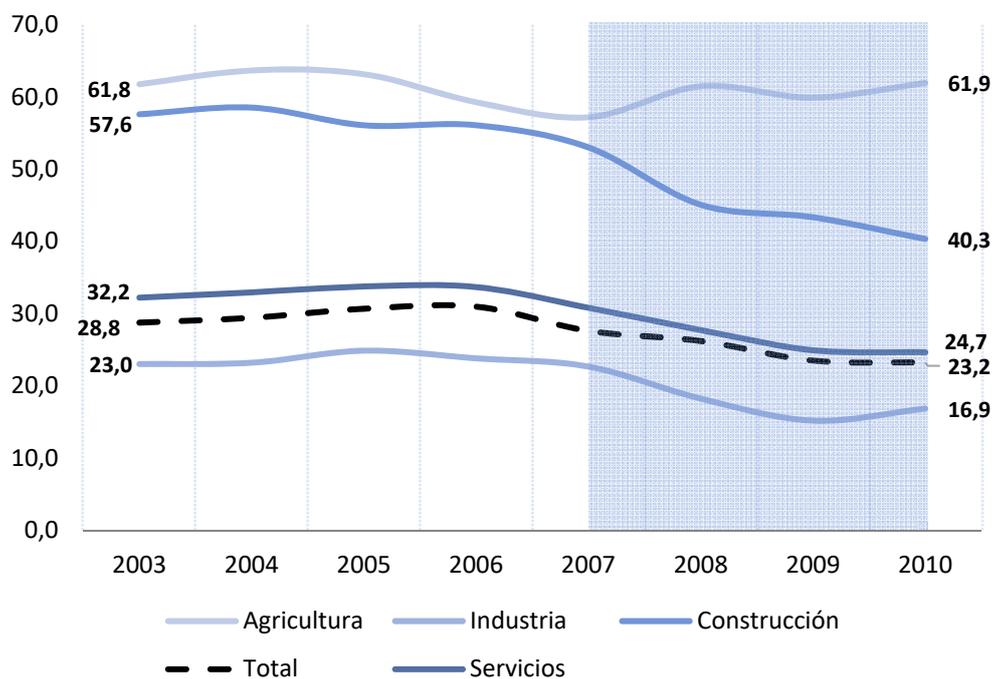
En ese sentido, si comparamos la posición del sector de la construcción en relación con las demás categorías presentes en los gráfico 7.1 (período 2003-2007) y el 7.2 (período 2008-2010), fácilmente podemos percibir un gran corrimiento de la construcción desde los cuadrantes característicos del segmento secundario (a la derecha de ambos gráficos), hacia los cuadrantes que se encuentran ubicados a la izquierda de los mismos, ocupado por las categorías asociadas al segmento primario inferior.

Para dar explicación a este cambio tan pronunciado (ninguna otra categoría muestra un comportamiento de tal magnitud como consecuencia de la crisis) es necesario comprender la composición del empleo del sector de la construcción hasta mediados del año 2007. El mismo estuvo caracterizado por una gran proporción de contratos temporales y de baja cualificación, mano de obra necesaria para impulsar el gran crecimiento que mostró el sector en los años anteriores a la crisis (llegando en el año 2007 al 25% del PIB si tomamos en cuenta a las actividades conexas). Sin embargo, una vez que las dificultades financieras bloquearon el ingreso del crédito en forma masiva a partir del cese de la inversión privada y pública, el sector estuvo obligado a realizar un gran ajuste estructural para compensar los desequilibrios generados. En este contexto, dadas las características de ocupación que hemos mencionado y el modelo normativo existente, dicho ajuste tuvo un gran efecto cuantitativo que trajo como consecuencia una caída de la ocupación que fue cercana al 40%,⁹³ basado principalmente en el despido (o la no renovación de contratos) de un gran número de trabajadores varones. El resultado de este proceso de ajuste llevó al sector de la construcción a mejorar las condiciones laborales internas al deshacerse de un gran porcentaje de contratos temporales incorporados anteriormente (gráfico 7.2).

Esta tendencia se puede observar claramente en el gráfico 7.3 en donde se muestra la tasa de temporalidad de los sectores de la construcción, industria, servicios y el sector agrícola. Como es posible observar en el gráfico, la tasa de temporalidad en el sector de la construcción mantiene una dinámica ligeramente descendente en los años previos a la crisis. Sin embargo, esta tendencia toma un carácter radical a partir del año 2007, en donde se observa una pérdida de 12,7 puntos porcentuales hasta llegar al 40,3% en el año 2010 (17,3% acumulado si lo tomamos los datos desde el año 2003).

⁹³ Ortega, E. y Peñalosa, J. (2012).

GRÁFICO N° 7.3. TASA DE TEMPORALIDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD. PERÍODO (2003-2010)



Fuente: EPA, INE.

Por su parte, impulsado por el arrastre del sector de construcción, el sector de servicios, luego de una suba en su tasa de temporalidad en el bienio 2005-2006 (33,7%), sufre una caída de 9% que lo ubica en el año 2010 en 24,7%.⁹⁴

Las consecuencias de la crisis en la composición del empleo de los jóvenes y las mujeres.

El impacto de la gran destrucción de empleo ocurrida a partir del segundo semestre del año 2007 también modificó la composición del empleo según la “edad” y el “sexo” de los trabajadores. Ente los jóvenes, los mayormente afectados fueron los comprendidos entre los 25 y 30 años, pero el efecto que muestra el gráfico N°7.2, al contrario de los que podríamos pensar, desplaza la categoría de 25 a 30 años hacia posiciones que evidencian unas mejores condiciones de empleo para este colectivo.

En el caso de la variable “sexo”, la afectación conjunta fue menor pero afecta a ambas categorías en sentido opuesto, esto es un leve mejoramiento de las condiciones de empleo para los hombres y un leve empeoramiento de estas condiciones para las

⁹⁴ Si bien en términos relativos el impacto fue menor en el sector de servicios que el de la construcción, en términos absolutos los servicios provocaron un número mayor de desocupados como consecuencia de la crisis económica. En ese sentido, el número acumulado de parados en el período 2008-2010 con origen en el sector de la construcción fue de 387.007, en cambio si tomamos la pérdida de empleo en el sector de servicios en el mismo período, ésta fue de 1.193.709 (EPA, INE).

mujeres.

Sin dudas esta realidad se opone diametralmente a las conclusiones que podríamos sacar al hacer un rápido análisis de los números que el mercado de trabajo enseña a partir de la crisis económica (mayor destrucción de empleo masculino, aumento de la precariedad laboral de los nuevos contratos, aumento del desempleo de larga duración, etc.) Sin embargo, ambos fenómenos encuentran explicación a partir del efecto composición de las categorías mencionadas. En términos específicos, estos cambios de composición interna son dados por la gran pérdida de puestos de trabajo en la crisis económica y en particular por la destrucción de empleo temporal (asociado a otras categorías de precariedad). Y este es un fenómeno que afecta tanto al sector de la construcción como al sector de los servicios.

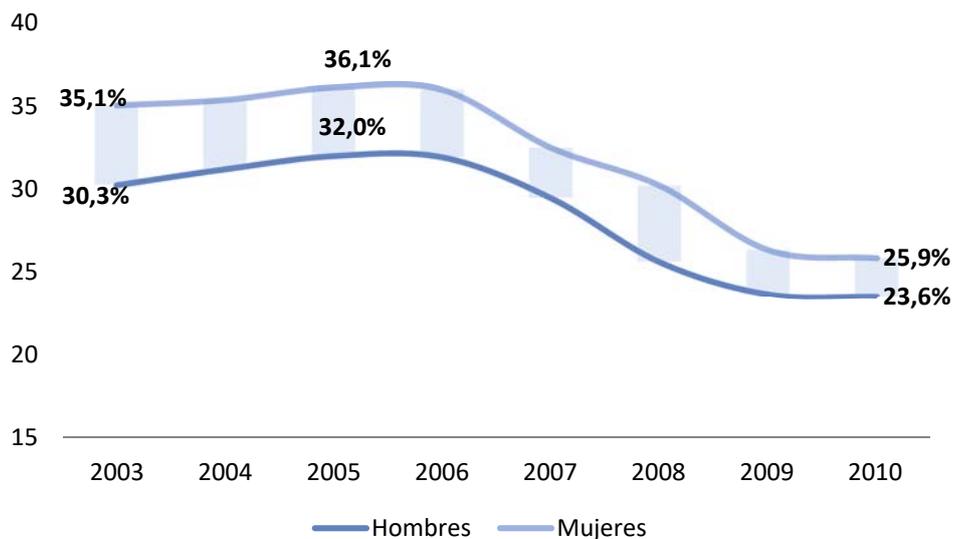
En ese sentido, los jóvenes de 25 a 30 años, que históricamente ha tenido una alta incidencia de trabajo precario asociado al segmento secundario, han sufrido una gran pérdida de empleo producto de esa destrucción de empleo temporal (que los afecta especialmente). Esto trajo como consecuencia que el mercado laboral (formal) mantenga, de este colectivo, solo aquellos puestos de mejor calidad (contrato indefinido, jornada completa, mejores niveles de salarios, etc.). Por lo cual, al analizar su correspondencia con el resto de categorías incluidas dentro de los ejes espaciales, es natural que en el segundo período su posición varíe en función de una mayor similitud con los puestos del sector primario inferior. Sin embargo, esto no quiere decir que dicho colectivo de jóvenes haya mejorado su situación. Muy por el contrario, este fenómeno se debe a que un gran número de ellos ha pasado al desempleo e incluso a la inactividad.

Por el lado de la variable “sexo” encontramos dos aspectos que, si bien no presentan la misma intensidad que el que acabamos de mencionar, es necesario aclarar por el hecho de que las cifras de sectorialización de la crisis y la pérdida de empleo masculino provoca dudas sobre el desplazamiento que han tenido las categorías de esta variable en el gráfico 7.2 respecto al 7.1. El gráfico 7.2 muestra un alejamiento de ambas categorías, las cuales anteriormente al año 2007 (gráfico 7.1) presentaban una posición relativa más similar ubicada en el centro de los ejes.

Para los años posteriores a la crisis dichas categorías adoptan una posición distinta en donde se observa una leve mejoría de las condiciones laborales masculinas y una leve disminución de las condiciones laborales femeninas. Aquí, y en nuestra opinión, nuevamente surge el efecto composición como explicación central de este cambio. Al perderse más empleo temporal masculino en el sector de la construcción (trasladándose luego al sector de servicios en donde las pérdidas se equiparan en términos de género), la ocupación masculina y femenina restante en el mercado laboral formal, o sea aquella que sobrevive al ajuste, vuelve a presentar condiciones

laborales de carácter histórico-estructural. Para ayudar a comprender este hecho, el gráfico 7.4 muestra la mayor pérdida de empleo temporal masculino (y con él también de otras características típicas de precariedad laboral) ocasionada en el período de análisis y la reducción de la brecha con respecto a las mujeres. Este hecho produce una mejora relativa en las condiciones masculinas de empleo, al “deshacerse” del gran peso que ese volumen de temporalidad provocaba en las correspondencias con el resto de variables analizadas.

GRÁFICO N°7.4. EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD SEGÚN GÉNERO (PERÍODO 2003-2010)



Fuente: EPA, INE.

Estas diferencias favorables al empleo masculino, se habían visto disimuladas a partir de la gran cantidad de hombres con empleo precario que el sector de la construcción había creado para su expansión y que a la postre sería rápidamente destruido por medio del ajuste cuantitativo. En relación a las mujeres, este fenómeno repercute en que las diferencias estructurales del mercado de trabajo español en términos de género (Cebrian, I. y Moreno, G., 2007; Torns, 2008; Torns et al., 2011; Cebrian, I., 2012; ente muchos otros) vuelven a recobrar su vigor al desaparecer gran cantidad de empleo precario masculinizado del sector de la construcción (el cual ejercía una gran presión a la baja de las condiciones laborales medias de los varones). Desde este punto de vista, las mujeres han podido resistir de mejor manera el embate de la crisis de empleo en términos cuantitativos (Moreno, S., 2014) pero en términos relativos han visto perjudicadas en relación a la calidad de sus empleos en comparación con los hombres que permanecen ocupados.

7.3. Un ACM sobre la movilidad intersectorial e interprovincial en un contexto de segmentación.

En este momento nos ocuparemos de analizar los resultados obtenidos para nuestras variables dependientes (movilidad intersectorial e interprovincial). Tanto el gráfico 7.2 como el 7.3, han dejado claramente representada la correspondencia que encuentran las categorías de ambas variables en relación a las categorías de las demás variables incluidas. Estos resultados nos permiten observar cómo las variables de movilidad analizadas, tomando como corte el cambio de ciclo económico en España, se encuentran estrechamente relacionadas con el segmento secundario. En la tabla 7.2 podemos observar más detenidamente las asociaciones que nos brinda el ACM.

TABLA N°7.2. CORRESPONDENCIA DE CATEGORÍAS CON LA MOVILIDAD INTERSECTORIAL E INTERPROVINCIAL.

Se mueven (de sector y de provincia)	Permanecen
Contrato temporal	Contrato indefinido
Menores de 30 años	Mayores de 30 años ⁹⁵
Inmigrantes	Autóctonos
Construcción y Agricultura	Industria y Servicios
Micro y medianas empresas (menos de 10 trabajadores y de 11 a 50 trabajadores)	Empresas medianas y grandes (de 51 a 250 trabajadores y más de 251 trabajadores)
Ambos sexos	Ambos sexos
Salarios bajos	Salarios medios y altos
Paro acumulado de seis meses a un año y más de un año de paro	Ocupados o menos de seis meses de paro
Baja satisfacción laboral	Media y alta satisfacción laboral
Bajo nivel de afiliación sindical	Alto nivel de afiliación sindical
No existe estructura que posibilite la negociación colectiva en la empresa	Existencia de estructura que posibilite la negociación colectiva en la empresa

Fuente: elaboración propia según resultados del ACM.

Esta clasificación de categorías deja en claro las correspondencias existentes entre los trabajadores que se mueven (entre sectores y entre provincias) por motivos laborales y aquellos otros trabajadores que permanecen.

Como podemos ver en la tabla existe una clara asociación entre la movilidad sectorial y provincial con las categorías representativas del segmento secundario de trabajo. Por el contrario, la permanencia se ve mayormente asociada a las categorías propias del segmento primario. Esta relación coincide con las hipótesis duales del mercado de trabajo, según las cuales existen barreras a la movilidad entre ambos segmentos,

⁹⁵ A partir del año 2007 existe una mayor correspondencia del grupo de edad de 25 a 30 años con las categorías asociadas al segmento primario inferior.

primando lógicas internas para cada uno de ellos, en donde el segmento primario se caracteriza por una mayor movilidad ascendente o promoción laboral en el interior de sus mercados internos de trabajo y el segmento secundario por patrones de rotación de trabajadores entre sus empresas (Piore, 1975). Este dato también está alineado a la interpretación de Miguélez y Godino (2014) en relación al número de cambios de sector que se registra en el período estudiado.⁹⁶ Estos investigadores encuentran exagerada la cantidad de cambios realizados durante el período tenido en cuenta, lo cual les lleva a concluir que este nivel de movilidad intersectorial responde más a una lógica de cambio obligado, producto de la finalización del contrato temporal, que a una dinámica de mejora laboral.

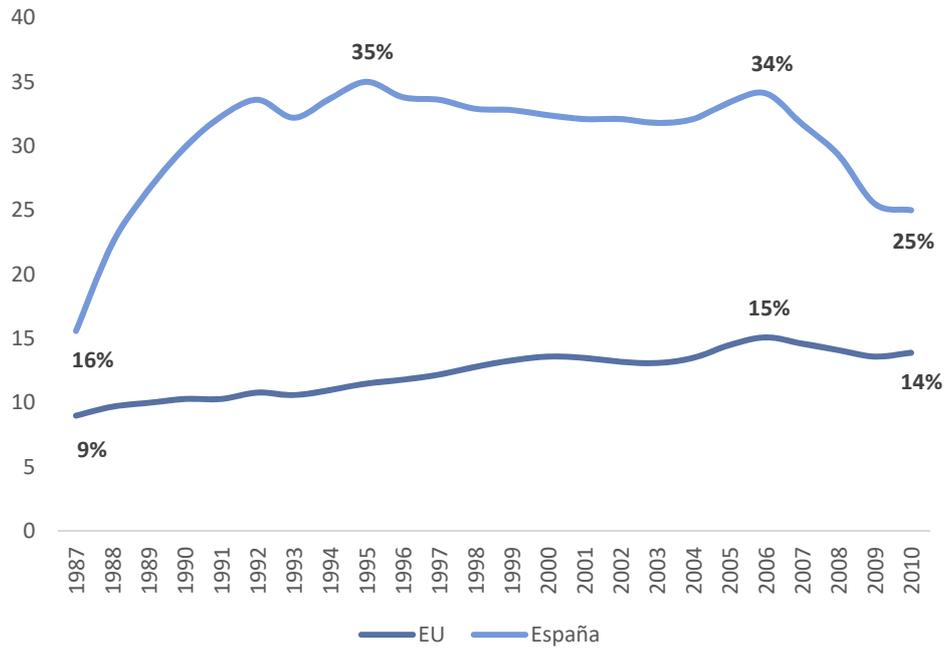
En la misma línea, D'amico y Brown (1982) indican que los cambios de sector de actividad deberían responder a cambios ocurridos en la periferia del mercado laboral (segmento secundario) y que, por el contrario, los cambios ocurridos en el núcleo (segmento primario) deberían responder a cambios intra-empresa en forma de promoción laboral o mejoras de las condiciones de empleo. Estas interpretaciones brindan apoyo a la hipótesis de que los datos de cambio de sector y provincia aquí presentados responden mayoritariamente a las cadenas de movilidad del segmento secundario.

Otro elemento a tener en cuenta es el modelo normativo existente en España a partir de la reforma laboral del año 1985. Desde entonces el aumento de la contratación temporal en España, muy por encima de los datos de la UE, ha provocado mayores niveles de inestabilidad laboral, lo cual radicaliza la dinámica de cambio intersectorial e interprovincial en el país.

El gráfico 7.5 se muestran las diferencias existentes en materia de tasa de temporalidad (total de contratos temporales sobre el total de contratos) comparando a España con la media de la UE. Lo que se puede apreciar claramente en el gráfico es el pronunciado aumento de la modalidad de contratación temporal en España a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores que tuvo lugar en el año 1985 y la pronunciada caída, a la cual hacíamos referencia, a partir del año 2007.

⁹⁶ En este punto es necesario aclarar que si bien la variable con las cual han trabajado F. Miguélez y A. Godino en relación a la movilidad sectorial proviene, al igual que en nuestro caso, de la MCVL. El trabajo realizado por estos investigadores abarca un período que llega hasta el año 2011.

GRÁFICO N°7.5. EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD AGREGADA (ESPAÑA-UE)



Fuete: Eurostat

CAPÍTULO N°8

LA MOVILIDAD
INTERSECTORIAL Y EL CAMBIO
DE CICLO ECONÓMICO

8. La Movilidad Intersectorial en España con el Cambio de Ciclo Económico.

8.1. Cuestiones previas.

El análisis de resultados que será comentado a continuación contiene datos comparativos sobre la movilidad intersectorial entre los períodos 2003-2007 y 2008-2010. A partir de la técnica de análisis utilizada, hemos pretendido ir un poco más allá de los aspectos meramente descriptivos, para centrarnos en algunos elementos con mayor poder explicativo. Para ello hemos utilizado “Modelos Lineales Generalizados” (MLG), una técnica que ofrece dos ventajas comparativas con respecto a los modelos de regresión lineal y logística: la primera, radica en la posibilidad de trabajar con variables que no cumplen los supuestos de distribución que son exigidos por las técnicas de regresión más tradicionales. En este sentido, los MLG representan una alternativa con mayor flexibilidad. La segunda ventaja comparativa está en que, además de ofrecernos *outputs* sobre los regresores incluidos en el análisis (peso explicativo de cada variable), nos ofrece información sintética de las medias marginales estimadas para cada una de las categorías de dichas variables, como así también para las intersecciones entre dos o más variables que puedan haber sido seleccionadas. De esta forma es posible realizar un análisis sobre las categorías específicas de la variable independiente que no sería posible con la utilización de técnicas tradicionales. En nuestro caso también posibilita el análisis del saldo medio de movilidad intersectorial de los diferentes colectivos de trabajadores al cambiar el ciclo económico.

Otro aspecto relevante que hace a la comparabilidad de los modelos utilizados en cada período es que ambos incluyen las mismas variables e intersecciones. Estas son:

TABLA N° 8.1. VARIABLES UTILIZADAS EN LOS MLG.

Variables dependientes: Sí ha cambiado de sector de actividad durante el período 2003-2007 / Sí ha cambiado de sector de actividad durante el período 2008-2010.

Variables individuales: Sexo y Edad.

Variables estructurales: Tipo de Contrato, Tipo de Jornada, Grupo de Cotización, Tamaño de Empresa (n° de trabajadores) y Sector de Actividad. ⁹⁷

⁹⁷ Es necesario recordar que los datos de las variables dependientes con los cuales estamos trabajando provienen de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), la movilidad intersectorial (y también la movilidad interprovincial que analizaremos a continuación) es relevada a partir del alta de un contrato laboral en la Seguridad Social. Por lo tanto, no incluye los cambios efectuados en la economía informal ni los cambios de empresa del mismo sector de actividad. El

Variables de trayectoria: Tiempo de paro desde 2003 / Tiempo de paro desde 2007.
Variables de condiciones laborales: Índice de Satisfacción laboral ⁹⁸
Variables institucionales: Existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa, Cobertura de convenio de regulación o Estatuto del Trabajador, Afiliación sindical.
Co-variables: Origen inmigrante.

Fuete: elaboración propia.

Los modelos se componen a partir de las variables de la tabla 8.1 de la siguiente forma: Las variables Sexo, Edad, Tipo de Contrato, Tipo de Jornada, Grupo de Cotización, Tamaño de Empresa, Sector de Actividad y Tiempo de Paro acumulado en el período, han sido incluidas individualmente y con sus intersecciones en modo “*todas de a dos*”. El resto de las variables (Índice de Satisfacción laboral, Existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa, Cobertura de convenio de regulación o Estatuto del Trabajador y Afiliación sindical), solo en forma individual.

En la tabla 8.2 se detallan los modelos que serán comentados posteriormente. En ellos se puede visualizar el nivel explicativo y la significación de las variables independientes (y sus intersecciones) para ambos períodos.⁹⁹

sector de actividad viene dado por la variable original “cuenta de cotización” (MCVL) agrupada a un dígito. En ese sentido se han tomado en cuenta los cambios sectoriales entre: Sector primario; Industria; Construcción; Comercio; Transporte y comunicaciones; Hostelería; Banca y seguros; Profesionales, científicas y técnicas; Administrativas y servicios auxiliares; Administración pública; Educación; Sanidad; Actividades de los hogares y Otras actividades. A su vez, para el proceso de *matching* estadístico, estos sectores han sido reagrupados en cuatro categorías: Agricultura, Industria, Construcción y Servicios. Más información detallada sobre la construcción de ésta y otras variables utilizadas en esta tesis puede encontrarse en (Miguélez et al., 2011 y 2014).

⁹⁸ Este índice está compuesto por las siguientes variables: Satisfacción con el convenio vigente o estatuto de regulación, valoración de regulación de la jornada laboral, Valoración del salario percibido y complementos salariales, valoración de la salud laboral y la seguridad en el trabajo, valoración de la clasificación profesional, valoración de la promoción de igualdad entre sexos, valoración de régimen de vacaciones y días libres, valoración de los complementos y prestaciones sociales y valoración de la formación profesional brindada por la empresa.

⁹⁹ En los anexos I y II se agrega la bondad de ajuste de ambos modelos.

TABLA N° 8.2. MLG DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA EL PERÍODO 2003-2007 Y 2008-2010.

