

# ¿Es la precariedad igual para todos los trabajadores temporales? Diferencias y semejanzas entre clases sociales

## *Is Precariousness Equal for all Temporary Workers?*

### *Differences and Similarities between Social Classes*

\*Jacobó Muñoz-Comet

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Departamento de Sociología II. España / Spain  
jmcomet@poli.uned.es

Juan-Ignacio Martínez-Pastor

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Departamento de Sociología II. España / Spain  
jimartinez@poli.uned.es

Recibido / Received: 29/03/2016

Aceptado / Accepted: 06/12/2016

#### RESUMEN

Este artículo se enmarca en el debate de si el empleo no estándar se ha extendido a todas las clases sociales por igual o si, por el contrario, profesionales, directivos y técnicos de nivel superior no se ven sometidos en la misma medida a las relaciones de empleo típicas de los trabajadores manuales. A partir de una muestra de individuos con contrato temporal se analiza la probabilidad de transitar: i) a uno indefinido; ii) al paro; iii) a la inactividad; iv) a ser empleador o trabajador por cuenta propia; o v) a permanecer como temporal. Los datos proceden de la Encuesta de Población Activa de entre 2010 y 2013. Los resultados indican que hay diferencias significativas entre las clases sociales, en particular que el riesgo de transitar al paro y a la inactividad es mayor para los trabajadores temporales menos cualificados.

**Palabras clave:** flexibilidad, empleo no estándar, transiciones laborales, contrato indefinido, desempleo.

#### ABSTRACT

*The article places itself in the debate about whether non-standard paid work has spread to all the social classes in an equal fashion or if, on the contrary, professionals, managers and high-grade technicians have not found themselves subject in equal measure to the typical employment relations of manual workers. In order to seek into this issue, we analyze the likelihood of moving from a fixed-term contract to 1) a permanent contract, 2) unemployment, 3) inactivity, 4) being an employer or self-employed, or 5) continuing on a fixed-term contract. The data come from the Spanish Labour Force Survey between 2010 and 2013. The results indicate that there are some significant differences between the social classes and that, as such, temporary work is not equal for everybody. In particular, the risk of becoming unemployed is higher for those who work at the bottom of the structural ladder.*

**Keywords:** flexibility, non-standard work, labour transitions, permanent contract, unemployment.

\*Autor para correspondencia / Corresponding author: Jacobo Muñoz Comet. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Departamento de Sociología II, Madrid, España c/ Obispo Trejo 2, 28040 Madrid, España.

Sugerencia de cita / Suggested citation: Muñoz-Comet, J., Martínez-Pastor, J.-I. (2017). ¿Es la precariedad igual para todos los trabajadores temporales? Diferencias y semejanzas entre clases sociales. *Revista Española de Sociología*, 26 (2), 169-184.

(<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2017.11>)

## INTRODUCCIÓN

En la última década del siglo xx y al inicio del xxi, algunos influyentes sociólogos pusieron de relieve la expansión del empleo no estándar a costa del empleo tradicional (Beck, 2000a; Castells, 2000). De acuerdo con sus argumentos, la extensión del trabajo remunerado flexible en el capitalismo mundial moderno, habría socavado la estructura de clases conocida hasta entonces. Frente a esta visión, algunos estudios cuestionan las anteriores conclusiones y defienden la necesidad de comprobar empíricamente en qué medida las clases sociales son sometidas por igual a una relación de empleo más típica de los trabajadores manuales y no manuales de nivel bajo, caracterizada por un intercambio de dinero a cambio de trabajo mediante contratos de corta duración (Bernardi, 2007; Goldthorpe, 2007).

El propósito de este artículo es averiguar si la flexibilidad laboral, en la forma de contratos de corta duración, se ha extendido a todos por igual o si, por el contrario, las clases sociales siguen importando. En concreto, en el artículo se analizan las diferencias por clases sociales a la hora de transitar de un contrato temporal: 1) a uno indefinido, 2) al paro, 3) a la inactividad, 4) a trabajar por cuenta propia, o 5) a permanecer con un contrato temporal. Estudiar la transición de la temporalidad a otras situaciones es especialmente relevante en España, un país en el que la gran mayoría de los contratos que firma alguien que encuentra un empleo son temporales. En 2013, el 92,3 % de los contratos firmados fueron temporales; en 2014, la proporción fue del 91,8 %<sup>1</sup>. La gran mayoría de entradas en el mercado laboral español se produce a través de este tipo de contratos, casi con total independencia del nivel de estudios que uno tenga<sup>2</sup> (Martínez-Pastor, Bernardi y Garrido, 2008; Martínez-Pastor y Bernardi, 2011).

El artículo contribuye a la literatura en tres aspectos. El primero, que dirime una cuestión muy relevante en el debate de las consecuencias de la flexibilidad la-

boral sobre la estructura de clases. La gran mayoría de los artículos sobre la temporalidad se ha centrado en otras variables clásicas como el género o la educación, o en saber si la temporalidad es un puente o una trampa, pero no sobre el efecto de la flexibilidad en las clases sociales. La segunda contribución, que el artículo no analiza una sola transición, sino que estudia varias. Esto es importante dado que no es lo mismo salir de un contrato temporal para tener otro indefinido, que para ir al paro, pasar a la inactividad o trabajar por cuenta propia.

La tercera contribución tiene que ver con el ámbito de estudio: España. Por una parte, la combinación de incertidumbre económica y de rigidez institucional hacen de este país un caso excepcional (Polavieja, 2006). Por otra, la mayoría de las investigaciones europeas publicadas en el siglo xxi concluye que los contratos temporales suelen servir más como un puente hacia los contratos indefinidos que como una trampa (Booth, Francesconi y Frank, 2002; Gagliarducci, 2005; Gash, 2008; Picchio, 2008; De Graaf-Zijl, Van den Berg y Heyma, 2011). En España hay indicios de que enlazar varios contratos temporales o transitar al desempleo es más habitual que transitar al contrato indefinido al menos a corto y medio plazo, lo que alejaría a España del patrón europeo (García-Pérez y Muñoz-Buñón, 2011).

El artículo utiliza la Encuesta de Población Activa (EPA) entre 2010 y 2013, y aplica un modelo multinomial de riesgos competitivos para estudiar los patrones de salida de la temporalidad. El artículo está organizado de la siguiente manera: en la próxima sección se explica el sentido de los contratos temporales en España. Las dos siguientes están dedicadas al marco teórico, primero a contextualizar la temporalidad en el caso español y después a explicar los patrones de la temporalidad y su relación con las clases sociales. En la siguiente sección se describen los datos, las variables y las técnicas utilizadas. Por último, se presentan los resultados y, finalmente, las conclusiones.

## LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA Y EL RIESGO DE ESTANCAMIENTO

España se diferencia de otros países con respecto a la temporalidad en que este tipo de contratos se utilizan no solo para desempeñar tareas típicamente temporales, sino también para actividades permanentes. La raíz

1 Fuente: Ministerio de Empleo. [http://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/pdf/contratos/evolcontratos.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/evolcontratos.pdf)

2 Según la EPA de 2015 (todos los trimestres), la tasa de trabajadores temporales a los 2 años de haber terminado los estudios era superior al 50 % para todos los niveles formativos, excepto para los universitarios, con una tasa del 44 %.

de este fenómeno se remonta a la crisis económica que tuvo lugar entre mediados de los setenta y mediados de los ochenta en España. En esos años, la tasa de paro alcanzó el 21 %. El primer gobierno socialista, que accedió al poder en 1982, impulsó una serie de reformas económicas. Una de las medidas estrella fue la reforma laboral de 1984, cuyo impacto sobre el mercado laboral llega hasta nuestros días. Tal reforma cambió el significado de los contratos temporales con el fin de promover el empleo. Hasta entonces, la tasa de temporalidad en España era baja y estaba muy ligada a la naturaleza temporal de la ocupación. La reforma de 1984 rompió dicha causalidad: se podía contratar a alguien temporalmente aunque la naturaleza de su actividad fuera indefinida.

El segundo hecho destacable de la reforma es que este tipo de contratos temporales sólo podía aplicarse a la gente que consiguiera un nuevo trabajo, no a los que ya trabajaban con un contrato indefinido. Este hecho es muy relevante ya que la verdadera diferencia entre los contratos temporales y los permanentes es el coste de despido. Si el empresario despide a un trabajador con contrato sin fecha de finalización, debe pagarle una indemnización que dista mucho del contratado temporal<sup>3</sup>.

La consecuencia de la reforma laboral de 1984 fue el vertiginoso aumento de la temporalidad. Desde entonces, cuando los empresarios contratan a alguien, optan mayoritariamente por un contrato con fecha de finalización por su menor coste de despido y por el incentivo que le supone a un trabajador temporal la posibilidad de convertir su contrato en uno permanente en lugar de ir al paro. En 2006, el 34 % de los empleados estaba contratado de forma temporal. La actual crisis económica ha hecho que la tasa disminuya hasta el 24 % en 2015. La diferencia no se debe a un aumento

de los contratos indefinidos, sino al aumento del paro, ya que en épocas de crisis los empleados temporales son los primeros en ser despedidos o simplemente no renovados.

Las distintas condiciones laborales de unos trabajadores y otros han hecho que el tipo de contrato sea una de las fuentes de segmentación más claras en España. Aquellos con contrato indefinido, los *insiders*, disfrutaban de una seguridad en el empleo y de un salario mayor que los precarios, los *outsiders* (Polavieja, 2003). Cuando a los temporales se les agota el tiempo de contrato, algunos logran uno indefinido o trabajar por cuenta propia, otros abandonan el empleo hacia el paro y la inactividad, y otros enlazan un contrato temporal tras otro. Diversos estudios cuestionan que los contratos temporales sirvan de puente para alcanzar una posición más estable, sino más bien lo contrario (Alba-Ramírez, 1998; Amuedo-Dorantes, 2000). Es más, en épocas de alto desempleo tanto trabajadores profesionales como manuales que poseen un contrato temporal experimentan un descenso en sus posibilidades de alcanzar una posición más estable (Polavieja, 2005).

Algunas investigaciones internacionales han estudiado el efecto del tipo de ocupación en la probabilidad de transitar del contrato temporal a otras situaciones. En una investigación comparativa, Gash (2008) halló que en Dinamarca y en Francia, los que menos probabilidades tenían de transitar al contrato indefinido eran los trabajadores manuales, mientras que en Alemania y el Reino Unido, los empleados de las categorías más altas tenían una menor probabilidad de alcanzar un contrato permanente desde la temporalidad. D'Addio y Rosholm (2005), con datos para la UE, concluyeron que estar ocupado en empleos descualificados era un factor que incrementaba la probabilidad de una mayor inestabilidad tras un contrato temporal.

Análisis más recientes se han centrado en el efecto de otras variables socioeconómicas sobre la probabilidad de lograr la estabilidad laboral desde un contrato temporal. Baranowska *et al.* (2011) señalan que ni la formación profesional ni la educación terciaria aumentan la probabilidad de acceder a posiciones seguras en el mercado laboral polaco. Gebel (2010), con datos para Alemania y el Reino Unido, encuentra que la temporalidad tiene efectos heterogéneos en función de algunas variables sociodemográficas, tales como el género o la educación, por lo que enfatiza la necesidad de que

3 A principios de 2015, el coste de despido para un trabajador indefinido oscila entre los 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades si el despido es procedente; hasta los 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades si el despido es improcedente. La indemnización que recibe un contratado temporal por obra o servicio determinado es de 12 días de salario cada año de servicio para los contratos temporales firmados a partir del 1 de enero de 2015 (para los firmados hasta el 31 de diciembre de 2011, la indemnización es de 8 días).

análisis futuros se centren en las consecuencias de entrar en un trabajo temporal para subgrupos aún más diferenciados.

### ¿SE EXTIENDE LA PRECARIEDAD A TODAS LAS CLASES SOCIALES?

La expansión de estas nuevas formas de trabajo ha generado un debate en torno a sus consecuencias sobre la desigualdad. Una de las preguntas que ha surgido es en qué medida pertenecer a una clase social u otra contribuye a reducir los riesgos asociados a este tipo de empleo. Desde el punto de vista de algunos teóricos, en este nuevo capitalismo en el que las clases importan mucho menos que antes, la clase media perdería sus posiciones de ventaja (Beck, 1992, 2000b; Giddens, 1994; Gray, 1998). Kalleberg (2009) ha teorizado sobre las causas y las consecuencias de la extensión del empleo precario, una de cuyas formas son los contratos temporales. Según este autor, a partir de los años 70 se produjeron una serie de cambios fundamentales en Estados Unidos (aunque su diagnóstico es aplicable a todo Occidente), que dieron lugar a un aumento de la precariedad. Entre ellos destacan la globalización económica, con el consiguiente aumento de la competencia empresarial a escala mundial, y la posibilidad de externalizar el trabajo a países con bajos salarios y de abrir las fronteras a inmigrantes, con lo que se produce un exceso de mano de obra; cambios en las relaciones de empleo, con un debilitamiento de los sindicatos y una menor protección a los trabajadores; e innovaciones tecnológicas que han posibilitado una producción más flexible.

Las principales consecuencias de estos factores serían, según Kalleberg (ibíd.: 5), la erosión del empleo estándar, caracterizado por un empleo a tiempo completo y con posibilidad de progreso a través de los mercados internos de trabajo; el declive de los trabajos de cuello azul y una polarización de los trabajos de cuello blanco, donde aumentarían tanto los salarios altos como los bajos; los despidos como una estrategia básica para aumentar el beneficio empresarial; una falta de asideos ideológicos con los que enfrentarse a los costes de la precariedad; y lo que es más relevante para este estudio, la extensión de la precariedad a todos los sectores de actividad y a los dos segmentos del mercado laboral,

tanto al primario, caracterizado tradicionalmente por la estabilidad y los salarios altos, como al secundario, caracterizado por una mayor inseguridad y unos salarios menores. Esto se habría traducido en que los empleos típicos de profesionales y *mánagers*, los que están en la cúspide de la estructura ocupacional, también experimentan precariedad (Kalleberg, ibíd.: 6). En resumen, la inseguridad laboral, el riesgo de caer en el paro o de entrar en formas de empleo flexibles y precarias con contratos de corta duración, no sería algo exclusivo del proletariado industrial o del proletariado de los servicios, sino que se habría extendido a los buenos empleos.

