



**Comunidad de Madrid**



UNIVERSIDAD  
CARLOS III



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO

*El Fondo Social Europeo  
invierte en tu futuro*

## **DINÁMICA DEL EMPLEO, LOS SALARIOS Y LA CARRERA PROFESIONAL EN ESPAÑA Y EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

Informe final revisado

12 de junio de 2011

PANORAMA LABORAL 2011

Universidad Carlos III de Madrid

## Índice

INTRODUCCIÓN .....	3
I. DATOS Y METODOLOGÍA .....	5
II. EL MARCO CONCEPTUAL: TEORÍAS SOBRE LA MOVILIDAD OCUPACIONAL .....	12
III. LA DINÁMICA DEL EMPLEO .....	14
IV. LA DINÁMICA DE LOS SALARIOS .....	29
IV.1 La carrera profesional a través de la evolución del salario .....	30
IV.2 La evolución del salario desde el inicio de la actividad laboral .....	41
IV.3 La rotación laboral y la dinámica salarial .....	49
V. FACTORES EXPLICATIVOS DEL CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS .....	59
VI. RESUMEN Y CONCLUSIONES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA .....	64



## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este estudio consiste en investigar la dinámica del empleo en España y en la Comunidad de Madrid, con vistas a desvelar su relación con la evolución de los salarios y, por lo tanto, el desarrollo de la carrera profesional. Más concretamente, se trata de profundizar en la relación entre el cambio de empleo (y/o de contrato) y las posibles mejoras salariales que ello conlleva a lo largo de la vida laboral. De esta manera será posible cuantificar la medida en que los trabajadores avanzan en su carrera profesional, superando, aunque con distinta suerte, los empleos iniciales donde las ganancias salariales suelen ser relativamente más bajas.

Este estudio se considera relevante para echar luz sobre un asunto importante para la política pública: en qué medida muchos trabajadores tienen dificultades para salir del empleo temporal y para escapar de los bajos salarios. Con base en hechos anecdóticos más que en la evidencia empírica, se ha extendido la creencia de que muchos trabajadores jóvenes son víctimas de las bajas ganancias más allá de las fases iniciales de la inserción en el mercado de trabajo. Se les ha llamado “*mileuristas*” para expresar que suelen ganar en torno a los mil euros mensuales. Sin embargo, como documentaremos profusamente en este estudio, la carrera profesional —entendida como el camino hacia mejoras continuas de las condiciones de trabajo— es un hecho en España y en la Comunidad de Madrid. Usando datos sobre empleo y salarios en las dos últimas décadas en España se ha podido constatar que la progresión en el salario real es un fenómeno generalizado a lo largo de los primeros lustros de experiencia laboral.

Los mismos datos muestran que la progresión hacia retribuciones más elevadas va en paralelo con una cada vez mayor estabilidad laboral. Si bien es cierto que se parte de una muy alta temporalidad en las fases iniciales de la vida laboral, también queda claro que el avance hacia mejores condiciones de trabajo es patente. Con todo y con eso, hay una parte importante de

trabajadores con dificultades evidentes para salir de la temporalidad, hecho que se refleja en una alta rotación y en salarios más bajos.

Por otro lado, el desarrollo con éxito de la carrera profesional por parte del trabajador medio no obsta a que se observen grandes diferencias entre diferentes colectivos de trabajadores. A lo largo de este estudio se documenta cómo divergen los salarios medios de hombres y mujeres a lo largo de la vida laboral. Para explicar esas diferencias se hace necesario abordar las complejas relaciones entre las pautas de movilidad laboral y el avance en la carrera profesional. De esta manera será posible comprender mejor cómo influye la estabilidad en el empleo sobre el crecimiento de los salarios.

El estudio se basa en la explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009. La ventaja más destacada de estos datos es que proporcionan detallada información sobre los historiales laborales de una amplia muestra de trabajadores.

El informe consta de seis partes. En la primera se describen los datos y la metodología; en la segunda se hace referencia a algunos elementos relevantes de las diferentes teorías de la movilidad ocupacional; en la tercera se analiza la dinámica del empleo; en la cuarta se analiza la dinámica de los salarios; en la quinta se estiman modelos econométricos sobre el crecimiento de los salarios que tienen en cuenta la movilidad en el empleo; y en la sexta se interpretan los resultados para obtener algunas conclusiones para la política pública.

## I. DATOS Y METODOLOGÍA

Los datos utilizados en este estudio proceden de la MCVL 2005-2009. Debido al gran tamaño de la muestra, un 4% de la población, es posible realizar un análisis desagregado de los asuntos que interesan. La representatividad para la Comunidad de Madrid permite el análisis microeconómico hasta cierto nivel de desagregación.

La información salarial se basa en las bases de cotización a la Seguridad Social. Se dispone de una versión de la MCVL que contiene ingresos procedentes de las fuentes tributarias. Pero esta información no es apta para este estudio puesto que sólo existe para los últimos cinco años. Por ello a lo largo de todo el estudio utilizaremos las bases de cotización. De esta manera disponemos de información para periodos suficientemente largos. En concreto para el periodo 1987-2009. Esto es fundamental puesto que nuestro interés se centra en estudiar la carrera profesional. Se precisa un mínimo de 10 años para medir los progresos salariales que se realizan a lo largo del tiempo por parte de los trabajadores.

El problema de las bases de cotización es la existencia de topes máximos. Esto no es un problema grave en este estudio porque se refiere al comienzo de la actividad laboral, fase en la que los salarios son relativamente más bajos y es menos frecuente que los topes máximos resulten vinculantes. Se ha estimado en torno a un 7% los casos en los que la base de cotización coincide con la máxima de la categoría profesional correspondiente.

Por otro lado, el efecto de los topes máximos es en el sentido de sesgar a la baja los resultados obtenidos en el estudio. Es decir, el efecto de los topes se manifiesta en que la progresión salarial sea menor que la que muestran los datos. Por lo tanto, bajo el efecto de los topes el avance en la carrera profesional se mide a la baja. Si este estudio muestra una fuerte progresión en el salario real, a pesar de la existencia de topes en las bases de cotización, podemos concluir que nuestros resultados sólo pueden ser reforzados si se

replicaran con una base de datos en la que no existieran topes máximos en la medida que se utilizara para el salario. Dicho de otra manera, los resultados que se presentan en este estudio no están causados ni tampoco favorecidos por el hecho de que se mide el salario a través de bases de cotización que están sometidas a topes máximos.

El análisis que se presenta en el estudio es fundamentalmente descriptivo. Esto es, se basa en una serie de medidas e indicadores que se obtienen cruzando varias dimensiones relevantes. A través de este análisis (no paramétrico) es posible revelar las pautas que están contenidas en los datos de la MCVL. Sin embargo, para contrastar (paramétricamente) algunas de las relaciones obtenidas se utilizan modelos econométricos más sofisticados. En concreto se estiman regresiones donde la variable explicada es la variación del salario entre dos momentos del tiempo. Las variables explicativas son todas las que se pueden construir a partir de los datos disponibles y que, en todo caso, se consideran pertinentes a la luz de la teoría económica.

En los cuadros 1.A-E, 1.B-E, 1.A-M y 1.B-M se presentan los tamaños de la muestra para hombres y para mujeres en España y en la Comunidad de Madrid. Conviene aclarar que a lo largo de este estudio se van a numerar los cuadros y los gráficos siguiendo total o parcialmente un método. Los cuadros que contienen los mismos indicadores, para hombres y para mujeres, reciben el mismo número y se distinguen mediante la letra A (para hombres) y B (para mujeres). Cuando el mismo cuadro se elabora para España y para la Comunidad de Madrid se distinguen mediante las letras E (España) y M (Comunidad de Madrid). De esta manera se facilita el seguimiento de la exposición y de los cuadros y gráficos comentados, de tal manera que resulta inmediato discernir a qué género se refiere y cuál es el ámbito geográfico considerado.

Estos primeros cuadros permiten apreciar varias pautas en la estructura y evolución del proceso de integración en el mercado de trabajo de los jóvenes a lo largo de las dos últimas décadas en España y en la Comunidad de Madrid:

1. El descenso en el número de personas que entran en el mercado de trabajo durante las dos crisis que tienen lugar en el periodo comprendido por los datos. La primera crisis (1992-1995) es relevante para este estudio desde el punto de vista de su impacto sobre el flujo de entrada al mercado de trabajo y sobre la variación de los salarios. La segunda crisis (2007-2009) es relevante sólo desde el punto de vista de su impacto sobre la variación de los salarios puesto que las cohortes cuya carrera profesional se analiza entran en el empleo en el periodo 1987-2007 pero hacemos seguimiento de sus avatares en el mercado de trabajo hasta diciembre de 2009.

2. La drástica reducción del peso de los más jóvenes entre las cohortes que van entrando en el mercado de trabajo a lo largo de las dos décadas consideradas. Esto es consecuencia de tres factores: 1) la reducción de la natalidad en España desde finales de los setenta; 2) la prolongación de la actividad educativa, lo cual aumenta la edad de inserción laboral; y 3) la masiva entrada de migrantes desde finales de los años noventa, donde tiene un fuerte peso el intervalo de edad 25-29.

3. La regularización general de inmigrantes jóvenes se manifiesta en un aumento muy notable del número de trabajadores que tienen su primer alta en la Seguridad Social en 2005. Este hecho especial no afecta a la mayor parte de los resultados de nuestro estudio en la medida en que buena parte de dichos resultados se refieren a personas que entran en el empleo por primera vez en el periodo 1987-2004.

Cuadro 1.A-E Número y distribución porcentual de hombres en la muestra de España por edad y año del primer alta

Año del primer alta	Edad al primer alta (Número de personas)														Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1986	1.581	1.288	1.516	1.399	1.199	1.556	1.176	869	611	484	323	265	178	108	12.553
1987	2.302	1.534	1.771	1.482	1.310	1.925	1.300	927	730	549	385	223	181	131	14.750
1988	2.720	1.700	1.701	1.400	1.756	1.766	1.243	930	752	568	405	250	168	130	15.489
1989	3.304	1.893	1.893	1.662	1.939	1.401	1.090	869	693	559	393	281	201	135	16.313
1990	3.303	1.677	1.533	1.313	1.557	1.093	800	699	615	518	385	268	195	124	14.080
1991	3.228	1.617	1.447	1.118	1.381	891	722	618	565	480	374	271	217	169	13.098
1992	2.414	1.238	1.102	993	1.026	759	614	524	521	462	417	311	270	220	10.871
1993	1.596	915	905	757	744	519	403	363	338	288	249	203	178	113	7.571
1994	1.023	920	903	872	847	594	464	407	366	380	286	222	178	117	7.579
1995	1.095	1.074	1.328	1.162	1.205	789	634	511	482	417	332	232	194	143	9.598
1996	1.054	1.068	1.463	1.520	1.451	1.048	762	628	594	522	441	294	205	173	11.223
1997	1.245	1.144	1.670	1.868	1.762	1.235	957	826	716	568	474	394	267	172	13.298
1998	1.441	1.378	1.976	2.117	1.983	1.525	1.221	1.013	903	775	513	394	297	214	15.750
1999	1.616	1.454	2.270	2.167	1.865	1.550	1.384	1.073	952	760	636	467	383	285	16.862
2000	1.644	1.661	2.253	1.949	1.670	1.473	1.155	1.124	1.015	861	732	591	504	420	17.052
2001	1.569	1.414	2.074	1.670	1.399	1.199	1.047	977	929	834	769	620	532	485	15.518
2002	1.460	1.452	1.902	1.568	1.243	1.136	1.011	966	963	897	843	674	708	568	15.391
2003	1.537	1.372	2.029	1.418	1.126	899	749	693	700	621	542	463	394	348	12.891
2004	1.476	1.392	2.108	1.548	1.172	935	781	804	703	688	675	553	529	443	13.807
2005	1.610	1.606	2.434	1.937	1.719	1.607	1.638	1.860	2.033	1.917	1.978	2.021	1.794	1.682	25.836
2006	1.631	1.643	2.512	1.887	1.455	1.142	992	972	973	929	897	772	782	714	17.301
2007	1.610	1.703	2.632	1.928	1.552	1.269	1.262	1.075	1.214	1.155	1.096	985	951	889	19.321
2008	1.002	1.005	1.936	1.516	1.210	1.044	918	928	998	938	929	956	818	727	14.925
2009	504	595	1.223	938	721	539	467	448	440	398	375	352	368	362	7.730
<b>Total</b>	<b>41.965</b>	<b>32.743</b>	<b>42.581</b>	<b>36.189</b>	<b>33.292</b>	<b>27.894</b>	<b>22.790</b>	<b>20.104</b>	<b>18.806</b>	<b>16.568</b>	<b>14.449</b>	<b>12.062</b>	<b>10.492</b>	<b>8.872</b>	<b>338.807</b>
Año del primer alta	Edad al primer alta (Distribución por edades en cada año)														Edad media en cada año
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1986	12,6	10,3	12,1	11,1	9,6	12,4	9,4	6,9	4,9	3,9	2,6	2,1	1,4	0,9	20,23
1987	15,6	10,4	12,0	10,0	8,9	13,1	8,8	6,3	4,9	3,7	2,6	1,5	1,2	0,9	20,04
1988	17,6	11,0	11,0	9,0	11,3	11,4	8,0	6,0	4,9	3,7	2,6	1,6	1,1	0,8	19,92
1989	20,3	11,6	11,6	10,2	11,9	8,6	6,7	5,3	4,2	3,4	2,4	1,7	1,2	0,8	19,67
1990	23,5	11,9	10,9	9,3	11,1	7,8	5,7	5,0	4,4	3,7	2,7	1,9	1,4	0,9	19,58
1991	24,6	12,3	11,0	8,5	10,5	6,8	5,5	4,7	4,3	3,7	2,9	2,1	1,7	1,3	19,58
1992	22,2	11,4	10,1	9,1	9,4	7,0	5,6	4,8	4,8	4,2	3,8	2,9	2,5	2,0	20,02
1993	21,1	12,1	12,0	10,0	9,8	6,9	5,3	4,8	4,5	3,8	3,3	2,7	2,4	1,5	19,85
1994	13,5	12,1	11,9	11,5	11,2	7,8	6,1	5,4	4,8	5,0	3,8	2,9	2,3	1,5	20,31
1995	11,4	11,2	13,8	12,1	12,6	8,2	6,6	5,3	5,0	4,3	3,5	2,4	2,0	1,5	20,27
1996	9,4	9,5	13,0	13,5	12,9	9,3	6,8	5,6	5,3	4,7	3,9	2,6	1,8	1,5	20,49
1997	9,4	8,6	12,6	14,0	13,3	9,3	7,2	6,2	5,4	4,3	3,6	3,0	2,0	1,3	20,53
1998	9,1	8,7	12,5	13,4	12,6	9,7	7,8	6,4	5,7	4,9	3,3	2,5	1,9	1,4	20,55
1999	9,6	8,6	13,5	12,9	11,1	9,2	8,2	6,4	5,6	4,5	3,8	2,8	2,3	1,7	20,61
2000	9,6	9,7	13,2	11,4	9,8	8,6	6,8	6,6	6,0	5,0	4,3	3,5	3,0	2,5	20,81
2001	10,1	9,1	13,4	10,8	9,0	7,7	6,7	6,3	6,0	5,4	5,0	4,0	3,4	3,1	20,99
2002	9,5	9,4	12,4	10,2	8,1	7,4	6,6	6,3	6,3	5,8	5,5	4,4	4,6	3,7	21,26
2003	11,9	10,6	15,7	11,0	8,7	7,0	5,8	5,4	5,4	4,8	4,2	3,6	3,1	2,7	20,58
2004	10,7	10,1	15,3	11,2	8,5	6,8	5,7	5,8	5,1	5,0	4,9	4,0	3,8	3,2	20,83
2005	6,2	6,2	9,4	7,5	6,7	6,2	6,3	7,2	7,9	7,4	7,7	7,8	6,9	6,5	22,54
2006	9,4	9,5	14,5	10,9	8,4	6,6	5,7	5,6	5,6	5,4	5,2	4,5	4,5	4,1	21,14
2007	8,3	8,8	13,6	10,0	8,0	6,6	6,5	5,6	6,3	6,0	5,7	5,1	4,9	4,6	21,45
2008	6,7	6,7	13,0	10,2	8,1	7,0	6,2	6,2	6,7	6,3	6,2	6,4	5,5	4,9	21,83
2009	6,5	7,7	15,8	12,1	9,3	7,0	6,0	5,8	5,7	5,1	4,9	4,6	4,8	4,7	21,33
<b>Total</b>	<b>12,4</b>	<b>9,7</b>	<b>12,6</b>	<b>10,7</b>	<b>9,8</b>	<b>8,2</b>	<b>6,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>4,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,1</b>	<b>2,6</b>	<b>20,71</b>

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).



Cuadro 1.B-E Número y distribución porcentual de mujeres en la muestra de España por edad y año del primer alta

Año primer alta	Edad al primer alta (Número de personas)														Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1986	896	723	947	970	919	831	658	532	465	342	229	182	164	132	7.990
1987	1.168	864	1.072	1.125	1.017	915	772	700	616	436	320	221	200	128	9.554
1988	1.378	1.061	1.235	1.259	1.172	1.037	902	820	681	527	414	285	221	171	11.163
1989	1.674	1.264	1.510	1.467	1.215	1.132	1.007	892	850	631	445	336	248	232	12.903
1990	1.612	1.119	1.343	1.271	1.099	890	967	845	770	620	508	363	238	192	11.837
1991	1.559	1.103	1.246	1.188	1.037	901	768	703	707	522	458	333	283	212	11.020
1992	1.109	890	1.019	983	840	720	641	587	583	424	352	290	236	219	8.893
1993	821	667	745	698	679	544	511	464	440	341	284	210	213	177	6.794
1994	564	582	740	854	710	666	537	575	460	405	268	227	195	153	6.936
1995	619	611	968	1.057	1.004	874	698	579	561	464	362	232	240	141	8.410
1996	552	639	1.106	1.183	1.151	1.018	872	758	668	551	422	315	217	181	9.633
1997	566	664	1.220	1.333	1.400	1.279	1.129	1.001	806	670	454	331	270	209	11.332
1998	643	841	1.349	1.567	1.563	1.549	1.335	1.217	1.032	806	579	422	296	230	13.429
1999	761	1.035	1.699	1.707	1.699	1.630	1.454	1.293	1.183	851	602	467	364	273	15.018
2000	844	1.077	1.794	1.701	1.602	1.597	1.425	1.336	1.077	920	661	528	417	347	15.326
2001	850	1.054	1.608	1.562	1.379	1.384	1.330	1.205	1.087	889	691	560	515	334	14.448
2002	772	916	1.482	1.432	1.350	1.308	1.234	1.143	1.063	922	809	616	562	470	14.079
2003	744	979	1.660	1.487	1.205	1.163	1.012	856	859	783	584	460	422	351	12.565
2004	753	964	1.645	1.513	1.277	1.149	1.048	976	869	808	655	550	504	419	13.130
2005	823	1.282	2.123	1.916	1.928	1.745	1.818	1.890	1.773	1.744	1.581	1.481	1.388	1.248	22.740
2006	994	1.238	2.074	1.820	1.486	1.302	1.166	1.022	1.061	912	867	652	616	510	15.720
2007	967	1.281	2.200	1.781	1.559	1.362	1.176	1.086	1.065	923	807	782	715	639	16.343
2008	664	916	1.772	1.500	1.276	1.203	1.005	1.084	894	843	898	778	645	660	14.138
2009	351	465	1.101	974	824	728	627	610	610	487	418	388	339	316	8.238
<b>Total</b>	<b>21.684</b>	<b>22.235</b>	<b>33.658</b>	<b>32.348</b>	<b>29.391</b>	<b>26.927</b>	<b>24.092</b>	<b>22.174</b>	<b>20.180</b>	<b>16.821</b>	<b>13.668</b>	<b>11.009</b>	<b>9.508</b>	<b>7.944</b>	<b>291.639</b>
Año primer alta	Edad al primer alta (Distribución por edades en cada año)														Edad media en cada año
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1986	11,2	9,0	11,9	12,1	11,5	10,4	8,2	6,7	5,8	4,3	2,9	2,3	2,1	1,7	20,48
1987	12,2	9,0	11,2	11,8	10,6	9,6	8,1	7,3	6,4	4,6	3,3	2,3	2,1	1,3	20,51
1988	12,3	9,5	11,1	11,3	10,5	9,3	8,1	7,3	6,1	4,7	3,7	2,6	2,0	1,5	20,54
1989	13,0	9,8	11,7	11,4	9,4	8,8	7,8	6,9	6,6	4,9	3,4	2,6	1,9	1,8	20,50
1990	13,6	9,5	11,3	10,7	9,3	7,5	8,2	7,1	6,5	5,2	4,3	3,1	2,0	1,6	20,59
1991	14,1	10,0	11,3	10,8	9,4	8,2	7,0	6,4	6,4	4,7	4,2	3,0	2,6	1,9	20,55
1992	12,5	10,0	11,5	11,1	9,4	8,1	7,2	6,6	6,6	4,8	4,0	3,3	2,7	2,5	20,68
1993	12,1	9,8	11,0	10,3	10,0	8,0	7,5	6,8	6,5	5,0	4,2	3,1	3,1	2,6	20,80
1994	8,1	8,4	10,7	12,3	10,2	9,6	7,7	8,3	6,6	5,8	3,9	3,3	2,8	2,2	21,03
1995	7,4	7,3	11,5	12,6	11,9	10,4	8,3	6,9	6,7	5,5	4,3	2,8	2,9	1,7	20,98
1996	5,7	6,6	11,5	12,3	11,9	10,6	9,1	7,9	6,9	5,7	4,4	3,3	2,3	1,9	21,15
1997	5,0	5,9	10,8	11,8	12,4	11,3	10,0	8,8	7,1	5,9	4,0	2,9	2,4	1,8	21,25
1998	4,8	6,3	10,0	11,7	11,6	11,5	9,9	9,1	7,7	6,0	4,3	3,1	2,2	1,7	21,31
1999	5,1	6,9	11,3	11,4	11,3	10,9	9,7	8,6	7,9	5,7	4,0	3,1	2,4	1,8	21,23
2000	5,5	7,0	11,7	11,1	10,5	10,4	9,3	8,7	7,0	6,0	4,3	3,4	2,7	2,3	21,28
2001	5,9	7,3	11,1	10,8	9,5	9,6	9,2	8,3	7,5	6,2	4,8	3,9	3,6	2,3	21,41
2002	5,5	6,5	10,5	10,2	9,6	9,3	8,8	8,1	7,6	6,5	5,7	4,4	4,0	3,3	21,69
2003	5,9	7,8	13,2	11,8	9,6	9,3	8,1	6,8	6,8	6,2	4,6	3,7	3,4	2,8	21,25
2004	5,7	7,3	12,5	11,5	9,7	8,8	8,0	7,4	6,6	6,2	5,0	4,2	3,8	3,2	21,41
2005	3,6	5,6	9,3	8,4	8,5	7,7	8,0	8,3	7,8	7,7	7,0	6,5	6,1	5,5	22,45
2006	6,3	7,9	13,2	11,6	9,5	8,3	7,4	6,5	6,7	5,8	5,5	4,1	3,9	3,2	21,34
2007	5,9	7,8	13,5	10,9	9,5	8,3	7,2	6,6	6,5	5,6	4,9	4,8	4,4	3,9	21,45
2008	4,7	6,5	12,5	10,6	9,0	8,5	7,1	7,7	6,3	6,0	6,4	5,5	4,6	4,7	21,82
2009	4,3	5,6	13,4	11,8	10,0	8,8	7,6	7,4	7,4	5,9	5,1	4,7	4,1	3,8	21,64
<b>Total</b>	<b>7,4</b>	<b>7,6</b>	<b>11,5</b>	<b>11,1</b>	<b>10,1</b>	<b>9,2</b>	<b>8,3</b>	<b>7,6</b>	<b>6,9</b>	<b>5,8</b>	<b>4,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,3</b>	<b>2,7</b>	<b>21,23</b>