2003-2007	Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.	2008-2010	Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.
Edad	2576,196	4	0,000	Edad	868,375	4	0,000
Tipo de contrato	913,427	1	0,000	Tipo de contrato	538,318	1	0,000
Grupo de cualificación * Sector de actividad	648,910	6	0,000	Sexo * Tipo de jornada	523,877	1	0,000
Sexo * Sector de actividad	298,725	3	0,000	Tipo de contrato * Sector de actividad	307,507	3	0,000
Grupo de cualificación * Tamaño de empresa	280,155	6	0,000	Grupo de cualificación * Tamaño de empresa	272,221	6	0,000
Tipo de contrato * Tiempo de paro desde 2003	248,213	2	0,000	Grupo de cualificación * Sector de actividad	246,401	6	0,000
Edad * Tipo de contrato	246,690	4	0,000	Sector de actividad	211,662	3	0,000
Tamaño de empresa * Sector de actividad	237,154	9	0,000	Tipo de contrato * Tamaño de empresa	191,221	3	0,000
Sector de actividad * Tiempo de paro desde 2003	224,365	6	0,000	Tipo de jornada * Grupo de cualificación	183,963	2	0,000
Tiempo de paro desde 2003	190,677	2	0,000	Tipo de jornada	181,809	1	0,000
Sexo * Tipo de jornada	180,888	1	0,000	Edad * Tipo de jornada	179,334	4	0,000
Tipo de contrato * Sector de actividad	177,486	3	0,000	Tipo de jornada * Sector de actividad	153,798	3	0,000
Tipo de jornada	169,216	1	0,000	Edad * Tipo de contrato	151,019	4	0,000
Edad * Tipo de jornada	131,658	4	0,000	Edad * Tamaño de empresa	145,238	12	0,000
Edad * Sector de actividad	130,773	12	0,000	Tiempo de paro desde 2007	143,507	2	0,000
Edad * Tamaño de empresa	105,607	12	,000	Tamaño de empresa * Sector de actividad	142,640	9	0,000
Edad * Tiempo de paro desde 2003	104,142	8	,000	Sexo * Grupo de cualificación	142,281	2	0,000
Tipo de contrato * Grupo de cualificación	99,377	2	0,000	Sector de actividad * Tiempo de paro desde 2007	129,875	6	0,000
Tipo de contrato * Tamaño de empresa	92,158	3	0,000	Edad * Sector de actividad	113,241	12	0,000
Edad * Grupo de cualificación	90,654	8	0,000	Edad * Tiempo de paro desde 2007	96,816	8	0,000
Sector de actividad	89,613	3	0,000	Sexo * Sector de actividad	93,387	3	0,000
Grupo de cualificación * Tiempo de paro desde 2003	73,335	4	0,000	Tamaño de empresa * Tiempo de paro desde 2007	92,755	6	,0000
Sexo * Grupo de cualificación	72,141	2	0,000	Tipo de contrato * Tipo de jornada	91,277	1	0,000
Tamaño de empresa * Tiempo de paro desde 2003	69,335	6	0,000	Edad * Grupo de cualificación	73,849	8	0,000
Tipo de contrato * Tipo de jornada	68,136	1	0,000	Sexo * Tamaño de empresa	64,445	3	0,000
Tipo de jornada * Grupo de cualificación	59,229	2	0,000	Grupo de cualificación * Tiempo de paro desde 2007	54,005	4	0,000
Tipo de jornada * Tamaño de empresa	43,017	3	0,000	Sexo * Tiempo de paro desde 2007	39,342	2	0,000
Sexo * Edad	41,577	4	0,000	Tamaño de empresa	37,548	3	0,000

Sexo * Tamaño de empresa	37,562	3	0,000	Tipo de jornada * Tamaño de empresa	29,325	3	0,000
Tipo de jornada * Sector de actividad	36,005	3	0,000	Tipo de contrato * Tiempo de paro desde 2007	27,991	1	0,000
Sexo * Tiempo de paro desde 2003	33,309	2	0,000	Afiliación sindical	27,276	2	0,000
Grupo de cualificación	30,910	2	0,000	Tipo de jornada * Tiempo de paro desde 2007	25,570	2	0,000
Tamaño de empresa	20,527	3	0,000	Grupo de cualificación	19,687	2	0,000
Índice se satisfacción laboral	14,380	2	0,001	Tipo de contrato * Grupo de cualificación	18,210	2	0,000
Tipo de jornada * Tiempo de paro desde 2003	12,997	2	0,002	Sexo * Edad	15,620	4	0,004
Sexo * Tipo de contrato	12,483	1	0,000	Índice se satisfacción laboral	12,738	2	0,002
Existencia de estructura de neg. colectiva en la empresa	7,054	2	0,029	Existencia de estructura de neg. colectiva en la empresa	11,152	2	0,004
Afiliación sindical	5,824	2	0,054	Sexo	1,459	1	0,227
Cobertura de convenio colectivo o Estatuto del Trabajador	4,451	2	0,108	Sexo * Tipo de contrato	0,344	1	0,558
Sexo	0,235	1	0,628	Cobertura de convenio colectivo o Estatuto del Trabajador	0,286	2	0,867
Variable dependiente: Sí ha cambiado de Sector de actividad en el período 2003-2007.				Variable dependiente: Sí ha cambiado de Sector de actividad en el período 2008-2010.			
La covariable "Origen inmigrante" es fijada en el valor: 0,61 en relación al cálculo de las medias marginales.				La covariable "Origen inmigrante" es fijada en el valor: 0,87 en relación al cálculo de las medias marginales.			

Fuente: resultado del MLG según datos de la BBDD fusionada.

Debido a que una revisión completa de la información presentada en estos modelos de análisis excedería ampliamente el propósito de esta tesis doctoral, serán seleccionadas solo aquellas variables que cuentan con mayor nivel explicativo. En ese sentido serán comentados los resultados de las variables "Edad", "Tipo de contrato", "Nivel de cualificación" y "Sector de actividad" (y sus intersecciones más explicativas) por ser aquellas variables que cuentan con mayor peso relativo dentro del modelo. También incluiremos los resultados obtenidos a partir de las variables institucionales ya que involucran objetivos e hipótesis de esta tesis.

8.2. Movilidad intersectorial según la edad.

La movilidad intersectorial está propiciada por los cambios de sector de actividad que realizados por los trabajadores durante su trayectoria laboral. Ésta es relevada en la MCVL a partir de la firma de un contrato laboral cuando el trabajador que se incorpora a un nuevo empleo proviene de un empleo anterior en un sector de actividad distinto, o habiendo estado en el paro, tomando en cuenta el último sector de actividad en donde estuvo ocupado. En términos generales, ésta puede ser considerada como movilidad social ascendente o como movilidad horizontal (rotación en un MT) y eso

dependerá de la estructura de oportunidades existentes en el mercado de trabajo y de cómo se interpretan según los distintos cuerpos teóricos. A su vez, estos cambios de sector pueden estar sustentados en diversas estrategias individuales, que van desde la mejora salarial hasta la reincorporación al mercado laboral, o a partir de elementos estructurales como las estrategias de reclutamiento de las empresas basadas en requerimientos de cualificación, el progreso técnico, la pauta de especialización productiva de la economía, entre otros factores. Un fenómeno en donde se torna determinante la similitud entre las competencias y cualificación que posee el trabajador y aquellas que son exigidas en los puestos disponibles de las empresas (Toharia, 2004; García Serrano y Hernanz, 2014; Finat et al., 2000, entre otros). Y estos transcurren a partir de las distintas cadenas de movilidad existentes en un mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1971).

En ese sentido, ya hemos mencionado la especialización productiva que España ha desarrollado en las últimas décadas, la cual ha llevado a la ocupación de un número excesivo de mano de obra no cualificada y tareas manuales poco cualificadas en comparación con la mayoría de los países de la UE. Si bien en las últimas décadas España un número significativo de puestos no manuales con requerimientos de cualificación medios y altos en el sector terciario, el gran volumen de la oferta de trabajo manual ha impedido una mayor convergencia entre el crecimiento de las competencias exigidas de mayor nivel de cualificación y las competencias desarrolladas por la fuerza de trabajo.

Sin embargo, no existe evidencia sólida de que los jóvenes posean cualificaciones y competencias insuficientes u obsoletas que les impida cambiar de segmento laboral. En todo caso existen investigaciones, como la realizada por D'Amico y Brown (1982) para el contexto norteamericano, que marcan un mayor flujo de trabajadores jóvenes hacia el segmento primario debido a la mayor adaptabilidad de éstos al cambio tecnológico. Por otro lado, los datos de movilidad intersectorial antes y después de la crisis económica marca que son estos mismos jóvenes los que más se han movido para permanecer empleados (Miguélez et al., 2014).

Teniendo en cuenta estos elementos, el análisis que sigue, parte del supuesto de que la estructuración del mercado laboral en España provoca que su movilidad intersectorial sea un fenómeno estrechamente relacionado con el flujo de trabajadores precarios hacia empleos precarios.¹⁰⁰ Principalmente jóvenes, temporales y/o parados, que ven o han visto su trayectoria laboral interrumpida a causa del despido o de la finalización de su contrato.

En el gráfico 8.1 marca el primer aspecto relevante en la relación existente entre

¹⁰⁰ Como no podría ser de otra manera el análisis realizado en este capítulo parte de los resultados obtenidos en el ACM del capítulo anterior.

cambio intersectorial y edad. En él podemos ver, al igual que los han hecho otras investigaciones, la relación lineal inversa existente entre el cambio de sector y la edad, en donde a menor edad se percibe un claro aumento de la movilidad intersectorial, a excepción de los mayores de 50 años que se ha movido más que la cohorte anterior (41 a 50 años).

GRÁFICO N° 8.1. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN EDAD.



Fuente: Elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

El segundo aspecto relevante a destacar es el cómo la movilidad intersectorial ha disminuido notablemente para todas las cohortes de edad con la llegada de la crisis económica. Y eso responde a la gran destrucción de empleo (principalmente empleo temporal, pero no únicamente temporal) en los años posteriores a 2007, lo cual ha generado una pérdida generalizada de contratación intersectorial. Esta relación se mantiene incambiada para ambos periodos, lo cual marca el tercer aspecto relevante. Las características de la movilidad intersectorial en España durante los últimos años son estables y son similares a las características de la movilidad intersectorial de la mayoría de los países de la UE y EE.UU. (Tolbert 1982; D'Amico y Brown, 1982; Markey y Parks, 1989; Parrado et al., 2006, entre otros).

Sin embargo, si analizamos el saldo de movilidad entre ambos periodos, se observa una pérdida de movilidad proporcionalmente mayor en los colectivos de trabajadores más jóvenes al llegar la crisis económica (16% para los jóvenes menores de 25 años frente al 8% de los trabajadores de 25 a 30 años, 5% en los de 31 a 40 y mayores de 50 años y 3% en los de 41 a 50 años).

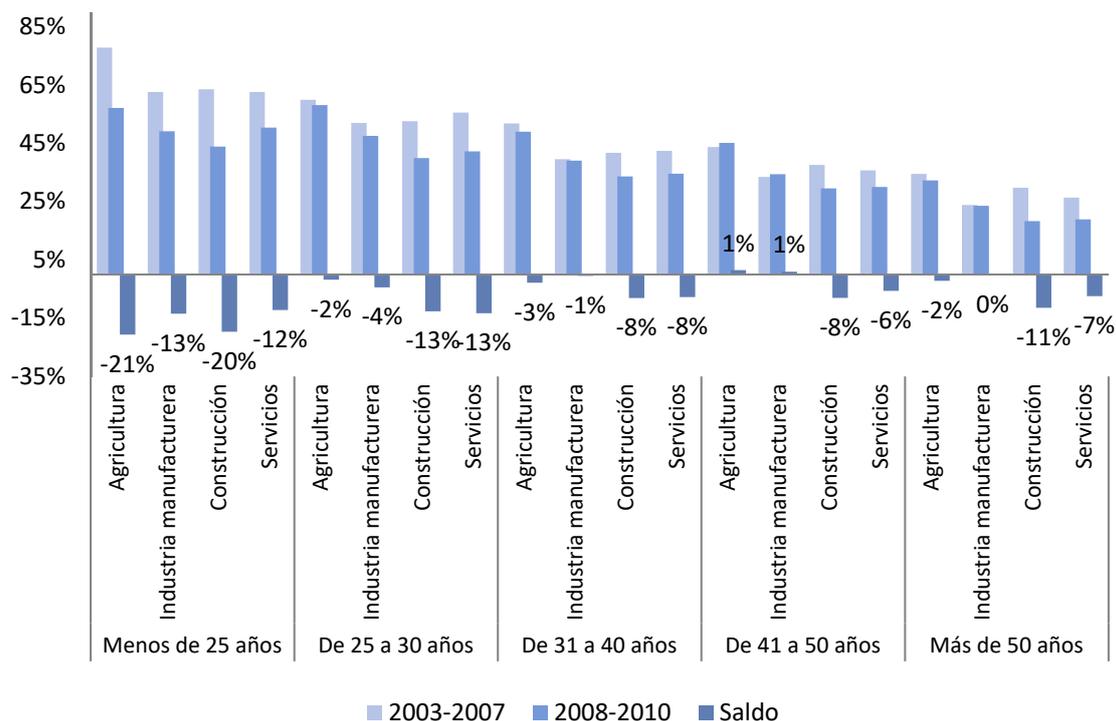
Esto nos indica que, comenzada la crisis, la pérdida de oportunidades de empleo para

este colectivo, incluso estando más dispuestos a cambiar de sector, fue mayor en relación a los trabajadores de mayor edad. Lo cual nos da evidencia de una mayor pérdida en las posibilidades de contratación por medio de la movilidad laboral para estos jóvenes y una distribución desigual de las restricciones impuestas por la crisis a este colectivo. La cual no se ha podido corregir con la aplicación de políticas activas de ocupación.

Edad, sector de actividad y tamaño de la empresa.

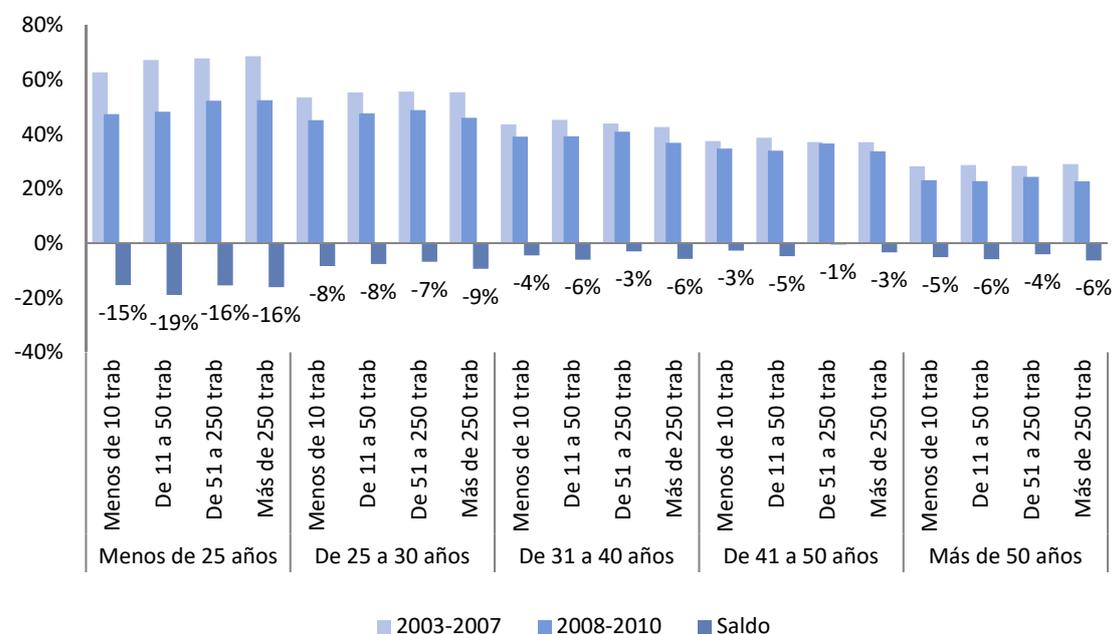
En los gráficos 8.2 y 8.3 podemos observar las medias marginales de movilidad de los distintos grupos de edad abiertos según el sector de actividad y tamaño de la empresa respectivamente. Como es sabido, el alto componente sectorial de la crisis hizo que la disminución en la contratación de trabajadores provenientes de otros sectores sea más intensa en la construcción, para todos los grupos de edad (con la única excepción de la agricultura para los más jóvenes). Por otro lado, el ajuste cuantitativo llevó a que en el sector de servicios se produzca una gran disminución de la plantilla a partir del despido o la no renovación de contratos (el más grande en términos absolutos dado el tamaño de dicho sector en la ocupación agregada). En este contexto, las medianas y pequeñas empresas pueden haberse visto en la necesidad de cesar su actividad y muchas de las grandes empresas bloquearon la contratación de nuevos trabajadores. De acuerdo a los datos analizados, este contexto de creciente restricción a la contratación, también impactó especialmente en los trabajadores más jóvenes. Tanto si lo observamos por el tipo de sector de actividad (gráfico 8.1) como si lo observamos por el tamaño de las empresas (gráfico 8.2).

GRÁFICO N° 8.2. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN EDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

GRÁFICO N° 8.3. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN EDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Estos datos vuelven a mostrar que el impacto de la disminución de la contratación intersectorial no se distribuye equitativamente entre los distintos grupos de edad. Nuevamente han sido los jóvenes aquellos que han perdido mayormente la posibilidad

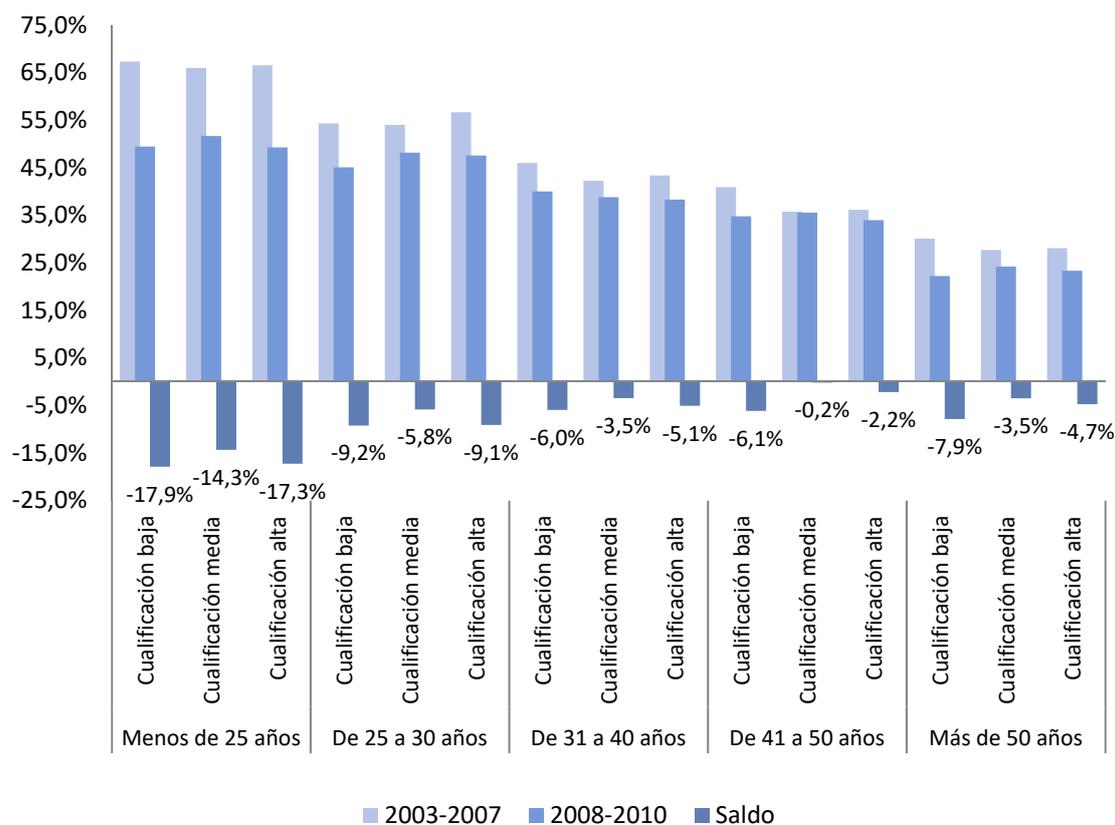
de reingresar al mercado laboral en cualquiera de los sectores de actividad y en las distintas empresas distribuidas según su tamaño. Estos hechos subrayan una tendencia muy desfavorable para la juventud española en relación a otros grupos de trabajadores.

Si bien ha quedado claro a partir de cifras oficiales y estudios académicos, que la crisis económica ha golpeado a todo el mercado laboral español, también parece bastante claro que aquellos trabajadores ubicados en el segmento secundario del MT (principalmente los jóvenes) han pagado con mayor intensidad los efectos de la misma. Lo cual podría interpretarse como un gran fracaso de las políticas de empleo en general y en especial aquellas orientadas a este colectivo.

Edad y nivel de cualificación.

Si observamos el saldo de movilidad a través de la intersección de las variables edad y nivel de cualificación presentado en el gráfico 8.4, el escenario vuelve a marcar pérdidas de contratación intersectorial muy superiores para los trabajadores menores de 25 años, que doblan el saldo negativo del grupo de 26 a 30 años y triplican las pérdidas de movilidad de los demás grupos de trabajadores. Al igual que otros estudios realizados (Osberg, Gordon y Lin, 1994) los datos del gráfico 8.4 ofrecen evidencia de que la movilidad intersectorial no se encuentra relacionada significativamente con los mayores niveles cualificación. En ese sentido se puede observar que todos los grupos de cualificación tomados por edad mantienen niveles similares de movilidad intersectorial, tanto en el período de crecimiento como en el período de recesión.

GRÁFICO N° 8.4. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN EDAD Y NIVEL DE CULIFICACIÓN.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Sin embargo los datos también indican que los trabajadores que ocupan puestos con requerimientos de cualificación media (empleados de tipo administrativo, trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca, artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria, operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores) resisten de mejor manera las restricciones de contratación intersectorial que trajo la crisis económica. En el otro extremo, los puestos de baja cualificación han sido los menos disponibles para los trabajadores provenientes de otros sectores.

Una explicación posible puede encontrarse en investigaciones realizadas sobre la adecuación de cualificaciones entre la oferta y la demanda de trabajo en España durante los últimos años (García Serrano y Hernanz, 2014; entre otros). Estas sostienen que en las últimas décadas la economía española ha creado mayoritariamente puestos no manuales de cualificación media y alta. A su vez, estudios internacionales sobre capital humano, han hecho énfasis en que los distintos sectores de actividad requieren habilidades específicas de su mano de obra, lo cual repercute en una mayor acumulación de este tipo de habilidades por sobre las habilidades generales (Neal, 1995; Parent, 2001 y Kambourov y Manovskii, 2008b). Quizá esta interpretación ayude

a comprender mejor las mayores posibilidades de contratación intersectorial con las que cuentan los trabajadores de media cualificación que ocupan puestos transversales en el mercado laboral.

Esta característica específica les ha permitido encontrar una solución, por lo menos temporal al desempleo. Es probable que la diferencia entre las pérdidas de contratación intersectorial esté dada por habilidades específicas adquiridas, que son transversales a muchos sectores, algunos ejemplos pueden ser los casos de la administración, los instaladores o los operadores de maquinaria, lo cual les ha permitido exportar sus habilidades específicas a empresas de otro sector.

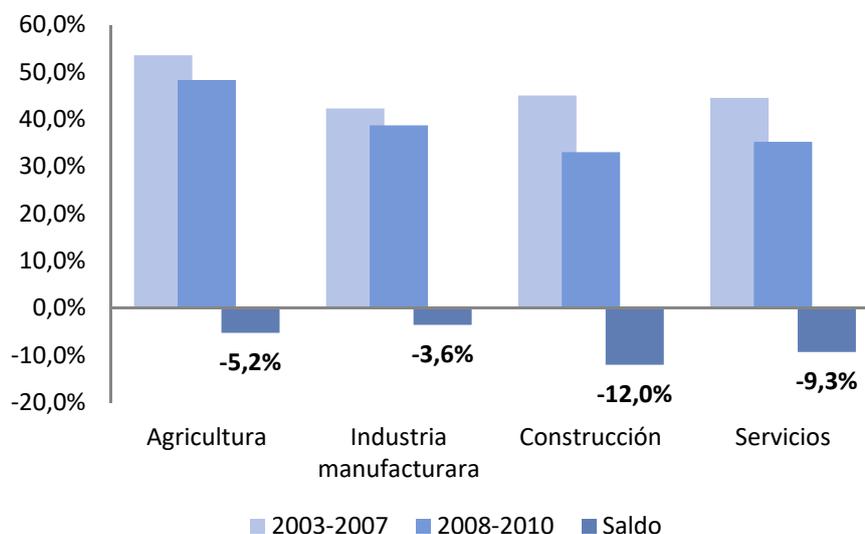
En conclusión, la movilidad intersectorial ha dado muestras de comportarse como un nuevo factor estructural de desigualdad que ha penalizado a los trabajadores de menor edad y menor cualificación independientemente de la variable que analicemos (tamaño de la empresa o sector de actividad) con un énfasis especial en los problemas de contratación del sector de la construcción.

8.3. La movilidad intersectorial según el sector de actividad.

En el capítulo segundo de esta tesis, hemos analizado el componente sectorial de la crisis económica. En esta sección veremos cómo ese factor ha impactado en la movilidad intersectorial. Los resultados obtenidos luego de aplicar los MLG en relación a la variable independiente “Sector de actividad” han resultado muy interesantes, principalmente en su relación con el paro. Pero empecemos por el principio.

Como ya hemos mencionado anteriormente, el impacto en el empleo a partir de la crisis económica ha sido generalizado y lo que comenzó como un brusco estancamiento del sector de la construcción, rápidamente se trasladó hacia los demás sectores de actividad. El gráfico 8.5 muestra el aumento de las restricciones de contratación por movilidad intersectorial para los cuatro sectores que hemos venido analizando.

GRÁFICO N°8.5. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Como puede observarse claramente, la movilidad entre sectores en el período de crecimiento económico ha sido muy importante, lo cual indica el gran dinamismo del mercado laboral y una creación de empleo elevada. En ambos períodos, el sector de la agricultura está señalado con el primer lugar en relación al porcentaje de contratos de trabajadores que provienen de otros sectores, aunque su volumen absoluto sea menor en relación a éstos. Esta gran movilidad está sustentada por su composición estacional y sus altos niveles de contratación temporal (aprox. 60%). Este dato nos da la pauta de que muchas veces el sector primario de la economía ha ofrecido alternativas de empleo para trabajadores cesados en otros sectores de actividad, tenemos motivos para pensar que principalmente abocados a tareas manuales de poca cualificación.

