

Análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles durante el periodo 2007-2010

Ángel Alonso Domínguez

Universidad de Oviedo. Departamento de Sociología
alonsodangel@uniovi.es



Recepción: 11-01-2016
Aceptación: 20-06-2017
Publicación: 25-04-2018

Resumen

El artículo presenta un análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles entre 2007 y 2010, un periodo que abarca el final de la expansión de la economía española y el comienzo de la crisis de empleo. En ese lapso de tiempo, se estudia la probabilidad de mantenerse en el mismo episodio de empleo y las variables que explican la no continuación en el mismo.

Para lograr los objetivos se ha utilizado el método Kaplan-Meier, que muestra la tasa de riesgo y la función de supervivencia, así como la estimación de un modelo de Cox, que se fija en la dimensión temporal y en la heterogeneidad individual para determinar riesgos. Las técnicas de análisis utilizadas parecen demostrar que el mercado de trabajo español se encuentra más próximo a la noción de «seguridad en el puesto de trabajo» que a la de «seguridad de empleo». Existen dificultades para adaptarse a las perturbaciones externas impuestas y para afrontar cambios en las trayectorias profesionales de los trabajadores sin una pérdida significativa de su seguridad.

Palabras clave: flexibilidad, riesgo, instituciones, crisis, empleo

Abstract. *Analysis of the permanence in employment of Spanish workers during the period 2007–2010*

This paper presents an analysis of the permanence in employment of Spanish workers from 2007 to 2010. This period covers the end of the expansion of the Spanish economy and the beginning of the employment crisis. The probability of staying in the same spell of employment and the variables that explain this duration are studied. To achieve our objectives, we use the Kaplan-Meier method, which provides both the risk rate and survival function. Additionally, we estimate a Cox model, which considers the time dimension and individual heterogeneity to determine risks. The results based on these analysis techniques show that the Spanish labor market is characterized more by the notion of “job security” than “employment security.” We conclude that there are difficulties in adjusting to the external shocks imposed, as well as in addressing changes in the careers of workers without a significant loss of security.

Keywords: flexicurity; risk; institutions; crisis; employment

Sumario

- | | |
|---|--|
| 1. Introducción | 3. Metodología del trabajo empírico y resultados |
| 2. Transformaciones del mercado laboral: sociedad del riesgo y reinstitucionalización | 4. Conclusiones y discusión |
| | Referencias bibliográficas |

1. Introducción^{1, 2}

El trabajo constituye una categoría sociológica clave y es un elemento central en el desarrollo de las personas. No solamente implica actividad productiva, sino que, trascendiendo el ámbito económico, resulta fundamental en el «autoreconocimiento» y la «construcción de la salud mental del individuo» (Köhler y Martín Artiles, 2005). Lazarsfeld et al. (1996) van incluso más allá y estiman que la pérdida del trabajo asalariado significa además para el trabajador y su entorno familiar la pérdida de las referencias temporales, conflictividad, alienación y una amarga sensación de pérdida de dignidad.

La noción de trabajo predominante en la antigüedad —Grecia, Roma—, que distinguía como pares opuestos trabajo y ciudadanía, tuvo su continuación en las culturas judeocristiana y medieval, con el mantenimiento del trabajo fuera del centro de las relaciones sociales. Es a partir de la revolución industrial cuando el concepto de trabajo se transforma, y adquiere la condición de medio de subsistencia, o empleo, en la nueva «sociedad del trabajo» (Köhler y Martín Artiles, 2005).

Desde entonces, la concepción del trabajo ha permanecido apenas inalterada hasta tiempos bien recientes. Sin embargo, aunque algunas nociones clásicas como la de desempleo, desigualdad o las consecuencias de la introducción de las nuevas tecnologías siguen hoy tan vigentes como hace décadas, otros problemas en torno al trabajo sí han cambiado, como también lo han hecho los instrumentos analíticos y los conceptos utilizados.

Nuevos fenómenos como la globalización económica, la terciarización, la flexibilización o la descentralización organizativa y productiva, han originado también una nueva configuración de los mercados de trabajo y de las estrategias empresariales y han provocado cambios que van más allá de la mera configuración formal.

En el discurso político, la UE ha pretendido desarrollar una política de empleo común en la que el objetivo central se desplaza desde la «seguridad

1. Quiero expresar mi gratitud a todas las personas que revisaron las versiones previas de este artículo, en particular a Begoña Cueto Iglesias y a los evaluadores, por su atenta lectura y sus sugerencias.
2. Este paper/artículo/capítulo/libro es un resultado de las actividades del grupo de investigación PROMEBI (Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa) de la Universidad de Oviedo y ha recibido apoyo financiero del proyecto FC15-GRUPIN14-086 del Gobierno del Principado de Asturias.

en el puesto de trabajo» hacia la «seguridad de empleo», como se puso ya de relieve en el informe «Pathways to flexicurity»³, que un grupo de expertos elaboraron para la Comisión Europea en junio de 2007. Según Wilthagen y Tros (2004), la «seguridad en el puesto de trabajo» se relacionaría con garantías de protección de los trabajadores frente a despidos o modificaciones de sus condiciones laborales, mientras que la «seguridad de empleo» se referiría a un incremento de la certidumbre de permanencia en el trabajo, sea con la misma empresa empleadora o con otra diferente, vía formación. El concepto de flexiguridad se ha convertido desde entonces en central tanto en el ámbito académico (Wilthagen y Tros, 2004; Ruesga, 2011) como en el político (Comisión Europea, 2007), como respuesta estratégica global de la Unión Europea (UE) encaminada a favorecer el «modelo social europeo». No existe una definición universalmente aceptada sobre flexiguridad. Aunque en la siguiente sección se profundizará sobre el significado del concepto, de forma general el presente artículo utiliza el sentido más restrictivo utilizado por la Comisión Europea, que la define como «una estrategia integrada para potenciar a un tiempo la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral» (ibidem: 5).

Desde la sociología, autores como Van Oorschot y Chung (2014) consideran que para los países menos ricos invertir en políticas de flexiguridad puede ser una manera de reducir la inseguridad laboral, más perceptible en aquellos países que cuentan con mercados de trabajo duales. La segmentación se ha convertido en uno de los grandes problemas que afrontan mercados laborales como el español, donde el riesgo se encuentra muy presente en las transiciones laborales de muchos trabajadores, y configuraciones como las que representa la flexiguridad aluden a nuevas (o poco utilizadas) formas de gestión del empleo y el desempleo. Sin embargo, los trabajadores más vulnerables se vieron mucho más afectados en las etapas iniciales de la crisis, y la tendencia podría haber sido hacia menos seguridad, en lugar de hacia la flexiguridad (Heyes, 2011).

Las trayectorias laborales nos muestran el itinerario de los trabajadores, pero también de las oportunidades que una sociedad ofrece a sus miembros mientras están trabajando (Miguélez et al., 2012: 20). Siguiendo el esquema dualista sobre los que están dentro y fuera del mercado de trabajo, España es un país en el que los *outsiders* presentan una gran flexibilidad mientras que los *insiders* se encuentran mucho más protegidos por las disposiciones contractuales, y ha sido, durante décadas, el país europeo con mayor tasa de temporalidad. También sufre algunas deficiencias relacionadas con la formación a lo largo de la vida (Guillén y Gutiérrez, 2008) que exponen en mayor medida a los trabajadores españoles al desempleo y la inseguridad laboral. Por todo ello, el análisis del caso español resulta muy pertinente.

3. «Pathways to flexicurity» entiende la flexibilidad como las transiciones que se producen en la vida laboral de las personas, desde el acceso al mercado laboral, pasando por el cambio de empleo, las situaciones coyunturales de desempleo y el paso desde el trabajo a la jubilación o la inactividad. Por el lado de la seguridad, se pone el acento en la red de transiciones hacia y desde el empleo más que en la conservación de este.

En el presente artículo, se utiliza como fuente de datos la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), un recurso muy valioso que permite estudiar la probabilidad de mantenerse en el mismo episodio de empleo y las variables que explican la no continuación en el mismo, lo que se traduce, desde una perspectiva social, en información sobre riesgos e incertidumbres a los que se enfrentan los trabajadores (Martín et al., 2011).

También el período en el que se centra la investigación (2007-2010) justifica la oportunidad del artículo, pues abarca unos años en los que se constatan ya los efectos de la crisis económica sobre la permanencia en el empleo, antes de que las recomendaciones de la UE se hagan más evidentes en las dos últimas reformas laborales. El artículo, por tanto, efectúa una investigación sobre cómo afectó la primera fase de la crisis. Se optó por iniciar el análisis en 2007 para aislar la posible influencia sobre los datos de la reforma laboral de 2006, fundamentalmente en lo referente al cambio de la pauta de estabilidad contractual que pudieran haber introducido los contratos iniciales bonificados previstos en la Ley 43/2006. De igual modo, el análisis termina en 2010 para evitar la posible «contaminación» de la importante reforma laboral flexibilizadora llevada a cabo en ese año.

El estudio está organizado como sigue. Primero, se aborda el concepto de sociedad del riesgo, que servirá de marco teórico al trabajo. Segundo, se explica la aproximación metodológica utilizada. Tercero se presentan las funciones de supervivencia y el análisis de eventos realizados con la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) como base de datos. Y cuarto, se presentan las conclusiones basadas en los resultados obtenidos.