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 1.A-E Número y distribución porcentual de hombres en la muestra de la Comunidad de Madrid por edad y año del primer alta

Año del primer alta	Edad al primer alta (Número de personas)															Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1986	174	133	135	160	173	200	171	130	97	74	42	44	26	12	1.571	
1987	252	147	176	194	200	252	189	134	118	84	59	33	32	23	1.893	
1988	303	167	205	194	240	237	174	106	123	100	68	43	17	26	2.003	
1989	359	220	269	234	267	163	136	129	109	108	75	51	31	21	2.172	
1990	401	198	227	194	229	142	105	92	98	82	60	45	35	19	1.927	
1991	388	207	238	171	209	134	106	92	107	78	66	48	38	30	1.912	
1992	262	157	183	146	137	77	106	85	95	79	62	49	45	28	1.511	
1993	164	94	124	123	105	64	62	55	51	50	57	43	29	20	1.041	
1994	84	92	123	146	128	72	52	58	58	71	42	38	22	15	1.001	
1995	86	92	172	141	149	106	90	74	69	77	57	44	35	23	1.215	
1996	77	117	211	214	203	127	113	100	108	92	82	53	31	30	1.558	
1997	98	93	240	258	244	175	124	121	119	109	66	56	51	20	1.774	
1998	98	148	243	267	290	204	158	151	149	122	84	74	46	29	2.063	
1999	160	164	294	309	272	200	210	148	170	113	116	81	61	43	2.341	
2000	148	185	345	273	256	193	184	192	198	167	146	105	85	72	2.549	
2001	126	185	310	239	204	148	145	117	133	149	116	90	97	85	2.144	
2002	128	165	279	221	164	179	171	163	174	176	167	104	145	123	2.359	
2003	139	161	314	201	154	116	116	123	130	107	97	98	84	55	1.895	
2004	148	178	298	221	141	119	106	122	111	125	140	105	83	57	1.954	
2005	151	213	374	305	259	264	298	303	341	350	383	369	307	272	4.189	
2006	176	220	401	240	192	165	183	152	180	165	166	154	139	125	2.658	
2007	140	226	341	223	186	183	193	193	233	218	202	177	161	148	2.824	
2008	89	127	235	189	214	170	143	146	185	191	187	197	150	156	2.379	
2009	38	63	133	117	94	63	67	66	71	69	54	56	67	55	1.013	
<b>Total</b>	<b>4.189</b>	<b>3.752</b>	<b>5.870</b>	<b>4.980</b>	<b>4.710</b>	<b>3.753</b>	<b>3.402</b>	<b>3.052</b>	<b>3.227</b>	<b>2.956</b>	<b>2.594</b>	<b>2.157</b>	<b>1.817</b>	<b>1.487</b>	<b>47.946</b>	
Año del primer alta	Edad al primer alta (Distribución por edades en cada año)															Edad media en cada año
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1986	11,1	8,5	8,6	10,2	11,0	12,7	10,9	8,3	6,2	4,7	2,7	2,8	1,7	0,8	20,66	
1987	13,3	7,8	9,3	10,2	10,6	13,3	10,0	7,1	6,2	4,4	3,1	1,7	1,7	1,2	20,52	
1988	15,1	8,3	10,2	9,7	12,0	11,8	8,7	5,3	6,1	5,0	3,4	2,1	0,8	1,3	20,33	
1989	16,5	10,1	12,4	10,8	12,3	7,5	6,3	5,9	5,0	5,0	3,5	2,3	1,4	1,0	20,08	
1990	20,8	10,3	11,8	10,1	11,9	7,4	5,4	4,8	5,1	4,3	3,1	2,3	1,8	1,0	19,85	
1991	20,3	10,8	12,4	8,9	10,9	7,0	5,5	4,8	5,6	4,1	3,5	2,5	2,0	1,6	19,96	
1992	17,3	10,4	12,1	9,7	9,1	5,1	7,0	5,6	6,3	5,2	4,1	3,2	3,0	1,9	20,41	
1993	15,8	9,0	11,9	11,8	10,1	6,1	6,0	5,3	4,9	4,8	5,5	4,1	2,8	1,9	20,53	
1994	8,4	9,2	12,3	14,6	12,8	7,2	5,2	5,8	5,8	7,1	4,2	3,8	2,2	1,5	20,76	
1995	7,1	7,6	14,2	11,6	12,3	8,7	7,4	6,1	5,7	6,3	4,7	3,6	2,9	1,9	20,99	
1996	4,9	7,5	13,5	13,7	13,0	8,2	7,3	6,4	6,9	5,9	5,3	3,4	2,0	1,9	21,05	
1997	5,5	5,2	13,5	14,5	13,8	9,9	7,0	6,8	6,7	6,1	3,7	3,2	2,9	1,1	21,00	
1998	4,8	7,2	11,8	12,9	14,1	9,9	7,7	7,3	7,2	5,9	4,1	3,6	2,2	1,4	21,09	
1999	6,8	7,0	12,6	13,2	11,6	8,5	9,0	6,3	7,3	4,8	5,0	3,5	2,6	1,8	21,03	
2000	5,8	7,3	13,5	10,7	10,0	7,6	7,2	7,5	7,8	6,6	5,7	4,1	3,3	2,8	21,41	
2001	5,9	8,6	14,5	11,1	9,5	6,9	6,8	5,5	6,2	6,9	5,4	4,2	4,5	4,0	21,41	
2002	5,4	7,0	11,8	9,4	7,0	7,6	7,2	6,9	7,4	7,5	7,1	4,4	6,1	5,2	22,03	
2003	7,3	8,5	16,6	10,6	8,1	6,1	6,1	6,5	6,9	5,6	5,1	5,2	4,4	2,9	21,23	
2004	7,6	9,1	15,3	11,3	7,2	6,1	5,4	6,2	5,7	6,4	7,2	5,4	4,2	2,9	21,32	
2005	3,6	5,1	8,9	7,3	6,2	6,3	7,1	7,2	8,1	8,4	9,1	8,8	7,3	6,5	22,95	
2006	6,6	8,3	15,1	9,0	7,2	6,2	6,9	5,7	6,8	6,2	6,2	5,8	5,2	4,7	21,67	
2007	5,0	8,0	12,1	7,9	6,6	6,5	6,8	6,8	8,3	7,7	7,2	6,3	5,7	5,2	22,16	
2008	3,7	5,3	9,9	7,9	9,0	7,1	6,0	6,1	7,8	8,0	7,9	8,3	6,3	6,6	22,65	
2009	3,8	6,2	13,1	11,5	9,3	6,2	6,6	6,5	7,0	6,8	5,3	5,5	6,6	5,4	22,02	
<b>Total</b>	<b>8,7</b>	<b>7,8</b>	<b>12,2</b>	<b>10,4</b>	<b>9,8</b>	<b>7,8</b>	<b>7,1</b>	<b>6,4</b>	<b>6,7</b>	<b>6,2</b>	<b>5,4</b>	<b>4,5</b>	<b>3,8</b>	<b>3,1</b>	<b>21,28</b>	

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 1.B-E Número y distribución porcentual de mujeres en la muestra de la Comunidad de Madrid por edad y año del primer alta

Año primer alta	Edad al primer alta (Número de personas)														Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1986	93	72	113	150	132	112	83	79	85	50	25	22	23	14	1.053
1987	129	81	143	155	168	126	108	110	116	71	50	40	26	12	1.335
1988	130	138	165	185	190	175	137	135	120	73	68	46	31	27	1.620
1989	168	158	246	234	221	185	181	146	143	92	64	44	30	18	1.930
1990	159	117	198	208	193	154	144	131	132	97	68	46	29	18	1.694
1991	189	156	229	174	177	134	132	121	115	80	68	47	32	26	1.680
1992	120	109	149	151	132	113	110	106	89	75	59	41	36	37	1.327
1993	104	71	111	110	95	84	63	82	77	54	37	37	30	23	978
1994	40	43	109	107	107	111	76	105	77	69	48	20	32	15	959
1995	47	59	122	141	132	136	114	102	93	81	65	36	50	16	1.194
1996	47	68	137	170	167	165	147	145	97	108	65	52	28	32	1.428
1997	42	55	144	207	219	196	188	200	164	112	98	54	32	30	1.741
1998	40	71	199	243	240	256	206	228	179	145	102	81	55	24	2.069
1999	55	117	292	262	264	286	222	233	220	149	95	79	65	49	2.388
2000	83	135	304	312	267	252	218	230	239	179	93	96	96	63	2.567
2001	83	143	254	246	219	212	202	194	181	138	104	98	105	81	2.260
2002	75	90	220	229	226	175	196	207	206	168	151	119	121	103	2.286
2003	59	101	263	213	157	157	115	140	130	109	86	78	76	48	1.732
2004	76	123	302	212	177	134	135	128	139	113	96	75	75	61	1.846
2005	92	175	357	326	343	315	327	344	411	364	335	335	296	278	4.298
2006	128	158	317	261	203	175	147	136	167	155	138	90	112	86	2.273
2007	121	183	346	227	211	155	168	157	169	168	124	124	137	107	2.397
2008	60	120	263	195	172	164	135	146	144	134	149	130	114	116	2.042
2009	31	56	158	128	104	79	89	80	117	87	80	91	60	43	1.203
<b>Total</b>	<b>2.171</b>	<b>2.599</b>	<b>5.141</b>	<b>4.846</b>	<b>4.516</b>	<b>4.051</b>	<b>3.643</b>	<b>3.685</b>	<b>3.610</b>	<b>2.871</b>	<b>2.268</b>	<b>1.881</b>	<b>1.691</b>	<b>1.327</b>	<b>44.300</b>
Año primer alta	Edad al primer alta (Distribución por edades en cada año)														Edad media en cada año
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1986	8,8	6,8	10,7	14,2	12,5	10,6	7,9	7,5	8,1	4,7	2,4	2,1	2,2	1,3	20,72
1987	9,7	6,1	10,7	11,6	12,6	9,4	8,1	8,2	8,7	5,3	3,7	3,0	1,9	0,9	20,89
1988	8,0	8,5	10,2	11,4	11,7	10,8	8,5	8,3	7,4	4,5	4,2	2,8	1,9	1,7	20,91
1989	8,7	8,2	12,7	12,1	11,5	9,6	9,4	7,6	7,4	4,8	3,3	2,3	1,6	0,9	20,64
1990	9,4	6,9	11,7	12,3	11,4	9,1	8,5	7,7	7,8	5,7	4,0	2,7	1,7	1,1	20,82
1991	11,3	9,3	13,6	10,4	10,5	8,0	7,9	7,2	6,8	4,8	4,0	2,8	1,9	1,5	20,59
1992	9,0	8,2	11,2	11,4	9,9	8,5	8,3	8,0	6,7	5,7	4,4	3,1	2,7	2,8	21,05
1993	10,6	7,3	11,3	11,2	9,7	8,6	6,4	8,4	7,9	5,5	3,8	3,8	3,1	2,4	21,02
1994	4,2	4,5	11,4	11,2	11,2	11,6	7,9	10,9	8,0	7,2	5,0	2,1	3,3	1,6	21,50
1995	3,9	4,9	10,2	11,8	11,1	11,4	9,5	8,5	7,8	6,8	5,4	3,0	4,2	1,3	21,58
1996	3,3	4,8	9,6	11,9	11,7	11,6	10,3	10,2	6,8	7,6	4,6	3,6	2,0	2,2	21,58
1997	2,4	3,2	8,3	11,9	12,6	11,3	10,8	11,5	9,4	6,4	5,6	3,1	1,8	1,7	21,75
1998	1,9	3,4	9,6	11,7	11,6	12,4	10,0	11,0	8,7	7,0	4,9	3,9	2,7	1,2	21,75
1999	2,3	4,9	12,2	11,0	11,1	12,0	9,3	9,8	9,2	6,2	4,0	3,3	2,7	2,1	21,56
2000	3,2	5,3	11,8	12,2	10,4	9,8	8,5	9,0	9,3	7,0	3,6	3,7	3,7	2,5	21,61
2001	3,7	6,3	11,2	10,9	9,7	9,4	8,9	8,6	8,0	6,1	4,6	4,3	4,6	3,6	21,76
2002	3,3	3,9	9,6	10,0	9,9	7,7	8,6	9,1	9,0	7,3	6,6	5,2	5,3	4,5	22,30
2003	3,4	5,8	15,2	12,3	9,1	9,1	6,6	8,1	7,5	6,3	5,0	4,5	4,4	2,8	21,56
2004	4,1	6,7	16,4	11,5	9,6	7,3	7,3	6,9	7,5	6,1	5,2	4,1	4,1	3,3	21,45
2005	2,1	4,1	8,3	7,6	8,0	7,3	7,6	8,0	9,6	8,5	7,8	7,8	6,9	6,5	22,97
2006	5,6	7,0	13,9	11,5	8,9	7,7	6,5	6,0	7,3	6,8	6,1	4,0	4,9	3,8	21,57
2007	5,0	7,6	14,4	9,5	8,8	6,5	7,0	6,5	7,1	7,0	5,2	5,2	5,7	4,5	21,75
2008	2,9	5,9	12,9	9,5	8,4	8,0	6,6	7,1	7,1	6,6	7,3	6,4	5,6	5,7	22,23
2009	2,6	4,7	13,1	10,6	8,6	6,6	7,4	6,7	9,7	7,2	6,7	7,6	5,0	3,6	22,20
<b>Total</b>	<b>4,9</b>	<b>5,9</b>	<b>11,6</b>	<b>10,9</b>	<b>10,2</b>	<b>9,1</b>	<b>8,2</b>	<b>8,3</b>	<b>8,1</b>	<b>6,5</b>	<b>5,1</b>	<b>4,2</b>	<b>3,8</b>	<b>3,0</b>	<b>21,62</b>

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

## II. EL MARCO CONCEPTUAL: TEORÍAS SOBRE LA MOVILIDAD OCUPACIONAL

Las teorías sobre la movilidad ocupacional se han centrado en estudiar cómo los individuos buscan el mejor ajuste posible entre sus características y cualificaciones y el empleo. Los resultados de esa búsqueda configuran los hitos en la carrera profesional. Las pautas típicas de la carrera profesional se concretan en cambios de empleo más frecuentes al principio de la actividad laboral. Esto implica que observamos empleos de menor duración al principio y de mayor duración más tarde. Los empleos se retienen más tiempo cuando se ha realizado un proceso de aprendizaje en el mercado de trabajo que tiene varias consecuencias positivas. Por un lado clarifica las propias posibilidades y las necesidades del mercado. Por otro lado el aprendizaje lleva aparejada la adquisición de habilidades y destrezas que incrementan la productividad. El trabajador se hace más productivo en el empleo que realiza pero también aumenta su eficacia en la búsqueda de empleo.

Un hecho muy relevante para los modelos teóricos es que a lo largo del tiempo surgen oportunidades formativas. Su aprovechamiento supone situarse mejor para sacar ventaja de las oportunidades de promoción en el empleo que se ostenta o de obtención de un empleo nuevo.

Las dinámicas del empleo y de los salarios reflejan la calidad de los ajustes conseguidos y el grado en que se han aprovechado las oportunidades formativas. Empíricamente se observa una tipología de colectivos según sus pautas de movilidad. En un extremo están quienes han conseguido mantener el mismo empleo desde el principio hasta el momento en que se observa en los datos. En el otro extremo están los trabajadores que han tenido verdaderas dificultades para mantener una relación de empleo estable en el tiempo. En un término están los trabajadores que han tenido relativamente pocos cambios de empleo y cuyos cambios han sido voluntarios como parte de la estrategia de mejora del ajuste en el empleo.

Como se indicado anteriormente, la movilidad ocupacional es especialmente elevada al principio del historial laboral pues se trata de una fase de exploración donde tanto el trabajador como la empresa están buscando el mejor ajuste posible.<sup>1</sup> La duración de la relación laboral es el mejor indicador de que el ajuste conseguido es bueno. En el caso de España, la dualidad del mercado de trabajo por la existencia de contratos temporales y contratos indefinidos hace que la prueba de la calidad del ajuste sea la obtención de una relación de empleo indefinido o permanente. Obviamente, el tipo de contrato determina en buena medida la duración de la relación laboral aunque la estabilidad del empleo se consiga muchas veces a partir de un contrato temporal que se convierte en indefinido dentro de la misma empresa.

En el contexto de la teoría del capital humano, los salarios crecen porque el trabajador aumenta su capital humano a través de la formación y la experiencia, lo cual le hace más productivo. Cuanto mejor es el ajuste, más productivo es el trabajador y más crecerá su salario. Esto reduce drásticamente la probabilidad de que cambie de empleo. Por lo tanto, cabe esperar que los trabajadores que acumulan mucha antigüedad en la misma empresa o mediante cambios de empleo sin desempleo (movilidad voluntaria) experimenten las mejoras salariales más notables.<sup>2</sup>

La teoría del capital humano también predice que cambios frecuentes y no muy coherentes de empleo perjudican la carrera profesional en parte porque si el cambio no sigue una senda de ascenso el trabajador tiende a perder todo o parte del capital humano específico. La reducción de su rentabilidad hace menos atractivas las inversiones en capital humano tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa. La empresa estima que los

---

<sup>1</sup> Un trabajo influyente a este respecto es el de Robert H. Topel y Michael P. Ward: "Job Mobility and the Careers of Young Men, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2 (mayo, 1992), páginas 439-479. Véase también "A Theory of Career Mobility", Nachum Sicherman y Oded Galor, *The Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 1 (febrero, 1990), páginas 169-192.

<sup>2</sup> Véase Donald O. Parsons, "The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts." En *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, editado por Orley Ashenfelter y Richard Layard, páginas 789-843. New York: Elsevier Science Publishers, 1986.

trabajadores con historiales de alta movilidad presentan más riesgos para los retornos de una posible inversión en formación.<sup>3</sup>

De todo ello se deduce que para evaluar la carrera profesional es importante disponer de información longitudinal sobre los cambios de empleo, de contrato y de los niveles del salario. En buena medida, la MCVL permite satisfacer los requerimientos de un análisis de la relación entre la dinámica del empleo y de los salarios en el contexto de un marco conceptual basado en las teorías sobre la movilidad ocupacional.

### III. LA DINÁMICA DEL EMPLEO

Cuando estudiamos la dinámica del empleo nos centramos en los cambios de empleo y en los cambios en el tipo de la relación laboral, esto es, el tipo de contrato. Para medir estos cambios se hace uso de las fechas de alta y de baja en la Seguridad Social. En un primer momento nos fijamos en estas fechas para identificar los cambios en el empleo a través de los cambios en el contrato. Cada contrato tiene su fecha de alta y su fecha de baja. Más adelante construimos paneles para disponer de la situación laboral de los individuos en cada trimestre del periodo de tiempo que se extiende desde enero de 1987 a diciembre de 2009.

Puesto que nuestro interés se centra en estudiar la evolución de la carrera profesional, debemos identificar el comienzo de la actividad laboral. Establecemos unos límites de edad, entre 16 y 29 años, para delimitar la edad en la que normalmente se suele entrar a formar parte del mercado de trabajo. Una entrada tardía queda fuera del ámbito de interés de este trabajo.

Para situar el análisis de esta sección conviene tener como telón de fondo los cuadros 1.A (hombres) y 1.B (mujeres) para España (sufijo E en la numeración) y Comunidad de Madrid (sufijo M). Estos cuadros muestran la distribución de

---

<sup>3</sup> Véase el trabajo de Derek Neal: "The Complexity of Job Mobility among Young Men", *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 2 (abril, 1999), páginas 237-261.

los individuos que forman parte de la muestra según la fecha y la edad de entrada en el mercado de trabajo. Además de reflejar el hecho de que contamos con una muestra amplia, estos cuadros ilustran la estructura y la evolución de la población que se ha insertado en el mercado de trabajo en España en las dos últimas décadas.

En conjunto se dispone de información sobre el historial laboral de una muestra amplia, más de medio millón de individuos, donde el peso de las mujeres es algo menor que el de los hombres. La reducción de los tamaños de las cohortes que entraron en los años de las dos grandes crisis en el periodo de los datos es un hecho palmario. Esta caída es más aparente entre los hombres y parece relativamente más intensa en la crisis que comienza en 2008. En particular, la caída de la oferta de trabajo en 2009 parece extraordinariamente elevada. Lógicamente, esto puede tener consecuencias negativas y duraderas para esos trabajadores que no acceden a un empleo cuando lo desean o lo necesitan. En el análisis pondremos especial interés en desvelar las consecuencias negativas de una crisis suficientemente lejana en el tiempo como para poder identificar algunas de sus consecuencias para los salarios, esto es, la crisis que se extiende durante el periodo 1992-1994.

Después de presentar la muestra, las primeras tabulaciones de los datos que se realizan se refieren al peso de la contratación temporal entre los trabajadores de la muestra según el año y la edad del primer alta en el empleo. La serie de cuadros 2.AB-EM, siguiendo la nomenclatura establecida, contiene los resultados de estas tabulaciones.