En efecto, la tesis de que las formas no tradicionales de empleo se han extendido a todas las clases sociales ha sido foco de interés en las dos últimas décadas. No obstante, algunos análisis de finales de los noventa hallaron indicios de que el vínculo entre la clase social y la inseguridad en el empleo seguía vigente, sobre todo con respecto a la probabilidad de convertirse en desempleado, tanto en Estados Unidos (Diebold, Neumark y Polsky, 1997; Farber, 1997) como en el Reino Unido (Gallie *et al.*, 1998). Otros análisis llevados a cabo ya en el siglo *xxi* confirman estas tendencias (Elias y McKnight, 2003; Morgan y McKerrow, 2004; Goldthorpe y McKnight, 2006; Albertini, 2013). Con respecto a la duración de los contratos, Taylor (2002) señala que incluso la duración media de la permanencia en el mismo trabajo estaba aumentando en el Reino Unido, especialmente para los empleados profesionales y directivos. Asimismo, en España la probabilidad de acceder a un contrato permanente desde la temporalidad era durante los años de expansión económica mayor para los que trabajaban en ocupaciones de alta cualificación (Hernanz, 2003).

Goldthorpe (2007) ha sido uno de los principales críticos que cuestionan la pérdida de importancia de las clases sociales a la hora de evitar la precariedad. En su opinión, la posición de clase viene definida por las relaciones de empleo. Dentro de ellas distingue entre el contrato laboral, propio de los trabajadores manuales y no manuales de grado bajo; y la relación de servicio, típico de los profesionales, de los administrativos y de los gerentes. Las relaciones de empleo regidas por el contrato laboral implican un intercambio claro y de corta duración de dinero a cambio de esfuerzo. Los empleados están bajo la supervisión más o menos directa del empleador o de sus supervisores. Por el contrario, la relación de servicio implica un intercambio más difuso

y de más duración. Los empleados no trabajan sólo a cambio de un salario, sino también a cambio de garantías de seguridad en el empleo y de otros elementos prospectivos. Además, no suelen estar bajo la supervisión directa del empleador, ya que sus tareas son más difíciles de monitorizar. Este autor señala que el avance de la flexibilización no ha socavado las relaciones de trabajo fundamentales y que, por tanto, sigue habiendo grandes brechas entre las clases sociales con respecto a la seguridad en el empleo y a las condiciones de trabajo. En definitiva, de su teoría se desprende que la precariedad no sería igual para todos, ya que unas clases estarían más expuestas que otras a la pérdida del empleo y a los contratos de corta duración.

Si las clases sociales siguen importando en la era de la flexibilidad laboral y en un país donde la temporalidad es la vía de entrada al mercado laboral, como sucede en España, se deberían dar las siguientes pautas en las transiciones de la temporalidad a otros estados. Las hipótesis se centran en las transiciones de la temporalidad al contrato indefinido y al desempleo, aunque en los análisis también se han incluido las transiciones a la inactividad y a trabajar por cuenta propia puesto que también pueden darse. Teniendo en cuenta que este artículo utiliza la clasificación de Goldthorpe (2007) para diferenciar unas clases sociales de otras, se pueden formular las siguientes hipótesis:

*Hipótesis 1:* probabilidad de transitar a un contrato indefinido. Las clases de profesionales, directivos y técnicos de nivel alto (clases I y II) deberían tener una mayor probabilidad de transitar del contrato temporal al indefinido que el resto de las clases sociales. Los empleados manuales de rutina de nivel bajo (IIIb), los trabajadores manuales cualificados (VI) y no cualificados (VIIa), y los trabajadores agrícolas (VIIb), deberían ser las clases sociales con una menor probabilidad de transitar a un contrato indefinido.

*Hipótesis 2:* probabilidad de transitar al paro. Al contrario que la hipótesis 1, las clases de profesionales, directivos y técnicos de nivel alto (I y II) deberían tener una menor probabilidad de transitar de la temporalidad al paro que el resto de las clases sociales. Los empleados manuales de rutina de nivel bajo (IIIb), los trabajadores manuales cualificados (VI) y no cualificados (VIIa), y los trabajadores agrícolas (VIIb), deberían ser las clases sociales con una mayor probabilidad de transitar al paro.

## DATOS, MÉTODOS Y VARIABLES

Los datos utilizados en este estudio provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA), llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística de España (INE). Esta encuesta es trimestral, su muestra es aleatoria y se lleva a cabo en unos 60 000 hogares cada trimestre, lo que aporta información de alrededor de 180 000 individuos. Cada trimestre se renueva a una sexta parte de la muestra, por lo que un hogar puede permanecer en ella hasta un máximo de seis trimestres seguidos. En total se han manejado 16 trimestres, todos los existentes entre el primero de 2010 y el último de 2013, un período especialmente complicado en lo que respecta a la crisis económica en España. En el anexo se detalla cómo se ha construido el fichero de datos con la EPA para poder seguir la trayectoria de los individuos que inician un trabajo con un contrato temporal y mantener las variables fundamentales para el análisis.

La elección de esos años no es casual. Entre 2010 y 2013 la tasa de paro osciló entre el 19,8 % en el primer trimestre de 2010, hasta un máximo del 26,9 % en el primero de 2013. De acuerdo con la EPA, el número de ocupados descendió de 18 408 000 personas a 16 758 000 entre el primer trimestre de 2010 y el cuarto de 2013. Se trató de una época especialmente virulenta en la destrucción de empleo, dejando a millones de residentes en España sin trabajo. El diferente coste de despido entre los indefinidos y los temporales, expuesto en las líneas anteriores, hace pensar que durante esa época se dieron muchas trayectorias laborales inestables que combinaron períodos de empleo temporal con otros de desempleo. De ahí que analizar esos años sea muy interesante. Y lo es no sólo por los —como veremos— relativamente comunes transiciones de la temporalidad al paro, sino también por la importancia de terminar precisamente en ese período un contrato temporal y pasar a uno indefinido.

La variable independiente clave es la clase social según el esquema EGP (Erikson, Goldthorpe y Portocarrero, 1979), cuya clasificación engloba ocho categorías (Goldthorpe, 2007):

- I Profesionales, directivos y funcionarios superiores; gerentes de grandes establecimientos industriales; grandes propietarios.
- II Profesionales, directivos y funcionarios de nivel menor; técnicos de nivel superior;

- gerentes de pequeños establecimientos industriales; supervisores de empleados no manuales.
- IIIa Empleados no manuales rutinarios de nivel superior (administración y comercio).
  - IIIb Empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (ventas y servicios).
  - V Supervisores de trabajadores manuales.
  - VI Trabajadores manuales cualificados.
  - VIIa Trabajadores manuales semi-cualificados y no cualificados (no agrícolas).
  - VIIb Trabajadores agrícolas y otros en la producción primaria.

