

## **INSIDERS Y OUTSIDERS: LA CALIDAD DEL EMPLEO TRAS UN PERIODO DE DESEMPLEO**

CRISTINA BORRA MARCOS

*Profesor Titular de Universidad. Economía Aplicada  
Universidad de Sevilla*

PILAR CUEVAS RUIZ

*Universidad de Sevilla*

### **1. INTRODUCCIÓN**

El continuo aumento de la flexibilidad y competitividad del mercado laboral europeo en los últimos años ha aumentado la necesidad de análisis y evaluación de las condiciones laborales (Van Aerden *et al.*, 2015). En esta línea, autores como Julia *et al.* (2017) ya demostraban que el aumento de la flexibilidad y precariedad laboral llega a tener efectos nocivos para la salud y el bienestar del empleado.

El impacto de la calidad del empleo sobre la sociedad desde diferentes perspectivas ha suscitado el desarrollo de numerosas investigaciones por parte de particulares e instituciones supranacionales. Desde comienzos de siglo, diversas instituciones supranacionales han realizado numerosos esfuerzos para armonizar los indicadores de calidad del trabajo a partir de distintos marcos justificativos. La primera de ellas fue la OIT con la definición de *trabajo decente* (OIT, 1999, p. 4), posteriormente la Comisión Europea con los “Indicadores Laeken” (Comisión Europea, 2001) y, por último, la OCDE y la UNECE con la armonización definitiva de un marco internacional común para la medición del empleo (UNECE, 2015). Otras investigaciones (Arranz *et al.*, 2010; Muñoz Bustillo *et al.*, 2014) subrayan la importancia de la perspectiva subjetiva de la calidad del trabajo (satisfacción laboral). Por tanto, a raíz de este planteamiento, el objetivo que se plantea este capítulo es el análisis comparativo tanto desde la perspectiva objetiva como subjetiva entre los ocupados que han permanecido contratados de forma continua (*insiders*) durante el

periodo estudiado y los que han experimentado algún tipo de inactividad o desempleo (*outsiders*).<sup>1</sup>

Los datos utilizados han sido obtenidos a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) para los ciclos 2012-2015. Las dimensiones analizadas han sido elegidas según los marcos justificativos expuestos por las principales instituciones supranacionales y según el enfoque subjetivo aportado en el primer capítulo de este libro. Fundamentalmente, los resultados han sido obtenidos a partir del análisis de dos dimensiones: la primera batería de variables relativas a la tipología de contratos y; la segunda, a las causas que motivan el cambio de puesto de empleo.

La estructura que seguimos en este capítulo es la siguiente. En el apartado dos presentamos brevemente los principales marcos justificativos subjetivos y objetivos en cuanto a la selección de dimensiones para la evaluación de la calidad del empleo. En el apartado 3 describimos los datos y detallamos las variables utilizadas. En el 4 apartado aportamos los resultados deducidos del análisis descriptivo realizado. Por último, en el apartado 5 recogemos las principales conclusiones y en el 6 mostramos las referencias bibliográficas.

## 2. MARCO JUSTIFICATIVO

Para analizar la calidad del empleo es necesario concretar las características que vamos a evaluar, el marco que justifica la elección de las mismas y las distintas dimensiones que conforman el concepto.

Arranz *et al.* (2010) consideran la calidad del trabajo como un concepto multidimensional que puede enfocarse desde una perspectiva subjetiva y otra objetiva. La primera entiende la calidad del trabajo como la utilidad que el empleo reporta al trabajador en función de sus preferencias en relación al salario, horas trabajadas o tipo de tareas. Además, la perspectiva subjetiva recoge atributos relacionados con las medidas de bienestar o con otros factores como las expectativas, las normas culturales o la adaptabilidad entre otros.

Por otro lado, el enfoque objetivo considera que la calidad del empleo reside en los atributos del puesto de trabajo. Este enfoque se lleva a la práctica mediante dos posibles métodos:

- A) Realización de encuestas con previa elección de los trabajadores de los atributos que ellos consideran importantes para definir la calidad del empleo. Dada la elección de las dimensiones relevantes, se

---

<sup>1</sup> El modelo inicial insider-outsider considera que las condiciones de trabajo se fijan teniendo en cuenta exclusivamente los intereses de los empleados (*insiders*) y no de los desempleados (*outsiders*) (Lindbeck y Snower 1988). En el contexto de los mercados de trabajo duales/segmentados, los empleados con contratos de trabajo temporales o excesivamente flexibles, con vínculos frágiles con el mercado laboral, integran el grupo de los *outsiders* en lugar de los *insiders* (SaintPaul 1996, Bentolila et al. 2012).

modeliza y se utilizada los datos recogidos para medir la calidad del empleo de forma objetiva.

- B) Uso de literatura científica perteneciente a diferentes campos para determinar qué elementos conforman la calidad del empleo.

Basándonos en la selección realizada en el primer capítulo exponemos los principales marcos justificativos abordados por diversas instituciones desde el enfoque objetivo y en relación a las dimensiones elegidas para la determinación de la calidad del empleo.

