

PARO Y TEMPORALIDAD DE LOS INMIGRANTES QUE LLEGARON A ESPAÑA DURANTE LA INFANCIA

UNEMPLOYMENT AND TEMPORALITY
AMONG IMMIGRANTS WHO ARRIVED
IN SPAIN AS CHILDREN

Albert F. Arcarons

Investigador posdoctoral, Centre d'Estudis Demogràfics (CED). Investigador asociado, Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione (FIERI)
Albert.Arcarons@eui.eu

Jacobo Muñoz Comet

Profesor ayudante doctor, Departamento de Sociología II (Estructura Social), Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
jmcomet@poli.uned.es

1. Introducción
2. Características de la generación 1.5 de inmigrantes en España
3. Marco teórico y metodología
 - 3.1. La generación 1.5 y el proceso de integración socioeconómica
 - 3.2. Diferencias en paro y calidad de empleo entre la generación 1.5 y los nativos
 - 3.3. Datos, variables y metodología
4. ¿Sufren más paro y temporalidad los hombres y mujeres de la generación 1.5?
5. Conclusiones

PALABRAS CLAVE

España, inmigración, generación 1.5, cohortes de llegada, sexo, paro, temporalidad

KEY WORDS

Spain, immigration, generation 1.5, arrival cohorts, sex, unemployment, temporality

RESUMEN

Este artículo aborda la integración laboral de los inmigrantes que llegaron a España con menos de 13 años (conocidos como la generación 1.5) y analiza su probabilidad de estar en el paro y de tener un contrato temporal. Los resultados muestran que los inmigrantes de ambos sexos procedentes de América Latina, Europa del Este y África se encuentran en una peor situación que los españoles. Esta brecha se acentúa en las cohortes de entrada al mercado laboral más recientes, pero es inexistente en la más antigua. Las diferencias desaparecen al controlar distintos factores, salvo en determinados casos. Mientras que los africanos siguen con mayor riesgo de desempleo, los europeos del Este y los asiáticos aventajan a los autóctonos, estos últimos incluso en términos de temporalidad.

ABSTRACT

This paper addresses the labour integration of immigrants who arrived in Spain before they were 13 years old (known as generation 1.5), and analyses the likelihood of them being unemployed or having a temporary contract. The results show that migrants of both sexes from Latin America, eastern Europe and Africa find themselves in a worse position than Spaniards. The gap is wider in cohorts that entered the labour market more recently, and is non-existent among the oldest. With certain exceptions, the differences disappear when controlling for various factors. While Africans continue to be at greater risk of unemployment, eastern Europeans and Asians outperform the native population, the latter group even in terms of temporality.

1. INTRODUCCIÓN

La intensa llegada a España de inmigrantes al inicio del siglo XXI ha venido acompañada de numerosos estudios interesados en los procesos de integración de esta población. Muestra de ello lo encontramos precisamente en el anuario publicado por CIDOB desde 2006, que revisa cada año la evolución del colectivo inmigrante desde diferentes perspectivas. Los enfoques adoptados y los focos de interés han sido múltiples, pero, en lo que respecta a las dinámicas en el mercado laboral, todos los trabajos se han caracterizado por analizar a la primera generación de inmigrantes o, al menos, a la primera entremezclada con la segunda generación y la 1.5¹. La razón de no prestar atención a los descendientes de los inmigrantes que llegaron a nuestro país en las dos últimas décadas se debe, sencillamente, a la ausencia de la segunda generación en el mercado de trabajo. Aunque la incorporación laboral de los hijos de inmigrantes ya se esté produciendo, todavía es pronto para encontrar un volumen considerable entre la población activa. Por el momento, el estudio de los nacidos en el extranjero que emigraron a España a una edad temprana constituye una oportunidad valiosa para predecir cómo va a ser la integración de la segunda generación.

Los inmigrantes que abandonaron sus países de origen con 12 años o menos, más conocida como «la generación 1.5», se distingue de la primera generación por haber vivido buena parte de su socialización temprana en el país de destino (Rumbaut, 2012). La literatura científica sobre esta población destaca algunas ventajas que pueden tener a la hora de integrarse en la sociedad de acogida, como son un mejor manejo del idioma, estudios obtenidos en el país de destino, un mayor conocimiento del sistema educativo y del mercado laboral, redes sociales más amplias en vez de restringidas a las compuestas por personas del mismo país de origen, y un mayor apoyo económico a través de las familias (Rumbaut, 2004; Platt, 2007). Los trabajos empíricos sobre el tema apuntan hacia una convergencia entre autóctonos e inmigrantes al llegar las segundas generaciones, aunque no siempre esta igualdad se extiende por igual a todos los grupos étnicos (Portes y Zhou, 1993; Alba y Nee, 1997). En el caso concreto de España, existen estudios centrados en el sistema educativo que confirman un rendimiento académico de los hijos de inmigrantes similar al de los autóctonos (Aparicio, 2001 y 2007; Portes *et al.*, 2016).

El objetivo de este artículo es estudiar la inserción laboral de los inmigrantes que llegaron a España a una edad temprana. En concreto, queremos comparar los resultados de este grupo

1. Algunos trabajos se han centrado en la inserción laboral de los jóvenes inmigrantes, aunque sin tener en cuenta la edad a la que llegaron a España y, por ello, sin distinguir el estatus migratorio de la población inmigrante. Entre otros estudios, habría que destacar los publicados por Carrasco y Riesco (2011) y el monográfico coordinado por Cachón (2003) sobre la inclusión de la juventud inmigrante.

con los de los autóctonos, prestando atención a dos dimensiones claves del mercado de trabajo español: el paro y la temporalidad. En ambos casos, España se encuentra a la cabeza de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con unos niveles más altos². Si bien durante la reciente crisis económica la tasa de paro llegó a alcanzar el 27%, para la población inmigrante esta cifra ascendió a niveles muy superiores. En cuanto a la temporalidad, la doble recesión económica contribuyó a reducir una tasa que antes de 2008 superaba el 30%, pero no gracias al incremento de los contratos indefinidos, sino a la rápida e intensa destrucción de los trabajos temporales³. Los estudios científicos que han abordado estas dos dimensiones en el contexto español han encontrado un mayor riesgo de experimentar paro y temporalidad entre los nacidos en el extranjero y, en algunos casos, sin importar el tiempo de residencia en el país de acogida (Fernández y Ortega, 2008; Bernardi *et al.*, 2011; Martínez-Pastor, 2014).

EL ESTUDIO DE LOS NACIDOS EN EL EXTRANJERO QUE EMIGRARON A ESPAÑA A UNA EDAD TEMPRANA CONSTITUYE UNA OPORTUNIDAD VALIOSA PARA PREDECIR CÓMO VA A SER LA INTEGRACIÓN DE LA SEGUNDA GENERACIÓN

Para analizar esta problemática, se ha estructurado este artículo en cinco apartados: tras la introducción, en el segundo apartado se describe a los inmigrantes de la generación 1.5 en España, distinguiendo a este colectivo según el período en el que emigraron; en el tercero, por una parte, se desarrollan diferentes argumentos teóricos que explican su integración en el país de acogida y, por otra, se presentan los datos con los que se va a trabajar; en el cuarto se exponen los resultados obtenidos y, por último, en el quinto apartado, se ofrecen las conclusiones de esta investigación.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA GENERACIÓN 1.5 DE INMIGRANTES EN ESPAÑA

Al igual que sucede en países con larga tradición migratoria, el grupo de inmigrantes que componen la generación 1.5 en España es heterogéneo por varias razones. Si nos centramos únicamente en aquellos que forman parte de la fuerza laboral (parados y ocupados), entre 2014 y 2016 residían una media aproximada de 468.000 inmigrantes que llegaron a nuestro país a la edad de 12 años o menos. Lejos de coincidir en el tiempo, en la figura 1 se observa que el período en el

2. Información disponible en la web oficial de la OCDE: <http://www.oecd.org/>.

3. Información disponible en la web oficial del INE: <http://www.ine.es/>.

que este colectivo emigró abarca un intervalo de hasta sesenta años. Dentro de la horquilla de tiempo comprendida entre 1950 y 2011, podemos distinguir tres cohortes, teniendo en cuenta los cambios en el volumen y la intensidad de estas llegadas: i) entre 1950 y 1976 (el 31,5%); ii) entre 1977 y 1998 (el 36,3%); y iii) entre 1999 y 2011 (el 32,3%). Estas tres etapas guardan cierta relación con la evolución de los flujos migratorios en Europa desde mediados del siglo pasado y la inmigración en España en las tres últimas décadas.

