

## La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013)/ *The labour mobility of immigrant women in Spain (2007-2013)*

\*José María Arranz

Departamento de Economía. Universidad de Alcalá. España/*Spain*  
josem.arranz@uah.es

Concepción Carrasco

Departamento de Economía. Universidad de Alcalá. España/*Spain*  
concha.carrasco@uah.es

Matilde Massó

Departamento de Sociología y Ciencias de la Comunicación. Universidade da Coruña. España/*Spain*  
m.massó@udc.es

**Recibido** / *Received*: 30/11/2016

**Aceptado** / *Accepted*: 23/01/2017

### RESUMEN

El objetivo de este artículo es la identificación de las trayectorias laborales más representativas de las mujeres trabajadoras inmigrantes en España durante la crisis económica de los años 2007-2013. A partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales de los años 2007 y 2013 se analiza el papel que desempeña la variable género en la configuración de las trayectorias contractuales y profesionales de los/las trabajadores/as asalariados/as inmigrantes. Los principales resultados se refieren, en primer lugar, a una trayectoria diferencial femenina caracterizada por la inmovilidad contractual y ocupacional y, en segundo lugar, aunque dentro de la norma del mal empleo, una mejor posición de las mujeres durante la crisis en comparación con los varones debido fundamentalmente al peso de este colectivo en el sector de los cuidados.

**Palabras clave:** Trayectorias laborales, desigualdades de género, inmigración, segmentación laboral, Muestra Continua Vidas Laborales.

### ABSTRACT

*The aim of this article is to identify the more representative labour trajectories of foreign women workers who are living in Spain, during the economic crisis, between 2007-2013 years. More specifically the article analyses how gender is shaping contract and professional labour trajectories of workers, using the Continuous Work History Sample for the period 2007- 2013. The main results have to do, firstly, with a differentiating trajectory for foreign women characterised by contractual and occupational immobility. Secondly, the better position of women during the crisis comparing to men, due to, fundamentally the importance of this group in the social care sector. However, this more advantageous situation is still part of the bad employment norm.*

**Key words:** Labour trajectories, gender inequalities, immigration, labour market segmentation, Continuous Work History Sample.

\*Autor para correspondencia / *Corresponding author*: José María Arranz. Universidad de Alcalá. Facultad de Ciencias Económicas, Empresariales y Turismo. Departamento de Economía. Plaza de la Victoria, 2. Alcalá de Henares. 28803.Madrid.

**Sugerencia de cita** / *Suggested citation*: Arranz, J. M., Carrasco, C., Massó, M. (2017) La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013). *Revista Española de Sociología*, 26 (3), 329-344.

(doi:10.22325/fes/res.2017.26)

## INTRODUCCION

La reciente crisis económico-financiera ha afectado de manera significativa al empleo y las condiciones laborales. Su desregulación y creciente precarización se ha traducido en una progresiva quiebra de derechos, y la aparición de nuevos discursos legitimadores de la pérdida de calidad del empleo (Arnal y Prieto, 2012). En este trabajo nos centramos específicamente en el estudio de la movilidad laboral del colectivo de mujeres inmigrantes que residen en España durante el periodo de crisis económica. Más concretamente, nuestro objetivo es analizar en primer lugar, la especificidad de los patrones de movilidad laboral femeninos con respecto a los masculinos, teniendo en cuenta las características estructurales del mercado de trabajo español y sus efectos en la configuración de la estructura social. En segundo lugar, analizar cómo la crisis económico-financiera ha afectado de manera diferencial a los colectivos de hombres y mujeres inmigrantes, y sus efectos en los patrones de movilidad laboral.

Dicho análisis se aborda en el marco de las contribuciones más recientes sobre los procesos de movilidad laboral (véase López-Andreu y Verd, 2016) y su estratificación según el género. En estas contribuciones, se aprecia un proceso de renovación conceptual, característico de los periodos definidos por un intenso cambio social. Este ha sido el caso de los estudios sobre movilidad social que en la década de los 90 dieron lugar a conceptos como los de contramovilidad o trayectoria social (Cachón, 2001) o a las modalidades de transición establecidas por Casal (1997; *et al.*, 2011) para el caso de los jóvenes. Más recientemente esta innovación conceptual se refleja en conceptos como los de inserción segmentada en el mercado de trabajo (Aysa-Lastra y Cachón, 2013a), discontinuidad femenina o temporalidad crónica (López-Andreu y Verd, 2016).

Cuando la inmovilidad constituye la norma social y cuando se generaliza un nuevo patrón de permanencia basado en la inestabilidad en el mercado de trabajo, es cuando se hace necesario el desarrollo de nuevos recursos conceptuales adecuados al objeto de investigación. Ello es más acuciante para ciertos colectivos determinados por el género y la etnicidad, el caso de las mujeres inmigrantes no comunitarias,

con una situación de vulnerabilidad social en el contexto de las características estructurales de la sociedad receptora y al margen de sus características individuales (Parella, 2003; Solé, 2008).

En esta dirección, son varias las autoras/es (Del Río y Alonso Villar, 2010; Fachelli y López Roldán, 2015) que han señalado las diferencias de los procesos de movilidad social y laboral de los hombres y las mujeres. Una diferencia que indica la existencia de un patrón femenino específico de comportamiento que sin embargo, mayoritariamente se ha venido abordando como un fenómeno subsidiario de la movilidad masculina (véase Fachelli y López Roldán, 2015).

De la misma manera, la especificidad del modelo de inserción de las mujeres inmigrantes en el ámbito del trabajo reproductivo de cuidados requiere un estudio específico que dé cuenta de los patrones de movilidad que caracterizan a este colectivo y su participación en un mercado de trabajo sexualmente segregado.

Teniendo en cuenta este punto de partida, el artículo aborda, desde el punto de vista teórico y partiendo de una perspectiva de género, la relación entre los conceptos de movilidad social y trayectoria de clase, todo ello enmarcado en el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo.

Las hipótesis centrales que se contrastarán empíricamente apuntan al efecto diferencial de la crisis en la movilidad laboral, contractual y ocupacional, del colectivo de mujeres y varones inmigrantes. Al respecto, entendemos que, si bien la crisis ha comportado una destrucción del empleo para ambos grupos, las mujeres inmigrantes constituyen, en el marco de la norma del mal empleo, un colectivo capaz de reproducir trayectorias de precariedad en el sector de los cuidados.

La primera hipótesis establece que la crisis ha comportado, para el caso de las mujeres, un efecto mayoritario de reforzamiento de los patrones de inmovilidad contractual mientras que para los varones un proceso de movilidad descendente o bloqueo caracterizado por la expulsión de empleo.