- A) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue la primera institución que se interesó por la calidad del empleo con la introducción del concepto *trabajo decente*, entendiendo al mismo como un trabajo digno en un mundo globalizado (OIT, 1999, p. 4). El *trabajo decente* incluiría cuatro dimensiones estratégicas: los derechos básicos del trabajador, una protección social, la promoción del empleo y el diálogo social. Sin embargo, dada la ambigüedad del término y la controversia generada en torno a él, la OIT elaboró once indicadores de trabajo decente según orientaciones recibidas por la Reunión Tripartita en septiembre de 2008 (OIT, 2008). Estos indicadores controlaban aspectos como los ingresos, la conciliación laboral o la estabilidad del empleo (para más información ver capítulo inicial de este libro)
- B) La Unión Europea comienza a tratar la calidad del empleo tras los consejos europeos de Lisboa y Niza del año 2000 con la elaboración de los “Indicadores de Laeken”. Éstos tienen como objetivo la evaluación de la consecución de diferentes objetivos relacionados con la inclusión social por los diferentes Estados miembros (Comisión Europea, 2001). Los “Indicadores de Laeken” (versión 2006) incluyen 21 indicadores, siendo 9 primarios y 12 secundarios, y abarcando categorías referentes al ingreso, empleo, educación y salud (Acosta *et al.*, 2012). Entre los indicadores primarios se incluyen la medición de atributos como la cohesión regional por dispersión de tasas de desempleo, el control de las tasas de desempleo de largo duración o la tasa de niños y adultos que viven en hogares con ningún miembro ocupado. Por otro lado, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) ha realizado seis encuestas quinquenales desde 1991 acerca de las condiciones laborales. En la última encuesta, realizada en 2015, se incluyeron las siguientes cuestiones: factores de riesgo físico y emocional, tiempo de trabajo, lugar de trabajo, ritmo de trabajo, política de recursos humanos, dimensiones cognitivas de trabajo y aprendizaje en el mismo, condiciones del empleo (seguridad),

relaciones en el puesto de trabajo, cuestiones de género y bienestar y salud (Eurofound, 2018).

- C) La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha desarrollado un marco para evaluar la calidad del empleo basado en tres dimensiones objetivas y medibles (OCDE, 2014):
1. Calidad de los ingresos. Se mide la proporción en la cual los ingresos contribuyen al bienestar del ocupado en función de los ingresos promedio y su distribución en torno a la fuerza de trabajo.
  2. La seguridad del mercado laboral. Relativa a la estabilidad del empleo y al coste económico de la posible pérdida del mismo. Por tanto, queda definido por el riesgo de desempleo y por la prestación económica de desempleo.
  3. Calidad del entorno laboral. Capta aspectos no económicos incluyendo la naturaleza y contenido del trabajo, la flexibilidad del tiempo de trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo.
- D) La Comisión Económica de las Naciones Unidas (UNECE) publica *Handbook for Measuring Quality of Employment* (2015) con el objetivo de establecer un marco internacional común para armonizar las estadísticas de calidad del empleo (UNECE, 2015). Se proponen siete dimensiones de forma no jerarquizada y una serie de sub-dimensiones con indicadores introducidos en la Conferencia de Estadísticos Europeos de 2010. Las siete dimensiones principales controlan: seguridad y ética en el trabajo, ingresos y beneficios del empleo, jornada laboral y conciliación, seguridad del empleo, diálogo social, formación en el empleo, relaciones en el puesto de empleo y motivación laboral.

No obstante, a pesar de la extensa literatura surgida con el objeto de evaluar la calidad del trabajo desde el enfoque objetivo, no debemos dejar en segundo plano el enfoque subjetivo. Ambos enfoques son sólo parcialmente excluyentes y, aún con un marco objetivo internacional armonizado, sigue siendo muy difícil evaluar el peso que pueda tener cada dimensión en la medición de la calidad del trabajo a nivel microeconómico (Muñoz Bustillo *et al.*, 2014). Concretamente, el enfoque subjetivo hace referencia a la satisfacción laboral que experimenta el trabajador. En esta línea, en el primer capítulo ya se hizo referencia a la importancia de la detección de la relevancia de diferentes factores del empleo para evaluar la repercusión del mismo en la satisfacción del empleado. Así mismo, Clark (2004) con una encuesta realizada a 14.000 trabajadores de 19 países de la OCDE mostraba como los trabajadores valoraban más la seguridad en el trabajo y el salario que otros aspectos como el horario flexible o las oportunidades de promoción. De hecho, Sánchez-Sellero *et al.*

(2015), en un estudio realizado para trabajadores españoles durante la crisis económica de 2008, demostraba que existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y la probabilidad de no continuar en el puesto de trabajo, así como se da una mayor insatisfacción en aquellos empleados de forma temporal pero una mayor satisfacción en los asalariados.

Con base en los diferentes marcos justificativos previamente abordados y con la aportación de Clark (2004), elegimos como principales aspectos a tratar el tipo de contrato y las causas del cambio del puesto de trabajo en caso de haberse producido en los doce meses anteriores a la encuesta. Por tanto, la innovación de esta investigación reside en la selección de los factores que determinan la calidad del empleo según la relevancia que reporta el trabajador y en la comparativa entre *insiders* y *outsiders* para el caso español.