En relación a los demás sectores, podemos observar una movilidad de trabajadores que se ubica en el entorno de 44-45% en el período de crecimiento económico, lo que vuelve a sugerir la gran creación de empleo que se produjo en estos años en el conjunto de la economía española. Sin embargo, la llegada de la crisis económica ha impactado de forma muy distinta en estos sectores en relación a la cantidad de incorporaciones de trabajadores que provienen de otro sector de actividad. Como ya hemos visto a partir de los resultados del análisis factorial, el sector de la industria se encuentra muy relacionado a las categorías más representativas del segmento primario. Esto hace que las condiciones de seguridad laboral para un amplio porcentaje de sus ocupados sean mejores que en los demás sectores¹⁰¹ y que su ajuste

¹⁰¹ Debemos tener en cuenta, como ya hemos dicho, que el sector de los servicios incluye realidades muy diferentes en materia de condiciones y seguridad laboral. Este sector de actividad nuclea subsectores como el sector público o el sector de comercio minorista. Dado que este análisis lo toma en su conjunto, los resultados tenderán a una posición media que muchas veces no refleja las

estructural cuantitativo a partir del año 2008 haya sido menos dramático. En ese sentido, la industria ha sido es el sector en donde las restricciones de entrada para trabajadores provenientes de otros sectores de actividad ha sido la más baja durante los primeros años de crisis. Hasta el año 2010 inclusive, este sector solo ha visto disminuido los ingresos de estos trabajadores en un 3,6% en comparación al período anterior. Este dato destaca frente al 9,3% presentado por el sector de servicios y el 12% que muestra la construcción. Esto podría indicar que las características imperantes en el sector industrial tengan un componente mayor de “trayectorias ordenas” (Spilerman, 1977), lo cual nos lleva a que los trabajadores que ingresan a dicho sector no provengan de colectivos precarios y, por lo tanto, provengan de empresas de otro sector de actividad que integran el segmento primario.

El sector de la construcción, el más afectado en términos de empleo, presenta un elevado impacto sobre la contratación de trabajadores provenientes de otros sectores de actividad a partir del año 2008. El mismo gráfico nos muestra que la incorporación de trabajadores de fuera del sector atraídos por el mayor nivel salarial fue de 45% en el período de auge, disminuyendo a 33% luego del año 2007, 12 puntos porcentuales de diferencia.

Por su parte, el sector de servicios, que durante los años anteriores a la crisis había recibido un alto porcentaje de trabajadores provenientes de otros sectores de actividad. En los primeros años de crisis económica muestra una sensible disminución de trabajadores provenientes de otros sectores que pasa del 44,5% al 35,2%. Un 9,3% de diferencia entre ambos períodos.¹⁰²

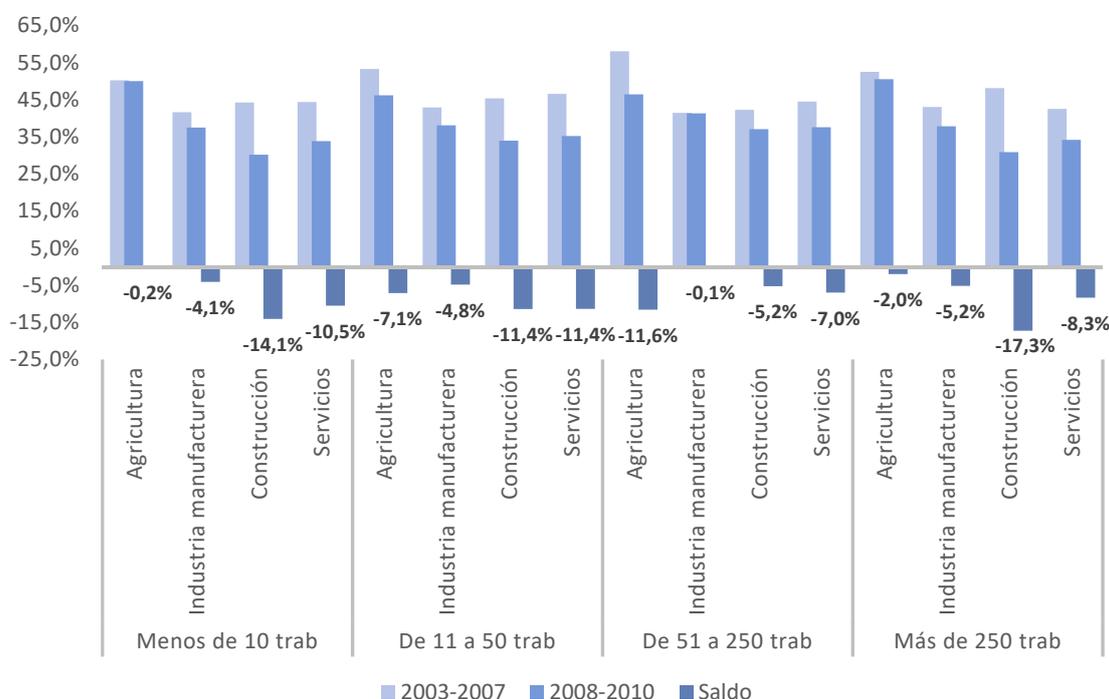
Sector de actividad y tamaño de la empresa.

A continuación, abriremos estos datos sectoriales por el tamaño de las empresas. En el gráfico 8.6 se indica cómo ha sido la pauta de disminución de la contratación intersectorial en los diferentes sectores teniendo en cuenta el tamaño de sus empresas. Como se puede observar, el gráfico nos muestra en la misma línea que los resultados anteriores, que las mayores consecuencias a raíz de la crisis fueron sufridas por el sector de la construcción. Sin embargo, los datos también evidencian que esas pérdidas han afectado a otros sectores según el tamaño de sus empresas.

distintas realidades que lo componen.

¹⁰² Debemos recordar que la destrucción de empleo en el sector de servicios duró hasta mediados del año 2013 y estos datos solo muestran una pequeña parte del *shock* que sufriría dicho sector en términos de empleo.

GRÁFICO Nº 8.6. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LAS EMPRESAS.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

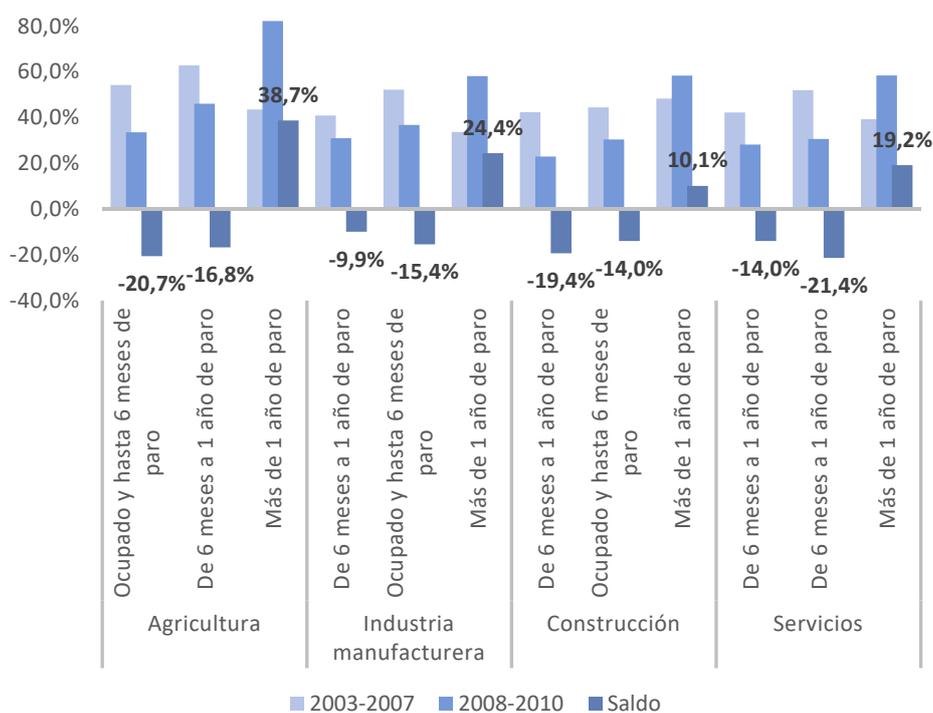
Si observamos los resultados del gráfico anterior podemos observar que el mayor bloqueo a la contratación producida por movilidad intersectorial ha tenido lugar en las grandes empresas del sector de la construcción. Seguido de las micro, pequeñas y medianas empresas de este mismo sector debido, quizá, al cese de actividades. Estos resultados eran de esperar según el factor sectorial de la crisis económica. En segundo lugar, se destaca la disminución de la contratación intersectorial en el sector de los servicios en donde todas las empresas han disminuido sus porcentajes de contratación de trabajadores provenientes de otros sectores. Con respecto al sector industrial y el sector agrícola, encontramos leves disminuciones de la contratación intersectorial en el primero y una situación casi incambiada con respecto al período anterior a la crisis en el caso del segundo. Lo cual refuerza relativamente la hipótesis sobre las cadenas de movilidad del sector industrial, las cuales están basadas en puestos y trabajadores del segmento primario, como lo acabamos de mencionar asentadas en “trayectorias ordenas”.

Sector de actividad y paro.

Hemos dejado para lo último la relación entre las variables “sector de actividad” y “Tiempo acumulado de paro”. Esto se debe a que el gráfico 8.7 presenta resultados que al menos resultan interesantes teniendo en cuenta la realidad de los parados de

mediana y larga duración en España (O. Molina, 2014). Pero antes es necesario incluir una breve orientación sobre la variable “Tiempo de paro desde 2003-2007 / 2008-2010). Estas variables se dividen en tres categorías: Ocupados o con menos de seis meses de paro, de seis meses a un año de paro y más de un año de paro. Cada una de ellas recoge información para un período determinado (2003-2007 y 2008-2010). Sin embargo, podría entenderse que el paro relevado por estas variables (originaria de la MCVL) es consecutivo, lo cual nos llevaría a pensar en paro de mediana y larga duración. Pero, aunque no es posible descartar esta idea, preferimos tomarlo como trayectorias de inestabilidad laboral, ya que también puede ocurrir que el tiempo acumulado de paro sea producto de breves interrupciones de contrato a lo largo del período en cuestión. Obviamente, por la cantidad de años tenidos en cuenta en cada período, aquellos trabajadores que cuenten con más de un año de desempleo, presentan realidades de paro de mediana o larga duración.

GRÁFICO N° 8.7. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TIEMPO DE PARO.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

El gráfico 8.7 indica lo que ya hemos señalado, que la llegada de la crisis marca una caída significativa de la contratación intersectorial en todos los sectores de actividad. Dentro de esta realidad se destaca que la contratación intersectorial para aquellos trabajadores más estables (ocupados y hasta seis meses de paro) y aquellos inestables que acumulan de seis meses a un año de paro se ha visto fuertemente reducida (con diferencias) en todos los sectores de actividad. Se destacan la disminución del sector agrícola para trabajadores ocupados o con hasta seis meses de paro (20,7%) y la del

sector de servicios para con el colectivo de trabajadores que acumula de seis meses a un año de paro (21,4%).

Pero sin dudas el dato relevante y que llama la atención es el aumento de las contrataciones en todos los sectores de actividad en relación a los trabajadores que han acumulado más de un año de paro. Si bien la cantidad de estos trabajadores representa un número menor en el conjunto de la PEA, este dato parece mostrar que un número no insignificante de estos trabajadores han podido reintegrarse al mercado laboral por medio de buscar empleo en otros sectores de actividad distintos al que ocupaban anteriormente. Los motivos de esto pueden ser varios, pero no por ello fáciles de interpretar, y todas tienen mucho que ver con lo que podríamos denominar “*dumping social*” como consecuencia de la crisis. En primer lugar, puede existir la posibilidad de que la depreciación salarial que están dispuestos a absorber estos trabajadores, por sus largos períodos de paro, contribuya a que estén más dispuestos a asumir determinadas condiciones laborales generadas por la crisis económica que otros trabajadores rechazan (bajos salarios, jornada parcial, etc.). Esto ocasionaría que se vuelvan más atractivos para empresas intensivas en mano de obra que busquen reducir costos. Un segundo elemento a tener en cuenta es que estos trabajadores tienen mayor probabilidad de haber agotado las prestaciones de desempleo (Miguélez et al., 2014), por lo cual la necesidad de ingresos, por más reducidos que sean, es imperiosa, y los obligaría a asumir puestos con niveles de explotación, que otros trabajadores no aceptarían. En tercer lugar, es plausible pensar que la situación vivida por muchos inmigrantes que requieren obligatoriamente de un contrato laboral para poder seguir manteniendo su calidad de residentes legales obligue a estos trabajadores a reducir sus expectativas salariales y de condiciones laborales mucho más que otros colectivos, lo cual les puede haber ayudado a aumentar su empleabilidad en la economía formal durante el período de crisis. Por último, no podemos descartar el impacto que hayan podido tener determinadas políticas activas de empleo para estos colectivos, ya que uno de los ejes de actuación en este sentido ha sido el problema del desempleo de larga duración. Todas estas hipótesis vinculadas al tiempo de paro requerirían de estudios con mayor profundidad, pero *a priori* representan explicaciones plausibles de resultados inesperados.

En resumen, hemos encontrado que la movilidad interprovincial ha afectado de forma diferente a los distintos sectores de actividad. Se destacan el gran bloqueo a la contratación intersectorial de las grandes empresas de la construcción (factor que va en función del bloqueo de la contratación agregada de estas empresas) y de las empresas vinculadas al sector de servicios. El otro aspecto relevante es la inserción a través del cambio de sector que han tenido los trabajadores más inestables del mercado de trabajo, lo cual hemos atribuido a una mayor aceptación de las nuevas condiciones laborales generadas con la recesión económica.

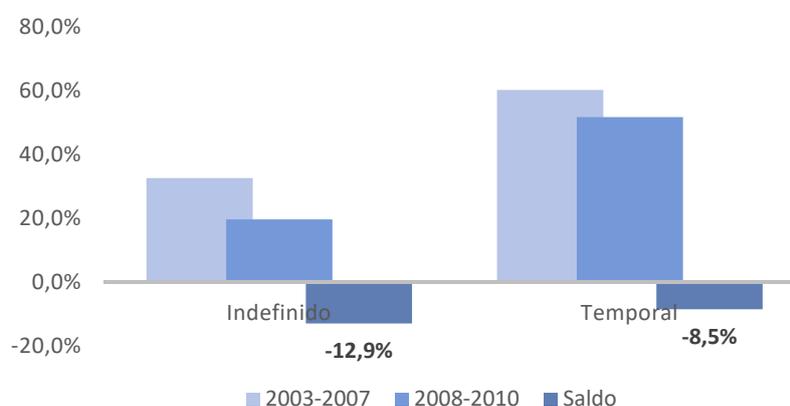
8.4. La movilidad intersectorial según el tipo de contrato.

El último análisis que realizaremos en relación a la movilidad intersectorial corresponde al estudio del tipo de contrato y sus principales intersecciones como factor explicativo de la misma. Variable que representa uno de los mayores niveles explicativos conjuntamente con la variable “edad” en los MLG.

El gráfico 8.8 representa las diferencias de contratación intersectorial entre contrato indefinido y temporal. Como podemos observar, al igual que la mayoría de los trabajos de investigación sobre el tema, la gran mayoría de trabajadores que han cambiado de sector en la economía formal, tanto en el primer período como en el segundo, lo ha hecho a través de la modalidad de contrato temporal. El doble en el período de crecimiento y poco menos del triple durante la crisis. Lo cual está en consonancia con los resultados surgidos del análisis factorial, que indica que la movilidad intersectorial responde a la dinámica de los mercados externos del segmento secundario asociados a la temporalidad.

El mismo gráfico también distingue la disminución de la contratación intersectorial con la llegada de la crisis a partir de los tipos de contrato “indefinido” y “temporal”. En este sentido la crisis económica tampoco ha sido equitativa en el reparto de consecuencias. Como podemos ver, se destaca la pérdida de trabajadores que, cambiándose de sector de actividad, lo han hecho a través de la firma de un contrato indefinido. La movilidad hacia un contrato indefinido en otro sector pierde casi un 13% en comparación a la temporal que muestra una pérdida de 8,5%. Como era de esperar teniendo en cuenta que casi el 90% de los contratos firmados luego de 2008 han sido temporales. Es por ello que estamos en condición de decir que la contratación temporal ha marcado el escenario laboral de los cambios intersectoriales.

GRÁFICO N° 8.8. SALDO DE MOVILIDAD INTERSECTORIAL PARA LOS PERÍODOS 2003-2007 Y 2008-2010 SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO.



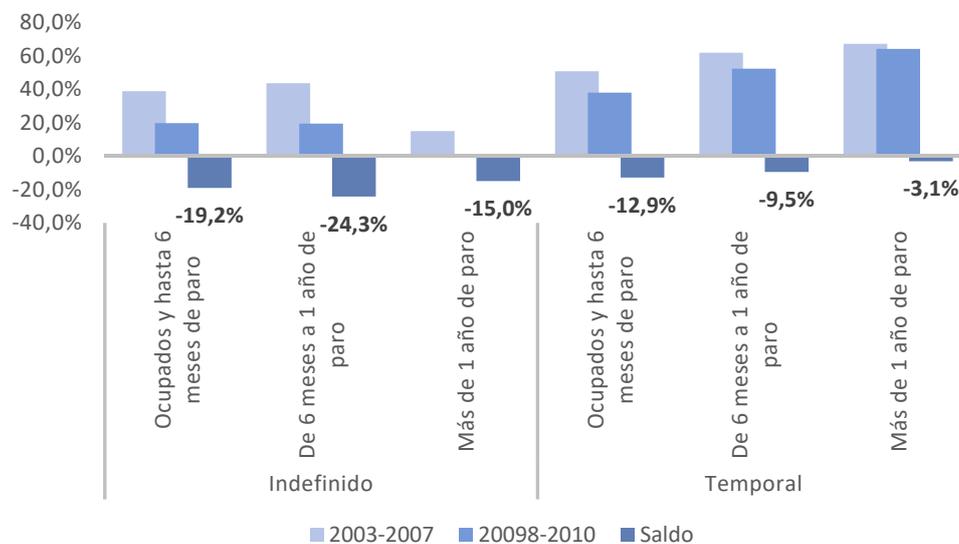
Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Compartimos con Miguélez y Godino (2014) que los altos niveles de contratación intersectorial temporal responden a la rotación de trabajadores a partir de la finalización de sus contratos y no a la creación de empleo. Lo cual sigue afirmando la idea de que la movilidad intersectorial en España responde a las lógicas de rotación de los mercados externos de trabajo. En este sentido surgen dos conclusiones. En primer lugar, el poco empleo que se crea es temporal y por lo tanto es de esperar que la contratación intersectorial existente se realice según esa modalidad. En segundo lugar, podemos pensar que la movilidad obligada de los temporales les deja poco margen para la especulación, lo cual les abre dos alternativas posibles: o recurren a las prestaciones por desempleo (en el caso de contar con esa posibilidad) y arriesgan una situación límite de quedarse sin ingresos de ningún tipo, o aceptan las condiciones impuestas por el mercado laboral para seguir ocupados. Lo que hace pensar en la disponibilidad para buscar empleo en cualquier sector donde existan vacantes. Los datos que venimos analizando apuntan a que la segunda de las opciones parece ser la preferida.

El tipo de contrato y el tiempo de paro.

El cambio de sector de actividad según el tipo de contrato de inserción y el tiempo de paro acumulado para cada período confirma la tendencia general que indica la pérdida de posibilidades de contratación para aquellos que se encuentran dispuestos a cambiar de sector para continuar ocupados o salir del paro. También vuelve a mostrar que cambiar de sector como táctica para mejorar la seguridad laboral, o sea cambiar a un contrato indefinido en otro sector, se ha vuelto una estrategia inverosímil para las tres categorías de la variable “tiempo acumulado de paro”.

GRÁFICO Nº8.9. MOVILIDAD INTERSECTORIAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO Y TIEMPO ACUMULADO DE PARO.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Como vemos en el gráfico, los datos indican que los trabajadores más estables (ocupado y hasta seis meses de paro) que han cambiado de sector de actividad con contrato indefinido luego de la crisis económica, fueron un 19,2% menos que en los años anteriores. En peor situación se encuentran los trabajadores que han acumulado un tiempo de paro de seis meses a un año. En este caso la reducción de contratación intersectorial en la modalidad de contrato indefinido ha sido de un 24,3%. Por último, para los trabajadores más inestables (más de un año acumulado de paro) el panorama es aún peor, ya que, si antes del año 2007 podían acceder a un cambio de sector en modalidad de contrato indefinido un 15%, en la etapa de recesión han sufrido un bloqueo total de oportunidades (0%), lo que indica que los parados de mediana o larga duración no encuentran inserción al mercado laboral a través del contrato indefinido ni aun estando dispuestos a cambiar de sector de actividad.

Como señala una de las hipótesis más representativas de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, el segmento primario posee mecanismos institucionales de cierre por el cual se regulan las incorporaciones de trabajadores. Estos datos pueden estar señalando que en períodos de recesión este mecanismo actúa de forma progresiva en el colectivo de trabajadores inestables. Esto es, a más inestable, menos posibilidades de ingreso.

Por el lado de la contratación intersectorial en modalidad de contrato temporal, la situación no es tan comprometida, aunque tampoco ofrece datos halagüeños. La intersección de movilidad intersectorial y tiempo de paro acumulado mantiene una clara relación lineal en donde se establece que, a mayor inestabilidad se obtiene una mayor movilidad, y esa relación se mantiene para ambos períodos. Lo cual parece estar de acuerdo con la mayoría de los estudios realizados sobre la temática (dentro de ellos, el ya citado trabajo de Miguélez y Godino). En este sentido, el gráfico 8.9 marca un nivel elevado de movilidad intersectorial en la etapa de crecimiento económico en donde se llega a tener un porcentaje de contratación intersectorial de 67,4% para los trabajadores que han encontrado empleo habiendo estado parados más de un año. Lo que indica que casi siete de 10 trabajadores de este colectivo que se ha reintegrado al mercado laboral, lo han hecho a partir del cambio de sector de actividad.

En síntesis, al llegar la crisis, el nivel de contratación intersectorial se reduce para las tres categorías estudiadas de la variable “tiempo acumulado de paro”, pero con una reducción proporcionalmente mayor para la contratación indefinida. Lo cual se alinea con los resultados anteriores en relación a la escasez de puestos que ofrecen este tipo de contrato (indefinido). Las otras dos categorías de mayor inestabilidad sufren pérdidas de oportunidades menos elevadas. Aquellos que han pasado de seis meses a un año de paro y han encontrado empleo cambiado de sector son un 9,5% menos que en el período anterior al año 2007. Por su parte, los más inestables (más de un año acumulado de paro) que han recorrido el camino del cambio de sector con contrato

temporal son un 3,1% menos que en la etapa de expansión económica.

8.5. La movilidad intersectorial y las variables institucionales.

En esta sección analizaremos algunos elementos que, si bien no cuentan con el valor explicativo de los anteriores, sí fueron planteados como hipótesis de trabajo en el apartado II y también han estado presentes en el diseño de las últimas reformas laborales. A continuación, analizaremos la incidencia de las variables institucionales en la movilidad intersectorial.

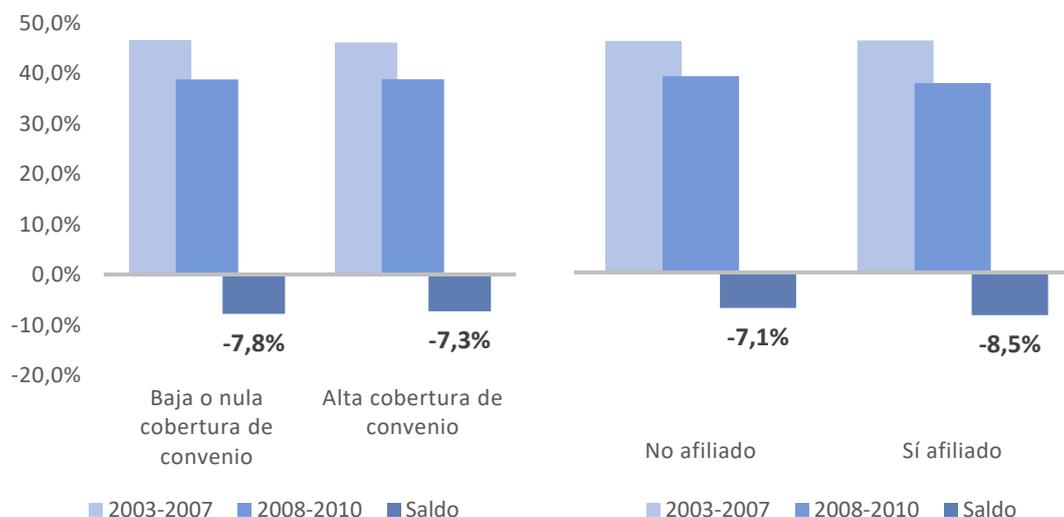
Según la visión tradicional, los factores institucionales representan rigideces que se interponen en el correcto ajuste y funcionamiento del mercado de trabajo. Esta perspectiva teórica, que ha sido impuesta por ley en la última reforma laboral¹⁰³ deja en claro que las instituciones que regulan y dan gobernabilidad en el mercado de trabajo constituyen trabas al ajuste entre la oferta y demanda de trabajo. Sin embargo, los resultados de diversos análisis del mercado de laboral ofrecen una perspectiva un tanto diferente y han apuntado sus conclusiones en este sentido, al modelo productivo que se desarrolla en el país.