En el análisis no están incluidos los trabajadores por cuenta propia ni los empleadores —salvo como categoría de destino en la variable dependiente—, ya que por definición no pueden ser contratados temporales (ni indefinidos). Además, los modelos incluyen estas variables de control:

- Sector de actividad según la clasificación de Singelmann (1978), que incluye los sectores primario, industria/construcción, distribución/comercio, servicios a las empresas, administración pública, servicios sociales y servicios al consumidor. En los análisis se ha separado como una categoría aparte el sector de la construcción, fundamental en España.
- Edad: 16-24 años, 25-34, 35-44, 45-64.
- Sexo.
- Estado civil: soltero, casado, viudo o divorciado.
- Nivel educativo: sin estudios, estudios primarios, secundaria inicial, FP de grado medio, secundaria superior, FP de grado superior, diplomado universitario o equivalente, y graduado o licenciado universitario u otro nivel superior.
- Nacionalidad: españoles nacidos en España, nacidos en algún país de la UE15, otros países europeos, latinoamericanos, africanos, asiáticos, otros países.
- Tipo de hogar. Se han construido las siguientes categorías teniendo en cuenta si hay hijos menores o no y si se convive o no con parados: hogar unipersonal, sin menores y sin parados, sin menores y con parados, un menor y sin parados, un menor y con parados, más de

un menor y sin parados, más de un menor y con parados.

- Por último, también se han incluido las siguientes variables dicotómicas. Todas ellas tienen estas dos categorías, sí o no: trabajar en el sector público, cursar estudios reglados, cursar estudios no reglados, tener un segundo empleo, y haber hecho horas extras en la semana de referencia por la que pregunta la EPA.

La técnica utilizada es una regresión multinomial, especificando con la opción cluster en Stata que las observaciones del mismo individuo no son independientes entre sí (Long y Freese, 2006:229). Es una técnica similar a un modelo de transición a tiempo discreto dentro del análisis de la historia de acontecimientos; pero con la posibilidad de que las transiciones sean a varios estados en lugar de a uno solo<sup>4</sup>. En Ciencia Política se han utilizado estas regresiones multinomiales como una variante del análisis de la historia de acontecimientos con modelos de riesgos competitivos para estudiar, por ejemplo, los destinos de los congresistas norteamericanos tras abandonar el Congreso (Box-Steffensmeier y Jones, 1997, 2004).

En este artículo se ha seleccionado a los individuos que comienzan a trabajar con un contrato temporal durante el período observado (2010-2013) y se ha seguido su trayectoria desde el inicio del contrato temporal hasta donde ha sido posible (un máximo de 6 trimestres). De este modo se ha analizado la probabilidad de pasar de un contrato temporal a: i) uno indefinido; ii) al paro; iii) a trabajar por cuenta propia; iv) a la inactividad; v) a seguir trabajando con un contrato temporal (categoría de referencia). En los modelos multivariados también se ha introducido el tiempo en trimestres desde que se tiene un contrato temporal. Además de los resultados del análisis multivariable, en la siguiente sección se presentan los porcentajes de cada transición en función de las variables independientes para que el lector sepa de qué proporciones estamos hablando.

4 Para saber cómo se utiliza esta técnica para transiciones con tiempo discreto a un solo estado, véase Bernardi (2006, cap. 7).

## RESULTADOS

Atendiendo a los resultados descriptivos (Tabla 1), la transición más habitual es la del contrato temporal al paro (36,2 % de la muestra). El 34,6 %

permanece con un contrato temporal al salir de la muestra, mientras que el 14,8 % pasa a la inactividad. Asimismo, un 12,2 % transita a un contrato indefinido y un 2,2 % se convierte en empleador o trabajador por cuenta propia.

**Tabla 1.** Proporción (%) de transiciones desde la temporalidad a los estados de destino en función de las variables independientes

	Contrato permanente	Desempleado	Inactivo	Empleador / por cuenta propia	Contrato temporal	Total
<b>Clase social</b>						
I Servicios superior	13,9	18,6	11,2	3,2	53,1	100
II Servicios inferior	13,9	26,9	13,0	3,3	42,8	100
IIIa No manual rutinario sup.	13,6	29,9	16,2	2,2	38,1	100
IIIb No manual rutinario inf.	14,3	32,7	15,9	1,5	35,6	100
V Supervisores de manuales	16,5	32,3	3,0	4,5	43,6	100
VI Manuales cualificados	12,6	38,4	11,5	2,2	35,2	100
VIIa Semi-no cualificado	12,3	38,0	15,2	1,6	32,8	100
VIIb Trabajador agrícola	4,7	53,1	19,1	3,2	19,9	100
<b>Sector de actividad</b>						
Primario	5,0	52,6	19,9	3,3	19,2	100
Industria	13,7	33,4	11,4	1,5	40,0	100
Construcción	7,9	47,2	8,1	3,4	33,3	100
Distribución/comercio	15,8	33,5	12,6	2,3	35,8	100
Servicio a las empresas	15,7	31,3	11,6	2,3	39,1	100
Administración pública	7,9	42,0	17,4	1,4	31,3	100
Servicios sociales	10,9	26,9	16,2	1,7	44,3	100
Servicios al consumidor	14,5	34,7	18,9	1,9	30,0	100
<b>Edad</b>						
16-24	8,6	36,0	25,3	1,3	28,8	100
25-34	12,3	35,5	10,5	1,9	39,9	100
35-44	13,7	37,0	10,4	2,5	36,4	100
45-64	13,5	36,3	16,5	2,9	30,8	100
<b>Sexo</b>						
Varón	11,5	39,8	11,7	2,9	34,1	100
Mujer	12,8	32,7	17,8	1,5	35,2	100
<b>Estado civil</b>						
Soltero	11,0	35,6	15,9	1,9	35,6	100
Casado	13,4	36,7	14,0	2,6	33,3	100
Viudo	16,3	29,0	20,8	1,3	32,8	100
Divorciado	14,2	38,4	9,8	2,1	35,5	100
<b>Tiempo parcial</b>						
No	12,3	36,8	13,1	2,1	35,7	100
Sí	12,1	34,8	18,9	2,2	32,1	100

Tabla 1 (continuación).