### 3. DATOS Y VARIABLES

#### 3.1. Datos

Los datos utilizados para la realización de este análisis han sido obtenidos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Se hace uso de los ficheros longitudinales de las encuestas realizadas en los años 2012, 2013, 2014 y 2015. La ECV ([www.ine.es](http://www.ine.es)) es una encuesta anual dirigida a los hogares armonizada estadísticamente para todos los países de la Unión Europea. La muestra toma unas 15.000 viviendas distribuidas en 2.000 secciones censales de todo el territorio nacional. La encuesta se realizó a modo de entrevista personal a todos los miembros de cada una de las viviendas y los datos omitidos o errores se subsanaron a través de entrevistas telefónicas. La ECV recoge información sobre la renta y condiciones de vida, así como el nivel y composición de la pobreza y la exclusión social.

#### 3.2. Variables

##### 3.2.1. Variables de clasificación

- *Insider*. Variable binaria indicativa de la proporción de individuos que han estado trabajando de forma continua, ya sea empleado por cuenta propia o ajena, durante el intervalo de tiempo analizado (2012-2015). Esta variable ha sido construida a partir de la variable continua referente al *número de horas trabajadas normalmente por semana en el trabajo principal*. De esta forma, la variable *insider* toma valor 1 si el individuo ha trabajado más de cero horas semanalmente durante los cuatro ciclos anuales consecutivos estudiados y, toma valor 0 en caso contrario.
- *Outsider*. Variable binaria referente a la proporción de individuos que han estado trabajando de forma discontinua, ya sea por cuenta propia o ajena, en el intervalo de tiempo 2012-2015. Esta variable ha sido

obtenida a partir del *número de horas trabajadas normalmente por semana en el trabajo principal*. Del mismo modo, la variable *outsider* tomará valor 1 si el individuo no ha trabajado ninguna hora en al menos un periodo semanal y, tomará valor nulo en caso contrario.

- *Cambio*. Variable binaria correspondiente con la siguiente pregunta realizada en la encuesta: *¿Ha cambiado de trabajo en los últimos 12 meses?* Toma valor 1 si la respuesta fue *Sí* y valor 0 si la respuesta fue *No*.

### 3.2.2. Variables de resultado

#### 3.2.2.1. Variables de resultado objetivas

- *Renta\_salarial*. Variable continua referente a la *renta neta monetaria o cuasi monetaria del asalariado en el año anterior a la entrevista*.

Las variables desarrolladas a continuación son relativas a la tipología de contrato laboral.

- *Indefinido*. Variable binaria indicativa del tipo de contrato. Toma valor 1 si el individuo consta de contrato fijo de duración indefinida y valor 0 si se trata de un contrato de duración determinada.
- *Temporal*. Variable binaria indicativa del tipo de contrato. Toma valor 1 si el individuo consta de contrato temporal de duración determinada y valor 0 si se trata de un contrato fijo de duración indefinida.
- *Sin\_contrato*. Variable binaria que toma valor 1 si el individuo se encuentra trabajando sin contrato y valor 0 en caso contrario.
- *Asalariado\_completo*. Variable binaria que toma valor 1 si el individuo se encuentra contratado por cuenta ajena a tiempo completo y 0 si se trata de otro tipo de contrato.
- *Asalariado\_parcial*. Variable binaria que toma valor 1 si el individuo tiene un contrato por cuenta ajena a tiempo parcial y 0 si se trata de otro tipo de contrato.
- *Propia\_completo*. Variable binaria que toma valor 1 si el individuo se encuentra contratado por cuenta propia a tiempo completo y 0 si se trata de otro tipo de contrato.
- *Propia\_parcial*. Variable binaria que toma valor 1 si el individuo se encuentra contratado por cuenta propia a tiempo parcial y 0 en caso de contar con otro tipo de contrato.

### 3.2.2.2. Variables de resultado subjetivas

Las variables descritas a continuación hacen referencia a diferentes causas que motivaron el cambio de trabajo durante los anteriores 12 meses.

- *Trabajo\_mejor*. Toma valor 1 si el cambio fue producido por la intención de conseguir un trabajo mejor o más adecuado y 0 en caso de que se deba a cualquier otro motivo.
- *Trabajo\_fin*. Toma valor 1 si la causa que ha motivado el cambio se debe a la finalización del contrato o empleo temporal y 0 si se tratase de cualquier otro motivo.
- *Trabajo\_obligado*. Toma valor 1 si el cambio fue motivado por causas empresariales (cierre, jubilación anticipada, exceso de empleados, etc) y valor 0 si se debe a cualquier otra causa.
- *Trabajo\_cerrar*. Toma valor 1 si el cambio se produjo por la venta o cierre del negocio propio o familiar y toma valor 0 si se debe a cualquier otro motivo.
- *Trabajo\_familia*. Toma valor 1 si el cambio de trabajo ha sido producido por la necesidad de cuidar a hijos y otras personas dependientes y 0 si se debe a cualquier otro motivo.
- *Trabajo\_desplazamiento*. Toma valor 1 si el cambio de trabajo se ha producido por haber contraído matrimonio o por desplazamiento a otra zona debido al trabajo del compañero/a y 0 si se debe a cualquier otro motivo.
- *Trabajo\_otros*. Toma valor 1 si el encuestado ha indicado que el cambio fue motivado por cualquier otra causa no mencionada anteriormente y 0 en caso contrario.