Los resultados que hemos obtenido en este trabajo de investigación estarían apuntando en el mismo sentido. No existe evidencia sólida de que la negociación colectiva en España sea un factor de distorsión que impida que una mayor movilidad intersectorial disminuya la tasa de desempleo.

Si observamos el gráfico 8.10 podemos comprobar que las diferencias en la contratación intersectorial para los perfiles de trabajadores afiliados a sindicatos y no afiliados o aquellos trabajadores regulados o desregulados a través de convenios colectivos, no es significativa. Esto nos indica que la movilidad intersectorial no estaría afectada directamente por la acción colectiva.

¹⁰³ Real Decreto-ley 7/2011

GRÁFICO Nº8.10. SALDO DE MOVILIDAD SEGÚN LA AFILIACIÓN SINDICAL Y LA COBERTURA DE CONVENIOS COLECTIVOS.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Según estos datos, ambos colectivos contaban con mejores posibilidades de contratación intersectorial en el período anterior al año 2007, pero esta disminución ha sido generalizada para todos los colectivos estudiados, a pesar de contadas excepciones (trabajadores con más de un año acumulado de paro). Por otro lado, también parecería claro que esas disminuciones no representan diferencias significativas para las variables institucionales ya que los perfiles de trabajadores que tenía baja cobertura de convenios colectivos no se diferencian significativamente de aquellos que sí contaban con cobertura de convenios colectivos (7,8% y 7,3% respectivamente). Si tenemos en cuenta la variable “afiliación sindical” los resultados ofrecen una perspectiva de análisis similar. Los perfiles de trabajadores afiliados y los no afiliados tampoco presentan diferencias significativas (8,5% y 7,1% respectivamente).

Desde nuestro punto de vista, estos resultados señalan con mayor énfasis procesos fuertemente relacionados con la estructura productiva y la segmentación laboral del mercado de trabajo existentes en España que con la acción colectiva. Esto es así porque, como ya hemos mencionado, la contratación que da lugar a la movilidad intersectorial está asociada principalmente al segmento secundario de trabajo y a la inestabilidad laboral. Siendo así, el peso que ejerce esta inestabilidad laboral en este segmento, desde el punto de vista institucional, tiene dos consecuencias. En primer lugar, estos puestos de trabajo se encuentran mayormente en (sub)sectores con débil regulación colectiva, y en el caso de contar con ella, la temporalidad debilita los vínculos entre las organizaciones sindicales o comités de empresa (generalmente integrados por trabajadores estables) y los individuos que integran las plantillas de trabajo temporal. En segundo lugar, y asumiendo que los trabajadores temporales en

algunos casos se encuentran regulados por estos convenios o sean parte integrante de los comités de empresa o sindicatos (hecho que les permite negociar algunas condiciones laborales internas como horarios, seguridad laboral, etc.), la finalización del contrato temporal los obliga a tener que volver a la búsqueda de empleo y esa búsqueda impone la disponibilidad de cambiar de sector de actividad si así fuera necesario.

A modo de breve resumen, podemos concluir que la movilidad intersectorial tiene un efecto sobre el ajuste que parece, al menos, ambiguo con la llegada de la crisis económica. Con esto nos referimos a que, si bien ha penalizado fuertemente a los jóvenes en relación al período anterior, ha dado algunas oportunidades para que los trabajadores más inestables se reincorporen al mercado laboral, aunque sabemos que una proporción de estos dos colectivos refieren a los mismos individuos. El otro aspecto relevante estaría dado por las condiciones de trabajo que estos trabajadores más inestables deben aceptar para continuar activos (salario, jornada, representación colectiva, etc.).

El otro punto a destacar es el referido a las instituciones del mercado de trabajo. Según los resultados que hemos comentado, las instituciones laborales no han tenido el impacto que se ha considerado por decreto para el diseño de nuevo sistema de relaciones laborales en el año 2010. Parecería que las consecuencias en el desajuste atribuidas a las instituciones estarían más relacionadas con disfunciones propias del sistema productivo y de la segmentación laboral existente. Volveremos sobre estos aspectos en las conclusiones finales de esta tesis.

CAPÍTULO N°9

LA MOVILIDAD
INTERPROVINCIAL Y EL
CAMBIO DE CICLO ECONÓMICO

9. La Movilidad Interprovincial en España y el Cambio de Ciclo Económico.

9.1. Cuestiones previas.

El siguiente capítulo exponen los resultados obtenidos a partir de los MLG de forma similar a los obtenidos para la movilidad intersectorial tratada en el capítulo anterior. A su vez, en el capítulo tercero hemos comentado los aspectos teóricos referidos a la movilidad geográfica y compartido las investigaciones más destacadas sobre la materia. A partir de esos insumos iremos analizando los datos obtenidos como resultado de la aplicación de dichos modelos de análisis sobre la contratación interprovincial.

En el caso de la movilidad interprovincial, la misma esta relevada como aquellos contratos laborales realizados en una provincia (domicilio de la empresa), en relación a la provincia del contrato anterior del trabajador. Al igual que en el caso de la movilidad intersectorial, si el contrato firmado tiene como antecedente una situación de paro, es tomada la provincia del último contrato, siempre y cuando se encuentre dentro del período de registro. Esto implica que la interpretación de los resultados se realiza en función de la movilidad efectiva y las variables que operan en ella, y no en función de la disponibilidad a la movilidad o de los procesos de decisión que puedan transitar los trabajadores. Otro elemento sustancial está dado por el tipo de análisis que es posible realizar según los datos obtenidos. Este trabajo de tesis no analiza la movilidad geográfica en función de las disparidades regionales al estilo de las investigaciones que abordan el *mismatch* espacial. Este capítulo aborda principalmente los saldos de movilidad provincial de diferentes colectivos de trabajadores en relación al cambio de ciclo económico.

Por otro lado, la elección de la escala de movilidad geográfica, analizada aquí como movilidad entre provincias, responde a elementos teóricos y empíricos. Desde el punto de vista teórico, ya hemos comentado anteriormente (capítulo tercero) cómo los nuevos avances de los transportes y las comunicaciones han hecho posible la extensión de los límites en donde se incluyen las relaciones entre los distintos agentes económicos del mercado laboral (principalmente producción, distribución y consumo). Esto ha traído consigo la revisión de lo "local" en torno a las relaciones de empleo. También consideramos que el cambio de CC.AA. reduce el volumen de datos disponibles ya que dificulta el traslado diario o *commuting* (por lo menos en aquellas más distantes), y conlleva decisiones más importantes que implican el cambio de residencia. Esto trae como consecuencia una gran carga económica y/o emocional (por ejemplo, los costos económicos asociados a la vivienda y/o la pérdida de vínculos sociales). Sin embargo los cambios de provincia analizados en esta tesis incluyen los

cambios de CC.AA. asociados, pero dadas las diferencias de volumen entre ambas, se espera que los cambios de provincia sean mayores al interior de cada CC.AA. y representen en menor medida cambios interautonómicos.¹⁰⁴

Desde el punto de vista empírico, la elección de la escala provincial responde al tipo de datos incluidos en la MCVL. Estos datos muestran una mayor riqueza para el análisis en la movilidad entre provincias que entre CC.AA., lo cual es esperable por los comentado en el párrafo anterior. En ese sentido existen algunas “coordenadas” que debemos tener en claro al momento de avanzar sobre los resultados. Según el relevamiento anual presentado por el Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, la tasa de movilidad interprovincial en España oscila en el 12% del total de contratos firmados, lo que implica que el análisis que comentaremos a continuación responde a 1,2 contratos de cada 10 que se han firmado en cada período tenido en cuenta.¹⁰⁵

En relación a los aspectos formales de los MLG utilizados, deben ser tenidos en cuenta los ya explicitados en el capítulo anterior. Esto responde a que hemos replicado, tanto el diseño de los modelos como la forma de análisis de los mismos, por lo cual serán analizadas solo aquellas variables más explicativas y sus intersecciones más relevantes. La única diferencia a ser destacada y considerada es la inclusión de la variable independiente “Sí ha cambiado de sector de actividad” debido al alto nivel explicativo que presentó ésta en la etapa de diseño previo.¹⁰⁶ Esta incorporación fue realizada en función de la gran correlación entre el cambio de provincia y el cambio de sector de actividad, lo cual implica que un porcentaje significativo de los cambios de provincia en España vienen acompañados también de un cambio de sector, lo que según D'Amico y Brown (1982) respondería con mayor frecuencia a interrupciones de la carrera laboral.

Para facilitar la comparabilidad de la movilidad interprovincial en el mercado de trabajo español a partir del cambio de ciclo económico, hemos constituido modelos idénticos para cada período (mismas variables independientes y mismas intersecciones). Estas variables son representadas en la tabla 9.1.

¹⁰⁴ En el informe 2011 (datos de 2010) ofrecido por el Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, se indica que: “En general, los flujos entre provincias están condicionados por su carácter limítrofe o por pertenecer a la misma comunidad autónoma.”

¹⁰⁵ Los datos ofrecidos por el Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal representan datos brutos de movilidad. Esto implica que la tasa de movilidad releva el total de contratos por movilidad de una provincia. Esto quiere decir que los contratos que se registran por movilidad en cada provincia implican tanto a aquellos que son un ingreso a la provincia como aquellos que representan una salida de la misma.

¹⁰⁶ El diseño previo, por el cual se escogieron las variables que posteriormente integrarían los MLG constó de análisis exploratorios bivariados entre las variables que teóricamente representaban mayor nivel explicativo.

TABLA N°9.1. VARIABLES UTILIZADAS EN LOS MLG.

VARIABLES dependientes: Sí ha cambiado de provincia durante el período 2003-2007 / Sí ha cambiado de provincia durante el período 2008-2010.
VARIABLES individuales: Sexo y Edad.
VARIABLES estructurales: Tipo de Contrato, Tipo de Jornada, Grupo de Cotización, Tamaño de Empresa (n° de trabajadores) y Sector de Actividad.
VARIABLES de trayectoria: Tiempo de paro desde 2003 / Tiempo de paro desde 2007.
VARIABLES de condiciones laborales: Índice de Satisfacción laboral
VARIABLES institucionales: Existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa, Cobertura de convenio de regulación o Estatuto del Trabajador, Afiliación sindical.
Co-variables: Origen inmigrante y Sí ha cambiado de sector de actividad durante el período 2008-2010.

Fuente: elaboración propia.

Ambos modelos replican a los utilizados en ocasión del análisis de la movilidad intersectorial. Esto implica que las variables Sexo, Edad, Tipo de Contrato, Tipo de Jornada, Grupo de Cotización, Tamaño de Empresa, Sector de Actividad y Tiempo acumulado de paro, son analizadas a partir de sus efectos principales y en intersecciones “todas de a dos”. Las demás variables (Índice de Satisfacción laboral, Existencia de estructura que facilite la negociación colectiva en la empresa, Cobertura de convenio de regulación o Estatuto del Trabajador y Afiliación sindical), se analizan individualmente. También se agrega la co-variable “Origen inmigrante” y como novedad, en relación a la movilidad intersectorial, es agregada la co-variable “Sí ha cambiado de sector de actividad” a partir de sus efectos principales (sin intersecciones).

La tabla 9.2 expone los MLG completos que serán analizados a continuación ordenados según el nivel explicativo de sus variables e intersecciones.¹⁰⁷

TABLA N°9.2. MLG DE MOVILIDAD INTERPROVINCIAL PARA EL PERÍODO 2003-2007 Y 2008-2010.

2003-2007	Chi-cuadrado de wald	gl	Sig.	2008-2010	Chi-cuadrado de wald	gl	Sig.
Sí ha cambiado de Sector de actividad de actividad desde 2003	644,883	1	0,000	Sí ha cambiado de Sector de actividad de actividad desde 2008	811,322	1	0,000
Edad	593,138	4	0,000	Sexo	333,367	1	0,000
Grupo de cualificación	548,224	2	0,000	Edad * Tipo de contrato	319,664	4	0,000

¹⁰⁷ En los anexos III y IV se agrega la bondad de ajuste de ambos modelos.

Edad * grupo de cualificación	531,072	8	0,000	Edad * Grupo de cualificación	297,060	8	0,000
Grupo de cualificación * Sector de actividad	322,941	6	0,000	Edad * Tiempo parado desde 2008	295,285	8	0,000
Tipo de jornada * Sector de actividad	315,733	3	0,000	Sexo * Tiempo parado desde 2008	256,375	2	0,000
Tipo de Tipo de contrato	301,183	1	0,000	Sector de actividad * Tiempo parado desde 2008	244,502	6	0,000
Edad * Sector de actividad	274,459	12	0,000	Sector de actividad	242,341	3	0,000
Tipo de jornada	217,223	1	0,000	Sexo * Edad	241,210	4	0,000
Sexo	214,965	1	0,000	Tipo de contrato * Grupo de cualificación	231,548	2	0,000
Grupo de cualificación * Tamaño de empresa	189,252	6	0,000	Edad * Sector de actividad	225,264	12	0,000
Sector de actividad * Tiempo parado desde 2003	178,015	6	0,000	Sexo * Sector de actividad	157,815	3	0,000
Edad * Tiempo parado desde 2003	168,184	8	0,000	Sexo * Tamaño de empresa	138,117	3	0,000
Sexo * Edad	133,880	4	0,000	Edad	127,710	4	0,000
Tamaño de empresa * Tiempo parado desde 2003	132,085	6	0,000	Grupo de cualificación * Sector de actividad	120,216	6	0,000
Sexo * Tamaño de empresa	128,451	3	0,000	Edad * Tamaño de empresa	84,607	12	0,000
Tamaño de empresa * Sector de actividad	117,353	9	0,000	Tipo de contrato * Sector de actividad	83,644	3	0,000
Tipo de jornada * Tiempo parado desde 2003	113,273	2	0,000	Tipo de contrato * Tipo de jornada	80,117	1	0,000
Tipo de Tipo de contrato * Tipo de jornada	108,531	1	0,000	Tamaño de empresa * Tiempo parado desde 2008	80,110	6	0,000
Tamaño de empresa	93,446	3	0,000	Grupo de cualificación * Tiempo parado desde 2008	73,550	4	0,000
Edad * Tamaño de empresa	90,247	12	0,000	Tamaño de empresa * Sector de actividad	72,036	9	0,000
Sector de actividad	85,117	3	0,000	Tamaño de empresa	71,364	3	0,000
Sexo * Sector de actividad	67,647	3	0,000	Tipo de jornada * Tiempo parado desde 2008	67,342	2	0,000
Edad * Tipo de Tipo de contrato	61,213	4	0,000	Tipo de jornada * Grupo de cualificación	65,916	2	0,000
Tipo de Tipo de contrato * Tamaño de empresa	56,426	3	0,000	Sexo * Tipo de contrato	43,709	1	0,000
Edad * Tipo de jornada	45,368	4	0,000	Grupo de cualificación * Tamaño de empresa	37,726	6	0,000
Origen inmigrante	35,328	1	0,000	Existencia de estructura que facilite la neg. colectiva en la empresa	32,897	2	0,000
Tipo de Tipo de contrato * Tiempo parado desde 2003	34,680	2	0,000	Tipo de contrato	31,102	1	0,000
Tiempo parado desde 2003	30,797	2	0,000	Tipo de contrato * Tiempo parado desde 2008	30,823	1	0,000
Sexo * Tipo de Tipo de contrato	30,059	1	0,000	Origen inmigrante	29,075	1	0,000

Índice de satisf. laboral	25,140	2	0,000	Tiempo parado desde 2008	27,825	2	0,000
Grupo de cualificación * Tiempo parado desde 2003	23,780	4	0,000	Tipo de jornada	20,167	1	0,000
Tipo de Tipo de contrato * Sector de actividad	23,531	3	0,000	Edad * Tipo de jornada	19,863	4	0,001
Sexo * grupo de cualificación	19,134	2	0,000	Sexo * Grupo de cualificación	17,824	2	0,00
Tipo de jornada * grupo de cualificación	17,931	2	0,000	Afiliación sindical	16,377	2	0,00
Sexo * Tiempo parado desde 2003	16,849	2	0,000	Cobertura de convenio colectivo o Estatuto del Trabajador	12,307	2	0,002
Sexo * Tipo de jornada	10,322	1	0,001	Tipo de jornada * Tamaño de empresa	12,068	3	0,007
Tipo de jornada * Tamaño de empresa	9,415	3	0,024	Índice de satisf. laboral			0,003
Tipo de Tipo de contrato * grupo de cualificación	6,779	2	0,034	Grupo de cualificación	9,654	2	0,008
Existencia de estructura que facilite la neg. colectiva en la empresa	6,694	2	0,035	Sexo * Tipo de jornada	9,287	1	0,002
Afiliación sindical	2,106	2	0,349	Tipo de contrato * Tamaño de empresa	8,369	3	0,039
Cobertura de convenio colectivo o Estatuto del Trabajador	1,004	2	0,605	Tipo de jornada * Sector de actividad	7,460	3	0,059
Variable dependiente: Sí ha cambiado de provincia 2003-2007.				Variable dependiente: sí ha cambiado de provincia 2008-2010.			
Las co-variables que aparecen en el modelo están fijadas en los siguientes valores: Origen inmigrante=0,061 y Sí ha cambiado de sector de actividad desde el 2003=0,32.				Las co-variables que aparecen en el modelo están fijadas en los siguientes valores: Origen inmigrante=0,087 y Sí ha cambiado de sector de actividad desde el 2008=0,18.			

Fuente: resultado del MLG según datos de la BBDD fusionada.

Como es posible observar, la movilidad interprovincial tiene la particularidad de que las variables más explicativas para el primer modelo (período 2003-2007) tienen una variación significativa con respecto al segundo período (cuestión menos relevante en los modelos utilizados para el análisis de la movilidad intersectorial, en donde las variables de mayor peso explicativo del primer y segundo período coincidían en mayor medida). Esto indica que la crisis económica tiene un mayor efecto sobre la contratación por movilidad interprovincial que sobre la intersectorial.

Otro factor a destacar a partir de los resultados de la tabla 9.2 es que en ambos períodos la variable “Sí ha cambiado de sector de actividad” es la que cuenta con mayor nivel explicativo. Por lo cual es un indicador de que la movilidad interprovincial tiene una alta correlación con el cambio de sector de actividad. Eso es que una buena proporción de los trabajadores que cambian de provincia, también lo hacen de sector. Por lo cual, podríamos esperar que algunos resultados tengan una explicación similar al dado en ocasión de la movilidad intersectorial.

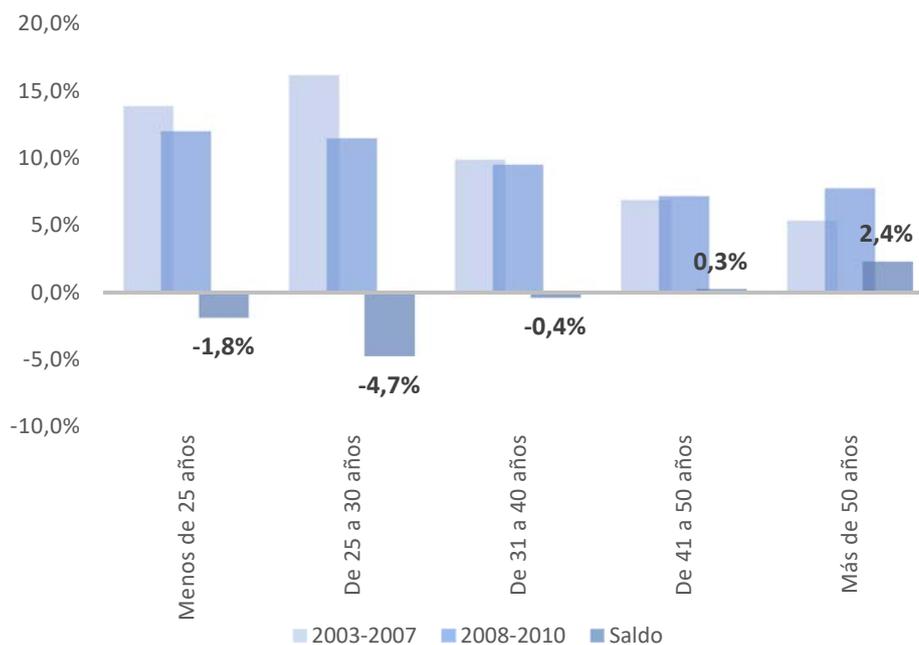
Al igual que hemos hecho en ocasión del análisis de la movilidad intersectorial, aunque la tabla 9.2 muestre el modelo completo, seleccionaremos para el análisis aquellas

variables e intersecciones más relevantes desde el punto de vista explicativo. Según dicho modelo, comentaremos los resultados de las siguientes variables y sus intersecciones más relevantes: “Edad”, “Tipo de contrato”, “Sexo”, “Nivel de cualificación”, “Sector de actividad” y “Tiempo acumulado de paro”. También incluiremos comentarios sobre las variables institucionales dada su relevancia teórica para esta tesis y para el debate en general.

9.2. Movilidad interprovincial según la edad.

Al igual que ocurre con la movilidad intersectorial, la edad se constituye como uno de los factores más importantes. La relación entre edad y la movilidad interprovincial es negativa dado que, a mayor edad, menor movilidad. Sin embargo, habría que hacer una pequeña precisión. En el gráfico 9.2. podemos observar que el grupo de mayor movilidad interprovincial es el de 25 a 30 años ya que su media de movilidad interprovincial entre ambos períodos es de 13,8%).

GRÁFICO N°9.2. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN LA EDAD.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Los resultados presentados en el gráfico 9.2 se alinean con la mayoría de los estudios realizados sobre la temática, tanto para el contexto de EE.UU. como de la UE (Cain, 1976; Dickens y Lang, 1985 y Taubman, 1991, entre muchos otros). En ellos se observa, al igual que en este caso, que los trabajadores más propensos a la movilidad entre provincias se encuentran entre los 25 y los 30 años de edad, seguidos de los más jóvenes y luego del resto de grupos etarios. Sin embargo, esta relación es válida para el período de expansión económica. En el período de recesión, el grupo de 25 a 30 años

sufre una pérdida de contratación por movilidad interprovincial muy superior al resto de cohortes, mientras que el resto de grupos mantiene la misma relación.

Observando el saldo de esta contratación interprovincial según la variable “Edad”, es claro que no todos los grupos han sufrido el mismo impacto al llegar la crisis de empleo. En ese sentido podemos observar que los grupos de edad más avanzada (mayores de 40 años), no solo no han corrido la misma suerte que los más jóvenes, sino que han visto aumentar sus oportunidades de empleo a partir del cambio de provincia. Sin embargo, esto no tiene porqué representar una mejora de sus condiciones laborales ni de su empleabilidad, ni un escenario favorable. Muy por el contrario, creemos al igual que otros autores, que para este grupo etario representa un aumento de la movilidad obligada ya que es un colectivo de trabajadores que en circunstancias normales preferiría permanecer empleado en su provincia de residencia (por ejemplo, por obligaciones familiares), pero requieren de la movilidad geográfica para mantenerse ocupados.

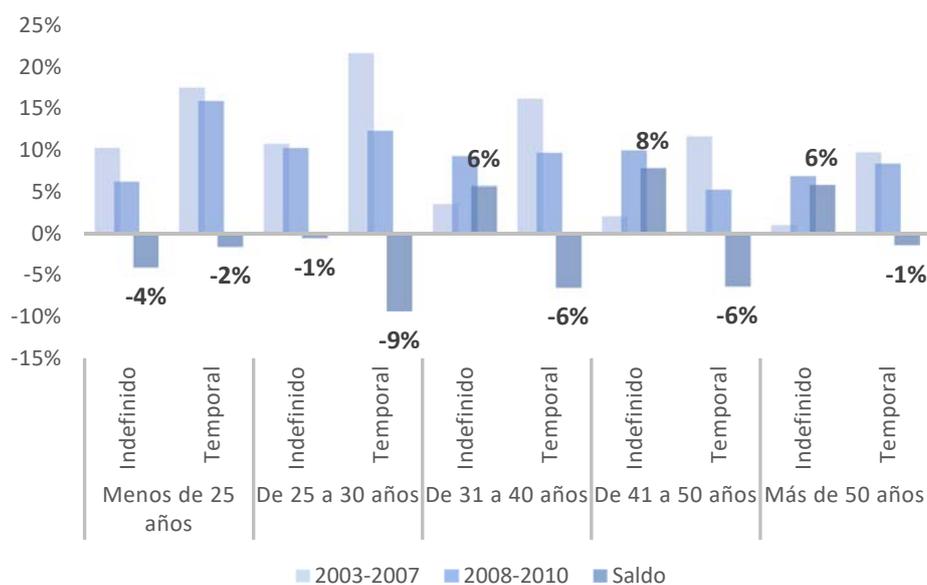
Por otro lado, el factor temporalidad ha jugado un importante papel en la destrucción de empleo temporal para los trabajadores más jóvenes (hasta 30 años) y la escasa creación de empleo pudo haber favorecido principalmente a los grupos etarios superiores ya éstos cuentan con mayor nivel de experiencia y formación específica (asociada al puesto de trabajo), aunque su contratación efectiva dependa ahora en mayor medida de la movilidad geográfica. A continuación, veremos más en profundidad el efecto que pudo tener en estos hechos la variable “Tipo de contrato”.

La edad y el tipo de contrato

Según los datos mostrados en el gráfico anterior, hemos visto una gran reducción de la contratación interprovincial para el grupo de edad de 25 a 30 años. En el gráfico 9.3 podremos observar si el tipo de contrato aporta alguna explicación al respecto.

