



PANORAMA LABORAL 2013
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

**LAS TRAYECTORIAS LABORALES EN ESPAÑA Y EN LA
COMUNIDAD DE MADRID: TIPOLOGÍAS DE LA
CARRERA PROFESIONAL EN LAS ÚLTIMAS DOS
DÉCADAS**

Informe final

30 de septiembre de 2013

Índice

| | | |
|-------|---|----|
| I. | Introducción..... | 3 |
| II. | El empleo de por vida a la luz de la teoría de la movilidad ocupacional y la teoría del capital humano..... | 5 |
| III. | Los datos y la metodología del análisis empírico..... | 7 |
| IV. | Tasas de ocupación de las generaciones por nivel de estudios..... | 9 |
| V. | Base de cotización media de las generaciones por nivel de estudios | 18 |
| VI. | La rotación laboral como factor decisivo en la carrera profesional | 25 |
| VII. | La rotación laboral y el salario | 36 |
| VIII. | Análisis multivariante para una visión a largo plazo de la carrera profesional... | 38 |
| IX. | Conclusiones: los tipos de carrera profesional y su relevancia para la política de empleo..... | 50 |
| | ANEXO DE GRÁFICOS Y CUADROS | 53 |



I. Introducción

La movilidad ocupacional o a lo largo de la carrera y el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo han sido objeto de muchos estudios tanto teóricos como empíricos, tal como se expondrá más adelante cuando se haga referencia a los trabajos más influyentes. Un principio básico de esta teoría es que el inicio de la carrera profesional conlleva frecuentes cambios de empleo puesto que el trabajador busca el mejor ajuste posible entre sus cualificaciones y las oportunidades de empleo disponibles. Una vez que se ha conseguido el empleo deseado, la acumulación de capital humano específico contribuye a la duración de la relación laboral y al incremento del salario. Si bien esto es cierto para la inmensa mayoría de los trabajadores, la realidad del mercado de trabajo ha cambiado considerablemente en las últimas dos décadas en España. Esto ha hecho que también cambien las pautas de la carrera profesional. De lo que se trata en este estudio es de identificar las indicadas pautas y a partir de ellas establecer una tipología de la carrera profesional haciendo uso del historial laboral de los individuos y retrotrayéndonos en el tiempo tanto como lo permitan los datos disponibles.

Este estudio tiene interés para planificar la formación en la medida en que los programas formativos tienen que establecer vínculos estrechos entre las políticas de demanda (centradas en el interés de la empresa en cubrir vacantes con los mejores trabajadores para el puesto de trabajo y la ocupación) y las políticas de oferta (interesadas por aumentar la calidad del trabajo que aporta el individuo en sus tareas productivas). Para planificar correctamente la formación se requiere conocer los requerimientos de los puestos de trabajo al tiempo que se deben tener en cuenta las aspiraciones profesionales de los trabajadores y sus mayores o menores dificultades para avanzar en la carrera. Esto último depende en parte de que la dotación de capital humano es relativamente menos dinámica para muchos trabajadores, no sólo porque la inversión educativa o en formación lleva tiempo sino también porque a menudo las capacidades de aprendizaje están limitadas o son menos rentables para la empresa o para el trabajador.

Por otro lado se ha observado que la relación laboral ha cambiado de forma ostensible en las últimas dos décadas: del empleo en una empresa de por vida se ha pasado a una

elevada rotación laboral. Probablemente ni un tipo de carrera ni su opuesto es plenamente satisfactoria en un contexto de fuerte cambio tecnológico que exige una creciente impronta personal en el desempeño en el puesto de trabajo. Por eso una formación bien planificada debe buscar el equilibrio entre la deseada flexibilidad y la necesaria seguridad en el empleo.

Los objetivos del estudio se pueden expresar en dos puntos. 1) La identificación de las tipologías de la carrera profesional en el periodo 1987-2011; y 2) La exploración de las características asociadas con los trabajadores que han pasado de un tipo de empleo relativamente estable a un tipo de empleo con alta rotación. Además, se trata de precisar en qué medida la típica pauta de empleo para toda la vida, en muchos casos desarrollado en la misma empresa, se ha convertido en un fenómeno constreñido a una minoría de trabajadores. Como se comprobará, el capital humano es un factor decisivo para explicar este fenómeno.

La hipótesis de trabajo en esta investigación es que en las últimas dos décadas han cambiado considerablemente las pautas de la carrera profesional debido no sólo a la legislación laboral, que ha extendido la contratación temporal, sino también a otros fenómenos. Entre ellos cabe citar a dos: 1) La incorporación de la mujer al mercado de trabajo; y 2) el aumento del nivel educativo de la población. En lo que se refiere a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo comprobaremos que el aumento de las tasas de ocupación de unas generaciones de mujeres a otras ha supuesto la transformación de la carrera profesional de la mujer, donde la maternidad ha dejado de ser un motivo generalizado de interrupción de la carrera. En lo que concierne al aumento del nivel educativo de la población, tanto hombres como mujeres han evolucionado hacia empleos de mayor productividad e, intrínsecamente, más estables. Dicho de otra manera, el nivel educativo es el factor que mejor define las tipologías de carrera profesional. En particular, los trabajadores que han abandonado los estudios antes de completar la secundaria muestran carreras más discontinuas y un perfil de progresión salarial mucho más plano.

En resumen, hemos comprobado que, dentro de una misma generación, el género y el nivel educativo son los principales factores explicativos que proporcionan tipologías de carrera profesional más nítidamente delimitadas. A estas conclusiones llegamos a través

del análisis de tres indicadores fundamentales: la tasa de ocupación, el salario medio y la rotación en el empleo. Por esta razón, en todo momento el estudio se basa en el análisis de los tres indicadores citados, teniendo en cuenta el sexo y el nivel educativo. Además, a través de la fecha de nacimiento se distinguen a los trabajadores por cohortes o generaciones. Esto es importante porque de esta manera se aprecia mejor la influencia del ciclo económico en los avatares de la carrera profesional.

II. El empleo de por vida a la luz de la teoría de la movilidad ocupacional y la teoría del capital humano

Hay varios estudios que destacan en este campo de investigación. Un trabajo influyente a este respecto es el de Robert H. Topel y Michael P. Ward: “Job Mobility and the Careers of Young Men”, publicado en *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2 (mayo, 1992 - páginas 439-479). Asimismo es útil para nuestra investigación el trabajo titulado “A Theory of Career Mobility” de Nachum Sicherman y Oded Galor, publicado en *The Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 1 (febrero, 1990 - páginas 169-192). En tercer lugar podemos mencionar también un capítulo del clásico *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, editado por Orley Ashenfelter y Richard Layard en 1986 (Elsevier Science Publishers), titulado “The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts”, escrito por Donald O. Parsons (páginas 789-843). Todas estas referencias han sido muy influyentes en el campo de investigación que nos ocupa. Buena parte de los trabajos de los noventa se revisan en el artículo de B. Petrongolo, C.A. Pissarides, “Looking into the black box: a survey of the matching function”, *Journal of Economic Literature*, 2001 (2), páginas 390–431. Desde entonces hay una cierta atonía en la investigación anglosajona sobre este asunto. Sin embargo para España existen pocos estudios en parte por la falta de datos. Como se explicará más adelante, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) ha supuesto una impronta que sin duda animará el interés de los investigadores por el tema.

De lo que se trata en este estudio no es de avanzar la frontera del conocimiento en el tema sino de utilizar el marco conceptual existente para demostrar que la duración del

empleo más adecuado ha ido reduciéndose a lo largo del tiempo en España. Es decir, resulta cada vez más difícil encontrar ese empleo que proporciona la ansiada estabilidad laboral. Sin embargo, ello no implica necesariamente una carrera profesional menos productiva en la medida en que una mayor movilidad no siempre implica inestabilidad ni obliga a los trabajadores a acomodarse a salarios más bajos. El hecho empírico constatado es que aunque observamos un mayor número de interrupciones del empleo la progresión salarial ha sido fuerte en las dos últimas décadas.

Para unos trabajadores la movilidad les permite avanzar profesionalmente y para otros les supone un coste en términos de ingresos a lo largo de la vida. Así pues, una fuerza de trabajo más flexible significa relaciones de empleo más cortas pero ello no tiene porqué impedir el desarrollo de la carrera profesional. El problema se presenta cuando el trabajador es incapaz de concatenar los empleos de manera que cada uno le suponga un avance profesional con respecto al anterior. En el mercado interno de trabajo es más fácil la coherencia ocupacional en el tiempo pero no todos los trabajadores pueden acceder al mercado interno de trabajo. En particular, sólo un núcleo selectivo de trabajadores con alto capital humano son los que pueden aprovechar las oportunidades formativas más abundantes en los mercados internos de trabajo, los cuales se desarrollan en mayor medida en las grandes empresas.

Las teorías sobre la movilidad ocupacional consideran la alta rotación como un fenómeno a hasta cierto punto normal porque en una primera fase el trabajador busca el mejor ajuste posible. Cuando la rotación está favorecida por la legislación laboral la consecución del mejor ajuste entre las cualificaciones y el empleo puede hacerse más complicada y convertirse en un objetivo que no se alcanza en ningún momento de la vida laboral. En ese caso, comprobaremos que el aumento del capital humano se erige como el camino más prometedor para fraguar una carrera profesional más estable y satisfactoria. Ello puede explicar en parte que en España el nivel educativo esté en cierta forma polarizado: un porcentaje alto de trabajadores con estudios universitarios y un porcentaje alto de abandono escolar. Es decir, la inmensa mayoría de quienes completan la secundaria acceden a estudios universitarios. Quizá por eso el capital humano es un factor determinante en las tipologías de la carrera profesional.

III. Los datos y la metodología del análisis empírico

Los datos que se usan proceden de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2005 a 2011. En algunos casos se ha considerado 2005-2012 porque se pudo disponer de la MCVL para 2012 y se revisó el gráfico con la información actualizada. La gran ventaja de la MCVL para este estudio se deriva de que sabemos cuándo comienza y cuándo termina una relación de empleo a través de las altas y las bajas en la Seguridad Social. De esta manera es posible delimitar los periodos de empleo y los periodos en los que el trabajador no tiene empleo. Asimismo conocemos la base de cotización que permite aproximar el salario que recibe durante el tiempo que el trabajador está ocupado. Una limitación de la base de cotización es la existencia de topes. Sin embargo su gran ventaja es que tenemos esta aproximación del salario para más de dos décadas. Por otra parte, la limitación de los topes en las bases de cotización es un mal menor cuando se consideran los primeros años de la carrera profesional. En todo caso, cuando observamos incrementos muy notables del salario, aproximado por la base de cotización, podemos decir que ello subestima en alguna medida el verdadero aumento, que por lo tanto debería ser aún mayor con datos salariales reales, estos es, no afectados por los topes que existen para las bases de cotización.

Otra gran ventaja de la MCVL es que hace posible explotar la información desde la metodología basada en la estructura de panel de datos. Es precisamente esa estructura de panel la que permite analizar la carrera profesional como una concatenación de empleos con una mayor o menor coherencia en términos de avance en la carrera profesional. Usamos tres indicadores del avance profesional y sus pautas: por un lado la tasa de ocupación, como reflejo de la inserción en el mercado de trabajo; por otro, la progresión en el salario, medido a través de la base de cotización a la Seguridad Social, como indicador de la productividad del trabajador en sus puesto de trabajo; y, finalmente, la rotación en el empleo, medida como el número de contratos o el número de periodos de empleo a lo largo de un cierto tiempo. Todo ello puede ser analizado con los datos disponibles y utilizando las herramientas apropiadas.

En concreto, se construyen cohortes por años simples o intervalos de edad y se siguen estas cohortes a lo largo del tiempo. El análisis por cohortes tiene varias ventajas: a)

permite aislar el efecto del aumento del nivel educativo de unas generaciones a otras, b) reduce la heterogeneidad en cuanto a las condiciones del mercado de trabajo a las que se enfrentan los individuos en la medida en que lo hacen en periodos más homogéneos, y c) se aprecia mejor el impacto del ciclo económico tanto en las tasas de ocupación como en el salario medio y su evolución puesto que el análisis presenta de forma más clara la relación entre la edad del sujeto y el paso del tiempo, es decir, el ciclo vital o la carrera profesional.

En las secciones que siguen se describe toda la información relevante de manera detallada. En la última sección del estudio se realizará un análisis econométrico para contrastar algunas de las hipótesis que previamente se han confrontado con los datos de una manera más descriptiva. En todo momento se busca identificar las diferencias entre los trabajadores partiendo de las tasas de ocupación, pasando luego a considerar el salario y finalmente la rotación laboral. El análisis multivariante servirá para contrastar algunos de los resultados descriptivos. En este punto podemos avanzar que se observa un aumento considerable de la rotación y, al mismo tiempo, mejoras sustanciales tanto de las tasas de ocupación como del salario medio al comparar las generaciones más jóvenes con las más viejas. Lógicamente, este resultado se debe en buena parte a la extraordinaria fase de expansión de la economía española desde mediados de los años noventa hasta el año 2008.

Dada la gran abundancia de cuadros y gráficos, en el texto se presentan gráficos o cuadros que resumen los asuntos que se tratan y en el anexo se incluyen los cuadros y gráficos con todos los detalles. Nuestras descripciones en el texto estarán basadas tanto en los cuadros y gráficos que se van deslizando a lo largo de la narración como en los cuadros y gráficos que se presentan al final del estudio. Se ha usado una notación ligeramente diferente para los cuadros y gráficos del anexo u del texto. Así en el texto se usa 1.a, 1.b, etc. y el anexo 1.A, 1.B, etc.

IV. Tasas de ocupación de las generaciones por nivel de estudios

En esta sección se presentan las tasas de ocupación de las diversas generaciones que se han construido a partir de los siete años para los que contamos con la MCVL. La primera característica que se revela importante en el análisis de la carrera profesional, y en concreto de la tasa de ocupación, es el sexo. Además del sexo, y tras numerosas pruebas, se ha encontrado que la segunda característica que mejor diferencia a las generaciones de trabajadores según sus tasas de ocupación es el nivel educativo. Por eso los gráficos siguientes se presentan para hombres por un lado y para mujeres por otro y, en cada caso, para los siguientes cuatro niveles educativos: 1) estudios secundarios de primera etapa o menos, 2) estudios secundarios de segunda etapa o formación profesional de grado medio, 3) diplomatura o formación profesional de grado superior, y 4) licenciatura o más.

Los gráficos que se han construido presentan las tasas de ocupación (ocupados divididos por la población) para cada grupo a lo largo del periodo de tiempo en el que se puede hacer el seguimiento de cada generación. A este respecto hay que aclarar que por población nos referimos a los individuos que han tenido alguna relación con la Seguridad Social en el periodo 2005-2011, pues esa es la condición para formar parte de la MCVL. Por lo tanto, cuando utilizamos el término “tasa de ocupación” hay que tener en cuenta que, estrictamente hablando, la tasa de ocupación para una determinada edad requiere que en el denominador se considere a toda la población de esa edad, aunque nunca haya tenido actividad laboral, ni haya estado por tanto de alta en la Seguridad Social. Asimismo, entre los individuos ocupados no se incluyen a los funcionarios mutualistas por ser un régimen excluido de la MCVL.

Por su parte, por generación o cohorte se entiende el total de personas nacidas en un cierto año o intervalo de años. Para un mejor seguimiento de los datos en los gráficos del anexo se indica la edad del individuo en un cierto año en el periodo de tiempo durante el que se hace el seguimiento. Por ejemplo, la generación nacida en 1983 cumple 21 años en 2004, 24 años en 2007, etc. Estos hitos se señalan en los gráficos de

forma claramente visible, de manera que ayuda a entender la evolución de la tasa de ocupación para cada generación o cohorte a lo largo de tiempo.