La segunda hipótesis plantea analizar comparativamente, según el género, los efectos de la crisis económica en la reproducción de patrones de movilidad ocupacional entre segmentos de ocupa-

ción para el caso de las mujeres. En el caso de los hombres la crisis ha comportado mayoritariamente la reproducción de patrones de movilidad descendente mientras que para el caso de las mujeres, patrones de inmovilidad en los segmentos de ocupación de menor cualificación.

Para el análisis empírico se ha utilizado la muestra Continua de Vidas Laborales (en adelante, MCVL) elaborada por la Seguridad Social. Con esta base de datos se ha tratado de identificar los patrones de movilidad laboral dominantes durante el período de la crisis económica 2007-2013, para el colectivo de las mujeres inmigrantes, y particularmente las trayectorias contractuales y profesionales que responden a una particular configuración del mercado de trabajo.

El texto aborda, en primer lugar, el contexto teórico de la movilidad sociolaboral y las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes, analizando las aportaciones teóricas y empíricas de los principales trabajos existentes para el caso español. En segundo lugar, se realiza un análisis empírico de las trayectorias contractuales y profesionales de ese mismo colectivo, utilizando la mencionada MCVL. Finalmente, el último apartado contiene las principales conclusiones del estudio.

## ¿MOVILIDAD SOCIAL O TRAYECTORIA DE CLASE?

El significado del concepto de movilidad social adolece de una gran indeterminación en el campo de la Sociología, a la hora fundamentalmente de especificar si la movilidad social afecta a individuos frente a familias, ocupaciones frente a clases o posiciones frente a estratos. Una indeterminación a la que se añade la invisibilidad de la especificidad femenina, dado que los estudios clásicos sobre movilidad social se han centrado en el análisis de la población masculina (Salido, 2001).

En primer lugar, si la movilidad social implica desplazamiento, es necesario aclarar de acuerdo con Cachón (2008) quién se desplaza, teniendo en cuenta que las pautas de movilidad social de cada sexo responden a mecanismos que operan de forma diferente en una estructura ocupacional y de empleo sexualmente segmentada.

En segundo lugar, cabe aclarar en qué medida este desplazamiento implica un cambio de posición con respecto a la ocupación, el estatus o bien un cambio con respecto a la clase social de origen (véase Carabaña, 1999).

Desde un enfoque funcionalista la movilidad puede definirse como un movimiento significativo, a lo largo de un sistema ordenado de posiciones, que forman un continuo social (Parsons, 1967). En este esquema, la ocupación constituye el indicador por excelencia para aproximarse al concepto de movilidad social, dándose el salto para la identificación de ésta con la movilidad ocupacional o profesional. Sin embargo, este enfoque se basa en la asunción implícita de un solo mercado de trabajo que garantiza el libre intercambio de individuos y puestos sociales, de acuerdo con el mérito y la capacidad.

Más recientemente y desde un enfoque claramente crítico con el paradigma funcionalista, diversos autores (López Andreu y Verd, 2016; Martínez-Pastor, 2014) han sustituido el concepto de movilidad social por el de trayectoria. Se asume así que si la movilidad es parte integrante de los enfoques que abordan la estratificación social desde perspectivas mayoritariamente funcionalistas en su planteamiento implícito o explícito, las trayectorias socio-laborales y su encuadre en las variedades de Estado de Bienestar, mercados de trabajo, y sistemas institucionalizados de desigualdad social, son parte integrante de las clases sociales. El análisis de las trayectorias sociales se inscribe, de esta manera, en el marco más amplio del análisis del sistema de desigualdad social, en el que nuevamente la dimensión de otras fuentes de desigualdad, como el género y la etnia, vuelven a estar mayoritariamente ausentes.

Desde esta perspectiva, la ocupación es elegida como el indicador de clase por su papel de conexión entre otros aspectos fundamentales de la estratificación social, como son el estatus económico y el nivel educativo. El mercado de trabajo constituye, sin duda, el mecanismo de asignación de puestos de trabajo y clases sociales en la estructura social, junto con otros mecanismos como son la familia, el sistema educativo y el Estado. En este caso nos centraremos exclusivamente en el mercado de trabajo, pero teniendo en cuenta que éste está segmentado y

que los ámbitos de circulación en que se mueve un grupo social, las mujeres inmigrantes en este artículo, están en íntima relación con la estructura de clases y con la estrategia que cada clase o fracción de clase desarrolla para reactivar la estructura de su capital patrimonial.

En este contexto, la ocupación laboral y la relación de empleo que se configura a partir de ésta adquieren gran relevancia en la determinación de la clase social, de tal manera que la trayectoria laboral u ocupacional deviene en trayectoria de clase. La profundización en la comprensión del concepto de trayectoria laboral debe, por tanto, realizarse a través del conocimiento del contexto laboral y sus efectos en la integración laboral de la población inmigrante.

### Trayectorias laborales segmentadas

El análisis de las trayectorias laborales de los inmigrantes en España utilizando datos de la MCVL (Miguélez *et al.*, 2011) ha aportado información muy valiosa en el ámbito de la movilidad laboral avalando el enfoque de la segmentación (Piore, 1975).

En este sentido, Carrasco y García-Serrano (2015), analizando datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el período de crisis 2008-2013, avalan para el colectivo de extranjeros nacidos fuera de España la existencia de una estructura ocupacional segmentada hacia puestos de naturaleza manual (tanto cualificada como no cualificada), empleo que disminuye en las etapas de crisis (especialmente el trabajo manual cualificado en construcción e industria) potenciando una pérdida de ocupación en la biografía laboral de las cohortes de individuos más jóvenes (principalmente varones) en el periodo recesivo. Adicionalmente, Muñoz-Comet (2014), analizando los datos de flujos de la EPA para el período 2005-2010, concluye que haber ocupado posiciones de baja cualificación (mayor proporción entre la población extranjera) incrementa el riesgo de volver a trabajar en ellas entre un 25 % y un 30 %, con independencia de la fase del ciclo económico. Entre las mujeres extranjeras, las procedentes de Latinoamérica son las que mayor probabilidad tienen de descender de ocupa-

ción durante la recesión. Además, durante la crisis la clave que explica las mayores pérdidas de trabajo entre los extranjeros (en comparación con los autóctonos) se encuentra en la ocupación y en los tipos de contrato, en detrimento de explicaciones fundamentadas en el capital humano (Muñoz-Comet y Mooi-Reci, 2016).

En este contexto la mujer está expuesta a una triple discriminación en condición de mujer, trabajadora y extranjera (Parella, 2003). Discriminaciones que permiten reflexionar sobre las causas de la concentración de las mujeres inmigrantes en ocupaciones de baja cualificación y feminizadas.