Los resultados observados en el gráfico 9.3 reflejan una realidad disímil en relación a la seguridad contractual para los distintos grupos de edad a partir de la llegada de la crisis económica. En el gráfico 9.2 observamos una disminución de la contratación interprovincial para los más jóvenes, en contraposición a un aumento de la misma para los grupos de mayores, creemos que la destrucción de empleo temporal jugó un papel importante.

GRÁFICO N°9.3. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN LA EDAD Y EL TIPO DE CONTRATO.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Los datos muestran que el saldo de contratación interprovincial temporal entre ambos periodos penaliza significativamente al grupo de jóvenes entre 25 y 30 años (-9%). Sin dudas, esta gran caída en las oportunidades laborales que ofrecía el mercado en esta modalidad afecta considerablemente a una cohorte que aún mantiene una trayectoria inestable y que históricamente ha sido propenso a la movilidad geográfica como forma de evitar el paro. A partir de estos resultados, podríamos interpretar que en este grupo se concentró el ajuste cuantitativo de empleo temporal al cual fueron obligadas las empresas a partir de la reducción de la demanda agregada que sufrió el mercado español. Pero sin duda, serían necesarios estudios complementarios para poder concluir este tipo de interpretaciones particulares.

En segundo lugar, observamos un aumento en la contratación indefinida por movilidad interprovincial de los trabajadores mayores de 30 años, hecho puede responder a dos factores. El primero, como acabamos de mencionar podría ser producto de la mayor movilidad interprovincial a la cual se ven obligados los trabajadores de estos grupos etarios para mantenerse ocupados o para mantener el nivel de ingresos que tenían antes de la crisis. Por otro lado, también podríamos pensar en una mejor adaptabilidad de las empresas del segmento primario a las consecuencias de la crisis económica, lo cual les posibilita sostener sus dinámicas de contratación indefinida, aunque ésta sea reducida en términos absolutos.

En síntesis, parecería que los efectos procíclicos del ajuste laboral por movilidad interprovincial han puesto mayor énfasis en los trabajadores precarios (principalmente jóvenes temporales) quienes han visto disminuidas en mayor proporción sus oportunidades de ser contratados aun estando dispuestos a la movilidad geográfica.

9.3. Movilidad interprovincial según el tipo de contrato.

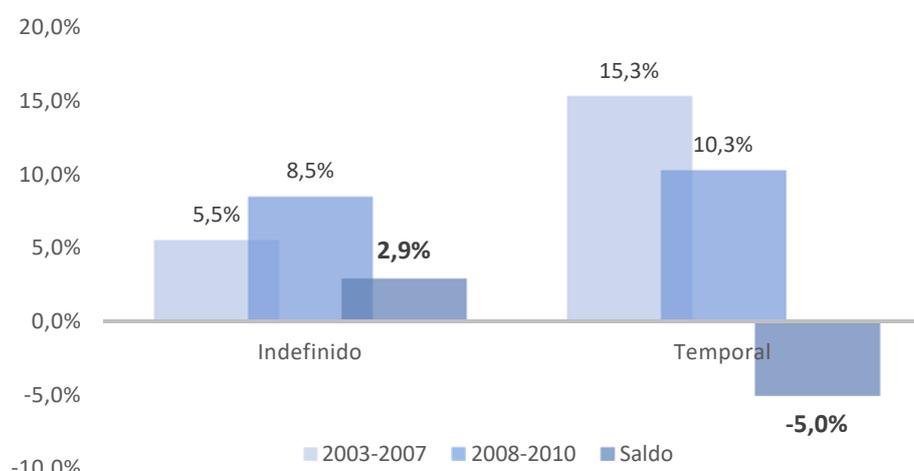
En la sección anterior hemos adelantado algunos resultados referido a la variable tipo de contrato con respecto de su incidencia en la movilidad interprovincial en los distintos grupos de edad. A continuación, compartiremos algunos otros resultados referidos a la seguridad contractual en relación con otras variables de interés.

El tipo de contrato es otra de las variables clave para entender la segmentación del mercado laboral. Especialmente en España representa unos de los principales factores de segmentación a partir del modelo normativo existente y uno de los principales factores de movilidad, tanto intersectorial como interprovincial.

Como punto de partida parece correcto comenzar recordando que la movilidad geográfica en España ha disminuido al llegar el período de recesión económica. Sin lugar a muchas dudas, esto responde a la escasa creación de empleo que se ha dado en el período y a una tasa de desempleo generalizada en todo el país. Lo cual reduce la contratación agregada en general y la contratación interprovincial en particular dado que ésta parece ser un fenómeno derivado de aquella (Juárez, 1999).

Según el modelo aplicado, la relación entre la movilidad interprovincial y la estabilidad contractual representa datos muy significativos. En ese sentido el gráfico 9.4 marca una mayor movilidad para los trabajadores temporales, cuestión que era esperable dado que la ocupación de este colectivo requiere de mayor cantidad de instancias de búsqueda de empleo y éstas están determinadas en términos geográficos por la locación en donde se generen vacantes disponibles.

GRÁFICO N°9.4. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN Y EL TIPO DE CONTRATO.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

El mismo gráfico marca una contratación interprovincial muy superior para los contratos temporales en el período anterior a la recesión (15,3% para los contratos temporales y 5,5% para los contratos indefinidos). En el período posterior al año 2007, la diferencia entre ambos tipos de contrato se reduce a tan solo 2 puntos porcentuales. Esto quiere decir que, aunque en términos absolutos estos contratos interprovinciales indefinidos representen una cantidad muy reducida del total de contratos firmados, en términos relativos su relación con los contratos temporales del mismo tipo (interprovinciales) ha mejorado sensiblemente.

Observando el saldo entre ambos tipos de contrato con el cambio de ciclo económico, vemos que, con la llegada de la crisis, las posibilidades de contratación temporal interprovincial han caído 5% mientras que las de la contratación indefinida han aumentado casi un 3%. Esto responde sin dudas a la gran destrucción de empleo temporal que ya hemos comentado y al aumento de la tasa de desempleo, lo cual repercute en mayor medida en los trabajadores más vulnerables del mercado de trabajo. Trabajadores que en un alto porcentaje deben recurrir al contrato temporal como única forma de evitar el paro.

Por otro lado, no podemos dejar de mencionar que esta caída se deba a decisiones tomadas del lado de la oferta, aunque creemos que estas decisiones operan con menor intensidad en términos agregados. Debido a que la movilidad implica mayores gastos asociados que disminuyen las utilidades salariales, es posible que los trabajadores se vean menos atraídos por empleos con baja protección y estabilidad y por lo tanto desestimen la movilidad interprovincial con contratos temporales de baja seguridad. Esta hipótesis toma como sustento a la Teoría del Capital Humano y por lo tanto trae a referencia los supuestos del individualismo metodológico y la racionalidad económica como fuente de decisión del trabajador (Antolín y Bover, 1993 para el caso español; Dixon, 2003 para el caso del Reino Unido; Janiak, 2008 para el caso europeo, entre otros).

Para explicar el aumento de la contratación interprovincial indefinida, volvemos al argumento presentado anteriormente. Este argumento va en la dirección de que aquellos trabajadores que han sido expulsados del mercado de trabajo (preponderantemente mayores de 30 años), se hayan visto obligados a la movilidad como medio de mantener su posición en el mercado de trabajo y/o su nivel de ingresos.

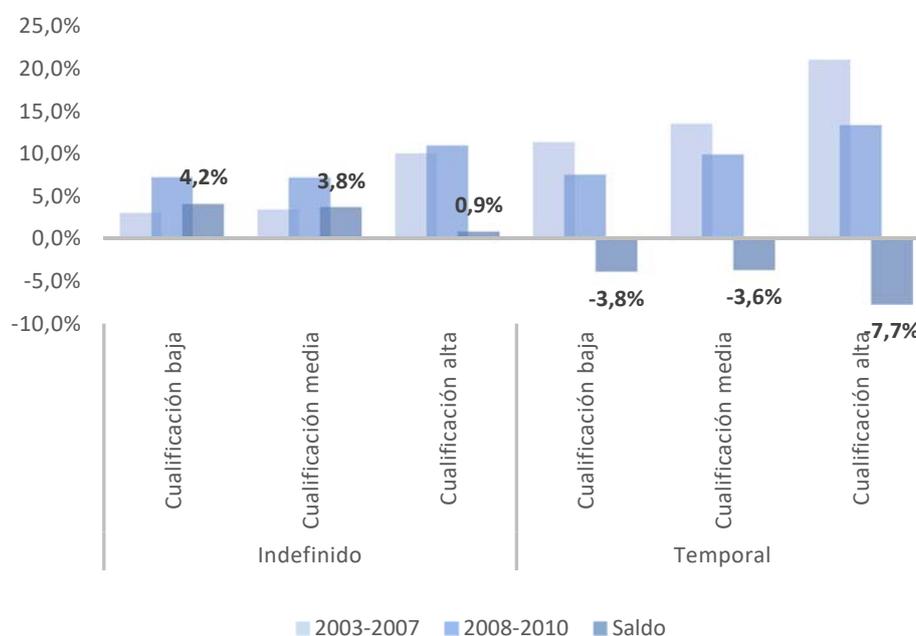
El tipo de contrato y el nivel de cualificación

El análisis de la intersección entre tipo de contrato y nivel de cualificación nos dará nuevas pistas sobre el tipo de contratación interprovincial que se ha dado en los últimos años.

Como hemos venido observando, los contratos por movilidad interprovincial de carácter indefinido muestran una realidad que al menos resulta inesperada debido a los datos agregados de creación de empleo que hemos conocido en los últimos años. Sin embargo, si tenemos en cuenta que la creación de puestos indefinidos que fueron cubiertos a través de la movilidad interprovincial resultan casi irrelevantes en términos absolutos, los datos parecen apuntar en otra dirección.

El gráfico 9.5 muestra cómo ha sido la contratación interprovincial según el nivel de cualificación. Como podemos ver, el nivel de cualificación mantiene una relación positiva con la movilidad entre provincias y esta relación se mantiene tanto para el período de creación de empleo como para el período de crisis.

GRÁFICO N°9.5. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO Y EL NIVEL DE CUALIFICACIÓN.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Si damos un vistazo al saldo de esta contratación entre ambos períodos, encontramos que los más perjudicados en términos relativos fueron los trabajadores temporales, con un énfasis especial en el perfil de alta cualificación. Éstos últimos han perdido un 7,7% de oportunidades de ser contratados, quizá porque las empresas hayan tomado la estrategia de no renovar a estos trabajadores una vez finalizados sus contratos por representar un alto costo laboral debido a sus salarios más elevados. En ese sentido, podría entenderse que el ajuste laboral haya sido realizado en los mercados externos de trabajo, incluso en los mercados externos de las grandes empresas.

El otro aspecto interesante está dado por el aumento de la contratación interprovincial indefinida. Ya hemos adelantado que este resultado pueda deberse a que las empresas del segmento primario resisten de mejor manera los embates de la crisis a partir de

una menor restricción de sus dinámicas de contratación a partir de los mercados internos de trabajo. Los datos presentados indican que la mayor cantidad de trabajadores contratados en modalidad de indefinidos pertenecen a los niveles más bajos de cualificación, seguidos por los niveles medios y por último los niveles de alta cualificación. Una posible respuesta podría estar en las políticas expansivas (por ejemplo, la inversión en obras de infraestructura, entre otras) llevadas a cabo por la administración en estos primeros años de crisis. Pero sin duda serían necesarios mayores indagaciones al respecto.

A continuación, veremos qué comportamiento tiene el tipo de contrato en relación a la movilidad interprovincial si agregamos el tamaño de empresa.

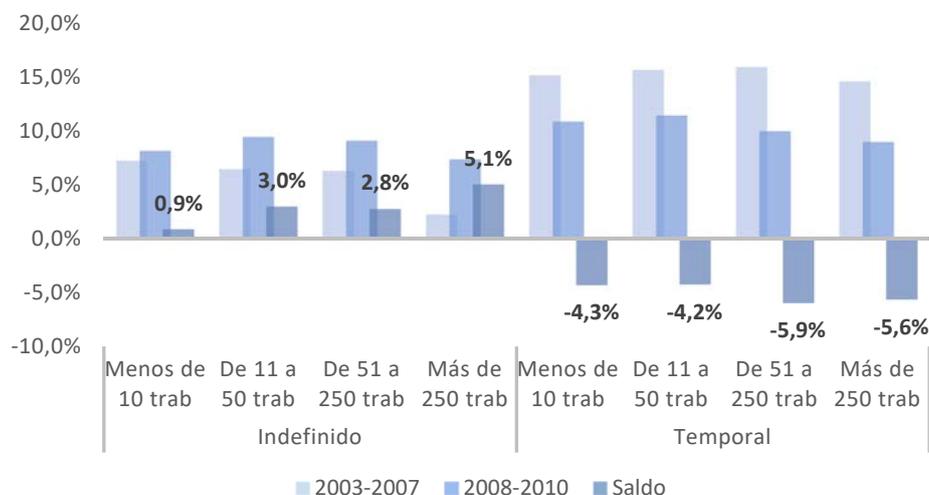
El tipo de contrato y el tamaño de empresa

El tamaño de empresa tiene una larga tradición en los trabajos segmentacionistas vinculados al mercado de trabajo y representa una *máxima* teórica para la corriente dualista. Existen numerosos trabajos que han trabajado su capacidad de segmentación laboral desde las publicaciones seminales de Piore (1983), Doeringer y Piore (1983a y 1985), Gordon, Edwards y Reich (1986), hasta investigaciones contextualizadas en el mercado de trabajo español como lo son los trabajos realizados por López-Roldan et al. (1998), Miguélez y Prieto (1991), entre otros.

Ya hemos comentado previamente la importancia que esta variable tiene para la TSMT ya que aporta una gran información al respecto de la conformación de los segmentos laborales. También hemos visto que ha mayor tamaño, mayor poder de mercado y mayor posibilidad de generar estructuras de promoción a través de mercados internos de trabajo. A su vez hemos comentado los resultados de la movilidad interprovincial teniendo en cuenta el tipo de contrato y hemos expuesto las hipótesis interpretativas sobre los datos obtenidos a partir de los MLG. A continuación, podremos complementar estos comentarios al integrar el tamaño de la empresa como variable explicativa.

Como se ve en el gráfico 9.6 la movilidad por tipo de contrato marca nuevamente una mayor movilidad entre provincias para los trabajadores temporales y esta diferencia, como dijimos, se mantiene en ambos períodos. Cuando abrimos estos datos según el tamaño de empresa observamos que los datos adoptan una relación relativamente más compleja.

GRÁFICO N°9.6. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO Y EL TAMAÑO DE EMPRESA.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Los datos muestran que todas las empresas han perdido una cantidad similar de contratación temporal interprovincial durante la crisis en comparación con el período anterior. Los datos marcan una relación “a mayor tamaño menos contratos temporales”. Por lo contrario, también vemos que todas las empresas han aumentado las contrataciones interprovinciales indefinidas a partir del año 2008 (debemos recordar que estos resultados presentan datos relativos en los cuales la cantidad absoluta de contratos indefinidos es muy poco significativa en términos numéricos, 1 de cada 10 contratos firmados en la economía española).

En este escenario, han sido las grandes empresas las que han contratado más cantidad de trabajadores indefinidos por movilidad interprovincial (5,1%) con una diferencia importante en relación con las empresas medianas y pequeñas (2,8%, 3% y 2,9%). Esto parece reafirmar que el endurecimiento de las condiciones de competencia por los puestos de trabajo ha aumentado la disponibilidad de moverse geográficamente para conseguir empleo y por ello podría haber aumentado el porcentaje de contratación que implican movilidad en los escasos puestos indefinidos que disponibiliza el mercado laboral.

En breve síntesis, podemos decir que a pesar de que estas hipótesis interpretativas requieran de investigaciones confirmatorias, existen elementos para pensar que la crisis económica, no solo efectivizó el ajuste del mercado laboral a través de la reducción de plantilla temporal, sino que la contratación interprovincial, al contrario de mostrarse como un factor ajuste contracíclico hacia este colectivo de trabajadores inestables, agrega elementos a la desigualdad de oportunidades. Esto es insinuado a partir de que las medianas y grandes empresas han perdido menos posibilidades de contratación de trabajadores indefinidos al contrario de lo que el sentido común y los

datos de contratación agregada indican para los últimos años. Por lo contrario, todas las empresas han restringido sus ofertas de trabajo temporal.

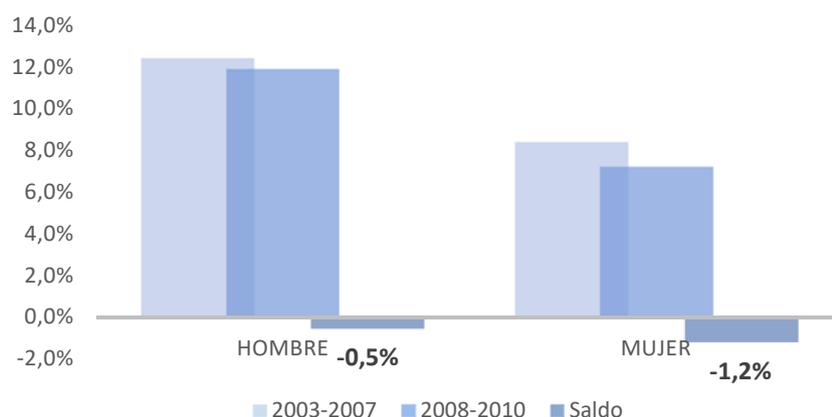
9.4. Movilidad interprovincial según el sexo.

Al igual que el resto de las variables escogidas para el análisis de resultados, las hipótesis relativas a la segmentación por género tienen larga data en la TSMT. Algunos de los trabajos más destacados en relación a la segmentación por género son los de Reich, Gordon Y Edwards (1973:360), Piore, (1980^a), Garnsey y Rubery, (1985), entre muchos otros. Sus principales líneas de trabajo se orientan hacia de segmentación de puestos masculinizados y feminizados dentro del mercado laboral. Segmentación que ofrece salarios más bajos para las mujeres en relación a los varones y suele atrapar a las mujeres en subsectores especializados en servicios personales, la educación, la sanidad, etc. Frecuentemente suele asimilarse que el segmento secundario de trabajo cuenta con una mayor proporción de mujeres en las plantillas de las empresas.

Con referencia a la movilidad geográfica los datos históricamente han marcado una tendencia superior para los varones que para las mujeres. Desde la perspectiva del capital humano es frecuente encontrar trabajos que estudian la movilidad femenina como una movilidad “acoplada”, especialmente por motivos familiares y de acompañamiento de su pareja masculina. Estas interpretaciones suelen asociar los incentivos económicos a la movilidad masculina y otro tipo de incentivos como causales de la movilidad de las mujeres. En ese sentido, Alba-Ramírez y Freeman (1990) llegan a la conclusión de que los trabajadores que no son “cabeza de familia” (preponderantemente mujeres) tienden a no buscar trabajo fuera de la región en donde habitan.

Los resultados aquí obtenidos marcan la misma tendencia que hemos anunciado anteriormente, la cual tiene características estructurales para España. Como se observa en el gráfico 9.7, los hombres mantienen una movilidad levemente mayor que las mujeres a partir de la contratación interprovincial tanto en la etapa de expansión económica como en los primeros años de la crisis.

GRÁFICO N°9.7. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN EL SEXO.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Lo que resulta más sugestivo es que las dinámicas de contratación interprovincial se mantienen incambiadas para ambos períodos. Esto resulta interesante debido al factor sectorial de la crisis económica y a la gran destrucción de empleo masculino en el sector de la construcción. Los datos indican que, a pesar de ese hecho, la pérdida de oportunidades para ambos sexos en términos de movilidad interprovincial es mayor para las mujeres que para los varones (-0,5% y -1,2% respectivamente). Esto nos habla de los hombres han soportado mejor las pérdidas de contratación interprovincial que las mujeres.

Existe un consenso generalizado de que esta menor movilidad femenina puede explicarse por tres factores principales. El primero es el menor incentivo a la movilidad brindado a las mujeres desde los sectores de actividad en donde se encuentran principalmente ocupadas (contrato temporal, jornada parcial, etc.), las estrategias de reclutamiento de las empresas empleadoras del segmento primario restringidas a áreas geográficas delimitadas localmente y el exceso en la carga de cuidados a partir de la edad reproductiva que recae de forma desigual entre varones y mujeres.

Sexo y sector de actividad

Ya hemos repasado en el capítulo segundo, las consecuencias de la dimensión sectorial de la crisis económica y la gran destrucción de trabajo masculino. En el gráfico 9.8 se observan datos de la intersección entre sexo y sector de actividad en relación a la movilidad intersectorial.

GRÁFICO N°9.8. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN EL SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

El gráfico muestra claramente cómo han sido las medias de contratación interprovincial, tanto para hombre como para mujeres. En el caso de los hombres, como era de esperar, durante el período 2003-2007, se observa una mayor movilidad entre provincias para el sector de la construcción (16,4%), seguido por el sector de servicios, la industria y el sector agrícola. Para las mujeres en el mismo período se observa una alta movilidad también en el sector de la construcción que fue el gran dinamizador de la economía en esos años, seguido de los servicios, la industria y el sector agrícola.

Durante el período de recesión económica, y también como era de esperarse, los hombres perdieron fuertemente contratación interprovincial en la construcción (-3,8%) y en la industria (-1,5%). Por su parte las mujeres solamente ganaron oportunidades de contratación por movilidad geográfica en el sector de servicios, perdiendo contratos en los demás sectores de actividad.

A la luz de estos resultados, podríamos decir que, aunque en su conjunto los hombres han perdido oportunidades de empleo interprovincialmente, han podido trasladar esas pérdidas (construcción e industria) hacia el aumento de la contratación por movilidad en la agricultura y en menor proporción en los servicios. Por el contrario, las mujeres han perdido oportunidades de contratación interprovincial en todos los sectores de actividad a excepción de un muy leve aumento en los servicios.

En síntesis, los resultados obtenidos sobre la contratación interprovincial según el sexo del trabajador están alineados con los resultados obtenidos por numerables investigaciones en relación a que los varones obtienen más movilidad que las mujeres tanto en expansión económica como en recesión y dicha movilidad ofrece mayores

alternativas para éstos en función de mayores incentivos en el reclutamiento y menores cargas familiares que las mujeres principalmente en edad reproductiva y asociado a los cuidados de personas dependientes (niños y adultos mayores).

9.5. Movilidad interprovincial según el tiempo de paro acumulado.

El tiempo acumulado de paro representa, como hemos aclarado anteriormente, la suma de los períodos en los cuales el trabajador se encontró desocupado. Esto puede darse cobrando prestación, subsidio o simplemente estando inactivo. También hemos aclarado que no representa paro de larga duración ya que esos períodos pueden no haber sido consecutivos. Por lo tanto, en esta sección comentaremos las diferencias en las medias de contratación interprovincial según trayectorias más o menos estables dependiendo de las categorías de la variable independiente.

Otros análisis realizados en España señalan que tanto la edad, como el sexo y el nivel educativo son variables determinantes para interpretar el paro de larga duración (Toharia, 1992). Según otro estudio más reciente, realizado sobre la temática con la utilización de fuentes de datos muy similares, O. Molina (2014) señala que el paro de larga duración ha venido creciendo en España en los últimos años a raíz de la crisis económica y que dicha situación es vivida con más intensidad por jóvenes e inmigrantes. A su vez sostiene que lo más relevante de esta situación vivida por miles de trabajadores es el efecto que conlleva para su trayectoria laboral. Ya que estos colectivos, luego de experimentar períodos prolongados de paro ven afectada su capacidad de retorno al mercado laboral e incluso muchos han sido arrastrados a la economía informal.

Los resultados aquí obtenidos parecen lógicos. Según los datos del gráfico 9.9, los que mayormente han obtenido contratos a través de la movilidad interprovincial, tanto durante el período 2003-2007 como en el período 2008-2010 han sido los trabajadores que acumulan un tiempo de paro de seis meses a un año. Es esperable pensar que los trabajadores más estables del mercado laboral no realicen cambios de provincia como sí se espera de los trabajadores de mayor inestabilidad. También es de esperar que los que han acumulado más de un año de paro hayan tenido menos posibilidades de contratación aun estando dispuestos a cambiar de provincia.

GRÁFICO N°9.9. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN EL TIEMPO DE PARO ACUMULADO.



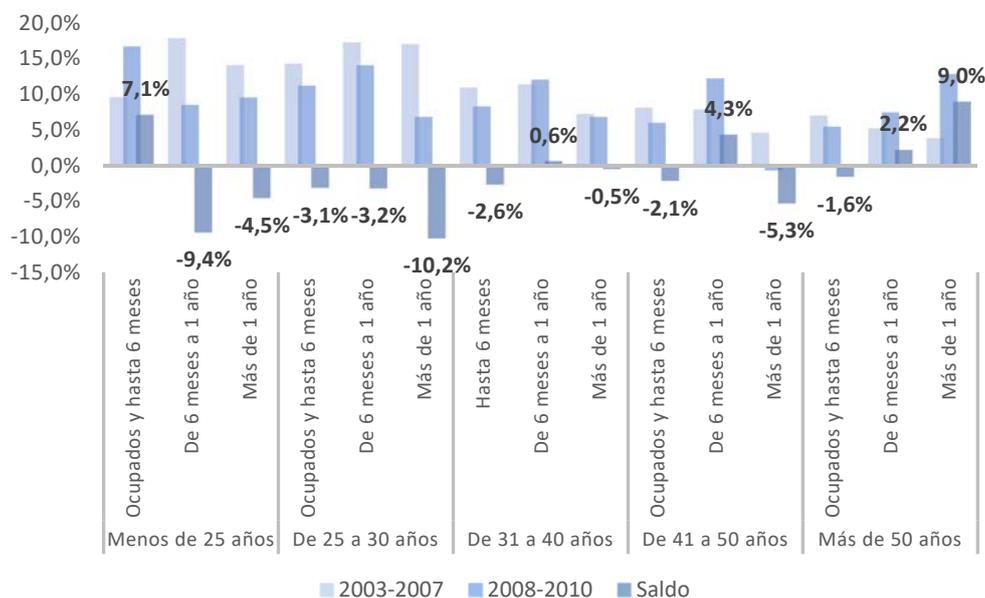
Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Con respecto al saldo de contratación interprovincial en ambos períodos, parece que el ajuste ha tenido un comportamiento pro-cíclico. Los datos muestran una mayor afectación del colectivo que acumula más tiempo en el paro, agravando su situación. Al pasar de un período a otro, sus posibilidades de contratación interprovincial han disminuido 2,3% frente al 1,1% de los que han acumulado entre seis meses y un año de paro y entre los ocupados o aquellos que han tenido períodos de paro inferiores a seis meses (-0,5%).