2. Transformaciones del mercado laboral: sociedad del riesgo y reinstitucionalización

Las investigaciones sobre el mercado laboral han ido descartando las variables individuales como factores únicos de explicación del funcionamiento de los mercados de trabajo modernos. Sobre todo a partir de las teorías sobre el mercado laboral surgidas tras la posguerra y desarrolladas principalmente a partir de los años sesenta del pasado siglo. Dichos análisis consideran que los factores sociales y políticos desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de los mercados de trabajo y comienzan a interesarse más por ellos. El rechazo a la hipótesis de los mercados competitivos perfectos y la existencia de dualidad en la industria son dos de las premisas bajo las cuales surge el enfoque institucionalista, considerándose a Thorstein Veblen en el origen de esta corriente de pensamiento. Veblen (2004), crítico con la teoría neoclásica más allá del funcionamiento del mercado laboral, defendía la influencia ejercida por las instituciones reguladoras del trabajo y los ingresos sobre aquellos mercados que los neoclásicos consideraban competitivos.

Sobre estas mismas hipótesis de mercados imperfectos e información asimétrica, se asienta la propuesta de una «Economía institucional» de John R. Commons (1931), impulsor de lo que se ha denominado «teoría de las tran-

sacciones», que acoge su concepción de institución como aquella que modela las vidas de las personas por medio de la acción conjunta de la costumbre y las fuerzas sociales y culturales. El keynesianismo de Commons defendía la acción del gobierno mediante la intervención en la economía y un reformismo heterodoxo que promovía la mejora de las condiciones laborales y la protección de los trabajadores, especialmente de los más desfavorecidos, a través de la creación de seguros de desempleo y programas de seguridad social.

Esta es la situación existente cuando la perspectiva institucionalista introduce el mercado de trabajo en su corpus de investigación, a través de trabajos como los de Kerr (1985), que presenta por primera vez los mercados de trabajo como espacios fragmentados en submercados con fraccionamientos autónomos, lo que supone una ruptura definitiva con las tesis neoclásicas y desbrozará definitivamente el camino para las teorías segmentalistas. En su obra identificó los «mercados estructurados» y los «mercados no estructurados», que en la denominación de Doeringer y Piore (1983), continuadores de la tradición institucionalista e impulsores del estudio sistemático del mercado laboral, se convirtieron en «mercados internos» y «mercados externos». En cualquier caso, estas denominaciones aluden a una misma noción sobre la existencia de varios mercados, dos o tres según las propuestas, y no uno solo.

La proposición de Doeringer y Piore es semejante a la de Kerr en cuanto a la naturaleza de los numerosos mercados internos independientes entre sí, plurales en cuanto a estructura, propiedades y consecuencias y en lo relativo a la inexistencia de límites de acción explícitos en el mercado de trabajo. También existen coincidencias en cuanto a la creencia de que la política social sería capaz de mejorar un modelo tan rígido como el presentado por la teoría neoclásica, aunque Doeringer y Piore dieron un paso más al establecer una tipología de mercados internos atendiendo a su carácter abierto o cerrado o a su condición de primarios y secundarios, introduciendo de forma expresa la noción de segmentación. Lo que estas diferenciaciones pone de relieve es la existencia de «empleos buenos» y «empleos malos», y una segregación laboral atendiendo a «criterios de etnia, género, edad o religión/ideología» (Köhler y Martín Artiles, 2005: 344). Estos mecanismos de segmentación evidencian la existencia de una relación entre el mercado de trabajo y la estructura institucional de la sociedad, y dejan la puerta abierta a la posibilidad de intervención para evitar un comportamiento disfuncional del mercado de trabajo.

La perspectiva institucionalista plantea que un buen diseño institucional sería capaz de incrementar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad de las empresas y, con ello, la seguridad de empleo (Muffels y Luijkx, 2008). Son las instituciones las que deben compensar o suplir los fallos del mercado, para posibilitar la mejora de las transiciones hacia y desde el mercado de trabajo. Esto es, complementariedades institucionales, un concepto clave en el enfoque de flexiguridad (Burroni y Keune, 2011). Desde esta perspectiva, la flexiguridad exige, por un lado, un alto grado de flexibilidad que facilite la contratación y una menor rigidez en el despido, a la vez que aboga por una mayor adaptabilidad de la mano de obra a las cambiantes condiciones económicas y la

mejora de las capacidades de una fuerza de trabajo que aporte mayores niveles de productividad, competitividad e innovación. Por el lado de la seguridad, el enfoque de la flexiguridad defiende un alto nivel de protección social mediante generosas prestaciones por desempleo, estrategias de aprendizaje continuo que garanticen la empleabilidad de los trabajadores —especialmente de los más vulnerables— y una mejora en las políticas activas de inserción laboral que reduzcan los tiempos de desempleo y faciliten la salida del desempleo.

Aunque los factores institucionales podrían no explicar por sí mismos algunas disfunciones del mercado de trabajo español como la elevada temporalidad, resultan mucho más explicativos que la estructura productiva (Polavieja, 2006). Además, Bentolila y Dolado (1994), Güell y Petrongolo (2000) o el propio Polavieja (2003) consideran que un mal equilibrio de la legislación sobre el despido, el sistema de negociación colectiva o la representación sindical contribuyen a que los ajustes de empleo afecten en mayor medida a los trabajadores menos protegidos, a incrementar el empleo temporal y a hacer más difícil el acceso al empleo indefinido.

No obstante, en el nuevo contexto de globalización de la economía y de los procesos, las nuevas oportunidades que se le presentan a las personas o los peligros que afrontan se han convertido en las últimas décadas en objeto de debate para la teoría sociológica y sus corrientes de pensamiento. Desde el momento en que las ciencias sociales comenzaron a tomar en consideración en sus respectivas áreas de conocimiento el concepto de riesgo, este empezó a adquirir relevancia hasta situarse para algunos estudiosos en el centro de la problemática social. Es el caso de Beck (2002a), quien considera el control y la predictibilidad de las biografías laborales de los trabajadores propios de un marco institucional estable, como el que ofrecía la primera modernidad dentro de un orden fordista caracterizado por el pleno empleo, la estabilidad institucional y una concepción colectiva de la vida.

Sin embargo, esta coherencia biográfica de los trabajadores se ha visto quebrantada en la denominada segunda modernidad. Las sociedades de esta segunda modernidad ya no son más sociedades de trabajo, desde el momento en que el pleno empleo se ha convertido en una utopía, lo que obliga a los trabajadores a redefinirse para afrontar estos nuevos riesgos e incertidumbres que aparecen ahora ajenos a toda planificación en el presente. La obra de Beck, no obstante, no está exenta de críticas y controversias. En primer lugar porque, como queda dicho, el trabajo ocupa todavía un lugar central en nuestras sociedades (Lazarsfeld et al., 1996; Köhler y Martín Artiles, 2005), aunque requiera una nueva conceptualización del empleo, sobre todo para los trabajadores precarios, basada no solo en las características objetivas del mismo sino también en otras dimensiones subjetivas fundamentadas en el estatus del empleo, las expectativas o el contexto organizacional (Santamaría, 2009; Dieckhoff, 2011; Olsthoorn, 2014; Gallie et al., 2017). En segundo lugar, por las contradicciones que presenta para autores como Alexander (2000), que critica a Beck por elaborar una teoría *ad hoc* y considera que la sociedad del riesgo constituye un discurso mítico en el que ha quedado atrapado el propio Beck. En este sentido, se pre-

gunta por el interés repentino que despiertan unos riesgos que objetivamente existen desde décadas atrás. Finalmente, Lash y Urry (1998) encuentran difícil que la teoría del riesgo represente una teoría crítica de la sociedad, una gestión reflexiva en el largo plazo sobre los modelos neoliberales y la desregulación.

Pese a estas críticas, la obra de Beck ha sido muy influyente en la discusión sobre la ruptura de las estructuras en que se articuló el trabajo en la segunda modernidad. Objetivamente se han producido transformaciones en términos de riesgo y precariedad y, debido a ello, algunos autores están pidiendo una reinstitucionalización de las relaciones laborales frente a la desestructuración producida en el capitalismo posindustrial. De un marco institucional estable propio del orden fordista, se ha pasado a otro en el que se imponen fenómenos como la globalización, la individualización o el subempleo, portadores de una gran incertidumbre. Es la «reinstitucionalización flexible de los mercados de trabajo», según la terminología de Köhler y Martín Artiles (2005), la que permite responder a los episodios básicos del ciclo vital de un trabajador, a partir de las nociones de empleabilidad, seguridad y conciliación. O lo que es lo mismo, la mejora de las transiciones entre la educación y el empleo, el paro y el empleo, poniendo el énfasis en la formación a lo largo de la vida y la «activación»⁴, aspectos que son considerados muy importantes para el incremento de la seguridad de los trabajadores (Van Oorschot y Chung, 2014). Los mercados de trabajo modernos han dejado de ofrecer itinerarios predecibles y requieren de ajustes internos y externos para la gestión de este nuevo mercado de riesgos (Schmid y Schömann, 2006). El tránsito del modelo productivo fordista al posindustrial afecta tanto al mercado de trabajo como a las políticas de empleo y al carácter del paro, más estructural y selectivo (Pérez del Prado, 2009).

La distinción entre seguridad de empleo y seguridad en el puesto de trabajo ha resurgido a partir de la insistencia de la Comisión en el concepto de flexiguridad como política encaminada menos hacia la salvaguarda de los empleos y más hacia la protección de las personas (Heyes, 2013). De acuerdo con Esping-Andersen (1999: 32-46), con las sociedades posindustriales surgen nuevos «riesgos de clase», relacionados con el mantenimiento de la renta o el empleo, que afectan a personas antes ubicadas en el segmento primario del mercado de trabajo y por tanto a salvo de estas eventualidades; «riesgos intergeneracionales», vinculados a la edad, como los derivados de las nuevas tecnologías, que obligan a un reciclaje continuo a trabajadores a los que ya no les sirven las cualificaciones tradicionales; o «riesgos del ciclo vital», como los relacionados con el incremento del desempleo y el descenso de las tasas de actividad, en particular para los trabajadores de más edad.