## 4. ANÁLISIS

La tabla 1 expone un resumen descriptivo de las variables de clasificación. Los *insiders* representaban de media el 17'18 % de las personas activas del mercado laboral español entre 2012 y 2015 y los *outsiders* el 82'81 %. Por tanto, estos resultados nos indican que más del 80 % de los activos que formaban el mercado laboral español en este periodo se caracterizaban por una empleabilidad discontinua. Por otro lado, el 8 % de los ocupados cambiaron de puesto de empleo en los últimos doce meses antes de la encuesta. Indagando en esta variable, y como era de esperar, una mayor proporción de *outsiders* que de *insiders* cambiaron de trabajo, un 9'22 % y 3'47 % respectivamente.

Tabla 1. Tabla descriptiva de variables de clasificación.

Variable	Obs	Mean	Std.Dev.	Min	Max
INSIDER	29825	0,1718022	0,3772147	0	1
OUTSIDER	29825	0,8281978	0,3772147	0	1
cambio	24130	0,0800663	0,2714014	0	1
cambio_insider	5124	0,0347385	0,1831346	0	1
cambio_outsider	19006	0,0922866	0,2894378	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos longitudinales de la ECV (2012/2015)

El gráfico 1 nos muestra la comparativa de la renta salarial monetarias medias entre *insiders* y *outsiders* (ver Tabla A.1 en el Anexo). Los *insiders* obtuvieron de media en el periodo 2012-2015 unos 19.072'18 € anuales mientras que los *outsiders* 13.985'11 €. El salario es tanto una de las dimensiones objetivas más relevantes como una de las dimensiones más valoradas por los empleados. Los *outsiders* ganarían de media 6.000 € anuales menos que los *insiders*, lo cual nos resulta lógico dado que en España la mayoría de los contratos laborales y convenios colectivos incluyen complementos retributivos por antigüedad en el puesto.

El gráfico 2 muestra la comparativa entre la proporción de *insiders* y *outsiders* para los diferentes tipos de contrato correspondientes al periodo 2012-2015 en el mercado laboral español. Para más detalle, ver tabla A.2 en el Anexo.

Las primeras variables analizadas, *indefinido* y *temporal*, hacen referencia a los contratos fijos de duración indefinida y a los contratos temporales de duración determinada. Observamos como de media el 78'27 % de los *insiders* se encuentra empleado con un contrato indefinido mientras que sólo el 58'91 % de los *outsiders* tienen el mismo tipo de contrato. De forma inversa, la proporción de *insiders* empleados por contrato temporal asciende hasta el 9'75 % de los mismos siendo la proporción de *outsiders* empleados por este mismo tipo de contrato a más del doble, un 22'50 % de media. Por otro lado, es destacable la elevada proporción media de trabajadores sin contrato *outsiders* con respecto a los *insiders*. El 1'14 % de los *outsiders* de media se encontraban trabajando sin contrato mientras que, únicamente, el 0'31 % de los *insiders* lo hacían sin contrato. Como ya hemos indicado anteriormente, estabilidad del empleo es uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral (Clark, 2012). Chadi y Hetschko (2012) ya evidenciaban que la temporalidad del empleo afecta negativamente a la satisfacción laboral. Este análisis refleja la disminución del grado de seguridad o estabilidad del empleo para los *outsiders* en el mercado laboral español entre 2012 y 2015.

Prosiguiendo con el análisis del gráfico 2, nos centramos en las variables relativas a la empleabilidad a tiempo parcial y completo. En primer lugar, destacar la gran divergencia entre la proporción de *insiders* y *outsiders* contratados por cuenta ajena a tiempo completo, el 75'95 % de los *insiders* están contratados a tiempo completo mientras que el 60'43 % de los *outsiders* cuentan con ese tipo de contrato.

Sin embargo, la proporción de *outsiders* a tiempo completo por cuenta propia es superior a la de *insiders*, un 14'73 % y 10'92 % respectivamente. En esta línea, Kauhanen y Nätti (2015) demostraban que, independientemente de la voluntariedad de la contratación en una tipología u otra, los trabajadores empleados a tiempo parcial y temporal presentaban unos indicadores más débiles en cuando a la calidad y satisfacción laboral. Por tanto, en vista del análisis realizado, los *outsiders* se mostrarían negativamente afectados.