Una primera aproximación a la dinámica del empleo puede realizarse a través de la incidencia de la temporalidad en el primer empleo. Medimos esta incidencia como el porcentaje de trabajadores con un contrato temporal. Los cuadros 2.A (hombres) y 2.B (mujeres), tanto para el conjunto de España como para la Comunidad de Madrid, contienen esta medida de la incidencia de la temporalidad según la edad del trabajador cuando entra por primera vez al mercado de trabajo y según el año en que se produce dicha entrada.

El problema con el tipo de contrato en la MCVL es que la calidad de la información no es aceptable hasta 1996. Antes de este año el tipo de contrato aparece con muchos valores ausentes. Por eso se ha incluido en los cuadros sólo el periodo a partir del cual el tipo de contrato es una cifra relativamente válida según la fuente de datos utilizada. Teniendo en cuenta esta salvedad, las tabulaciones realizadas ya permiten observar algunas pautas en la incidencia de la temporalidad que merecen ser destacadas:

1. La incidencia de la temporalidad se reduce con la edad de entrada al mercado de trabajo. Esta pauta es muy patente hasta el comienzo de la crisis en 2007.
2. La temporalidad entre las mujeres no es más elevada que entre los hombres e incluso es menor en los años recientes y a mayores edades de inserción.
3. Hay una clara diferencia en la incidencia de la temporalidad entre el conjunto de España y la Comunidad de Madrid en los últimos años del periodo considerado.

En general, estos cuadros muestran que el comienzo de la vida laboral con una relación laboral indefinida es un hecho bastante poco frecuente en España en la última década. Sin embargo, como veremos a continuación, la mejora en el indicador de temporalidad es muy fuerte conforme avanza la carrera profesional. Este hecho lo podemos interpretar como fruto de una movilidad que conduce a mejoras en las relaciones laborales y, en particular, a un mejor ajuste entre las características de la oferta y de la demanda de trabajo.



Cuadro 2.A-E Porcentaje de hombres con contrato temporal en el primer empleo en España, según año y edad de entrada al mercado de trabajo

Año primer alta	Edad al primer alta														Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1996	74	76	76	75	74	71	72	68	64	66	60	58	42	45	71
1997	82	84	86	83	81	80	75	77	74	73	70	65	66	63	79
1998	85	87	87	83	81	79	77	77	72	71	67	69	59	57	80
1999	85	88	86	84	83	79	76	75	71	69	67	57	53	58	79
2000	84	85	81	79	77	76	72	70	68	65	65	60	58	57	75
2001	83	85	80	77	73	68	70	66	64	61	59	59	59	59	72
2002	84	83	79	77	76	71	70	70	67	70	66	64	61	61	73
2003	89	88	82	83	81	77	78	71	70	71	70	70	69	64	79
2004	89	88	83	79	79	78	75	75	71	70	68	65	66	64	78
2005	88	87	83	80	77	75	73	71	73	70	72	70	72	71	76
2006	87	86	84	81	79	77	76	71	72	68	68	65	67	71	77
2007	86	86	80	79	73	72	67	68	60	62	64	62	59	60	72
2008	88	86	80	77	75	71	69	69	64	66	64	64	64	63	73
2009	88	86	84	80	81	78	80	78	77	77	72	74	70	78	80
Total	43	54	59	57	52	49	50	51	51	52	53	54	54	56	52

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 2.B-E Porcentaje de mujeres con contrato temporal en el primer empleo en España, según año y edad de entrada al mercado de trabajo

Año primer alta	Edad al primer alta														Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1996	74	79	81	80	81	79	79	79	73	73	70	66	62	61	77
1997	80	85	82	84	81	84	82	81	82	81	77	73	68	63	81
1998	84	86	88	87	83	85	84	81	75	76	73	71	67	64	82
1999	83	87	86	86	84	81	82	81	78	73	68	66	64	59	81
2000	83	86	82	85	80	78	76	76	74	68	68	63	62	56	77
2001	78	86	81	80	77	76	74	72	71	69	67	60	62	59	74
2002	83	86	81	78	77	73	71	69	65	66	63	54	55	59	72
2003	89	88	85	84	82	79	79	79	75	74	72	67	59	63	80
2004	87	89	86	84	81	79	80	77	74	73	68	66	63	65	79
2005	86	86	81	77	69	67	59	57	51	51	45	42	43	40	61
2006	87	85	83	81	80	79	74	72	68	62	62	63	59	57	75
2007	84	84	82	77	75	75	69	68	60	59	55	54	52	54	71
2008	82	86	80	79	76	71	67	67	62	58	54	52	52	58	69
2009	87	88	84	84	81	81	75	73	70	65	63	58	55	58	76
Total	45	57	62	61	59	59	57	56	53	52	50	48	47	47	56

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 2.A-M Porcentaje de hombres con contrato temporal en el primer empleo en la C. de Madrid, según año y edad de entrada al mercado de trabajo

Año primer alta	Edad al primer alta														Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1996	81	82	84	81	79	81	79	72	73	68	54	49	52	53	76
1997	93	87	91	88	84	83	81	85	76	77	79	71	71	80	84
1998	90	89	93	87	89	85	79	81	82	80	77	70	48	41	84
1999	87	90	93	93	85	85	74	73	69	73	59	57	49	51	80
2000	87	88	84	79	80	77	70	72	66	66	71	55	47	44	74
2001	76	86	84	77	78	72	74	62	62	59	63	51	63	58	72
2002	80	83	82	77	76	78	70	74	64	62	64	69	57	59	72
2003	87	83	84	86	79	75	77	69	68	64	66	60	71	60	76
2004	90	81	84	76	76	73	67	70	58	66	68	65	59	74	74
2005	84	82	81	78	69	70	65	64	65	63	62	60	69	63	69
2006	77	79	81	78	72	65	68	58	67	61	60	53	51	62	69
2007	67	73	80	70	70	56	50	54	44	41	55	45	49	45	59
2008	83	83	77	72	69	59	59	54	54	49	51	48	54	53	61
2009	87	84	79	75	78	76	76	68	70	71	67	66	67	85	75
Total	37	53	62	58	53	50	49	50	49	48	50	48	50	51	51

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 2.B-M Porcentaje de mujeres con contrato temporal en el primer empleo en la C. de Madrid, según año y edad de entrada al mercado de trabajo

Año primer alta	Edad al primer alta														Total
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1996	72	85	82	78	83	82	83	81	72	72	62	52	61	47	77
1997	88	93	88	85	84	85	84	88	84	82	76	67	78	53	83
1998	95	90	90	93	83	88	85	83	75	72	68	65	55	54	82
1999	89	91	89	89	84	79	80	87	72	64	63	54	40	49	79
2000	82	88	82	82	81	76	70	67	66	60	71	48	42	46	72
2001	80	87	77	74	71	73	68	66	60	52	55	51	55	51	68
2002	83	83	78	75	73	61	50	58	51	39	42	48	40	42	59
2003	80	88	82	84	74	62	70	69	65	65	60	54	50	50	71
2004	87	85	85	83	69	72	76	68	60	65	52	61	41	51	72
2005	76	79	81	68	58	48	37	40	36	34	28	30	27	23	45
2006	78	71	81	73	82	74	67	60	54	43	47	49	49	44	66
2007	79	81	77	70	66	60	51	48	44	49	35	35	36	31	58
2008	78	76	70	69	64	49	50	48	51	35	32	34	31	42	53
2009	87	84	79	81	71	66	54	59	54	52	52	53	37	28	63
Total	42	57	62	59	55	53	50	51	45	43	40	39	36	35	51

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Una manera de cuantificar la movilidad en los primeros años de vida laboral es delimitando un periodo de experiencia potencial y contando los contratos que se han tenido en dicho periodo. Esto es exactamente lo que se hace en el cuadro 3. Para ello se consideran los primeros diez años de experiencia del individuo en el mercado de trabajo.

El cuadro 3 muestra que el 50% de los trabajadores han tenido al menos 5 contratos a lo largo de los primeros diez años de actividad laboral. El 15% han tenido sólo uno o dos contratos. Una cuarta parte de la muestra ha tenido diez o más contratos. Aunque un cambio de contrato no implica necesariamente un cambio de empleo, sí es un buen reflejo de la inestabilidad en la relación laboral. Una pauta típica consiste en encadenar relaciones de empleo temporal dentro de la misma empresa que eventualmente desembocan en una relación laboral estable. Sin embargo, también puede ocurrir que esa dinámica de inestabilidad se convierta en la norma para algunos trabajadores.

En todo caso, estas cifras sirven para ilustrar las incertidumbres que envuelven las primeras fases de participación en el mercado de trabajo. En este sentido es interesante notar que no se aprecian diferencias notables entre hombres y mujeres, ni entre España y la Comunidad de Madrid.

Como ya se ha comentado, las teorías sobre la movilidad ocupacional preconizan que la inestabilidad laboral al comienzo de la carrera profesional no tiene porqué presidir toda la vida del individuo. Dichas teorías hacen hincapié en que la inestabilidad inicial es en parte inherente al hecho de que el trabajador no tiene toda la información y está buscando el mejor acomodo posible en el mercado de trabajo. Es lo que se ha llamado "*Job shopping*".<sup>4</sup> De esta visión se infiere que deberíamos observar una mejora progresiva en la estabilidad laboral. De nuevo, los datos permiten cuantificar esta dinámica a través de un seguimiento de la temporalidad a lo largo de los sucesivos empleos desde el comienzo de la carrera.

---

<sup>4</sup> Véase William R. Johnson: "A Theory of Job Shopping." *The Quarterly Journal of Economics*, 97 (mayo, 1978), páginas 261-278.

Cuadro 3.E Número de contratos durante los primeros diez años de experiencia laboral en España

Número de contratos	Total	Hombres	Mujeres	Total	Distribución de hombres	Distribución de mujeres
1	16.562	8.265	8.297	6,23	5,67	6,91
2	23.723	12.182	11.541	8,92	8,36	9,61
3	26.828	14.356	12.472	10,09	9,85	10,38
4	27.829	15.079	12.750	10,47	10,35	10,61
5	26.273	14.591	11.682	9,88	10,01	9,73
6	23.805	13.401	10.404	8,95	9,19	8,66
7	21.481	12.397	9.084	8,08	8,51	7,56
8	18.604	10.565	8.039	7,00	7,25	6,69
9	15.933	9.071	6.862	5,99	6,22	5,71
10	13.548	7.735	5.813	5,10	5,31	4,84
11	11.333	6.327	5.006	4,26	4,34	4,17
12	9.368	5.369	3.999	3,52	3,68	3,33
13	7.729	4.217	3.512	2,91	2,89	2,92
14	6.109	3.285	2.824	2,30	2,25	2,35
15	4.932	2.617	2.315	1,86	1,80	1,93
16	3.978	2.158	1.820	1,50	1,48	1,52
17	3.088	1.583	1.505	1,16	1,09	1,25
18	2.249	1.210	1.039	0,85	0,83	0,86
19	1.568	829	739	0,59	0,57	0,62
20	924	509	415	0,35	0,35	0,35
<b>Total</b>	<b>265.864</b>	<b>145.746</b>	<b>120.118</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 3.M Número de contratos durante los primeros diez años de experiencia laboral en la C. de Madrid

Número de contratos	Total	Hombres	Mujeres	Total	Distribución de hombres	Distribución de mujeres
1	1.993	969	1.024	5,19	4,75	5,70
2	3.552	1.834	1.718	9,26	8,99	9,56
3	4.359	2.386	1.973	11,36	11,69	10,98
4	4.492	2.413	2.079	11,71	11,82	11,57
5	4.149	2.325	1.824	10,81	11,39	10,15
6	3.627	1.965	1.662	9,45	9,63	9,25
7	3.087	1.676	1.411	8,04	8,21	7,85
8	2.626	1.407	1.219	6,84	6,90	6,78
9	2.198	1.216	982	5,73	5,96	5,46
10	1.759	937	822	4,58	4,59	4,57
11	1.430	756	674	3,73	3,70	3,75
12	1.194	628	566	3,11	3,08	3,15
13	992	511	481	2,59	2,50	2,68
14	750	358	392	1,95	1,75	2,18
15	619	292	327	1,61	1,43	1,82
16	513	249	264	1,34	1,22	1,47
17	431	196	235	1,12	0,96	1,31
18	274	136	138	0,71	0,67	0,77
19	209	90	119	0,54	0,44	0,66
20	121	62	59	0,32	0,30	0,33
<b>Total</b>	<b>38.375</b>	<b>20.406</b>	<b>17.969</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Por las limitaciones ya indicadas de la MCVL, esto sólo es posible para el periodo que comienza en 1996. Es a partir de este año cuando la información sobre el tipo de contrato es utilizable, dadas sus posibles limitaciones.

Los cuadros 4.A (hombres) y 4.B (mujeres), para España y para la Comunidad de Madrid, muestran la evolución de la temporalidad cruzando el número de empleos con el orden de los mismos para quienes comienzan su actividad laboral en el periodo 1996-1999.

Los cuadros muestran claramente la evolución positiva hacia una mayor estabilidad laboral. Sin embargo, el resultado final del proceso está condicionado por el número de contratos que ha tenido la persona. Si bien se observa una clara progresión hacia la contratación indefinida, cuanto mayor es el número de contratos que ha tenido la persona durante los primeros diez años de experiencia laboral menor es la probabilidad de conseguir un contrato indefinido al cabo de los indicados diez años de experiencia laboral.

Nótese que en principio todos los trabajadores que sólo han tenido un contrato durante esos primeros diez años de experiencia deberían haber tenido un contrato indefinido. El hecho de que el porcentaje de personas con contrato temporal no sea cero, aunque sí muy bajo, puede deberse a error o a otra circunstancia no aparente.

Lo más destacado de estos cuadros es que el porcentaje de individuos con contrato temporal se reduce rápidamente cuando a lo largo de los primeros diez años de experiencia laboral considerados se han tenido relativamente pocos contratos. Por ejemplo, entre los hombres en España que han tenido dos contratos, el porcentaje pasa del 53% al 10% del primer contrato al segundo. La progresión entre los hombres que han tenido tres contratos es: 69, 48, 13. La progresión hacia la estabilidad laboral es más lenta y concluye con un porcentaje de temporalidad más alto cuanto mayor sea la rotación laboral.

Si comparamos hombres en España y en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de temporalidad tiende a ser notablemente más reducido en la

Comunidad de Madrid. Lo mismo cabe decir en general al comparar las mujeres en el conjunto de España y en la Comunidad de Madrid.

A la luz de estos cuadros cabe decir que la alta temporalidad en España recae desproporcionadamente sobre colectivos de trabajadores que presentan una altísima rotación y que la configuración de estos colectivos se decanta bastante pronto en el desarrollo de la vida profesional.

Cuadro 4.A-E Porcentaje de hombres con contrato temporal según el número y el orden de los contratos en los primeros diez años de experiencia laboral en España

Número de contrato	Orden del contrato																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4																				4
2	53	10																			31
3	69	48	13																		43
4	77	68	49	17																	53
5	80	75	64	49	19																57
6	82	81	74	65	54	22															63
7	83	83	80	74	67	57	26														67
8	84	86	84	80	76	71	59	30													71
9	84	87	88	84	80	78	73	63	33												74
10	85	87	87	86	85	83	80	75	66	35											77
11	84	89	89	87	86	86	83	82	77	68	39										79
12	84	89	89	89	90	88	86	84	81	79	71	41									81
13	85	89	90	90	88	88	87	86	86	82	80	73	46								82
14	85	90	91	90	90	89	89	88	88	86	84	81	74	48							84
15	85	90	91	90	91	91	93	90	90	89	88	83	84	75	47						85
16	85	91	91	92	91	91	91	92	90	90	88	87	86	81	74	49					86
17	85	91	91	91	91	90	90	92	92	91	90	89	87	87	83	77	50				86
18	85	90	91	93	92	93	92	92	91	93	90	89	89	89	86	84	76	50			87
19	86	93	92	91	93	92	93	90	92	93	91	93	91	90	90	87	86	78	44		88
20	86	91	92	93	94	94	92	91	94	92	92	95	92	91	88	88	86	81	75	46	88
Total	77	76	74	73	72	73	73	74	75	75	76	75	76	75	74	72	71	66	57	46	74

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Nota: Sólo trabajadores que tuvieron su primer empleo en el periodo 1996-1999.

Cuadro 4.B-E Porcentaje de mujeres con contrato temporal según el número y el orden de los contratos en los primeros diez años de experiencia laboral en España

Número de contrato	Orden del contrato																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	13																				13
2	55	17																			36
3	71	52	18																		47
4	77	67	49	21																	53
5	80	77	67	52	23																60
6	81	79	74	65	55	28															63
7	84	83	79	76	69	57	31														69
8	85	86	83	81	77	71	61	32													72
9	84	86	85	83	81	77	73	63	36												74
10	85	86	85	84	84	81	79	73	65	39											76
11	85	88	86	87	84	84	82	79	75	66	41										78
12	84	89	88	87	86	84	84	83	79	74	67	40									79
13	87	90	89	88	87	86	86	84	83	81	78	69	44								81
14	87	89	91	89	88	87	86	87	86	84	82	78	69	43							82
15	86	90	90	91	90	89	90	89	88	87	84	82	80	70	47						84
16	86	91	90	91	92	91	90	91	90	88	86	85	83	80	72	45					84
17	88	92	91	89	89	92	90	91	87	88	88	89	87	85	81	76	46				85
18	89	91	92	92	89	92	92	92	93	90	91	88	87	85	83	82	74	47			86
19	91	93	94	93	94	93	95	94	93	92	92	89	88	87	86	77	71	40			87
20	91	90	90	93	93	93	93	93	93	89	91	92	89	91	88	86	79	75	40		87
Total	79	78	75	74	73	73	74	74	74	74	74	74	73	72	72	70	66	62	53	40	75

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Nota: Sólo trabajadores que tuvieron su primer empleo en el periodo 1996-1999.

Cuadro 4.A-M Porcentaje de hombres con contrato temporal según el número y el orden de los contratos en los primeros diez años de experiencia laboral en la C. de Madrid

Número de	Orden del contrato																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	6																				0
2	53	9																			31
3	70	39	8																		39
4	78	60	40	13																	48
5	84	75	60	42	13																55
6	82	76	65	57	42	16															56
7	85	81	75	70	58	47	21														62
8	87	86	84	73	70	59	47	22													66
9	86	84	86	80	75	71	66	57	29												70
10	89	88	85	83	82	78	72	67	57	27											73
11	89	89	89	86	83	82	78	78	72	57	28										75
12	90	91	88	89	88	84	82	75	74	71	64	33									77
13	87	88	88	88	88	88	85	85	81	78	75	65	34								79
14	92	94	92	92	91	91	86	91	83	81	82	70	65	36							82
15	91	92	93	92	94	92	92	89	87	86	77	79	67	37							84
16	91	90	92	93	92	95	92	93	85	83	79	77	74	65	35						83
17	91	90	91	92	96	93	92	95	96	97	92	90	82	78	85	68	45				87
18	93	95	91	94	92	91	94	93	93	86	87	86	86	83	81	81	71	37			85
19	90	97	95	92	92	95	89	89	92	97	90	94	90	89	90	76	83	68	41		87
20	89	96	96	92	98	96	92	92	98	96	98	96	98	91	87	83	89	81	57	45	89
Total	80	73	69	67	65	66	66	68	69	68	70	68	69	67	68	64	66	57	48	45	70

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Nota: Sólo trabajadores que tuvieron su primer empleo en el periodo 1996-1999.

Cuadro 4.B-M Porcentaje de mujeres con contrato temporal según el número y el orden de los contratos en los primeros diez años de experiencia laboral en la C. de Madrid

Número de	Orden del contrato																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	9																				9
2	54	13																			34
3	65	39	12																		39
4	73	61	38	11																	46
5	78	74	61	44	15																54
6	78	75	68	59	47	20															58
7	84	78	76	73	63	48	24														64
8	86	84	76	76	68	61	50	20													65
9	85	83	83	78	76	71	71	56	27												70
10	86	82	85	81	82	77	76	70	59	30											73
11	84	87	89	87	86	85	79	74	66	58	29										75
12	86	89	86	86	86	84	80	80	72	67	55	32									75
13	90	89	91	88	84	83	86	86	80	79	76	66	36								79
14	85	87	91	88	88	84	84	86	81	82	77	75	65	34							79
15	89	93	92	92	88	90	91	88	87	82	79	78	74	65	39						82
16	87	90	91	89	92	94	92	90	91	88	88	83	84	76	64	30					83
17	88	91	90	91	87	95	88	94	87	82	86	88	85	82	79	72	37				84
18	92	91	96	90	86	95	92	96	96	89	89	89	89	82	81	79	67	42			86
19	97	94	95	97	94	94	97	92	91	90	86	90	82	83	84	85	74	63	29		85
20	95	93	93	91	95	96	91	91	93	96	93	91	93	91	89	82	75	67	64	25	85
Total	79	74	71	68	67	68	70	69	70	70	69	70	70	68	67	64	58	55	41	25	70

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Nota: Sólo trabajadores que tuvieron su primer empleo en el periodo 1996-1999.



Para profundizar en el análisis del progreso a lo largo de la vida laboral se han elaborado los cuadros 5.A (hombres) y 5.B (mujeres), de nuevo para el conjunto de España y para la Comunidad de Madrid. El indicador en este caso es el número medio de trimestres trabajados en cada periodo de empleo según la sucesión de dichos periodos. Por periodo de empleo entendemos la sucesión de trimestres tal que el trabajador ha estado de alta en la Seguridad Social a lo largo de cada trimestre al menos durante un día. Dos periodos de empleo estarán pues separados por al menos un trimestre durante el cual el trabajador no ha tenido ni un solo día de alta en la Seguridad Social.

Para esta medida no es tan importante mantener fija la experiencia potencial. Lo más importante es comparar periodos de empleo completos. Decimos que un periodo de empleo está completo si está precedido y seguido de un periodo de no empleo. Un periodo de no empleo es aquel en el que el trabajador ha estado de baja en la Seguridad Social un trimestre completo o más tiempo.

Dentro de cada periodo de empleo identificamos los trimestres transcurridos y los días trabajados (de alta) a lo largo de dicho periodo de empleo. Así pues, la duración del periodo de empleo la medimos como el número de trimestres trabajados. Esta medida es más agregada que el número de días trabajados pero es más fácil de interpretar y es suficiente para mostrar las pautas que se observan en los datos.

La serie de cuadros 5 pone de manifiesto la heterogeneidad en las duraciones de los periodos de empleo. Como se ha dicho, la duración del periodo de empleo es un fiel reflejo de la calidad del ajuste entre el trabajador y el empleador. Periodos de empleo más largos denotan la existencia de una o varias relaciones de empleo más estables. La estabilidad es un signo de calidad que a su vez se materializa en un contrato indefinido. Como se ha mostrado ya, esta meta se alcanza en la inmensa mayoría de los casos después de una sucesión más o menos larga de contratos temporales.