Como se puede apreciar claramente en los gráficos del anexo, más detallados, el aspecto fundamental que condiciona la tasa de ocupación es el ciclo económico. Las dos crisis que han afectado a las diversas generaciones, en algún momento de su carrera profesional, son la de principios de los noventa y la actual. Los gráficos muestran de manera patente el fuerte impacto de la actual crisis sobre la tasa de ocupación de cada una de las generaciones consideradas. Esto implica que existen grandes diferencias en las tasas de ocupación entre generaciones para una cierta edad según hayan sido más o menos afectadas por la crisis. La cuestión clave es que todas las generaciones sufren las consecuencias de las crisis (caída de la tasa de ocupación) aunque ello suceda a distintas edades. Como se ha justificado anteriormente, en todo momento se ha distinguido entre hombres y mujeres. En efecto, los perfiles generacionales difieren considerablemente en varios aspectos, como se puede constatar comparando los gráficos del anexo para el conjunto de España.

En lo que sigue se presentan y describen con más precisión las tasas de ocupación para los individuos nacidos en 1970 y los nacidos en el periodo 1945-1959, distinguiendo entre el conjunto de España y la Comunidad de Madrid. Se ha elegido el año de nacimiento 1970 porque permite reconstruir el historial de los trabajadores desde su primer año de entrada en el mercado de trabajo, 1987. Por su parte, los nacidos en el periodo 1945-1959 son trabajadores que se observan al final de su vida laboral y ello añade una perspectiva interesante al análisis de la evolución de la carrera profesional.

A. Conjunto de España

De los gráficos 1.a y 1.b, y de todos los presentados en el anexo, se infiere ya una pauta importante que se confirmará en las secciones siguientes de este estudio: el nivel educativo marca la diferencia tanto entre los hombres como entre las mujeres. En concreto, los individuos que han abandonado el sistema educativo antes de completar la secundaria, esto es, sólo han completado la secundaria de primera etapa, son los que presentan unas tasas de ocupación menos satisfactorias y han sido más afectados por la crisis actual.

La rápida incorporación al mercado de trabajo de los hombres con menos estudios se ve interrumpida bruscamente por el servicio militar tal como muestra el gráfico 1.a para la cohorte nacida en 1970. Sin embargo, esa pronta entrada al mercado de trabajo no se ve refrendada por tasas de ocupación similares a las observadas para los otros niveles educativos cuando los trabajadores tienen 25 o más años. Otro hecho importante es la tardía y progresiva incorporación de los titulados universitarios.

Los gráficos 1.c y 1.d, referidos a la cohorte 1945-1959, confirman cómo el nivel educativo marca la gran diferencia también al final de la carrera profesional. Entre los hombres quienes no han completado la secundaria muestran caídas fuertes de la tasa de ocupación para edades próximas a la jubilación y esto les separa claramente de los otros niveles educativos. Entre las mujeres, la ordenación de las tasas de ocupación por niveles se parecía muy bien en el gráfico 1.d.

Para interpretar correctamente los datos hay que tener en cuenta que la tasa de ocupación de los trabajadores con estudios de licenciatura o más está afectado por el hecho de que muchos de estos trabajadores no aparecen en la MCVL cuando se convierten en mutualistas o funcionarios, hecho frecuente en este colectivo pues más de un tercio están ocupados en el sector público. Esto explicaría que sus tasas de ocupación entre los hombres sean ligeramente inferiores a las de los otros dos niveles educativos más bajos.

Conviene detenerse en los gráficos 1.b y 1.d para reseñar cuál es probablemente el grupo más desfavorecido en el mercado de trabajo y por lo tanto quedaría enmarcado en el tipo de carrera profesional más problemática: nos estamos refiriendo a las mujeres que sólo han alcanzado un nivel educativo de secundaria de primera etapa. En efecto, estas mujeres presentan tasas de ocupación muy bajas en comparación con las mujeres en cualquiera de los otros tres niveles educativos. Una posible explicación es que su carrera profesional se ve truncada por la maternidad en mayor medida que las otras mujeres puesto que ya no son capaces de recuperar los niveles de ocupación que tenían con anterioridad al nacimiento de los hijos.

La aludida dificultad se explica en buena medida por el nivel del capital humano de partida. Cuando se entra con el mercado de trabajo con pocos estudios se encuentran

escasas posibilidades de mejorarlo con la experiencia laboral. Si ya de por sí el bajo nivel educativo es un obstáculo para el avance profesional, la maternidad agrava la situación de estancamiento para estas mujeres con pocos estudios en un contexto social de escaso apoyo a las madres, sobre todo cuando éstas están poco equipadas profesionalmente para afrontar el reto de fraguar una carrera y criar a los hijos al mismo tiempo.

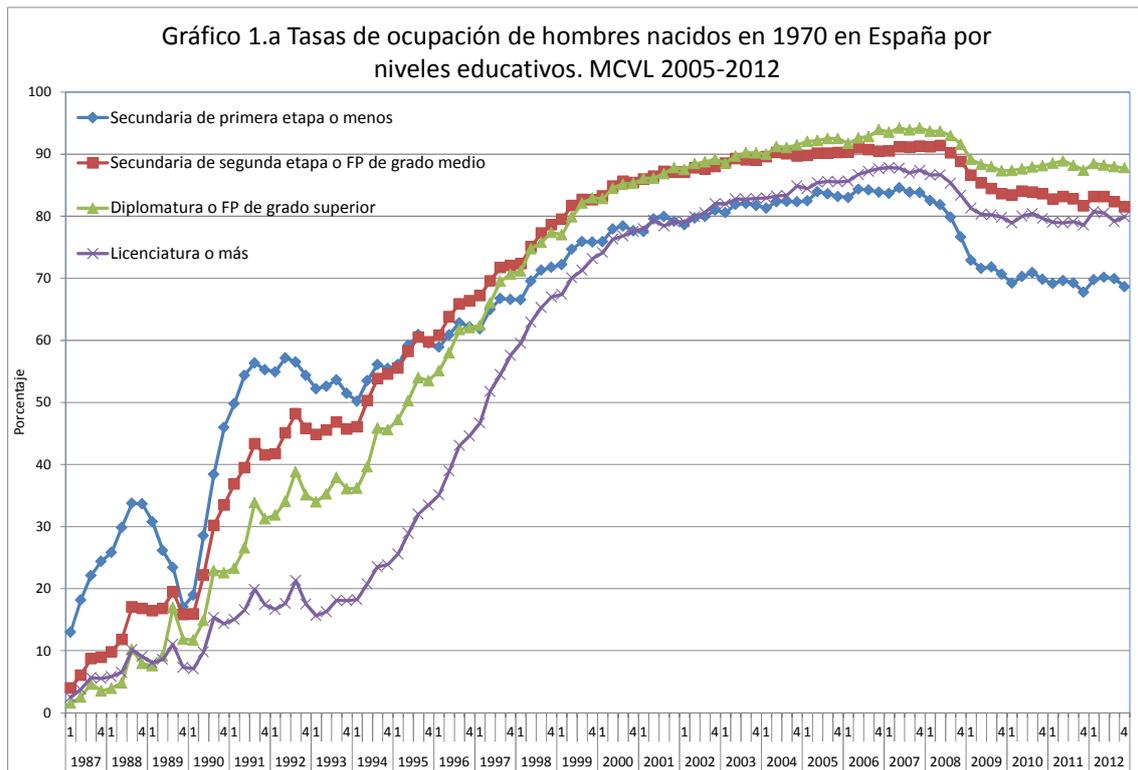


Gráfico 1.b Tasas de ocupación de mujeres nacidas en 1970 en España por niveles educativos. MCVL 2005-2012

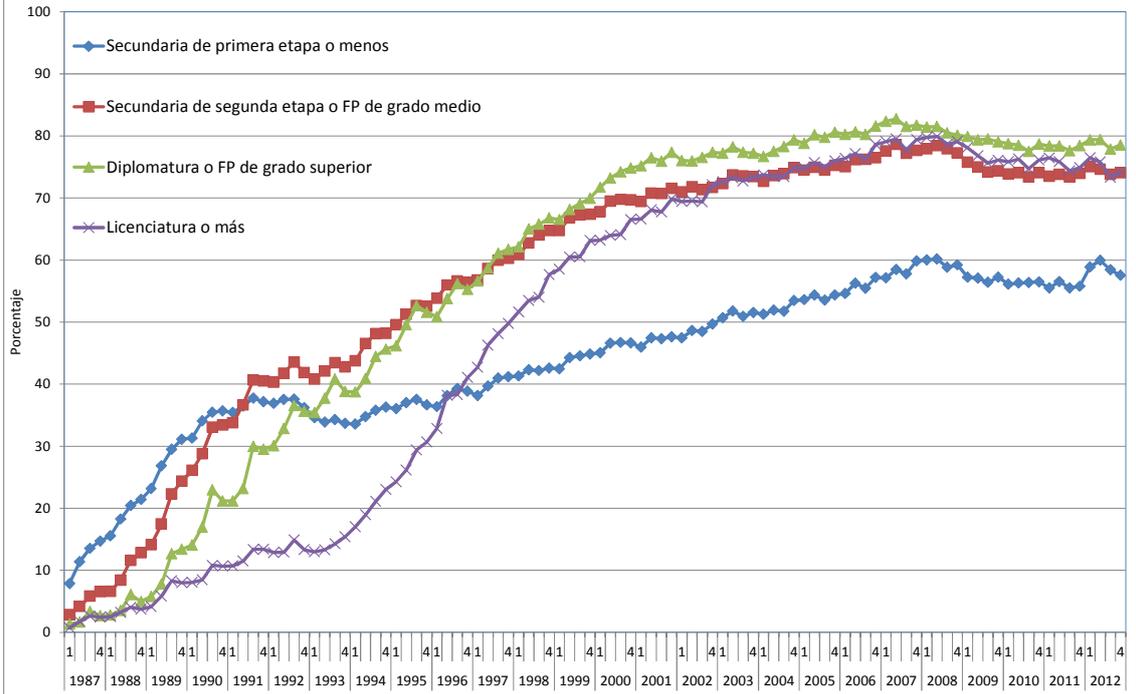
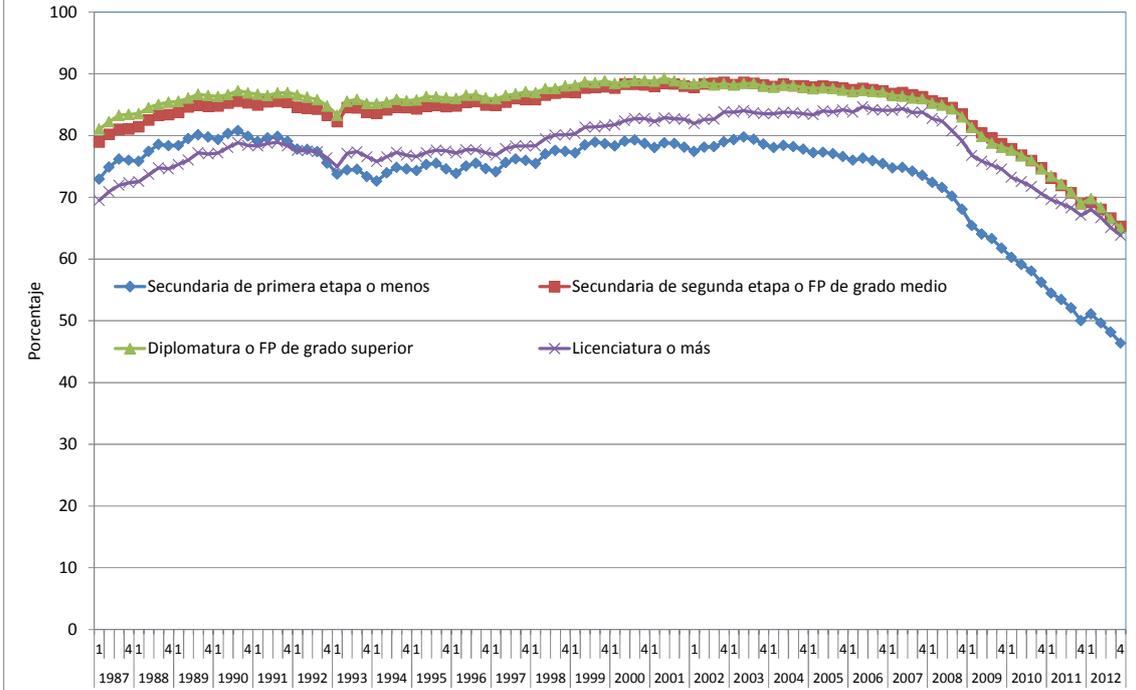
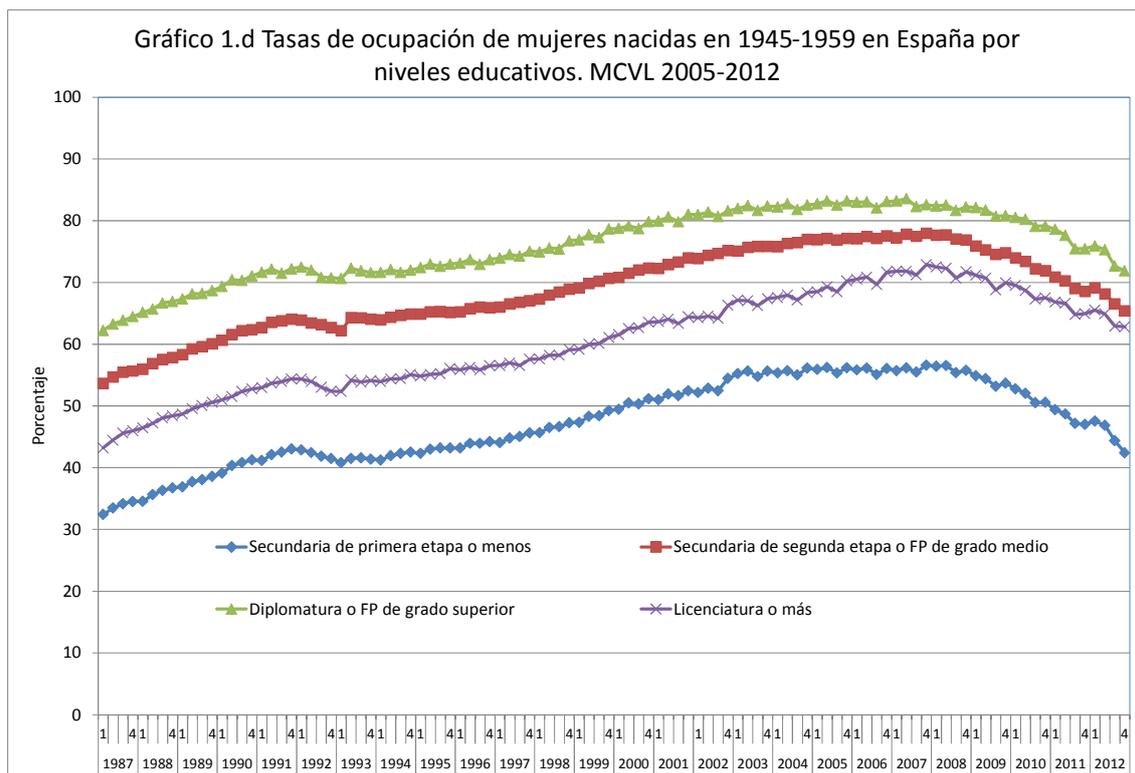


Gráfico 1.c Tasas de ocupación de hombres nacidos en 1945-1959 en España por niveles educativos. MCVL 2005-2012





B. Comunidad de Madrid

Como se puede comprobar en los gráficos 2.a, 2.b, 2.c y 2.d, las pautas que se observan para las tasas de ocupación de los hombres y mujeres para la Comunidad de Madrid no difieren significativamente de las observadas para el conjunto de España. De hecho podemos afirmar que son casi idénticas, salvo que las tasas son ligeramente más elevadas en la Comunidad de Madrid, sobre todo entre las mujeres.