### Evidencias de una triple discriminación

Los estudios longitudinales disponibles hasta el momento en el caso de España sitúan mayoritariamente a las mujeres en las denominadas *trayectorias de discontinuidad femenina* (López-Andreu y Verd, 2016), caracterizadas por una fuerte presencia de la inactividad y el desempleo y configuradas mayormente por mujeres con estudios básicos y secundarios. El protagonismo de las mujeres en este tipo de trayectorias se explica por el predominio de una concepción social del empleo y el trabajo femenino como algo subordinado y secundario al trabajo de los hombres, en el marco de un modelo familiar tradicional conocido como “male bread winner” (Blossfield and Drobic, 2001). En esta línea autoras como Carrasquer (2002) o Lallement (2007) destacan el carácter subsidiario y “complementario” de la actividad laboral de las mujeres en el marco de un modelo laboral fordista, presente todavía en determinados sectores productivos. La denominada *trayectoria de precariedad* caracterizada por una alta presencia de periodos de desempleo, temporalidad y bajos salarios, también está mayoritariamente protagonizada por mujeres, en este caso jóvenes y con baja cualificación, aunque también en menor porcentaje afecta a mujeres cualificadas. Este conjunto de contribuciones, ilustran claramente el concepto de interseccionalidad entendido como aquellas situaciones en las cuales una clase concreta de discriminación, en nuestro caso el género interactúa con dos o más grupos de

discriminación, inmigrante no comunitaria, creando una situación única (Expósito, 2012), marcada en este caso por el acceso segmentado a determinados perfiles ocupacionales y contractuales.

En el caso de las mujeres inmigrantes, Solé *et al.*, (2008) utilizan para explicar los patrones de movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España, el denominado “modelo U-shape” elaborado por Chiswick *et al.*, (2002). Dicho modelo se ha concebido para explicar las pautas de movilidad laboral de la población masculina y femenina inmigrante en Australia. Según estas autoras, debido a una imperfecta transferencia de competencias<sup>1</sup>, se produce un declive en el logro ocupacional de este colectivo, comparando el último trabajo en el país de origen y el primer trabajo en el país de destino. A su vez, debido también a la inversión (en capital humano y social) posterior a la migración se produciría una movilidad ocupacional ascendente (en forma de “U”), esto es, una recuperación del estatus ocupacional, o bien una situación de inmovilidad que resulta en el mantenimiento de un estatus inferior al del país de origen (forma de “L”).

En España, como apuntan diversas autoras (Martínez-Buján, 2011; Torns *et al.*, 2012) el trabajo doméstico es la puerta de entrada más habitual de las trabajadoras extranjeras no comunitarias en el mercado de trabajo. Como afirma Martínez-Buján (2011) los cuidados personales se consolidan como un nicho laboral para las mujeres inmigrantes. Esta evidencia de estancamiento permite cuestionar el modelo de “U” antes mencionado. En este sentido los autores Aysa-Lastra y Cachón (2013b) sugieren matizar los planteamientos de la pauta en forma de U (de Chiswick *et al.*, 2002) e introducen la idea de una pauta segmentada en forma de “U”, es decir, que existirían pautas sólidas de no fluidez ocupacional fuera de los segmentos, siendo muy escasa la movilidad entre los segmentos secundario y primario.

Precisamente, en este artículo se parte de la hipótesis de Aysa-Lastra y Cachón de la no fluidez

ocupacional para el caso de las mujeres trabajadoras inmigrantes, concretamente en sus trayectorias contractuales y profesionales, que son analizadas en el apartado siguiente. La evidencia teórica expuesta permitiría apoyar esta hipótesis de estancamiento y no fluidez entre segmentos, ya que el acceso de la población inmigrante al mercado de trabajo se produce en aquellos segmentos caracterizados por una baja cualificación y escasa seguridad en el empleo.

## BASE DE DATOS: LA MCVL

El análisis de las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España se ha realizado a partir de la información disponible de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para el periodo 2007-2013. La versión de la MCVL utilizada en este estudio contiene información basada en los registros informatizados de la Seguridad Social, de los datos del Padrón Municipal Continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de los datos fiscales, en la que colabora la Agencia Tributaria aportando información procedente de la consignada en el Modelo 190. Esta base de datos ofrece información anual de más de un millón de personas que han tenido algún tipo de relación laboral con la Seguridad Social (SS) desde el año 2004, cualquiera que fuera su duración y tipo de relación con la SS. La muestra de cada año está formada por el 4 % de las personas que pertenecen a la población de referencia y sólo es representativa de la población que se relaciona con la Seguridad Social en el año de referencia<sup>2</sup>. La población de referencia se corresponde no sólo con los trabajadores que están de alta laboral en la SS sino también con los perceptores de pensiones y de prestaciones por desempleo contributivas y no contributivas. No se encuentran incluidos los demandantes de empleo cuando no reciben prestaciones y los inactivos (distintos de los pensionistas), además de los

1 Por imperfecta transferencia de competencias las autoras entienden que no todo el capital social y humano de las migrantes (experiencia o nivel de estudios alcanzados, por ejemplo) es transferible inmediatamente en el lugar de destino.

2 Al ser la MCVL una extracción aleatoria simple del 4 % de la población, el número de observaciones debe multiplicarse por 25 para conocer la población total de personas. Las observaciones expuestas en nuestro análisis son datos ponderados.

trabajadores que tienen un sistema de previsión social distinto de la SS como los funcionarios de Clases Pasivas o no tienen ninguno como quienes trabajan en la economía informal o sumergida<sup>3</sup>. En Arranz y García-Serrano (2011), Arranz *et al.*, (2013) y Lapuerta (2010) se detalla de manera más extensa las características, dificultades prácticas y limitaciones de esta base de datos. Entre algunas de las limitaciones de la MCVL, que son relevantes para nuestro análisis es que los extranjeros nacionalizados figuran en los archivos de la Seguridad Social como nacionales, por lo que los datos infra estiman la población inmigrante (Argimón y González, 2006). Sin embargo, al disponer de la información sobre el lugar de nacimiento de las personas en la MCVL, en nuestro análisis trataremos de minimizar ese sesgo incorporando dentro del colectivo de inmigrantes no solo los no nacionales sino también los nacionales no nacidos en España<sup>4</sup>.

La muestra seleccionada para el análisis es de trabajadores asalariados inmigrantes (nacionales no nacidos en España y no nacionales) entre 16 y 65 años de edad que están en la MCVL en los años 2007 y 2013. La Tabla 1 proporciona la información de los trabajadores para ambos años indicando si están en uno o dos de los años mencionados. La primera fila contiene la distribución de asalariados inmigrantes en 2007, de los cuales la primera columna “un año” indica si sólo está presente en 2007 (por lo cual desaparecen en 2013), y la columna “los dos años” indica que está presente en ambos años 2007 y 2013. El mismo análisis se

puede hacer para la segunda fila al contener la información de asalariados inmigrantes en 2013. Así, la primera columna (de la segunda fila) “un año” indica asalariados en 2013 (que no estaban en 2007), la segunda columna “los dos años” que están en 2007 y 2013.