LA GENERACIÓN 1.5 ESTÁ COMPUESTA POR DIFERENTES COHORTES DE LLEGADA CON UN PERFIL MUY DISTINTO EN TÉRMINOS DE ORIGEN DE NACIMIENTO, EDAD A LA QUE EMIGRARON Y NIVEL EDUCATIVO

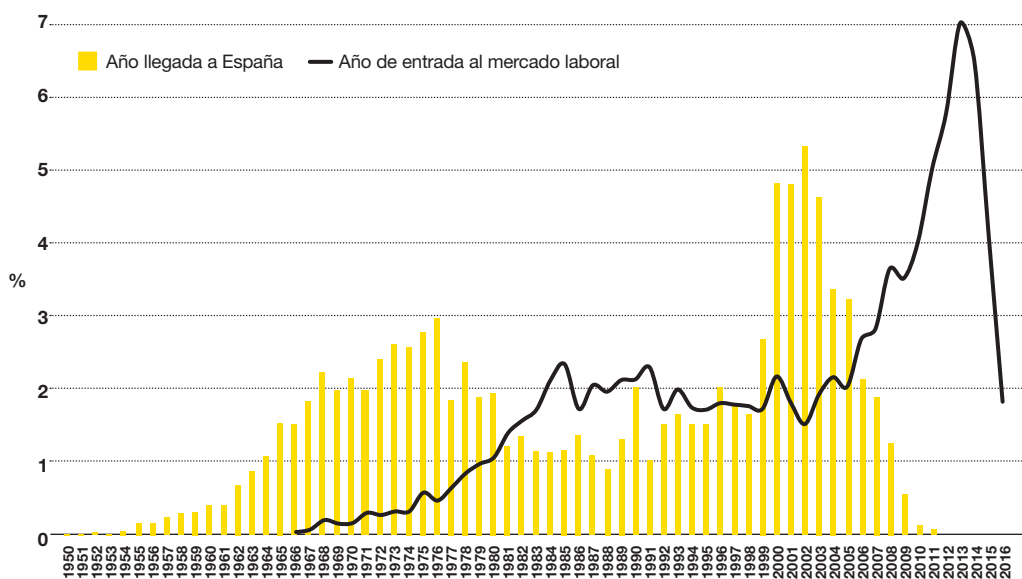
Tras la institucionalización del sistema migratorio europeo en los años cincuenta, cuando el Sur de Europa transfería al Norte mano de obra barata y poco cualificada, en la década de los setenta muchos inmigrantes que originalmente se desplazaban de forma temporal lo acabaron haciendo indefinidamente (Cachón, 2002; Arango, 2003).

Las políticas restrictivas en materia de inmigración a causa de la crisis económica les empujaron a establecerse de manera permanente por miedo a que, tras su salida, la vuelta al país de acogida estuviera blindada. A partir de finales de los años ochenta, los países del Sur de Europa pasaron de ser lugares de tránsito a convertirse en los destinos finales. Pocos años después, con el cambio de siglo, se produjo una fuerte explosión migratoria, con llegadas medias entre 2000 y 2007 de 700.000 personas al año en el caso concreto de España (Miyar y Garrido, 2010). En la figura 1 también puede observarse que la entrada al mercado laboral español se produce para esta generación de inmigrantes en torno a 10 años más tarde desde su llegada al país. Esto significa, por un lado, que más de la mitad accede por primera vez a la fuerza de trabajo antes del comienzo de la reciente crisis económica; por otro, que buena parte de los que llegaron a partir del nuevo siglo, y por lo tanto el grupo más joven de esta generación, entra al mercado laboral justamente a partir del inicio de la crisis económica de 2008.

La generación 1.5 de inmigrantes en España no solo es heterogénea en el año de llegada y su entrada al mercado laboral, sino que las tres cohortes descritas anteriormente también se distinguen, por ejemplo, por la edad media a la que emigraron (véase la tabla 1). Mientras que los miembros de la cohorte más antigua llegaron a nuestro país a una edad más temprana, la más reciente lo hizo con más años que los demás grupos. Esta diferencia implica que los inmigrantes que llegaron a partir de 2000 han disfrutado de una socialización temprana en España más breve que quienes emigraron en décadas pasadas. Las diferencias según la región de nacimiento también son destacables. En la primera cohorte, el grupo más numeroso estaba compuesto por

inmigrantes procedentes de la UE-15 y, en menor medida, por latinoamericanos y africanos. En la cohorte intermedia los originarios de la UE-15 seguían siendo mayoritarios, pero cedieron presencia a los africanos y a los europeos del Este, colectivo ausente anteriormente. En la cohorte más joven, la mitad de sus miembros proceden de América Latina, dos quintas partes de Europa del Este y África, y un 10% de la UE-15 y de Asia.

FIGURA 1. Distribución de los inmigrantes de la generación 1.5 por año de llegada a España y año de entrada al mercado laboral español. Población activa (16-64 años)*



*Muestra ponderada por el factor de elevación de la Encuesta de Población Activa (EPA-INE).

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

El nivel educativo también presenta una evolución, por la cual, cuanto más reciente es la cohorte, menor es el nivel de estudios de sus miembros. Prácticamente los porcentajes en los extremos educativos de la cohorte más antigua y más joven se invierten entre sí. Inicialmente, se podría pensar que los niveles educativos más bajos de la cohorte más reciente son debidos a su juventud (una media de edad de 21 años); sin embargo, la muestra se centra en la población laboralmente activa y, por tanto, incluye únicamente a aquellos que ya han abandonado el sistema educativo. Es posible, no obstante, que las diferencias educativas queden matizadas con el paso del tiempo: cuanto más edad vaya cumpliendo la cohorte más reciente, más probable es que algunas personas retomen los estudios y que otros, ahora estudiando, pasen a formar parte

de la población laboralmente activa. Ambas situaciones podrían incidir en el incremento del nivel educativo medio de esta cohorte. Por último, la composición de los hogares contrasta principalmente en dos sentidos: en primer lugar, porque los inmigrantes que llegaron en la cohorte más reciente apenas conviven en pareja; en segundo lugar, porque los miembros de esta cohorte conviven en una proporción mayor que el resto con al menos una persona trabajadora. Ambos hechos podrían guardar relación con la juventud de este grupo: posiblemente muchos continúen viviendo en el hogar de sus padres, al menos uno de ellos con empleo.

TABLA 1. Características sociodemográficas de inmigrantes de generación 1.5 desagregado por sexo y período de llegada a España (porcentajes y medias). Población activa (16-64 años)*

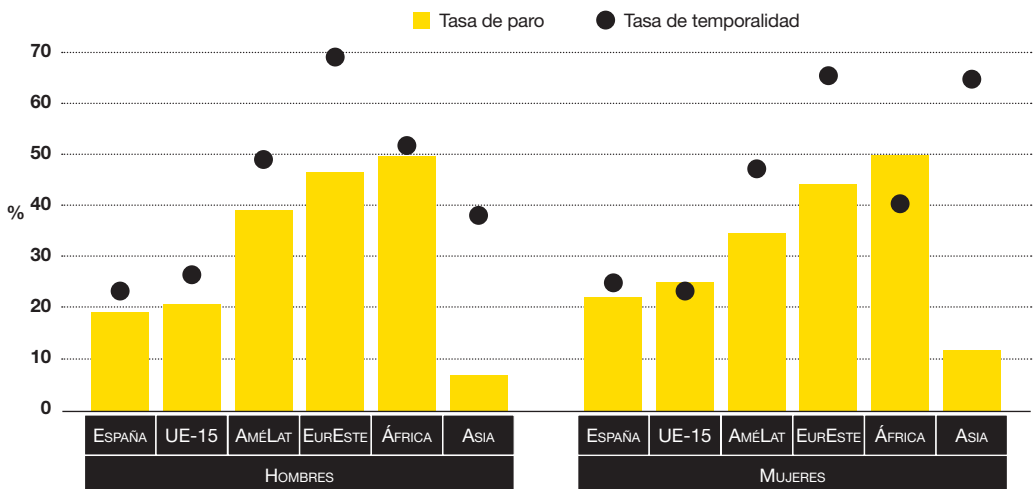
	HOMBRES			MUJERES		
	1950-1976	1977-1998	1999-2011	1950-1976	1977-1998	1999-2011
Edad al emigrar (X)	3,7	5,9	9,4	3,6	5,7	9,3
Edad actual (X)	49,0	32,6	21,3	49,0	32,3	21,4
Región de nacimiento						
UE-15	65,5	49,6	4,5	66,2	47,1	5,9
América Latina	21,3	21,9	48,1	20,6	28,5	55,6
Europa del Este	0,0	6,1	21,7	0,1	5,7	15,2
África	12,6	20,5	20,3	12,8	16,7	19,0
Asia	0,6	1,9	5,4	0,3	2,0	4,3
Nivel educativo						
Primaria o menos	8,4	18,0	31,5	6,9	7,9	18,8
Secundaria básica	23,5	32,2	36,2	22,4	22,9	37,1
Secundaria superior	39,0	35,1	29,3	37	40,9	40,0
Universidad	29,1	14,7	3,0	33,7	28,3	4,1
Años en el mercado laboral (X)	27,7	13,3	3,5	27,5	11,6	3,4
Convivencia hogar						
Con pareja	62,4	30,4	3,3	60,9	33,1	7,8
Con un trabajador	52	52,6	78,5	59,1	62,1	76,0
Personas <16 a-os	35,6	36,3	38,6	36,3	47,6	45,5
Personas <6 a-os	14,4	25,2	19,0	8,7	33,8	24,4
Observaciones	80.659	89.021	83.141	66.650	80.914	67.983
	100	100	100	100	100	100