Como se ha indicado, tanto entre los hombres como entre las mujeres el grupo educativo más bajo (secundaria de primera etapa o menos) es el que ha sido afectado en mayor medida por la actual crisis pues su tasa de ocupación ha caído en más de 10 puntos porcentuales.

Otro hecho destacable es que entre los hombres las diferencias en las tasas de ocupación se ponen de manifiesto de forma clara sólo a partir del final de la carrera profesional.

Entonces es cuando se abre una brecha notable entre las tasas de ocupación de los hombres con estudios de secundaria de primera etapa o menos y los otros tres grupos educativos. Esto pone de manifiesto una vez más cómo un nivel educativo más bajo supone una desventaja considerable y sirve para delimitar una tipología de la carrera profesional tanto entre hombres como entre mujeres.

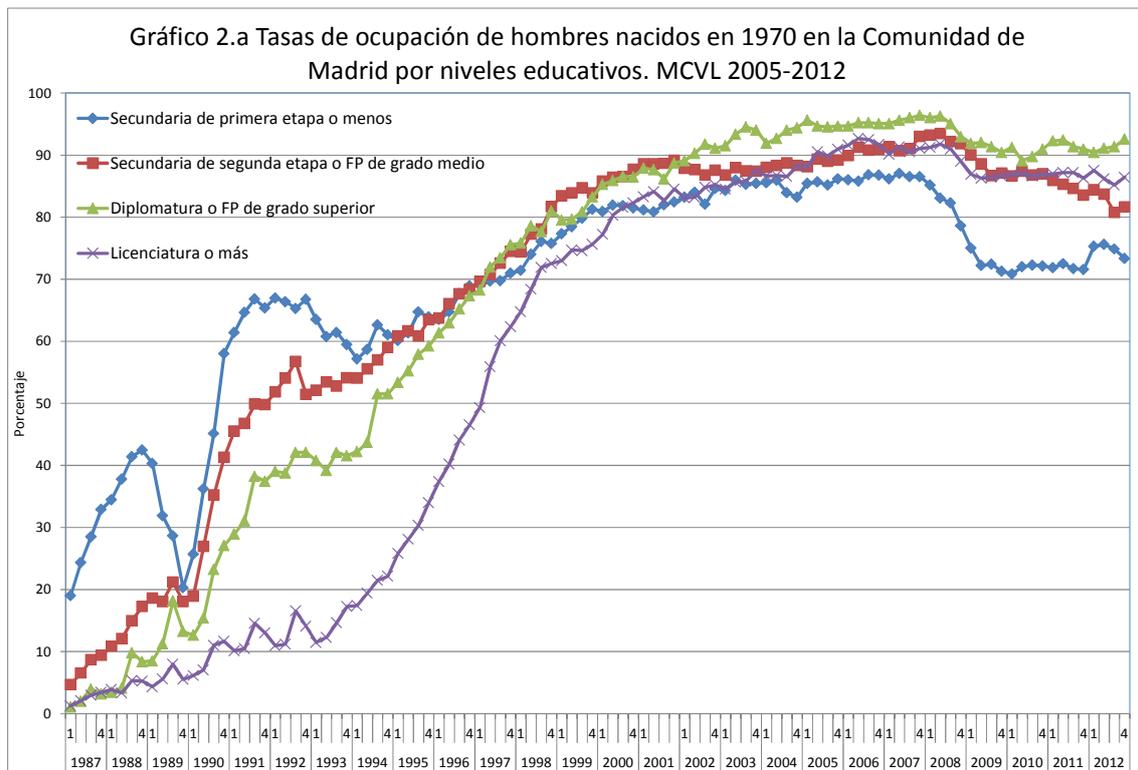


Gráfico 2.b Tasas de ocupación de mujeres nacidas en 1970 en la Comunidad de Madrid por niveles educativos. MCVL 2005-2012

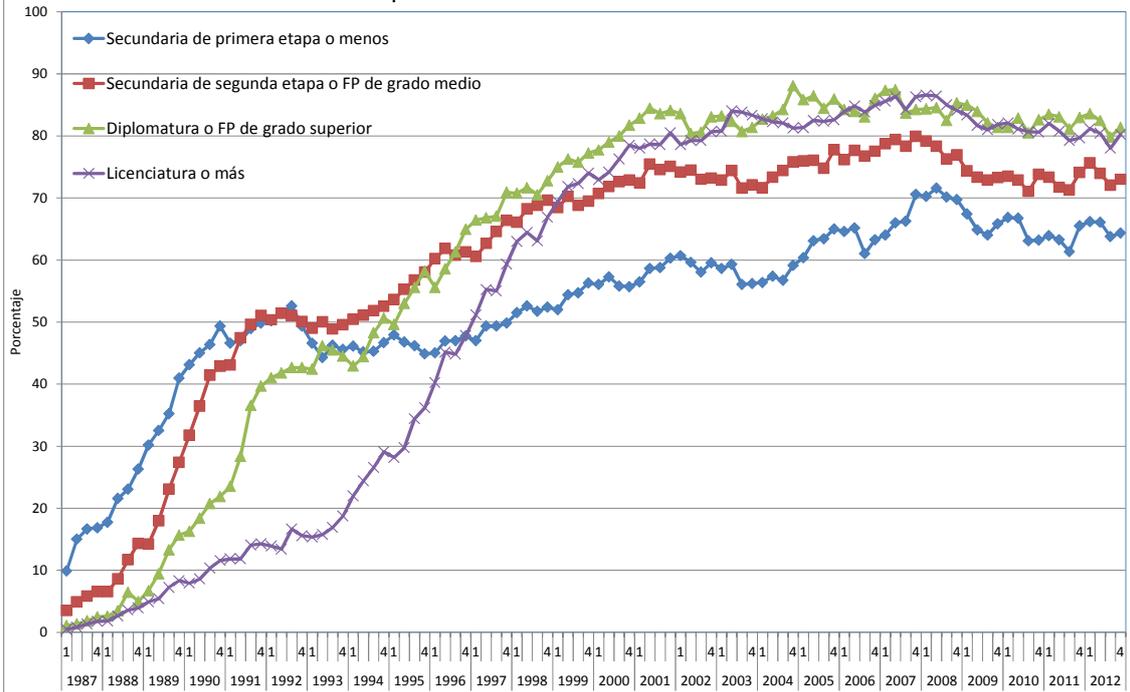


Gráfico 2.c Tasas de ocupación de hombres nacidos en 1945-1959 en la Comunidad de Madrid por niveles educativos. MCVL 2005-2012

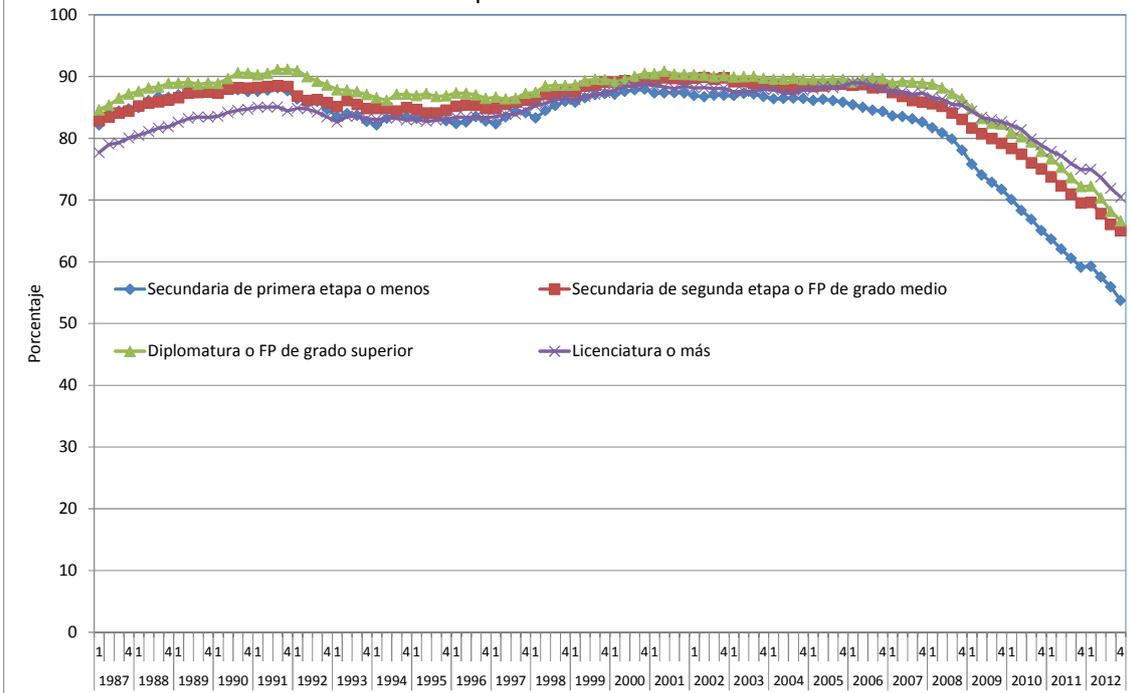
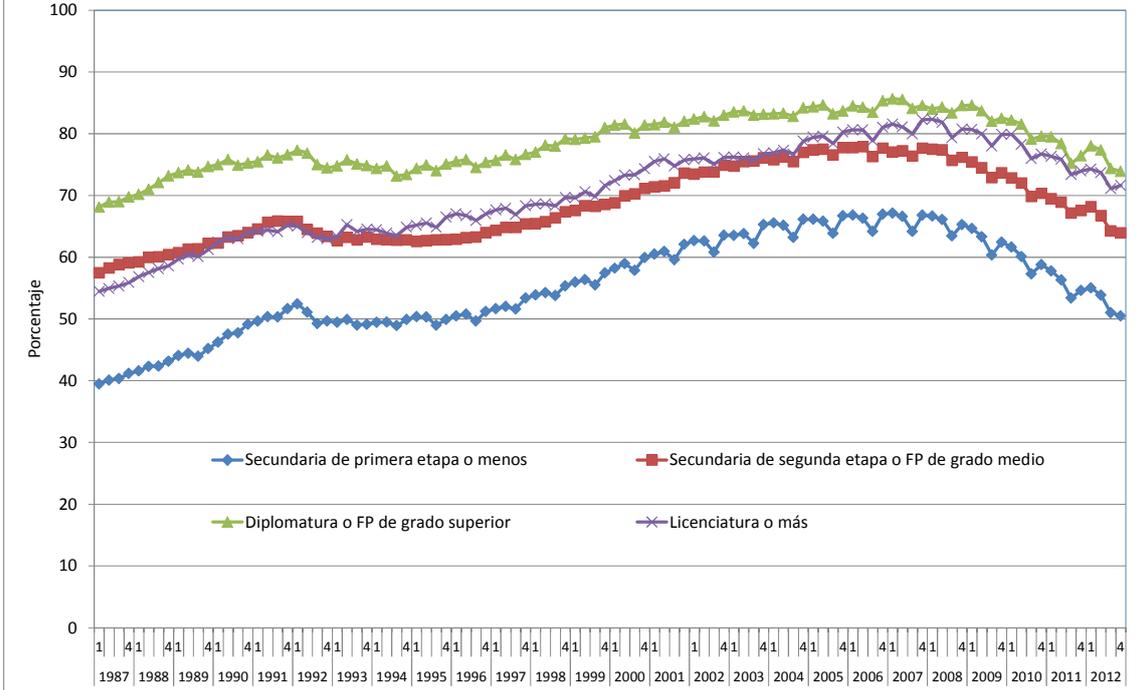


Gráfico 2.d Tasas de ocupación de mujeres nacidas en 1945-1959 en la Comunidad de Madrid por niveles educativos. MCVL 2005-2012



V. Base de cotización media de las generaciones por nivel de estudios

En esta sección se realiza el mismo ejercicio que en la sección anterior pero en relación con la base de cotización mensual en términos reales. La visión de estos gráficos, resultado de numerosos ensayos hasta conseguir el diseño adecuado, proporciona una información muy detallada de lo que ha sucedido con la base de cotización para cada generación en el periodo de estudio. De nuevo se ponen de manifiesto dos hechos esenciales: 1) la importancia del nivel educativo, y 2) el fuerte impacto de las dos crisis económicas también en los salarios pero en mucha menor medida que su impacto sobre el empleo. Los datos demuestran una vez más que el ajuste en la crisis recae sobre el empleo y, aunque en menor medida, también se hace sobre el salario.

La distinción entre hombres y mujeres es útil para apreciar no sólo las diferencias en el nivel salarial entre los sexos sino también la progresión del salario dentro de una misma generación y las diferencias en entre generaciones. Nótese por ejemplo la gran diferencia entre la progresión salarial de las generaciones de hombres y de mujeres con estudios secundarios de primera etapa o menos. Esto se puede apreciar comparando los puntos verdes de los dos gráficos que se presentan en el anexo. Un punto verde indica que esa generación cumple 30 años en ese momento.

En todo caso, cabe notar que las diferencias salariales entre generaciones de individuos a una cierta edad son menos marcadas que las respectivas diferencias en las tasas de ocupación. Lo que sí se aprecia con total claridad es la fuerte progresión salarial en términos reales para una misma generación a lo largo del tiempo, hasta que se llega a una crisis y esa progresión salarial se frena considerablemente o se invierte. En todo caso, hay que destacar que el notable avance salarial está fuertemente correlacionado con el nivel educativo de los trabajadores. Es decir, el salario crece más deprisa entre los trabajadores que comienzan su carrera profesional con una mayor dotación inicial de capital humano. Esto se debe a que estos trabajadores tienen más oportunidades formativas en sus puestos de trabajo a lo largo del tiempo.

A. Conjunto de España

De nuevo hay que hacer hincapié en un hecho que claramente se pone de manifiesto en los gráficos 3.a, 3.b, 3.c y 3.d: entre los hombres y mujeres que abandonaron los estudios antes de completar la enseñanza secundaria, a partir de los 23 años se aprecia una escasa progresión salarial entre los hombres y aún más escasa o nula progresión salarial entre los mujeres. Nótese cómo para éstas el perfil salarial es prácticamente plano. Esto significa que no sólo tienen menos probabilidad de estar ocupadas, como se constató en la sección anterior, sino que entre las ocupadas los salarios son mucho más bajos y en término medio se mantienen bajo a lo largo de toda la vida laboral.

Hay que añadir a todo esto que quizá esos problemas han hecho que las mujeres de cohortes más jóvenes presentan menores tasas de abandono escolar y una alta probabilidad de iniciar y completar estudios universitarios. Lógicamente a ello acompaña unas bajísimas tasas de fertilidad, muy inferior a los dos hijos por mujer necesarios para mantener la población. El incentivo a adquirir un mayor nivel educativo es elevado tal como demuestra el perfil salarial de las mujeres con estudios de licenciatura o más.

Como ya se ha comprobado en otros trabajos anteriores, el rendimiento de la educación es más elevado entre las mujeres que entre los hombres. Dicho de otra manera, la comparación entre el salario de una mujer con más estudios y el de una mujer con menos estudios es más favorable a la primera que si la comparación se hace entre los hombres. Esto se puede comprobar comparando los perfiles salariales de hombres y mujeres en los gráficos 3.a y 3.b para la cohorte nacida en 1970 para el conjunto de España.