De forma inversa al contrato por cuenta ajena a tiempo completo, la proporción de *outsiders* asalariados a tiempo parcial es superior a los *insiders* con el mismo tipo de contrato. El 9'93 % de los *insiders* son asalariados a tiempo parcial mientras que para el grupo de los *outsiders* este tipo de contrato representa el 12'22 %. Por otro lado, no existen grandes diferencias entre la proporción de contratados a tiempo completo por cuenta propia entre ambos grupos. Estos resultados pueden venir explicados por la flexibilización que ha sufrido el mercado europeo de trabajo en los últimos años (Van Aerden *et al.*, 2015). No obstante, y en contraposición a la línea de investigación expuesta anteriormente, los trabajos a tiempo parcial pueden tener un efecto positivo en la satisfacción laboral. Los trabajos a tiempo parcial aumentan la probabilidad de estar subempleado, pero, de igual forma, aumentan la probabilidad de no trabajar más horas de las deseadas (Iseke, 2014). Además, determinantes como la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar mitiga el efecto del subempleo en la satisfacción laboral.

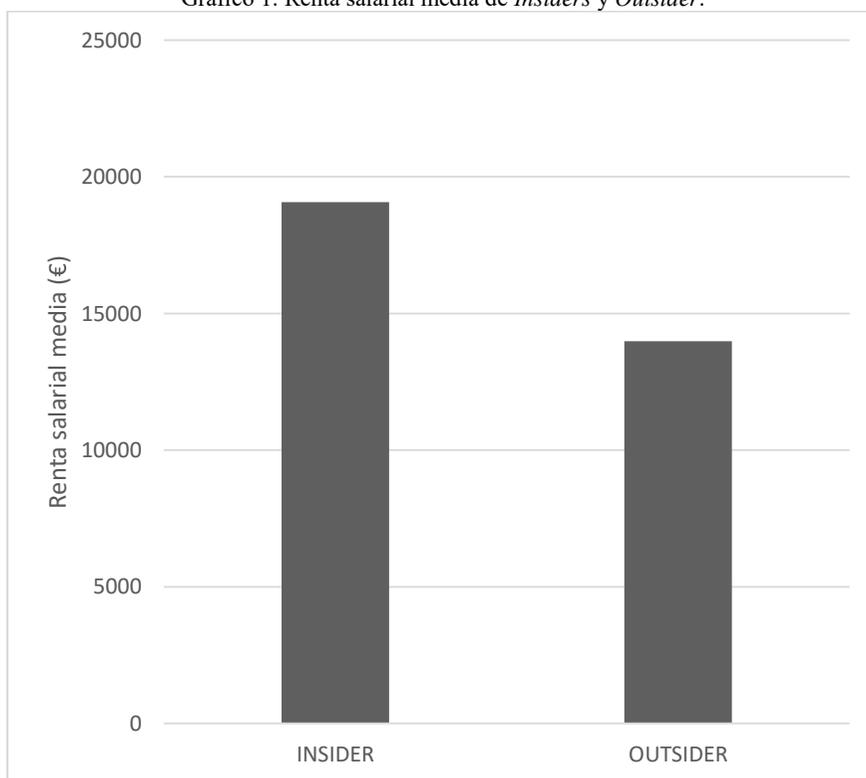
El gráfico 3 muestra la proporción media de *insiders* y *outsiders* que cambiaron de puesto de trabajo y las causas que los motivaron a dicha decisión para el periodo 2012-2015 en el mercado laboral español. Para más detalle, ver tabla A.3 en el Anexo.

Analizando las causas que motivan el cambio del puesto de empleo, el 31'46 % de los *insiders* que cambiaron toman dicha decisión porque aspiraban a conseguir un trabajo mejor mientras que el 26'33 % de los *outsiders* lo hicieron por la misma razón. Tal y como veíamos en el primer capítulo, las oportunidades de promoción son un factor determinante para la evaluación del puesto de empleo. La posición y el liderazgo que el empleado perciba que tiene en la empresa están íntimamente ligados a la satisfacción laboral (Knapp *et al.*, 2014).

Otras causas que motivan el cambio del puesto de trabajo son el fin de un contrato previo o diversas causas empresariales como el cierre de la empresa, jubilación anticipada, exceso de empleados, etc. El 23'21 % de los *insiders* y 42'13 % de los *outsiders* cambiaron de empleo por haber finalizado su contrato anterior o empleo temporal. Sin duda, el fin del contrato se manifiesta como la causa principal para llevar a cabo el cambio. Por otro lado, el 23'59 % de los *insiders* cambiaron de puesto de trabajo por causas empresariales y, casi la mitad, el 14'53 % de los *outsiders* lo hicieron por la misma razón. Estos resultados coinciden con la línea expuesta por Bentolila *et al.* (2012) y los expuestos en el presente capítulo relativos a los contratos temporales. Los *outsiders* son el grupo que concentran mayor ratio de empleos temporales por lo que se enfrentan a una menor protección y estabilidad laboral.