*Muestra ponderada por el factor de elevación de la EPA.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

En lo que respecta a la integración laboral de la generación 1.5 de inmigrantes, la figura 2 muestra las tasas de paro y de temporalidad en el primer trienio de la recuperación económica desagregadas por región de nacimiento. En términos generales, se puede afirmar que las diferencias entre los distintos grupos étnicos y los nativos son bastante parecidas a las descritas en muchos trabajos académicos previos centrados en la primera generación. En concreto, se observa, por un lado, la similitud ya conocida entre los españoles y los nacidos en la UE-15, con unos niveles de paro y temporalidad muy similares; por otro, vemos cómo los originarios de América Latina, Europa del Este y África presentan una situación laboral más precaria que los demás. No obstante, un análisis más detallado muestra resultados novedosos en comparación con la literatura científica conocida hasta ahora en España centrada en la primera generación (Amuedo y De la Rica, 2007; Bernardi *et al.*, 2011; Muñoz Comet, 2016). En relación con la tasa de paro, destacan los bajos niveles que presentan los inmigrantes procedentes de Asia, con unas cifras muy por debajo de las de los españoles. En cuanto al tipo de contrato, son llamativos los altos niveles de temporalidad de los europeos del Este (para ambos sexos) y de las asiáticas. En contraste, vemos que los africanos presentan unas tasas todavía más altas que las de los españoles, pero inferiores a los otros dos grupos y más parecidas a las de los latinoamericanos.

FIGURA 2. Tasas de paro y de temporalidad desagregado por sexo. Nativos e inmigrantes de generación 1.5 (16-64 años)*



*Muestra ponderada por el factor de elevación de la EPA.
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

Los resultados mostrados en la figura 2 cuestionan una mejora de los inmigrantes de la generación 1.5 con respecto a aquellos que llegaron a España en edad adulta. No obstante, la desventaja laboral de algunos grupos puede deberse a diferencias en la composición sociodemográfica del colectivo inmigrante y del autóctono. Además, como hemos visto anteriormente, la generación 1.5 está compuesta por diferentes cohortes de llegada a España, y el perfil de cada una es muy distinto, entre otros aspectos, en términos de origen de nacimiento, edad actual, edad a la que emigraron y nivel educativo. Para tener una visión más clara del fenómeno son necesarias una mejor comprensión de la literatura académica sobre la generación 1.5 y una estrategia analítica más precisa.

3. MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA

3.1. La generación 1.5 y el proceso de integración socioeconómica

Entre la población inmigrante, las cohortes generacionales se derivan de acuerdo con el lugar de nacimiento y la edad de llegada, ambos factores altamente correlacionados con los procesos de aculturación e integración (Dollmann *et al.*, 2014; Rumbaut, 2004). Es ampliamente aceptado que la edad de llegada es un importante predictor de la integración social de los inmigrantes en la sociedad de acogida en la edad adulta (Myers *et al.*, 2009). Desde un punto de vista analítico, el concepto «generación 1.5» –usado por primera vez por Rumbaut (1991) en un estudio sobre refugiados indochinos en California– nos permite diferenciar aquellos inmigrantes que llegaron a una edad temprana del resto, para después comparar los resultados de cada grupo con respecto a la población nativa. En un contexto como el español, un nuevo país receptor de inmigración⁴ –donde todavía es pronto para analizar el comportamiento en el mercado laboral de la segunda generación–, el uso del concepto «generación 1.5» es clave, ya que nos permite corroborar distintas hipótesis existentes en la literatura sobre la mejora intergeneracional en el proceso de integración laboral de los/as inmigrantes.

Como ya hemos avanzado, y utilizando la clasificación de Rumbaut (2004), definimos a la generación 1.5 como aquellos inmigrantes que llegaron a España antes de los 13 años. Nacida en el extranjero, pero llegada antes de la adolescencia, la generación 1.5 pasa una parte importante de su socialización primaria y secundaria en la sociedad de acogida, alcanzando en su seno la mayoría de edad (Rumbaut, 2012). Los inmigrantes que llegan durante su infancia

4. En comparación con los llamados «viejos países de recepción» como, por ejemplo, el Reino Unido o Francia.

completan gran parte de su escolarización en el país de destino, aprendiendo el idioma en el punto óptimo de su proceso de desarrollo cognitivo (Boyd, 2009). Estos procesos se traducen en un mayor capital humano, que a su vez incrementa la probabilidad, con respecto a la primera generación, no solo de conseguir trabajo, sino de que sea de mejor calidad (Myers *et al.*, 2009). En general, podemos esperar que la generación 1.5 tenga unos resultados en términos laborales más próximos a su contraparte nativa, distanciándose así de la primera generación, más condicionada por factores directamente relacionados con la experiencia migratoria (Oropesa y Landale, 1997; Rumbaut, 1997).

En España, como en otros países europeos, la generación 1.5 es sin embargo heterogénea, con diferencias importantes entre grupos de distintas regiones de origen y según el año de llegada y de entrada en el mercado laboral. En este sentido, Berg (2014) propone complementar el enfoque genealógico –basado solo en el concepto de generación de inmigrantes–, con otro que incluya la noción de cohorte, anclando así los miembros de una misma generación de inmigrantes en distintos contextos históricos. En esta línea, Portes y Zhou (1993) distinguen para Estados Unidos entre la *vieja* y la *nueva* segunda generación, esta última resultante de los flujos de entrada posteriores a 1965. Los autores destacan las diferencias entre ambas *cohortes* en cuanto al contexto socioeconómico en el que llegaron, así como a la composición según el país de origen, y argumentan que estas diferencias son claves para analizar sus resultados educativos y laborales.

3.2. Diferencias en paro y calidad de empleo entre la generación 1.5 y los nativos

Como hemos observado, en España hay diferencias importantes en la tasa de paro entre la generación 1.5 y los nativos. Estas diferencias pueden deberse a un efecto de composición derivado de la variación entre grupos en factores decisivos para la integración laboral, como el nivel educativo, la edad o la estructura familiar. De ser así, se podría argumentar que, a pesar de las diferencias iniciales observadas, el hecho de estar en paro se explicaría de forma similar para la generación 1.5 que para los nativos. En otras palabras, a igualdad de condiciones, no existiría una penalización específica para los inmigrantes de generación 1.5 en general, ni por región de procedencia en particular.

Una parte de los trabajos empíricos sobre los llamados países tradicionales de inmigración muestran que, a niveles similares de educación –y otras variables de control–, las diferencias entre nativos e inmigrantes de segunda generación en términos de ocupación tienden a desaparecer. Sin embargo, en lo que respecta al paro, se sabe que estas pueden persistir en algunos casos. Varios

estudios centrados en diferentes países europeos han encontrado que, a igualdad de condiciones, los hijos de inmigrantes tienen una mayor probabilidad de estar en paro que su contraparte nativa, brecha hallada en todos los niveles educativos (Ballarino y Panichella, 2013; Birnbaum y Issehnane, 2015; Cheung y Heath, 2007; Heath *et al.*, 2008). No obstante, en mercados de trabajo con una alta demanda en el segmento secundario, como es el caso de España, otros estudios han hallado que los hijos de inmigrantes tienen una actitud hacia el empleo más próxima a la de la primera generación, con una mayor probabilidad de trabajar que su contraparte nativa (Aparicio, 2007). Ambas situaciones –es decir, mayor/menor probabilidad de trabajar de la segunda generación– indican que, más allá de los efectos de composición en variables clave, otros factores no observados o efectos interactivos pueden explicar las diferencias entre distintos grupos de origen étnico y la población nativa en cuanto a la probabilidad de estar parado.