Gráfico 3.a Base de cotización mensual media en euros de hombres nacidos en 1970 en España por niveles educativos. MCVL 2005-2012

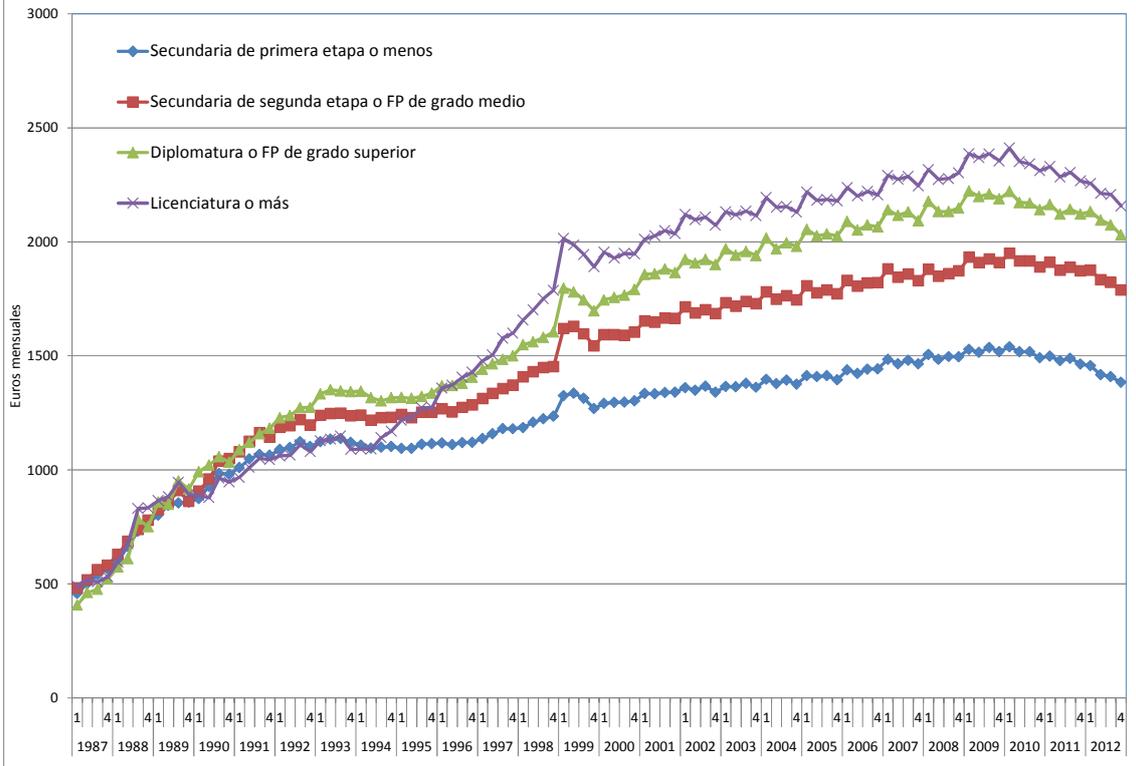


Gráfico 3.b Base de cotización mensual media en euros de mujeres nacidas en 1970 en España por niveles educativos. MCVL 2005-2012

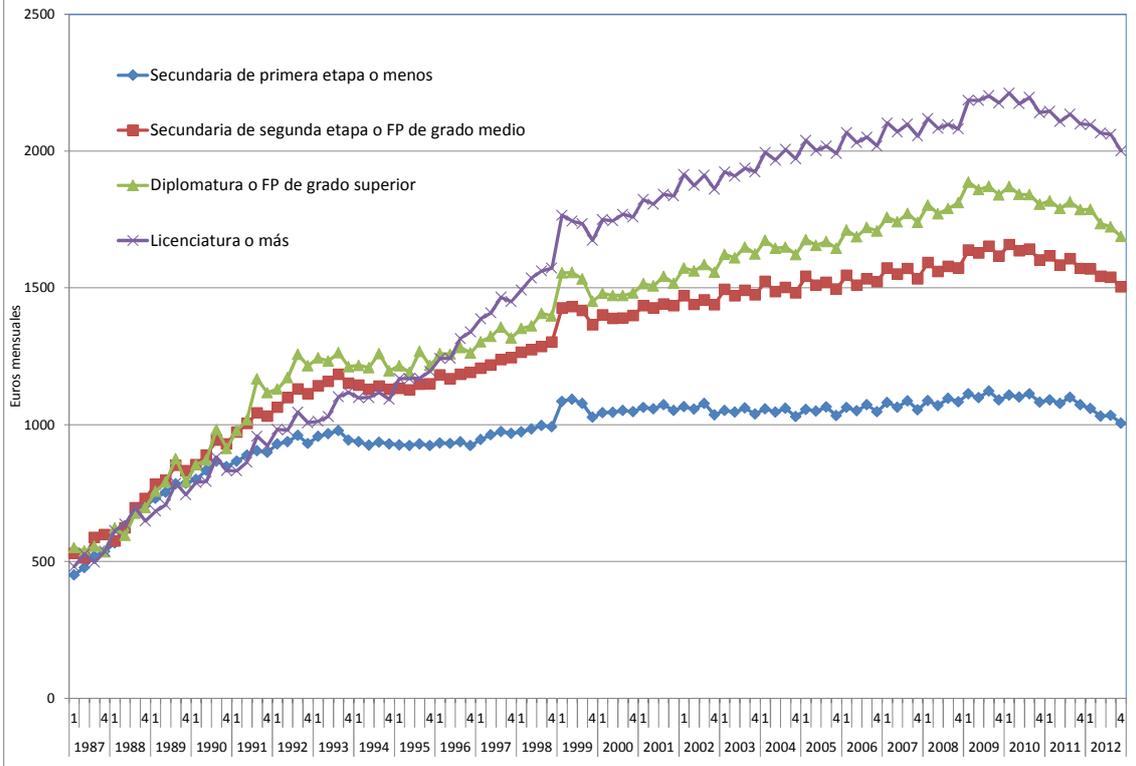


Gráfico 3.c Base de cotización mensual media en euros de hombres nacidos en 1945-1959 en España por niveles educativos. MCVL 2005-2012

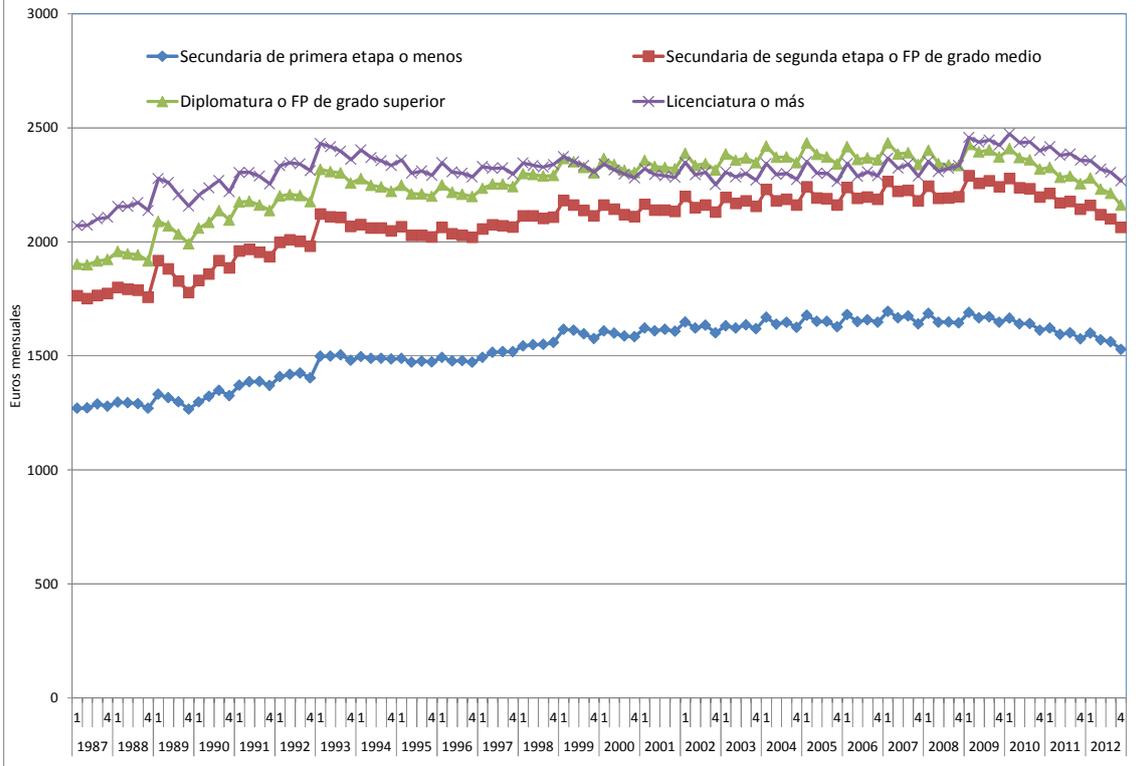
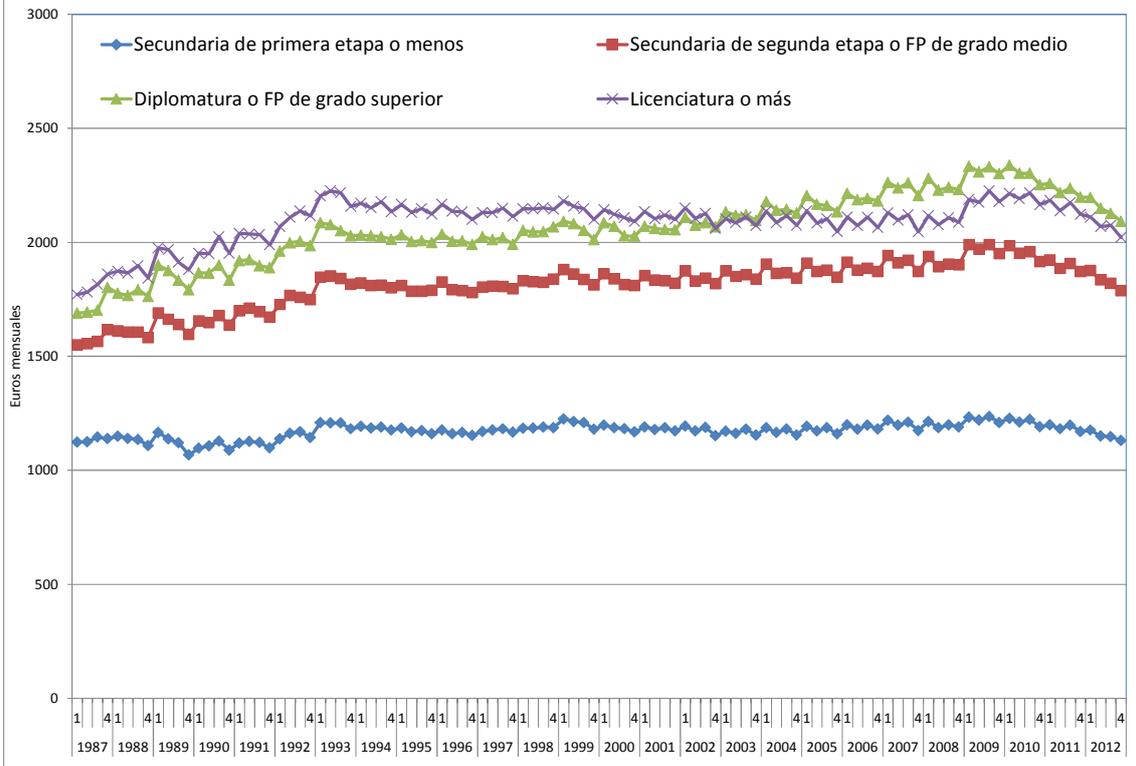


Gráfico 3.d Base de cotización mensual media en euros de mujeres nacidas en 1945-1959 en España por niveles educativos. MCVL 2005-2012



B. Comunidad de Madrid

En lo que se refiere a los perfiles salariales para hombres y mujeres nacidos en 1970 en la Comunidad de Madrid, hay que decir de nuevo que los datos no ofrecen resultados muy diferentes de los que se han descrito ya para el conjunto de España. Como puede apreciarse en los gráficos 4.a y 4.b, la diferencia fundamental es que en la Comunidad de Madrid los niveles salariales son más altos que en el conjunto de España. En lo que se refiere a los hombres, los perfiles son ligeramente más inclinados en la Comunidad de Madrid, sobre todo para los trabajadores con estudios superiores. Es decir, la progresión salarial para estos trabajadores es mayor en la Comunidad de Madrid que en el conjunto de España.

En lo que se refiere a las mujeres también se aprecian perfiles que indican una mayor progresión salarial en la Comunidad de Madrid en comparación con el conjunto de España. Sin embargo, las pautas observadas para las mujeres con estudios secundarios de primera etapa o menos son casi idénticas a las observadas para el conjunto de España, es decir, ausencia de un avance salarial significativo. Una diferencia que conviene destacar es que durante la presente crisis la caída del salario de las mujeres es ostensiblemente mayor en el conjunto de España que en la Comunidad de Madrid, para cualquiera de los niveles educativos. Según estos datos puede decirse que el salario femenino está siendo menos erosionado por la deflación interna en la Comunidad de Madrid que en el conjunto de España, probablemente porque la demanda de trabajo femenino es más robusta en la Comunidad de Madrid.

En cuanto a la cohorte de hombres y mujeres nacidos en 1945-1959, sólo cabe destacar un hecho que también se observa para el conjunto de España y es que se mantienen las diferencias salariales por niveles educativos pero los salarios reales dejan de crecer en esta fase de la carrera profesional, es decir, cuando los trabajadores tienen más de 45 o 50 años. No es por lo tanto una sorpresa que los perfiles salariales sean casi planos, o incluso ligeramente descendentes para los trabajadores con estudios de licenciatura o más. Uno de los factores que contribuye a frenar la progresión salarial a esas edades maduras es la pérdida del empleo pues a menudo no se consigue un nuevo empleo con un salario igual o más elevado que el empleo anterior. Entre los trabajadores con más estudios esta pérdida salarial puede ser muy notable.

Gráfico 4.a Base de cotización mensual media en euros de hombres nacidos en 1970 en la Comunidad de Madrid por niveles educativos. MCVL 2005-2012

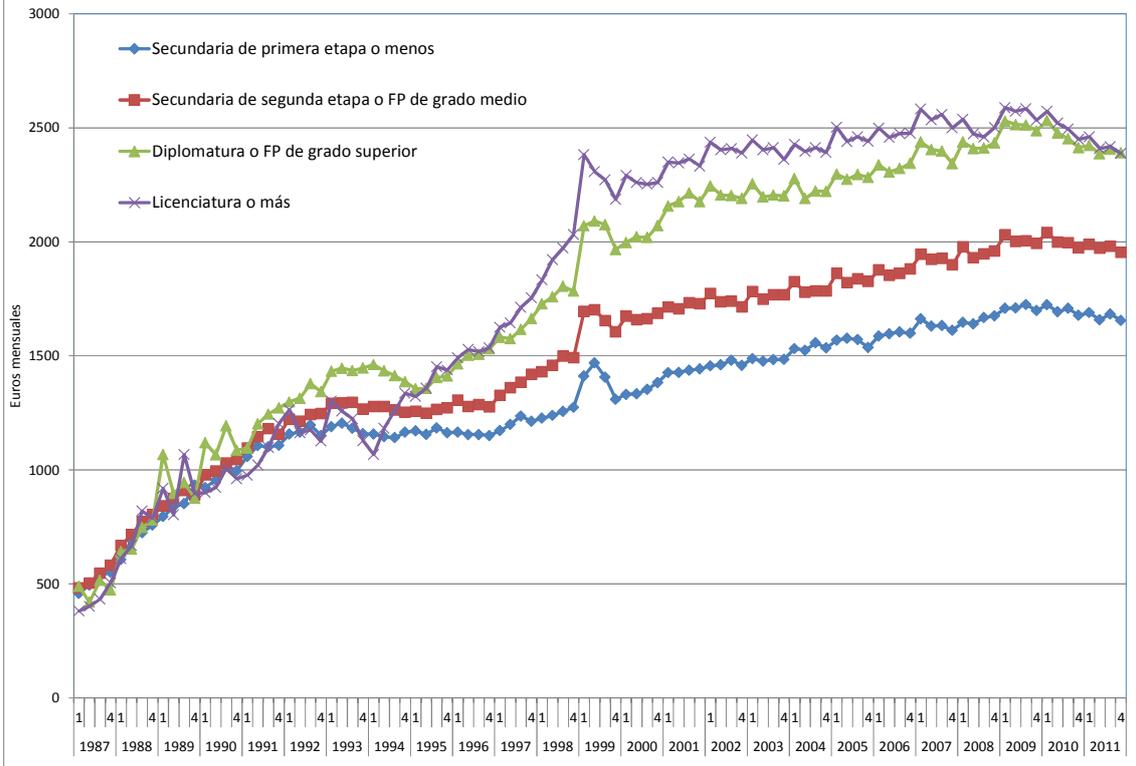


Gráfico 4.b Base de cotización mensual media en euros de mujeres nacidas en 1970 en la Comunidad de Madrid por niveles educativos. MCVL 2005-2012