EL tiempo de paro acumulado, la edad y el sexo

El gráfico 9.10 muestra la incidencia del tiempo de paro acumulado según la edad del trabajador. En él podemos observar que el único grupo donde el saldo de movilidad entre los dos períodos es positivo es el grupo de los que han acumulado más de un año de paro es en la franja de mayores de 50 años. En el resto de grupos de edad, estos trabajadores inestables han perdido posibilidades de mejora a través de la contratación interprovincial.

GRÁFICO 9.10. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN EL TIEMPO DE PARO ACUMULADO Y EDAD.

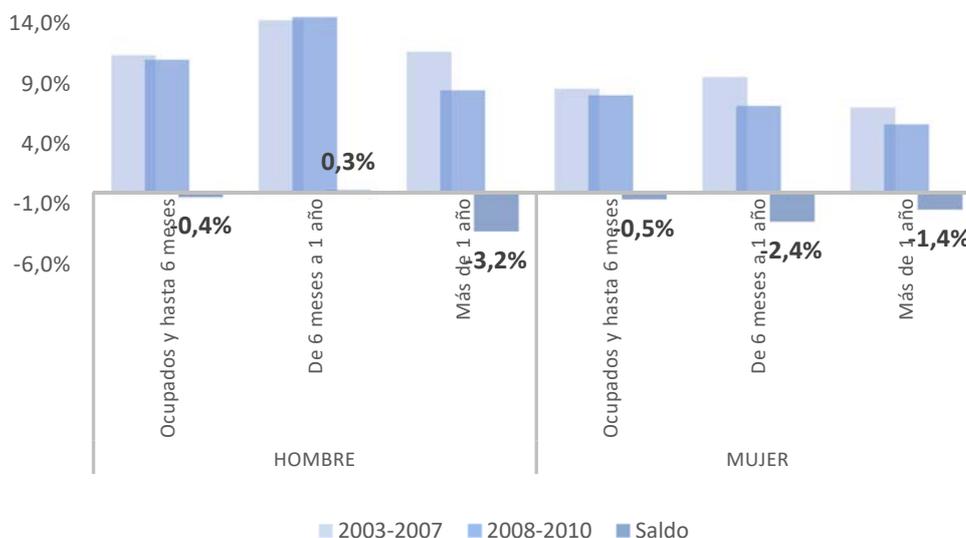


Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

Otras categorías que destacan en relación al impacto de la crisis en su nivel de contratación interprovincial es el grupo de menores de 25 años con un paro acumulado de seis meses o más y el grupo de 25 a 30 años que han acumulado más de un año de paro (-9,4% y -10,2% respectivamente).

Podemos observar el paro acumulado según la variable sexo a partir del gráfico 9.11, en él se aprecian diferencias importantes entre varones y mujeres. Tanto en el período anterior como el período posterior a la crisis económica los varones han tenido una contratación interprovincial más elevada que las mujeres. A su vez se observa que la crisis ha impactado de forma distinta para ambos grupos. En el grupo de mayor estabilidad, los varones han perdido oportunidades de empleo a partir del cambio de provincia en una medida muy similar a las mujeres. Sin embargo, una vez que aumenta el paro acumulado observamos impactos distintos. En el grupo que ha acumulado un tiempo de paro que va de los seis meses hasta un año, los varones han tenido una mínima recuperación (0,3%) al contrario de las mujeres que han perdido 2,4% de los contratos por movilidad interprovincial que tenía en el período anterior. Por último, en el grupo de mayor inestabilidad laboral (Más de un año acumulado de paro) los hombres han perdido 2,4% de contratos en relación al período anterior, mientras que para las mujeres esa pérdida ha sido de 1,4%.

GRÁFICO N°9.11. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN EL TIEMPO DE PARO ACUMULADO Y EDAD.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

En síntesis, se puede decir que la contratación interprovincial según la estabilidad laboral de los trabajadores también ha afectado en mayor medida a los trabajadores más vulnerables del mercado de trabajo (jóvenes, mujeres e inestables) justamente a aquellos hacia los cuales se esperaría que la movilidad geográfica permita una mayor recuperación. Una excepción muy interesante es el colectivo de mayores de 50 años que han acumulado más de un año de paro en donde se aprecia una mejora de sus oportunidades de empleo a través de la movilidad interprovincial.

9.6. Movilidad interprovincial según las variables institucionales.

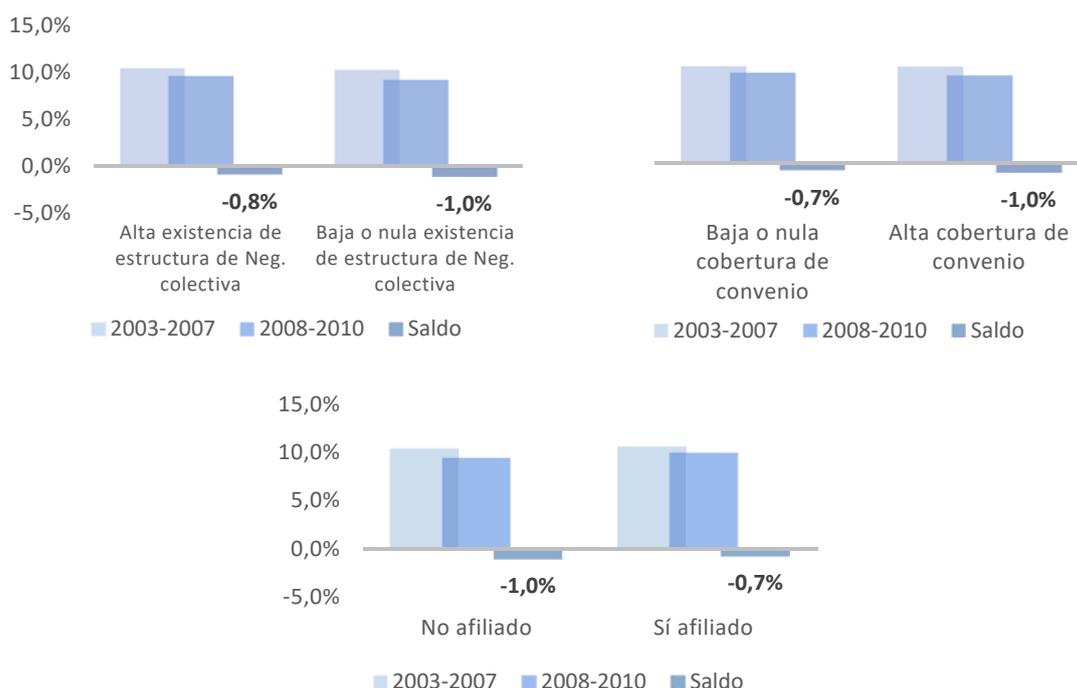
Para finalizar el análisis de la movilidad intersectorial, comentaremos brevemente las medias estimadas para las variables institucionales al igual que lo hemos venido haciendo con el resto de variables.

Según los resultados obtenidos en el gráfico 9.12, las variables institucionales utilizadas para analizar la movilidad interprovincial (existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa, cobertura de convenio de regulación o Estatuto del Trabajador y afiliación sindical) no han aportado diferencias significativas entre sus categorías ni en relación al saldo de movilidad a partir de la crisis.

A nuestro entender, las causas son similares a las expuestas en el capítulo octavo de esta tesis: la movilidad intersectorial e interprovincial son fenómenos laborales que involucran preferentemente a los trabajadores de los mercados externos de trabajo

del segmento secundario. En estos sub mercados la regulación de las condiciones laborales se encuentra debilitada por diferentes circunstancias como la falta de una estructura que facilite la negociación colectiva, el alto porcentaje de temporalidad de la plantilla de trabajo y la exposición a los desequilibrios del mercado de bienes y servicios que impiden proyecciones y acuerdos a mediano plazo. Por el contrario, las variables institucionales deberían jugar un rol más preponderante en la movilidad ocupacional y geográfica funcional (dentro de la empresa) de los mercados internos del segmento primario. En los mercados internos de las grandes y medianas empresas los actores negocian las condiciones laborales como por ejemplo la capacitación interna de los trabajadores y también el nivel de ingreso de nuevos trabajadores a partir del control compartido de los puertos de entrada (vacantes disponibles) que se logra por medio de la negociación del nivel salarial. Y este último punto pone en el objetivo a las motivaciones de las últimas reformas laborales que hemos comentado en el capítulo segundo.

GRÁFICO N°9.12. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL SEGÚN LAS VARIABLES INSTITUCIONALES.



Fuente: elaboración propia según datos de la BBDD fusionada.

En ese sentido cabría hacer la siguiente reflexión: si estos datos obtenidos son correctos y las variables institucionales analizadas (existencia de estructura de negociación colectiva en la empresa, cobertura de convenio de regulación o Estatuto del Trabajador y afiliación sindical) no producen efectos que favorezcan una mayor rigidización del ajuste del mercado laboral en términos de movilidad externa, el objetivo de las últimas reformas laborales estuvo y está puesto en desequilibrar el

sistema de RRLL a favor de las empresas en la búsqueda de una mayor flexibilización salarial como la única variable de ajuste del desempleo (cuestión íntimamente relacionada con la perspectiva ortodoxa del mercado de trabajo). Y en ese sentido, generar empleo a través de la reducción del salario parece a todas luces insuficiente dado que sus costos sociales son elevados y más aun teniendo en cuenta el aumento de la precariedad laboral en relación a los demás países de la UE. Por otro lado, no resuelve los temas de fondo del sistema productivo que han agudizado la última crisis y no considera los desequilibrios laborales que produce la excesiva utilización del contrato temporal en España.

En síntesis, los resultados arrojados en el ACM y a partir de los MLG sobre las variables institucionales, plantean un escenario esperable de acuerdo a las características teóricas del fenómeno de movilidad interprovincial tomadas a partir de la TSMT y a las constataciones empíricas realizadas por otros estudios de investigación. En ese sentido, dichas variables institucionales no parecen ser causantes de mayores o menores niveles de movilidad interprovincial ya que la mayor parte de los trabajadores que encarnan estos fenómenos de movilidad se encuentran empleados en el segmento secundario de trabajo, un contexto caracterizado por una baja representación y bajos niveles de negociación colectiva.

CONCLUSIONES FINALES

Existe un consenso generalizado de que el mercado laboral en España se caracteriza por una gran segmentación laboral. El debate al respecto ha sido cuáles son los factores que propician esa segmentación, y cuáles han de ser las medidas necesarias para reducirla, lo cual lamentablemente ha adquirido un carácter más político que técnico.

En ese sentido el debate por las reformas necesarias para disminuir las brechas abiertas por una segmentación que se profundiza, transcurre por el complejo camino de administrar la presión de los intereses más poderosos y la restringida disponibilidad de recursos para acometer reformas de mayor profundidad.

Entre estos extremos que impiden un diagnóstico profundo sobre la situación y de sus posibles alternativas, la economía y el mercado laboral en España históricamente ha sufrido grandes desequilibrios que suelen saldarse con ajustes estructurales y crisis sociales más o menos importantes.

Esta tesis doctoral ha intentado aproximarse al problema de la segmentación laboral desde una mirada particular puesta en el fenómeno de la movilidad laboral, más específicamente de la movilidad intersectorial e interprovincial. Fenómenos en los cuales muchos han depositado cierta esperanza de ajuste contracíclico, en una economía muy golpeada por el desempleo. En ese sentido hemos adoptado una perspectiva vinculada a la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo ya que entendemos que aporta elementos de análisis que abren nuevas posibilidades de diagnóstico e intervención en materia de políticas públicas, las cuales consideramos como superficiales e insuficientes, y desde nuestro punto de vista, desprovistas de una mirada estructural de las dificultades por las cuales atraviesa el país y de las contradicciones entre las que transita el sistema productivo.

En ese sentido, esta investigación no pretende posicionarse desde la consideración de lo correcto y lo incorrecto, simplemente intenta transitar por caminos alternativos que aporten nuevos elementos a una discusión que en los últimos años ha perdido preponderancia, incluso dando la espalda al aprendizaje que una crisis como la del 2008 debería dejar.

Como no podría ser de otra manera, el estudio de la movilidad intersectorial e interprovincial solo pretende abarcar un pequeño universo de fenómenos a partir de un método interpretativo que intenta dar prioridad a los factores estructurales como causantes de los desajustes existentes. En ningún momento ha pretendido la desacreditación de las perspectivas basadas en el la economía tradicional y el capital humano, sino que se plantea como una simple alternativa complementaria a una visión dominante que ha sido impuesta por decreto en el año 2010 como si con eso se

umentaran sus posibilidades de éxito. Luego de varios años de aplicación de políticas activas orientadas en esa dirección, los resultados han quedado a la vista.

La movilidad intersectorial e interprovincial representan una pequeña porción de los problemas que hemos mencionado. Sin embargo, tienen la capacidad de exponer ciertas dificultades del mercado laboral que son consecuencia de condiciones estructurales del sistema productivo. En ese sentido, durante la interpretación de los resultados obtenidos hemos podido observar que la potencialidad de ajuste por movilidad tiene dificultades para consolidarse como una posible solución contracíclica de la crisis de empleo. Esta posibilidad podría esperarse según el marco teórico basado en el capital humano y a partir de los resultados expresados por un gran número de estudios para el caso español (Antolín y Bover, 1993; Miller y Metcalf, 1995; Antolín, 1995; Serrano, 1998; Salas, 1999; Juárez, 1999; entre otros).

Sin embargo, al realizar un estudio específico de diferentes colectivos de trabajadores hemos constatado que las consecuencias de la crisis económica han perjudicado en mayor medida las oportunidades de empleo de aquellos que más lo necesitan (jóvenes y temporales principalmente). Según estos resultados el ajuste estructural del mercado de trabajo ha recaído sobre los trabajadores más vulnerables y la movilidad intersectorial e interprovincial no les ha otorgado soluciones que apunten en el sentido contrario. Desde nuestro punto de vista, la explicación está dada en función de que las medidas correctivas que se han puesto en funcionamiento (por ejemplo, las políticas activas de empleo) tienen como objetivo la promover cambios en los márgenes del sistema productivo y no apuntan a las características centrales y estructurales del mismo. Incluso teniendo a la vista las desproporciones que en ese sentido presenta el país, en comparación con la mayoría de países de la UE.

Esta situación ha sido puesta de manifiesta también por muchos investigadores que de una forma u otra realizan críticas a las políticas aplicadas y a su eficacia en torno a la disminución del desempleo estructural en España. En ese sentido se han expuesto las grandes desigualdades del mercado laboral a partir de los distintos segmentos que lo integran, destacándose los esfuerzos del QUIT,¹⁰⁸ que desde hace largos años viene planteando la necesidad de un giro al respecto de las políticas de intervención sobre el sistema productivo, la aplicación de políticas industriales y la reforma profunda del mercado laboral. Sin embargo, de momento, los magros resultados obtenidos a partir de las políticas puestas en marcha parecen conformar a los encargados de decidir el futuro del trabajo en España.

¹⁰⁸ Centre D'estudis Sociològics Sobre la Vida Quotidiana i el Treball.

Puesta a punto sobre los objetivos e hipótesis de investigación

A partir de las consideraciones generales que se han planteado, es momento de comentar las conclusiones finales relativas a los objetivos e hipótesis de esta investigación, que como no podría ser de otra manera, guardan estrecha relación con lo expuesto anteriormente.

En el capítulo segundo de esta tesis incluimos una sección especial sobre la relación existente entre el ciclo económico y la tasa de paro en España, que según Lebrancón Nieto (2013) mantiene la correlación más alta de la UE. Otros autores también han estudiado esta relación (por ejemplo, L. Toharia, 1996 y García Serrano, 2011, entre otros) y todos han llegado a la conclusión de que, en ciclos negativos de la economía, una y otra vez, la estructura de funcionamiento del sistema productivo ha trasladado sus disfunciones al mercado laboral en forma de aumento de la tasa de desempleo. Lo cual indica que el estudio de los cambios de ciclo económico en España continúa siendo un insumo importante para la toma de decisiones.

A partir de ese hecho esta tesis se ha planteado objetivos que intentan aportar información sobre los procesos concretos de movilidad intersectorial e interprovincial centrados en las dinámicas de ajuste del empleo de los diferentes colectivos que integran el mercado de trabajo:

- 1- caracterizar a ambos fenómenos de movilidad en el mercado de trabajo español** en un intento de confirmación empírica de los conceptos teóricos que hemos manejado en el contexto de la última crisis económica vivida en España
- 2- el análisis de la movilidad intersectorial e interprovincial como variables de ajuste del mercado de trabajo.**

Para el abordaje de estos objetivos centrales nos hemos planteado una serie de hipótesis que nos han ayudado en la elaboración de las reflexiones finales se serán presentadas a continuación.

Sobre las características de los fenómenos de movilidad intersectorial e interprovincial en España.

A partir del análisis factorial (ACM) realizado, hemos constatado que la movilidad intersectorial e interprovincial representan fenómenos asociados a la movilidad horizontal del mercado de trabajo. En ese sentido y a partir de un marco teórico basado en la TSMT, los resultados obtenidos para ambos tipos de movilidad, resultaban previsibles dado el nivel de segmentación que presenta el mercado laboral español.

Como fue expuesto en el capítulo séptimo, tanto la movilidad intersectorial como la interprovincial, presentaron una correspondencia muy significativa con las categorías más vinculados al segmento secundario de trabajo. El perfil de estos trabajadores “móviles” es: menor de 30 años, de ambos sexos (con una leve mayoría de varones), preferentemente inmigrante, empleado en pequeñas y medianas empresas en donde percibe un salario bajo y donde experimenta una baja satisfacción laboral. Cuenta con períodos de paro acumulado que va de los seis meses a un año, no suele estar afiliado a sindicatos y es común que no cuente con cobertura de convenios colectivos.

Otro elemento que consolida la interpretación de ambos fenómenos en el marco de las dinámicas del segmento secundario de trabajo, es la gran correspondencia entre las categorías “Sí ha cambiado de sector de actividad” y “Sí ha cambiado de provincia”. Esta correspondencia nos presentó lo que luego, en ocasión de análisis realizado a partir de los MLG hemos confirmado. Los trabajadores que cambian de sector, en una alta proporción lo hacen también de provincia. Este resultado, compartido por los hallazgos de D’Amico y Brown (1982) marcan que la movilidad sectorial, acompañada de movilidad provincial, establecen una quiebre en la trayectoria laboral asociado a las perturbaciones propias de las trayectorias desordenadas de los trabajadores secundario del mercado de trabajo planteadas por Spilerman (1977).

Las características que acabamos de describir sobre el perfil del trabajador que han cambiado de sector y de provincia en el período estudiado, concuerdan con las características propias de los trabajadores del segmento secundario de trabajo que han descrito innumerables investigaciones que ya hemos citado en varias oportunidades en el transcurso de esta tesis.

Sobre la capacidad de ajuste de la movilidad intersectorial e interprovincial en España.

Los aspectos relacionados a la capacidad de ajuste de estas variables, siempre hablando en términos de empleo, tienen algunas características más complejas que hemos tratado en el capítulo octavo de esta tesis y que ahora intentaremos comentar en forma de reflexión final.

Sin lugar a dudas, una reflexión sobre este aspecto requiere de tomar en cuenta varias líneas de interpretación debido a que ambos tipos de movilidad, si bien representan dinámicas del segmento secundario de trabajo, no siempre operan de la misma forma ni sobre los mismos trabajadores. Sin embargo, de acuerdo a los resultados que hemos obtenidos, ambos tipos de movilidad han dado muestras de no tener la capacidad de ajuste contra-cíclico que se espera de ellos. Por lo menos desde aquellas perspectivas que consideran al mercado de trabajo como único y competitivo. En ese sentido, ambos tipos de movilidad han demostrado ajustarse de manera pro-cíclica a la crisis, al

profundizar las dificultades de los colectivos de trabajadores más vulnerables del mercado de trabajo.

Desde una perspectiva más específica y si bien los resultados marcan una gran correlación entre ambos tipos de movilidad, existen algunas diferencias referidas a los colectivos que se mueven de una y otra manera que es necesario resaltar.

Desde el punto de vista de la movilidad intersectorial se destaca el gran ajuste procíclico que tuvieron los trabajadores más jóvenes (menores de 25 años), aquellos trabajadores que se movieron hacia el sector de la construcción y los trabajadores que lo hicieron hacia un contrato indefinido. Todos ellos han sufrido una severa disminución en la crisis económica. El único colectivo que parecen haber tenido un ajuste contra-cíclico optando por este tipo de movilidad, han sido algunos trabajadores mayores de 50 años que presentaban tiempos acumulados de paro de más de un año, lo cual sin perjuicio de que representan una cantidad muy reducida en términos absolutos no deja de ser algo que consideramos altamente positivo.

Por el lado de la movilidad interprovincial se destacan los ajustes procíclicos de los trabajadores comprendidos en grupos de 25 a 30 años a quienes hemos considerados como los grandes perdedores de la crisis económica en términos de movilidad interprovincial, aquellos que se han cambiado de provincia hacia un contrato temporal, los trabajadores de mayor cualificación y los que acumulan más de un año de paro. Los que han presentado ajustes contra-cíclicos y por lo tanto han podido mejorar sus oportunidades laborales son los trabajadores que cambiaron de provincia para obtener un contrato indefinido. Ya hemos comentado anteriormente que este grupo se trate presumiblemente de trabajadores del sector primario que hayan perdido sus empleos y se hayan visto obligados a asumir un cambio de provincia como forma de continuar ocupados. La siguiente tabla muestra los ajustes más notorios dados desde el punto de vista de la movilidad intersectorial e interprovincial con la llegada de la crisis.

TABLA SÍNTESIS. DATOS DESTACADOS SOBRE LA CAPACIDAD DE AJUSTE DE LA MOVILIDAD INTERSECTORIAL E INTERPROVINCIAL

	Movilidad intersectorial	Movilidad interprovincial
+ Contracíclicos	Mayores de 50 años con un paro acumulado de más de un año	Trabajadores indefinidos
- Procíclicos	Jóvenes menores de 25 años	Jóvenes de 25 a 30 años
	Trabajadores que cambian hacia el sector de la construcción	Trabajadores temporales
	Trabajadores indefinidos	Trabajadores de alta cualificación
		Trabajadores con un paro acumulado de más de un año

Fuente: elaboración propia.

Para complementar esta visión sobre la capacidad de ajuste de los tipos de movilidad tomados en cuenta, y avanzando hacia una perspectiva política, consideramos que la aplicación de políticas activas que incentiven la movilidad como factor de ajuste en un contexto de fuerte segmentación como lo es el mercado de trabajo en España, simplemente generaran nuevos factores de desigualdad que se suman a los ya existentes. Desde el punto de vista teórico, las razones parecen ser bastante claras. Si anteponemos un modelo de políticas activas, sin acompañarlas de políticas industriales, en un mercado laboral fuertemente segmentado, en donde se percibe un aumento sostenido de la tasa de desempleo y una escasa creación de nuevos puestos, parece lógico que éstos sean rápidamente ocupados por trabajadores de mayor valor para las empresas, relegando a los trabajadores del segmento secundario irremediablemente a la lista de parados. Sin embargo, es notorio que las posibilidades de realizar reformas estructurales que ataquen esta situación lleva asociados un gran costo difícilmente asumible en ciclos económicos negativos, sin embargo, los ciclos de expansión vividos por la economía española tampoco han dado muestra de afrontar procesos de este tipo y por el contrario han tendido a la profundización del modelo existente.

Sobre la capacidad de movilidad de los diferentes colectivos como forma de encontrar empleo.

Como acabamos de ver, los tipos de movilidad que hemos estudiado se comportan de forma diferentes en términos de ajuste de empleo según los distintos colectivos de trabajadores del mercado laboral. Sin embargo, podemos concluir que la generalidad marca una falta de capacidad de ajuste contracíclica ya que aquellos ejemplos que han ganado oportunidades de empleo con la llegada de la crisis han sido excepcionales ante el gran volumen trabajadores que obtuvieron caídas en su posibilidad de reintegrarse al empleo. En esta sección haremos una síntesis de las categorías analizadas en relación al comportamiento efectivo que mostraron los resultados obtenidos de la aplicación de los MLG. Estos datos serán presentados en una tabla que sintetizará dichos resultados, a partir de la cual podremos agregar algunos comentarios finales. La forma de interpretación de dicha tabla seguirá el ejemplo propuesto en la tabla anterior. En la misma serán integradas todas las categorías de las variables independientes seguidas del signo del ajuste obtenido en los dos primeros años de recesión económica.