La literatura científica propone algunos argumentos para las diferencias restantes. Algunos autores señalan que dichas diferencias se podrían explicar si se tuvieran en cuenta indicadores de origen social, aunque estos no siempre están disponibles (Arcarons, 2017; Zuccotti y O'Reilly, 2018); otros, como Cheung y Heath (2007), argumentan que, a igualdad de nivel educativo, determinados grupos de origen étnico podrían tener de media menos habilidades de otro tipo. Esto dificultaría la competitividad en el proceso de encontrar un trabajo que se ajuste a las expectativas laborales que le corresponderían por su nivel de formación. Por otro lado, algunos autores señalan que la generación 1.5 tendría una actitud hacia el trabajo más próxima a la primera que a la segunda generación, debido al proceso disruptivo del proyecto migratorio a nivel familiar. En este sentido, el argumento sería que, *ceteris paribus*, la generación 1.5 tendría una mayor predisposición de trabajar que los nativos, aunque el empleo no se ajustara a sus expectativas (Aparicio, 2007; Lessard-Philips y Li, 2017).

Asimismo, el hecho de que la generación 1.5 disponga de menos capital social de enlace –*bridging social capital*– que los nativos, puede resultar también en una menor probabilidad de estar empleado. Un déficit en términos de capital social haría más difícil para la generación 1.5 activar el capital humano adquirido en el país de destino a la hora de encontrar un empleo (Heath *et al.*, 2008). No obstante, también es posible que la generación 1.5 tenga más capital social dentro del propio grupo de origen étnico –*bonding social capital*–. Este tipo de capital social, llamado en este contexto también capital étnico, implicaría que la generación 1.5 pudiera obtener empleo por otros canales (Borjas, 1992). Así, el tamaño del grupo étnico en la sociedad de acogida estaría positivamente relacionado con el hecho de estar empleado (Heath *et al.*, 2008). Junto a todo lo anterior, otra explicación común es que exista algún tipo de discriminación en el proceso de reclutamiento (Cheung y Heath, 2007).

La literatura científica sobre la integración laboral de la 1.5/segunda generación se ha centrado, sobre todo, en el desempleo (paro e inactividad) y el tipo de ocupación, siendo minoritarios los estudios sobre la calidad del empleo, es decir, la relación contractual (temporalidad y tiempo parcial), inseguridad, satisfacción, o existencia de posibilidades de promoción. En el caso concreto de la temporalidad, Birnbaum y Issehnane (2015) encuentran en Francia que los hijos de inmigrantes tardan más que los nativos en encontrar un empleo con contrato indefinido, lo que da lugar a trayectorias laborales más inestables. Los resultados de su estudio muestran que los hijos de inmigrantes, en particular los originarios de África del Norte, están sobrerrepresentados en empleos temporales más inseguros, y que la desventaja persiste después de que se tengan en cuenta diferencias de composición en factores importantes, como el tiempo en el mercado laboral. En este sentido, al igual que con las diferencias en el paro, vamos a contrastar los resultados obtenidos en países de una más larga tradición de inmigración con el contexto español.

3.3. Datos, variables y metodología

Para estudiar la integración laboral de los inmigrantes de la generación 1.5 y compararla con la de la población autóctona, este artículo se centra en el período transcurrido durante el primer trienio de la recuperación económica (2014-2016) y utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Al unir los 12 trimestres del período analizado y seleccionar una muestra con restricciones se obtiene un total de 816.610 observaciones para estudiar el paro y 431.894 observaciones para la temporalidad. La muestra está compuesta por autóctonos e inmigrantes que llegaron a España con 12 años o menos. Se ha seleccionado solo a la población activa (que trabaja o busca empleo) entre 16 y 64 años; y para analizar la temporalidad, se ha escogido únicamente a los trabajadores asalariados.

Las dos variables dependientes de este estudio (paro y temporalidad) se componen de dos categorías cada una: i) ocupado versus parado y ii) con contrato indefinido versus con contrato temporal. La variable lugar de nacimiento contiene la siguiente clasificación: en España, en países de la UE-15 (incluidas otras economías avanzadas dentro y fuera de Europa), en países de América Latina, en países de Europa del Este (incluidos los restantes de la UE), en países de África y en países de Asia. En los análisis, el lugar de nacimiento se interactuará con dos variables claves: el sexo (hombres versus mujeres) y período de entrada al mercado laboral español. Para esta segunda variable se distinguen tres etapas: i) 1966-1990, ii) 1991-2009, y iii) 2010 y 2016. El criterio para dividir los tres períodos ha sido encontrar la mayor corresponden-

cia con las tres olas de llegada a España descritas en la figura 1. Con la clasificación propuesta, el 71% de los inmigrantes de la primera ola (1950-1976) accede al mercado de trabajo en la primera etapa de entrada; el 67,8% de la segunda ola (1977-1998), en la segunda etapa; y el 80% de la tercera ola (1999-2011), en la tercera etapa. La correspondencia no puede ser total porque hay individuos de diferentes olas que acceden al mercado de trabajo en las mismas etapas. A pesar de este inconveniente, el uso de etapas de entrada al mercado laboral, en vez de llegada a España, nos permite incluir en los modelos estadísticos a la población autóctona, pudiendo al mismo tiempo captar las diferencias de composición detectadas en las tres olas migratorias (como, por ejemplo, el lugar de procedencia o la edad al emigrar).

El resto de variables independientes se pueden clasificar en tres bloques. El primero de ellos recoge características individuales como la edad (16-24, 25-34, 35-44, 45-54 y 55-64 años), el nivel educativo (primaria o sin estudios, secundaria básica, secundaria superior y universidad) y el tiempo potencial en el mercado laboral español. Esta última variable se calcula extrayendo a la edad actual (momento de la entrevista) la edad a la que se finalizó de estudiar. El segundo bloque se relaciona con la composición del hogar. En concreto se tienen en cuenta dos variables: i) la convivencia (o no) en pareja combinada con la presencia (o no) de menores de 16 años; y ii) la presencia de, al menos, una persona trabajadora en el hogar. El último bloque contiene dos variables relacionadas con el tipo de empleo, información que se incluirá solo para el análisis de la temporalidad. Por un lado, el nivel de ocupación basado en la clasificación EGP de clase social (Erikson y Goldthorpe, 1992): trabajadores no cualificados, trabajadores cualificados y clase de servicio. Por el otro lado, el tipo de sector de actividad a partir de la propuesta de Singelmann (1978): i) primario, ii) industria, iii) construcción, iv) distribución/comercio, v) servicios a las empresas, vi) administración pública, vii) servicios sociales, y viii) servicios al consumidor.

Los análisis para estudiar la probabilidad de estar en el paro y de tener un contrato temporal se realizarán con modelos de regresión logística. Para facilitar la interpretación de los resultados, se calcularán los efectos marginales medios (*average marginal effects*) y se presentarán gráficamente las probabilidades medias ajustadas (*average adjusted probabilities*).

4. ¿SUFREN MÁS PARO Y TEMPORALIDAD LOS HOMBRES Y MUJERES DE LA GENERACIÓN 1.5?

Tras detallar la aproximación teórica y la metodología utilizada para estudiar el paro y la temporalidad de este colectivo en España, en primer lugar vamos a estimar las diferencias (brutas y netas) entre hombres y mujeres de la generación 1.5 y de los nativos distinguiendo por grupo de origen étnico⁵ (interacción entre sexo y región de origen). Posteriormente, también para ambos indicadores, se analizarán las diferencias entre la generación 1.5 y los nativos en la probabilidad de estar parado para las distintas cohortes de entrada en el mercado laboral (interacción entre cohorte de entrada y estatus migratorio) separando los análisis por sexo.

Los resultados muestran una penalización estadísticamente significativa en la probabilidad de estar parado para los inmigrantes de la generación 1.5 –hombres y mujeres– de origen latinoamericano, europeo del Este y africano (véase figura 3)⁶. Sin embargo, para los inmigrantes procedentes de la UE-15 no hay diferencias apreciables con respecto a los nativos; mientras que para los inmigrantes de origen asiático se observa, al contrario que para el resto de grupos, una menor probabilidad de estar parado. Una vez incluidos los factores explicativos clave, se puede observar cómo las diferencias brutas se explican mayoritariamente por efectos de composición. Solo se observan penalizaciones netas para hombres y mujeres de origen africano, así como diferencias positivas para las mujeres de Europa del Este y los hombres y mujeres de origen asiático. En el caso de los africanos, entre otras explicaciones, la desventaja podría deberse a algún tipo de discriminación o a una posible penalización en el origen social no recogida por el efecto de la educación. En el caso de la ventaja neta de los asiáticos, esta probablemente se deba a su mayor capital étnico, explicación hallada con frecuencia en otros contextos nacionales. Por último, el menor riesgo de paro de las mujeres de Europa del Este podría ser causado por su mayor predisposición a trabajar en comparación con la población nativa (es decir, a igualdad de condiciones, menor salario de reserva). Esta mayor propensión se explicaría por las altas tasas de participación laboral femenina en sus respectivos países de origen.