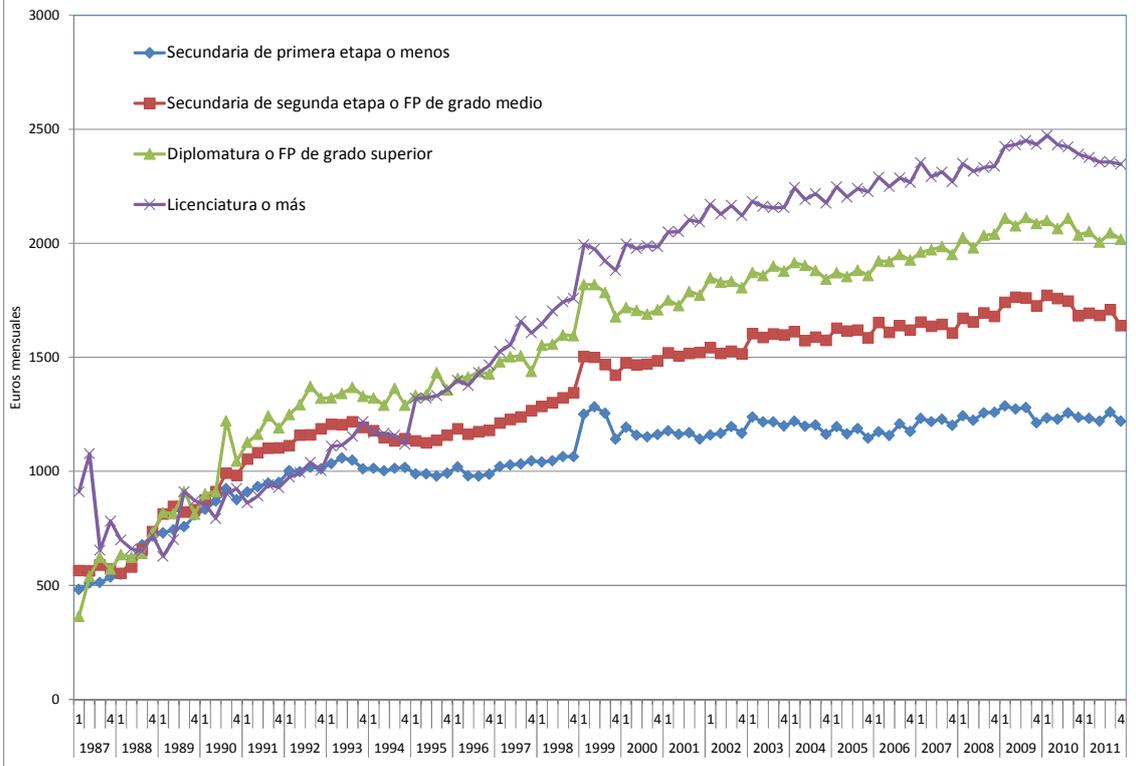


Gráfico 4.c Base de cotización mensual media en euros de hombres nacidos en 1945-1959 en la Comunidad de Madrid por niveles educativos. MCVL 2005-2012

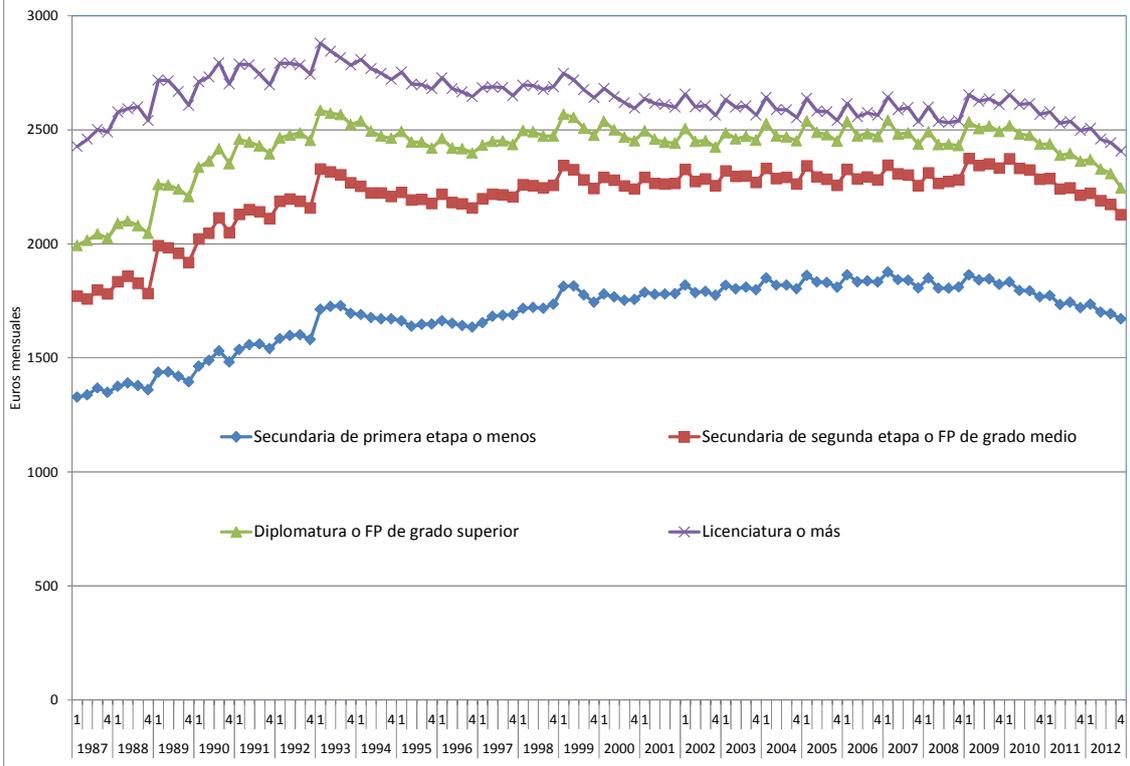
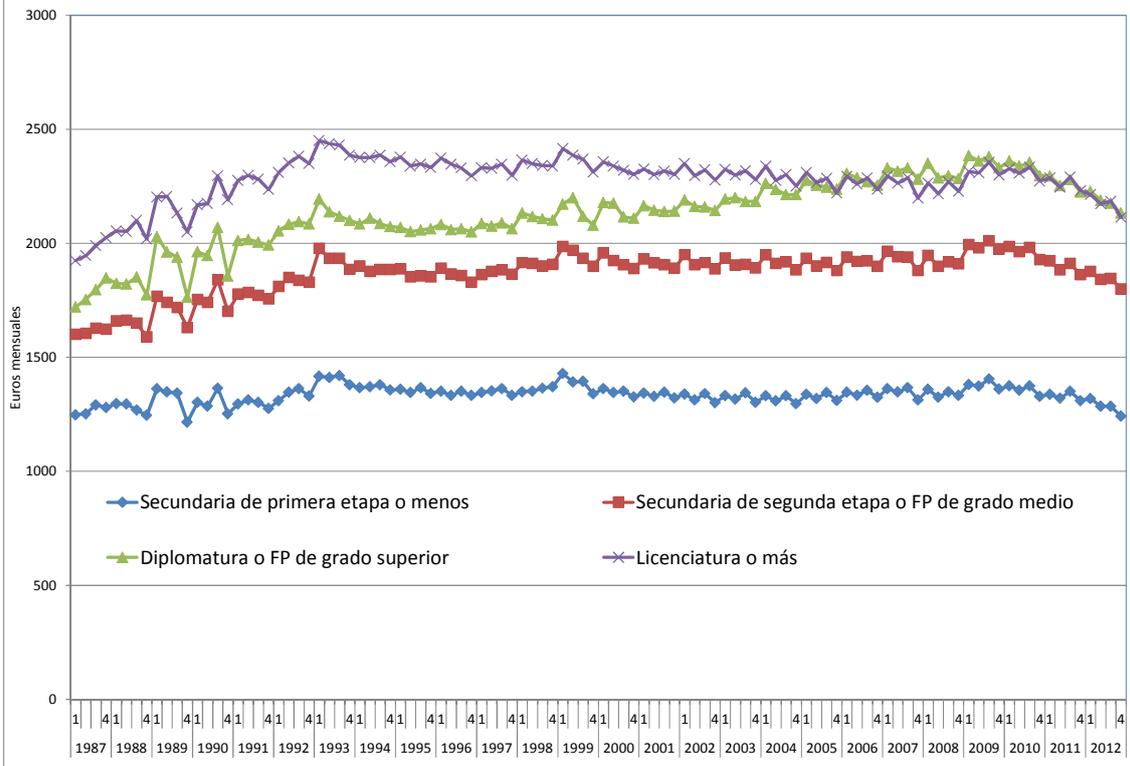


Gráfico 4.d Base de cotización mensual media en euros de mujeres nacidas en 1945-1959 en la Comunidad de Madrid por niveles educativos. MCVL 2005-2012



VI. La rotación laboral como factor decisivo en la carrera profesional

La rotación laboral se aborda en esta sección con dos metodologías complementarias. En primer lugar se sigue el planteamiento de las dos secciones anteriores construyendo cohortes con los datos disponibles y en segundo lugar se ha mirado más de cerca la rotación distribuyendo a los individuos según el número de periodos de empleo que han tenido a lo largo de un cierto periodo de tiempo. En todo momento se sigue haciendo la distinción entre hombres y mujeres y, dentro de cada sexo, se diferencia por el nivel educativo.

Al igual que en los gráficos anteriores se han excluido a los trabajadores inmigrantes puesto que para ellos no es posible construir trayectorias laborales largas. Además, para la mayoría de esos trabajadores inmigrantes no conocemos buena parte de su carrera profesional inicial, desarrollada con anterioridad a su llegada a España, puesto que como es lógico no forma parte de los datos de afiliación contenidos en la MCVL.

A. La rotación laboral según el número de contratos en España y en la Comunidad de Madrid

La tasa de ocupación y el salario medio a lo largo del tiempo para las diversas generaciones se ha revelado como fundamental para entender la carrera profesional y sus avatares en las últimas dos décadas en España. Sin embargo, el asunto que subyace a esos perfiles es la rotación laboral. Deseamos comprobar si es cierto que las sucesivas generaciones han experimentado una rotación creciente. Para ello se ha construido un indicador de rotación que es sencillo pero robusto. Consiste en sumar el número de contratos diferentes que el trabajador ha tenido a lo largo de su trayectoria laboral. Puesto que las comparaciones se hacen por cohortes, según el nivel educativo, los resultados de estas comparaciones en el número acumulado medio de contratos proporcionan indicaciones claras de las diferencias observables en la carrera profesional de los individuos.

Una medida alternativa que se usó inicialmente pero que se descartó por su mayor complejidad y mayor dificultad de interpretación fue dividir el número de contratos

acumulado a lo largo de la trayectoria laboral por los meses trabajados por cada individuo hasta ese momento en que finaliza el seguimiento de la vida laboral.

El indicador elegido se ha obtenido para cada generación para hombres y mujeres por separado y dentro de cada sexo para los tres niveles educativos indicados en las secciones anteriores.

Como hasta ahora, se ha representado gráficamente el indicador de rotación obtenido para cada una de las generaciones o cohortes construidas con los datos de la MCVL. En cada gráfico del anexo se indica la edad de los individuos en tres momentos del tiempo (18, 22, 26 y 30 años). En efecto, para cada sucesiva cohorte ha aumentado la rotación de forma paulatina, especialmente entre las mujeres y para niveles educativos más bajos.

Además de los gráficos incluidos en el anexo para años de nacimiento simples, con vistas a analizar la rotación con más detalle se han seleccionado a los hombres y mujeres nacidos en el periodo 1970-1984 en España, y en la Comunidad de Madrid en particular. De esta manera se han construido los gráficos 5.a y 5.b (conjunto de España) y 5.c y 5.d (Comunidad de Madrid). Puesto que deseamos conocer el número de contratos que ha tenido el trabajador durante los primeros años de su carrera profesional, se hace un seguimiento desde los 16 años hasta que cumple 28 años. Este es el periodo máximo de seguimiento de la indicada corte, dados los datos disponibles.

Desde los 16 hasta los 28 años, el número de contratos que ha tenido un trabajador por término medio varía entre 6 y 10 contratos, según el nivel educativo, tanto en España como en la Comunidad de Madrid. Entre los hombres la rotación es significativamente mayor conforme se reduce el nivel educativo. Los trabajadores que más rotan son los que no han completado la enseñanza secundaria. Entre las mujeres las diferencias entre los tres niveles educativos más bajos desaparecen a los 28 años; sin embargo, persiste una gran diferencia entre las mujeres con estudios de licenciatura o más y el resto de individuos.

Curiosamente, también entre los hombres la rotación es relativamente elevada en este grupo educativo. Por los resultados anteriores sabemos que esta mayor rotación entre

los trabajadores que tienen estudios de diplomatura o de FP de grado superior no implica tasas de ocupación más bajas ni salarios menos dinámicos. Por lo tanto, para ese caso en particular, quizá habría que hablar de movilidad más que de rotación. La diferencia entre movilidad y rotación es que la movilidad supone una cierta mejora laboral y a menudo es propiciada por el propio trabajador, mientras que la rotación es una movilidad no deseada y que a menudo supone estancamiento o retroceso en la carrera profesional.

Tanto para España como para la Comunidad de Madrid, los gráficos muestran que el aumento de la rotación es considerablemente elevado. Una media de 10 contratos en los 10 o 12 primeros años de la carrera profesional indica una muy alta rotación laboral en España. Aunque la legislación sobre contratos laborales data de finales de los años ochenta y la temporalidad aumentó rápidamente durante la primera década siguiente, desde entonces se ha mantenido en niveles elevados en buena medida por las dificultades en la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Lo que se comprueba con la explotación de los datos de la MCVL es que durante los primeros años los trabajadores cambien muy frecuentemente de contrato, aunque no necesariamente de empleo o, en todo caso, sin que el cambio implique un periodo sin trabajo como se verá en el siguiente apartado.