TABLA SÍNTESIS (2). AJUSTE DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE TRABAJADORES.

Variable	Categoría	Movilidad intersectorial	Movilidad interprovincial
SEXO	Hombre	-	-
	Mujer	-	-
EDAD	Menos de 25 años	-	-
	De 25 a 30 años	-	-
	De 31 a 40 años	-	+
	De 41 a 50 años	-	+
	Más de 50 años	-	+
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	-	+
	Temporal	-	-
TIPO DE JORNADA	Completa	-	-
	Parcial	-	+
NIVEL DE CUALIFICACIÓN	Cualificación baja	-	+
	Cualificación media	-	+
	Cualificación alta	-	-
TAMAÑO DE LA EMPRESA	Menos de 10 trabajadores	-	-
	De 11 a 50 trabajadores	-	-
	De 51 a 250 trabajadores	-	-
	Más de 250	-	-
SECTOR DE ACTIVIDAD	Agricultura	-	+
	Industria manufacturera	-	-
	Construcción	-	-
	Servicios	-	+
TIEMPO ACUMULADO DE PARO	Ocupados y hasta 6seis meses de paro	-	-
	De seis meses a un año de paro	-	-
	Más de un año de paro	+	-
COBERTURA DE CONVENIO COLECTIVO O ESTATUTO DEL TRABAJADOR	Baja cobertura de convenio colectivo	-	-
	Alta cobertura de convenio colectivo	-	-
ESTRUCTURA QUE FACILITE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA	Baja existencia de estructura que facilite la negociación colectiva en la empresa	-	-
	Alta existencia de estructura que facilite la negociación colectiva en la empresa	-	-
AFILIACIÓN SINDICAL	Bajo grado de afiliación sindical	-	-
	Alto grado de afiliación sindical	-	-
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL	Alta satisfacción laboral	-	-
	Media satisfacción laboral	-	-
	Baja satisfacción laboral	-	-

Fuente: elaboración propia.

Como podemos apreciar en la tabla anterior, ambos tipos de movilidad presentan problemas a la hora de realizar procesos de ajuste contracíclicos. Sin embargo, no debemos desestimar que la movilidad interprovincial ofrece algunas alternativas para encontrar empleo, incluso para algunos colectivos, en mayor proporción que en el período de expansión económica. Pero volvemos a reiterar que, a nuestro juicio, las categorías que se ven favorecidas por esta mayor oferta de empleo, conforman categorías de menor vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

Sobre las variables institucionales.

Para finalizar las conclusiones acerca de los resultados obtenidos, realizaremos algunos comentarios finales sobre el valor de las variables institucionales que hemos incluido en los modelos de análisis. Ya hemos mencionado en el capítulo séptimo y octavo de esta tesis que los resultados obtenidos en relación a dichas variables fueron esperables y estaban contemplados en nuestras hipótesis de trabajo. Sobre ello comentaremos brevemente que, de acuerdo a la estructura segmentada del mercado de trabajo español, las variables institucionales no representan rigideces en relación a las posibilidades de ajuste contra-cíclico del mercado laboral por movilidad intersectorial e interprovincial. Esto es así ya que los colectivos de trabajadores que principalmente han sido afectados por la destrucción de empleo están compuestos mayoritariamente por trabajadores desregulados debido a su condición de temporal o por ocupar puestos en pequeñas empresas que no cuentan con las condiciones necesarias para la inclusión de sindicatos o comité de empresa. De ese modo la movilidad intersectorial e interprovincial queda reducida a las dinámicas de movilidad de los mercados externos de trabajo del segmento secundario.

Aportaciones de la investigación

Desde el punto de vista de los aportes realizados por esta tesis doctoral, deberíamos centrarnos en dos aspectos fundamentales. El primero es sin duda la innovación metodológica presentada en la construcción de los datos utilizados a partir de la técnica de *matching* estadístico, la cual nos ha permitido disponer de información integrada sobre factores de análisis considerados relevantes. En segundo lugar, debemos resaltar la combinación de técnicas de análisis (ACM y MLG), las cuales nos ha permitido estudiar los fenómenos de movilidad intersectorial e interprovincial de forma pormenorizada y específica, obteniendo resultados interesantes sobre el funcionamiento de variables y el comportamiento de determinados colectivos de trabajadores que no habrían sido posible a partir de métodos tradicionales.

El matching estadístico, presente y futuro.

El *matching* estadístico es una técnica de producción de datos sintéticos que posee

una gran potencialidad en el presente y sobre todo de cara al futuro de la investigación social. Si bien hasta el momento ha sido utilizada con mayor frecuencia para estudios econométricos, estadísticas nacionales (como en el caso de Holanda) y estudios comparativos internacionales (como en el caso de la UE), esta técnica presenta innumerables posibilidades para los investigadores que abordan temas complejos en donde la posibilidad de contar con ficheros estadísticos integrados es un obstáculo relevante.

En nuestro caso, y desde un principio, hemos valorado que el estudio de la movilidad en un contexto de segmentación laboral exigía contar con información sobre dos factores determinantes: las trayectorias laborales de los trabajadores en relación a sus condiciones de empleo y sus dinámicas de movilidad, e información sobre las variables institucionales más importantes que nos permitiese analizar aspectos clave de la regulación laboral que constituían un elemento indispensable de nuestro objeto de estudio. Sin embargo, no era posible acceder a datos integrados sobre estas dos dimensiones consideradas cruciales. En un primer momento, fue valorada la posibilidad de realizar dicho análisis de forma independiente y consolidar los resultados a partir de la interpretación, opción que fue descartada a partir de la consideración de sus limitaciones interpretativas. A partir de ello hemos intentado avanzar hacia una propuesta que a todas luces proponía un camino innovador con grandes potencialidades y algunos riesgos a tener en cuenta.

La posibilidad de contar con esta técnica de fusión y tomar la decisión de ponerla en práctica, nos ha permitido sortear la insuficiencia de datos de forma satisfactoria. A partir de esta decisión hemos podido contar con la información necesaria provista por dos bases de datos de excelente calidad para el contexto español como lo son la Muestra Continua de Vidas Laborales y la Encuesta de Calidad de Vida y Trabajo.

Sin embargo, esta alternativa también trajo asociados algunos riesgos que hemos tenido que valorar a la hora de seguir adelante. Riesgos que han formado parte de la investigación y se encuentran implícitos en los resultados obtenidos.

EL ACM, los MLG y el tipo de resultados obtenidos

Otro aspecto clave de esta investigación ha sido el tipo de técnicas utilizadas para la realización del análisis. La combinación de análisis factorial y Modelos Lineales Generalizados han provisto a la investigación de una especificidad en el estudio de sus variables dependientes que pocas veces es posible alcanzar con técnicas tradicionales. En ese sentido, esta combinación de técnicas de análisis nos ha permitido lograr una buena especificación de nuestro objeto de estudio, al mismo tiempo que nos ha permitido centrarnos en la exploración de las dinámicas de movilidad de varios colectivos, lo cual nos ha dado la posibilidad de disponer de resultados importantes, algunos incluso sugestivos, que ya hemos comentado.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Como última sección de este trabajo de investigación haremos algunas precisiones sobre algunos puntos débiles de la misma y sobre algunas líneas futuras de investigación que pueden completar, profundizar y en algunos casos corregir los resultados que hemos presentado.

En primer lugar, cabe mencionar, como ya lo hemos introducido, que la técnica de fusión o *matching* estadístico trae aparejado algunos riesgos que cada investigador deberá valorar en el momento de tomar la decisión de su utilización. Cuáles son los beneficios y cuáles serán las pérdidas, parece ser la decisión más importante antes de ponerlo en práctica. En nuestro caso las ganancias superaban por un margen más que aceptable a la posible pérdida de información que resultaría del trabajo con datos sintéticos en vez de con observacionales reales.

Si bien el procedimiento pasó satisfactoriamente todos los requisitos de validación necesarios, los cuales ha sido explicitados exhaustivamente en el capítulo sexto de esta tesis, el lector debe recordar su origen.

Por último, dedicaremos algunos párrafos a las líneas de investigación que esta tesis puede dejar abiertas. En ese sentido es inevitable mencionar que los MLG con los cuales hemos trabajado, nos han dado la posibilidad de realizar comparaciones muy detalladas sobre los diferentes colectivos de trabajadores en función de su movilidad intersectorial e interprovincial. Esto nos ha brindado la posibilidad de comentar a través de hipótesis concretas datos muy específicos que necesitarían trabajos de investigación complementarios en donde poder valorar su precisión.

Por otro lado, basándonos en el marco teórico utilizado por esta tesis, hemos echado en falta algunos datos complementarios sobre los fenómenos de movilidad que hemos analizado. Información relativa a la situación de origen de los trabajadores, datos más detallados al respecto de su trayectoria laboral (origen y destino) y principalmente información sobre la dimensión salarial,¹⁰⁹ ofrecerían alternativas complementarias de mucha utilidad en relación a su potencialidad de diagnóstico de la situación actual del mercado de trabajo en España.

Por último, cabe resaltar, que el período analizado (hasta el año 2010) invita a la continuidad y actualización de este trabajo de investigación. Si bien el foco del mismo no ha sido un diagnóstico de la situación actual del mercado de trabajo en España, sino un análisis de las consecuencias del cambio de ciclo económico para muchos

¹⁰⁹ Dada la falta de información sobre los niveles salariales de los colectivos que hemos analizado se recomiendo la lectura de capítulo “Ingresos del trabajo, estratificación y movilidad vertical” de Antonio Martín-Artiles (publicado en Miguélez et al., 2014), en donde se encontrará un acabado análisis sobre la situación de los trabajadores a partir de la crisis económica desde la perspectiva de los quintiles de ingreso.

trabajadores, sabemos que la realidad laboral ha cambiado y que la economía ha empezado a crear empleo. Sin embargo, aún se está muy lejos de conseguir superar las graves consecuencias de la crisis sufrida en los últimos años para lo cual será necesario un constante trabajo de monitoreo y diagnóstico que colabore a no cometer los mismos errores.

Bibliografía.

- ADAMEK, J.C. (1994). Fusion: combining data from separate sources, *Marketing Research* 6, pp. 48-50.
- ALBA-RAMÍREZ, A. Y FREEMAN, R.B. (1990). Job-finding and Wages when Long-Run unemployment is Really Long: the Case of Spain, Working Paper No. 3409 *National Bureau of Economic Research*.
- ALEXANDER, A. (1974). Income, Experience and the Structure of Internal Labour Markets, *Quarterly Journal of Economics*, 88, pp. 63-85.
- ALTER, H.E. (1974). Creation of a Synthetic Data Set by Linking Records of the Canadian Survey of Consumer Finances with the Family Expenditure Survey. *Annals of Economic and Social Measurement*, 3(2), pp. 373-397.
- ANDERSON, K., BUTLER, J. Y SLOAN, F. (1987). Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry. *Southern Economic Journal*, Vol. 53, No. 3, pp. 571-590.
- ANTOLÍN, P. (1995) Movilidad laboral, flujos, vacantes y búsqueda de empleo en el mercado de trabajo español. En: *Moneda y Crédito*, N° 201, pp.: 49-86.
- ANTONIN, P. Y BOVER, O. (1993). *Regional Migration in Spain: The Effect of Personal Characteristics and of Unemployment, Wage and House Price Differentials Using Pooled Cross Sections*. Servicio de Estudios, Documento de Trabajo n°9318, Banco de España.
- ARAGÓN, J., CRUCES, J., MARTÍNEZ, A. Y ROCHA, F. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- ARROW, K. (1971). Some Models of Racial Discrimination in the Labor Force, in A. Pascal, ed., *The American Economy in Black and White*, Santa Monica.
- ARROW, K. (1973). The Theory of Discrimination, in ASHENFELTER, O. Y REES, A., EDS., *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. pp: 3-33.
- ASHENFELTER, O. Y HAM, J. (1979). Education, Unemployment and Earnings. *Journal of Political Economy*, 87 (5), pp: S99-S116.
- AVERITT, R. (1968). *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*. W.W. Norton & Company Inc. New York.
- AVERITT, R.T. (1968). *The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure*. New York: Horton.
- AYSA-LASTRA, M. Y CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2013). Determinantes de la movilidad ocupacional segmentada de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Internacional de Sociología*, vol.71, n° 2, pp: 383-413.

- BALLIN, M., D'ORAZIO, DI ZIO, M., SCANU, M., TORELLI, N. (2009). Statistical Matching of Two Surveys with a Common Subset, Tec. Report no. 124 of University of Trieste, Dept. Scienze Economiche e Statistiche, Italy, pp: 68–79.
- BARON, H.M. Y HYMER, B. (1968). The Negro Worker in the Chicago Labor Market. Pp: 232-85 en *The Negro and the American Labor Movement*, edited by Julius Jacobson. New York: Doubleday.
- BARON, J. Y BIELBY, W. (1980). Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review*, Vol. 45, No. 5, pp. 737-765.
- BARON, J. Y BIELBY, W. (1984). The organization of work in a segmented economy, *American Sociological Review*, vol. 49, núm. 4, pp: 454-473.
- BECK, E., HORAN, P. Y TOLBERT, C. (1978). Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination", *American Sociological Review*, vol. 43, núm. 5, pp. 704–720.
- BECKER, G. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago: *University of Chicago Press*).
- BECKER, G. (1973). Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics*, January 1985.
- BECKER, G. (1993 [1957]). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press, New York, (3ª ed.).
- BECKER, G. Y STIGLER, G. (1973). Malfeasance and the Compensation of Enforcers, *Journal of Legal Studies*.
- BEN-PORATH, Y. (1967). The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *Journal of Political Economy*, 75 (4), Part I, pp. 352-365.
- BENTOLILA, S., SEGURA, J. Y TOHARIA, L. (1991). La contratación temporal en España; un análisis economic”, *Moneda y Crédito*.
- BERG, I. (1970). *Education and lobs: the Great Training Robbery*. New York, Praeger.
- BERGER, S. Y PIORE, M.J. (1980). *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, New York: University of Cambridge Press.
- BERGMANN, B. Y ADELMAN, I. (1973). The 1973 Report of the President's Council of Economic Advisors: The Economic Role of Women. *Amer. Econ. Rev.*, Sept., 63(4), pp. 509-14.
- BIBB, R. Y FORM, W. (1977). The effects of industrial, occupational, and sex stratification on wages in blue-collar markets, *Social Forces*, vol. 55, núm. 4, pp. 974–996.
- BLAU, P. Y DUNCAN, O.D. (1967). *The American Occupational Structure*, Nueva York,

Wiley.

BLAUG, M. (1972). The Correlation Between Education and Earnings: What Does It Signify? *Higher Education*, pp: 53-76.

BLAUG, M. (1976). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. *Journal of Economic Literature*, pp. 827-856.

BLUESTONE, B. (1970). *The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor*. Poverty and Human Resources Abstracts, Vol. 5, No. 4, pp. 15-35.

BLUESTONE, B., WILLIAM M.M., Y MARY S. (1973). *Low Wages and the Working Poor*. Ann Arbor: Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan.

BOSTON, D.T. (1990). *Segmented Labor Market: New Evidence from a Study of four Race-Gender Groups*, *Industrial and Labor Relations Review*, 44 pp. 1.

BOWLES, S. (1971). Unequal Education and the Reproduction of the Social Division of Labor, *Rev. Radical Polit. Econ.*, Fall/Winter 3(4), pp: 1-30.

BOWLES, S. (1985): The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models. *American Economic Review*, Vol. 75, No. 1.

BOWLES, S. Y GINTIS, H. (1975). The problem with human capital theory. A Marxian critique, *American Economic Review*, vol. LXXV, núm. 2, pp: 74-82.

BOWLES, S.Y GINTIS, H. (1973). IQ in the U.S. ClassStructure, *Social Policy*, Nov.-Dec. And Jan.-Feb., 3(4)(5), pp: 65-96.

BRAVERMAN, H. (1974). La estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva, en TOHARIA, L: (comp.) (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

BRAVERMAN, H. (1974). Labor and Monopoly Models, *Montly ReviewPress*, Nuva York.

BRAVERMAN, H. (1974). Trabajo y fuerza de trabajo, en TOHARIA, L: (comp.) (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.

CAIN, G.G. (1975). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 4, p: 1215-1257.

CAIRNES, J. E. (1874). *Some Leading Principle of Political Economy*, London, Macmillan.

CAPARRÓS, A. Y NAVARRO, M.L. (2008). Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales? *Estadística Española*, Vol. 50, núm. 168, pp: 205-245

CARNOY, M., AND R. RUMBERGER. (1980). *Segmentation in the U.S. Labor Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks*. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4, No. 2, pp: 117-32.

CEBRIÁN, J.I. (2012): La situación de las mujeres en el mercado de trabajo antes y durante la crisis según la Muestra Continua de Vidas Laborales. En: *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 8, pp: 53-60.

CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2007), El empleo femenino en el mercado de trabajo en España. En *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 91/2007, pp: 35-56

COLLINS, R., (1989). *La sociología credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*. Ed. Akal, Madrid.

COOMBES, M.G., GREEN, A.E. Y OWEN, D.W. (1985). Local labour market areas for different social groups. *Discussion Paper* No. 74, Centre for Urban and Regional Development Studies, University of Newcastle upon Tyne.

CRAIG, C., GARNSEY, E. Y RUBERY, J. (1985). Labour Market Segmentation and Women's Employment: A Case-Study from the United Kingdom. *International Labour Review*, Vol. 124, No. 3, pp: 267-280

CRAIG, C., GARNSEY, E. Y RUBERY, J. (1985). Labour Market Segmentation and Women's Employment: A Case-Study from the United Kingdom. *International Labour Review*, Vol. 124, No. 3, pp: 267-280.

CRAIG, C., RUBERY, J., TARLING, R. Y WILKINSON, F. (1982). Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay. *Cambridge University Press*. Cambridge.

CUADRADO, J.R. E IGLESIAS, C. (2003). *Cambio sectorial y desempleo en España, Un análisis de la relación entre terciarización, cambio cualificativo y movilidad laboral en España*. Fundación BBVA.

D'AMICO, R. Y BROWN, T. (1982). Patterns of Labor Mobility in a Dual Economy: The Case of Semi-skilled and Unskilled Workers. *Sociological Methods and Research* 11. pp: 153-175.

DICKENS, W.T. Y LANG, K. (1985). A Test of Dual Labor Market Theory, *American Economic Review* Vol. 75, No. 4, pp. 792-805.

DIXON, S. (2003). *Migration within Britain for job reasons*. Labour Market Division, Office for National Statistics.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. (1983a). Los mercados internos de trabajo. En TOHARIA, L.(ed.). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza, pp: 341-388.

DOERINGER, P.B. ANDPIORE, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Lexington Books.

DOERINGER, P.B.; PIORE, M.J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DOMÉNECH, R. Y GÓMEZ, V. (2005). Ciclo Económico y Desempleo Estructura en la Economía Española. *Investigaciones Económicas XXIX* (2), pp: 259-88.

D'ORAZIO, M., DI ZIO, M., & SCANU, M. (2001). Statistical Matching: a tool for integrating data. En: *National Statistical Institutes. Second International Seminar of Exchange of Technology and Know-How/Fourth New Techniques and Technologies for Statistics Seminar*. Creta.

D'ORAZIO, M., DI ZIO, M., & SCANU, M. (2006). *Statistical Matching: Theory and Practice*. Chichester: John Wiley & Sons.

DORE, R. (1975). *La Fiebre de los Diplomas. Educación, Cualificación y Desarrollo*. México, Fondo de Cultura económica.

DUNLOP, J. T. (1957). The Task of Contemporary Wage Theory. In *New concepts in wage discrimination*. Edited by GEORGE W. TAYLOR Y FRANK C. PIERSON. New York: McGraw-Hill, pp: 117-39.

DUNLOP, J.T. (1958). *Industrial relations systems*. New York: Holt.

EDWARDS, R. (1975). The social relations of production in the firm and labor market structure, en R. Edwards; M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., pp: 3–26.

EDWARDS, R. (1979). *Contested Terrain*, Nueva York, Basic Books.

EDWARDS, R., REICH, M y GORDON, D. (1975). *Labor Market Segmentation*, Harvard University, Lexington.

ETZIONI, A; PIORE, M. y STREECK, W. (2010). Behavioural economics, Discussion Forum II, SASE meeting. Behavioural economics. *Socio-Economic Review*, Paris (2009) 8, pp: 377–397.

FELDSTEIN, M.S. (1973). *Lowering the permanent rate of unemployment: A study*. Joint Economic Committee Print.93rd Congress, 1st session. Sept. 18, 1973. Washington: U.S.G.P.O..

FELLEGI, I.P., SUNTER, A.B. (1969). *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 64, No. 328. Pp: 1183-1210.

FERNÁNDEZ, C.I. Y HERAS, R.L. (2000). *Cambios en la demanda de ocupaciones laborales y procesos de tercerización en España*. Información Comercial Española, ICE: Revista de economía, (787), pp: 95-114.

FINA, LL. ET AL. (2000). Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española, pp: 47-154, en F. SÁEZ (COORD.), *Formación y empleo, Madrid: Fundación Argentaria-Visor Distribuciones*.

FISHER, I. (1906). *The Nature of Capital and Income*.

- FLOWERDEW, R. (1992). Labour market operation and geographical mobility. In STILLWELL, J, REES P. Y BODEN P. (EDS.) *Migration processes and patterns*, Volume 1, London, Belhaven Press, pp.: 135-47.
- FREEMAN, R. (1988). Does the New Generation of Labor Economists Know More than the Old Generation? En: KAUFMAN, B. (ed.). *How Labor Markets Work*, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass., pp: 205-232.
- FRIEDMAN, M. y FRIEDMAN, R. (1980). *Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo*. Barcelona, Grijalbo.
- FRIEDMAN, M., KUZNETS, S. (1954). Income from Independent Professional Practice. *National Bureau of Economic Research*, New York.
- GALBRAITH, J.K. (1967). *The New Industrial State*. Houghton. Boston.
- GALÍ, J. Y LÓPEZ-SALIDO, J.D. (2001). Una Nueva Curva de Phillips para España. *Moneda y Crédito*, 212, pp: 265-304.
- GARCÍA PÉREZ, J.I. (2008). La muestra continua de vidas laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones. *Revista de Economía Aplicada*. Número E-1 (vol. XVI), pp: 5-28.
- GARCÍA SERRANO, C Y HERNANZ, V. (2014). Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa. *VII Informe sobre desarrollo y exclusión social en España*. Documento de trabajo 4.1. FOESSA.
- GARCÍA SERRANO, C. (2011). *Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España*. *Revista de Economía Aplicada*, nº 56, pp: 149-177
- GÓMEZ GARCÍA, F. y USABIAGA IBÁÑEZ, C. (1999). La relación inflación-desempleo en la economía española (1964-98): Una interpretación. *Estudios de economía aplicada*, Nº 13, pp: 65-86.
- GORDON, D. (1972). *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington, D.C. Heath and Co.
- GORDON, D., EDWARDS, R. Y REICH, M. (1986 [1982]): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid (versión en castellano de Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1982): *Segmented work, divided workers*, Cambridge University Press, Cambridge).
- GORDON, I. (1995). *Migration in a Segmented Labour Market*. *Transactions of the Institute of British Geographers*, Vol. 20, No. 2, pp: 139-155.
- GORDON, I. (1995). *Migration in a segmented labour market*. *Transactions of the Institute of British Geographers*, pp: 139-155.
- GREGG, P., MACHIN, S. Y MANNING, A. (2001). Mobility and joblessness. *National Bureau for Economic Research*, working paper.

- GRIMSHAW, D., Y RUBERY, J. (1998). Integrating the internal and external labour markets. *Cambridge Journal of Economics*, 22 (2), pp: 199-220.
- HALL, R. E. (1970). Why is the Unemployment Rate So High at Full Employment? *Brookings Pap. Econ. Act.*, (3), pp: 369-410.
- HODSON, R. (1978). Labor in the monopoly, competitive, and state sectors of production. *Politics and Society*, vol. 8, núm. 3-4, pp: 429-480.
- HODSON, R. (1983). *Workers' Earnings and Corporate Economic Structure*. Academic Press. New York.
- HODSON, R. Y KAUFMAN, R. (1982). Economic Dualism: A Critical Review. *American Sociological Review*, Vol. 47, No. 5, pp. 727-739.
- HUMPHRIES, J. Y RUBERY, J. (1984). The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: The Relative Autonomy of Social Reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 8, No. 4, pp: 331-346.
- IEB (2012) Creación y destrucción de empleo en un mercado de trabajo dual: España 1987-2010. INFO IEB, N°12.
- IGLESIAS, C. Y HERAS, R.L. (2001). Cambio sectorial y desempleo en españa: *Un análisis de la relación entre terciarización, cambio cualificativo y movilidad laboral en España*.
- JANIAK, A. (2008). *Mobility in Europe - Why it is low, the bottlenecks, and the policy solutions*, European Economy - Economic Papers 2008 - 2015 340, Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission.
- JANSEN, M; JIMÉNEZ-MARTÍN, S. Y GORJÓN, L. (2016). El legado de la crisis: El mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión. *Estudios sobre la Economía Española*. Fedea.
- JAOUUL-GRAMMARE, M. (2007). The Labour Market Segmentation: Empirical Analysis of Cain's Theory (1976), *Applied Economics Letters*, vol. 14:5, pp. 337-341.
- JUÁREZ, J.P. (1999). *Analysis of Interregional Labor Migration in Spain Using Gross Flows*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.
- KADANE, J.B. (1978). Some Statistical Problems in Merging Data Files. 1978 *Compendium of Tax Research*, U.S. Department of the Treasury, pp: 159-171.
- KAHNE, H. (1975). Economic Perspectives of the Roles of Women in the American Economy. *J.Econ. Lit.*, Dec., 13(4), pp. 1249-92.
- KALLEBERG, A., WALLACE, M. Y ALTHAUSER, R. (1981). Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality. *American Journal of Sociology*, Vol. 87, No. 3, pp. 651-683.
- KAMAKURA, W.A. AND WEDEL, M. (2003). List Augmentation with Model Based

Multiple Imputation: A Case Study Using a Mixed-Outcome Factor Model. *Statistica Neerlandica*, 57, pp. 46–57.