	Contrato permanente	Desempleado	Inactivo	Empleador / por cuenta propia	Contrato temporal	Total
<b>Nivel educativo</b>						
Menos de primaria	10,2	45,9	19,2	2,2	22,5	100
Primaria	10,6	44,7	15,6	2,0	27,1	100
Secundaria básica	11,9	39,8	13,7	2,4	32,2	100
Grado medio (FP)	13,0	36,2	12,5	1,7	36,7	100
Secundaria superior	12,7	30,7	22,6	2,0	32,0	100
Grado superior (FP)	13,4	33,2	11,7	1,9	39,8	100
Universidad (menos de 4 años)	12,3	28,9	15,7	1,6	41,6	100
Universidad (4 años o más)	13,5	26,4	10,8	3,0	46,3	100
<b>Sector público</b>						
No	13,0	36,9	14,2	2,4	33,5	100
Sí	7,9	32,5	18,2	1,2	40,3	100
<b>Educación no reglada</b>						
No	12,2	36,5	15,1	2,2	34,0	100
Sí	11,8	33,1	12,6	2,1	40,5	100
<b>Educación reglada</b>						
No	12,7	37,5	12,1	2,2	35,4	100
Sí	7,5	23,8	39,8	1,4	27,5	100
<b>Nacionalidad</b>						
Españoles nacidos en España	12,0	35,9	15,5	2,2	34,4	100
UE 15	16,9	34,0	13,9	2,4	32,8	100
Latinoamérica	15,1	38,1	8,6	1,8	36,5	100
Otros europeos	13,6	38,0	10,9	2,0	35,5	100
Africa	7,1	45,7	10,8	1,6	34,8	100
Asia	11,2	32,7	6,5	0,9	48,6	100
Otros	13,8	35,5	12,6	2,1	36,1	100
<b>Horas extra</b>						
No	12,1	36,3	15,1	2,2	34,3	100
Sí	14,7	32,4	9,2	1,3	42,5	100
<b>Segundo trabajo</b>						
No	11,9	36,6	15,0	2,0	34,5	100
Sí	26,0	15,1	6,8	9,6	42,5	100
<b>Tipo de hogar</b>						
Unipersonal	13,0	32,9	10,7	3,0	40,3	100
No menores, sin parados	12,6	33,3	17,1	2,3	34,7	100
No menores, con parados	10,4	40,3	13,6	1,5	34,2	100
Un menor, sin parados	13,0	35,6	14,7	2,3	34,5	100
Un menor, con parados	10,8	44,3	11,9	1,5	31,5	100
Más de un menor, sin parados	13,1	35,5	13,5	2,5	35,4	100
Más de un menor, con parados	11,1	44,2	10,4	1,7	32,5	100
<b>Todos</b>	<b>12,2</b>	<b>36,2</b>	<b>14,8</b>	<b>2,2</b>	<b>34,6</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2010-IV/2013)

De acuerdo con la hipótesis 1, la clase de servicio (categorías I y II) debería tener la probabilidad más alta de transitar al contrato indefinido, mientras que las clases de los trabajadores manuales, tanto cualificados como semi-cualificados, deberían ser los que menos pasan de la temporalidad al contrato indefinido. Los resultados corroboran sólo parcialmente el escenario previsto. Según el modelo multivariable (Tabla 2), la clase II (clase de servicio baja) se diferencia significativamente de la categoría de referencia (la VIIa, manual semi-cualificado), puesto que la probabilidad de que logre un contrato indefinido en comparación con permanecer en la temporalidad es un 17 % mayor (*relative risk ratio*,  $rrr = 1,17$ ). No hay diferencias significativas, en cambio, entre la clase VIIa y la I (clase de servicio alta). Tampoco con el resto de categorías, salvo con la clase IIIa (no manual rutinario), que tiene una mayor probabilidad (11 % mayor) de obtener un contrato indefinido que los manuales semi-cualificados; y los trabajadores agrícolas, cuya probabilidad de obtener un contrato indefinido es aproximadamente la mitad que la categoría de referencia (VIIa).

El hecho de que las diferencias entre la clase de servicio y los trabajadores manuales de nivel bajo no existan o sean tenues, apunta a que las clases sociales no importan o importan poco para transitar de la temporalidad al contrato indefinido. No obstante, hay que tener en cuenta la limitación temporal de la base de datos utilizada, ya que sólo permite seguir trayectorias relativamente cortas —en el mejor de los casos de seis trimestres— y las transiciones al contrato indefinido suelen suceder cuando uno lleva trabajando con un contrato temporal más trimestres. El análisis multivariable muestra que la probabilidad de transitar de la temporalidad al contrato indefinido aumenta significativamente a partir del cuarto trimestre desde que se tiene un contrato temporal. Esto es un indicio de que los contratos temporales pueden estar siendo utilizados como un dispositivo de cribado para seleccionar a los trabajadores más aptos para el puesto.

El análisis de la transición al desempleo arroja más luz a la relación entre las clases sociales y las trayectorias inestables e inseguras. De acuerdo con

la segunda hipótesis, las clases de profesionales y directivos (I y II) deberían tener una menor probabilidad de transitar al paro que el resto de las clases sociales, en especial en comparación con los empleados manuales de rutina de nivel bajo, con los trabajadores manuales cualificados y no cualificados, y con los trabajadores agrícolas.

Los resultados indican que las clases sociales importan, y mucho, a la hora de evitar el paro. Las diferencias son marcadas. La probabilidad de acabar en el paro desde la temporalidad es menos de la mitad para los miembros de la clase I (clase de servicio alta,  $rrr = 0,43$ ) en comparación con los de la clase VIIa (manual semi-cualificado). Pertenecer a la clase de los supervisores (V), a la clase de servicio baja (II) y a la de los no manuales rutinarios de nivel superior (IIIa) también reduce significativamente la probabilidad de transitar al desempleo. Los pertenecientes a la clase de los no manuales rutinarios de nivel inferior (IIIb) y los manuales cualificados (VI) también tienen una menor probabilidad de transitar al desempleo ( $rrr = 0,86$  y  $0,92$  respectivamente). Los empleados agrícolas (VIIb), en cambio, tienen casi un 50 % más de probabilidad de transitar al paro que los semi-cualificados (VIIa). Los resultados relativos a la transición al desempleo corroboran en gran medida la segunda hipótesis: las clases de profesionales, directivos y técnicos de nivel alto (clases I y II) tienen una menor probabilidad de transitar al paro que los trabajadores manuales (con la excepción de los supervisores de trabajadores manuales).

Las transiciones a la inactividad siguen las mismas tendencias que la transición al paro para las clases sociales, aunque en este caso los que tienen una menor probabilidad de convertirse en inactivos en comparación con los semi-cualificados son los supervisores de trabajadores manuales ( $rrr = 0,24$ ), seguidos de los de la clase de servicio ( $rrr = 0,53$ ). El resto de las clases también tiene una menor probabilidad de transitar a la inactividad en comparación con los manuales semi-cualificados, excepto los trabajadores agrícolas ( $rrr = 1,27$ ). Estos resultados refuerzan la idea de que las clases profesionales, directivas y técnicos de nivel alto, se mantienen ligadas al empleo en mucha mayor

medida que los trabajadores manuales, lo que es un indicio de que unos están más sometidos que otros a lo que Goldthorpe denomina una relación de empleo en la forma de contrato laboral, caracterizado por un su corta duración.

Los resultados relativos a la transición de la temporalidad a ser empleador o trabajador por cuenta propia refuerzan la tendencia descrita anteriormente. En este caso también hay una brecha grande en función de las clases sociales. Las

clases de servicio tienen una probabilidad mucho mayor de realizar esta transición que los trabajadores manuales. Esto podría deberse a dos hechos. El primero, que muchas profesiones típicas de las clases I y II también son las de los *freelance*. El segundo factor que puede explicar tales diferencias es que para ser empleador o autónomo, se necesita una capacidad de inversión, al menos inicial, de la que no pueden disponer los trabajadores manuales y los no manuales de nivel bajo.