Gráfico 5.a Rotación laboral de hombres nacidos en 1970-1984 en España por niveles de estudios

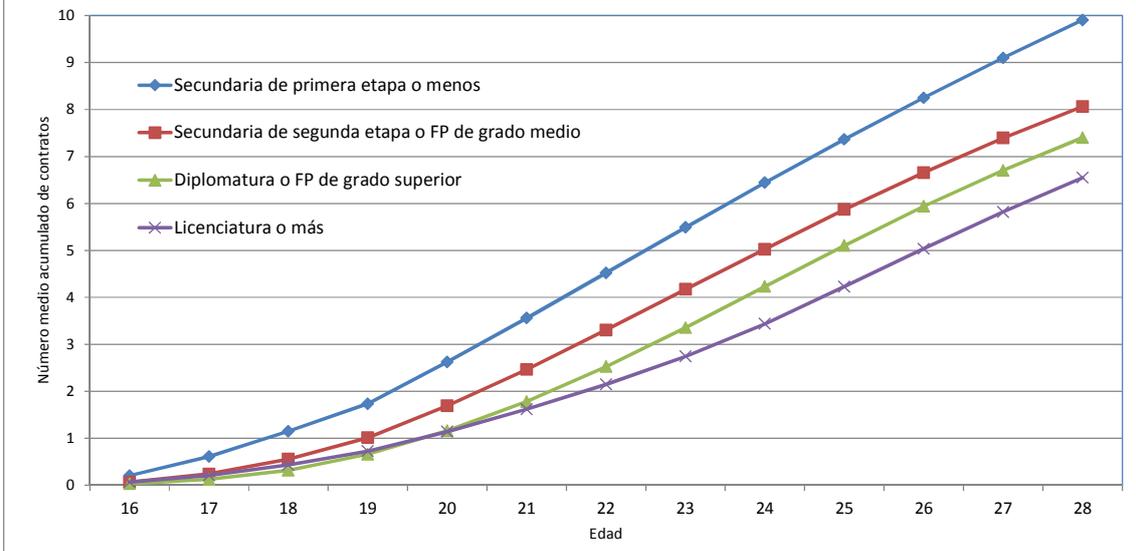


Gráfico 5.b Rotación laboral de mujeres nacidas en 1970-1984 en España por niveles de estudios

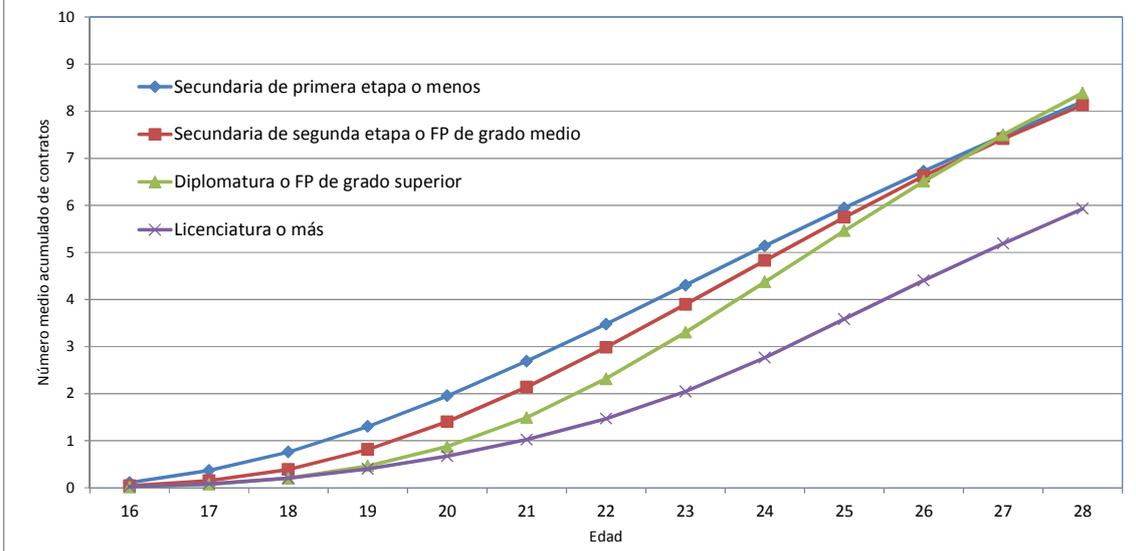


Gráfico 5.c Rotación laboral de hombres nacidos en 1970-1984 en la Comunidad de Madrid por niveles de estudios

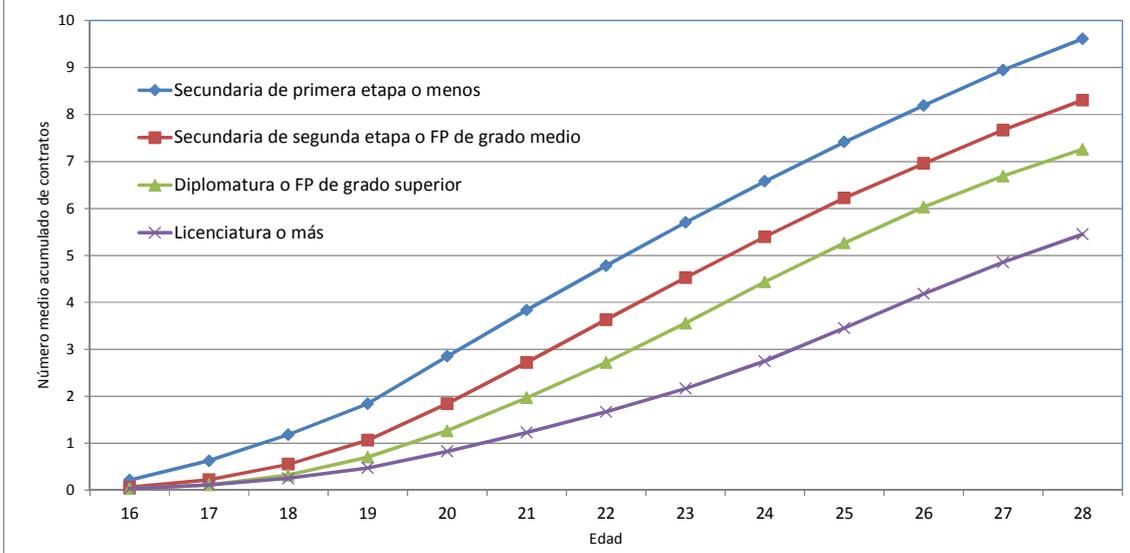
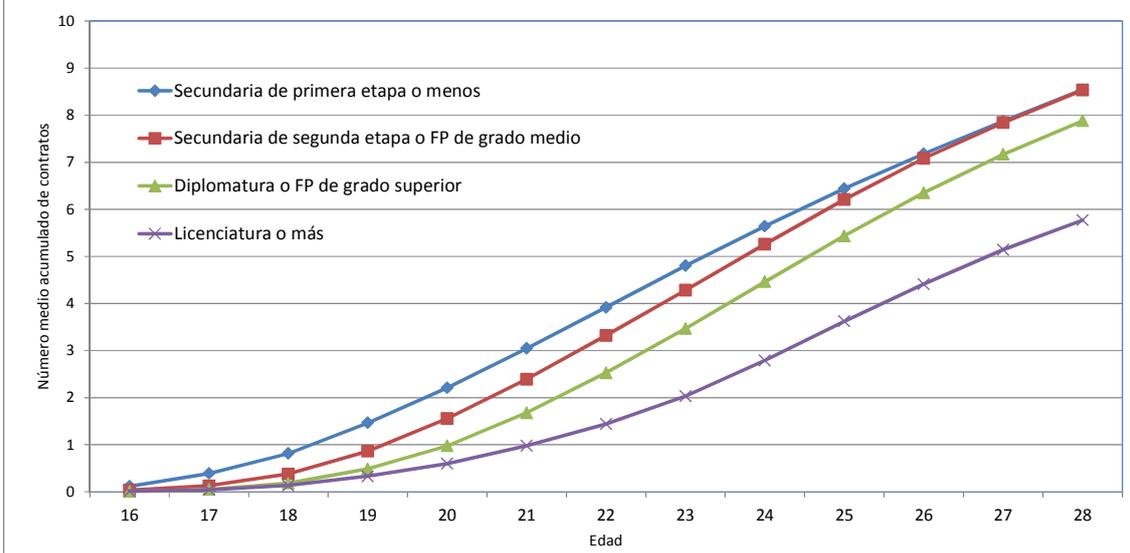


Gráfico 5.d Rotación laboral de mujeres nacidas en 1970-1984 en la Comunidad de Madrid por niveles de estudios



B. La rotación laboral según los periodos de empleo en España y en la Comunidad de Madrid

Tal como se ha hecho en el apartado anterior para hombres y mujeres nacidos entre 1970 y 1984, tanto para España como para la Comunidad de Madrid, en este apartado se presentan los gráficos tomando el número de periodos de empleo como indicador de la rotación laboral. La diferencia con respecto a la medida anterior es que un periodo de empleo está delimitado por una baja del empleo de al menos un mes. Por lo tanto, en un periodo de empleo puede haber varios contratos.

Este nuevo indicador presenta un valor más bajo como era de esperar. El número de periodos de empleo varía entre 3 y 5 por término medio cuando el trabajador tiene 28 años. A este respecto hay que añadir que cuando se hace un seguimiento más prolongado de la vida laboral del individuo tanto el número medio de contratos como el número medio de periodos de empleo mantienen su tendencia creciente. Esto se puede observar en los gráficos del anexo. Por ejemplo, para la cohorte nacida en 1970 que se puede seguir unos 25 años, cuando el trabajador tiene 40 años ha tenido por término medio unos 5 periodos de empleo y entre 10 y 14 contratos, según el nivel educativo.

Como se puede apreciar comparando los gráficos 6.a y 6.b (España) con 6.c y 6.d (Comunidad de Madrid), las diferencias entre el conjunto de España y la Comunidad de Madrid no son significativas. Por lo tanto, en lo que sigue se centra el análisis en los datos para el conjunto de España.

Gráfico 6.a Rotación laboral de hombres nacidos en 1970-1984 en España por niveles de estudios. Periodos de empleo

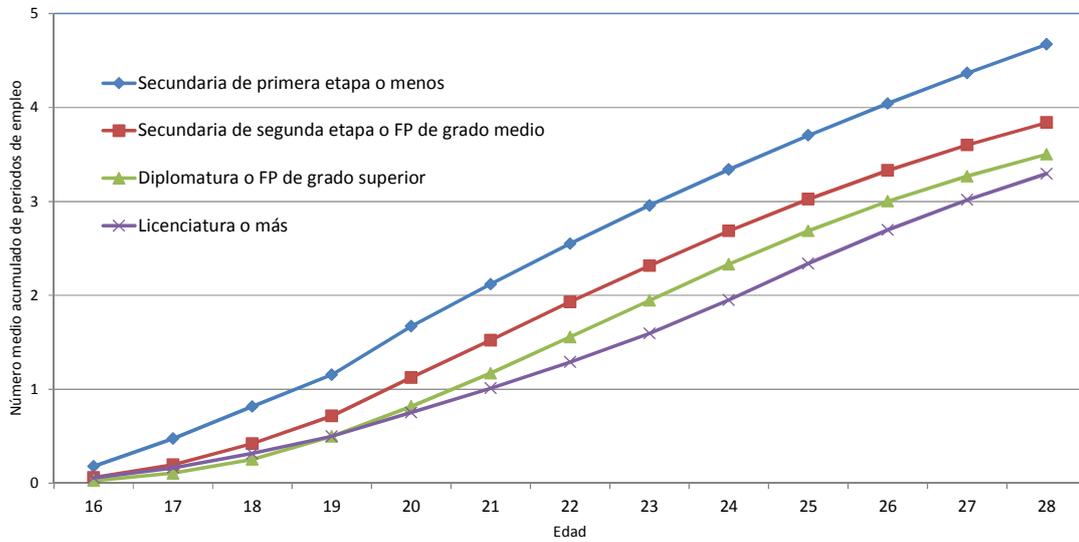


Gráfico 6.b Rotación laboral de mujeres nacidas en 1970-1984 en España por niveles de estudios. Periodos de empleo

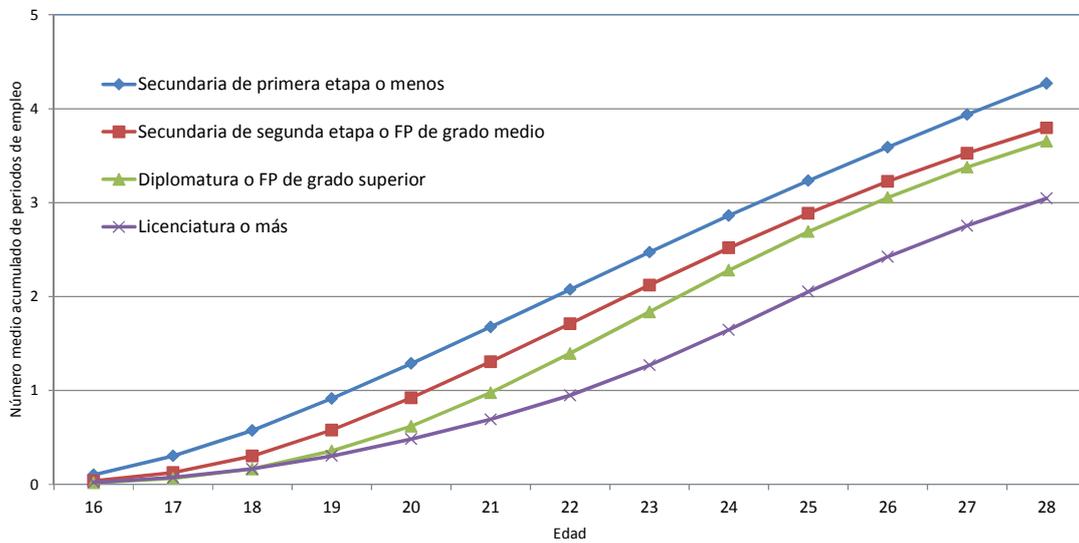


Gráfico 6.c Rotación laboral de hombres nacidos en 1970-1984 en la Comunidad de Madrid por niveles de estudios. Periodos de empleo

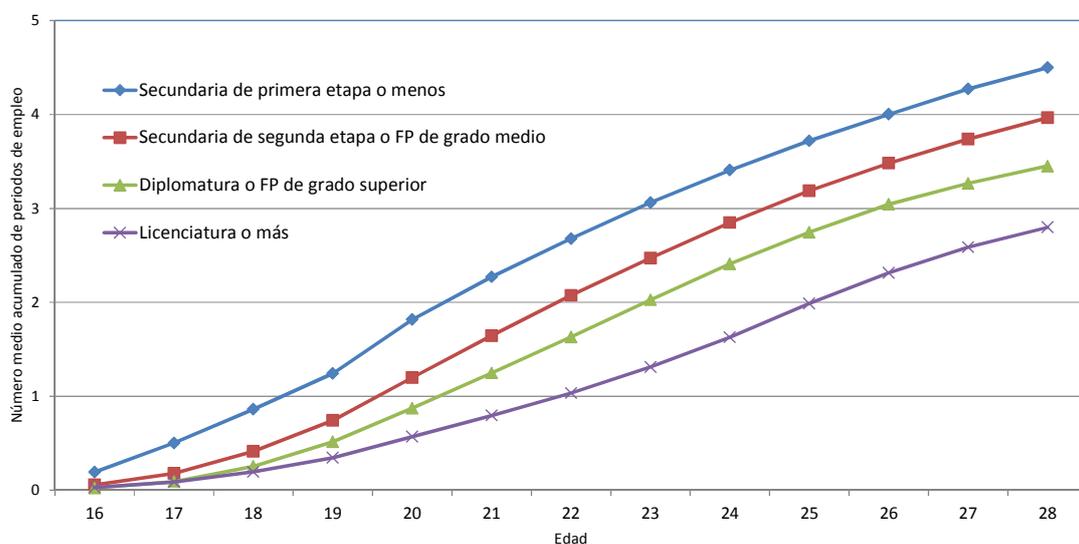
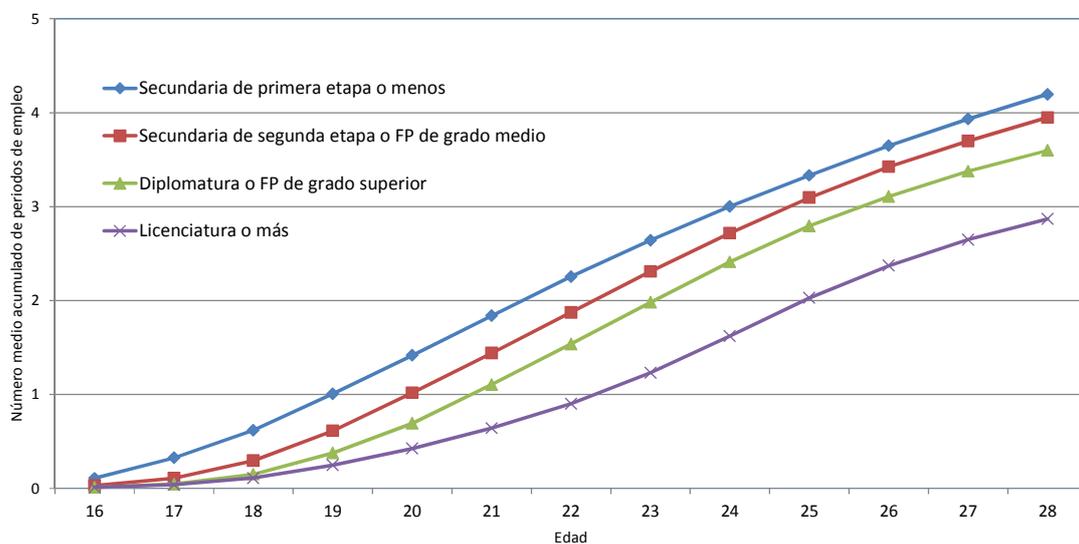


Gráfico 6.d Rotación laboral de mujeres nacidas en 1970-1984 en la Comunidad de Madrid por niveles de estudios. Periodos de empleo



Los cuadros que siguen son de dos tipos. El primer tipo de cuadro se refiere a los individuos que durante el año que cumplen una cierta edad inician un nuevo periodo de empleo. Se ha calculado el orden de ese periodo de empleo, teniendo en cuenta el historial laboral previo. El segundo tipo de cuadro se refiere a los trabajadores que estaban ocupados en el año de referencia y queremos saber cuántos periodos de empleo ha tenido hasta ese momento. Estos dos indicadores reflejan el aumento considerable de la rotación, hecho ya documentado pero en el que se puede profundizar a través de estos cuadros. Como ya se ha indicado, la diferencia entre el número de contratos y el número de periodos de empleo es que un periodo de empleo puede estar formado por varios contratos y que los periodos de empleo se delimitan por al menos un mes sin estar de alta en la Seguridad Social. Se confirma el hallazgo de que la rotación aumenta considerablemente de las cohortes más viejas a las cohortes más jóvenes y dentro de una misma cohorte tienen mayor rotación los niveles educativos más bajos.