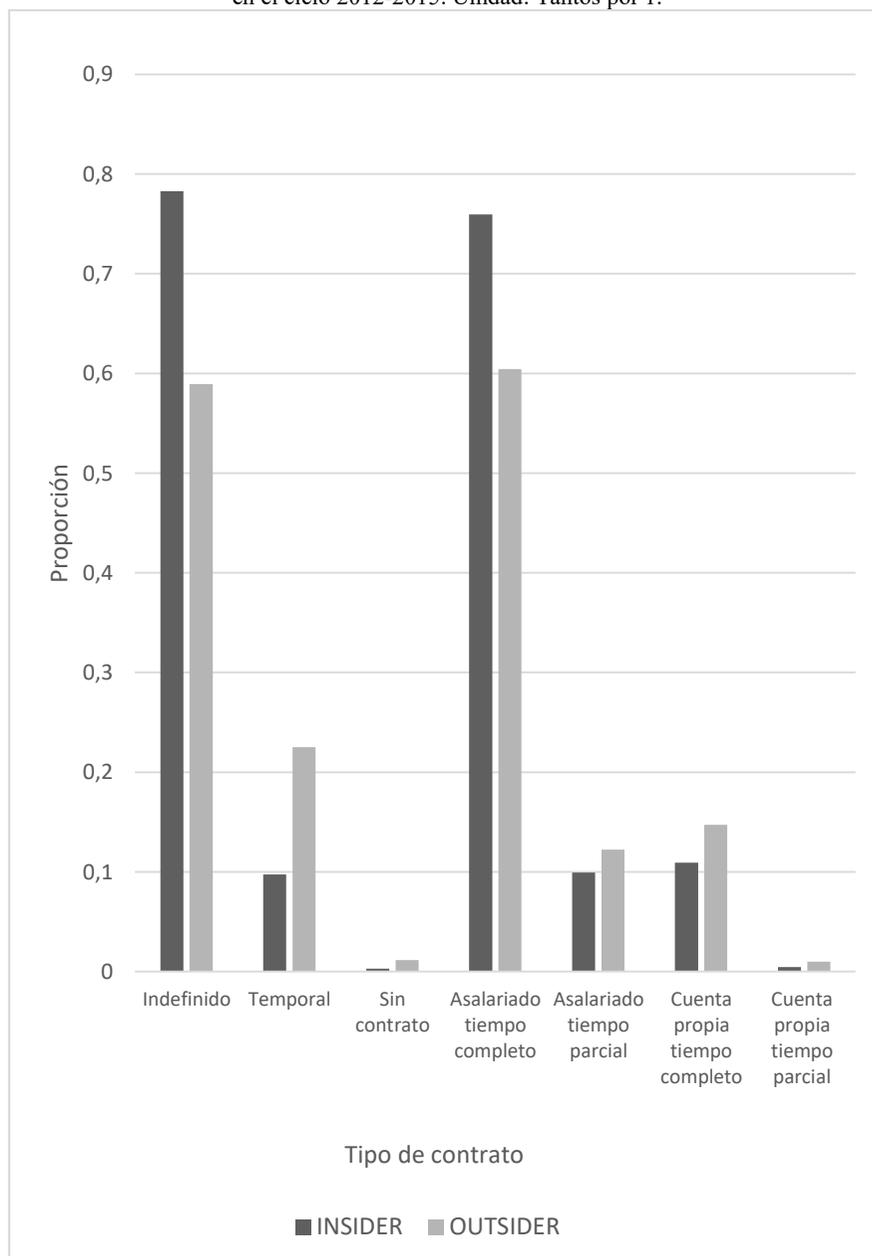
Otras de las causas que llevan a los trabajadores a cambiar de trabajo son el cierre del negocio propio o familiar y por temas de conciliación con la vida familiar. El 2'80 % de los *insiders* cambian de puesto de trabajo por haberse producido el cierre del negocio propio o familiar, mientras que el 1'99 % de los *outsiders* lo hacen por la misma razón. Además, el 0'56 % de los *insiders* y el 0'91 % de los *outsiders* cambian por falta de conciliación familiar. Tanto las organizaciones supranacionales mencionadas en el presente capítulo (OIT, Comisión Europea, UNECE...) como la lista de valoración subjetiva elaborada por Clark (2003) dan una elevada importancia a la conciliación con la vida familiar. Los *outsiders* casi duplican la proporción de *insiders* que cambian de trabajo por esta razón. Tal y como la ECV señala, la necesidad de conciliación familiar está directamente relacionada con el número de hijos y personas dependientes por lo que la falta de conciliación laboral puede ser una de las principales causas por la que muchos trabajadores se ven obligados a interrumpir su vida laboral.

Gráfico 1. Renta salarial media de *Insiders* y *Outsider*.