**Tabla 2.** Logit multinomial: Modelo de Riesgos Competitivos. Permanecer en un contrato temporal (referencia). Relative Risk Ratio

	Contrato permanente		Desempleado		Inactivo		Empleador / por cuenta propia	
<b>Clase social</b>								
I Servicios superior	1,10		0,43	**	0,53	**	2,37	**
II Servicios inferior	1,17	**	0,71	**	0,69	**	2,69	**
IIIa No manual rutinario sup.	1,11	+	0,77	**	0,78	**	1,70	**
IIIb No manual rutinario inf.	0,99		0,86	**	0,81	**	1,02	
V Supervisores de manuales	1,35		0,59	**	0,24	**	1,38	
VI Manuales cualificados	1,02		0,92	**	0,88	**	1,26	*
VIIb Trabajador agrícola	0,55	**	1,47	**	1,27	**	1,88	**
VIIa Semi-no cualificado (ref.)								
<b>Sector de actividad</b>								
Primario	1,13		1,76	**	2,29	**	2,54	**
Construcción	0,65	**	1,55	**	0,98		2,47	**
Distribución/comercio	1,40	**	1,07	+	0,92		2,00	**
Servicio a las empresas	1,31	**	1,09	+	0,90		1,48	*
Administración pública	1,43	**	1,78	**	1,15	+	2,31	**
Servicios sociales	1,00		0,96		0,92		1,26	
Servicios al consumidor	1,55	**	1,25	**	1,43	**	2,01	**
Industria (ref.)								
<b>Edad</b>								
16-24 (ref.)								
25-34	1,10	*	0,87	**	0,47	**	1,18	
35-44	1,25	**	0,85	**	0,44	**	1,68	**
45-64	1,43	**	0,86	**	0,71	**	2,13	**
<b>Sexo</b>								
Mujer	0,99		0,97		1,61	**	0,53	**
<b>Estado civil</b>								
Casado	1,13	**	0,89	**	1,17	**	1,10	
Viudo	1,23		0,76	*	1,24	+	0,55	
Divorciado	1,09		1,06		0,81	**	0,92	
Soltero (ref.)								
<b>Tiempo parcial</b>	0,92	**	1,14	**	1,13	**	1,40	**

**Tabla 2 (continuación).** Logit multinomial: Modelo de Riesgos Competitivos. Permanecer en un contrato temporal (referencia). Relative Risk Ratio

	Contrato permanente		Desempleado		Inactivo		Empleador / por cuenta propia	
<b>Nivel educativo</b>								
Menos de primaria	1,39	**	1,30	**	1,95	**	0,94	
Primaria	1,14	+	1,21	**	1,45	**	0,91	
Secundaria básica	1,05		1,07		1,30	**	1,07	
Grado medio (FP)	1,07		0,99		1,02		0,83	
Secundaria superior	1,12	+	0,99		1,67	**	0,99	
Grado superior (FP)	0,99		0,94		0,99		0,73	*
Universidad (menos de 4 años)	1,00		0,98		1,18	*	0,63	**
Universidad (4 años o más) Ref.								
<b>Sector público</b>	0,46	**	0,86	**	1,40	**	0,36	**
<b>Educación no reglada</b>	0,90	*	0,96		0,81	**	0,95	
<b>Educación reglada</b>	0,86	*	0,91	*	3,63	**	0,91	
<b>Nacionalidad</b>								
Españoles nacidos en España (ref.)								
UE 15	1,37	**	1,00		1,10		1,01	
Latinoamérica	1,20	**	0,91	*	0,54	**	0,79	
Otros europeos	1,13		0,91		0,70	**	0,90	
África	0,70	**	0,96		0,70	**	0,60	*
Asia	0,85		0,85		0,47	+	0,32	
Otros	1,02		0,99		0,78	**	0,95	
<b>Horas extra</b>	1,01		0,88	**	0,71	**	0,49	**
<b>Segundo trabajo</b>	1,78	**	0,40	**	0,36	**	3,76	**
<b>Tipo de hogar</b>								
Unipersonal (ref.)								
Sin menores, sin parados	1,04		1,06		1,23	**	0,89	
Sin menores, con parados	0,88	+	1,22	**	0,92		0,58	**
Un menor, sin parados	0,97		1,06		1,11		0,78	
Un menor, con parados	0,88		1,29	**	0,90		0,58	**
Más de un menor, sin parados	0,94		1,08		1,24	*	0,79	
Más de un menor, con parados	0,88		1,27	**	0,94		0,58	*
<b>Tiempo (trimestre)</b>								
Un trimestre más tarde de tener contrato temporal (ref.)								
Dos trimestres más tarde	1,05		0,75	**	0,67	**	0,59	**
Tres trimestres más tarde	1,03		0,55	**	0,55	**	0,40	**
Cuatro y cinco trimestres más tarde	1,17	**	0,40	**	0,36	**	0,37	**
Observaciones = 42 938								

+p<0,1, \*p<0,05, \*\*p<0,01

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (I/2010-IV/2013)

### *Efecto de otros factores*

Aunque la variable independiente clave del artículo sea la clase social, interesa saber los resultados de otras variables de control. De hecho, algunos teóricos han señalado que aunque la precariedad se ha extendido a todas las clases sociales, hay diferencias en función de determinadas características. El mismo Kalleberg (2009) señala que pese a que la precariedad se ha extendido a los profesionales y *mánagers*, hay diferencias con respecto a su intensidad en función del nivel educativo que uno tenga y de si se pertenece o no a una minoría.

Los resultados de este análisis contribuyen a saber qué sucede en España en función de estas otras características. En primer lugar, habría que resaltar el papel que desempeña la edad. La salida del empleo, tanto al paro como a la inactividad, está más adscrita a los más jóvenes. Este resultado es común en toda Europa, donde la transición a estos destinos ha aumentado entre los jóvenes durante la crisis (Eurofound, 2014). Por otra parte, no se hallan diferencias entre hombres y mujeres con respecto a lograr un contrato indefinido ni a la hora de transitar al paro, un hallazgo que corrobora la igualdad de género encontrada en otros países como Holanda (Remery, 2002) o Suecia (Korpi y Levin, 2001). Sí que hay diferencias con respecto a la salida del mercado laboral. Las mujeres tienen una probabilidad mayor ( $rrr = 1,61$ ) de pasar a la inactividad, una trayectoria de precariedad y actividad discontinua detectada durante los primeros años de crisis en Cataluña (Verd y López-Andreu, 2016). Por otra parte, la probabilidad de convertirse en empleadoras o autónomas se reduce a la mitad que la de los varones.