Existe una gran variación por naciones en la sensación de inseguridad, pero la percepción de riesgo es mucho mayor en los países del sur de Europa (Van Oorschot y Chung, 2014), especialmente si, como en España, el debate se ha centrado habitualmente en la fuerte segmentación del mercado laboral entre *insiders* y *outsiders*, una concepción dualista duramente criticada por

4. Se entiende aquí por *activación* la mejora de los incentivos para que compense trabajar.

autores como Banyuls y Recio (2014), quienes consideran que en este tipo de nociones se encuentra el germen de la escasez de creación de empleo y la elevada temporalidad de los *outsiders*. Estos autores apuntan a que corrientes pro *establishment* serían las responsables del fomento y la defensa de la extensión del empleo temporal en nuestro país, que desde hace décadas ha sufrido un rápido e intenso cambio desde un sistema rígido de protección al empleo hasta un mercado laboral altamente flexibilizado (Golsch, 2003).

No menos importante es el hecho de que en aquellas sociedades en las que existen deficiencias en el funcionamiento de la formación a lo largo de la vida y las políticas activas (Van Oorschot y Chung, 2014), los trabajadores cuentan con bajas cualificaciones y capital humano, lo que los expone en mayor medida al desempleo y la inseguridad laboral (Muffels y Luijkx, 2008). En España concurren todas estas circunstancias, por lo que resulta un país paradigmático para un análisis como el que aquí se propone.

En este marco teórico, se plantea que el mercado de trabajo español se encuentra más próximo a la noción de «seguridad en el puesto de trabajo» que de «seguridad de empleo» (Wilthagen y Tros, 2004), a pesar de la importante flexibilización, al menos en su dimensión externa, que ha sufrido con las sucesivas reformas laborales iniciadas en 1984. Las dos últimas han pretendido seguir la senda marcada por la UE, mostrándose abiertamente partidarias de la flexiguridad. Sin ir más lejos, en España, la Ley 3/2012, de 6 de julio, por ejemplo, menciona expresamente en su exposición de motivos que «el objetivo es la flexiseguridad» (BOE, 11.02.12). No obstante, una revisión más profunda de la literatura pone al descubierto otros objetivos implícitos, e incluso ocultos sobre el proceso de desregulación de las relaciones laborales que ha venido produciéndose alrededor del paradigma de la flexiguridad previamente a las dos últimas reformas. En el ámbito jurídico y en el económico, son muchos los autores que advierten sobre la desintegración del marco legal establecido. Así lo pone de manifiesto, por ejemplo, Baylos (2012) sobre las profundas reformas del ordenamiento laboral que se establecen a partir de 2010 pero que ya venían madurándose con anterioridad. También Luengo (2012), a propósito de la ideología neoliberal que pretende eliminar la protección de los trabajadores o del efecto disciplinador que la degradación del mercado de trabajo español ha tenido sobre la fuerza de trabajo (Banyuls y Recio, 2014).

Por el lado de la flexibilidad, parece indiscutible la necesidad de medir las trayectorias de los trabajadores, a partir del análisis de los episodios de empleo, y ponerlas en relación con otras variables como el sexo, la edad, el tipo de trabajo o la cualificación. Seremos capaces, así, de tener una imagen del nivel de volatilidad del mercado de trabajo español y de quién o quiénes pueden verse más afectados por ella, acercándonos al mismo tiempo al análisis de la inestabilidad laboral.

El tipo de contrato y el tiempo de trabajo —completo o parcial— se muestran como indicadores capaces de explicar las dimensiones *flexibilidad y seguridad*, pues el análisis de ambas variables permite conocer características laborales que habitualmente se relacionan tanto con la seguridad o la estabilidad en el

empleo —contrato indefinido y/o tiempo completo— como con la flexibilidad o la inestabilidad —temporalidad y/o tiempo parcial—. En el caso español no existen dudas de que las transformaciones en el trabajo han sido portadoras de una gran inseguridad en las transiciones laborales, hasta el punto de que ejemplifica como ningún otro país europeo el impacto de la inseguridad del mercado laboral, caracterizado por una elevada «movilidad horizontal» (Leonardi et al., 2012: 421).

Finalmente, la dimensión *seguridad* se puede analizar también a partir del indicador clave *permanencia en el mismo episodio de empleo*. O, en muchos casos, sería mejor decir la inseguridad, ya que esta variable ofrece la posibilidad de conocer la trayectoria por la que ha transitado un determinado trabajador durante el periodo de estudio, y obtener una imagen de los colectivos más vulnerables al desempleo.

Todas estas consideraciones constituirían el punto de partida para el desarrollo de la hipótesis central del presente artículo:

— *Hipótesis central* (Hc): El mercado de trabajo español tiene una elevada flexibilidad externa, pero es muy inseguro.

Siguiendo esta hipótesis, la incompleta transición de un modelo a otro estaría favoreciendo la perpetuación de un escenario de inseguridad laboral, a partir de un exceso de flexibilidad externa, la también llamada mala flexibilidad (Ruesga, 2011), un elevado desempleo estructural y un incremento del paro de larga duración durante las fases recesivas. Estaríamos ante lo que Valdés Dal-Ré y Lahera (2010: 36) consideran una deriva hacia un modelo español de relaciones laborales «erráticamente flexible sin apenas seguridad de empleo», desarrollado por las sucesivas reformas del mercado laboral español efectuadas desde 1984.

Y junto a esta hipótesis general, se plantean otras relacionadas con la situación actual del mercado laboral español y las dificultades de empleabilidad de algunos colectivos de trabajadores.

En primer lugar, se trata de confirmar empíricamente la existencia de un importante efecto edad en el empleo temporal y el riesgo de precariedad (Golsch, 2003). Esta hipótesis sugiere la presencia de una mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo para las cohortes más jóvenes —16-29 años— y, vinculada a esta, otra hipótesis previa que descansaría sobre la mayor temporalidad de los trabajadores jóvenes y la influencia que la baja cualificación puede tener para la mayor inestabilidad de este grupo. Se buscará también conocer si, como parece, este colectivo tiene más posibilidades de transitar entre la temporalidad y la inactividad, con el aumento del riesgo de exclusión. El efecto de la edad es un fenómeno que puede resultar sobradamente conocido, pero el riesgo de «atrapamiento fuerte» en la temporalidad en España (Toharia y Cebrián, 2007: 172) para los trabajadores más jóvenes se ha estudiado de forma mayoritaria utilizando la Encuesta de Población Activa (EPA) como fuente de datos. Es decir, se han analizado *stocks* y no flujos, que es lo que hace el presente artículo a partir de la MCVL.

- *Hipótesis 1 (H1)*: Las cohortes más jóvenes tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y cuando lo hacen se encuentran «atrapadas» en la temporalidad, especialmente tras controlar la influencia de la baja cualificación en sus trayectorias.

En segundo lugar, con relación al tipo de jornada, la hipótesis de partida es que existe una mayor contratación a tiempo parcial entre las mujeres, así como una volatilidad superior (Muffels y Luijkx, 2008) y trayectorias profesionales mucho más cortas con relación a las de los hombres. Esta hipótesis sería coincidente con los análisis de Crompton et al. (2005) sobre el tránsito del «*male breadwinner*» al «*one and a half earner family*», según los cuales no existen grandes cambios en las pautas de empleo femenino debido a que se siguen derivando las cargas del cuidado a la unidad familiar. Esto debería verse reflejado de manera perceptible en las trayectorias laborales de las mujeres españolas, en forma de un descenso acusado de los episodios de empleo a partir de las edades centrales. Aquí, de nuevo, la mayor parte de los análisis sobre la influencia de factores como el género en el mercado de trabajo en España en el último cuarto de siglo, llevados a cabo por autores como Garrido (2004), se han realizado también utilizando la EPA y midiendo, por tanto, *stocks*.

- *Hipótesis 2 (H2)*: Las carreras profesionales de las mujeres son más cortas e inestables por las interrupciones que se producen en las etapas intermedias de sus trayectorias laborales, fuertemente influidas por acontecimientos como la crianza de los hijos y los cuidados a personas dependientes.

En tercer lugar, se tratará de confirmar algunas hipótesis relacionadas con las transiciones laborales de los trabajadores de más edad, un grupo que hemos definido como aquellos/as que tienen 45 años o más. La hipótesis previa con respecto a este colectivo es que tiene una mayor seguridad en el puesto de trabajo, ya que los jóvenes y el elevado coste de su despido, en relación con los recién incorporados, les sirven de colchón de protección. De acuerdo con la EPA del cuarto trimestre de 2007 (INE, 2017), casi el 39% de los parados de larga duración tenían más de 45 años. En cambio, para las cohortes más jóvenes (16-29 años), esta cifra es del 26%. Sin embargo, en el último trimestre de 2010, ya en plena crisis de empleo, ambas categorías se acercan, y el desempleo de larga duración afecta al 28% de los jóvenes, mientras que se ha reducido hasta el 33% entre los mayores. No obstante, también se maneja la hipótesis de que a aquellos que acaban por perder su empleo a partir de los 45 años, les cuesta más reincorporarse al mercado de trabajo y lo hacen en peores condiciones —en cuanto a seguridad y estabilidad— que las cohortes más jóvenes, una hipótesis que se tratará de verificar en el apartado de resultados.

- *Hipótesis 3 (H3)*: Los trabajadores mayores tienen dificultades para reincorporarse al mercado laboral una vez perdido su puesto de trabajo y, si lo consiguen, lo hacen en peores condiciones en cuanto a estabilidad. Menor, además, cuanto más bajo sea su nivel formativo.