En la Tabla 1 se puede observar que en 2013 hay un descenso notable del número de asalariados inmigrantes en comparación con el año 2007 debido a la recesión económica. En particular, en el año 2013 hay alrededor de 1,8 millones de asalariados inmigrantes mientras que en el año 2007 eran unos 3,4 millones de asalariados inmigrantes. Sólo 714 mil asalariados inmigrantes permanecen entre ambos años (un 20,6 % del total de 2007 y 39,3 % del año 2013). En 2013 cerca de 1,1 millones de asalariados inmigrantes no lo eran en 2007, y cerca de 2,7 millones lo eran en 2007 y no en 2013.

La Tabla 2 contiene la misma información que la Tabla 1 pero desagregando por género. El número de asalariados varones es mayor que el de mujeres en ambos años, 3,051 millones de varones frente a 2,237 millones de mujeres. Con un mayor peso de asalariados tanto de varones como de mujeres en 2007 que en 2013. Alrededor de 1,6 millones de varones inmigrantes lo son solo en 2007 (y no en 2013), frente al 1,1 millones de mujeres inmigrantes en esa misma situación. El número de varones y mujeres inmigrantes asalariados que aparecen en 2013 y que no estaban en 2007, es muy similar 559 mil de varones y 544 mil de mujeres.

La gran pérdida de empleos entre la población inmigrante, en el intervalo de tiempo analizado, permite en primer lugar, constatar una vez más los graves efectos de la crisis económica sufrida y que ha afectado de manera muy profunda a esta población (Carrasco y García Serrano, 2012). En segundo lugar, los datos ponen en evidencia la concentración en ocupaciones de baja cualificación y escasa seguridad (hipótesis de Martín-Artiles, *et al.*, y de Aysa-Lastra y Cachón), siendo éstas las que más pérdidas de empleo han sufrido durante la crisis<sup>5</sup>.

3 No existe un criterio común para cuantificar el empleo sumergido de inmigrantes en el mercado de trabajo español. González-Enríquez (2009) calculan que en el año 2008 un 10 % de los inmigrantes residentes en España no tenía permiso de residencia y por tanto es posible que formen parte del empleo sumergido y no se encuentran registrados en las encuestas y registros administrativos oficiales.

4 Malo y Garrido (2010) en su análisis con la MCVL de 2008 observan que las características de los inmigrantes extranjeros en los registros de la Seguridad Social (ámbito vinculado a la legalidad) muestra características esperables y semejantes a las que en otras fuentes se describen para toda la población de inmigrantes extranjeros.

5 En la misma línea, Miyar y Muñoz (2015) señalan que el perfil de los inmigrantes que han abandonado el país no es aleatorio sino que es mayor entre los desempleados y los que tienen menor nivel educativo.

**Tabla 1.** Distribución de trabajadores asalariados inmigrantes. MCVL 2007-2013

		<b>Un año</b>	<b>Dos años</b>	<b>Total</b>
<b>2007</b>	Casos	2 756 325	714 450	3 470 775
	% fila	79,4	20,6	100
	% col	71,4	50,0	65,6
<b>2013</b>	Casos	1 103 450	714 450	1 817 900
	% fila	60,7	39,3	100
	% col	28,6	50,0	34,4
	% col	3 859 775	1 428 900	5 288 675
<b>Total</b>	% fila	73,0	27,0	100
	% col	100	100	100

*Fuente:* Elaboración propia con los datos de la MCVL

**Tabla 2.** Distribución de trabajadores asalariados inmigrantes por género. MCVL 2007-2013

		<b>Varones</b>			<b>Mujeres</b>		
		<b>Un año</b>	<b>Dos años</b>	<b>Total</b>	<b>Un año</b>	<b>Dos años</b>	<b>Total</b>
<b>2007</b>	Casos	1 641 950	425 100	2 067 050	1 114 375	289 350	1 403 725
	% fila	79,4	20,6	100	79,4	20,6	100
	% col	74,6	50	67,8	67,2	50	62,7
	Casos	559 275	425 100	984 375	544 175	289 700	833 875
<b>2013</b>	% fila	56,8	43,2	100	65,3	34,7	100
	% col	25,4	50	32,3	32,8	50	37,3
	Casos	2 201 225	850 200	3 051 425	1 658 550	579 050	2 237 600
<b>Total</b>	% fila	72,2	27,9	100	74,1	25,9	100
	% col	100	100	100	100	100	100

*Fuente:* Elaboración propia con los datos de la MCVL

## LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ESPAÑA CON LA MCVL

### Trayectorias contractuales

En este apartado se calculan las transiciones entre tipos de contratos referidos a las mismas personas (varones y mujeres) asalariadas inmigrantes que están presentes en un mismo periodo de tiempo 2007 y 2013. Las Tablas 3 y 4 contienen la distribución y los tránsitos de los mismos varones y mujeres asalariados entre el año 2007 y 2013 atendiendo a su tipo de contrato (temporal, indefinido o combinación de ambos en el año). Estas Tablas presentan el número de individuos, % por fila y % por columna para cada tipología de asalariado definida. Las filas reflejan los valores o estado inicial en el año 2007 y las columnas los valores o estados finales en 2013. Para entender el cuadro, la última columna “total” indica la distribución de ocupados en 2007 desagregando por

tipo de contrato, y la última fila “total”, la misma distribución de ocupados por tipo de contrato para el año 2013.

En primer lugar, en el panel superior de la Tabla se observa que el total de varones asalariados en cada año es de cerca 412 mil cada año en 2007 y 2013. En el año 2007 la mayoría eran contratos indefinidos (47 %) y temporales (39 %). Alrededor del 14 % de los asalariados varones de este año combinan un contrato temporal y/o indefinido en 2007.

Siguiendo la trayectoria de estos mismos varones asalariados entre 2007 y 2013, observamos que en 2013 aumenta el número de asalariados varones con contratos indefinidos al pasar de 193 mil a 231 mil (aumentan un 19 % respecto a 2007), pasando a ser el 56 % de la distribución de contratos. Por el contrario, caen un 4 % el número de contratos temporales (pasan de 162 mil a 155 mil) entre 2007 y 2013, y caen también más de la mitad (55 %) entre aquellos varones que combinan un contrato temporal y/o indefinido en el año.