Mientras que tener más de un trabajo aumenta la probabilidad de lograr un contrato indefinido, trabajar a tiempo parcial la disminuye. Este hallazgo está en consonancia con el análisis de la transición al paro y a la inactividad. Trabajar a tiempo parcial aumenta la probabilidad de salir del empleo, mientras que tener varios empleos la disminuye mucho. Con respecto a los niveles de estudio, controlando por las demás variables las diferencias entre los universitarios y los demás niveles no exis-

ten o son pequeñas con respecto a la probabilidad de transitar a un contrato indefinido o al paro. Este fenómeno se encuentra en la línea de los hallazgos de Güell y Petrolongo (2007), quienes analizaron la transición de los contratos temporales a los indefinidos en España, con datos de entre 1987 y 2002. La irrelevancia de los niveles educativos también ha sido hallada por Baranowska, Gebel y Kotowska (2011) con datos de entre 1998 y 2005 para Polonia, el único país de la OCDE con una tasa de temporalidad parecida a la española.

Por otra parte, el efecto del tiempo en un contrato temporal para las diferentes transiciones es muy relevante. La mayor probabilidad de pasar de la temporalidad a otro estado se da en los primeros meses, excepto cuando se trata de transitar a un contrato indefinido. En ese caso, la mayor probabilidad se da a partir del cuarto trimestre después de haber sido contratado temporalmente. Este fenómeno también se ha hallado en Holanda (De Graaf-Zijl, Van den Berg y Heyma, 2011), en Italia (Gagliarducci, 2005) y en otras investigaciones sobre España con datos de hace más de diez años (Güell y Petrolongo, 2007; García-Pérez y Muñoz-Bullón, 2011).

Por último, habría que destacar la relación entre el tipo de hogar y la probabilidad de transitar al paro. Convivir con parados aumenta la probabilidad de convertirse en parado como si se tratara de un efecto contagio. A falta de explicar el mecanismo que hay detrás de esta correlación, este hecho supone un reto para el diseño del Estado del bienestar, especialmente en España, donde el apoyo familiar supone un importante soporte a aquellos que pierden el empleo. Al contrario de lo que sucede en Holanda (De Graaf-Zijl, Van den Berg y Heyma, 2011), el hecho de tener hijos en casa no aumenta la probabilidad de transitar al contrato indefinido.

### **CONCLUSIONES**

¿Se ha extendido la flexibilidad laboral a todos por igual o importan las clases sociales? Algunos hechos apuntan a que la flexibilidad laboral, en forma de contratos temporales, se ha extendido de tal

manera que también afecta a las clases de profesionales, directivos y técnicos de nivel alto. Más del 90 % de los contratos que se firman actualmente en España son temporales, lo que indica que la entrada en un nuevo trabajo se produce a través de este tipo de contratos (Martínez-Pastor, Bernardi y Garrido, 2008; Martínez-Pastor y Bernardi, 2011). Además, los resultados muestran que no hay diferencias claras entre las clases sociales a la hora de transitar de la temporalidad al contrato indefinido, resultado hallado también en otras épocas económicas recesivas (Polavieja, 2005). Puede decirse, por consiguiente, que tanto los profesionales, los directivos y los técnicos de nivel alto, como los trabajadores manuales se ven sometidos a este tipo de contratos cuando logran un empleo y que, en los primeros trimestres tras haber sido contratados, unos no tienen una mayor probabilidad que otros a la hora de lograr un contrato indefinido.

Sin embargo, los datos corroboran el escepticismo de Goldthorpe planteado al inicio del artículo, ya que los riesgos en la era de la flexibilidad no se han igualado para todos, al menos en España, un país donde la temporalidad está tan extendida. La clave estriba en la salida del empleo. La probabilidad de transitar de la temporalidad al paro es mucho menor para las clases profesionales, directivas y los técnicos de nivel alto, que para los trabajadores manuales, sobre todo de nivel bajo. Lo mismo sucede con la transición a la inactividad. Esto demuestra que, si bien todos entran en la temporalidad, ésta no es igual para todos. Los resultados ofrecen indicios claros de que los trabajadores manuales, sobre todo los de nivel bajo, tienen una probabilidad mucho mayor de verse atrapados en una espiral que combina períodos en los que se trabaja con un contrato temporal con otros en los que se está desempleado o fuera del mercado laboral.

Por otra parte, el hecho de que no haya diferencias significativas por clases sociales para transitar de la temporalidad al contrato indefinido puede deberse a la limitación temporal de los datos manejados, ya que sólo es posible seguir la trayectoria de los temporales durante algunos trimestres, y la consolidación en un contrato indefinido se produce con menos frecuencia en los primeros meses de relación laboral. En definitiva, este estudio ha

demostrado que la clase de servicio tiene unas relaciones de empleo que distan de las típicas de la mayoría de los trabajadores manuales, en especial de los de nivel bajo.

## AGRADECIMIENTOS Y FINANCIACIÓN

Este artículo se enmarca dentro del proyecto de investigación (CSO2014-59927-R), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Los autores quieren agradecer a los dos evaluadores de este artículo sus comentarios y sugerencias.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba-Ramirez, A. (1998). How temporary is temporary employment in Spain? *Journal of Labor Research* 194, 695-710.
- Albertini, M. (2013). The relation between social class and economic inequality: A strengthening or weakening nexus? Evidence from the last three decades of inequality in Italy. *Research in Social Stratification and Mobility* 33, 27-39.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain. *Industrial & Labor Relations Review* 53(2), 309-325.
- Baranowska, A., Gebel, M. y Kotowska, I. E. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: Stepping stones, screen devices, traps or search subsidies? *Work, Employment and Society* 254, 777-793.
- Beck, U. (1992). *Risk Society*. London: Sage.
- Beck, U. (2000a). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2000b). *What Is Globalization?* Cambridge: Polity Press.
- Bernardi, F. (2006). *Análisis de la Historia de Acontecimientos*, Madrid, CIS.
- Bernardi, F. (2007). La quattro sociologie de la stratificazione sociale. *Sociológica* 1, 1-13.
- Booth, A. L., Francesconi, M. y Frank, J. (2002). "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?" *The Economic Journal* 112(480), 189-213.