Una forma de leer estos cuadros es fijándose en la duración --medida en número de trimestres-- de los periodos de empleo anteriores al último

observado. La ventaja de hacerlo así es que estamos comparando periodos de empleo completos. Dicho de otra manera, el último periodo observado suele estar incompleto en la mayoría de los casos porque el trabajador está ocupado en el momento en que se observa. Excepcionalmente, el último periodo de empleo será completo cuando el trabajador no está ocupado (no está de alta en la Seguridad Social) según la observación más reciente en la base de datos.

Fijémonos en la duración del primer periodo de empleo para los individuos que tienen al menos dos periodos de empleo. Lo que apreciamos es una reducción en la duración de este primer periodo de empleo conforme aumenta el número de periodos de empleo experimentados por el individuo. Pero nótese que a partir de 5 o 6 periodos de empleo la duración se mantiene relativamente estable, en torno a cinco o seis trimestres en el caso de los hombres en España. Entre quienes han tenido sólo un periodo de empleo, la duración del mismo es de unos tres años. Esta duración se reduce a menos de la mitad entre los hombres que han tenido dos periodos de empleo. En lo que se refiere a la duración del primer empleo para los que han tenido más de dos, las diferencias entre hombres y mujeres son poco significativas.

En términos más generales se confirma lo que se ha observado anteriormente: las mujeres tienen más dificultades para encontrar la estabilidad en el empleo, medida ésta como la incidencia de la temporalidad o la duración del empleo en fases más avanzadas de la carrera profesional. Hay que matizar que si contemplamos detenidamente la serie de cuadros 5 comprobamos que las diferencias en las duraciones medias de los periodos de empleo entre hombres y mujeres en España son poco apreciables cuando se ha tenido un número elevado de periodos de empleo, es decir, cuando la rotación es elevada.

Al comparar el conjunto de España con la Comunidad de Madrid se observan duraciones de los periodos de empleo relativamente más elevados en esta última aunque las diferencias en las duraciones de los periodos de empleo no son excesivas. Por ejemplo, para el conjunto de España la duración media global es 17 trimestres entre los hombres y 15 trimestres entre las mujeres. Las

cifras respectivas para hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid son 21 y 19.

Cuadro 5.A-E Número medio de trimestres trabajados en cada periodo de empleo según la sucesión de dichos periodos. Hombres en España

Número de periodos de empleo	Orden de los periodos de empleo															Total	Número de hombres	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	36,3																36,3	87.814
2	15,5	23,5															19,5	52.754
3	11,6	10,7	18,0														13,4	30.084
4	9,7	7,9	8,9	14,7													10,3	16.837
5	8,5	6,8	6,7	7,7	12,3												8,4	9.166
6	7,7	5,9	5,8	6,0	6,5	10,5											7,1	4.988
7	7,1	5,6	5,1	4,9	5,2	6,0	9,6										6,2	2.852
8	6,7	5,3	4,9	4,6	4,5	4,8	5,4	8,1									5,5	1.491
9	6,2	5,0	4,4	4,0	3,8	4,3	4,2	4,9	7,4								4,9	890
10	6,3	4,7	4,4	3,7	3,7	3,6	3,6	3,9	4,4	6,4							4,5	500
11	6,5	3,9	3,9	3,1	3,1	2,9	3,2	3,2	3,3	4,0	6,7						4,0	321
12	5,1	3,6	3,1	2,9	3,0	3,1	2,9	3,2	2,9	3,1	3,1	6,5					3,5	150
13	5,9	3,8	3,4	2,7	2,5	2,8	2,8	2,7	2,7	2,8	2,6	2,8	5,9				3,3	109
14	6,0	3,2	2,8	2,3	2,8	2,7	2,7	3,0	2,5	2,4	2,5	2,9	2,4	4,1			3,0	73
15	7,0	3,0	2,7	2,8	2,2	2,4	2,3	2,1	2,4	2,1	2,3	2,7	2,2	2,7	3,9		2,8	42
Total	22,5	15,1	12,0	10,0	8,5	7,4	6,7	5,7	5,2	4,6	4,6	4,3	4,1	3,6	3,9	16,7	210.000	

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 5.B-E Número medio de trimestres trabajados en cada periodo de empleo según la sucesión de dichos periodos. Mujeres en España

Número de periodos de empleo	Orden de los periodos de empleo															Total	Número de mujeres	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	34,5																34,5	71.057
2	14,1	20,7															17,4	46.011
3	10,7	8,8	15,4														11,7	26.181
4	8,9	6,9	7,0	12,5													8,8	14.532
5	7,9	5,8	5,5	5,7	10,6												7,1	7.887
6	7,0	5,2	4,7	4,6	4,9	9,4											6,0	4.133
7	6,8	4,7	4,0	3,8	3,9	4,3	9,0										5,2	2.278
8	6,4	4,5	4,0	3,6	3,6	3,5	3,9	7,9									4,7	1.193
9	6,1	4,3	3,8	3,1	3,2	3,3	3,0	3,6	6,9								4,1	719
10	6,1	3,9	3,2	3,4	3,0	2,9	2,8	3,2	3,1	6,8							3,8	461
11	5,5	4,1	3,3	3,1	2,9	3,0	2,7	2,8	2,8	3,2	5,9						3,6	318
12	5,2	3,5	3,0	2,6	2,4	2,4	2,4	2,4	2,7	2,8	3,1	5,5					3,2	185
13	5,2	3,4	3,5	2,6	2,6	2,6	2,3	2,7	2,8	2,9	2,8	2,5	4,8				3,1	139
14	4,1	3,4	3,0	2,7	2,4	2,6	2,5	2,4	3,0	2,5	2,5	2,5	2,7	5,1			3,0	101
15	4,5	3,1	2,9	2,4	2,4	2,3	2,4	2,2	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3	2,7	4,0		2,7	68
Total	20,7	13,2	10,1	8,2	7,0	6,1	5,6	4,9	4,3	4,3	4,0	3,6	3,5	4,1	4,0	14,9	180.000	

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 5.A-M Número medio de trimestres trabajados en cada periodo de empleo según la sucesión de dichos periodos. Hombres en la C. de Madrid

Número de periodos de empleo	Orden de los periodos de empleo															Total	Número de hombres	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	39,5																39,5	14.236
2	16,3	26,1															21,2	7.485
3	12,2	11,0	21,0														14,7	3.626
4	9,8	8,8	9,5	17,0													11,3	1.762
5	8,9	7,6	7,5	8,2	14,2												9,3	822
6	9,1	6,3	6,1	6,4	7,0	12,3											7,9	409
7	7,9	5,9	5,9	5,1	5,7	7,2	11,2										7,0	190
8	7,3	5,4	5,9	5,4	4,8	4,8	5,8	8,4									6,0	83
9	7,1	5,8	5,6	4,9	3,7	6,2	4,4	3,6	7,3								5,4	49
10	9,0	4,9	4,4	3,9	4,7	4,9	4,0	5,2	4,4	9,3							5,5	29
11	8,2	4,5	3,2	3,8	4,9	3,6	4,9	5,5	5,5	4,1	4,1						4,8	14
12	4,9	4,5	3,3	3,4	3,1	4,9	3,8	4,0	3,4	4,6	3,9	5,8					4,1	8
13																		4
14																		1
15																		28.718
Total	26,4	18,1	14,8	12,2	10,2	9,3	8,1	6,1	5,7	6,8	3,6	4,7	1,6	3,0			21,1	29.593

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Cuadro 5.B-M Número medio de trimestres trabajados en cada periodo de empleo según la sucesión de dichos periodos. Mujeres en la C. de Madrid

Número de periodos de empleo	Orden de los periodos de empleo															Total	Número de mujeres	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	38,1																38,1	12.482
2	15,6	23,6															19,6	7.053
3	12,2	10,1	17,9														13,4	3.513
4	9,9	8,0	8,3	15,4													10,4	1.720
5	9,3	6,5	6,8	6,8	13,1												8,5	860
6	8,4	6,3	5,9	5,3	6,1	10,6											7,1	338
7	8,6	5,6	4,8	4,3	4,7	4,5	11,4										6,3	181
8	7,0	6,0	5,0	3,9	3,9	4,6	4,2	9,9									5,6	94
9	6,9	5,0	4,3	4,4	3,1	3,8	2,8	4,9	7,9								4,8	52
10	6,5	5,9	3,7	4,7	3,2	4,6	2,6	3,5	3,4	7,9							4,6	29
11	7,5	6,0	3,8	3,7	2,6	3,5	2,7	2,5	2,7	3,0	9,3						4,3	20
12	8,5	4,6	3,6	2,1	2,3	2,3	2,3	2,1	2,4	3,8	4,5	6,3					3,7	12
13	4,9	3,8	5,3	3,1	2,3	2,3	2,4	3,6	3,1	3,4	2,4	2,2	4,4				3,3	12
14	7,7	4,0	3,7	3,0	2,5	3,0	3,2	2,3	3,0	2,3	2,3	2,5	2,5	7,7			3,6	6
15																		
Total	25,0	16,3	12,7	10,8	9,3	7,1	6,9	6,3	4,9	4,9	5,5	3,8	3,6	5,9	4,0		19,2	26.375

Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

## IV. LA DINÁMICA DE LOS SALARIOS

Para estudiar la dinámica de los salarios se utiliza la base de cotización mensual media del trimestre en el empleo principal. El trimestre ha sido la unidad temporal a partir de la cual se ha construido el panel para el periodo 1987-2009. La base de cotización mensual es la base de cotización diaria multiplicándola por 30. La base de cotización diaria es la base del periodo cotizado --generalmente un mes—dividida por los días cotizados. Puesto que en un mismo trimestre el trabajador ha podido estar asociado con varias empresas (códigos de cuentas de cotización), se ha elegido el empleo principal en lugar de mezclar bases de cotización de varias empresas para obtener la base de cotización media mensual.

El empleo principal se define como el empleo asociado a la cuenta de cotización con más días cotizados en el trimestre y se aplica cuando a lo largo de los tres meses se han tenido altas en varias cuentas de cotización. El concepto de empleo principal es útil y necesario para tener una medida bien definida y homogénea del salario. Cuando la persona ha trabajado en varias empresas en el trimestre no es aconsejable agregar las bases de cotización de todas ellas. La razón principal es que se hace muy complejo incorporar correctamente en la medida del salario el cambio de empleador dentro del trimestre; más aún cuando hay solapamiento en los periodos de cotización asociados a más de una cuenta de cotización.

En todo el informe se emplean los valores reales de las bases de cotización. Para ello se ha utilizado la serie anual de evolución del Índice de Precios al Consumo, una vez realizados los enlaces pertinentes, con base en 2006.

Otro aspecto de la metodología que conviene aclarar es que en el cálculo de la base de cotización media se han incluido a los trabajadores que tienen una jornada a tiempo parcial. Esto es posible haciendo un ajuste sobre su salario para convertirlo en la medida equivalente al salario a tiempo completo. Para ello se ha utilizado el porcentaje de parcialidad que viene incluido en la MCVL.

La fórmula utilizada para derivar el factor de corrección es la siguiente: total de días trabajados / (total de días trabajados – días trabajados a tiempo parcial + días trabajados a tiempo parcial elevados a tiempo completo mediante el porcentaje de parcialidad).

Para elevar a tiempo completo los días trabajados a tiempo parcial, basta con multiplicar los días trabajados a tiempo parcial por el porcentaje (en tantos por uno) de parcialidad. Dado que a veces el factor de corrección resulta demasiado elevado debido a que el coeficiente de parcialidad está muy cerca de cero, en estos casos se ha tomado un factor de corrección igual a 3. Este ajuste sólo ha sido necesario para muy pocos trimestres e individuos. Para la inmensa mayoría de los trabajadores que han tenido toda o parte de la jornada a tiempo parcial el factor de corrección que resulta se sitúa entre 1 y 2.

#### IV.1 LA CARRERA PROFESIONAL A TRAVÉS DE LA EVOLUCIÓN DEL SALARIO

Siguiendo la lógica de nuestra nomenclatura, los gráficos 1-E (España) y 1-M (Comunidad de Madrid) se han construido para mostrar la evolución de la base de cotización mensual real media en cada trimestre del periodo 1987-2009. Hay que tener en cuenta que la medida del salario que se representa en este gráfico se refiere a todos los trabajadores que han ingresado en el mercado de trabajo a lo largo del periodo 1987-2001. Este gráfico es una primera aproximación a la evolución de los salarios reales, utilizando en primera instancia el total de la muestra. Una vez detectadas pautas generales, más adelante nos centraremos en periodos de inserción laboral más específicos. Así podremos realizar comparaciones de la evolución de los salarios entre cohortes de trabajadores según cuándo ingresaron en el mercado de trabajo.

La evolución del salario real para esta muestra de trabajadores refleja claramente su notable crecimiento a lo largo del tiempo considerado, más de

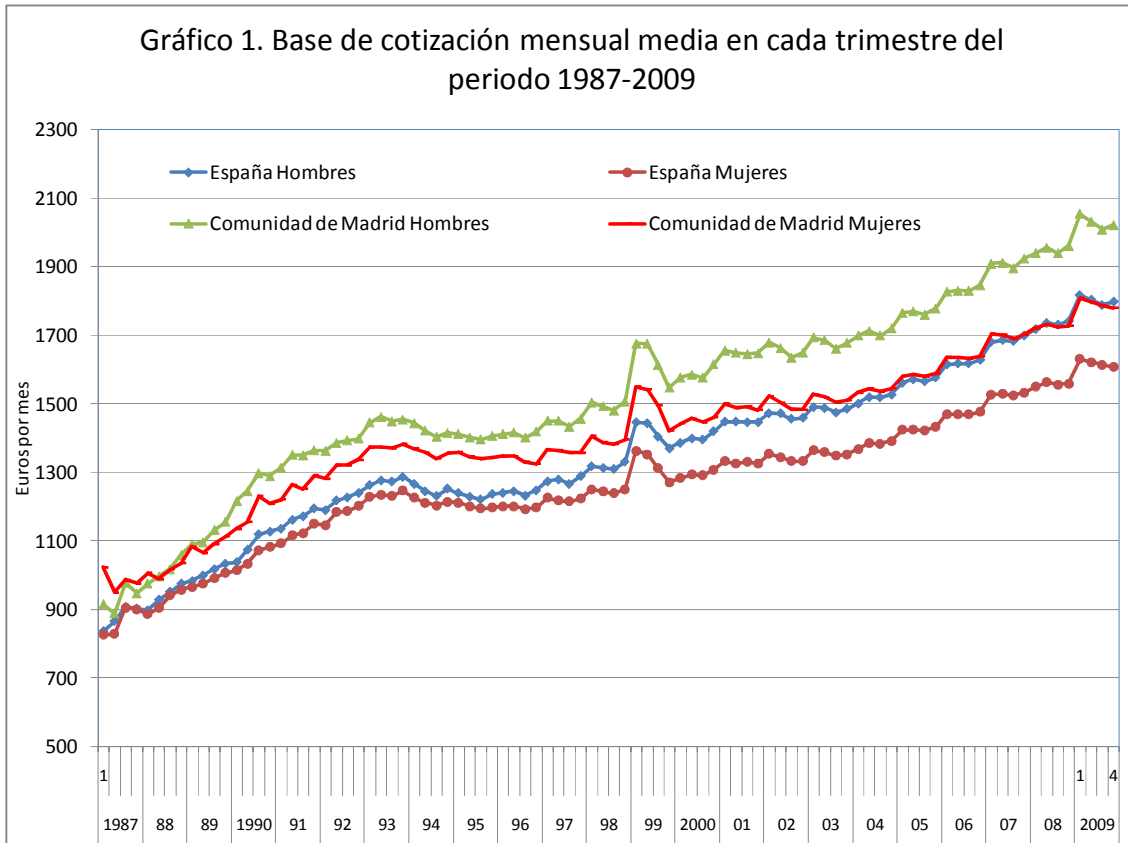
dos décadas. Como se puede apreciar, hay un periodo en el que dicho crecimiento fue muy pronunciado (1987-1992). A partir de la primera crisis (1992-1994) el crecimiento del salario real fue nulo o débil. Con la expansión posterior el crecimiento vuelve a ser elevado pero no tanto como en la fase de expansión previa. Hay que tener en cuenta que por las características de la muestra, el periodo 1987-1992 corresponde más nítidamente a los primeros años de carrera de una cohorte específica. Como veremos más adelante, es en estos primeros años cuando más crece el salario.

Los gráficos también permiten apreciar la brecha salarial entre hombres y mujeres, tanto en España como en la Comunidad de Madrid. Por otro lado, el salario real medio es claramente más elevado en la Comunidad de Madrid que en el conjunto de España. Se han calculado los ratios entre la Comunidad de Madrid y el conjunto de España y se ha comprobado que se mantiene relativamente estable en torno a 1,12. Esto es, el salario real de la Comunidad de Madrid es en torno al 12% más elevado que en el conjunto de España (incluyendo a la Comunidad de Madrid).

Obsérvese el repentino aumento del salario entre el cuarto trimestre de 1998 y el primero de 1999, tanto en España como en la Comunidad de Madrid. En parte, el salto en el salario real se corrige a lo largo de los tres trimestres siguientes para seguir su tendencia a lo largo de la extensa fase de expansión económica que ha experimentado la economía española hasta 2007.

Una posible explicación de ese fuerte aumento y la reducción posterior podría tener que ver con el largo periodo de moderación salarial anterior. Lo que está claro en todo caso es que no parece un error en los datos puesto que en ese caso estaría localizado en un colectivo específico. La joroba surge en las tabulaciones para colectivos diversos, hombres y mujeres, según el año de la inserción laboral, etc. Otro factor explicativo que hay que mencionar es el aumento por decreto de las bases de cotización máximas de 1998 a 1999 para

los grupos de cotización más bajos.<sup>5</sup> Finalmente, no es aparente en qué medida puede haber influido en este comportamiento de la serie de bases de cotización media en 1999 el hecho de que un año después se implantara el euro.



Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Nota: Los valores 1 y 4 en el eje horizontal se han incluido para expresar que son trimestres.

<sup>5</sup> El incremento de la base máxima fue de 7,12% para los siguientes grupos, del 5 al 11: oficiales administrativos, subalternos, auxiliares administrativos, oficiales de 1ª y 2ª, oficiales de 3ª y especialistas, peones, y trabajadores menores de 18 años.



La serie de gráficos 2– A (hombres), B (mujeres), E (España) y M (Madrid)-- presentan la base de cotización mensual media en términos reales durante el periodo 1987-2009 según el número y el orden de los periodos de empleo. En el eje horizontal se indica la sucesión de periodos de empleo y cada una de las curvas se refiere a un colectivo según el número de periodos de empleo que ha tenido en su vida laboral hasta el momento de extracción de la muestra.

A través de esta forma de presentar los datos es posible analizar la mejora salarial a lo largo de un determinado periodo de empleo y comparar dicha mejora entre individuos según el número de periodos de empleo que han experimentado. Claramente, el mejor resultado salarial lo obtienen quienes se mantienen en un único periodo de empleo. No obstante, cuando los periodos de empleo son dos o más, los datos demuestran la progresión salarial materializada en cada periodo sucesivo de empleo. Los datos también muestran que la progresión salarial se hace más lenta conforme aumenta el número de periodos de empleo a lo largo de la vida laboral. Un resultado muy llamativo es que el salario medio observado al final del periodo considerado, en torno a 2008 o 2009, es menor cuanto mayor haya sido la rotación laboral experimentada por el trabajador.

Lógicamente, detrás de cada colectivo hay una serie de características que condicionan de alguna manera la experiencia laboral, como es por ejemplo el capital humano. Sin embargo, lo interesante de estos gráficos es que muestran una regularidad sorprendente en el comportamiento de los salarios según la dinámica del empleo. Las pautas son similares para hombres y mujeres y para el conjunto de España y la Comunidad de Madrid. En la siguiente sección se profundiza en una serie de características que explican en parte la dinámica salarial además de la rotación en el empleo.

En general el salto en el salario tiende a ser más marcado del penúltimo al último de los periodos de empleo. Esto se debe en parte al hecho de que el último periodo de empleo observado es siempre el mejor. Esto ocurre porque es el que ha durado más, simplemente porque es el mejor ajuste alcanzado.