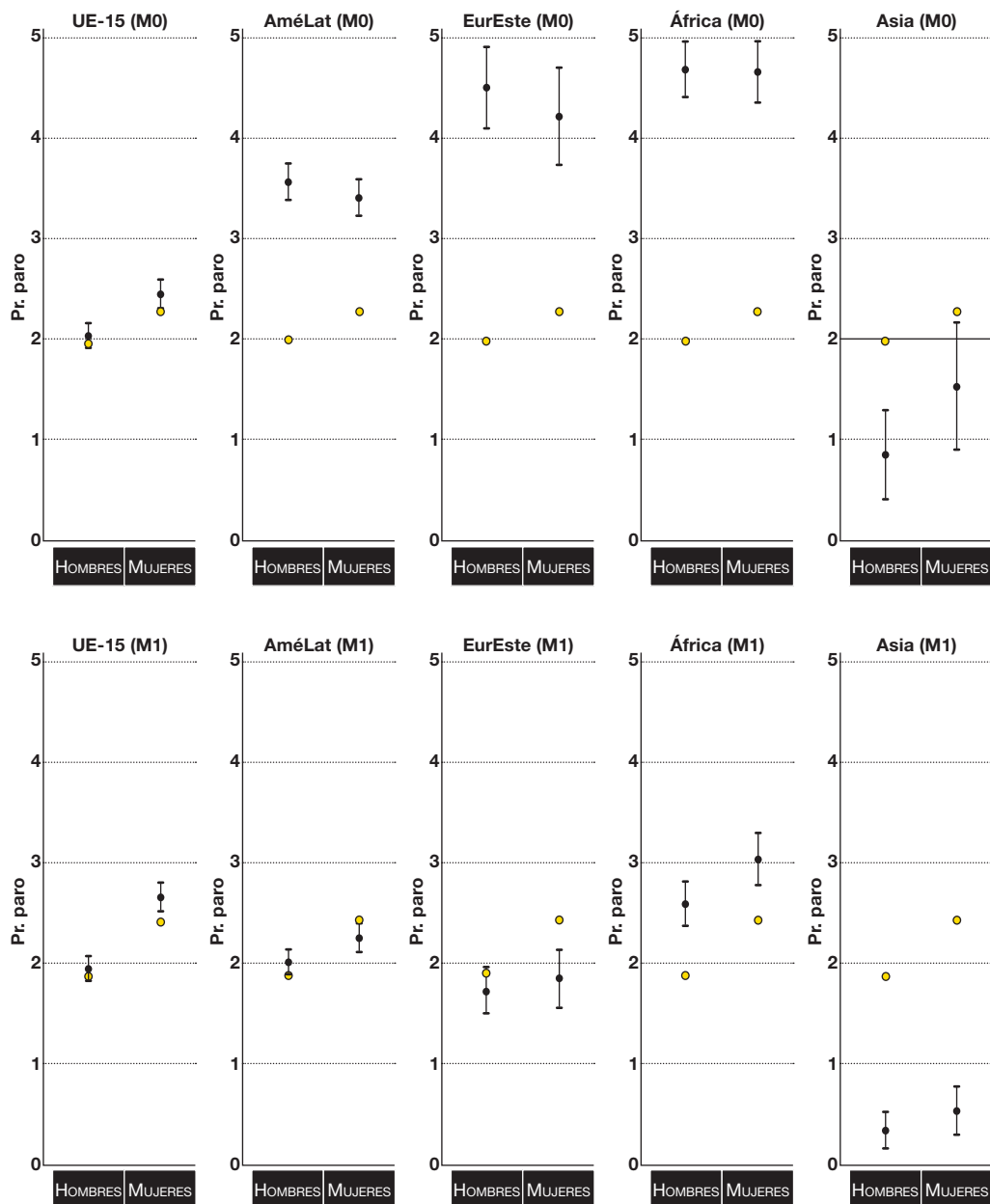
SIN TENER EN CUENTA OTROS FACTORES, LA DESVENTAJA LABORAL DE LOS INMIGRANTES HA IDO CRECIENDO CUANTO MÁS RECIENTE ES LA COHORTE DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO, SIENDO INEXISTENTE PARA LA MÁS ANTIGUA

5. En adelante, la expresión «grupo étnico» se utiliza para hacer referencia a personas provenientes de una misma región de origen.

6. Los modelos estimados en la figura 3 se encuentran en la tabla A1 del Apéndice.

FIGURA 3. Probabilidad de estar en el paro frente a estar ocupado (ref.) por sexo y región de origen. Población activa (16-64 años)

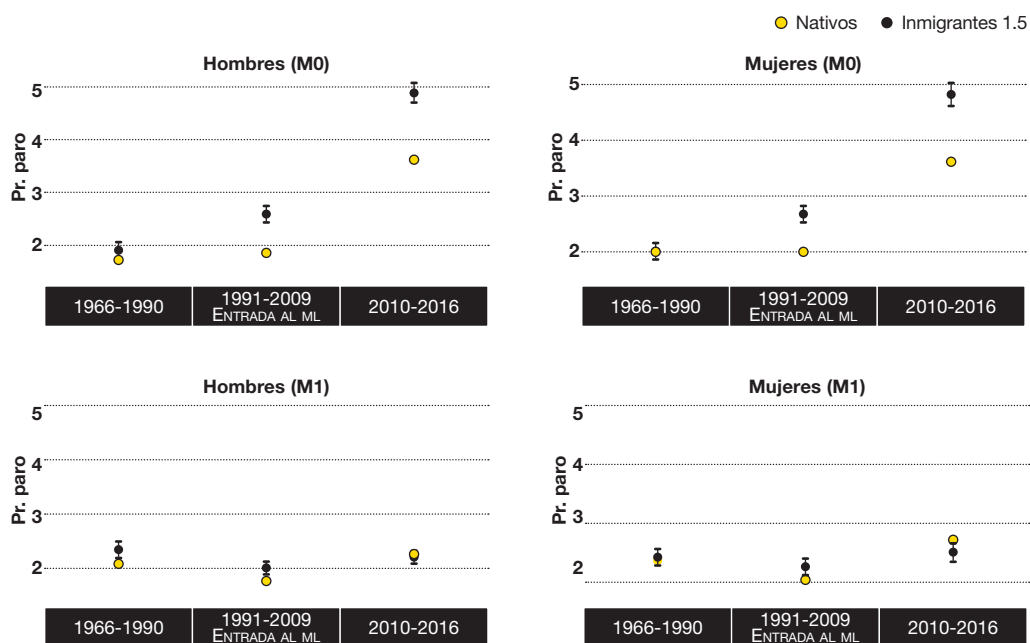
● Nativos ● Inmigrantes 1.5



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

En lo que respecta a la probabilidad de estar parado por cohorte de entrada al mercado laboral, también se observan diferencias entre la generación 1.5 y los nativos (véase figura 4)⁷. En términos brutos (modelos 0), las penalizaciones son similares para hombres y mujeres. Las diferencias se encuentran en las dos cohortes más recientes (1991-2009 y 2010-11), pero no para la más antigua (1966-1990). Esto se debe en gran parte a que esta última está mayoritariamente formada, como se ha comentado anteriormente, por inmigrantes procedentes de la UE-15 y con niveles educativos más altos. Además, donde se observa una mayor desventaja en la probabilidad de estar parado entre la generación 1.5 y los nativos es en la cohorte más reciente, hecho que se debe principalmente a que los primeros necesitan más tiempo para reducir su riesgo de paro. De hecho, una vez se controlan distintos factores (modelos 1), entre ellos años acumulados en el mercado laboral, se observa que las diferencias entre cohortes de entrada se explican por efectos de composición.

FIGURA 4. Probabilidad de estar en el paro frente a estar ocupado (ref.) por periodo de entrada en el mercado laboral (ML) y sexo. Población activa (16-64 años)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

7. Los modelos estimados en la figura 4 se encuentran en la tabla A2 del Apéndice.

En la figura 5, teniendo en cuenta en este caso solo a los asalariados, se muestran las diferencias por sexo y región de origen en la probabilidad de tener un contrato temporal⁸. Los resultados muestran una penalización para la generación 1.5 en todos los grupos étnicos, con excepción de los procedentes de países de la UE-15. La mayor desventaja en temporalidad es para los hombres y mujeres de Europa del Este, debido principalmente a su joven estructura

EN TÉRMINOS GENERALES, EL MAYOR RIESGO DE SUFRIR PARO Y TEMPORALIDAD DE LA GENERACIÓN 1.5 EN COMPARACIÓN CON LOS ESPAÑOLES SE EXPLICA MAYORITARIAMENTE POR EFECTOS DE COMPOSICIÓN

de edad en comparación con los nativos y, en consecuencia, a su menor tiempo medio en el mercado laboral. En los modelos representados en la segunda fila de la figura, en los que se controla por otras variables explicativas, se aprecia cómo la desventaja desaparece para todos los grupos de nacidos en el extranjero. Los hombres asiáticos pasan además a tener una diferencia positiva con respecto a sus homólogos nativos.