En cuarto lugar, la investigación plantea que la *cualificación* —una variable transversal en toda la investigación— resulta importante (Golsch, 2003) en la medida que afecta tanto a la seguridad de empleo como a la posibilidad de completar la transición paro-trabajo de aquellos que quieren reincorporarse nuevamente al mercado laboral. Aquí se consideran las dificultades de empleabilidad de una proporción importante de los parados de larga duración debido a sus bajos niveles educativos.

— *Hipótesis 4 (H4)*: La cualificación es un factor importante para la mejora de la seguridad de empleo, ya que mejora las transiciones paro-trabajo, influye también en la seguridad en el puesto de trabajo e incrementa la probabilidad de obtener trayectorias más estables.

3. Metodología del trabajo empírico y resultados

La información que se utilizará en este artículo proviene de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Se trata de una base de datos de carácter administrativo, pues proviene de los registros de la Seguridad Social. Así, contiene información sobre el historial laboral de los trabajadores con algún tipo de relación laboral con la Seguridad Social en el año de extracción (trabajadores en activo, beneficiarios de prestaciones por desempleo o de prestaciones contributivas). Esto implica que se dispone tanto de información actual como de la trayectoria laboral previa de la persona. Además, la existencia de extracciones anuales desde el año 2004 permite seguir la trayectoria de los individuos.

La selección de la muestra se ha realizado a partir de la anualidad 2007, tomando como referencia a los individuos con un episodio de empleo vigente en dicho año y con una duración mínima de tres meses.

Dado que el objetivo de este estudio es el análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores, nuestra variable clave será los *días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo* vigente en el momento de la selección de la muestra. Como variables explicativas, utilizaremos *sexo, cohortes, tiempo de trabajo, tipo de contrato, edad en el primer empleo, tiempo de trabajo y cualificación*, que se entiende repercutirán en las variaciones de las variables dependientes. Conviene resaltar que la variable *cualificación* se ha obtenido mediante la *proxy* grupo de cotización, ya que los datos sobre el nivel educativo que ofrece la MCVL están basados en un censo no actualizado desde 1996.

En primer lugar, se ha estimado una función de supervivencia por el método Kaplan-Meier que ofrece el programa estadístico Stata. De esta forma, se ha hallado la probabilidad de supervivencia individual acumulada a lo largo del tiempo para aportar una imagen gráfica del porcentaje de trabajadores que continúan en el mismo episodio de empleo en relación con las variables explicativas descritas en el análisis estático. Para el tiempo de seguimiento, se ha utilizado una variable cuantitativa (*duración_2*), expresada en días. El estado al final del seguimiento viene definido por una variable categórica dicotómica, asignándose la categoría «0» para indicar que el evento ha tenido lugar y la cate-

goría «1» para los casos censurados, en los que no se ha producido el final del evento en la última fecha para la que se cuenta con registros. En este análisis, los casos censurados se corresponden con aquellos que en la última fecha de observación, 2010, se mantenían en el mismo episodio de empleo que tenían en la inicial, pero de los que no tenemos toda la información del episodio. Es decir, la duración del episodio de empleo está incompleta.

En segundo lugar, se han completado esos resultados a través de la estimación de un modelo de Cox, para tratar de cuantificar los riesgos asociados a la supervivencia o al tiempo en que se produce un determinado evento.

3.1. Funciones de supervivencia Kaplan-Meier

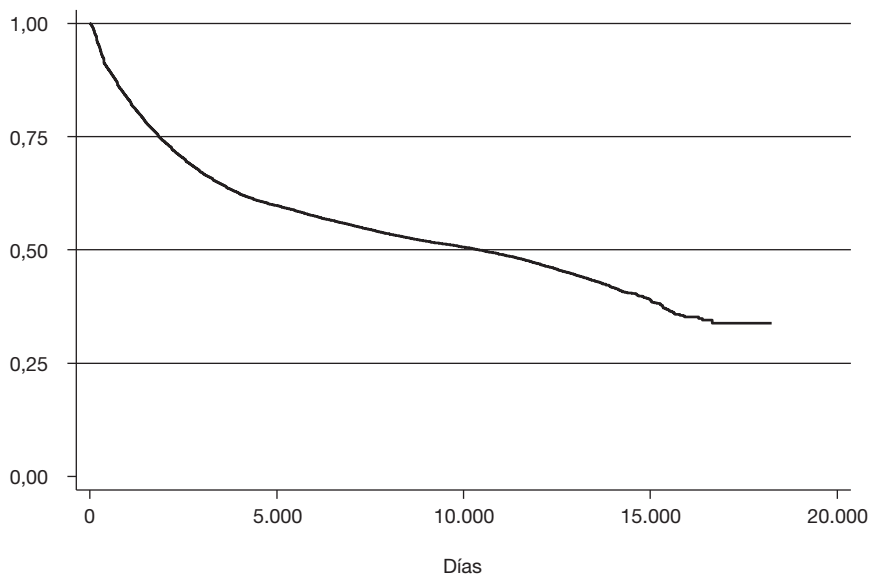
El momento en el que se produce un suceso y el tiempo transcurrido hasta que el acontecimiento tiene lugar se ha investigado habitualmente con métodos econométricos como la regresión lineal o los modelos *logit* y *probit*. Sin embargo, estos pueden no ser totalmente apropiados cuando se pretende analizar situaciones en las que el interés central reside, no solo en si el suceso tiene lugar o no, sino también en la duración, es decir, en el estudio del tiempo que los individuos permanecen en cierto estado hasta que tiene lugar el suceso.

Los modelos de duración, junto a los modelos de datos de panel, se han convertido en una de las áreas más utilizadas en los últimos tiempos para explicar cuestiones centrales de la realidad socioeconómica o para responder a numerosas preguntas, como las relacionadas con la duración del desempleo, más concretamente, con la longitud de los episodios de paro o como estos cambian con el ciclo económico (Kiefer, 1988).

El análisis de supervivencia es de importancia capital para estudios longitudinales, como el que aquí se propone, en el que las respuestas consisten en tiempos de duración. La función de supervivencia aporta una imagen gráfica del porcentaje de trabajadores que continúan en el mismo episodio de empleo. El gráfico 1, estimado a partir del producto de Kaplan-Meier, muestra las funciones de supervivencia para el total de la muestra, es decir, sin controlar por ninguna variable⁵, observándose la alta volatilidad del mercado laboral en el periodo analizado, pues más del 25% de los individuos observados sale del episodio de empleo que tenía muy rápidamente, suavizándose solo la pérdida de empleo en las trayectorias largas. Aun así, la pendiente continúa siendo muy pronunciada a lo largo de todo el itinerario laboral. El gráfico estaría confirmando, de esta manera, la hipótesis central de este trabajo, que pronosticaba un mercado de trabajo español muy inseguro, con independencia de las características de los trabajadores y sus situaciones contractuales. La menor supervivencia inicial se asocia con la regla LIFO (*last in, first out*), según la cual el último en entrar es el primero en salir, una premisa que estaría otor-

5. Conviene recordar que en el eje x aparecen duraciones tan largas porque se estudian episodios vigentes en 2007. Por eso encontramos trayectorias laborales muy cortas junto a otras que pueden superar los cuarenta años.

Gráfico 1. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje sobre el total).

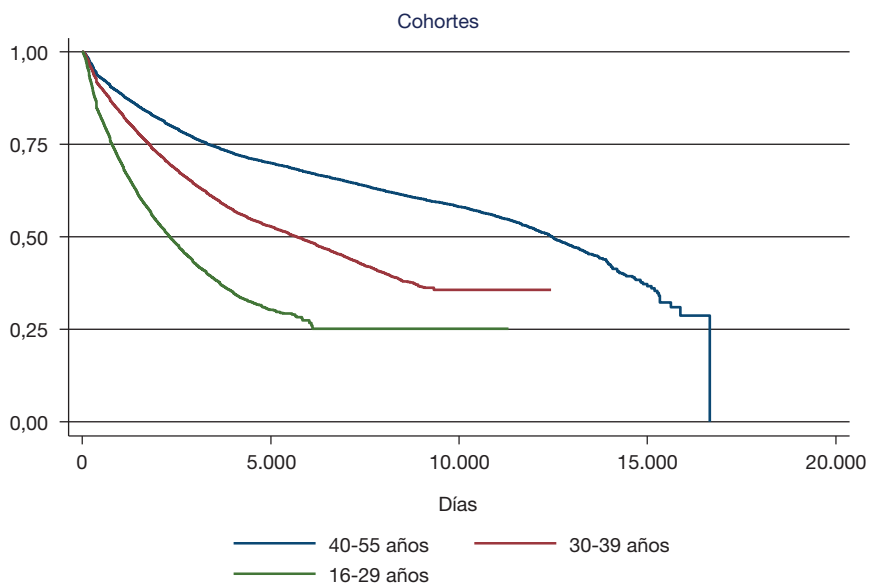


Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

gando un papel determinante a la antigüedad para la supervivencia laboral, y que plantean autoras como Golsch (2003). Y el cumplimiento de esta regla es especialmente notorio cuando se examinan trayectorias largas, como es el caso que nos ocupa.

Por lo que respecta a la función de supervivencia que analiza la influencia de la edad (gráfico 2), se ve claramente que el grupo que tiene una mayor inseguridad laboral es el formado por la cohorte de entre 16 y 29 años, en la que más del 70% de sus miembros no permanece en el mismo episodio de empleo incluso en las trayectorias cortas, mientras que, por el contrario, la curva de la cohorte de 40-55 años es mucho más estable, tanto si la comparamos con aquella como con el grupo de edad intermedio. En este punto, conviene aclarar que no existe contradicción entre estos resultados y la hipótesis 3, que preveía que los trabajadores mayores tienen dificultades para reincorporarse al mercado laboral una vez perdido su puesto de trabajo y peores condiciones en cuanto a estabilidad. En este caso, la función de supervivencia estudia la probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo y, aquí, el grupo de más edad tiene mayor estabilidad debido a la interacción entre el contexto institucional y económico. En cambio, sí se confirma la hipótesis 1, que vaticinaba una mayor inestabilidad laboral en la cohorte más joven, algo que nuevamente se hace especialmente visible cuando el análisis se realiza en el largo plazo.