El cuadro 1 se refiere a los hombres y el cuadro 2 a las mujeres. El cuadro 1.A se refiere a todos los hombres y el cuadro 1.B sólo a los hombres que se observan cuando están ocupados. Estos son trabajadores que disfrutaban de mayor estabilidad en el empleo como queda patente comprobando las cifras de los respectivos cuadros. Pero lo que nos interesa resaltar es el aumento considerable de la proporción de individuos que han tenido al menos cinco periodos de empleo según pertenecen a cohortes más jóvenes. Por ejemplo, entre quienes han completado la enseñanza secundaria de segunda etapa o formación profesional de grado medio, el porcentaje indicado ha pasado del 33% para la cohorte nacida en 1970 al 54% para la cohorte nacida en 1985. Si los individuos están ocupados cuando se observan en la MCVL a la edad de 25 años, las cifras son 16% y 32%. Los cuadros también muestran que un mayor nivel educativo significa menor rotación, aunque hay que tener en cuenta que a la edad indicada, 25 años, la experiencia laboral de los trabajadores con más estudios es menor. Aun así, las diferencias son muy significativas.

Al comparar hombres y mujeres se observa que no hay grandes diferencias en esta forma de medir la rotación, aunque en cohortes más antiguas la rotación es ligeramente más reducida entre las mujeres que entre los hombres.

Cuadro 1.A Porcentaje trabajadores que inician al menos el quinto periodo de empleo cuando cumplen 25 años. **Hombres** nacidos en España según año de nacimiento y el nivel educativo

| | 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Sec. 1ª etapa o menos | 49,7 | 55,1 | 55,1 | 53,2 | 52,8 | 51,0 | 50,1 | 53,9 | 53,9 | 57,3 | 58,4 | 59,0 | 64,5 | 63,6 | 62,9 | 63,6 |
| Sec. 2ª etapa o FP grado medio | 32,8 | 34,1 | 31,5 | 30,5 | 30,5 | 30,1 | 31,6 | 35,7 | 37,9 | 46,2 | 48,2 | 48,9 | 49,9 | 52,0 | 56,3 | 54,2 |
| Diplomatura o FP grado superior | 31,3 | 36,3 | 36,1 | 31,4 | 30,6 | 27,7 | 30,2 | 29,8 | 36,8 | 41,5 | 43,0 | 44,0 | 46,0 | 42,2 | 49,5 | 44,7 |
| Licenciatura o más | 24,4 | 27,0 | 28,7 | 20,4 | 22,1 | 24,2 | 24,3 | 29,1 | 29,4 | 34,1 | 33,0 | 33,3 | 38,8 | 40,6 | 44,3 | 45,2 |
| Total | 40,5 | 44,2 | 43,2 | 40,1 | 39,6 | 38,1 | 38,9 | 42,4 | 44,4 | 49,6 | 50,9 | 51,7 | 56,6 | 56,7 | 58,7 | 58,7 |

Fuente: MCVL 2005-2011.

Cuadro 1.B Porcentaje trabajadores que inician al menos el quinto periodo de empleo cuando cumplen 25 años. **Hombres** nacidos en España según año de nacimiento y el nivel educativo **si en ese momento están ocupados**

| | 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Sec. 1ª etapa o menos | 23,1 | 26,4 | 28,0 | 29,8 | 28,2 | 26,9 | 25,7 | 26,2 | 25,7 | 28,1 | 29,3 | 30,9 | 34,4 | 31,9 | 30,3 | 34,5 |
| Sec. 2ª etapa o FP grado medio | 15,8 | 17,6 | 19,4 | 18,8 | 17,9 | 17,6 | 15,7 | 17,5 | 18,1 | 24,0 | 26,4 | 28,8 | 30,9 | 32,0 | 29,4 | 32,1 |
| Diplomatura o FP grado superior | 18,6 | 21,5 | 21,7 | 22,6 | 19,9 | 19,0 | 16,0 | 17,3 | 20,7 | 22,5 | 26,3 | 29,1 | 24,7 | 26,8 | 21,9 | 26,3 |
| Licenciatura o más | 14,7 | 17,8 | 20,5 | 17,8 | 18,1 | 17,0 | 16,7 | 17,4 | 23,0 | 27,3 | 25,6 | 27,5 | 29,0 | 25,6 | 20,8 | 27,0 |
| Total | 20,2 | 23,1 | 24,7 | 25,3 | 23,8 | 22,8 | 21,2 | 22,2 | 23,0 | 26,5 | 28,0 | 29,9 | 32,3 | 30,9 | 28,5 | 32,7 |

Fuente: MCVL 2005-2011.

Cuadro 2.A Porcentaje trabajadores que inician al menos el quinto periodo de empleo cuando cumplen 25 años. **Mujeres** nacidas en España según año de nacimiento y el nivel educativo

| | 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Sec. 1ª etapa o menos | 34,8 | 38,6 | 41,7 | 42,3 | 41,3 | 41,5 | 38,6 | 42,8 | 44,9 | 48,1 | 49,1 | 52,3 | 53,8 | 56,6 | 60,5 | 61,4 |
| Sec. 2ª etapa o FP grado medio | 29,4 | 25,5 | 26,5 | 26,7 | 26,0 | 25,4 | 28,1 | 32,2 | 33,6 | 39,2 | 41,5 | 46,6 | 44,5 | 47,9 | 52,6 | 55,1 |
| Diplomatura o FP grado superior | 28,7 | 29,5 | 29,2 | 27,3 | 25,7 | 24,9 | 26,8 | 33,2 | 34,9 | 38,6 | 39,3 | 38,9 | 40,3 | 40,4 | 40,9 | 39,0 |
| Licenciatura o más | 16,8 | 18,2 | 19,3 | 14,6 | 16,9 | 13,2 | 15,7 | 19,9 | 21,8 | 24,6 | 27,9 | 26,2 | 29,7 | 28,9 | 32,3 | 32,2 |
| Total | 29,1 | 29,5 | 31,1 | 29,6 | 29,2 | 28,2 | 28,9 | 33,5 | 35,7 | 39,8 | 42,0 | 44,6 | 45,9 | 48,9 | 52,9 | 53,6 |

Fuente: MCVL 2005-2011.

Cuadro 2.B Porcentaje trabajadores que inician al menos el quinto periodo de empleo cuando cumplen 25 años. **Mujeres** nacidas en España según año de nacimiento y el nivel educativo **si en ese momento están ocupadas**

| | 1970 | 1971 | 1972 | 1973 | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Sec. 1ª etapa o menos | 15,3 | 17,7 | 20,9 | 22,0 | 23,1 | 22,0 | 22,3 | 22,8 | 23,7 | 28,1 | 28,8 | 32,4 | 33,2 | 33,8 | 35,1 | 36,8 |
| Sec. 2ª etapa o FP grado medio | 11,6 | 13,4 | 14,6 | 15,9 | 13,7 | 15,9 | 15,7 | 16,7 | 18,2 | 20,2 | 24,7 | 29,0 | 29,4 | 31,2 | 34,5 | 35,2 |
| Diplomatura o FP grado superior | 13,9 | 17,3 | 16,7 | 18,1 | 17,8 | 16,4 | 18,2 | 18,5 | 21,2 | 22,3 | 25,9 | 25,5 | 24,8 | 24,0 | 19,7 | 20,7 |
| Licenciatura o más | 10,4 | 12,4 | 13,8 | 12,1 | 13,8 | 11,0 | 11,1 | 14,1 | 17,5 | 18,1 | 23,7 | 23,3 | 24,0 | 22,1 | 19,2 | 22,6 |
| Total | 13,4 | 15,7 | 17,4 | 18,2 | 18,0 | 17,6 | 18,0 | 18,9 | 20,8 | 23,5 | 26,5 | 29,2 | 29,8 | 30,6 | 31,1 | 33,0 |

Fuente: MCVL 2005-2011.

VII. La rotación laboral y el salario

En esta sección conectamos la rotación laboral con el salario. Para ello calculamos el salario medio diario según el nivel de rotación (un periodo de empleo, dos periodos, tres periodos, cuatro periodos y cinco o más periodos). De esta manera demostramos un hecho que nos parece fundamental en este estudio: la rotación no está necesariamente asociada con un menor salario entre los individuos con niveles educativos más bajos pero sí entre los trabajadores con niveles educativos más elevados. La probable causa de este resultado es que una rotación elevada perjudica relativamente más a los trabajadores con mayor capital humano.

Los gráficos 4.A y 4.B ilustran de manera inmejorable el resultado expuesto en el párrafo anterior tanto para hombres como para mujeres. En dichos gráficos se representa el salario (base de cotización) medio diario según el nivel educativo y los periodos de empleo de los trabajadores nacidos en 1970 cuando han cumplido 30 años. Nótese cómo el salario medio de las personas con licenciatura desciende paulatinamente con el número de periodos de empleo. Por otro lado, salvo entre los que tienen secundaria de primera etapa, el salario suele ser más alto cuando el trabajador ha permanecido en el mismo empleo en toda su carrera profesional. Este hecho es más común entre los trabajadores con más estudios y dentro del mismo nivel de estudio claramente estos trabajadores que conservan el primer empleo son los que disfrutaban de salarios más elevados.

Es decir, la continuidad en el empleo –no necesariamente en el mismo contrato—tiene un considerable rendimiento para los trabajadores con más estudios. Ello se debe a que la continuidad en el empleo permite acumular capital humano y son los trabajadores con más estudios los que están en mejores condiciones para realizar esa acumulación y beneficiarse del incremento de productividad que ello supone. Así pues, podemos decir que aún existen situaciones en las que se dan una alta estabilidad en el empleo y ello beneficia tanto al trabajador como a la empresa puesto que contribuye a mejorar los niveles de productividad como se refleja en los niveles salariales observados.

Gráfico 7.a Salario medio diario según el nivel educativo y el número de periodos de empleo hasta los 30 años. Hombres nacidos en 1970 en España

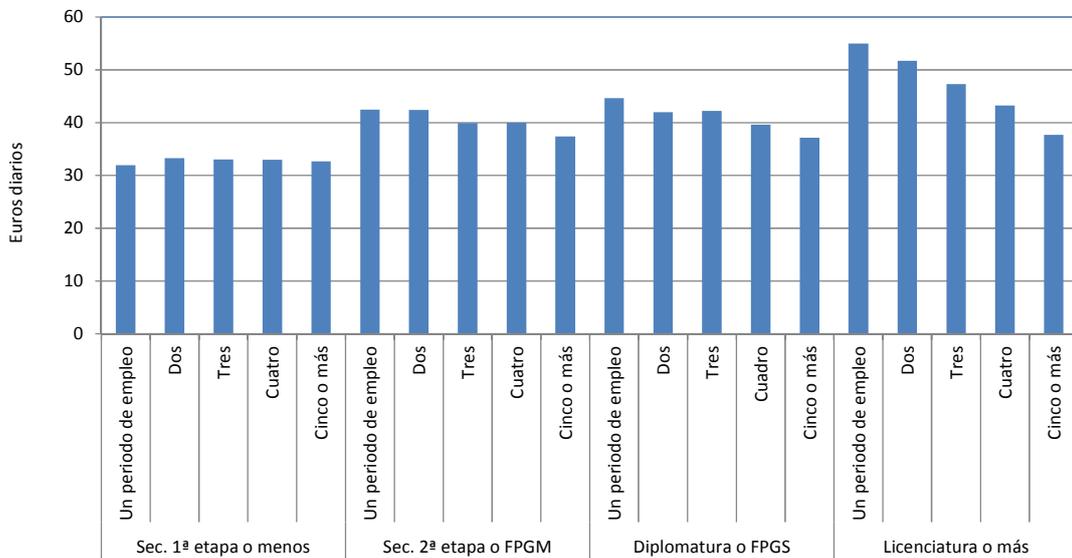
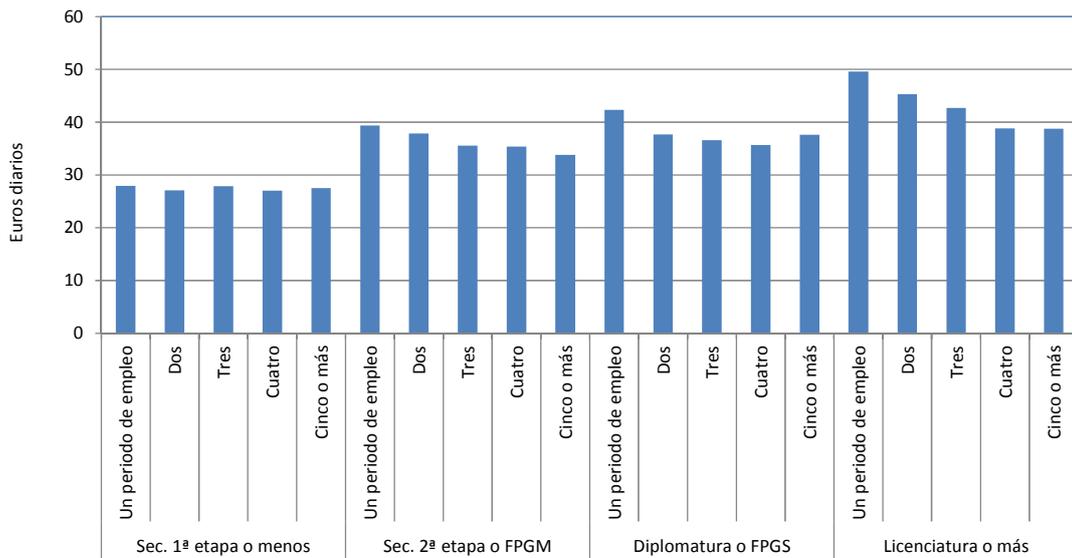


Gráfico 7.b Salario medio diario según el nivel educativo y el número de periodos de empleo hasta los 30 años. Mujeres nacidas en 1970 en España



VIII. Análisis multivariante para una visión a largo plazo de la carrera profesional

El objetivo principal de esta sección de nuestro estudio consiste en demostrar mediante el análisis multivariante que el aumento en la rotación laboral en las sucesivas cohortes no implica que haya empeorado la situación de esos trabajadores en términos de salario o en términos del tiempo que han estado ocupados hasta el momento en la carrera profesional en que se observan. Esto es importante para verificar cuáles son las características que permiten identificar las tipologías de la carrera profesional. Según el análisis que se ha realizado hasta este punto, las dos características más destacadas para caracterizar la carrera profesional son el género y el nivel de estudios. A partir de estas características podemos comprobar que la carrera profesional ha variado de unas generaciones a otras. El indicador de esos cambios es la rotación laboral y las variables a través de las cuales se puede medir sus consecuencias son el salario y los días cotizados.