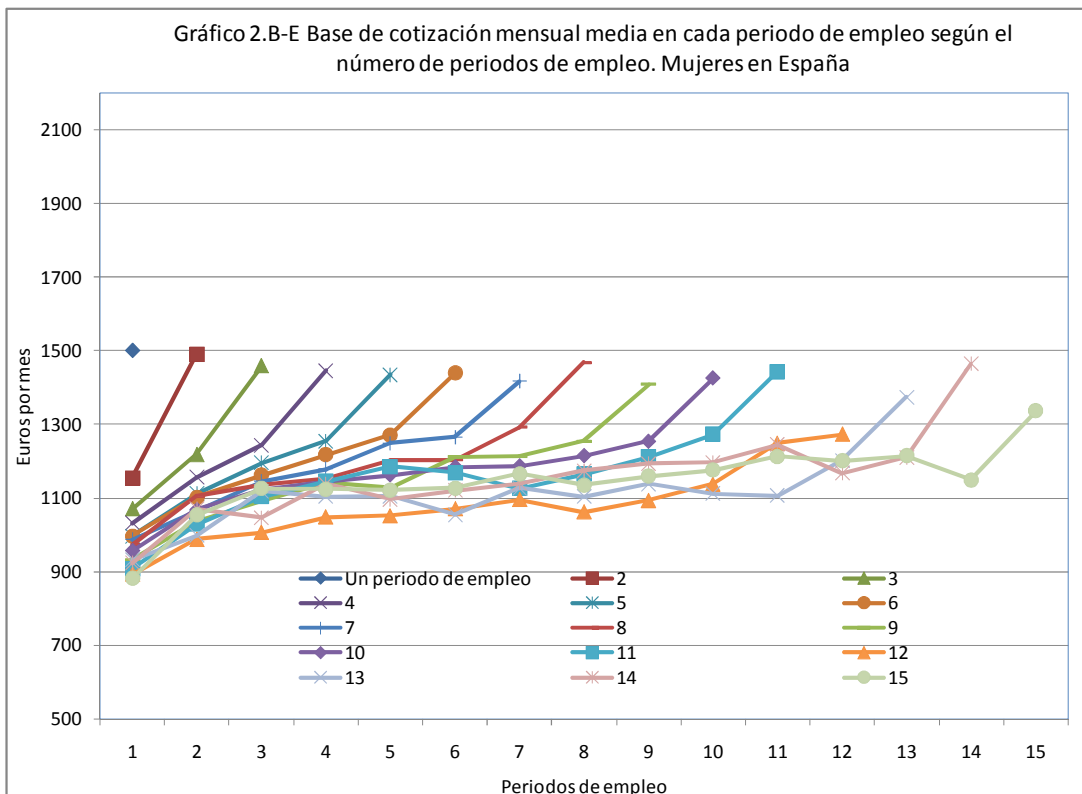
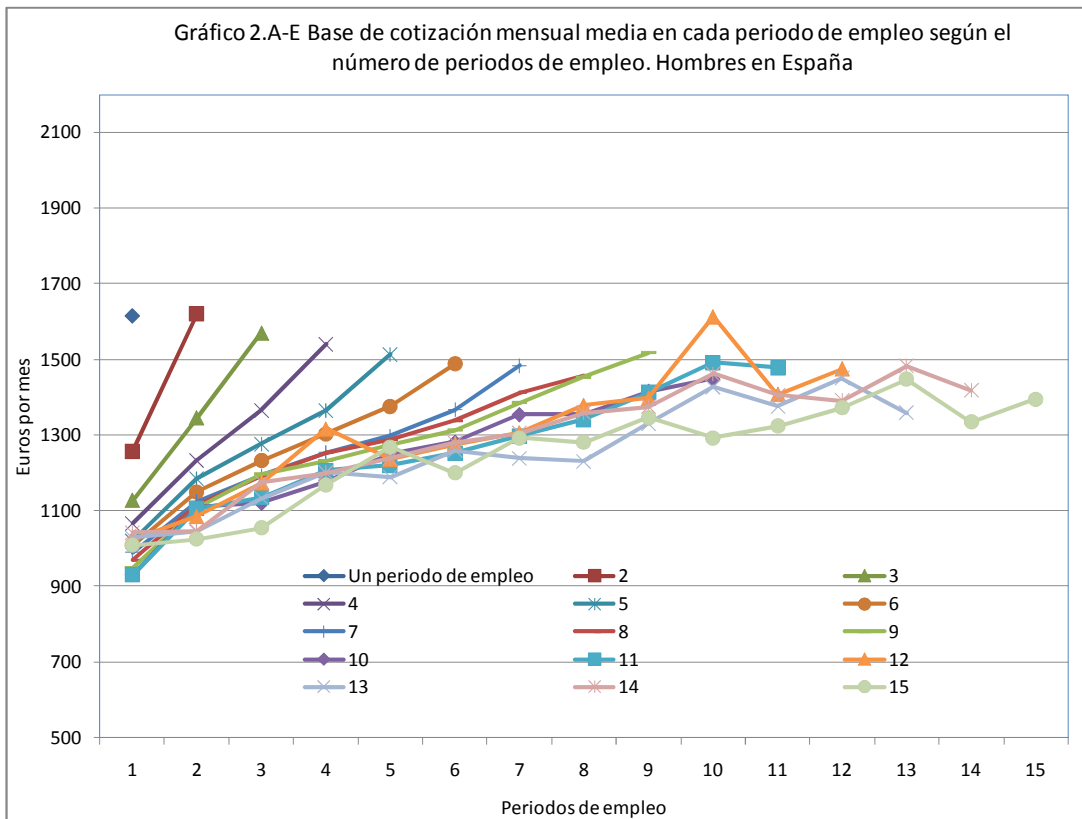
Por eso el salario medio de ese periodo de empleo tiende a ser el que refleja una mejora salarial más fuerte.

El problema típico a la hora de analizar la relación entre la movilidad ocupacional y la movilidad salarial es que las relaciones de causalidad son en ambos sentidos. Un trabajador que recibe salarios más bajos tiene mayor probabilidad de cambiar de empleo. Asimismo, el cambio de empleo tiende a deprimir las ganancias salariales en la medida en que muchos de esos cambios no son voluntarios sino que ocurren por despidos, por ajustes de plantillas o por cierres de empresas.

Obsérvese cómo el segundo periodo de empleo supone siempre una mejora sobre el primero. Sin embargo, cuando se prodigan los periodos de empleo hay una serie de cambios de empleo con escasa o nulas ganancias en el salario real. Esta pauta se aprecia más claramente entre los trabajadores que tienen un número elevado de periodos de empleo.

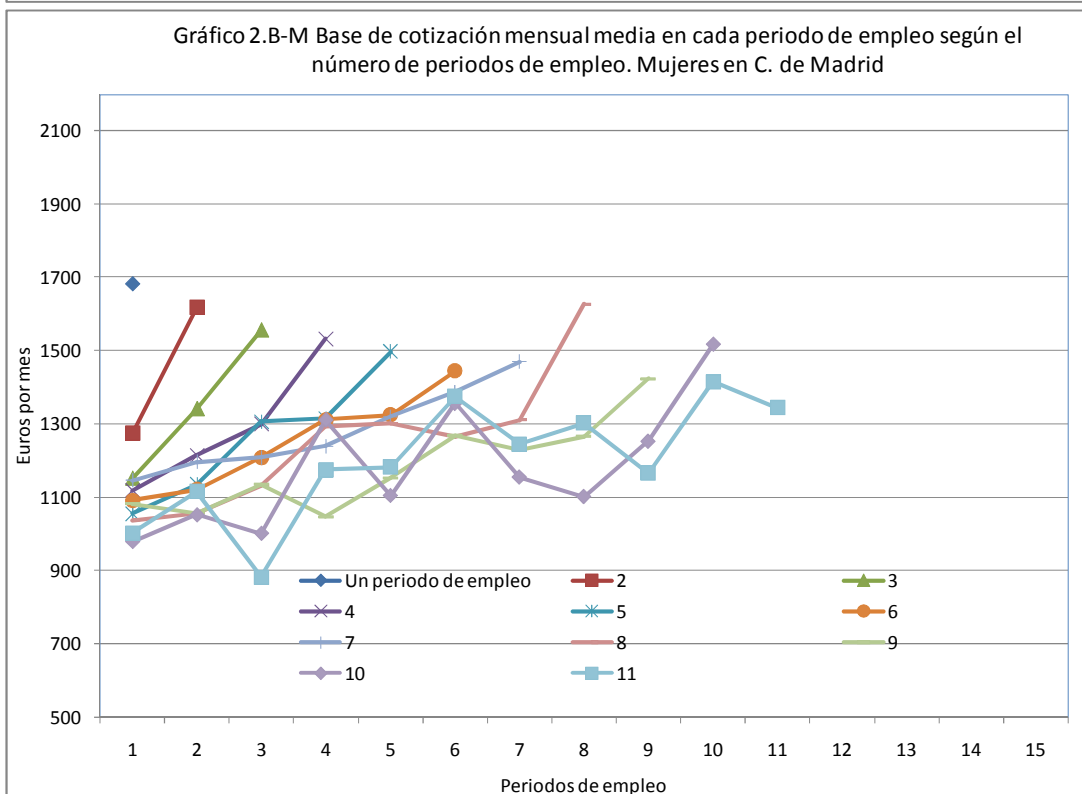
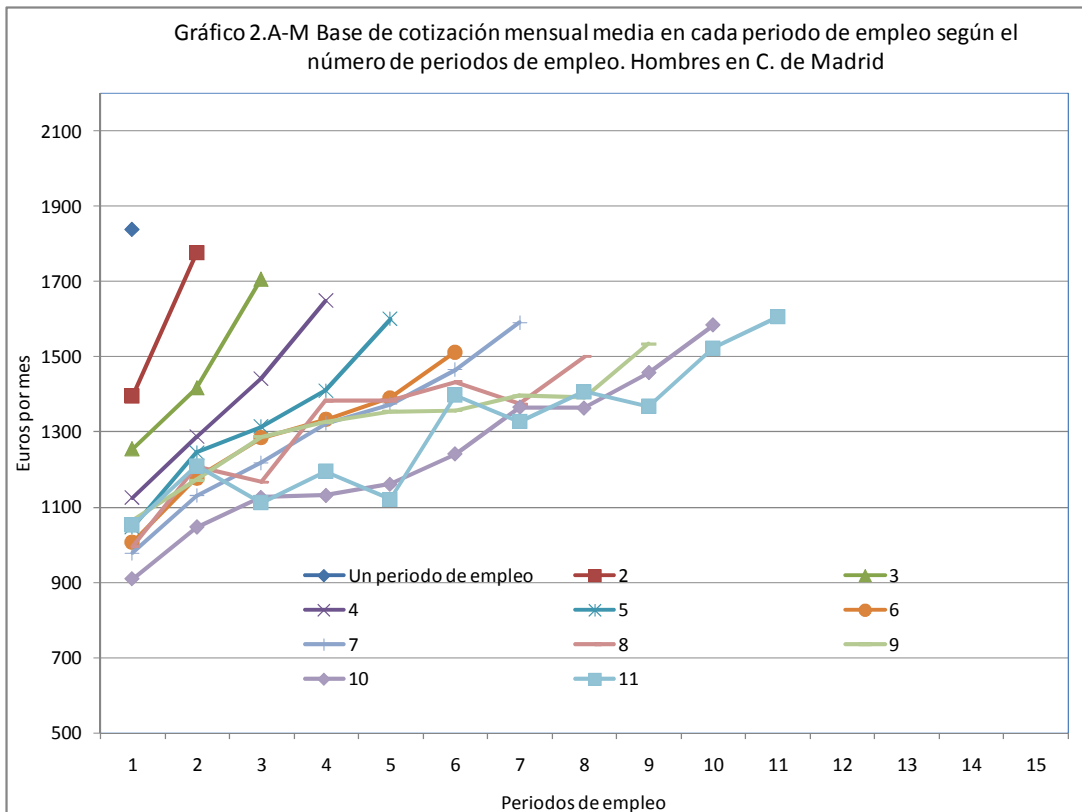
Otro resultado interesante, al menos para el conjunto de España donde el tamaño de la muestra permite verlo con mayor claridad, es que las mujeres con alta rotación parecen beneficiarse más que los hombres con alta rotación en términos de aumentos del salario real al cambiar de empleo. Hay que tener en cuenta que las mujeres suelen tener una carrera más fragmentada que los hombres debido al nacimiento y crianza de los hijos. Esto hace que tengan más dificultades para mantener relaciones de empleo largas. Es decir, un mayor número de periodos de empleo entre las mujeres podría verse como un signo menos negativo por los potenciales empleadores en la medida en que éstos son conscientes de las circunstancias que suelen causar una mayor rotación laboral entre las mujeres.

Como se comprobará más adelante, una vida laboral más discontinua explica en parte la brecha salarial entre hombres y mujeres. Ello se pone de manifiesto en que la brecha salarial por géneros aumenta con la experiencia laboral.



Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Nota: La base de cotización mensual media en euros es en valor real de 2006.



Fuente: Varios años de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Nota: La base de cotización mensual media en euros es en valor real de 2006.

El siguiente paso en el análisis de la dinámica salarial consiste en fijarse en las diferencias en capital humano de los trabajadores. Una primera aproximación a esta dimensión de la fuerza de trabajo se refleja en la categoría de la Seguridad Social. Más adelante prestaremos atención al nivel educativo mediante la estimación de una regresión en la que el nivel de estudios es una variable explicativa de la variación del salario.

Nuestro interés se centra en el salario obtenido por cada categoría de la Seguridad Social justo al principio de cada periodo de empleo en los sucesivos periodos de empleo. Además se ha hecho la distinción por el número de periodos de empleo. Esta es una tercera dimensión del análisis que se ha revelado muy ilustrativa. Se consideran a los individuos agrupados por el número de periodos de empleo: dos periodos, tres periodos y cuatro periodos.

Los resultados de este ejercicio se presentan en los cuadros de la serie 6, A (hombres) y B (mujeres, y E (España) y M (Comunidad de Madrid). Se obtiene que al principio de cada periodo sucesivo de empleo se obtiene un salario bastante más elevado que al principio del anterior. Sin embargo, del primer al segundo periodo de empleo se suele conseguir un incremento del salario real mucho mayor que del tercero al cuatro independientemente de que se tengan dos, tres o cuatro periodos de empleo. Estos resultados indican que entre aquellos trabajadores que han experimentado más de un periodo de empleo el primer periodo de empleo suele ser de una calidad relativamente baja.

Aunque la calidad del primer empleo sea cuestionable, lo que es incuestionable es que el mismo sirve para acumular experiencia que tiene su rendimiento cuando se salta al siguiente periodo de empleo. Lógicamente, los trabajadores que conservan el empleo de manera continuada muestran un mayor crecimiento del salario real en parte porque el conservar el empleo de forma continuada es un indicador de la calidad de ese primer ajuste conseguido. Haber acertado en la primera inserción laboral parece dar sus frutos.

A la luz de estos resultados parece evidente que tener en cuenta la rotación a través del número de periodos de empleo es útil para comprender cómo se desarrolla la progresión salarial a lo largo de la vida laboral. Por un lado, están quienes han tenido un historial laboral con pocos o ningún periodo de no empleo y que por lo tanto se han beneficiado en mayor medida del capital humano específico acumulado. Por el otro lado, están quienes han tenido un historial laboral con numerosos huecos (trimestres sin alta en la Seguridad Social) y aunque han experimentado una cierta progresión, ésta dista mucho de haber sido satisfactoria. Ni que decir tiene que detrás de la progresión salarial está el aumento de la productividad y que ésta depende en gran medida de haber aprovechado, con mayor o menor intensidad, las oportunidades formativas.<sup>6</sup>

Nótese por ejemplo cómo los trabajadores con mayor capital humano inicial, según el grupo de cotización, no sólo reciben salarios de entrada más altos sino que en general suelen experimentar aumentos relativamente más elevados.

---

<sup>6</sup> Véase el influyente trabajo de Sherwin Rosen: "Learning and Experience in the Labor Market", *The Journal of Human Resources*, Vol. 7, No. 3 (verano, 1972), páginas 326-342.

Cuadro 6.A-E Base de cotización mensual media al principio de cada periodo sucesivo de empleo. Hombres en España

	Orden de los periodos de empleo	INGENIEROS, LICENCIADOS, ALTA DIRECCIÓN	INGENIEROS TÉCNICOS, AYUDANTES	JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	AYUDANTES NO TITULADOS	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	SUBALTERNOS	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	OFICIALES 1ª Y 2ª	OFICIALES 3ª Y ESPECIALISTAS	PEONES Y ASIMILADOS
Dos periodos de empleo	1	1.812	1.571	1.473	1.269	1.177	996	1.037	1.035	1.066	881
	2	2.266	1.955	1.788	1.560	1.427	1.209	1.227	1.279	1.284	1.079
Tres periodos de empleo	1	1.698	1.584	1.490	1.226	1.179	1.005	1.023	1.034	1.068	887
	2	2.147	1.791	1.738	1.468	1.353	1.168	1.177	1.240	1.250	1.074
	3	2.290	2.008	1.817	1.624	1.472	1.265	1.282	1.320	1.338	1.133
Cuatro periodos de empleo	1	1.605	1.569	1.294	1.190	1.142	968	1.005	1.026	1.036	906
	2	2.054	1.777	1.640	1.429	1.322	1.125	1.125	1.198	1.220	1.053
	3	2.227	1.960	1.815	1.494	1.434	1.254	1.198	1.276	1.309	1.117
	4	2.184	2.044	1.827	1.664	1.494	1.287	1.291	1.345	1.376	1.174
Variación porcentual del salario de un periodo de empleo con respecto al anterior											
Dos periodos de empleo	1										
	2	25	24	21	23	21	21	18	24	20	22
Tres periodos de empleo	1										
	2	26	13	17	20	15	16	15	20	17	21
	3	7	12	5	11	9	8	9	6	7	6
Cuatro periodos de empleo	1										
	2	28	13	27	20	16	16	12	17	18	16
	3	8	10	11	5	8	11	6	6	7	6
	4	-2	4	1	11	4	3	8	5	5	5

Nota: Valores en euros constantes de 2006.

Cuadro 6.B-E Base de cotización mensual media al principio de cada periodo sucesivo de empleo. Mujeres en España

	Orden de los periodos de empleo	INGENIEROS, LICENCIADOS, ALTA DIRECCIÓN	INGENIEROS TÉCNICOS, AYUDANTES	JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	AYUDANTES NO TITULADOS	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	SUBALTERNOS	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	OFICIALES 1ª Y 2ª	OFICIALES 3ª Y ESPECIALISTAS	PEONES Y ASIMILADOS
Dos periodos de empleo	1	1.662	1.550	1.306	1.065	1.093	1.054	983	949	932	772
	2	2.114	1.909	1.634	1.357	1.297	1.247	1.137	1.106	1.065	944
Tres periodos de empleo	1	1.689	1.615	1.255	1.135	1.054	1.013	961	951	946	792
	2	2.093	1.869	1.613	1.282	1.230	1.169	1.086	1.067	1.050	922
	3	2.201	2.041	1.663	1.442	1.333	1.277	1.160	1.126	1.122	972
Cuatro periodos de empleo	1	1.622	1.627	1.150	1.000	1.037	1.059	958	974	935	811
	2	2.036	1.862	1.420	1.293	1.164	1.224	1.072	1.052	1.025	908
	3	2.078	1.969	1.620	1.298	1.276	1.279	1.144	1.125	1.102	969
	4	2.215	2.065	1.621	1.423	1.384	1.310	1.195	1.154	1.143	998
Variación porcentual del salario de un periodo de empleo con respecto al anterior											
Dos periodos de empleo	1										
	2	27	23	25	27	19	18	16	17	14	22
Tres periodos de empleo	1										
	2	24	16	29	13	17	15	13	12	11	17
	3	5	9	3	13	8	9	7	6	7	5
Cuatro periodos de empleo	1										
	2	26	14	24	29	12	16	12	8	10	12
	3	2	6	14	0	10	4	7	7	8	7
	4	7	5	0	10	8	2	4	3	4	3

Nota: Valores en euros constantes de 2006.

Cuadro 6.A-M Base de cotización mensual media al principio de cada periodo sucesivo de empleo. Hombres en la C. de Madrid

	Orden de los periodos de empleo	INGENIEROS, LICENCIADOS, ALTA DIRECCIÓN	INGENIEROS TÉCNICOS, AYUDANTES	JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	AYUDANTES NO TITULADOS	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	SUBALTERNOS	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	OFICIALES 1ª Y 2ª	OFICIALES 3ª Y ESPECIALISTAS	PEONES Y ASIMILADOS
Dos periodos de empleo	1	1.964	1.591	1.610	1.336	1.179	967	1.051	982	1.039	921
	2	2.333	2.019	1.895	1.599	1.447	1.180	1.216	1.317	1.211	1.103
Tres periodos de empleo	1	1.888	1.541	1.463	1.337	1.272	1.079	1.043	1.066	1.034	926
	2	2.368	1.874	1.849	1.533	1.460	1.036	1.201	1.284	1.191	1.102
	3	2.319	2.079	1.982	1.685	1.488	1.236	1.274	1.368	1.264	1.214
Cuatro periodos de empleo	1	1.651	1.452	1.433	1.289	1.241	861	1.004	1.022	1.037	920
	2	2.215	1.844	1.765	1.749	1.223	1.248	1.105	1.177	1.195	1.106
	3	2.329	1.890	2.059	1.557	1.480	1.237	1.170	1.312	1.264	1.154
	4	2.311	1.784	1.833	1.826	1.621	1.210	1.359	1.395	1.320	1.274
Variación porcentual del salario de un periodo de empleo con respecto al anterior											
Dos periodos de empleo	1										
	2	19	27	18	20	23	22	16	34	17	20
Tres periodos de empleo	1										
	2	25	22	26	15	15	-4	15	20	15	19
	3	-2	11	7	10	2	19	6	7	6	10
Cuatro periodos de empleo	1										
	2	34	27	23	36	-1	45	10	15	15	20
	3	5	2	17	-11	21	-1	6	12	6	4
	4	-1	-6	-11	17	10	-2	16	6	4	10

Nota: Valores en euros constantes de 2006.

Cuadro 6.B-M Base de cotización mensual media al principio de cada periodo sucesivo de empleo. Mujeres en la C. de Madrid

	Orden de los periodos de empleo	INGENIEROS, LICENCIADOS, ALTA DIRECCIÓN	INGENIEROS TÉCNICOS, AYUDANTES	JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	AYUDANTES NO TITULADOS	OFICIALES ADMINISTRATIVOS	SUBALTERNOS	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	OFICIALES 1ª Y 2ª	OFICIALES 3ª Y ESPECIALISTAS	PEONES Y ASIMILADOS
Dos periodos de empleo	1	1.638	1.520	1.461	1.059	1.174	1.008	1.005	920	877	798
	2	2.121	1.887	1.890	1.475	1.372	1.178	1.162	1.074	1.074	985
Tres periodos de empleo	1	1.760	1.537	1.479	1.170	1.136	948	967	921	941	788
	2	2.086	1.737	1.857	1.484	1.262	1.160	1.120	979	1.041	970
	3	2.178	1.914	1.823	1.714	1.422	1.142	1.176	1.160	1.135	1.023
Cuatro periodos de empleo	1	1.585	1.733	1.272	1.080	1.127	1.086	951	987	939	797
	2	2.050	1.926	1.669	1.427	1.146	1.249	1.052	977	1.012	898
	3	2.245	2.005	1.813	1.371	1.284	1.240	1.170	1.108	1.165	973
	4	2.271	2.060	1.868	1.587	1.496	1.339	1.215	1.129	1.220	1.127
Variación porcentual del salario de un periodo de empleo con respecto al anterior											
Dos periodos de empleo	1										
	2	30	24	29	39	17	17	16	17	22	24
Tres periodos de empleo	1										
	2	19	13	26	27	11	22	16	6	11	23
	3	4	10	-2	15	13	-2	5	18	9	5
Cuatro periodos de empleo	1										
	2	29	11	31	32	2	15	11	-1	8	13
	3	10	4	9	-4	12	-1	11	13	15	8
	4	1	3	3	16	16	8	4	2	5	16

Nota: Valores en euros constantes de 2006.



## IV.2 LA EVOLUCIÓN DEL SALARIO DESDE EL INICIO DE LA ACTIVIDAD LABORAL

A través del análisis realizado hasta ahora se ha podido comprobar que la carrera profesional, entendida como el avance en términos de estabilidad en el empleo y de mejoras en el salario real, es una realidad empíricamente contrastada en el conjunto de España y en la Comunidad de Madrid.