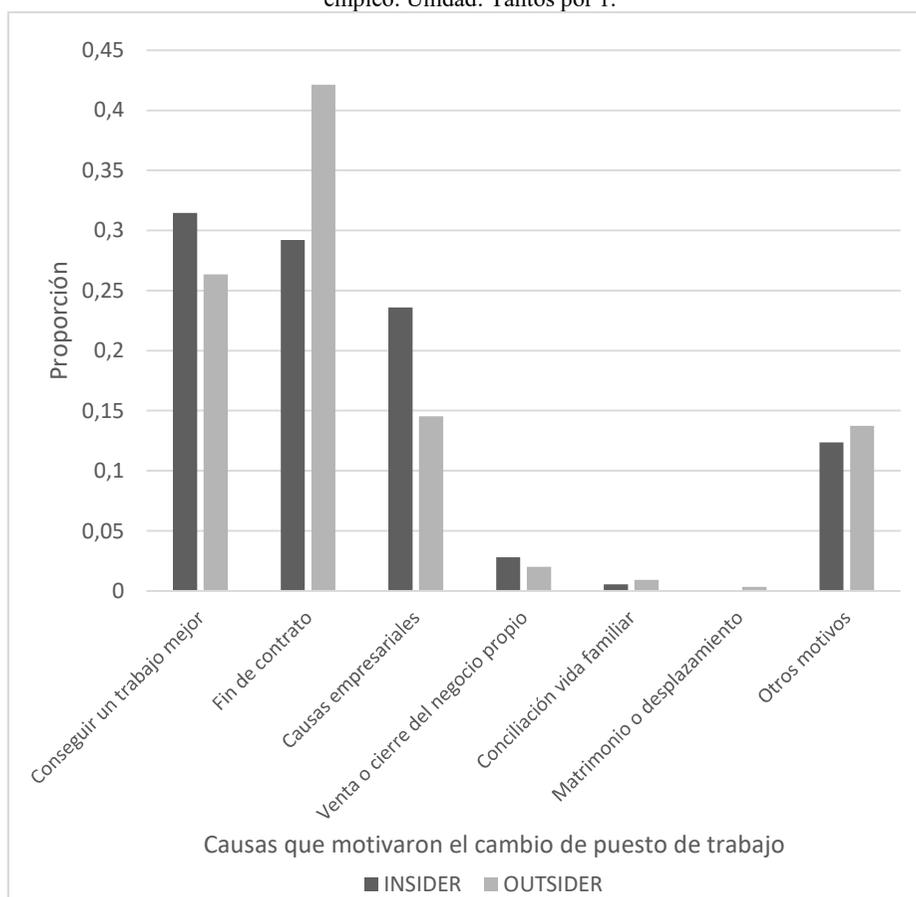
Fuente: Elaboración propia a partir de datos longitudinales de ECV (2012-2015)

Gráfico 2. Proporción media de *Insiders* y *Outsiders* empleados por cada tipo de contrato laboral en el ciclo 2012-2015. Unidad: Tantos por 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos longitudinales de ECV (2012-2015)

Gráfico 3. Proporción media de *Insiders* y *Outsiders* según las causas que motivaron el cambio de empleo. Unidad: Tantos por 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos longitudinales de ECV (2012-2015)

## 5. CONCLUSIONES

En la última década, el mercado laboral español ha sufrido una amplia transformación debido, principalmente, a las tendencias de flexibilización laboral y a las diferentes reformas laborales. A raíz de la crisis económica de 2008, la Unión Europea abogó por el concepto de “flexiseguridad” e incitó a los Estados miembros a la deregulación del marco laboral (Gialis y Leontidou, 2015). En 2012 se realizó además una importante reforma laboral que permite una indemnización por despido mucho más laxa y priorizar los convenios a nivel de empresa frente a los de nivel de industria en caso de dificultades financieras (Bentolila *et al.*, 2012).

En este capítulo hemos intentado analizar las principales divergencias entre los activos que han estado contratados de forma continua (*insiders*) y los de

empleabilidad discontinua (*outsiders*) entre 2012 y 2015 en el mercado laboral español. Los datos utilizados provienen de la ECV (INE) y las variables utilizadas han sido construidas según las dimensiones consideradas como relevantes por las instituciones supranacionales para la medición de la calidad del empleo y según un enfoque más subjetivo (capítulo previo sobre tipología de indicadores de calidad).

Más del 80 % de los activos en el mercado laboral español estuvieron ocupados de forma discontinua entre 2012 y 2015. Dado este contexto, realizamos un análisis comparativo que se divide en dos partes. La primera parte enfoca la calidad del trabajo desde una perspectiva objetiva analizando la renta monetaria media y la tipología de contrato laboral. El 78'27 % de los *insiders* se encontraban empleados de forma indefinida mientras que 58'91 % de los *outsiders* lo hacían con un contrato fijo. Además, el 22'50 % de los *outsiders* tenían un empleo temporal y un 12'22 % eran asalariados a tiempo parcial.

Por otro lado, la segunda parte analiza las principales causas que motivan el cambio de empleo. Fundamentalmente, tanto *outsiders* como *insiders* cambian de puesto de empleo porque finalizan el contrato o porque buscan un trabajo mejor. Sin embargo, resulta relevante que mientras el 31'46 % de los *insiders* cambian de trabajo por encontrar uno mejor, el 42'13 % de los *outsiders* lo hacen por haber finalizado el contrato anterior. En esta línea, sólo el 23'21 % de los *insiders* cambiaba de empleo por haber finalizado el contrato previo.