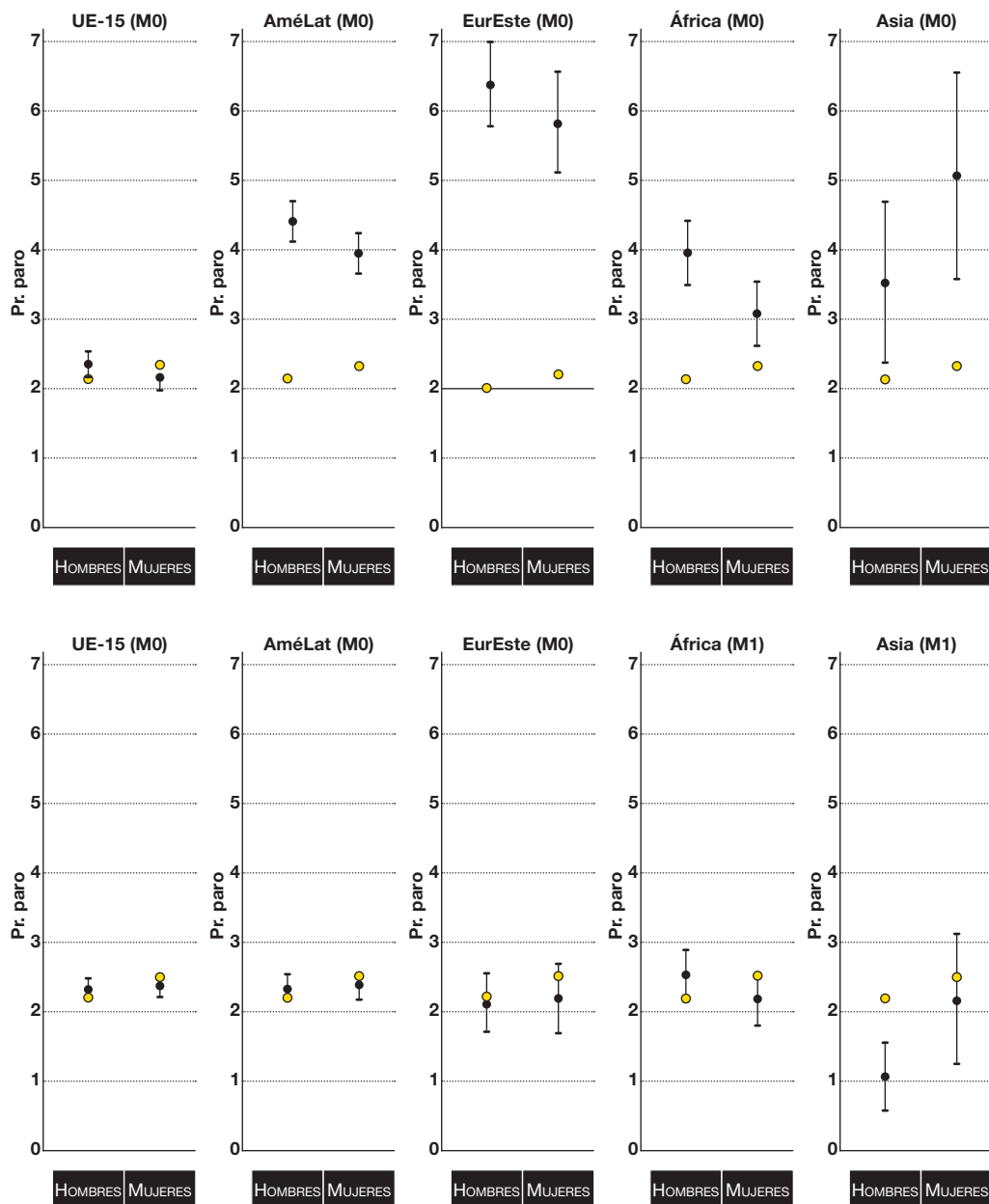
Finalmente, en la figura 6 se observa que, en términos de temporalidad, las diferencias entre cohortes de entrada en el mercado laboral se dan principalmente entre los hombres y, como en el caso del paro, existe una mayor brecha en la cohorte más joven (de más de 10 puntos porcentuales)⁹. Una vez que se tienen en cuenta las principales variables de control, las diferencias en el riesgo de tener empleo temporal entre inmigrantes de la generación 1.5 y nativos desaparecen, indicando que estas se deben exclusivamente a diferencias en la composición de los grupos en estas variables.

8. Los modelos estimados en la figura 5 se encuentran en la tabla A1 del Apéndice.

9. Los modelos estimados en la figura 6 se encuentran en la tabla A3 del Apéndice.

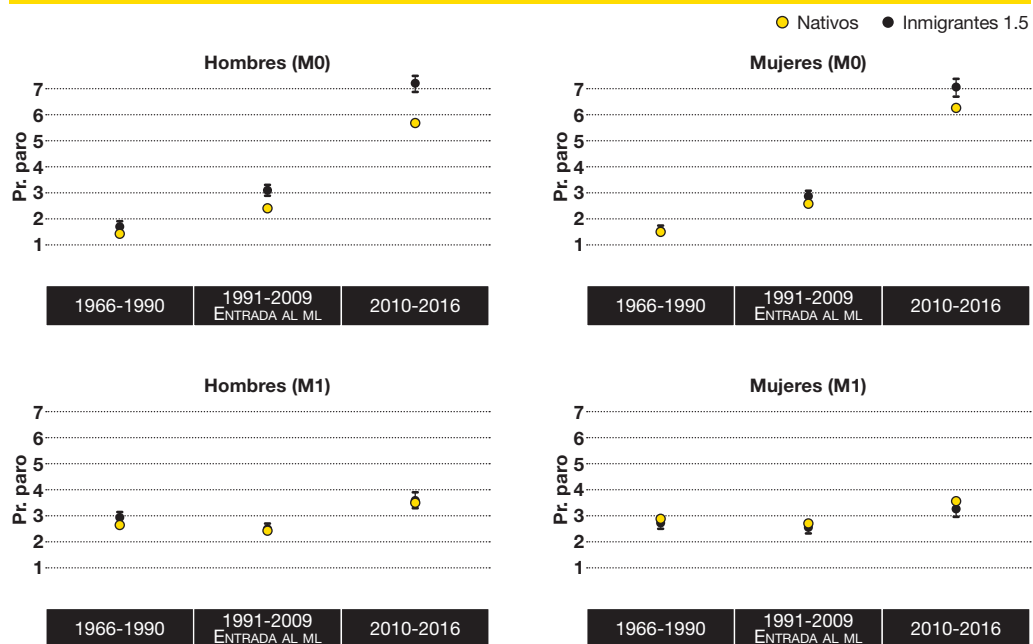
FIGURA 5. Probabilidad de tener contrato temporal frente a contrato indefinido (ref.) por sexo y región de origen. Asalariados (16-64 años)

● Nativos ● Inmigrantes 1.5



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

FIGURA 6. Probabilidad de tener contrato temporal frente a contrato indefinido (ref.) por periodo de entrada al mercado laboral y sexo. Asalariados (16-64 años)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

5. CONCLUSIONES

En este artículo se ha estudiado a los inmigrantes residentes en España que llegaron a nuestro país a una edad temprana y que actualmente forman parte de la población laboralmente activa. En primer lugar, se ha identificado a este colectivo y descrito sus características sociodemográficas para, a continuación, analizar su situación laboral en comparación con la de la población autóctona. Conocidos como «la generación 1.5», su estudio nos permite aproximarnos a la segunda generación de inmigrantes cuando todavía es pronto para encontrar a este colectivo en el mercado laboral. A diferencia de la primera generación, este grupo ha desarrollado parte de su socialización en el país de acogida, lo que les ha proporcionado habilidades y recursos para lograr una mejor integración en la sociedad de acogida.

Lejos de ser un grupo homogéneo, los inmigrantes de generación 1.5 en España difieren en diversos aspectos. Por un lado, su llegada a nuestro país se ha producido a lo largo de sesenta años, desde 1950 hasta 2011. Las tres principales etapas que caracterizan este período evidencian que la composición de los sucesivos flujos migratorios ha ido variando. En comparación con los de las cohortes

más antiguas, los inmigrantes que llegaron con el cambio de siglo se caracterizan por haber emigrado con más edad, por proceder en gran medida de países latinoamericanos, por poseer niveles educativos más bajos y por convivir en menor medida en pareja, esto último debido a su mayor juventud.

Para estudiar la integración laboral de los inmigrantes de generación 1.5 se ha prestado atención a dos indicadores relacionados con el acceso al empleo y la calidad del mismo, el paro y la temporalidad. La selección de estos indicadores económicos tiene especial interés dado que constituyen dos de los rasgos más distintivos del mercado laboral español. Los primeros análisis muestran que las tasas de paro y de temporalidad son más elevadas entre la población nacida en el extranjero que entre la autóctona, con la excepción de los procedentes de la UE-15 y de los asiáticos en determinados casos. Este escenario no es muy distinto al descrito en muchos trabajos académicos realizados en España en la última década, solo que centrados en la primera generación.