El objetivo que perseguimos en este apartado de la tercera sección del estudio es dar un paso más para comprender mejor la dinámica de los salarios reales incorporando al análisis el momento en el que el trabajador se insertó en el mercado de trabajo. Queremos investigar cómo evoluciona el salario real de diferentes cohortes de trabajadores que han comenzado su vida laboral a partir de 1987 y hasta 2007. Vamos a considerar intervalos de tres años para agrupar a los hombres por un lado y a las mujeres por el otro, según la fecha en que se da de alta en la Seguridad Social por primera vez. Los intervalos son 1987-89, 1990-92, 1993-95, 1996-98, 1999-2001, 2002-2004 y 2005-2007.

La única distinción que se hace en este punto del análisis es entre hombres y mujeres. Se presentan los gráficos para el conjunto de España y para la Comunidad de Madrid. Son cuatro gráficos que contienen siete series de datos cada uno. En el eje horizontal se representan los trimestres y en el eje vertical el salario medio mensual en términos reales de 2006.

Las tendencias que se observan ya nos son familiares por el material empírico presentado anteriormente. Sin embargo, estos gráficos nos permiten profundizar en varias dimensiones novedosas. La primera y más evidente surge inmediatamente observando los mismos gráficos. ¿En qué medida las sucesivas cohortes de trabajadores al enfrentarse a condiciones del mercado de trabajo diferentes han obtenido resultados diferentes en el momento de la inserción? Más importante aún, ¿cómo les ha ido a lo largo de los años que siguen a la inserción, en comparación con otras cohortes que entraron antes o después?

Los gráficos muestran que entre los hombres en el conjunto de España el salario al comienzo de la trayectoria laboral es bastante similar, en torno a los 1.000 euros. En cuanto al salario de entrada, la cohorte de 90-92 mejora con respecto a la de 87-89. Las dos cohortes siguientes comienzan su andadura con salarios más altos y la cohorte de 99-01 se distancia de las anteriores de forma notable. La cohorte 92-94 presenta una peculiaridad debido a la coyuntura económica: en medio de la crisis el salario comienza más alto que para las cohortes anteriores, luego se estanca durante unos dos años y rebota fuertemente en los años siguientes. Este fuerte impulso le permite a la cohorte 92-94 alcanzar a las dos cohortes anteriores. Nótese pues que la moderación salarial entre quienes entraron en el mercado de trabajo en plena crisis fue fuerte pero breve, lo que parece haber sentado las bases de un notable crecimiento posterior.

Al igual que sucede entre las mujeres y entre los hombres para el conjunto de España, en la Comunidad de Madrid la cohorte que aparece con salarios de entrada más bajos es claramente la de 87-89. En general, las pautas que se observan son similares en el conjunto de España y en la Comunidad de Madrid.

El hecho más destacado de los datos que se presentan en estos gráficos es que al cabo de diez años de experiencia laboral potencial las siete cohortes presentan salarios reales mucho más elevados que al principio de la vida laboral. Además, se observa una cierta convergencia en el salario medio al cabo de una década de historial laboral.

A este respecto hay que tener en cuenta el efecto de los topes a las bases de cotización máximas. Aunque este hecho contribuye a la convergencia en las bases de cotización media observada, ello no explica el fenómeno en su totalidad. La convergencia es también consecuencia de que las cohortes que han entrado en el mercado de trabajo desde finales de los ochenta y a lo largo de los noventa han sido cada vez más productivas y por ello han conseguido alcanzar a la cohorte anterior en su salario real medio.

Otra forma de interpretar los datos que se han presentado es la siguiente. Observamos que cohortes más jóvenes han conseguido igualar las retribuciones de cohortes más antiguas porque su mayor nivel educativo ha compensado con creces la mayor experiencia, pero menor nivel educativo de cohortes anteriores. Dicho de otra manera, si bien la falta de experiencia es un obstáculo para la inserción laboral, los datos parecen indicar que cuando se ha invertido más en el capital humano inicial ello avala una rápida escalada de los salarios, hasta el punto de igualar los de cohortes con mayor experiencia.

Además, hay que tener en cuenta que la prolongación progresiva de la permanencia en el sistema educativo hace que aumente la edad media de las sucesivas cohortes que ingresan en el mercado de trabajo. Esto contribuye a limar la ventaja de una mayor experiencia laboral entre las cohortes más antiguas. Es un hecho bien documentado en los estudios sobre el capital humano que el perfil salarial es más empinado entre quienes parten con mayor nivel educativo en la carrera profesional. Si bien puede existir un problema de desajuste educativo en las etapas iniciales de la actividad laboral, el fenómeno de la sobrecualificación está lejos de ser permanente.

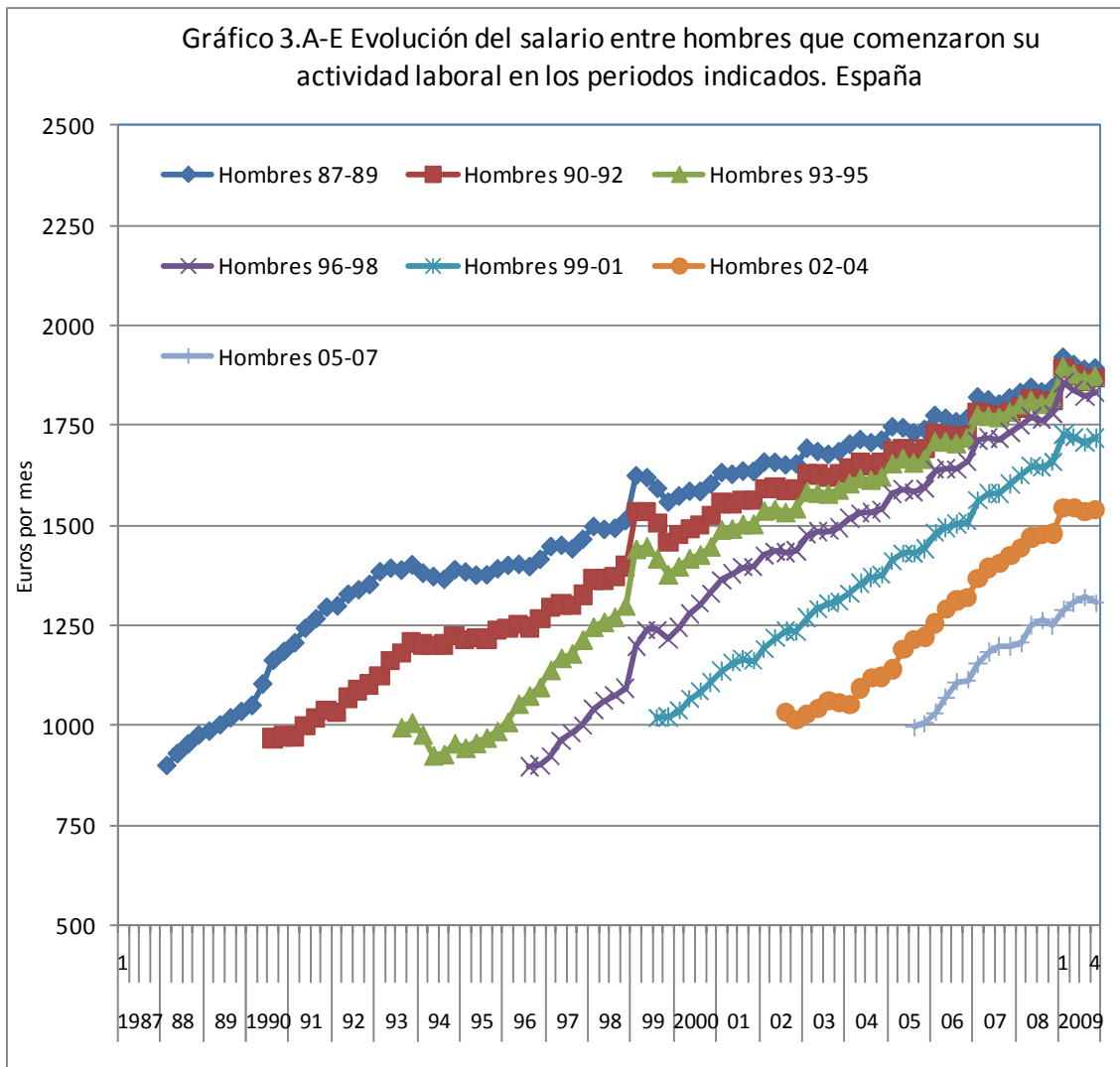
Es también interesante observar cómo la cohorte que comenzó su historial laboral durante un periodo de fuerte crisis del empleo, de 1993 a 1995, es precisamente la que mayor progresión ha tenido en el salario real, superando a finales de 2009 el salario medio de las dos cohortes anteriores. Una posible explicación de este hecho es que los trabajadores que consiguen empleo en época en las que éste es especialmente inaccesible cuentan con unos atributos también especiales. En realidad lo que probablemente ocurre es que esos trabajadores no son representativos de la cohorte que buscaba empleo en ese tiempo. Más bien se trata de gente más motivada y mejor formada. Dicho de otra manera, conseguir empleo cuando escasea demuestra un grado de competencia por encima de la media. Por eso el salario medio conseguido el primer año de vida laboral es claramente más elevado que el de las dos cohortes anteriores e incluso la que le sigue.

Por otro lado, esos trabajadores parecen más invulnerables a la crisis en la que se han iniciado. Nótese cómo la curva no se hace más plana en el periodo 1994-1996 como ocurre con las dos cohortes anteriores. Esto sugiere que la moderación salarial que fue patente en esos años en España no se aplicó a los que acababan de ingresar en el mercado de trabajo pero sí afectó claramente como muestran los gráficos a los trabajadores que llevaban en el mercado de trabajo entre 5 y 10 años en las postrimerías de la crisis económica.

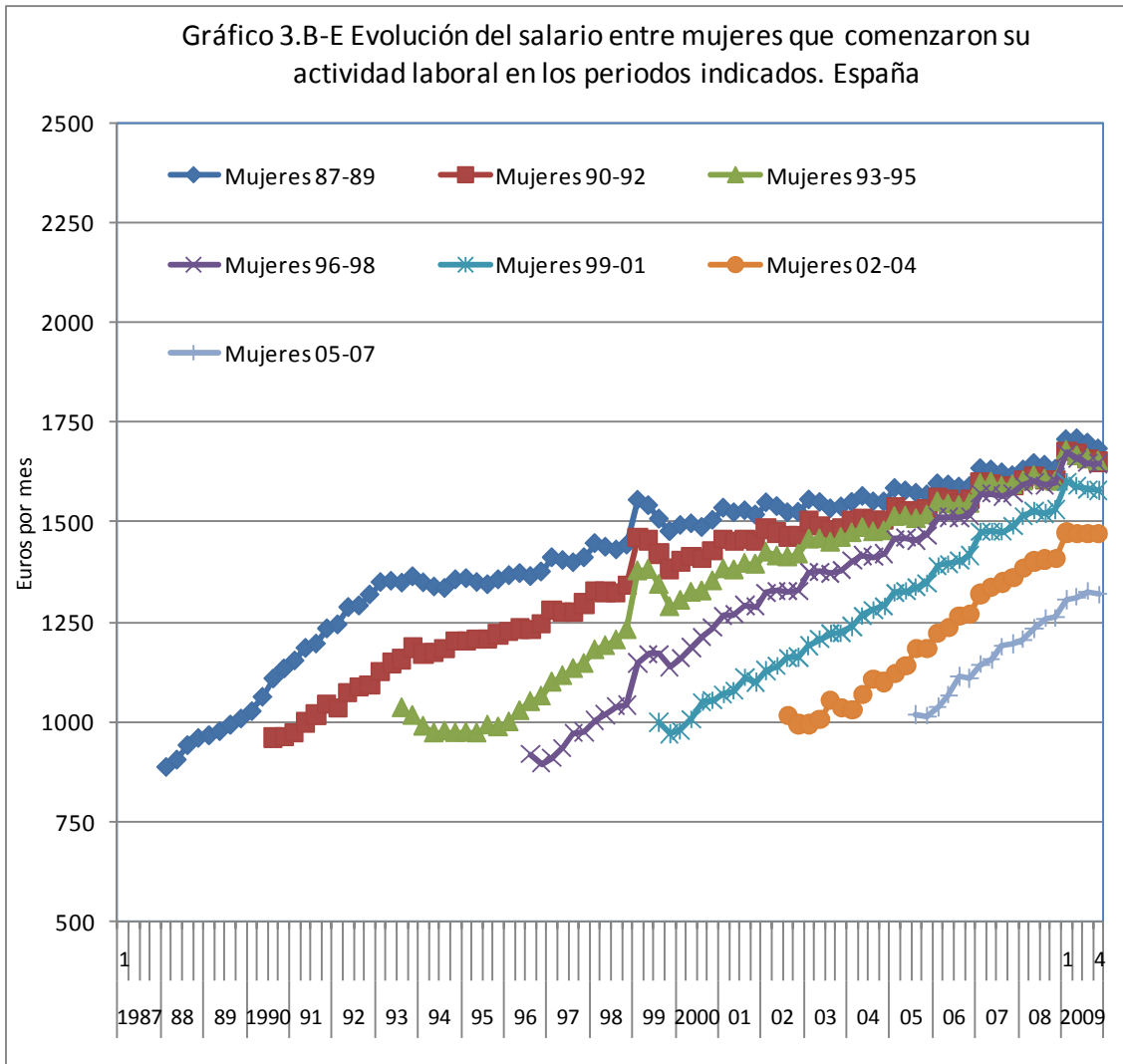
De todas formas nótese también cómo empujan las cohortes que se insertan justo después de la crisis y aprovechan con fuerza la incipiente expansión económica. Probablemente son las cohortes que ingresaron en el mercado de trabajo a la lumbre de la primera fase de recuperación económica, con fuerte crecimiento económico, las que más partido han sacado de la primera década de su carrera profesional.

En efecto, en un periodo aproximado de 4 años desde el ingreso en el mercado de trabajo el incremento en el salario real medio difiere claramente entre las distintas cohortes. Fijémonos en el caso de España. Tomando como referencia el primer trimestre para cada corte, el crecimiento en los ocho primeros trimestres fue 44% entre la cohorte 87-89 y 38% entre la cohorte 96-98. En la última cohorte considerada, 05-07, el crecimiento de la base de cotización real media fue del 31%. Es interesante notar que entre las mujeres para el conjunto de España, los crecimientos salariales por cohortes son menores pero siguen casi el mismo orden: 39% entre la cohorte 87-89 y 27% entre la cohorte 96-98 y 29% entre la cohorte 05-07.

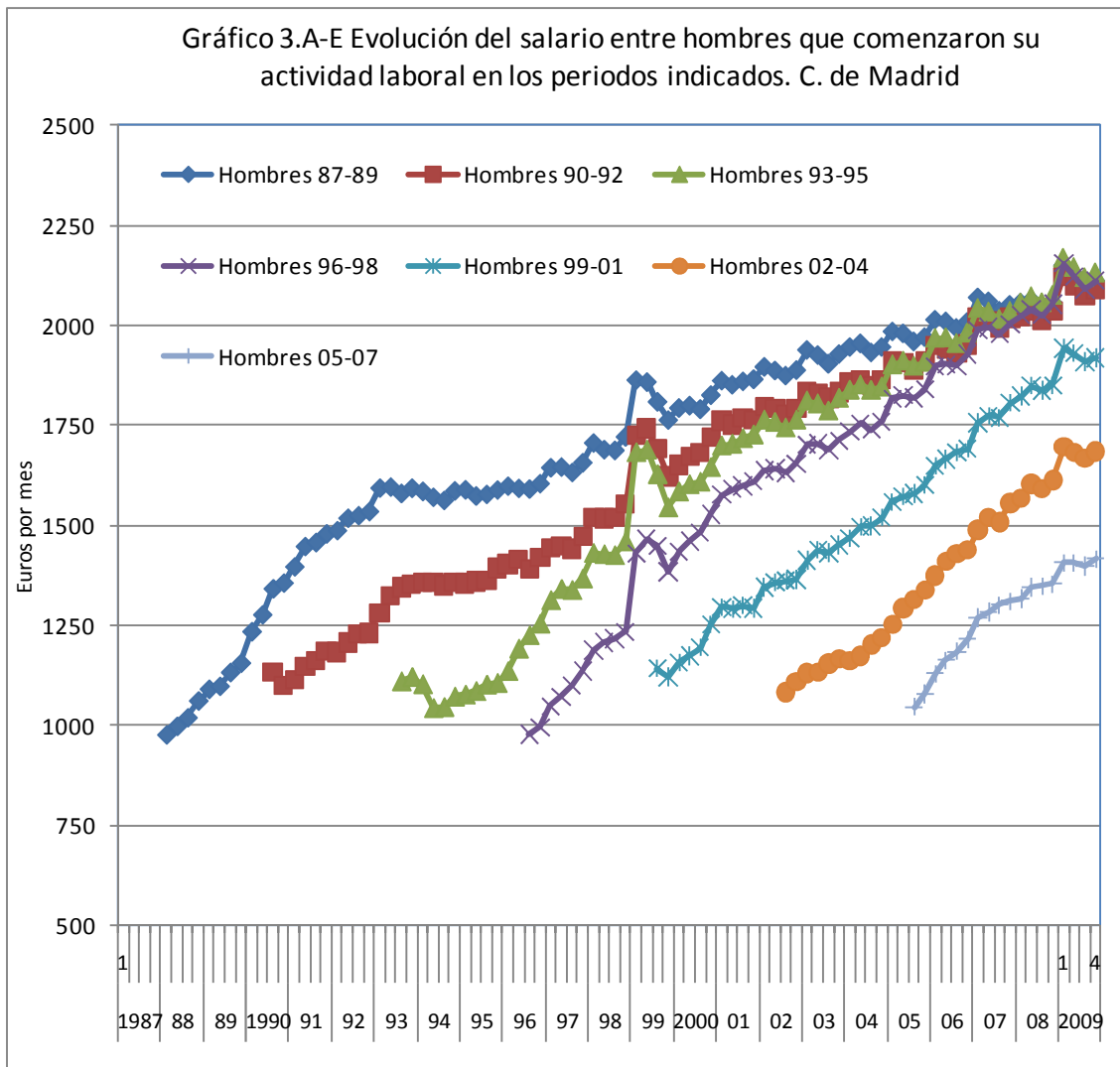
En el caso de la Comunidad de Madrid, el crecimiento de la base de cotización real media en los ocho primeros trimestres para los hombres es el siguiente: 52% entre la cohorte 87-89 y 50% entre la cohorte 96-98 y 34% entre la cohorte 05-07. Entre las mujeres, el resultado que se obtiene es el siguiente: 38% entre la cohorte 87-89 y 35% entre la cohorte 96-98 y 30% entre la cohorte 05-07.



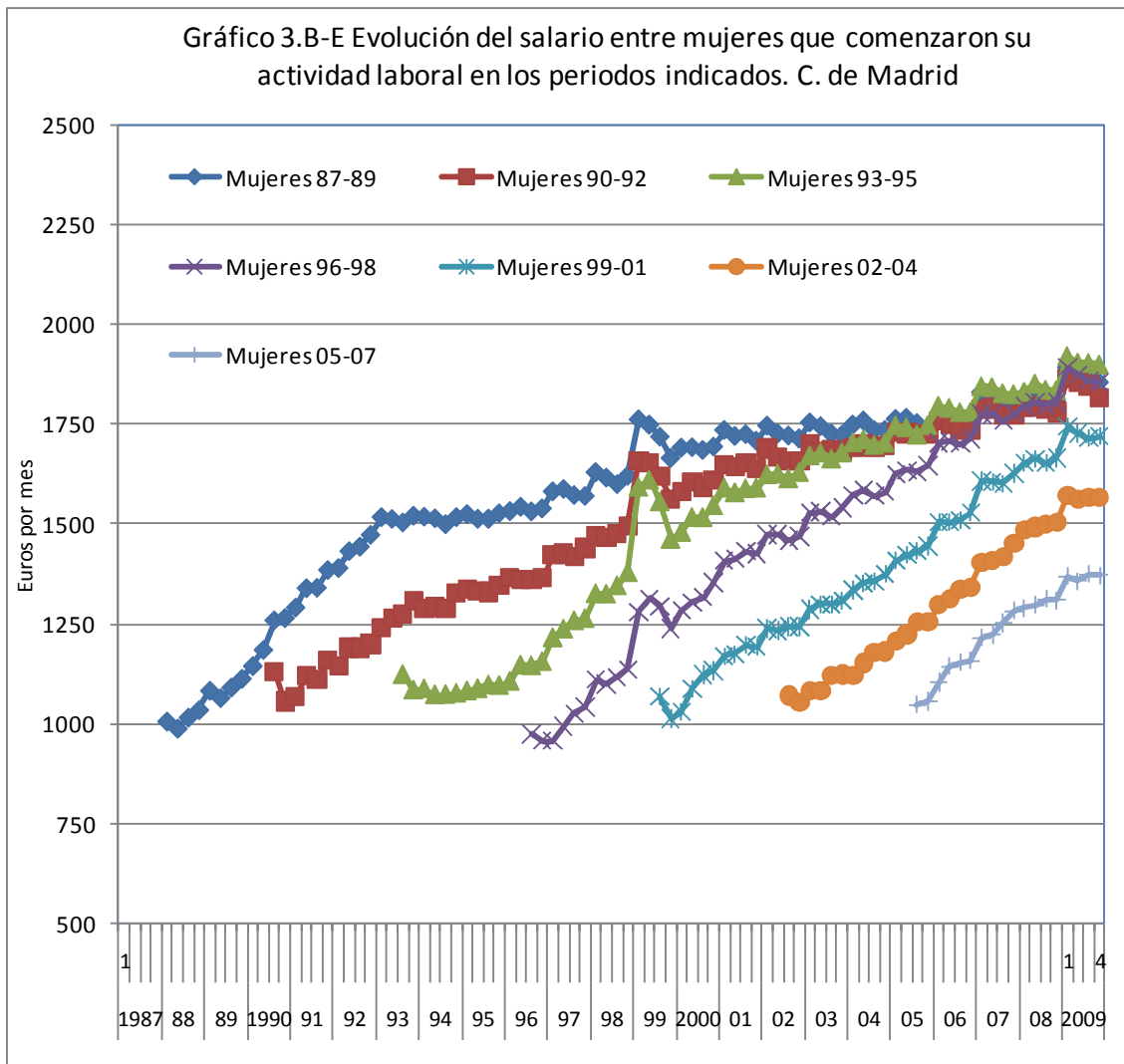
Nota: El salario está medido en euros por mes a precios de 2006.