KAMBOUROV, G. Y MANOVSKII, L. (2008b). Occupational specificity of human capital. *International Economic Review*.

KAUFMAN, B.E. (1988b). The Postwar View of Labor Markets and Wage Determination. En KAUFMAN, B. (ed.). *How Labor Markets Work*, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass., pp. 145-203.

KERR, C. (1950). Labor Markets: Their Character and Consequences. *American Economic Review*, Vol. 40, No. 2, pp. 278-291.

KERR, C. (1954). The Balkanization of Labor Markets. En Bakke, E.W. et al. (eds): *Labor Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge, Mass., pp. 92- 110.

LAAN, P. VAN DER (2000). Integrating Administrative Registers and Household Surveys. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 15, Special Issue, Re-Engineering Social Statistics by Micro-Integration of Different Sources, ed. P.G. Al and B.F.M. Bakker.

LEBRANCÓN NIETO, J. (2013). *Desempleo y ciclo económico en España, 1977-2012. Una aproximación a las causas del alto nivel de desempleo y de su casi total sincronización con el ciclo*. Universidad de Santiago de Compostela. https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/14_Macroeconomia_y_MTI/Lebrancón_Nieto.pdf

LEDO, M., SABASTIÁN, M Y TAGUAS, D. (2002). El Diferencial de Inflación entre España y la UEM. *Papeles de Economía Española*, 91, pp: 13-25.

LEONTARIDI, M. (1998). Segmented Labor Market, *Journal of Economic Survey*, 12, 1, pp: 63-96.

LEONTARIDI, M.R. (1998). Segmented labour markets: theory and evidence. *Journal of Economics Surveys*, vol. 12, núm. 1, pp: 63-101.

LESTER, R. A. (1946). Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems. *American Economy Review*, 36 (1), pp: 63-82.

LEULESCU, A., AGAFITEI, M., Y MERCY, J.L. (2011). *Statistical matching: a case study on EU-SILC and LFS*. ESSnet Data Integration Workshop. Madrid.

LEULESCU, A., Y AGAFITEI, M. (2013). *Statistical Matching: A model based approach for data integration. Methodologies and Working papers*. Luxemburgo: Eurostat, Comisión Europea.

LINDBECK, A. (1994). *Paro y Macroeconomía*, Alianza Editorial, Madrid.

LINDBECK, A. Y SNOWER, D. (1988). The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, *The MIT Press*, Cambridge, Massachusetts.

- LINDBECK, A. Y SNOWER, D. (2001). Insiders versus outsiders», *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, Num. 1, pp: 165-188.
- LITTLE, R.J., RUBIN, D.B. (2002). *Statistical Analysis with Missing Data*. Second Edition. New Jersey: John Wiley & Sons.
- LIU, T. P. Y KOVACEVIC, M. S. (1994). Statistical matching of survey data files: a simulation study. *Proceedings of the Section of Survey Research Methods. American Mathematical Association*, pp: 479-484.
- LÓPEZ ROLDÁN, P. (1994). *La construcción de tipologías en Sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación al estudio de la segmentación del mercado de trabajo en la Región Metropolitana de Barcelona*. Tesis doctoral. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- LÓPEZ ROLDÁN, P. (1996a). La Construcción de una Tipología de Segmentación del Mercado de Trabajo, *Papers*, núm. 48, pp: 41-58.
- LÓPEZ ROLDÁN, P. (1996b). La Construcción de Tipologías: Metodología de Análisis, *Papers*, núm. 48, pp: 9-29.
- LÓPEZ ROLDÁN, P. (2011). La Muestra Continua de Vidas Laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante. *Metodología de Encuestas* Volumen 13, pp: 7-32.
- LÓPEZ-ROLDÁN, P. Y MIGUÉLEZ, F. (2014). Modelo de análisis y metodología de la investigación. En MIGUÉLEZ, F.; LÓPEZ-ROLDÁN, P.; ALÓS, R., MARTÍN-ARTILES, A.; MOLINA, O.; MORENO, S. Y GODINO, A. (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales*. Obra social “la Caixa”.
- LÓPEZ-ROLDÁN, P.; MIGUÉLEZ, F.; LOPE, A; COLLER, X. (1998). La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo. *Papers. Revista de Sociología*, 55, pp. 45-77.
- LOZARES, C., LÓPEZ, P. y BORRÁS V. (1998). La ComplementariEdad del Log-Lineal y del Análisis de Correspondencias en la Elaboración y el Análisis de Tipologías, *Papers*, núm. 55, pp: 79-93.
- LUCAS, R. E. B. (1972). *Working Conditions, Wage-Rates, and Human Capital: A Hedonic Study*. Ph.D. dissertation, Massachusetts Institute of Technology.
- MARKEY, J.P., PARKS, W. II, (1989). Occupational change: pursuing a different kind of work. Monthly. *Labor Review* 112, pp: 3 –12.
- MARTIN, R.L. Y MORRISON, P.S. (2003). *Geographies of labour market inequality*. Psychology Press.
- MARTÍN-ARTILES, A. (2014). Ingresos del trabajo, estratificación y movilidad vertical, en: Miguélez, F. (coor.) et al. (2014). *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Centre

d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana I el Treball.

MASSEY, D. (1993). Power geometry and a progressive sense of place, in: J. BIRD, B. CURTIS, T. PUTMAN, G. ROBERTSON and L. TICKNER (Eds) *Mapping the Futures: Local Cultures, Global Change*, pp.: 59–69, London: Routledge.

MAYHEW, K. Y ROSEWELL, B. (1979). Labour market segmentation in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 41, 2, pp: 81-107.

MCNULTY, P. (1980). *The Origins and Development of Labor Economics*. MIT Press. Cambridge, Mass.

MIGÉLEZ, F., MARTÍN, A.; ALÓS, R.; ESTEBAN, F.; LÓPEZ-ROLDÁM, P.; MOLINA, O. Y MORENO, S.; (2011). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona. Obra Social “la Caixa”.

MIGÉLEZ, F.; LÓPEZ-ROLDÁM, P.; ALÓS, R., MARTÍN-ARTILES, A.; MOLINA, O.; MORENO, S. Y GODINO, A. (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales*. Obra social “la Caixa”.

MIGUÉLEZ, F. (2015). Conclusiones generales. En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

MIGUÉLEZ, F. (coord.) et al. (2015). *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana I el Treball <https://ddd.uab.cat/record/142865>

MIGUÉLEZ, F. Y GODINO, A. (2014). ¿Movilidad territorial y sectorial como respuesta a la crisis? En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

MIGUÉLEZ, F. Y MOLINA O. (2010). *Satisfacción de la Demanda Laboral a través de la Inmigración en España*. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Madrid.

MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C. (eds.). (1991). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.

MIGUÉLEZ, F. Y TORNS, T. (1992). Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona 1990. *Treball, condicions econòmiques i formes de consum*. Barcelona: Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i Diputació de Barcelona.

MILL, J. S. (1909). *Principles of Political Economy*. London: Longman.

MILLER, S. Y METCALF, D. (1995). Relaciones laborales y comportamiento económico en España. En: *Moneda y Crédito*, N° 201, pp.: 11-48.

MINCER, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, 46 (4), pp: 281-302.

MINCER, J. (1970). The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach. *Journal of Economic Literature*, pp: 1-26.

MINCER, J. (1970). *The Distribution of Labor Incomes: A Survey*, J. Econ. Lit., March, 8 (1), pp: 1-26.

MINCER, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. New York: *National Bureau of Economic Research*.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2007). Servicio público de Empleo Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, Datos Básicos de Movilidad Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2006.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2008). Servicio público de Empleo Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, Datos Básicos de Movilidad Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2007.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2010). Servicio público de Empleo Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, Datos Básicos de Movilidad Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2009.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2011). Servicio público de Empleo Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, Datos Básicos de Movilidad Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España. Datos 2010.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013). Servicio público de Empleo Estatal, Observatorio de las Ocupaciones, Datos Básicos de Movilidad Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España.

MOLINA, O. (2010). Crisis económica, Empleo e Inmigración. *QUIT Working Paper*, nº 16. (<http://quit.uab.es>).

MOLINA, O. (2014). Situaciones de mayor precariEdad: desempleo de larga duración, inactividad y empleo informal. En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.

MORENO, S. (2014). Trayectorias laborales, género e inmigración: la doble cara de la segregación horizontal, en: Miguélez, F. (coord.) et al. (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales*. Obra social “la Caixa”.

NEAL, D. (1995). Industry-specific human capital: evidence from displaced workers, *Journal of Labor Economics*, 13(4), pp: 653-677.

OCDE (2013). *Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación preliminar*.

- OKNER, B. (1974). Data Matching and Merging: An Overview. *Annals of Economic and Social Measurement*, 3(2), pp: 347-352.
- ORR, D.V. (1997). An Index of Segmentation in Local Labour Markets, *International Review of Applied Economics*, vol. 11, n° 2, pp: 229-247.
- ORTEGA, E. Y PEÑALOSA, J. (2012). *Documentos Ocasionales N° 1201*. Banco de España.
- OSBERG, L., GORDON, D. Y LIN, Z. (1994). Interregional Migration and Interindustry Labour Mobility in Canada: A Simultaneous Approach. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, Vol. 27, No. 1, pp: 58-80.
- OSTER, G. (1979). A Factor-Analytic Test of the Dual Economy, *Review of Economics and Statistics*, 61, marzo, pp: 33-51
- OSTERMAN, P. (1975). An empirical study of Labor Market Segmentation, *Industrial and Labor Relations Review*, pp: 28:4, July.
- OSTERMAN, P. (1994). Internal Labour Markets: Theory and Change. En Kerr, C. y Staudohar, P. (eds.). *Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- OSTERMAN, P. (Comp.) (1984). *Internal Labor Markets*. MIT Press. Cambridge, Mass.
- OWEN, D. (1992). Migration and employment, in STILLWELL, J, REES P. Y BODEN P. (EDS.) *Migration Processes and Patterns*, Volume 2, London, Belhaven Press, pp.:205-224.
- PAASS, G. (1986). Statistical Match: Evaluation of Existing Procedures and Improvements by Using Additional Information. En *Microanalytic Simulation Models to Support Social and Financial Policy*, 401-422. Amsterdam: Elsevier Science.
- PARENT, D. (2000). Industry-specific capital and the wage profile: evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics. *Journal of Labor Economics*, 18(2), pp: 306-323.
- PASTOR, A. (2015): El marco normativo del empleo. En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- PECK, J.A. (1996). *Workplace: The Social Regulation of Labor Markets*. Nueva York: *The Guildford Press*.
- PECK, J.K. (1972). Comments. *Annals of Economic and Social Measurement*, 1(3), pp. 347-348.
- PHILLIPS, A.W. (1958). The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957. *Economica*, 25, pp: 283-299.
- PIORE, M. (1970). "Jobs and Training," in *The state and the poor*. Edited by S. H. BEER

- AND R. E. BARRINGER. Cambridge, Mass.: *Winthrop Press*, pp: 53-83.
- PIORE, M. (comp.) (1983). *Paro e Inflación. Perspectivas Institucionales y Estructurales*. Alianza, Madrid.
- PIORE, M.J. (1969). On-the-job training in dual labor markets, en A. Weber; F. Cassell y G. Woodrow (eds.), *Public-private Manpower Policies*, Madison, Industrial Relations Research Association, pp: 101-132.
- PIORE, M.J. (1974). La Importancia de la Teoría del Capital Humano para la Economía del Trabajo; un Punto de Vista Disidente, en TOHARIA, L. (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid.
- PIORE, M.J. (1975). Notes for a theory of labor market stratification, en R. Edwards; M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., pp. 125-150.
- PIORE, M.J. (1980a). Dualism as a Response to Flux and Uncertainty, in S. Berger and M.J. Piore, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, New York: Cambridge Univ. Press.
- PIORE, M.J. (1980b). The technological foundations of dualism and discontinuity. En M.J. Piore y S. Berger (eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 55-81.
- PRIETO, C. (eds.). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI, p. 97-116.
- PSACHAROPOULOS, G. (1978). Labour Market Duality and Income Distribution: The Case of the UK. En KRELLE, W. Y SHORROCKS, A.F. (eds.): *Personal Income Distribution*, North-Holland, Amsterdam, pp. 421-444.
- RAGHUNATHAN, T.E. Y GRIZZLE, J.E. (1995). A Split Questionnaire Survey Design. *Journal of the American Statistical Association*, 90, pp. 54-63.
- RÄSSLER, S. (2002). *Statistical Matching: a Frequentist Theory, Practical Applications and Alternative Bayesian Approaches*. Springer Verlag.
- RÄSSLER, S. (2004). *Data fusion: Identification Problems, Validity, and Multiple Imputation*. *Austrian Journal of Statistics*, 33(1-2), pp: 153-171.
- REBITZER, J.B. (1993). Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets. *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXI, No. 3.
- RECIO, A. (1988). *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RECIO, A. (1991). La segmentación del mercado de trabajo en España. En MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (eds.). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI, pp: 97-116.
- RECIO, A., BANYULS, J., CANO, E. MIGUÉLEZ, F. (2006). Migraciones y mercado

laboral. *Revista de Economía Mundial*, núm. 14, pp: 171-193.

REICH, M. (1971). The Economics of Racism, in *Problems in political economy: An urban perspective*. Edited by DAVID M. GORDON. Lexington, Mass.: Heath, pp: 107-13.

REICH, M.; GORDON, D. M.; Y EDWARDS, R. C. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *Economics Department Faculty Publications*. Paper 3.

RODGERS, W.L. (1984). An Evaluation of Statistical Matching. *Journal of Business & Economic Statistics*, 2(1), pp: 91-102.

ROSENBERG, S. (1976). *An Empirical Test of the Dual Labor Market Hypothesis*. Unpublished manuscript, Williams College.

RUBERY, J. (1978). Structured Labour Markets, Worker Organisation and LowPay. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 2, No. 1, pp: 17-36.

RUBERY, J. Y WILKINSON, F. (1994). Employer Strategy and the Labour Market, Oxford University Press, Oxford.

RUBIN, D.B. (1986). Statistical Matching Using File Concatenation with Adjusted Weights and Multiple Imputation. *Journal of Business & Economic Statistics*, 4(1), pp: 87-94.

RUGGLES, N., & RUGGLES, R. A. (1974). A Strategy for Merging and Matching Microdata Sets. *Annals of Economic and Social Measurement*, 3(2), pp: 353-371.

RUMBERGER R. W. Y CARNOY, M. (1980). Segmented in the US Labor Market: its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks, *Cambridge Journal of Economics*, 4, pp: 117-132.

SALAS, R. (1999). Convergencia, movilidad y redistribución interregional en España: 1981-1996. *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*.

SASSEN, S. (1993). La movilidad del trabajo y el capital, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

SAWHILL, I.V. (1973). The Economics of Discrimination Against Women: Some New Findings. *J. Human Res.*, Summer, 8(3), pp: 383-96.

SCANU M. (2008). The practical aspects to be considered for statistical matching. In: *Report of WP2: Recommendations on the use of methodologies for the integration of surveys and administrative data*, \ESSnet Statistical Methodology Project on Integration of Survey and Administrative Data, pp: 34-35. <http://cenex-isad.istat.it/>

SCHULTZ, T. (1968). *Valor económico de la educación*, Uteha, México.

SEGAL, M. (1986). Post-Institutionalism in Labor Economics: The Forties and Fifties Revisited. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 39, No. 3, pp. 388-403.

SEGURA, J. (2001). La reforma del mercado de trabajo español: un panorama. *Revista de*

Economía Aplicada, núm. 25, (vol. IX): pp: 157 – 190.

SERRANO, L. (1998). *Capital humano y movilidad espacial del trabajo en la economía española*.

SHEPHERD, W.G. (1979). *The Economics of Industrial Organization*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

SIMS, C.A. (1972). *Comments. Annals of Economic and Social Measurement*, 1(3), pp: 343-345.

SINGH, A. C., MANTEL, H. J., KINACK, M. D., Y ROWE, G. R. (1993). Statistical matching: use of auxiliary information as an alternative to conditional independence assumption. *Survey Methodology*, 19(1), pp: 59-79.

SJAASTAD, L. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, Supplement 70, pp: 80-93

SMITH, A. (1776 [1910]). *The Wealth of Nations*. London: Routledge

SOLOW, R. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth; *Quarterly Journal of Economics*, 70, pp: 65-94.

SPENCE, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87 pp: 355-374.

SPILERMAN, S. (1977). Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement. *American Journal of Sociology* 83 (November), pp. 551-593.

STIGLITZ, J. (1975). The Theory of Screening, Education and the distribution of Income. *American Economic Review*, vol. 65, núm.3, pp: 283-300.

SWYNGEDOUW, E. (2000). Authoritarian Governance, Power and the Politics of Rescaling. *Environment and Planning D: Society and Space*, 18(1), pp: 63–76.

TARLING, R. (1987). *Flexibility in Labour Markets*, London, Academic Press.

TAYLOR, M.J., EKINSMYTH, C. Y LEONARD, S. (1997) Global-local interdependencies and conflicting spatialities: “space” and “place” in economic geography, in: M.J. TAYLOR and S. CONTI (Eds) *Interdependent and Uneven Development: Global–Local Perspectives*, pp: 57–79, Aldershot: Ashgate.

TENNENHAUS M. (1998). *La Régression PLS ThéorieetPratique*. Paris: Editions Technip.

TOHARIA, L. (1996). *Empleo y paro en España: evolución, situación y perspectivas*, *Ekonomiaz*, nº 35, pp: 36-67.

TOHARIA, L. (2000). Employment Patterns in Spain Between 1970 and 2001. Past Developments and Midterm Prospects. *International Journal of Political Economy*, vol. 30, no. 2, pp: 82-98.

- TOHARIA, L. (2004). El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas. *CLM. ECONOMÍA*, N°4, Primer Semestre de 2004, pp: 77-106.
- TOHARIA, L. (2011). El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo, *Gaceta Sindical Comisiones Obreras*, (nueva etapa) 17, diciembre pp: 201-236.
- TOHARIA, L. (comp.) (1983). El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Madrid: Alianza.
- TOHARIA, L. Y MALO, M.A. (2009). ¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo? En Gómez, V. (editor). *La reforma laboral en España*, Fundación Ortega y Gasset, Madrid, pp: 121-156.
- TOHARIA, L. Y SERRANO, J.F.J. (1992). El Mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la Unión Económica y Monetaria Europea. *Papeles de Economía Española*, pp: 52-73 y 78-107.
- TOLBERT, C. (1982). Industrial Segmentation and Men's Career Mobility. *American Sociological Review*, Vol. 47, No. 4 pp.: 457-477.
- TOLBERT, C.; HORAN, P. Y BECK, E.M. (1980). The structure of economic segmentation: a dual economy approach. *American Journal of Sociology*, vol. 85, núm. 5, pp: 1095–1116.
- TORNS, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género, *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N.o 15, enero-junio, 2008, pp: 53-73.
- TORNS, T.; BORRÀS, V.; CARRASQUER, P.; MORENO, S.; CASTELLÓ, L.; GRAU, A. (2011): Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español. *QUIT, Working Paper, n°17*. (Disponible: <http://quit.uab.es>)
- UGT (2015). *Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España en el periodo 2008-2014*.
- VANDENBRANDE, T., COPPIN, L., VAN DER HALLEN, P., ESTER, P., FOURAGE, D., FASANG, A., GEERDES, S., Y SCHÖMANN, K. (2007). Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- VILLA, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo*, Madrid, MTSS.
- WACHTEL, H.M. (1970). The Impact of Labor Market Conditions on Hard-Core Unemployment. *Poverty and Human Resources* 5 (July-August): pp: 5-13.
- WACHTEL, H.M. (1972). Capitalism and Poverty in America: Paradox or Contradiction? *American Economy Review.*, May, 62(2), pp: 187-94.
- WALLACE, M. Y KALLEBERG, A. (1981). Economic Organization of Firms and Labor

Market Consequences: Toward a Specification of Dual Economy Theory. En Berg, I. (ed.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, New York, pp: 77-117.

WALSH, J.R. (1935). Capital Concept Applied to Man. *Quarterly Journal of Economics*, XLIX, pp: 255-285.

WELLER, S. A. (2008). Are Labour Markets Necessarily “Local”? Spatiality, Segmentation and Scale. *Urban Studies*, 45(11), pp: 2203-23.

WILKINSON, F. (ED.) (1981). The Dynamics of Labour Market Segmentation. *Academic Press*. London.

WOLPERT, J. (1965). Behavioral aspects of the decision to migrate. *Papers of the Regional Science Association*, 15, pp: 159-69.

ZUCKER, L. Y ROSENSTEIN, C. (1981). *Taxonomies of Institutional Structure: Dual Economy Reconsidered*. *American Sociological Review*, Vol. 46, No. 6, pp: 869-884.

ANEXOS.

Anexo I. Bondad de ajuste del modelo lineal generalizado. Movilidad intersectorial 2008-2010.

Bondad de ajuste*			
	Valor	gl	Valor/gl
Desviianza	14,900	6092	,002
Desviianza escalada	6240,000	6092	
Chi-cuadrado de Pearson	14,900	6092	,002
Chi-cuadrado de Pearson escalado	6240,000	6092	
Log verosimilitud**	9982,439		
Criterio de información de Akaike (AIC)	-19666,879		
AIC corregido para muestras finitas (AICC)	-19659,539		
Criterio de información bayesiano (BIC)	-18662,807		
AIC consistente (CAIC)	-18513,807		
Variable dependiente: Sí ha cambiado de sector			
* Los criterios de información están en forma "mejor cuanto más pequeño".			
** La función de log-verosimilitud completa se muestra y se utiliza para calcular los criterios de información.			

Anexo II. Bondad de ajuste del modelo lineal generalizado. Movilidad intersectorial 2008-2010.

Bondad de ajuste*			
	Valor	gl	Valor/gl
Desviianza	12,387	6308	,002
Desviianza escalada	6455,000	6308	
Chi-cuadrado de Pearson	12,387	6308	,002
Chi-cuadrado de Pearson escalado	6455,000	6308	
Log verosimilitud**	11031,893		
Criterio de información de Akaike (AIC)	-21767,785		
AIC corregido para muestras finitas (AICC)	-21760,791		
Criterio de información bayesiano (BIC)	-20765,439		
AIC consistente (CAIC)	-20617,439		
* Los criterios de información están en forma "mejor cuanto más pequeño".			
** La función de log-verosimilitud completa se muestra y se utiliza para calcular los criterios de información.			

Anexo III. Bondad de ajuste del modelo lineal generalizado. Movilidad interprovincial 2003-2007.

Bondad de ajuste*			
	Valor	gl	Valor/gl
Desviianza	4,970	6090	,001
Desviianza escalada	6240,000	6090	
Chi-cuadrado de Pearson	4,970	6090	,001
Chi-cuadrado de Pearson escalado	6240,000	6090	
Log verosimilitud**	13408,059		
Criterio de información de Akaike (AIC)	-26514,119		

AIC corregido para muestras finitas (AICC)	-26506,579		
Criterio de información bayesiano (BIC)	-25496,570		
AIC consistente (CAIC)	-25345,570		
* Los criterios de información están en forma "mejor cuanto más pequeño".			
** La función de log-verosimilitud completa se muestra y se utiliza para calcular los criterios de información.			

Anexo IV. Bondad de ajuste del modelo lineal generalizado. Movilidad interprovincial 2008-2010.

Bondad de ajuste*			
	Valor	gl	Valor/gl
Desviación	3,514	6306	,001
Desviación escalada	6455,000	6306	
Chi-cuadrado de Pearson	3,514	6306	,001
Chi-cuadrado de Pearson escalado	6455,000	6306	
Log verosimilitud**	15098,337		
Criterio de información de Akaike (AIC)	-29896,674		
AIC corregido para muestras finitas (AICC)	-29889,488		
Criterio de información bayesiano (BIC)	-28880,782		
AIC consistente (CAIC)	-28730,782		
* Los criterios de información están en forma "mejor cuanto más pequeño".			
* La función de log-verosimilitud completa se muestra y se utiliza para calcular los criterios de información.			



En el transcurso de esta investigación se abordan temáticas que actualmente se encuentran sobre la mesa de debate en relación al mercado laboral en España. Su objetivo principal es el estudio de la movilidad que los distintos colectivos de trabajadores tienen en función del cambio de sector de actividad y de provincia, como forma explorar los procesos de ajuste estructural que se han ocasionado con el cambio de ciclo económico. La perspectiva de análisis que se ha utilizado mantiene como punto de referencia central la segmentación de los mercados laborales y se sirve de la aplicación de novedosas técnicas de construcción y análisis de datos sintéticos.