Para averiguar en qué medida la desventaja de los inmigrantes de la generación 1.5 se debe a sus características sociodemográficas, se ha realizado un análisis separado por sexos teniendo en cuenta diversos factores y se ha comprobado en qué medida la brecha con respecto a los españoles se produce en cada cohorte de entrada al mercado laboral español. Los modelos sin controlar otras variables indican que la desventaja de los inmigrantes ha ido creciendo cuanto más reciente es la cohorte de acceso, siendo inexistente para la más antigua. Si bien el riesgo de no trabajar y de tener un contrato temporal aumenta con las cohortes más jóvenes, este incremento es más fuerte para los nacidos en el extranjero. Al repetir los análisis, pero teniendo en cuenta distintos factores, las diferencias se anulan en casi todos los casos. Solo en algunos grupos esto no sucede, aunque no necesariamente en perjuicio del colectivo inmigrante. Para la población procedente de África la desventaja persiste en términos de paro, pero no de temporalidad. En cambio, los europeos del Este y los asiáticos, tanto hombres como mujeres, pasan a tener una menor probabilidad de experimentar paro que la población autóctona. En el caso de los asiáticos, además, esta ventaja también se produce en lo que respecta a la temporalidad.

Teniendo en cuenta la evidencia empírica existente, los hallazgos de este artículo muestran indicios de una mejora considerable en la integración laboral de los inmigrantes de generación 1.5 en comparación con los que emigraron en edad adulta. De especial interés es que la desigualdad en el tipo de contrato desaparece, e incluso se invierte, una vez aislados los efectos de composición. Diversos trabajos que habían abordado esta cuestión para la primera generación de inmigrantes destacaban la persistente desventaja de los nacidos en el extranjero, sin importar el tiempo de residencia (Bernardi *et al.*, 2011; Muñoz Comet, 2016). Estos resultados, no obstante, no son del

todo sorprendentes si tenemos en cuenta las conclusiones a las que han llegado otros estudios centrados en el rendimiento académico de la segunda generación de inmigrantes en España. Posiblemente no haga falta esperar mucho tiempo para comprobar si, efectivamente, este optimismo también se traslada al mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alba, Richard y Nee, Victor. «Rethinking assimilation theory for a new era of immigration». *International Migration Review*, vol. 31, n.º 4 (1997), p. 826-74.

Amuedo Dorantes, Catalina y De la Rica, Sara. «Labour market assimilation of recent immigrants in Spain». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n.º 2 (2007), p. 257-284.

Aparicio, Rosa. «La literatura de investigación sobre los hijos de inmigrantes». *Migraciones*, vol. 9 (2001), p. 171-182.

Aparicio, Rosa. «The integration of the second and 1.5 generations of Moroccan, Dominican and Peruvian origin in Madrid and Barcelona». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 33, n.º 7 (2007), p. 1169-1193.

Arango, Joaquín. «Inmigración y diversidad humana». *Revista de Occidente*, n.º 268 (2003), p. 5-21.

Arcarons, Albert F. *Unequal after all? Non-ethnic explanations of ethnic penalties in the labour market*. Tesis doctoral. San Domenico di Fiesole: European University Institute (EUI), 2017.

Ballarino, Gabriele y Panichella, Nazareno. «The occupational integration of male migrants in Western European countries: Assimilation or persistent disadvantage?». *International Migration*, vol. 53, n.º 2 (2013), p. 338-352.

Berg, Mette. «Generations», en: Anderson, B. y Keith, M. *Migration a COMPAS Anthology*. Oxford: COMPAS, 2014.

Bernardi, Fabrizio; Garrido, Luis y Miyar, María. «The recent fast upsurge of immigrants in Spain and their employment patterns and occupational attainment». *International Migration*, vol. 49, n.º 1 (2011), p. 148-187.

Borjas, George. «Ethnic capital and intergenerational mobility». *The Quarterly Journal of Economics*, n.º 107 (1992), p. 123-150.

Boyd, Monica. «Social origins and the educational and occupational achievements of the 1.5 and second generations». *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, vol. 4, n.º 46 (2009), p. 339-369.

Birnbaum, Yaël y Issehnane, Sabina. «The early careers of the second generation: A double ethnic penalty?». *Training and Employment*, n.º 119 (septiembre-octubre de 2015), p. 1-4.

Cachón, Lorenzo. «La formación de la “España inmigrante”: mercado y ciudadanía». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 97 (2002), p. 95-126.

Cachón, Lorenzo. «Desafíos de la “juventud inmigrante” en la nueva “España inmigrante”». *Revista de Estudios de Juventud*, n.º 60 (2003), p. 9-32.

Carrasco, Concepción y Riesco, José Alberto. «La trayectoria de inserción laboral de los jóvenes inmigrantes». *Papers. Revista de Sociología*, vol. 1, n.º 96, 2011, p.189-203.

Cheung, Sin Y. y Heath, Anthony F. «Nice work if you can get it: Ethnic penalties in Great Britain», en: Heath, A. y Cheung, S. Y. (eds.). *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press, 2007, p. 507-550.

Dollmann, Jörg; Konstanze, Jacob y Kalter, Frank. *Examining the Diversity of Youth in Europe. A Classification of Generations and Ethnic Origins Using CILS4EU Data* (Technical Report). Mannheim: Mannheim Center for European Social Research (MZES), 2014.

Erikson, Robert y Goldthorpe, John H. *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press, 1992.

Fernández, Cristina y Ortega, Carolina. «Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches?». *Spanish Economic Review*, vol. 10, n.º 2, (2008), p. 83-107.

Heath, Anthony F.; Rothon, Catherine y Kilpi, Elina. «The second generation in Western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment». *Annual Review of Sociology*, vol. 34 (2008), p. 211-235.

Lessard-Phillips, Laurence y Li, Yaojun. «Social stratification of education by Ethnic minority groups over generations in the UK». *Social Inclusion*, vol. 5, n.º 1 (2017), p. 45-54.

Martínez-Pastor, Juan Ignacio. «Fixed-term contracts: does nationality matter?». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 40, n.º 5, (2014), p. 814-828.

Miyar Busto, María y Garrido Medina, Luis. «La dinámica de los flujos migratorios de entrada en España». *Presupuesto y Gasto Público*, vol. 4, n.º 61 (2010), p. 11-23.

Muñoz Comet, Jacobo. *Inmigración y empleo en España: de la expansión a la crisis económica*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2016.

Myers, Dowell; Gao, Xin y Emeka, Amon. «The gradient of immigrant age-at-arrival effects on socioeconomic outcomes in the U.S.». *International Migration Review*, vol. 43, n.º 1 (2009), 205-229.

Oropesa, R. S. y Landale, Nancy S. «In search of the new second generation: Alternative strategies for identifying second generation children and understanding their acquisition of English». *Sociological Perspectives*, vol. 40, n.º 3 (1997), p. 429-455.

Platt, Lucinda. «Making education count: The effects of ethnicity and qualifications on intergenerational social class mobility». *The Sociological Review*, vol. 55, n.º 3 (2007), p. 485-508.

Portes, Alejandro y Zhou, Min. «The new second generation: Segmented assimilation and its variants». *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, n.º 530 (1993), p. 74-96.

Portes, Alejandro, Aparicio, Rosa y Haller, William. *Spanish Legacies: The Coming of Age of the Second Generation*. Oakland, CA: University of California Press, 2016.

Rumbaut, Rubén G. «Migration, adaptation, and mental health: The experience of Southeast Asian refugees in the United States», en: Alderman, H. (ed.). *Refugee policy: Canada and the United States*. Toronto: York Lanes Press, 1991.

Rumbaut, Rubén G. «Assimilation and its discontents: Between rhetoric and reality». *International Migration Review*, vol. 31, n.º 4 (1997), p. 923-960.

Rumbaut, Rubén G. «Ages, life stages, and generational cohorts: Decomposing the immigrant first and second generations in the United States». *International Migration Review*, vol. 38, n.º 3 (2004), p. 1160-1205.

Rumbaut, Rubén G. «Generation 1.5, educational experiences of», en: Banks, J. A. (ed.). *Encyclopedia of Diversity in Education*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2012.

Singelmann, Joachim. *From agriculture to services: The transformation of industrial employment*. Beverly Hills, CA: Sage, 1978.