Gráfico 2. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por cohortes).



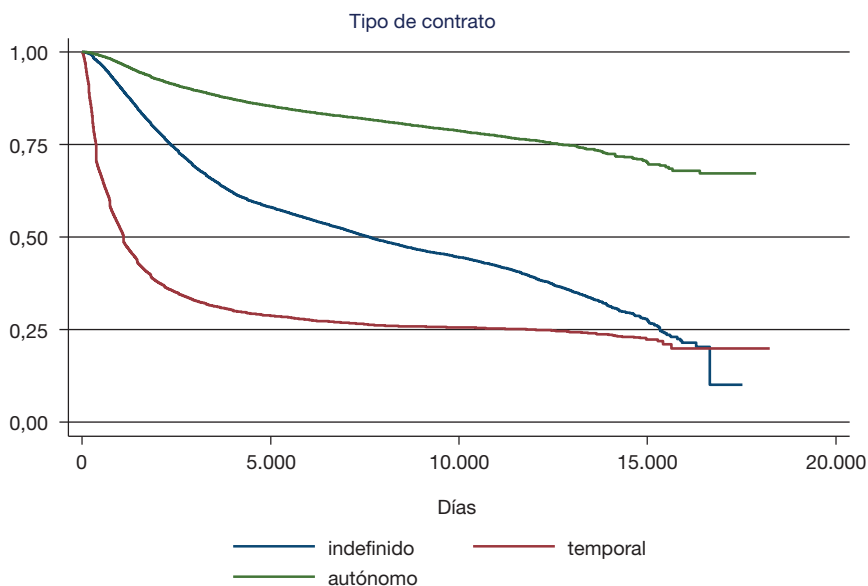
Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

Por su parte, el gráfico 3 refleja la función de supervivencia según las situaciones laborales de los trabajadores. La tasa de supervivencia mayor la tienen los autónomos, que una vez pasadas las dificultades de los primeros años se mantienen en el mismo episodio de empleo en porcentajes superiores al 75% o el 80%, incluso en el largo plazo. Seguidos muy de lejos por los trabajadores indefinidos. Se aprecia como los temporales salen del episodio de empleo con gran rapidez y solo se estabilizan en el mismo en las trayectorias largas y en porcentajes inferiores al 20%, contrastando con la mayor solidez de las trayectorias de los trabajadores indefinidos. Estos se mantienen en una posición intermedia respecto a las otras dos categorías analizadas, pero, aun así, el gráfico muestra que los contratados de forma indefinida no se encuentran a salvo de la inestabilidad a lo largo de su trayectoria laboral.

En todo caso, tanto para el tiempo de trabajo como para el tipo de contrato, las funciones de supervivencia revelan discontinuidad e inestabilidad en una buena parte de las trayectorias laborales de los trabajadores españoles, como se preveía en la hipótesis central de la investigación.

En la siguiente función de supervivencia, se observan diferencias en la permanencia en el mismo episodio de empleo por sexo (gráfico 4). En torno al 10% de los empleos se pierden muy rápidamente y para ambos sexos por igual, pero a partir de aquí la brecha se va ensanchando de manera desfavorable para las mujeres, que tienen mucha menor estabilidad en el empleo que los

Gráfico 3. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por tipo de contrato).

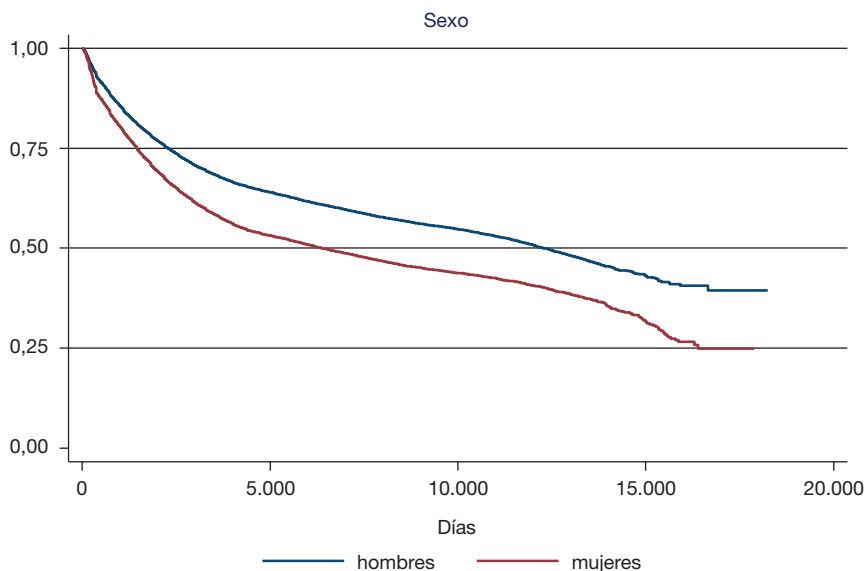


Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

hombres durante toda su trayectoria laboral. Gráficamente, se aprecia como la forma de la curva, coincidente con la función de supervivencia del total de la población, es también similar para ambos sexos, pero la inestabilidad de las carreras profesionales de las mujeres, reflejada en la posibilidad de finalizar antes el episodio de empleo iniciado, es mucho más acentuada, como preveía la hipótesis 2 de este artículo. Se volverá sobre esta cuestión en el siguiente apartado, cuando se analicen desagregados por sexo los coeficientes obtenidos en la regresión de Cox.

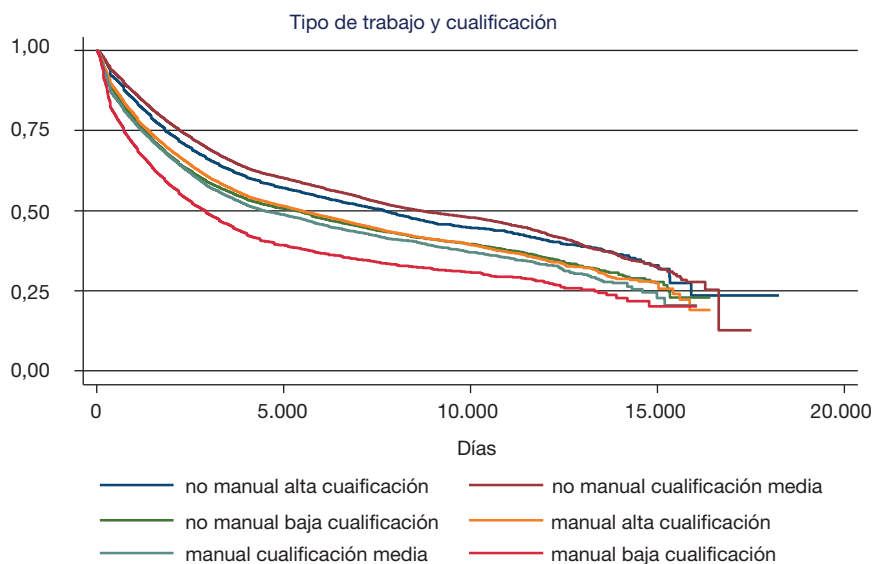
Finalmente, la función de supervivencia que muestra el gráfico 5 explicaría la interacción entre permanencia en el episodio de empleo y el diferencial de cualificación. En términos generales, por tipo de trabajo y cualificación, se evidencia un mejor comportamiento para los trabajadores no manuales y una mayor volatilidad para los de cuello azul. En esta inestabilidad parece que tiene mucho que ver el nivel de formación alcanzado, como lo demuestra el hecho de que la función para los no manuales menos cualificados se encuentre incluso por debajo de los niveles que muestran los trabajadores manuales con mayor cualificación. Es notablemente más inseguro el empleo para los que tienen un nivel de formación más bajo, especialmente si su trabajo es manual, pues el 50% de este grupo había salido rápidamente del episodio de empleo que tenía y su comportamiento en el largo plazo también es significativamente peor. La función de supervivencia estaría confirmando también la hipótesis 4, que

Gráfico 4. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por sexo).



Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

Gráfico 5. Función de supervivencia. Días de permanencia de los trabajadores en el mismo episodio de empleo (porcentaje por tipo de trabajo y cualificación).



Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

pronosticaba que la cualificación es un factor que incrementa la probabilidad de obtener trayectorias más estables.

Sintetizando, en este apartado se ha utilizado el análisis de supervivencia para completar el estudio empírico sobre transiciones en el mercado de trabajo y flexiguridad. Las funciones de supervivencia han aportado una imagen gráfica del porcentaje de trabajadores que continúan en el mismo episodio de empleo atendiendo a la influencia que tienen en este acontecimiento las distintas variables explicativas.

Con esta metodología, se ha observado una alta volatilidad general del mercado laboral en el periodo analizado, pero en la desagregación se ha apreciado que las diferencias en la permanencia en el mismo episodio de empleo se ensanchan de forma desfavorable en el largo plazo en el grupo de edad comprendido entre los 16 y 29 años.

3.2. Determinantes de la probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo. Regresión de Cox

Los estudios sociales han puesto el acento en la dimensión temporal, pero no puede soslayarse la importancia que tiene la heterogeneidad de los individuos como elemento integrante del riesgo, entendido como probabilidad estadística. Es más, las instituciones públicas, en asuntos como la mejora de las transiciones entre el paro y el empleo, sobre todo si se centran en determinados colectivos desfavorecidos, deben ser capaces de discernir las posibles interrelaciones entre la homogeneidad al interior de estos grupos y su heterogeneidad con respecto a otros. Y en este sentido, los resultados obtenidos a partir de un análisis como el Kaplan-Meier pueden ser complementados con otros que otorguen mayor importancia a las *covariables*, es decir, a aquellas variables que se utilizan para tratar de observar la heterogeneidad en el modelo.