- Box-Steffensmeier, J. M. y Jones, B. S. (1997). Time is of the Essence: Event History Models in Political Science. *American Journal of Political Science* 41(4), 1414-1461.
- Box-Steffensmeier, J. M. y Jones, B. S. (2004). *Timing and Political Change: Event History Modeling in Political Science*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- Castells, M. (2000). Materials for an exploratory theory of the network society. *British Journal of Sociology* 51(1), 5-24.
- D'Addio, A. C. y Rosholm, M. (2005). Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis. *Labour Economics* 12, 449-468.
- De Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J. y Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until regular work. *Journal of Population Economics* 24, 107-139.
- Dielbold, F. X., Neumark, D. y Polsky, D. (1997). Job stability in the United States. *Journal of Labour Economics* 15, 206-233.
- Elias, P. y McKnight, A. (2003). Earnings, unemployment and the NS-SEC. In *A Researcher's Guide to the National Statistics Socio-Economic Classification*, edited by D. Rose and D. Pevalin. London: Sage.
- Erikson, R., Goldthorpe, J. H. y Portocarrero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden. *British Journal of Sociology* 30, 415-441.
- Erikson, R. y Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon.
- Eurofound. (2014). *Mapping youth transitions in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Farber, H. S. (1997). The changing face of job loss in the United States, 1981-1995. *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomic Supplement* 55-128.
- Gagliarducci, S. (2005). "The dynamics of repeated temporary jobs". *Labour Economics* 12, 429-448.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. y Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Clarendon.
- García-Pérez, J. I. y Muñoz-Bullón, F. (2011). Transitions into permanent employment in Spain: An Empirical analysis for young workers. *British Journal of Industrial Relations* 49(1), 103-143.
- Gash, V. (2008). Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review* 24(5), 651-668.
- Gebel, M. (2010). Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK. *Work, Employment and Society* 24, 641-660.
- Giddens, A. (1994). *Beyond Left and Right*. Cambridge: Polity Press.
- Goldthorpe, J. H. (2007). *On Sociology Second Edition*. Stanford California: Stanford University Press.
- Goldthorpe, J. H. y McKnight, A. (2006). The economic basis of social class. In *Mobility and Inequality: Frontiers of Research from Sociology and Economics*, edited by S. Morgan, D. B. Grusky and G. S. Fields. Stanford: Stanford University Press.
- Gray, J. (1998). *False Dawn: The Desillusions of Global Capitalism*, London: Granta.
- Güell, M. y B. Petrongolo. (2007). How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain. *Labour Economics* 14, 153-183.
- Hernanz, V. (2003). *El trabajo temporal y la segmentación: Un estudio de las transiciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social de España.
- Kalleberg, A. L. (2009). Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74(1), 1-22.
- Korpi, T y Levin, H. (2001). Precarious footing: Temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden. *Work, Employment and Society* 15(1), 127-148.
- Long, J. S. y Freese, J. (2006) *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata, Second Edition*, Texas, Stata Press.
- Martínez-Pastor, J. I. y Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad* 48(2), 147-168.
- Martínez-Pastor, J. I., Bernardi, F. y Garrido, L. (2008). "Increasing employment instability among young people? Labor market entries and early careers in Spain since the mid 1970s" en H-P. Blossfeld, S. Buchholz, E. Bukodi y K. Kurz

- (eds.) *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Edward Edgar.
- Morgan, S. y McKerrow, M. (2004). Social class, rent destruction and the earnings of black and white men, 1982-2000. *Research in Social Stratification and Mobility* 21, 215-251.
- Picchio, M. (2008). Temporary contracts and transitions to stable jobs in Italy. *Labour* 22, 147-174.
- Polavieja, J. G. (2003). *Estables y Precarios. Desregulación Laboral y Estratificación Social en España*. Madrid, CIS.
- Polavieja, J. G. (2005). Flexibility or polarization? Temporary employment and job tasks in Spain. *Socio-Economic Review* 32, 233-258.
- Polavieja, J. G. (2006). The incidence of temporary employment in advanced economies: Why is Spain different? *European Sociological Review* 22(1), 61-78.
- Remery, C., Van Doorne-Huiskes, A y Schippers, J. (2002). Labour market flexibility in the Netherlands: looking for winners and losers. *Work, Employment and Society* 16(3), 477-495.
- Singelmann, J. (1978). *From Agriculture to Services: The Transformation of Industrial Employment*. Beverly Hills: Sage.
- Taylor, R. (2002). *Britain's World of Work-Myths and Realities*. London, Economic and Social Research Council.
- Verd, J. M. y López-Andreu, M. (2016). Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales.: El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers: Revista de Sociologia* 101(1), 5-30.

#### NOTA BIOGRÁFICA:

**Juan Ignacio Martínez Pastor** es doctor en Sociología (UNED, 2007) y profesor titular de Sociología en el Departamento de Sociología II (Estructura Social) de la UNED. Ha publicado artículos sobre la sociología del trabajo y la sociología de la familia en revistas como *European Sociological Review*, *Demographic Research*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *International Journal of Comparative Sociology*, *Revista Internacional de Sociología*, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* o *South European Society and Politics*.

**Jacobo Muñoz Comet** es doctor en Sociología (UCM, 2014) y profesor ayudante en el Departamento de Sociología II (Estructura Social) de la UNED. En los últimos años ha realizado estancias de investigación en el Departamento de Sociología de la VU de Amsterdam, en COMPAS (Universidad de Oxford) y en MZES (Universidad de Mannheim). Ha publicado artículos en revistas como *European Sociological Review*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *Revista Española de Sociología* o *Revista Internacional de Sociología*.

#### ANEXO I

El INE proporciona la información de la EPA en dos ficheros distintos, uno transversal y otro longitudinal. La principal diferencia entre los dos ficheros es que sólo en este último se incluye una variable que permite identificar a la misma persona en las sucesivas entrevistas en las que participa. Por ello, únicamente con estos datos se puede hacer el seguimiento a lo largo del tiempo de un mismo individuo. Sin embargo, hay otra diferencia fundamental: el fichero de flujos contiene menos variables que el transversal. Algunas de las omitidas incluyen información socio-demográfica y relacionada con la trayectoria laboral crucial para estudiar la situación laboral de los individuos.

Para suplir estas carencias, pero al mismo tiempo mantener la variable identificativa que proporciona el fichero de flujos, se ha procedido a fundir ambos ficheros. Para ello se ha utilizado un conjunto de variables que permite distinguir a cada persona —en cada trimestre de la EPA— de los demás individuos de la muestra. La condición para seleccionar las variables ha sido que aparezcan exactamente igual en ambos ficheros de datos. El número de variables que cumplen el requisito son 34, las cuales permiten distinguir a cada individuo en función de una serie de características, ordenarlos y asignarles un número identificativo diferente a cada uno. Puesto que todas las personas que se encuentran en el fichero transversal lo están también en el de flujos, la numeración asignada a cada individuo es exactamente la misma en los dos ficheros. De este modo, ha sido posible fundirlos mediante la

asociación de la misma persona y obtener un único fichero que combina todas las variables del transversal junto al identificador de la EPA disponible en los flujos. En el proceso de fusión se han perdido algunos casos dentro de cada trimestre (un 0,5 %), debido a que la lista de variables utilizada no era lo suficientemente exhaustiva para distinguir a dos o más individuos entre sí, ya que sus características eran exactamente las mismas. Es decir, aunque se trataran de personas diferentes, sus perfiles a partir de la lista de 34 variables eran iguales.

De este modo se tiene información de los individuos un máximo de seis trimestres entre el primero de 2010 y el cuarto de 2013. Se ha seguido la trayectoria de todos los individuos y se han seleccionado aquellos que comenzaban un contrato temporal durante el período de observa-

ción y también aquellos que llevaban tres meses o menos con un contrato temporal en la primera observación. Es decir, se han seleccionado aquellos que acababan de ser contratados temporalmente. Una vez seleccionados, se ha seguido su trayectoria hasta que dejaron la temporalidad o hasta el último trimestre en el que permanecían en la muestra en caso de seguir con un contrato temporal. Es necesario remarcar el hecho de que sólo es posible seguir trayectorias cortas ya que, en el mejor de los casos, los individuos permanecen en la muestra durante un año y medio, y además muchos de ellos ni siquiera empezaron a trabajar con un contrato temporal en el primer trimestre observado, sino en los posteriores. En total ha sido posible seguir la trayectoria de 42 938 individuos entre dos y seis trimestres.