**Tabla 3.** Distribución y transiciones de cada tipo de trabajador por tipo de contrato y por género. Asalariados inmigrantes presentes en 2007 y 2013. MCVL (datos ponderados). Panel A. Varones

		A 2013				
Tipo contrato		<i>Indefinido</i>	<i>temporal y/o indefinido</i>	<i>Temporal</i>	<b>Total</b>	
Desde 2007	Casos	148 150	9 550	35 625	193 325	
	<i>Indefinido</i>	% fila	76,6	4,9	18,4	100
		% col.	64,0	37,1	22,9	46,8
	<i>Temporal y/o indefinido</i>	Casos	29 200	5 700	22 375	57 275
		% fila	51,0	10,0	39,1	100
		% col.	12,6	22,1	14,4	13,9
	<i>Temporal</i>	Casos	54 100	10 525	97 500	162 125
		% fila	33,4	6,5	60,1	100
		% col.	23,4	40,8	62,7	39,3
	<b>Total</b>	Casos	231 450	25 775	155 500	412 725
		% fila	56,1	6,3	37,7	100
		% col.	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con los datos de la MCVL



En segundo lugar, respecto a las mujeres (Tabla 4), recordemos el significativo punto de partida explicado en el apartado anterior en el que se indicaba que sólo el 20,7 % de las mujeres que estaban en el 2007 permanecen en el mercado de trabajo en el 2013. El total de asalariadas en ambos años es de 278 mil, casi la mitad que los varones, lo que indica una clara desigualdad en el acceso al trabajo asalariado.

En el año 2007 la mayoría tenían solo contratos indefinidos (49 %) y algo menos temporales (36 %) y el resto, un 15 % combinan contratos temporales y/o indefinidos. Alrededor de 31 mil mujeres acceden a un contrato indefinido entre 2007 y 2013 porque se pasa de 136 mil a 177 mil (un 29 % más que respecto a 2007). El número de contratos temporales cae un 14 % (de 100 mil a 84 mil) entre 2007 y 2013, y disminuyen las mujeres que combinan dentro del año contratos temporales e indefinidos, pasan de 41 mil a 16 mil (una caída del 61 %).

De las 100 mil mujeres que tenían un contrato temporal en 2007, cerca de 41 mil (un 41 %) acceden a un contrato indefinido en 2013, y cerca de la mitad continúan atrapadas con un contrato temporal (52 mil). De las mujeres que tenían un contrato indefinido en 2007, un 80 % (110 mil) lo mantienen en 2013, pero en cambio un 15 % (20 mil) pasan a tener uno temporal.

En cuanto al número de asalariados inmigrantes que abandonan la temporalidad, de los 162 mil varones que tenían un contrato temporal en 2007, cerca de 54 mil (un 33 %) acceden a un contrato indefinido en 2013. Por su parte, cerca de un 60 % continúan con un contrato temporal ambos años. Por último, un 76,6 % de los varones que tenían un contrato indefinido en 2007, que como se ha mencionado anteriormente constituían un 49 % de la muestra, lo siguen teniendo en 2013. En cambio, un 18 % de los que tenían contrato indefinido pasan a ser temporales.

**Tabla 4.** Distribución y transiciones de cada tipo de trabajador por tipo de contrato y por género. Asalariados inmigrantes presentes en 2007 y 2013. MCVL (datos ponderados). Panel A. Mujeres

		A 2013				
Tipo contrato		<i>Indefinido</i>	<i>temporal y/o indefinido</i>	<i>Temporal</i>	Total	
Desde 2007	<i>Indefinido</i>	Casos	110 150	6 275	20 325	136 750
		% fila	80,6	4,6	14,9	100
		% col.	62,2	38,4	24,0	49,1
	<i>Temporal y/o indefinido</i>	Casos	25 575	3 625	12 050	41 250
		% fila	62,0	8,8	29,2	100
		% col.	14,4	22,2	14,2	14,8
	<i>Temporal</i>	Casos	41 350	6 450	52 500	100 300
		% fila	41,2	6,4	52,3	100
		% col.	23,4	39,5	61,9	36,0
	<b>Total</b>	Casos	177 075	16 350	84 875	278 300
		% fila	63,6	5,9	30,5	100
		% col.	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con los datos de la MCVL

Estos datos parecen reproducir el conocido efecto Mateo (Merton, 1968), que aplicado al empleo reproduciría el patrón de comportamiento según el cual, aquellas mujeres mejor situadas en el mercado de trabajo, que son aquellas que persisten en los años 2007 y 2013, mayoritariamente permanecen en las mismas condiciones contractuales, ya sea de forma indefinida (el 80 %), combinando contratos indefinidos con temporales (62 %) o bien en condiciones de temporalidad (52,3 %).

Adicionalmente, la hipótesis de la trayectoria de precariedad (Carrasquer, 2002 y Lallement, 2007) también se constata, en el caso de las mujeres, más de la mitad de asalariadas quedan atrapadas en la temporalidad (entre 2007 y 2013) y un porcentaje del 18 % que tenían contrato indefinido en 2007, pasan a tenerlo temporal.

### Trayectorias profesionales

Un aspecto relevante de la calidad de los puestos de trabajo es la capacidad de ofrecer a los trabajadores posibilidades de mejora y avance profesional. Este avance se va a medir en términos de cambio del grupo ocupacional al que pertenece el puesto de trabajo, en la idea de que un movimiento, desde un puesto, hacia otro que requiere un mayor nivel de cualificación o de competencias, implica un avance. Por tanto, se va a tratar de conocer las trayectorias profesionales de los trabajadores inmigrantes entre el año 2007 y 2013 para conocer si se ha movido hacia puestos pertenecientes a grupos ocupacionales con mayor contenido de cualificación.

La Tabla 5 contiene información de la clave y denominación de cada grupo de cotización en la MCVL<sup>6</sup>. Los grupos con numeración baja se corresponden a los de mayor cualificación y los de mayor numeración menor cualificación.

Las Tablas 5 y 6 contienen la distribución, y tránsitos entre grupo de cotización por género de asalariados inmigrantes para los años 2007 a 2013. En la Tabla 5 se observa que en 2007 los

varones con mayor frecuencia en la distribución de datos eran los correspondientes al grupo de cotización 8 “Oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>” con un 30 % de la muestra seguidos de cerca por los “Peones y asimilados” (grupo 10) con cerca de un 26 % y los “Oficiales de 3.<sup>a</sup> y asimilados” (grupo 9) con un 17 %. La suma de estos tres colectivos (grupos 8, 9 y 10), asalariados manuales de baja, media o alta cualificación suma el 74 % del total de varones en 2007. Del resto, los no manuales de alta cualificación (“Ingenieros, licenciados, alta dirección”) rondan el 5 %, igual magnitud que los “Oficiales Administrativos” (grupo 5) y “Auxiliares Administrativos” (grupo 7). El resto de grupos no superan el 2-3 %.