Zuccotti, Carolina y O'Reilly, Jacqueline. «Ethnicity, gender and household effects on becoming NEET: An intersectional analysis». *Work, Employment and Society* (2018), p. 1-23 (en línea) [[Fecha de consulta 10.06.2018]
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017017738945>

APÉNDICE

A.1. Regresión logística sobre la probabilidad de estar parado (vs. ocupado) y de tener contrato temporal (vs. indefinido). Desagregado por región de nacimiento

	PARO		TEMPORALIDAD	
	MODELO 0	MODELO 1	MODELO 0	MODELO 1
América Latina	0,815*** (0,040)	0,099** (0,045)	1,019*** (0,060)	0,088 (0,075)
UE-15	0,037 (0,039)	0,057 (0,041)	0,112** (0,051)	0,116** (0,057)
Europa del Este	1,206*** (0,084)	-0,108 (0,089)	1,952*** (0,145)	-0,051 (0,158)
África	1,279*** (0,056)	0,472*** (0,064)	0,840*** (0,095)	0,214* (0,121)
Asia	-0,975*** (0,290)	-2,048*** (0,297)	0,665*** (0,251)	-1,019*** (0,300)
Mujer	0,181*** (0,005)	0,370*** (0,006)	0,104*** (0,007)	0,222*** (0,009)
América Latina #Mujer	-0,250*** (0,057)	-0,212*** (0,064)	-0,292*** (0,083)	-0,020
UE-15#Mujer	0,060 (0,055)	0,085 (0,058)	-0,207*** (0,075)	-0,214*** (0,082)
Europa del Este#Mujer	-0,297** (0,132)	-0,285** (0,141)	-0,353 (0,216)	-0,176 (0,241)
África#Mujer	-0,190** (0,084)	-0,120 (0,095)	-0,482*** (0,143)	-0,450** (0,179)
Asia#Mujer	0,486 (0,382)	0,153 (0,395)	0,506 (0,390)	0,780* (0,452)
Secundaria básica		-0,586*** (0,009)		-0,323*** (0,015)
Secundaria superior		-1,245*** (0,009)		-0,715*** (0,016)
Universidad		-1,953*** (0,012)		-0,846*** (0,020)
Años en el mercado laboral		-0,044*** (0,002)		-0,067*** (0,002)
Años en el mercado laboral2		0,000*** (0,000)		0,001*** (0,000)
Edad 25-34		-0,438*** (0,012)		-0,706*** (0,019)
Edad 35-44		-0,468*** (0,015)		-0,983*** (0,023)
Edad 45-54		-0,544*** (0,018)		-1,406*** (0,026)
Edad 55-64		-0,709*** (0,022)		-2,074*** (0,033)
Entrada 1991-2009		-0,193*** (0,013)		-0,118*** (0,018)
Entrada 2010-2016		0,147*** (0,023)		0,439*** (0,030)
Alguien trabaja en el hogar		-0,377*** (0,006)		-0,040*** (0,009)
Pareja sin hijos		-0,001 (0,010)		0,073*** (0,013)
Sin pareja con hijos		0,369*** (0,011)		0,303*** (0,015)
Sin pareja sin hijos		0,384*** (0,009)		0,391*** (0,011)
Manual cualificado				-0,579*** (0,013)
Clase de servicio				-0,648*** (0,011)
Industria				-1,230*** (0,023)
Construcción				-0,233*** (0,026)
Distribución/comercio				-1,339*** (0,023)
Servicios a empresas				-1,340*** (0,024)
Administración pública				-0,968*** (0,025)
Servicios sociales				-0,718*** (0,023)
Servicios al consumidor				-0,876*** (0,023)
Constante	-1,401*** (0,004)	0,729*** (0,028)	-1,231***	2,425*** (0,044)
Observaciones	816.610	816.610	431.894	431.894

Errores estándar entre paréntesis

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

A.2. Regresión logística sobre la probabilidad de estar parado (vs. ocupado). Desagregado por estatus migratorio y sexo				
	HOMBRES		MUJERES	
	MODELO 0	MODELO 1	MODELO 0	MODELO 1
Inmigrantes 1.5	0,127*** (0,049)	0,169*** (0,051)	0,011 (0,051)	0,024 (0,053)
Entrada 1991-2009	0,085*** (0,009)	-0,237*** (0,019)	0,002 (0,009)	-0,196*** (0,019)
Entrada 2010-2016	1,015*** (0,011)	0,109*** (0,033)	0,792*** (0,011)	0,212*** (0,032)
Inmigrantes 1.5# Entrada 1991-2009	0,310*** (0,063)	0,014 (0,067)	0,354*** (0,065)	0,111 (0,068)
Inmigrantes 1.5# Entrada 2010-2016	0,404*** (0,063)	-0,207*** (0,067)	0,479*** (0,066)	-0,147** (0,070)
Secundaria básica		-0,592*** (0,012)		-0,568*** (0,014)
Secundaria superior		-1,271*** (0,013)		-1,219*** (0,015)
Universidad		-1,878*** (0,017)		-1,983*** (0,017)
Años en el mercado laboral		-0,048*** (0,003)		-0,040*** (0,002)
Años en el mercado laboral2		0,001*** (0,000)		0,000*** (0,000)
Edad 25-34		-0,422*** (0,017)		-0,468*** (0,018)
Edad 35-44		-0,405*** (0,022)		-0,549*** (0,022)
Edad 45-54		-0,384*** (0,027)		-0,664*** (0,024)
Edad 55-64		-0,343*** (0,034)		-1,005*** (0,030)
Alguien trabaja en el hogar		-0,397*** (0,009)		-0,431*** (0,009)
Pareja sin hijos		0,125*** (0,014)		-0,163*** (0,013)
Sin pareja con hijos		0,780*** (0,017)		0,018 (0,015)
Sin pareja sin hijos		0,878*** (0,012)		-0,108*** (0,012)
Constante	-1,587*** (0,006)	0,386*** (0,040)	-1,352*** (0,006)	1,458*** (0,041)
Observaciones	433.556	433.556	383.054	383.054

Errores estándar entre paréntesis

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

A.3. Regresión logística sobre la probabilidad de tener un contrato temporal (vs. indefinido). Desagregado por estatus migratorio y sexo

	HOMBRES		MUJERES	
	MODELO 0	MODELO 1	MODELO 0	MODELO 1
Immigrantes 1.5	0,187** (0,074)	0,169** (0,078)	0,034 (0,078)	-0,073 (0,080)
Entrada 1991-2009	0,636*** (0,012)	-0,124*** (0,026)	0,637*** (0,012)	-0,123*** (0,026)
Entrada 2010-2016	2,065*** (0,016)	0,487*** (0,043)	2,114*** (0,016)	0,392*** (0,042)
Immigrantes 1.5# Entrada 1991-2009	0,167* (0,091)	-0,115 (0,099)	0,095 (0,096)	-0,039 (0,101)
Immigrantes 1.5# Entrada 2010-2016	0,446*** (0,105)	-0,106 (0,113)	0,269** (0,107)	-0,101 (0,114)
Secundaria básica		-0,382*** (0,020)		-0,224*** (0,025)
Secundaria superior		-0,804*** (0,021)		-0,563*** (0,026)
Universidad		-1,004*** (0,028)		-0,661*** (0,029)
Años en el mercado laboral		-0,075*** (0,003)		-0,062*** (0,003)
Años en el mercado laboral2		0,001*** (0,000)		0,001*** (0,000)
Edad 25-34		-0,607*** (0,027)		-0,781*** (0,028)
Edad 35-44		-0,890*** (0,032)		-1,047*** (0,032)
Edad 45-54		-1,359*** (0,039)		-1,445*** (0,036)
Edad 55-64		-2,037*** (0,051)		-2,102*** (0,044)
Alguien trabaja en el hogar		-0,045*** (0,012)		-0,055*** (0,013)
Pareja sin hijos		0,081*** (0,019)		0,050*** (0,018)
Sin pareja con hijos		0,395*** (0,023)		0,222*** (0,020)
Sin pareja sin hijos		0,472*** (0,016)		0,314*** (0,017)
Manual cualificado		-0,602*** (0,016)		-0,450*** (0,026)
Clase de servicio		-0,642*** (0,017)		-0,691*** (0,016)
Industria		-1,039*** (0,026)		-1,755*** (0,047)
Construcción		0,015 (0,029)		-1,706*** (0,076)
Distribución/comercio		-1,228*** (0,027)		-1,726*** (0,045)
Servicios empresas		-1,085*** (0,030)		-1,831*** (0,046)
Administración pública		-1,038*** (0,031)		-1,142*** (0,047)
Servicios sociales		-0,487*** (0,030)		-1,193*** (0,044)
Servicios al consumidor		-0,592*** (0,029)		-1,385*** (0,044)
Constante	-1,811*** (0,009)	2,215*** (0,059)	-1,758*** (0,010)	3,115*** (0,071)
Observaciones	221.742	221.742	210.152	210.152

Errores estándar entre paréntesis

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (I/2014-IV/2016).