El modelo semiparamétrico de Cox se describe como una función de supervivencia que mide la probabilidad de sobrevivir más allá de un momento dado, introduciendo un modelo de riesgo proporcional para estimar la influencia de las variables sobre la tasa de riesgo, entendida como la probabilidad de no permanecer en el mismo episodio de empleo. En este modelo, la función de supervivencia depende del valor de las variables explicativas y de los coeficientes de regresión. Constituye, así, una forma flexible de estudiar la incidencia acumulada en presencia de variables explicativas, gracias a su estructura de riesgos proporcionales, que posibilita la representación de los efectos de un conjunto de variables explicativas sobre el tiempo de supervivencia, o lo que es lo mismo, sobre la función de riesgo (Palmer, 1993). Con la utilización de este modelo, se consigue resolver uno de los principales problemas que presentan los modelos paramétricos, en los que no es posible utilizar variables explicativas dependientes del tiempo (Losilla, 1991). Este es, como se ha dicho, uno de los motivos por los que se ha introducido un análisis de este tipo en el presente trabajo. Pero también porque la regresión de Cox ofrece una perspectiva mucho más amplia del análisis de supervivencia en cuanto a la interpretación de resulta-

dos. Sobre todo si, como es el caso de este epígrafe, se quiere cuantificar los riesgos de factores asociados a la supervivencia o al tiempo en que se produce un determinado evento.

En este apartado, se incluyen de nuevo entre las variables consideradas en el modelo estimado aquellas que se refieren a las características socioeconómicas de los trabajadores, tales como *sexo*, *cohortes de edad*, *cualificación* o *experiencia laboral*. También se han incluido las *modalidades contractuales* en las cuales se encuentran empleados y el *tipo de trabajo*, por considerarse que influyen en la permanencia de las personas en el empleo.

En la tabla 1 se muestran los datos descriptivos de todas las variables que se van a utilizar en la regresión de Cox: número de observaciones, media y desviación estándar. Como se puede ver, el número total de observaciones es de 707.304, aunque no se alcanza en todas las variables utilizadas, ya que en algunas de ellas contamos con observaciones perdidas. La máxima pérdida de información se produce en la variable *tipo de trabajo*. Sin ánimo de ser exhaustivos, se va a hacer a continuación un resumen de los resultados que presenta la tabla 1 en sus principales variables. Así, encontramos que el 59,1% de las observaciones se refieren a hombres y el 40,9% a mujeres, unos porcentajes que se corresponden de manera bastante fidedigna con la tasa de ocupación por *sexo* en España. Por edades, el 33,5% de los casos observados se refieren a trabajadores incluidos en la *cohorte de edad* 30-39 años, distribuyéndose el resto entre el 37,4% del grupo de edad de 40 a 55 años y el 29,1% de los que tienen entre 16 y 29 años. En cuanto al *tiempo de trabajo*, el 87,5% de los empleos observados son a tiempo completo y el 12,5% a tiempo parcial, una cifra también cercana a la realidad de estas modalidades contractuales en España. Por *tipo de contrato*, el 57,2% son indefinidos, mientras que el 19,1% corresponden a autónomos y el 23,7% a trabajadores con contratos temporales. Por lo que se refiere a la *edad al primer empleo*, el 44,7% de los trabajadores observados

Tabla 1. Variables que intervienen en la función de supervivencia.

Variable	Observaciones	Media	Desviación estándar
Hombre	707304	0,591	0,492
40-55 años	644658	0,335	0,472
30-39 años	644658	0,374	0,484
Tiempo completo	707476	0,875	0,330
Indefinido	626071	0,191	0,393
Manual cualif. media	586071	0,115	0,319
Manual cualif. alta	586071	0,213	0,410
No manual cualif. baja	586071	0,167	0,373
No manual cualif. media	586071	0,210	0,407
No manual cualif. alta	586071	0,140	0,347
30-45 años	707304	0,447	0,497
Menos de 30 años	707304	0,357	0,479

Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

tuvieron su primer empleo entre los 30 y los 45 años, el 35,7% accedieron al mercado laboral con menos de 30 años y menos del 20% comenzaron a trabajar pasados los 45 años.

Los coeficientes resultantes del modelo de Cox que aparecen en la tabla 2 reflejan la tasa de riesgo respecto a la categoría de referencia, de manera que, si la cifra obtenida es menor que la unidad, la tasa de riesgo es menor que en dicha categoría y viceversa. En otras palabras, un coeficiente mayor que la unidad indica un mayor riesgo de que se produzca un cambio en el estado o, en el caso que aquí se presenta, de que no se continúe en el mismo episodio de empleo. Por ejemplo, según el modelo aquí estimado, los hombres tendrían una probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo un 19,3%

Tabla 2. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo.*

VARIABLES EN LA ECUACIÓN	TASA DE RIESGO	ERROR ESTÁNDAR
Sexo		
Hombre	0,807***	0,005
Ref.: mujer		
Cohortes		
40-55 años	0,304***	0,003
30-39 años	0,114***	0,001
Ref.: 16-29 años		
Tiempo de trabajo		
Tiempo completo	0,769***	0,006
Ref.: tiempo parcial		
Tipo de contrato		
Indefinido	0,214***	0,001
Ref.: temporal		
Tipo trabajo + cualificación		
Manual cualif. media	0,940***	0,010
Manual cualif. alta	0,908***	0,009
No manual cualif. baja	0,941***	0,009
No manual cualif. media	0,821***	0,008
No manual cualif. alta	0,821***	0,009
Ref. manual cualif. baja		
Edad al primer empleo		
30-45 años	0,437***	0,005
Menos de 30 años	0,169***	0,002
Ref.: más de 45 años		

* En esta y las siguientes tablas se ha eliminado dentro de la variable *tipo de contrato* la categoría *autónomo*. La razón es que no hay autónomos asalariados y esto producía problemas de colinealidad al cruzar esta variable con *tipo de trabajo*. En todo caso, las proporciones de los coeficientes que se obtienen no se ven alteradas con esta supresión.

*** Significatividad al 1%

Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

mayor que la de las mujeres, puesto que su coeficiente es menor que 1. Los niveles de significatividad estadística se expresan con asteriscos junto a la tasa de riesgo, de acuerdo con los valores que aparecen en el pie de tabla. La tercera columna representa el error estándar, esto es, el error al estimar la verdadera medida en la población a partir de su valor en la muestra.

Los resultados de la tabla 2 indican que, aun teniendo en cuenta todas las variables, algunos factores siguen siendo especialmente decisivos. Las diferencias entre hombres y mujeres, que se estudiarán con mayor profundidad a través de las tablas 3 y 4, son notorias. La *edad* también continúa apareciendo como una de las variables que más importancia tienen para la estabilidad en el trabajo. En este sentido, las cohortes intermedias son las que tienen una probabilidad más alta de permanecer en el mismo episodio de empleo. Y, sin embargo, la tasa de riesgo de no permanecer en el mismo episodio de empleo es mayor cuanto más tarde se haya accedido al mercado de trabajo, por lo que podríamos considerar un factor clave la experiencia laboral previa.

El *tipo de contrato* es otra de las variables que de nuevo contribuyen a explicar en mayor medida la permanencia del trabajador, dotando a los trabajadores indefinidos (78,6%) de una mayor resistencia en el mismo episodio de empleo. Diferente es la influencia que tiene el *tiempo de trabajo*, como ya se había puesto de relieve en las funciones de supervivencia del epígrafe anterior. Si bien es cierto que los trabajadores a tiempo completo parten con ventaja para poder permanecer en el mismo episodio de empleo a lo largo de los años, estar contratado a tiempo parcial no entraña tanto riesgo para abandonar el empleo como lo tiene la condición de temporal de los trabajadores. Los trabajadores contratados a tiempo completo *solo* mejoran en un 23,1% las expectativas de mantenerse en el mismo episodio de empleo respecto a los que tienen un contrato a tiempo parcial.

La variable *tipo de trabajo*, en presencia del resto de variables, tiene una influencia menor de la que cabía esperar en el hecho de permanecer más tiempo empleado en el mismo episodio. Trabajar en un empleo no manual, normalmente vinculado a una mayor cualificación, también influye favorablemente en la probabilidad de permanecer en el mismo episodio de empleo, aunque no se encuentra entre las variables más decisivas. De todas formas, sí se aprecia que la menor cualificación es un predictor del riesgo de pérdida del episodio de empleo, aunque también que es más fácil mantenerlo para los que tienen una cualificación media que para los altamente cualificados.

Los datos de la tabla 2 corroboran los resultados que se habían obtenido por el método Kaplan-Meier. Las hipótesis iban en la dirección correcta cuando se apuntaba a algunos colectivos con más dificultades para realizar transiciones laborales desde y hacia el empleo en España, y mediante la regresión de Cox se ha dado un paso más identificando qué variables son determinantes en el establecimiento de estas barreras. Así que, para cerrar el apartado, se va a tratar de refinar aún más el análisis desagregando la tabla 2 por *sexo*. Se trata de buscar si las variables explican de manera distinta la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo atendiendo al sexo de los trabajadores y en

Tabla 3. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (hombres).