En cuanto a la evolución de los grupos de cotización de las mujeres (véase Tabla 6), en el año 2007 son muy frecuentes los contratos con grupos de cotización correspondientes a trabajos manuales de cualificación baja como el grupo 10 “Peones y asimilados” con un 23 %, seguidos por los de cualificación media del grupo 9 “Oficiales de 3.<sup>a</sup> y especialistas” con un 17 % y alta del grupo 8 “Oficiales 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>” con un 10 %, sumando los tres grupos representan el 51 % de la muestra. Sin embargo, a diferencia de los varones, las mujeres es más común que tengan contratos dentro del grupo “Auxiliares Administrativos” (grupo 7) con un 20 % y de “Oficiales Administrativos” (grupo 5) con un 11 %. Del resto de grupos, los trabajos no manuales de alta cualificación del grupo 1 “Ingenieros, licenciados, alta dirección” son similares a las mujeres al rondar el 5 %. El resto de grupos no superan el 2-4 %.

6 Se puede observar diferencias entre el número de observaciones totales del Cuadro II por género y Cuadros V y VI porque en estos últimos cuadros no se han incorporado el grupo de cotización 11 (trabajadores mayores de 18 años y no cualificados) y un porcentaje de asalariados que no consta su grupo de cotización. Ambos no superan el 1,6 % de la muestra.

**Tabla 5.** Tránsitos entre grupos de ocupación de asalariados inmigrantes entre 2007 y 2013. Varones presentes en ambos años. MCVL.

		AÑO 2013										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
AÑO 2007	1	18 100	475	675	225	475	125	175	175	175	100	20 700
		87.4	2.3	3.3	1.1	2.3	0.6	0.9	0.9	0.9	0.5	100.0
		76.9	5.5	4.7	2.0	1.8	0.7	0.8	0.1	0.2	0.1	5.0
	2	1150	5200	300	125	225	50	175	25	75	25	7350
		15.7	70.8	4.1	1.7	3.1	0.7	2.4	0.3	1.0	0.3	100.0
		4.9	60.3	2.1	1.1	0.8	0.3	0.8	0.0	0.1	0.0	1.8
	3	1425	575	7700	425	675	200	375	550	400	200	12 525
		11.4	4.6	61.5	3.4	5.4	1.6	3.0	4.4	3.2	1.6	100.0
		6.1	6.7	53.5	3.7	2.5	1.1	1.6	0.5	0.5	0.2	3.0
	4	425	200	775	5025	500	275	350	700	550	475	9275
		4.6	2.2	8.4	54.2	5.4	3.0	3.8	7.6	5.9	5.1	100.0
		1.8	2.3	5.4	43.7	1.8	1.6	1.5	0.6	0.7	0.5	2.3
	5	825	675	1400	775	13 825	425	1625	1950	1000	725	23 225
		3.6	2.9	6.0	3.3	59.5	1.8	7.0	8.4	4.3	3.1	100.0
		3.5	7.8	9.7	6.7	50.9	2.4	7.0	1.6	1.3	0.8	5.6
	6	75	150	275	150	525	7550	625	1175	725	925	12 175
		0.6	1.2	2.3	1.2	4.3	62.0	5.1	9.7	6.0	7.6	100.0
		0.3	1.7	1.9	1.3	1.9	42.5	2.7	1.0	1.0	1.0	3.0
	7	675	475	825	725	3700	875	9450	2050	1425	1525	21 725
		3.1	2.2	3.8	3.3	17.0	4.0	43.5	9.4	6.6	7.0	100.0
		2.9	5.5	5.7	6.3	13.6	4.9	40.7	1.7	1.9	1.7	5.3
	8	450	350	1300	1600	3000	2650	3525	77 025	16 275	18 375	124 550
		0.4	0.3	1.0	1.3	2.4	2.1	2.8	61.8	13.1	14.8	100.0
		1.9	4.1	9.0	13.9	11.1	14.9	15.2	63.2	21.6	20.6	30.2
	9	275	225	700	1075	1975	1925	3125	17 850	32 825	11 450	71 425
		0.4	0.3	1.0	1.5	2.8	2.7	4.4	25.0	46.0	16.0	100.0
		1.2	2.6	4.9	9.4	7.3	10.8	13.5	14.6	43.6	12.8	17.3
	10	150	300	450	1375	2250	3700	3775	20 475	21 925	55 375	109 775
		0.1	0.3	0.4	1.3	2.1	3.4	3.4	18.7	20.0	50.4	100.0
		0.6	3.5	3.1	12.0	8.3	20.8	16.3	16.8	29.1	62.1	26.6
	<b>Total</b>	23 550	8625	14 400	11 500	27 150	17 775	23 200	121 975	75 375	89 175	412 725
		5.7	2.1	3.5	2.8	6.6	4.3	5.6	29.6	18.3	21.6	100.0
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Elaboración propia con los datos de la MCVL. Grupo 1: Ingenieros, licenciados, alta dirección. Grupo 2: Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados; Grupo 3: Jefes administrativos y de taller. Grupo 4: Ayudantes no titulados. Grupo 5: Oficiales administrativos. Grupo 6: Subalternos. Grupo 7: Auxiliares administrativos. Grupo 8: Oficiales 1.ª y 2.ª. Grupo 9: Oficiales 3.ª y especialistas. Grupo 10: Peones y asimilados

**Tabla 6.** Tránsitos entre grupos de ocupación de asalariados inmigrantes entre 2007 y 2013. Mujeres presentes en ambos años. MCVL