Nota: El salario está medido en euros por mes a precios de 2006.



Nota: El salario está medido en euros por mes a precios de 2006.



Nota: El salario está medido en euros por mes a precios de 2006.



### IV.3 LA ROTACIÓN LABORAL Y LA DINÁMICA SALARIAL

En el apartado anterior se ha presentado la evolución de los salarios para cada cohorte sin tener en cuenta la rotación laboral de sus componentes. Ahora nos interesa centrar la atención en cómo las interrupciones de la actividad laboral repercuten sobre la evolución del nivel salarial. Para ello vamos a dividir cada cohorte en tres colectivos:

1) El primer colectivo está formado por quienes no han tenido ningún vacío en su carrera profesional; es decir, han estado de alta al menos un día en cada uno de los trimestres desde que ingresaron en el mercado de trabajo. Esto no implica necesariamente que haya estado empleado todo el tiempo en la misma empresa, aunque éste sea el caso de muchos de los trabajadores que se incluyen en este grupo. Por lo tanto, los trabajadores incluidos en esta categoría han tenido un solo periodo de empleo a lo largo de su vida laboral.

2) Trabajadores que han tenido de dos a cuatro periodos de empleo desde su ingreso en el mercado de trabajo hasta diciembre de 2009. Los trabajadores que han tenido dos periodos de empleo han tenido al menos un periodo de no empleo; es decir, han estado de baja de la Seguridad Social al menos durante un trimestre. Las personas que han tenido cuatro periodos de empleo han experimentado exactamente tres periodos de ausencia del empleo si estaban ocupados a finales de 2009.

3) Finalmente, el tercer grupo está formado por los trabajadores que han tenido cinco o más periodos de empleo. Este es un colectivo que presenta una alta rotación o inestabilidad laboral.

Al comparar la evolución de los salarios reales de estos tres grupos de trabajadores podemos aproximarnos a una medida del impacto de la rotación laboral sobre los salarios. No obstante, para interpretar correctamente esta relación tenemos que tener en cuenta que, como se ha explicado más arriba, la relación es en un doble sentido: el salario que percibe el trabajador influye

sobre su propensión a cambiar de empleo puesto que un salario más bajo le motiva a buscar empleo y a dejar el que tiene si consigue otro mejor.

Los resultados de este ejercicio se presentan en los gráficos 4, 5 y 6, que corresponden a las cohortes 87-89, 90-92 y 93-95. Para suavizar las series salariales se han obtenido la media móvil de cuatro trimestres. Para los últimos tres trimestres de cada serie se presentan los valores de la media del salario mensual en el trimestre, tal como se ha hecho hasta ahora.

Es evidente que existe una relación clara entre la rotación y el nivel del salario, así como entre la rotación y la evolución del salario aunque esto último es menos visible en algunos gráficos. Si bien se aprecia una diferencia en el salario de partida entre los tres colectivos considerados, dicha diferencia se amplía con el paso del tiempo. Por ejemplo, en 1988 la diferencia en el salario mensual entre hombres en España que tenían un periodo de empleo y quienes habían tenido dos a cuatro era 170 euros. Por su parte, entre hombres con un periodo de empleo y quienes habían tenido cinco o más era 208 euros. En 2009 estas diferencias son, respectivamente, 267 euros y 347 euros. Para la Comunidad de Madrid las cifras son más elevadas, como se puede apreciar en los gráficos.

La razón de estas diferencias es aparente. Para la cohorte de 1987-1989, por ejemplo, las consecuencias de la crisis de principios de los noventa fueron muy negativas. Sin embargo, los que sufrieron en mayor medida el impacto de la crisis sobre sus salarios fueron los trabajadores con mayor propensión a la rotación laboral. Nótese cómo entre 1993 y 1997 el salario real se mantuvo casi plano para los trabajadores que tuvieron más de cinco periodos de empleo. Esto ocurrió entre hombres y mujeres tanto en el conjunto de España como en la Comunidad de Madrid.

El estancamiento salarial asociado a la crisis de 1992-1994 se prolongó más allá de la duración de ésta y también se aprecia entre los trabajadores del colectivo que podemos considerar en una posición intermedia en términos de rotación laboral.

Es evidente que los salarios menos afectados por la crisis parecen ser los de quienes han tenido un solo periodo de empleo. Recuérdese que este colectivo de personas se caracteriza por no haber experimentado ningún trimestre completo de ausencia de alta en la Seguridad Social.

El hecho de que los trabajadores con mayor rotación sean los responsables principales de la moderación salarial durante y después de la crisis de 1992-94 tiene una primera explicación lógica: la crisis económica hace que los trabajadores en una posición más débil en el mercado de trabajo tengan mayor riesgo a perder el empleo. Debido a esa debilidad, también conseguir un nuevo empleo se hace relativamente más complicado. La consecuencia es que a menudo se tienen que aceptar pérdidas en el salario que pueden ser muy significativas. El problema se agrava cuando la recuperación económica se retrasa puesto que ello hace que aumente el paro de larga duración, con las consabidas repercusiones negativas sobre el capital humano y la pérdida de confianza en las propias posibilidades profesionales.

La crisis de principios de los noventa alberga interesantes lecciones sobre los salarios durante y después de la crisis que pueden ser aplicables a la crisis actual. Además de por su índole estructural y por el nuevo contexto demográfico, la prolongación de la crisis actual agrava el ya apreciable efecto negativo sobre los salarios reales, retrasando aún más la recuperación de la demanda interna de bienes y servicios.

Un hecho interesante que conviene resalta sin embargo es que el impacto de la crisis sobre los salarios es mucho menos aparente entre las cohortes que entraron en el mercado de trabajo entre 1990 y 2001 (véanse los gráficos correspondiente para el conjunto de España y para la Comunidad de Madrid).

Estas pautas observadas requieren una discusión más general, incorporando parte de los resultados empíricos obtenidos en la sección anterior. Se consideran los siguientes puntos.

1. La cohorte que entra en el mercado de trabajo entre 1987 y 1989 experimenta una extraordinaria escalada salarial hasta bien entrada ya

la crisis (1993). Ello podría considerarse causa y quizá atenuante del comportamiento plano de los salarios a partir de 1994. (Véase la discusión en el apartado anterior de esta misma sección).

2. Las cohortes que entran a partir de 1993 sufren el impacto de la crisis en sus salarios durante un tiempo más reducido, en parte porque se encuentran todavía en la fase inicial de la integración laboral y sus ganancias son relativamente bajas. Esto implica que la moderación salarial tiene mucho menos recorrido para estos trabajadores en esa etapa de su carrera profesional.
3. Queda sin aclarar completamente la joroba en el año 1999. Posibles pistas para su explicación se obtienen de algunas de las pautas observadas en los datos. Nótese como dicha joroba no existe o es poco apreciable entre los trabajadores que entran entre 1989 y 1992 y tienen un solo periodo de empleo; sin embargo surge con fuerza para quienes entran entre 1993 y 1995 y experimentan un solo periodo de empleo. Otro hecho curioso para este mismo colectivo es la forma de la curva en los primeros tres años desde su incorporación al mercado de trabajo. Esa forma de U, más pronunciada entre las mujeres, parece estar indicando simplemente que los miembros de la cohorte que entraron más tarde --en plena fase de moderación salarial-- tuvieron que aceptar empleos con salarios relativamente más bajos.

Gráfico 4.AB-E Evolución del salario entre personas que comenzaron su actividad laboral en 1987-1989 según periodos de empleo en la vida laboral. España

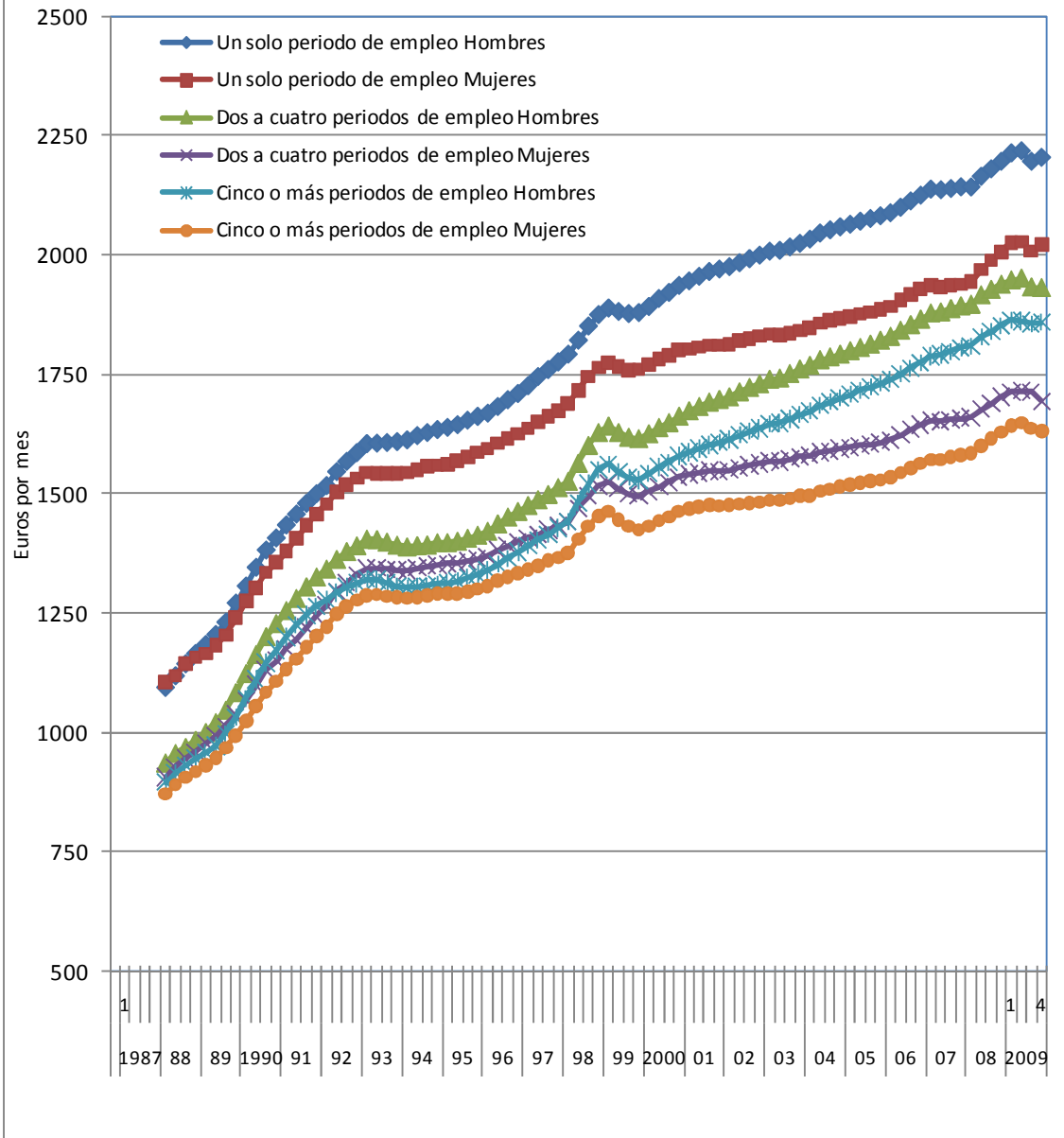


Gráfico 4.AB-M Evolución del salario entre personas que comenzaron su actividad laboral en 1987-1989 según periodos de empleo en la vida laboral. C. de Madrid

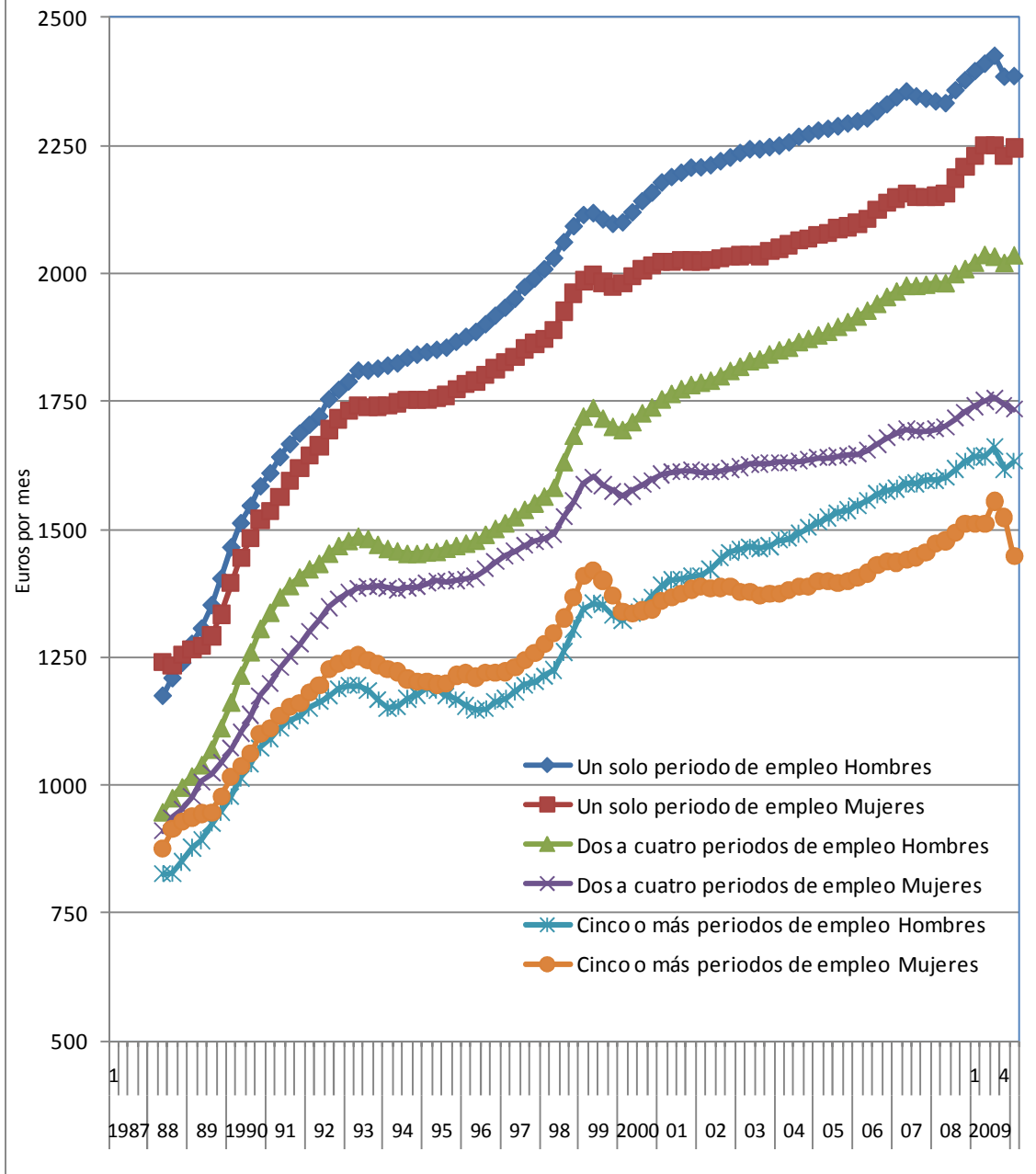


Gráfico 5.AB-E Evolución del salario entre personas que comenzaron su actividad laboral en 1990-1992 según periodos de empleo en la vida laboral. España

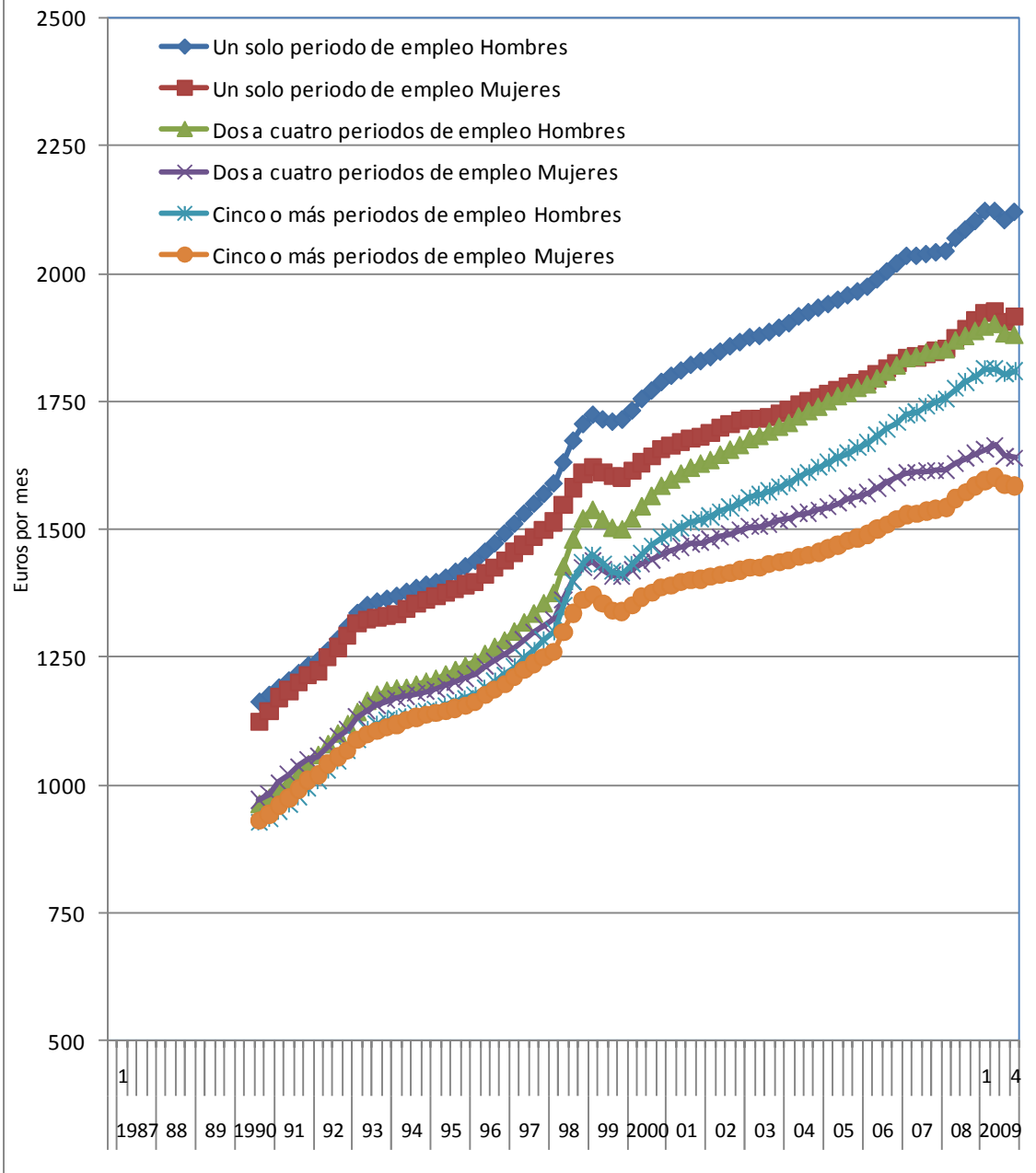


Gráfico 5.AB-M Evolución del salario entre personas que comenzaron su actividad laboral en 1990-1992 según periodos de empleo en la vida laboral. C. de Madrid

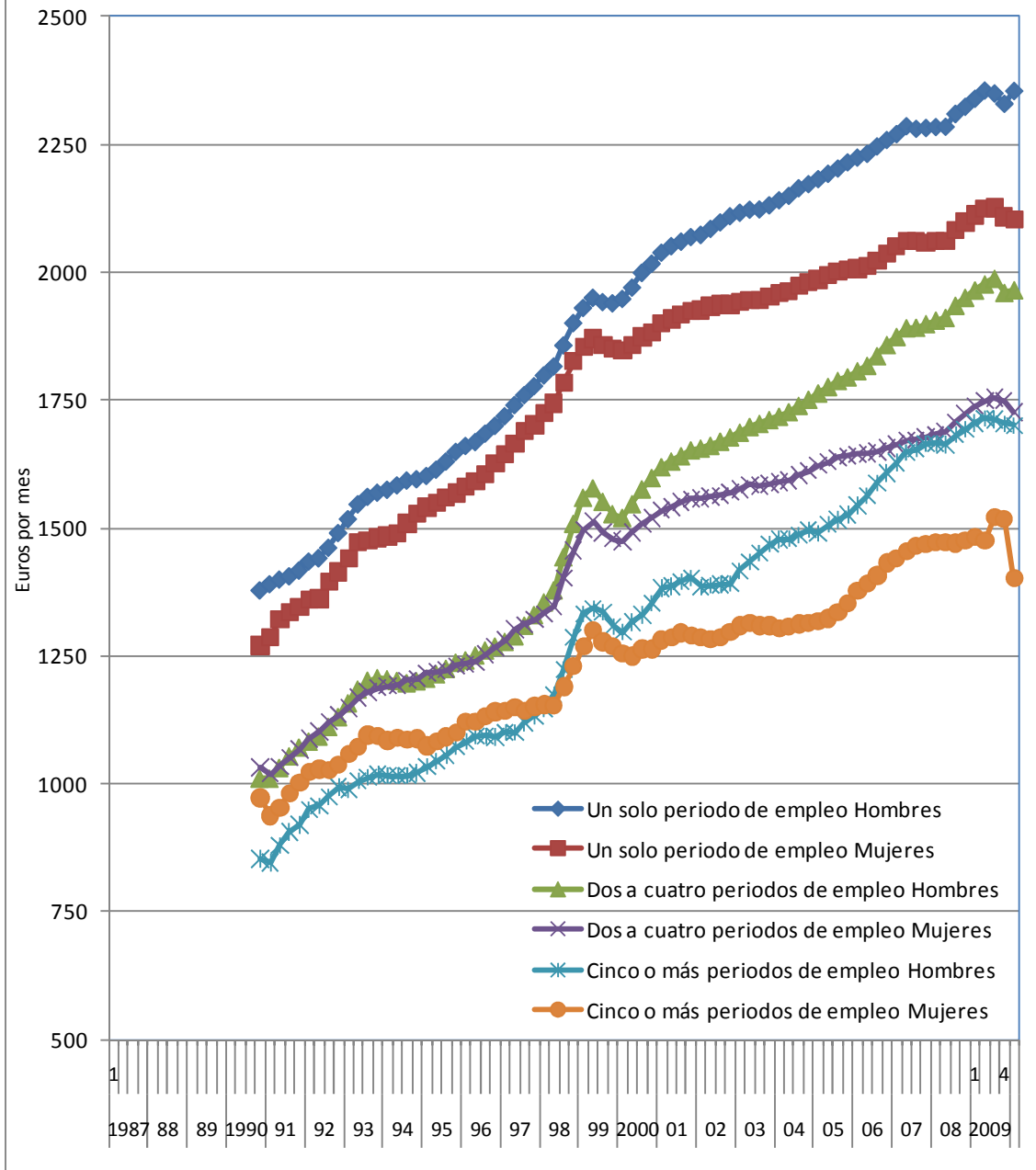




Gráfico 6.AB-E Evolución del salario entre personas que comenzaron su actividad laboral en 1993-1995 según periodos de empleo en la vida laboral. España