VARIABLES EN LA ECUACIÓN	TASA DE RIESGO	ERROR ESTÁNDAR
Cohortes		
40-55 años	0,294***	0,004
30-39 años	0,110***	0,002
Ref.: 16-29 años		
Tiempo de trabajo		
Tiempo completo	0,801***	0,011
Ref.: tiempo parcial		
Tipo de contrato		
Indefinido	0,207***	0,002
Ref.: temporal		
Tipo trabajo + cualificación		
Manual cualif. media	0,892***	0,013
Manual cualif. alta	0,879***	0,010
No manual cualif. baja	0,936***	0,015
No manual cualif. media	0,824***	0,011
No manual cualif. alta	0,834***	0,013
Ref. manual cualif. baja		
Edad al primer empleo		
30-45 años	0,428***	0,006
Menos de 30 años	0,154***	0,003
Ref: más de 45 años		

*** Significatividad al 1%

Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

presencia del resto de factores analizados. Los resultados los encontramos en las tablas 3 y 4, que sí nos revelan diferencias significativas en el análisis por sexo, lo que demuestra que, incluso teniendo en cuenta todas las variables, algunos factores resultan sustancialmente más decisivos que otros para la cuantificación de los riesgos asociados a la supervivencia.

En el análisis desagregado, encontramos que para ambos sexos trabajar a *tiempo completo* sigue siendo un buen predictor de la estabilidad en el empleo, aunque mucho más para las mujeres, que aventajan en casi cinco puntos a los hombres en esta categoría, influido, probablemente, por la menor incidencia del trabajo a *tiempo parcial* entre el sexo masculino, un hecho acorde con la hipótesis 2, que preveía carreras profesionales más inestables para el sexo femenino.

Las diferencias, aun existiendo, son de apenas punto y medio atendiendo a la variable *tipo de contrato*, y tampoco es relevante la brecha de género cuando se estudian la *edad al primer empleo* o las *cohortes*, en las que se mantienen las mismas proporciones.

Sin embargo, sí resultan llamativos los resultados obtenidos en las tres variables restantes. Por *tipo de trabajo*, las mujeres más cualificadas de cuello

Tabla 4. Variables que explican la probabilidad de no continuar en el mismo episodio de empleo (mujeres).

VARIABLES EN LA ECUACIÓN	TASA DE RIESGO	ERROR ESTÁNDAR
Cohortes		
40-55 años	0,318***	0,004
30-39 años	0,119***	0,002
Ref.: 16-29 años		
Tiempo de trabajo		
Tiempo completo	0,756***	0,007
Ref.: tiempo parcial		
Tipo de contrato		
Indefinido	0,222***	0,002
Ref.: temporal		
Tipo trabajo + cualificación		
Manual cualif. media	0,980	0,016
Manual cualif. alta	0,931***	0,017
No manual cualif. baja	0,919***	0,012
No manual cualif. media	0,789***	0,011
No manual cualif. alta	0,777***	0,012
Ref. manual cualif. baja		
Edad al primer empleo		
30-45 años	0,449***	0,008
Menos de 30 años	0,191***	0,004
Ref.: más de 45 años		

*** Significatividad al 1% ** Significatividad al 5% * Significatividad al 10%

Fuente: elaboración propia, a partir de la MCVL.

blanco tienen una probabilidad casi cinco puntos más alta de permanecer en el mismo episodio de empleo que los hombres. Y sin embargo, son las menos cualificadas de entre las trabajadoras no manuales las que muestran más inestabilidad, con solo un 6,4% menos respecto a la categoría de referencia, manuales de baja cualificación. Para los hombres, el peor comportamiento, tras los menos cualificados de cuello azul, lo encontramos entre los manuales de cualificación media, con una diferencia de apenas dos puntos respecto a la categoría de referencia.

4. Conclusiones y discusión

El estudio ha realizado una aproximación a la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles proponiendo como marco analítico la «sociedad del riesgo» (Beck, 1992; Luhmann, 1992; Giddens, 1993), a través del concepto de flexibilidad. En este sentido, como se ha puesto de relieve, no puede obviarse la presencia de una elevada inseguridad en el mercado de trabajo español, asociada principalmente a las tasas de desempleo, al paro de larga duración

y a la dificultad para realizar transiciones laborales —especialmente para determinados colectivos.

El mercado laboral español presenta muchos retos de futuro, y uno de ellos lo constituye, sin duda, la segmentación de su mercado de trabajo. La presencia en este de una clara polarización entre trabajadores con contratos indefinidos y una elevada protección en sus puestos de trabajo y otros para los que solo existe el horizonte de la temporalidad y la inseguridad en sus trayectorias laborales pone de manifiesto la necesidad de prestar atención a los enfoques neoinstitucionalistas, como el que plantean Köhler y Martín Artiles (2005).

La hipótesis de la influencia ejercida por las instituciones reguladoras del trabajo que propone la teoría institucionalista parece hoy indiscutible, otra cosa es el signo que adquiera esta influencia. En el caso español, los resultados de las sucesivas reformas llevadas a cabo desde 1984 vistos con una perspectiva temporal suficiente son, cuanto menos, discutibles. Como consecuencia, estas reformas ofrecen en España un escenario laboral en el que abundan la precariedad y la inseguridad laboral. Las explicaciones «de demanda», entre las que se encontrarían algunas de las teorías clásicas de la segmentación revisadas en el marco teórico de este artículo, atribuirían este «segmento secundario» a determinadas actividades industriales y tareas ocupacionales de baja cualificación, mientras que quienes defienden que la temporalidad obedece a factores de oferta se inclinan por la existencia de un gran diferencial educativo. Sin embargo, otros autores como Polavieja (2006) evidencian que la contratación temporal se ha extendido a otras actividades y ocupaciones en las que no tiene cabida esta lógica. Las claves, en este caso, habría que buscarlas en el contexto institucional español, que estaría generando lo que Acemoglu (2001) consideraría un equilibrio de malos trabajos, especialmente en épocas de crisis.

En todo caso, se podría decir, siguiendo a Esping-Andersen (1999), que el rumbo que ha tomado el mercado laboral español, a partir de las medidas adoptadas en las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo, ha introducido o ha aumentado los riesgos de clase, intergeneracionales o del ciclo vital propios de las sociedades posindustriales que hemos visto en el marco teórico de este artículo.

Por eso, en el presente artículo, se han buscado las soluciones que ofrecen los modelos de duración, una de las áreas más utilizadas en econometría para analizar problemas relacionados con la duración del desempleo, la longitud de los episodios de empleo y paro o su relación con el ciclo económico. Se ha recurrido a este tipo de análisis por su importancia en estudios longitudinales como los planteados en esta investigación. En primer lugar, se ha estudiado la probabilidad de supervivencia individual acumulada a lo largo del tiempo, utilizando el método Kaplan-Meier, mediante el cual se estiman la tasa de riesgo y la función de supervivencia. Hemos visto como esta técnica nos ha ofrecido una imagen gráfica de las variables que tienen más influencia en un estudio dado. En este caso, sobre la permanencia en el mismo episodio de empleo que los trabajadores tenían en 2007.

Pero en determinadas investigaciones sociales importa tanto la dimensión temporal como la heterogeneidad individual para determinar riesgos. Por eso, en última instancia, se ha estimado un modelo de Cox que nos ha permitido conocer las variables que mejor explican la permanencia de los individuos analizados en el mismo episodio de empleo. La regresión de Cox ha ampliado la interpretación de resultados, sobre todo en lo referente a la cuantificación de riesgos asociados a la supervivencia o al tiempo en que se produce un determinado evento.

Ambos métodos se han mostrado complementarios y nos han ofrecido de manera diferente la posibilidad de observar la probabilidad de los trabajadores de sobrevivir en el mismo episodio de empleo que tenían en 2007. Muy baja para una cuarta parte de los trabajadores españoles y para determinados colectivos como las mujeres. El conocido *added-worker effect*, según el cual debería haber aumentado la tasa de actividad femenina durante el período de crisis para compensar la elevación del desempleo masculino, parece verse atenuado en nuestro país por el efecto del *one and a half earner family*, ya discutido en el marco teórico de este artículo. Y especialmente baja se ha revelado la tasa de supervivencia de las cohortes más jóvenes, lo que ha confirmado algunas de las hipótesis de partida. También se han comprobado, tanto gráficamente como a través de la regresión, las considerables diferencias de supervivencia entre los contratados de forma temporal e indefinida, con una notable ventaja para estos últimos y, en menor medida, entre los trabajadores con contrato a tiempo parcial o completo. De la misma forma, los gráficos y los coeficientes resultan igualmente menos explicativos para la supervivencia en el mismo episodio de empleo si se atiende al *tipo de trabajo y la cualificación*.

Finalmente, se volvieron a calcular los coeficientes de Cox tratando de refinar aún más las explicaciones a las distintas probabilidades de no continuar en el mismo episodio de empleo desagregando las variables por sexo, y se han encontrado, aquí sí, notables diferencias, especialmente cuando se ha introducido la variable *tipo de trabajo*. Los resultados obtenidos a partir de los modelos estimados han permitido cumplir con los objetivos y constatar la validez de las hipótesis previas planteadas al inicio del presente trabajo, pero la heterogeneidad como elemento integrante del riesgo que se observa en algunos de los resultados corrobora la necesidad de ser cauto a la hora de aplicar medidas de flexibilidad, pues las condiciones de partida no son iguales para todos los colectivos analizados. Podríamos decir, respondiendo a la pregunta principal del artículo, que, con los datos obtenidos a partir de la explotación de la MCVL, la hipótesis de partida planteada es correcta, pues el mercado de trabajo español responde a una caracterización de flexibilidad externa y alta inseguridad que lo sitúa en un escenario más próximo a la noción de «seguridad en el puesto de trabajo» que a la de «seguridad de empleo».