Los resultados de este análisis podrían tener diversas aplicaciones en Política Laboral. La dualización del mercado laboral español en *outsiders* e *insiders* es una realidad (Bentolila *et al.*, 2012). Una de las principales causas de este fenómeno viene dada por la volatilidad de los empleos temporales. Por tanto, se hace necesario el desarrollo de políticas que impulsen a las empresas a invertir en capital humano y en formación así como a crear de puesto indefinidos.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A. P., Aguilera, E. D. L., Pichardo, J. M. M., Guijosa, L. P., Avi, J. R., Gómez, M. T. G., ... & Peña, S. C. (2012). Indicadores para la medición de la cohesión social en Europa. Aplicación al caso de Andalucía. *Documentos de trabajo (Centro de Estudios Andaluces)*, 3(4), 1-48.
- Bentolila, S., Dolado, J. J., & Jimeno, J. F. (2012). Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(1), 4.
- Clark, A.E. (2004): "What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries". En DELTA Working Paper n° 2004-28.
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2012). Flexibilisation without hesitation? Temporary contracts and workers' satisfaction (No. 04/2012). IAAEU Discussion Paper Series in Economics.

- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.
- Eurofound (2018). Cuestionario de la EWCS 2015. Disponible en: [<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-questionnaire>]. Consultado a 15/10/2018.
- Iseke, A. (2014). The part- time job satisfaction puzzle: Different types of job discrepancies and the moderating effect of family importance. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 445-469.
- Julia, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., & Benach, J. (2017). Precarious employment and quality of employment in relation to health and well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Esteve, F., & Antón, J. I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447-475
- OCDE (2014). How good is your job? Measuring and assessing job quality. OECD Employment Outlook 2014.
- OIT. (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio, Ginebra: Suiza.
- OIT (2008): Medición del trabajo decente, Disponible en: [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms\\_098040.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_098040.pdf)]. Consultado a 15/10/2018.
- Kauhanen, M., & Nätti, J. (2015). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, 120(3), 783-799.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(3), 273-285
- Lindbeck, A, Snower DJ (1988) *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. MIT Press, Cambridge.
- Sánchez Sellero, M. C., Sánchez Sellero, P., Cruz González, M. M., & Sánchez Sellero, F. J. (2017). Stability and satisfaction at work during the Spanish economic crisis (No. ART-2017-95517).

UNECE. (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework. Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment.

Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2015). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science & Medicine*, 158, 132-140.

## 7. ANEXO

Tabla A.1. Tabla descriptiva de renta monetaria salarial media para *Insider* y *Outsider* (2012-2015).

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
INSIDER	5124	19072,18	12346,66	0	111853
OUTSIDER	19006	13985,11	12298,58	0	206991,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos longitudinales de la ECV (2012/2015)

Tabla A.2. Tabla descriptiva de variables relativas al tipo de contrato.

### PANEL A. INSIDER

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Indefinido	5124	0,7827869	0,4123891	0	1
Temporal	5124	0,09758	0,2967749	0	1
Sin contrato	5124	0,0031226	0,055798	0	1
Asalariado tiempo completo	5124	0,7595628	0,4273907	0	1
Asalariado tiempo parcial	5124	0,0993365	0,2991424	0	1
Cuenta propia tiempo completo	5124	0,1092896	0,3120327	0	1
Cuenta propia tiempo parcial	5124	0,0044887	0,0668536	0	1

**PANEL B. OUTSIDER**

<b>Variable</b>	<b>Obs</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Indefinido	19006	0,5891824	0,4919952	0	1
Temporal	19006	0,2250342	0,4176158	0	1
Sin contrato	19006	0,0114701	0,1064852	0	1
Asalariado tiempo completo	19006	0,6043881	0,4889946	0	1
Asalariado tiempo parcial	19006	0,1222772	0,3276143	0	1
Cuenta propia tiempo completo	19006	0,1473219	0,3544358	0	1
Cuenta propia tiempo parcial	19006	0,0099442	0,0992263	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos longitudinales de la ECV (2012/2015)

Tabla A.3. Tabla descriptiva de variables relativas a las causas que motivaron el cambio de puesto de empleo.

**PANEL A. INSIDER**

<b>Variable</b>	<b>Obs</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Conseguir un trabajo mejor	178	0,3146067	0,465669	0	1
Fin de contrato	178	0,2921348	0,4560267	0	1
Causas empresariales	178	0,2359551	0,425792	0	1
Venta o cierre del negocio propio	178	0,0280899	0,1656958	0	1
Conciliación vida familiar	178	0,005618	0,0749532	0	1
Matrimonio o desplazamiento	178	0	0	0	0
Otros motivos	178	0,1235955	0,3300479	0	1

**PANEL B. OUTSIDER**

<b>Variable</b>	<b>Obs</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev.</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Conseguir un trabajo mejor	1754	0,2633979	0,440602	0	1
Fin de contrato	1754	0,4213227	0,4939119	0	1
Causas empresariales	1754	0,145382	0,3525861	0	1
Venta o cierre del negocio propio	1754	0,0199544	0,1398834	0	1
Conciliación vida familiar	1754	0,009122	0,0950997	0	1
Matrimonio o desplazamiento	1754	0,0034208	0,0584037	0	1
Otros motivos	1754	0,1374002	0,3443676	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos longitudinales de la ECV (2012/2015)