		AÑO 2013										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
AÑO 2007	1	12125	800	325	175	500	75	475	100	50	0	14625
		82.9	5.5	2.2	1.2	3.4	0.5	3.3	0.7	0.3	0.0	100
		68.5	5.9	3.7	2.2	1.3	0.6	1.0	0.3	0.1	0.0	5.3
	2	1175	9300	325	200	250	25	275	75	25	75	11725
		10.0	79.3	2.8	1.7	2.1	0.2	2.4	0.6	0.2	0.6	100
		6.6	69.0	3.7	2.6	0.7	0.2	0.6	0.2	0.1	0.1	4.2
	3	875	625	3800	150	550	100	300	175	175	100	6850
		12.8	9.1	55.5	2.2	8.0	1.5	4.4	2.6	2.6	1.5	100
		4.9	4.6	43.6	1.9	1.5	0.8	0.6	0.6	0.4	0.2	2.5
	4	250	225	350	2725	350	225	450	400	600	500	6075
		4.1	3.7	5.8	44.9	5.8	3.7	7.4	6.6	9.9	8.2	100
		1.4	1.7	4.0	34.8	0.9	1.7	0.9	1.3	1.4	0.9	2.2
	5	1075	600	1200	775	19975	600	3775	950	1250	1000	31200
		3.5	1.9	3.9	2.5	64.0	1.9	12.1	3.0	4.0	3.2	100
		6.1	4.5	13.8	9.9	52.6	4.6	7.8	3.1	2.8	1.8	11.2
	6	100	200	125	400	575	5675	1400	450	525	975	10425
		1.0	1.9	1.2	3.8	5.5	54.4	13.4	4.3	5.0	9.4	100
		0.6	1.5	1.4	5.1	1.5	43.8	2.9	1.5	1.2	1.7	3.8
	7	1275	875	1450	1400	9575	1800	29475	2625	3200	4125	55800
		2.3	1.6	2.6	2.5	17.2	3.2	52.8	4.7	5.7	7.4	100
		7.2	6.5	16.6	17.9	25.2	13.9	60.8	8.6	7.3	7.3	20.1
	8	250	275	550	650	1700	750	2700	13200	4850	4100	29025
		0.9	1.0	1.9	2.2	5.9	2.6	9.3	45.5	16.7	14.1	100
		1.4	2.0	6.3	8.3	4.5	5.8	5.6	43.0	11.0	7.3	10.4
	9	375	325	300	525	2225	1600	4175	7050	23350	7900	47825
		0.8	0.7	0.6	1.1	4.7	3.4	8.7	14.7	48.8	16.5	100
		2.1	2.4	3.4	6.7	5.9	12.4	8.6	23.0	52.9	14.0	17.2
	10	200	250	300	825	2250	2100	5450	5675	10100	37600	64750
		0.3	0.4	0.5	1.3	3.5	3.2	8.4	8.8	15.6	58.1	100
		1.1	1.9	3.4	10.5	5.9	16.2	11.2	18.5	22.9	66.7	23.3
<b>Total</b>		17700	13475	8725	7825	37950	12950	48475	30700	44125	56375	278300
		6.4	4.8	3.1	2.8	13.6	4.7	17.4	11.0	15.9	20.3	100
		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**Nota:** Véase nota Tabla 5

Cuando a estas mujeres asalariadas en 2007 las observamos en 2013, su distribución es muy similar a la de 2007, continúan siendo muy frecuentes los trabajos manuales de cualificación baja, media y alta como “Peones y Asimilados” (20,3 %), seguidos por los “Oficiales de 3.ª y Especialistas” (15,9 %) y Oficiales de 1.ª y 2.ª (11 %), respectivamente. Segundo, entre 2007 y 2013 las ocupaciones manuales de cualificación baja y media como los “Peones” caen cerca de un 13 % entre 2007 y 2013 (de 64 mil en 2007 pasan a 56 mil en 2013) y aumentan las ocupaciones no manuales tanto de alta cualificación (grupos 1 y 2) con cerca de un 21-14 % entre ambos años, también las no manuales de cualificación media (grupos 3 y 4) un 27-28 % y de cualificación baja (grupos 5, 6) con un 21-24 % entre ambos años. Por el contrario, caen los puestos de trabajo de mujeres “Auxiliares Administrativos” cerca de un 14 % entre ambos años.

Tercero, las mujeres no manuales, tanto de alta cualificación, de cualificación media o baja, permanecen, con mayor frecuencia, en sus grupos de cotización entre ambos años, rondando el 82 % y 79 % en los dos primeros, y el 55 % en este último. En cambio, las mujeres asalariadas son menos estables en sus grupos de cotización de trabajadores manuales (de cualificación baja, media o alta), de hecho solo un 58 % de las mujeres “Peones” en 2007 siguen siéndolo en 2013, y un 48 % de “Oficiales de 3.ª y Especialistas”. Finalmente, para acabar este análisis resaltar que al igual que los varones los mayores tránsitos entre grupos de cotización se producen entre los grupos de cotización más próximos, casi siempre para mejorar. Las mujeres del grupo 10 transitan al grupo 9 y 8, respectivamente, y del grupo 2 al grupo 1.

La hipótesis de Aysa-Lastra y Cachón de la no fluidez ocupacional fuera de los segmentos primario y secundario se evidencia con los datos obtenidos de escasa movilidad ocupacional.

## CONCLUSIONES

En este artículo hemos analizado el carácter diferencial de los modelos de movilidad laboral,

para el caso de las mujeres y hombres trabajadores asalariados inmigrantes en España, durante el periodo 2007-2013, utilizando datos de la MCVL. Dicho análisis se ha desarrollado teniendo en cuenta dos dimensiones diferentes, esto es, la movilidad contractual y la movilidad profesional.

Primeramente, cabe destacar el significativo impacto de la crisis económico- financiera en el mercado de trabajo asalariado para el colectivo de mujeres y hombres inmigrantes. Como hemos señalado en este artículo, tan sólo un 20 % de las mujeres y los hombres presentes en el mercado de trabajo en el 2007 también lo estaban en el 2013, lo que indica un doble proceso de destrucción de empleo, por un lado, y abandono del mercado de trabajo y, posiblemente retorno a los países de origen o a un tercer país por otro.

En segundo lugar, y teniendo en cuenta la reducida muestra de la población inmigrante de ambos sexos, que persiste en el mercado de trabajo en el período analizado, destaca la existencia de un patrón de movilidad contractual diferente para el caso de las mujeres y los hombres, ya señalado por Fachelli y López Roldán (2016) para el caso de la movilidad intergeneracional en España. De esta manera, el porcentaje de contratados/as indefinidos en el 2013 crece con respecto al 2007 para ambos sexos, pero dicho crecimiento es ligeramente mayor para el caso de las mujeres. Bajo el efecto de la crisis, las mujeres inmigrantes, que conservan su empleo, parecen hacerlo en mejores condiciones que los hombres inmigrantes. Esto refleja lo ya apuntado en este artículo, en el que indicamos que las actividades con mejor comportamiento económico, desde el estallido de la crisis, eran aquellas precisamente relacionadas con el sector de los cuidados y las “actividades sanitarias”, altamente feminizadas (véase Martínez-Buján, 2011). Por tanto, la crisis ha comportado, para el caso de las mujeres, un efecto mayoritario de reforzamiento de los patrones de inmovilidad contractual mientras que para los varones un proceso de movilidad descendente o bloqueo caracterizado por la expulsión de empleo.

En tercer lugar, respecto a la movilidad profesional indicativa del tipo de puestos de trabajo y ocupaciones en los que se emplea a hombres y

mujeres inmigrantes, hemos observado un patrón común característico de aquellos/as que ocupan profesiones no manuales, que podríamos caracterizar como de inmovilidad, contrastando la hipótesis del estancamiento y la no fluidez entre segmentos. De esta manera, la distribución de ambos grupos permanece relativamente estable entre 2007 y 2013, no siendo así para el caso de las ocupaciones manuales que tanto en el caso de hombres como mujeres son las más castigadas por la crisis y en consecuencia las que disminuyen en mayor proporción.