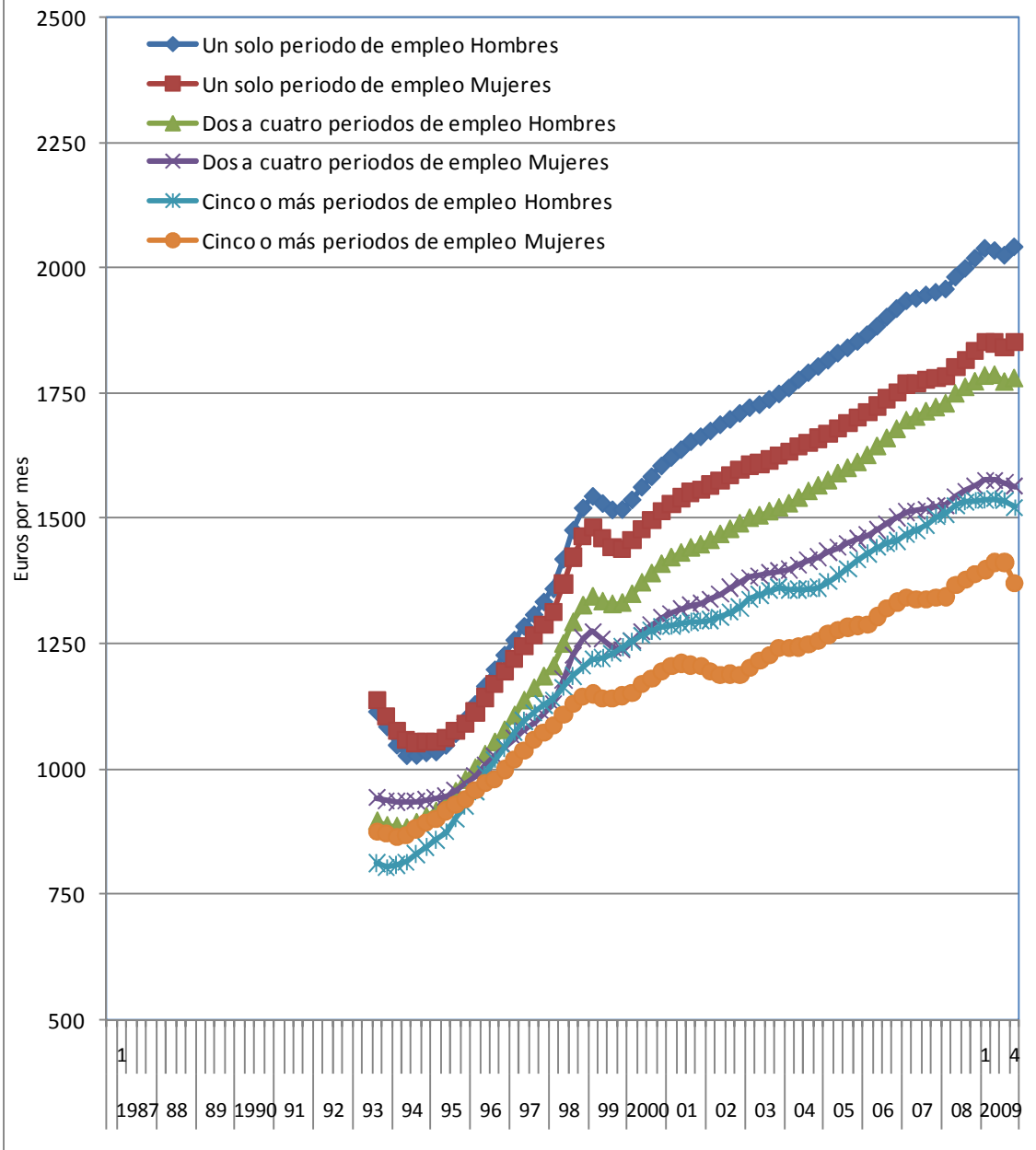
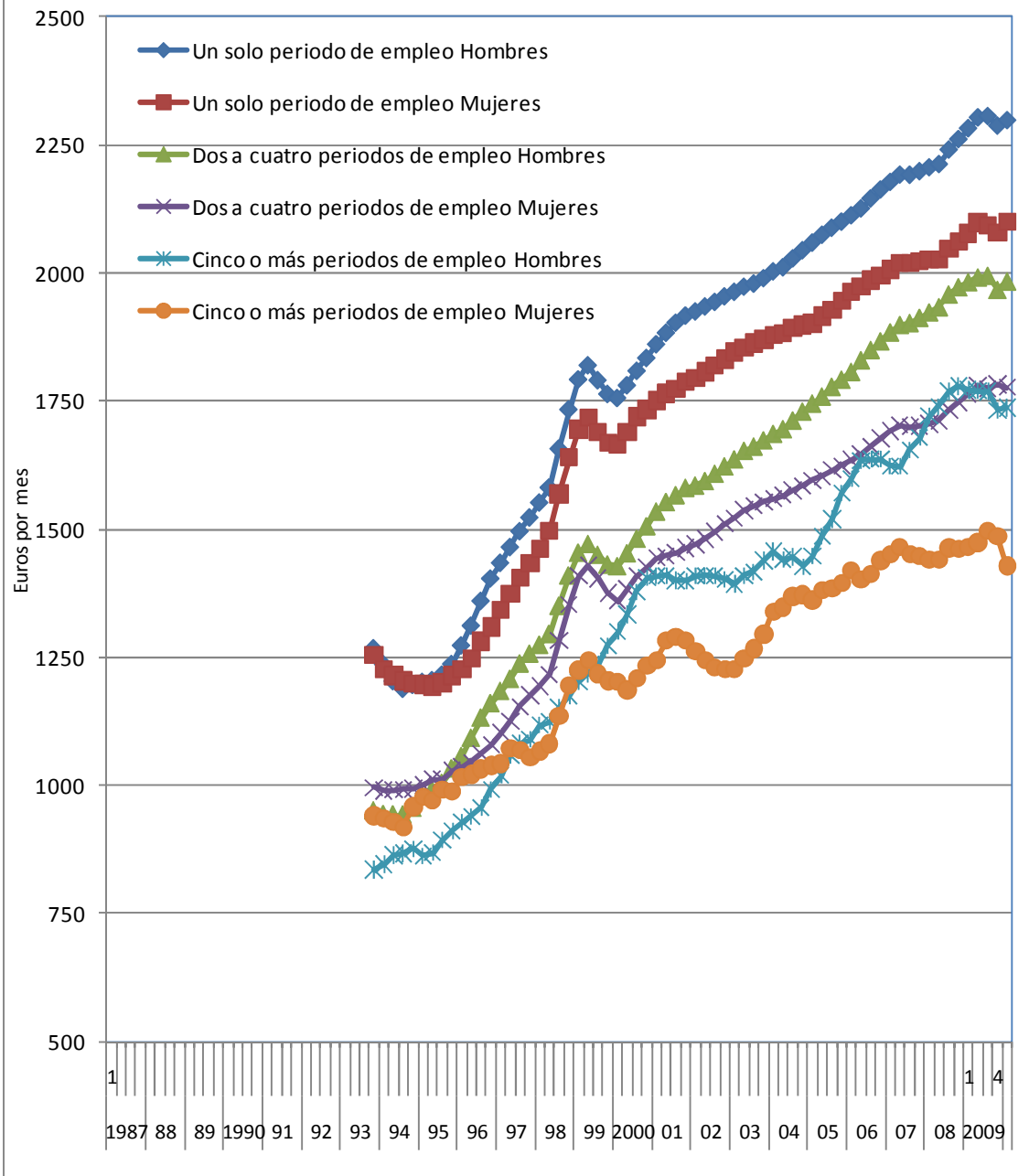


Gráfico 6.AB-M Evolución del salario entre personas que comenzaron su actividad laboral en 1993-1995 según periodos de empleo en la vida laboral. C. de Madrid



## V. FACTORES EXPLICATIVOS DEL CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS

En esta sección se presentan los resultados del análisis econométrico para develar algunos de los factores explicativos de la variación del salario entre dos momentos del tiempo. En concreto se seleccionan a todos los trabajadores que han tenido dos o más periodos de empleo y se comparan los salarios medios al principio de cada periodo, esto es, durante el primer año de la ocupación. De esta manera se tiene una aproximación a cómo ha variado el salario entre dos periodos de empleo consecutivos. Del primero al segundo, del segundo al tercero y del tercero al cuarto.

Entre las variables explicativas se incluyen las características personas como el género, la edad y el nivel educativo. También se incluyen variables que tienen que ver con el puesto de trabajo desarrollado en el periodo de empleo inicial tales como la categoría de la Seguridad Social o grupo de cotización, el año en que se comienza el primer empleo, el salario al principio del periodo de empleo inicial, la duración del periodo de empleo inicial y el tiempo transcurrido de ausencia de empleo entre cada periodo consecutivo de empleo. Todas estas duraciones se miden en trimestres. Finalmente se incluye la comunidad autónoma de residencia del trabajador cuando se encontraba ocupado inicialmente.

La variable explicada es la diferencia entre el logaritmo del salario al principio (primeros cuatro trimestres) del periodo de empleo inicial y el logaritmo del salario al principio (primer año) del periodo de empleo final.

Los resultados obtenidos con la regresión, tanto para el conjunto de España como para la Comunidad de Madrid confirman algunas de las pautas ya observadas mediante la descripción detallada de los datos.

El efecto de las diversas variables explicativas sobre la variación del salario es muy similar en los tres tipos de transiciones que se consideran, lo que se interpreta como prueba de la robustez de los resultados, que además son muy

parecidos en las regresiones para el conjunto de España y en las regresiones para la Comunidad de Madrid. Se pueden destacar los siguientes resultados contenidos en el cuadro 7:

- A. Las mujeres experimentan un incremento del salario inferior a los hombres en cualquiera de las tres transiciones consideradas. Esto explica en parte el aumento progresivo de la brecha salarial. La diferencia en el logaritmo del salario al pasar del primer al segundo empleo es menor entre las mujeres, lo cual se manifiesta en que la variable ficticia correspondiente toma el valor  $-0,09$ . Esta diferencia en el crecimiento de los salarios en  $0,09$  puntos logarítmicos a favor del varón implica una diferencia de aproximadamente 9 puntos porcentuales en el crecimiento de la base de cotización real entre los indicados periodos de empleo. Curiosamente el valor del coeficiente es casi idéntico en la regresión para el conjunto de España que para la Comunidad de Madrid.
  
- B. Las variables relacionadas con el capital humano --nivel educativo y categoría de la Seguridad Social—son variables cuyos coeficientes en la regresión presentan los signos esperados y son muy significativas. Las diferencias más marcadas ocurren entre personas que tienen estudios primarios y quienes tienen estudios de licenciatura. En la transición del primer al segundo periodo de empleo el coeficiente de la variable ficticia recoge si el trabajador posee una licenciatura o no es  $0,20$  en España y  $0,21$  en la Comunidad de Madrid. Esto indica que esa característica tiene un impacto de aproximadamente 20 puntos logarítmicos o aproximadamente 20 puntos porcentuales. El coeficiente se reduce progresivamente para las otras dos transiciones consideradas en el cuadro 7. Este resultado indica que la ventaja que tienen los licenciados en la movilidad laboral a la hora de mejorar el salario se reduce con el número de periodos de empleo, esto es, con la rotación.
  
- C. Los trabajadores que se insertaron en el mercado de trabajo en el periodo 1987-1995 son los que experimentan incrementos salariales más reducidos comparados con los que se insertan en el periodo 1996-

2003. Esto puede ser debido a que con mucha probabilidad el segundo periodo de empleo se vio afectado por la crisis de principios de los noventa. Por otro lado hay que tener en cuenta que en el primer periodo de empleo esta cohorte disfrutó de salarios que crecieron rápidamente en los primeros dos años.

D. Otra variable que se han revelado muy significativa es el nivel del salario de partida. Cuanto más bajo sea el salario al principio del periodo inicial de empleo mayor es el aumento del salario como consecuencia de la movilidad de un periodo a otro, manteniendo las demás características constantes. Este resultado sugiere que la movilidad laboral contribuye a reducir las diferencias salariales entre colectivos. En verdad esto se ha podido observar cuando se mostraba la convergencia de las sendas salariales de distintas cohortes. Cada cohorte acaba alcanzando a la que le precede. Más allá de las limitaciones de los datos, este resultado es coherente con una distribución salarial relativamente concentrada en España.

E. Finalmente, están dos variables interesantes. Una es la duración del empleo inicial. Cuanto más dure este empleo inicial mayor es la ganancia salarial que se origina al pasar de un periodo de empleo a otro. La otra es la duración del tiempo de ausencia de empleo entre los dos periodos de empleo. El efecto de esta última variable es negativo y significativo aunque su impacto en la ganancia salarial no es tan significativo como el de la duración del empleo inicial. El signo positivo y altamente significativo de la duración del empleo inicial es importante porque sugiere que la mayor experiencia acumulada en el periodo de empleo anterior es valorada por el mercado en el nuevo periodo de empleo. Lógicamente, esto es especialmente así cuando el trabajador cambia de empleo de forma voluntaria.

Cuadro 7.AB-E Determinantes del aumento del salario entre dos periodos de empleo consecutivos. España

	Del 1º al 2º periodo de empleo		Del 2º al 3º periodo de empleo		Del 3º al 4º periodo de empleo	
	Coef.	Estad. t	Coef.	Estad. t	Coef.	Estad. t
Variable dependiente: log w2 - log w1 (diferencia en los logaritmos de los salarios)						
Mujer	-0,094	-55,9	-0,091	-39,5	-0,085	-27,1
Edad al primer empleo	0,000	0,0	0,000	0,5	0,000	-0,1
Grupo de cotización 1-3	0,177	35,9	0,156	24,9	0,136	16,3
<b>Grupo de cotización 4-6</b>						
Grupo de cotización 7-9	-0,038	-12,5	-0,026	-6,9	-0,024	-5,0
Grupo de cotización 10-12	-0,044	-13,9	-0,044	-10,7	-0,046	-8,7
<b>Estudios primarios</b>						
Secundarios primera etapa	0,007	3,1	0,016	5,4	0,008	2,1
Secundarios segunda etapa	0,072	28,7	0,073	21,1	0,059	12,9
Diplomatura	0,138	31,9	0,132	21,2	0,115	13,3
Licenciatura	0,206	50,4	0,170	27,8	0,148	16,0
Año primer empleo 1987-1991	-0,055	-27,9	-0,064	-18,1	-0,068	-8,5
Año primer empleo 1992-1995	-0,051	-22,5	-0,057	-20,3	-0,042	-10,8
<b>Año primer empleo 1996-1999</b>						
Año primer empleo 2000-2003	0,011	4,9	0,003	1,1	-0,003	-1,0
Log salario en periodo de empleo inicial	-0,687	-259,0	-0,581	-134,7	-0,518	-82,1
Duración del periodo de empleo inicial	0,006	80,4	0,005	45,9	0,005	28,0
Dur. periodo de no emp. entre empleos	-0,008	-21,6	-0,003	-5,6	-0,003	-4,6
Constante	5,605	264,4	4,743	131,8	4,252	81,7
Número de observaciones		165.978		82.704		42.248
R cuadrado		0,3842		0,2682		0,2372

Nota: Cada regresión incluye variables ficticias para las Comunidades Autónomas.

Cuadro 7.AB-M Determinantes del aumento del salario entre dos periodos de empleo consecutivos. Comunidad de Madrid

	Del 1º al 2º periodo de empleo		Del 2º al 3º periodo de empleo		Del 3º al 4º periodo de empleo	
	Coef.	Estad. t	Coef.	Estad. t	Coef.	Estad. t
Variable dependiente: log w2 - log w1 (diferencia en los logaritmos de los salarios)						
Mujer	-0,089	-19,8	-0,089	-13,3	-0,074	-7,8
Edad al primer empleo	0,003	4,0	0,000	0,3	-0,002	-1,3
Grupo de cotización 1-3	0,150	13,2	0,113	7,4	0,075	3,5
Grupo de cotización 4-6						
Grupo de cotización 7-9	-0,034	-4,7	-0,035	-3,8	-0,015	-1,2
Grupo de cotización 10-12	-0,037	-4,7	-0,046	-4,3	-0,046	-3,1
<b>Estudios primarios</b>						
Secundarios primera etapa	-0,005	-0,8	0,009	0,9	0,000	0,0
Secundarios segunda etapa	0,069	9,1	0,066	5,9	0,061	3,9
Diplomatura	0,136	13,3	0,150	10,1	0,119	5,5
Licenciatura	0,218	22,8	0,190	13,4	0,154	7,1
Año primer empleo 1987-1991	-0,061	-11,1	-0,083	-7,7	-0,059	-2,8
Año primer empleo 1992-1995	-0,062	-10,0	-0,082	-9,9	-0,061	-5,1
Año primer empleo 1996-1999						
Año primer empleo 2000-2003	0,005	0,7	0,002	0,3	-0,001	-0,1
Log salario en periodo de empleo inicial	-0,690	-95,7	-0,588	-49,7	-0,496	-26,6
Duración del periodo de empleo inicial	0,007	34,7	0,006	19,3	0,005	9,7
Dur. periodo de no emp. entre empleos	-0,011	-9,8	-0,003	-1,7	-0,005	-2,3
Constante	5,608	98,5	4,832	48,8	4,150	26,7
Número de observaciones		22.565		10.059		4.588
R cuadrado		0,37		0,2883		0,253

## VI. RESUMEN Y CONCLUSIONES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

A lo largo de este estudio se ha puesto de manifiesto que la progresión salarial es muy fuerte en los primeros diez o quince años de vida laboral. Son numerosos los resultados que se han ido obteniendo a partir de la explotación en profundidad de la información sobre bases de cotización contenida en la Muestra Continua de Vidas Laborales.

Como resumen y conclusión del estudio podemos decir que la carrera profesional, entendida como la mejora en las condiciones de trabajo –mayor estabilidad y mejor retribución—está bien documentada en este estudio. Esto no quiere decir que no haya muchos asuntos que requieren un tratamiento más profundo en investigaciones futuras. Por ejemplo, ¿por qué divergen tan fuertemente los salarios de hombres y mujeres a medida que se prolonga la vida laboral? Responder a esta pregunta es relevante para arrojar luz sobre las diferencias observadas entre hombres y mujeres en el desarrollo de la carrera profesional y, en particular, sobre la brecha salarial entre géneros.

Otro asunto que no se ha investigado con la debida profundidad en este trabajo es cómo influye sobre la carrera profesional el tiempo que transcurre entre la finalización de los estudios y la inserción laboral sobre el avance en la carrera profesional. Según nuestros resultados no parece que ese tiempo de larga búsqueda del primer empleo deje cicatrices permanentes en los trabajadores. Sin embargo, lo que sí queda claramente puesto de manifiesto es que la excesiva rotación se cobra un precio en términos de ganancias salariales a lo largo de la carrera. Aunque no contamos con la información necesaria para contrastarlo, es posible que el no aprovechar adecuadamente las oportunidades formativas al principio de la vida laboral sea un factor determinante de las dificultades para encontrar un buen ajuste en el mercado de trabajo.



La transición progresiva a empleos más estables es evidente desde la entrada en el mercado de trabajo y es bien conocido que esto tiene repercusiones positivas sobre el avance salarial. Sin embargo, hay colectivos que sufren una muy alta rotación. Esa rotación dificulta el aprovechamiento de las oportunidades formativas y ello hace cada vez más difícil salir de ese círculo vicioso de la alta rotación laboral. Estos trabajadores son los que se sitúan en la cola inferior de la distribución de los salarios.

Un objetivo fundamental de política pública debería ser facilitar el aprovechamiento de las oportunidades formativas proporcionadas por las empresas. El problema es que hacer un verdadero aprovechamiento de las oportunidades formativas requiere coherencia. Esta coherencia es más fácil cuando se conserva el empleo. Por eso los avances salariales más fuertes los realizan los trabajadores que se han mantenido en lo que se ha llamado en este estudio un único periodo de empleo. Si bien el objetivo de política pública no tiene por qué ser necesariamente el mantenimiento del empleo en las etapas iniciales de la vida laboral, sí debe promover que los trabajadores más jóvenes planifiquen su acumulación de capital humano con coherencia.

Ciertamente, el marco normativo sobre la formación para el empleo se ha diseñado como un sistema integrado de formación, donde se busca la coherencia entre la formación para empleados y la formación para desempleados. Sin embargo, la información sobre los hitos formativos del trabajador no está todavía integrada. Cuando una empresa contrata a alguien y quiere darle formación debería poder solicitar a un organismo centralizado, de ámbito regional o estatal, información detallada sobre los posibles cursos de formación en los que la persona haya podido participar. Esa mejor planificación de la formación debería reducir drásticamente la rotación laboral, aunque no la movilidad que permite mejorar la calidad del empleo y, en consecuencia, aumentar la productividad y el salario. Insistimos por tanto aquí entre la rotación como un valor negativo y la movilidad como un valor positivo.

Sin embargo, encontrar el equilibrio entre movilidad y rotación exige la intervención de la política pública, dado el marco institucional. Una vez más, los

resultados de este estudio apuntan a los servicios públicos de empleo y su misión primordial: facilitar el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo para que el acierto en dicho ajuste conduzca a ambas partes a beneficiarse de los crecimientos de la productividad. Conseguir este objetivo requiere una condición fundamental: aprovechar las oportunidades formativas de principio a fin de la carrera profesional. Los servicios públicos de empleo están llamados a colaborar con el trabajador y con la empresa en esa tarea.

Quizá sea útil aclarar que las oportunidades formativas no son obvias ni para el trabajador ni para la empresa. Ambas partes necesitan coordinar sus acciones sobre la base de un buen conocimiento del contexto productivo por un lado y de la realidad de la fuerza de trabajo por otro. Sólo un organismo cuyo trabajo consiste en entender lo que sucede en ambos mundos y los conecta adecuadamente puede ayudar tanto al trabajador como a quien lo emplea a sacar el máximo partido de la relación laboral, esto es, a hacerla lo más productiva posible.