Las técnicas de análisis utilizadas parecen demostrar que el mercado de trabajo español no es capaz de adaptarse a las perturbaciones externas impuestas por fenómenos como la globalización, la individualización o el subempleo, ni de afrontar cambios en las trayectorias profesionales de los trabajadores sin una

pérdida significativa de su seguridad. En las fases económicas expansivas, no han existido en España suficientes incentivos para el cambio, y así ocurría en 2007, cuando se alcanzaron los niveles más bajos de desempleo de su historia reciente. Fueron momentos en los que incluso se hablaba de alcanzar el objetivo del pleno empleo. Sin embargo, los elevados niveles de paro alcanzados durante la crisis demuestran que España sigue adoleciendo de los mismos problemas estructurales. O al menos era así antes de las dos últimas reformas laborales, en las que el objetivo, de manera implícita o explícita, se dice que es la flexiguridad.

No hay certeza de que la implantación de medidas de flexiguridad pueda mejorar el funcionamiento del mercado laboral español. En primer lugar, porque no existían hasta fechas recientes experiencias al respecto en nuestro país. Y en segundo lugar porque, según no pocos autores, las dos últimas reformas laborales podrían considerarse un intento fallido de reinstitucionalización de las relaciones laborales. Por tanto, parece lógico que la investigación no se agote aquí, de ahí que ya esté en marcha un nuevo artículo que trata de complementar el estudio que aquí se ha presentado para poder observar los efectos que ambas reformas flexibilizadoras han podido tener en un período de recuperación (si no de expansión) sobre la precarización del empleo y la vulnerabilidad de algunos colectivos de trabajadores. También para conocer si la flexiguridad preconizada en ambos textos es acorde con su significado original de búsqueda de equilibrio entre la flexibilidad del mercado y los desarrollos sociales o, por el contrario, el mercado de trabajo español ha avanzado, como parece, hacia la dimensión flexi del término pero sin el contrapunto de la seguridad.

Referencias bibliográficas

- ACEMOGLU, Daron (2001). «Good Jobs versus Bad Jobs». *Journal of Labour Economics*, 19-1. <<http://economics.mit.edu/files/5689>>, último acceso, 11 de enero de 2016. <<https://doi.org/10.1086/209978>>.
- ALEXANDER, J. (2000). «Ciencia social y salvación: sociedad del riesgo como discurso mítico». *Sociología cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas*. Barcelona: Anthropos.
- BAYLOS, Antonio (2012). «El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario». *Revista de Derecho Social*, 57: 9-18.
- BECK, Ulrich (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Londres: Sage.
- (2002a). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- BANYULS, Josep y RECIO, Alberto (2014). «La Larga marcha hacia la precariedad y la pobreza». Ponencia presentada en XIV Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas económicas alternativas.
- BENTOLILA, Samuel y DOLADO, Juan José (1994). «Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain». *Economic Policy*, 18: 54-99. <<https://doi.org/10.2307/1344458>>.
- BURRONI, Luigi y KEUNE, Maarten (2011). «Flexicurity: A Conceptual Critique». *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 75-91. <<https://doi.org/10.1177/0959680110393189>>.

- COMISIÓN EUROPEA (2007). «Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad». *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*. Bruselas, 27.6.2007, COM (2007): 359-final.
- COMMONS, John, R. (1931). «Institutional Economics». *American Economic Review*, 21 (4): 648-657.
- CROMPTON, Rosemary; BROCKMANN, Michaela y LYONETTE, Clare (2005). «Attitudes, Women's Employment and the Domestic Division of Labour: A Cross-National Analysis in Two Waves». *Work, Employment and Society*, 19 (2): 213-233. <<https://doi.org/10.1177/0950017005053168>>.
- DIECKHOFF, Martina (2011). «The Effect of Unemployment on Subsequent Job Quality in Europe: A Comparative Study of Four Countries». *Acta Sociológica*. Septiembre 2011, 54 (3): 233-249. <<https://doi.org/10.1177/0001699311412798>>.
- DOERINGER, Peter y PIORE, Michel (1983 [1971]). «El paro y el mercado dual de trabajo», en TOHARIA, Luis (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*: 307-320. Madrid: Alianza.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- GALLIE, Duncan; FELSTEAD, Alan y GREEN, Francis (2017). «The Hidden Face of Job Insecurity». *Work, Employment & Society* January, 31 (1): 36-53. <<https://doi.org/10.1177/0950017015624399>>.
- GARRIDO, Luis (2004). «Demografía longitudinal de la ocupación». *ICE: Revista de Economía*, 815: 105-142.
- GIDDENS, Anthony (1993). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- GOLSCH, Katrin (2003). «Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transitions to Adulthood». *Work, Employment & Society*, 17 (4): 691-718. <<https://doi.org/10.1177/0950017003174005>>.
- GÜELL, Maia y PETRONGOLO, Bárbara (2000). «Worker Transitions from Temporary to Permanent Employment: The Spanish Case». Centre for Economic Performance (LSE). *Discussion Paper*, 438.
- GUILLÉN, Ana M. y GUTIÉRREZ, Rodolfo (2008). «Treinta años de pactos sociales en España: un balance». *Cuadernos de Información Económica*, 203: 173-180.
- HEYES, Jason (2011). «Flexicurity, Employment Protection and the Jobs Crisis». *Work, Employment & Society*, 25 (4): 642-657. <<https://doi.org/10.1177/0950017011419723>>.
- (2013). «Flexicurity in Crisis: European Labour Market Policies in a Time of Austerity». *European Journal of Industrial Relations*, 19 (1): 71-86. <<https://doi.org/10.1177/0959680112474749>>.
- INE (2017). Resultados nacionales. <<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4111&L=0>>, último acceso, 18.05.17.
- KERR, Clark (1985 [1954]). *La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos*, versión en español. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KIEFER, Nicholas (1988). «Economic Duration Data and Hazard Functions». *Journal of Economic Literature*, 26 (2): 646-679.
- KÖHLER, Holm-Detlev y MARTÍN-ARTILES, Antonio (2005). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- LASH, Scott y URRY, John (1998). *Economías de signo y espacio: sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires: Amorrortu.

- LAZARSFELD, Paul; JAHODA, Marie y ZEISEL, Hans (1996). *Los parados de Marienthal: sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*. Madrid: Las Ediciones de la Piqueta.
- LEONARDI, Laura; MARTÍN, Antonio; MOLINA, Óscar y CALEDA, Davide (2012). «¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (2): 417-443.
<https://doi.org/10.5209/rev_crla.2011.v29.n2.38022>.
- LOSILLA, José María (1991). «El modelo de azar proporcional: la regresión de Cox». *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, 1-2: 157-62.
- LUENGO, Fernando (2012). «Mercado de trabajo. Reflexión crítica de la lógica económica dominante», en econonuestra.org, último acceso, 08.05.17.
- LUHMANN, Niklas (1992). *Sociología del riesgo*. México DF: Universidad Iberoamericana.
- MARTÍN, Antonio; LÓPEZ, Pedro; MOLINA, Óscar; MORENO, Sara y ESTEBAN, Fernando (2011). «Movilidad ascendente de la inmigración en España: ¿asimilación o segmentación ocupacional?». *Papers. Revista de Sociología*, 96 (4): 1311-1338.
<<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.225>>.
- MIGUÉLEZ, Fausto; MARTÍN, Antonio; DE ALÓS-MONER, Ramón; ESTEBAN, Fernando, LÓPEZ-ROLDÁN, Pedro; MOLINA, Óscar y MORENO, Sara (2012). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social La Caixa.
- MUFFELS, Ruud y LUIJKX, Ruud (2008). «Labour Market Mobility and Employment Security of Male Employees in Europe: “Trade-off” or “Flexicurity”?». *Work, Employment & Society*, 22 (2): 221-242.
<<https://doi.org/10.1177/09500170080809102>>.
- OLSTHOORN, Martin (2014). «Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data». *Social Indicators Research*, 119 (1): 421-441.
<<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>>.
- PALMER, Alfonso Luis (1993). «Modelo de regresión de Cox: ejemplo numérico del proceso de estimación de parámetros». *Psicothema*, 5 (2): 387-402.
- PÉREZ DEL PRADO, Daniel (2009). «Edad, riesgos sociales y mercados transicionales. Nuevas respuestas ante nuevos retos», en MERCADER UGUINA, J. R. (dir.), *Trabajadores Maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*. Valladolid: Lex Nova.
- POLAVIEJA, Javier (2003). *Estables y precarios: desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- (2006). «¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 113: 77-108.
<<https://doi.org/10.2307/40184726>>.
- RUESGA, Santos (dir.) (2011). *Hacia un nuevo modelo de financiación de la Seguridad Social en España*. Premio Programa FIPROS 2011. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- SANTAMARÍA, Elsa (2009). «Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas». *Papeles del CEIC (Revisión crítica)*, 2009/1.
- SCHMID, Günther y SCHÖMANN, Klaus (2006). «El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión». En: TOHARIA, Luis (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 29: 15-40. Madrid.

- TOHARIA, Luis y CEBRIÁN, Inmaculada (2007). *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, 32 (serie empleo). Madrid.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando y LAHERA, Jesús (2010). «La flexiguridad laboral en España», *Fundación Alternativas*, documento de trabajo 157/2010. Madrid.
- VAN OORSCHOT, Wim y CHUNG, Heejung (2014). «Feelings of Dual-Insecurity among European Workers: A Multi Level Analysis». *European Journal of Industrial Relations*, febrero, 19: 1-15.
<<https://doi.org/10.1177/0959680114523199>>.
- VEBLÉN, Thorstein (2004 [1899]). *Teoría de la clase ociosa*. México: Ed. Fondo de Cultura Económica.
- WILTHAGEN, Ton y TROS, Frank (2004). «The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets». *Transfer*, 10 (2): 166-186.
<<https://doi.org/10.1177/102425890401000204>>.