En definitiva, los datos analizados parecen confirmar un doble efecto según el cual, por un lado, las mujeres y los hombres inmigrantes constituyen un colectivo altamente afectado por la destrucción del empleo, al tiempo que, por otro lado, de entre la minoría que permanece en el mercado de trabajo, el colectivo de mujeres constituye el grupo mejor posicionado, desde el punto de vista de la movilidad contractual. Ello se debe a la alta presencia del colectivo de las mujeres en el sector de los cuidados y el empleo doméstico que aparece como el precario “salvavidas” en el que las mujeres inmigrantes configuran su experiencia laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Argimón, I.; González, C. I. (2006). La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. *Boletín Económico. Banco de España*, 5, 39-54.
- Arnal, C.; Prieto C. (2012). Quality of Employment: Strategies and Interpretations of Spanish Employers and Trade Unions. *Revista Internacional de Organizaciones*, 9, 45-67.
- Arranz, J.M.; García-Serrano, C. (2011). Are the MCVL tax data useful? Ideas for mining. *Hacienda Pública Española*, 199(4), 151-186.
- Arranz, J.M.; García-Serrano, C.; Hernanz, V. (2013). How do we pursue labourmetrics? An application using the MCVL. *Revista de Estadística Española*, 55(181), 231-254.
- Arranz, J.M.; García-Serrano, C.; Hernanz, V. (2016). La medición del empleo en la economía sumergida. España: Mimeo.
- Aysa-Lastra, M.; Cachón, L. (2013a). Determinantes de la movilidad ocupacional segmentada de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Internacional de Sociología*, 71(2), 383-413.
- Aysa-Lastra, M.; Cachón, L. (2013b). Movilidad ocupacional segmentada: el caso de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 144, 23-47.
- Blossfield H. P.; Drobnic S. (2001). *Careers of couples in contemporary society: from male breadwinner to dual earner families*. Oxford: Oxford University Press.
- Cachón, L. (2001). *¿Movilidad social o trayectorias de clase? Elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social*. Madrid: CIS.
- Carabaña, J. (1999). *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional*. Madrid: Argenteria-Visor.
- Carrasco, C.; García-Serrano, C. (2012). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2011*. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración, n.º 28. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Carrasquer, P. (2002). ¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España. *Sistema*, 167, 73-99.
- Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11, 20-54.
- Casal, J.; Merino, R.; García, M. (2011). Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes. *Papers*, 96 (4), 1139-1162.
- Chiswick, B. R.; Liang Lee, Y.; Millar, P. W. (2002). Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *Economics Discussion / Working Papers 02-08*. Australia: The University of Western Australia, Department of Economics.
- Fachelli, S.; López-Roldán, P. (2015). ¿Somos más móviles incluyendo a la mitad invisible? Análisis de la movilidad social intergeneracional en España en 2011. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 41-70.
- González-Enríquez, C. (2009). Undocumented Migration. Counting the Uncountable. Data and

- Trends across Europe. Country Report Spain. *Research D.G. European Commission*.
- Lallement, M. (2007). Tiempo, trabajo y sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas. En Prieto C. (ed.) *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 49-63). Madrid: Editorial Complutense-Editorial Hacer.
- Lapuerta, I. (2010). Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales. Documento de Trabajo. Universidad Pompeu Fabra. <http://hdl.handle.net/10230/6337>.
- López-Andreu, M.; Verd, J. M. (2016). Employment instability and economic crisis in Spain: what are the elements that make a difference in the trajectories of younger adults? *European Societies*, 18 (4), 315-335. DOI: 10.1080/14616696.2016.1207791.
- López-Roldán, P. (2011). La Muestra Continua de Vidas Laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante. *Metodología de Encuestas*, 13(1), 7-32.
- Malo, M. A.; Garrido, L. (2010). La inmigración extranjera y la Seguridad Social: Una aproximación con la Muestra Continua de Vidas Laborales. *Presupuesto y Gasto Público*, 61,71-91.
- Martín-Artilles, A.; López Roldán, P.; Molina, O.; Moreno, S.; Fernando Osvaldo, E. (2011). Movilidad ascendente de la inmigración en España: ¿asimilación o segmentación ocupacional? *Papers, Revista de Sociología*, 96 (4), 1335-1362.
- Martínez-Buján, R. (2011). La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(1), 128-149.
- Martínez-Pastor, J. I. (2014). Fixed-term contracts: does nationality matter? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40 (5), 814-828.
- Merton R. K. (1968). The Mathew Effect in Science. *Science*, 159 (3810), 56-63.
- Miguélez, F.; Martín, A.; De Alós-Moner, R.; Esteban, F.; López Roldán, P.; Molina, O.; Moreno, S. (2011). *Traectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Miyar-Busto, M.; Muñoz-Comet, J. (2015). La salida de inmigrantes en contextos de declive económico ¿Cambia la autoselección durante fases recesivas? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 152(1), 87-102.
- Osvaldo, F.; López-Roldán, P.; Martín, A. (2011). Trayectorias Laborales de autóctonos e inmigrantes en España. *Arxius*, 24, 59-76.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parsons, T. (1967). *Clases sociales y conflictos entre clases a la luz de la reciente teoría sociológica. Ensayos de teoría Sociológica*. Buenos Aires: Paidós.
- Piore, M. (1975). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En Toharia, L. (Ed.), *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones* (pp. 193-222). Madrid: Alianza Editorial.
- Salido, O. (2001). *La movilidad ocupacional de las mujeres en España*. Madrid: CIS.
- Solé, C.; Parella, S.; Ortega, E.; Pávez, I.; Sabadí, M. (2008). *Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional*. Informe final de investigación.
- Torns, T.; Borràs, V.; Moreno, S.; Recio, C. (2012). El trabajo de cuidados un camino para repensar el bienestar. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 119, 93-101.

## NOTAS BIOGRÁFICAS

**Jose María Arranz** holds a Ph.D. in economics by the University of Alcalá, 1999 for his doctoral thesis entitled "Multiple states and multiple spells duration data models: theory and applications". He has been a Lecturer in the Department of Economics at the University of Alcalá since 1999. He currently teaches modules in econometrics. His research interest are applied microeconometrics; labour economics and public economic.

**Concepción Carrasco** holds a PhD in Economic Science awarded by the University of Alcalá for her

doctoral thesis entitled 'The Labour Markets of Economic Immigrants' (1998). She has been a Lecturer in the Department of Principles of Economics and Economic History at the University of Alcalá, in the area of Sociology, since 1999. She currently teaches modules in economic sociology and the sociology of education.

**Matilde Massó** es doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es actualmente profesora contratada doctor en la Universidade da Coruña e investigadora Marie Curie en la Universidad de Leeds (Reino Unido). Su actual trabajo se centra en la sociología económica, la sociología del trabajo y los procesos de financiarización y sus efectos en el empleo.