Por eso las dos variables explicadas en el análisis multivariante van a ser el salario y los días cotizados en la carrera profesional. Para que haya coherencia entre ambos indicadores se van a medir de la manera que se explica a continuación.

El salario se obtiene sumando todas las bases de cotización a lo largo de la vida laboral observada y dividiendo ese importe por los días cotizados durante el mismo tiempo. La medida así obtenida es el salario diario medio como resumen de toda la vida laboral hasta ese momento. La variable explicada en la ecuación referida a la actividad laboral es simplemente el denominador usado para obtener el salario medio, esto es, los días acumulados que el individuo ha estado de alta en la Seguridad Social hasta el momento en que se observa, a los 31, 35 o 39 años. Estas dos variables explicadas intervienen en la regresión en forma logarítmica. Asimismo, el logaritmo de los días cotizados, como medida de la actividad laboral, también se utiliza en la ecuación de salario para saber la elasticidad entre el salario diario medio y la experiencia laboral.

Conviene tener presente que el interés principal de esta sección se centra en contrastar la siguiente hipótesis: las cohortes más jóvenes han mejorado sus ingresos y en parte ello

se debe a una mayor actividad laboral, favorecida por un ciclo expansivo sin precedentes. Indudablemente esta tendencia se ha roto con la gran recesión pero aún es pronto para evaluar el alcance de su impacto a medio y largo plazo. Si nos guiamos por la crisis anterior, todo indica que ese impacto no es permanente. Pero esta crisis es diferente a la crisis de principios de los noventa, por sus causas, su gravedad y, sobre todo, por su duración. Es posible que muchos de los resultados que obtenemos en este trabajo para el periodo 1987-2011 tengan que ser reconsiderados en el contexto de la próxima década si se cumplen las previsiones más pesimistas de una recuperación lenta de la actividad económica y por lo tanto de una tasa de paro elevada durante varios años más.

En todo caso, lo que se va a confirmar con el análisis multivariante es que el aumento de la rotación laboral no ha impedido que las generaciones de trabajadores más jóvenes hayan experimentado notables incrementos del salario real desde mediados de los noventa y que no sólo han disfrutado de salarios crecientes sino que también han tenido carreras profesionales más sólidas en términos de días trabajados, dada la edad en que se observan.

A. El salario

Antes de exponer los resultados que se obtienen de las estimaciones de la ecuación de salarios (Cuadros 3.a y 3.b) conviene insistir en que la variable explicada es el logaritmo de la base de cotización media y que esta media se ha obtenido sumando las bases de cotización a lo largo de la vida laboral hasta una cierta edad y dividiendo esta medida por la suma de los días trabajados también a lo largo de la vida laboral hasta la edad que se considera. El hacerlo así responde a la necesidad de disponer de una medida del salario medio que resume la vida laboral de los individuos. De esta manera la medida es más estable y no está tan afectada por las circunstancias del individuo y del entorno económico en un momento dado o a través del ciclo económico. Está claro que cuando se considera una trayectoria laboral mayor de una década es muy probable que haya una crisis de por medio. Con esta forma de calcular el salario medio se consigue que la variable explicada esté menos afectada por la coyuntura económica.

Las variables explicativas que centran nuestra atención son las variables ficticias que recogen la fecha de nacimiento de los individuos, esto es, lo que hemos llamado “cohortes”. El nivel educativo ejerce una función de mera variable de control en la regresión. Los coeficientes de esta variable no se deben confundir con el rendimiento de la educación dada la forma en que se ha calculado la variable explicativa puesto que esta medida sesga a la baja el salario medio de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo antes de haber completado sus estudios. Este es el caso de los individuos con estudios universitarios.

Fijándonos en las variables relativas al año de nacimiento de los trabajadores comprobamos que las cohortes que han experimentado salarios medios más elevados a lo largo de su vida laboral hasta la edad de 31 años son todas las nacidas desde 1968. Desde ese año hay una mejora continua. Entre los hombres, nótese cómo el coeficiente alcanza un máximo para la cohorte nacida en 1978 (primeras dos columnas del cuadro 3.a). Es decir, el salario medio a lo largo de su vida es un 14% más elevado para esta cohorte que para la nacida en 1965 (omitida en la regresión). Los trabajadores que nacieron en 1978 cumplieron 31 años en 2009. Por su parte el diferencial es todavía muy alto para las cohortes nacidas en 1979 y 1980, es decir las que han cumplido 31 años en 2010 y 2011, respectivamente. Entre las mujeres (dos segundas columnas del cuadro 3.a) las mejoras salariales por cohortes son menos pronunciadas. De hecho las mejoras no se notan hasta la cohorte nacida en 1975.

La otra variable explicativa importante en la regresión es el logaritmo de los días trabajados en toda la vida laboral. En la ecuación de salarios esta variable expresa la elasticidad de la experiencia laboral con respecto al salario medio. Es decir, si la experiencia laboral crece un 10%, el coeficiente de 0,10 para los hombres en el cuadro 3.a indica que el salario medio crecerá un 1%. Este resultado indica lo importante que es la experiencia laboral para el salario. Como se refleja en el mismo cuadro 3.a, esta elasticidad es más elevada para las mujeres (0,12). Dicho de otra manera, la experiencia laboral tiene más influencia en el salario medio de las mujeres que en el salario medio de los hombres. Esto se debe en parte a que, manteniendo otras características constantes, existe mayor dispersión en la medida de la experiencia entre las mujeres que

entre los hombres, sobre todo entre mujeres de mediana edad debido a para algunas de ellas el nacimiento de un hijo supone una interrupción de la vida laboral.

Cuando se repiten las regresiones para los hombres y mujeres a las edades de 35 años y 39 años, se confirman los resultados ya expuestos. Sólo cabe reseñar que conforme consideramos edades más elevadas se igualan los rendimientos de la experiencia laboral entre hombres y mujeres (véase el cuadro 3.C).

Cuadro 3.a Carrera profesional e ingresos. Personas que han nacido entre 1960 y 1980, observadas cuando han cumplido 31 años

| <i>Variable explicada</i> : Logaritmo de la base de cotización real diaria | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | |
| | Coef. | Stad. t | Coef. | Stad. t |
| Estudios: Primarios o menos | -0,2455 | -77,44 | -0,3566 | -76,50 |
| Secundarios de 1ª etapa | -0,1818 | -72,26 | -0,2753 | -84,36 |
| Secundarios de 2ª etapa | | | | |
| FP de grado medio | -0,0812 | -19,05 | -0,1671 | -33,45 |
| FP de grado superior | 0,0434 | 10,77 | -0,0517 | -10,62 |
| Diplomatura | 0,1842 | 41,71 | 0,1946 | 44,55 |
| Licenciatura+ | 0,1481 | 44,31 | 0,1945 | 51,36 |
| Cohorte-1960 | -0,0025 | -0,42 | 0,0167 | 1,91 |
| Cohorte-1961 | 0,0180 | 2,96 | 0,0385 | 4,32 |
| Cohorte-1962 | 0,0457 | 7,54 | 0,0689 | 7,83 |
| Cohorte-1963 | 0,0462 | 7,64 | 0,0663 | 7,53 |
| Cohorte-1964 | 0,0149 | 2,50 | 0,0212 | 2,48 |
| Cohorte-1965 | | | | |
| Cohorte-1966 | -0,0093 | -1,56 | -0,0171 | -2,02 |
| Cohorte-1967 | 0,0154 | 2,59 | -0,0150 | -1,82 |
| Cohorte-1968 | 0,0334 | 5,63 | -0,0040 | -0,48 |
| Cohorte-1969 | 0,0498 | 8,45 | 0,0022 | 0,27 |
| Cohorte-1970 | 0,0428 | 7,32 | -0,0086 | -1,08 |
| Cohorte-1971 | 0,0509 | 8,78 | -0,0054 | -0,68 |
| Cohorte-1972 | 0,0600 | 10,33 | -0,0046 | -0,59 |
| Cohorte-1973 | 0,0615 | 10,65 | -0,0071 | -0,91 |
| Cohorte-1974 | 0,0723 | 12,55 | 0,0041 | 0,54 |
| Cohorte-1975 | 0,0887 | 15,46 | 0,0230 | 3,02 |
| Cohorte-1976 | 0,1037 | 18,15 | 0,0559 | 7,39 |
| Cohorte-1977 | 0,1254 | 21,78 | 0,0790 | 10,39 |
| Cohorte-1978 | 0,1432 | 24,66 | 0,0980 | 12,84 |
| Cohorte-1979 | 0,1393 | 23,38 | 0,1088 | 14,03 |
| Cohorte-1980 | 0,1143 | 19,00 | 0,0771 | 9,81 |
| Logaritmo de los días cotizados en toda la vida laboral | 0,1037 | 79,88 | 0,1202 | 89,32 |
| Constante | 3,0717 | 328,75 | 2,8797 | 277,01 |
| Número de observaciones | 231638 | | 174903 | |
| R cuadrado | 0,1365 | | 0,2008 | |

Fuente: MCVL, 2005-2011.

Cuadro 3.b Carrera profesional e ingresos. Personas que han nacido entre 1960 y 1976, observadas cuando han cumplido 35 años

| <i>Variable explicada</i> : Logaritmo de la base de cotización real diaria | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | |
| | Coef. | Stad. t | Coef. | Stad. t |
| Estudios: Primarios o menos | -0,2698 | -83,53 | -0,3799 | -83,60 |
| Secundarios de 1ª etapa | -0,1977 | -76,26 | -0,2978 | -89,53 |
| Secundarios de 2ª etapa | | | | |
| FP de grado medio | -0,0952 | -21,19 | -0,1785 | -34,89 |
| FP de grado superior | 0,0418 | 9,80 | -0,0571 | -11,06 |
| Diplomatura | 0,1933 | 41,97 | 0,2011 | 43,46 |
| Licenciatura+ | 0,1599 | 46,39 | 0,1955 | 49,83 |
| Cohorte-1960 | 0,0055 | 0,99 | 0,0549 | 7,21 |
| Cohorte-1961 | -0,0020 | -0,36 | 0,0425 | 5,55 |
| Cohorte-1962 | -0,0050 | -0,90 | 0,0386 | 5,08 |
| Cohorte-1963 | -0,0027 | -0,49 | 0,0227 | 3,02 |
| Cohorte-1964 | -0,0050 | -0,90 | 0,0176 | 2,41 |
| Cohorte-1965 | | | | |
| Cohorte-1966 | 0,0008 | 0,15 | -0,0063 | -0,88 |
| Cohorte-1967 | 0,0114 | 2,09 | -0,0014 | -0,20 |
| Cohorte-1968 | 0,0195 | 3,55 | -0,0126 | -1,78 |
| Cohorte-1969 | 0,0248 | 4,53 | -0,0068 | -0,96 |
| Cohorte-1970 | 0,0226 | 4,17 | -0,0089 | -1,29 |
| Cohorte-1971 | 0,0295 | 5,47 | -0,0037 | -0,53 |
| Cohorte-1972 | 0,0397 | 7,36 | -0,0007 | -0,10 |
| Cohorte-1973 | 0,0478 | 8,91 | 0,0118 | 1,73 |
| Cohorte-1974 | 0,0701 | 13,09 | 0,0305 | 4,52 |
| Cohorte-1975 | 0,0818 | 15,33 | 0,0464 | 6,89 |
| Cohorte-1976 | 0,0833 | 15,65 | 0,0613 | 9,18 |
| <i>Cohorte-1977</i> | | | | |
| <i>Cohorte-1978</i> | | | | |
| <i>Cohorte-1979</i> | | | | |
| <i>Cohorte-1980</i> | | | | |
| Logaritmo de los días cotizados en toda la vida laboral | 0,1278 | 91,40 | 0,1335 | 111,90 |
| Constante | 2,8449 | 254,75 | 2,6865 | 265,66 |
| Número de observaciones | 198391 | | 156129 | |
| R cuadrado | 0,1692 | | 0,258 | |
| Fuente: MCVL, 2005-2011. | | | | |

Cuadro 3.c Carrera profesional e ingresos. Personas que han nacido entre 1960 y 1972, observadas cuando han cumplido 39 años

| <i>Variable explicada</i> : Logaritmo de la base de cotización real diaria | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | |
| | Coef. | Stad. t | Coef. | Stad. t |
| Estudios: Primarios o menos | -0,2865 | -80,07 | -0,3958 | -81,25 |
| Secundarios de 1ª etapa | -0,2090 | -71,47 | -0,3106 | -83,19 |
| Secundarios de 2ª etapa | | | | |
| FP de grado medio | -0,1023 | -19,69 | -0,1762 | -30,43 |
| FP de grado superior | 0,0451 | 9,05 | -0,0462 | -7,45 |
| Diplomatura | 0,1943 | 35,75 | 0,2048 | 36,85 |
| Licenciatura+ | 0,1535 | 38,74 | 0,1791 | 39,22 |
| Cohorte-1960 | -0,0012 | -0,22 | 0,0568 | 7,95 |
| Cohorte-1961 | -0,0047 | -0,87 | 0,0528 | 7,36 |
| Cohorte-1962 | -0,0035 | -0,65 | 0,0364 | 5,13 |
| Cohorte-1963 | -0,0021 | -0,38 | 0,0314 | 4,47 |
| Cohorte-1964 | -0,0021 | -0,40 | 0,0135 | 1,97 |
| Cohorte-1965 | | | | |
| Cohorte-1966 | 0,0002 | 0,04 | 0,0025 | 0,37 |
| Cohorte-1967 | 0,0084 | 1,57 | 0,0105 | 1,57 |
| Cohorte-1968 | 0,0162 | 3,01 | -0,0020 | -0,30 |
| Cohorte-1969 | 0,0213 | 3,97 | 0,0060 | 0,91 |
| Cohorte-1970 | 0,0250 | 4,71 | 0,0132 | 2,01 |
| Cohorte-1971 | 0,0301 | 5,70 | 0,0166 | 2,54 |
| Cohorte-1972 | 0,0356 | 6,72 | 0,0192 | 2,95 |
| Cohorte-1973 | | | | |
| Cohorte-1974 | | | | |
| Cohorte-1975 | | | | |
| Cohorte-1976 | | | | |
| Cohorte-1977 | | | | |
| Cohorte-1978 | | | | |
| Cohorte-1979 | | | | |
| Cohorte-1980 | | | | |
| Logaritmo de los días cotizados en toda la vida laboral | 0,1447 | 86,61 | 0,1408 | 109,50 |
| Constante | 2,6849 | 192,33 | 2,5755 | 230,39 |
| Número de observaciones | 150548 | | 120567 | |
| R cuadrado | 0,1773 | | 0,2769 | |
| Fuente: MCVL, 2005-2011. | | | | |

B. La experiencia acumulada

La regresión donde la variable explicada es el logaritmo de los días trabajados hasta una cierta edad sirve para confirmar que las generaciones más jóvenes se han beneficiado de carreras profesionales más sólidas en términos de la experiencia laboral acumulada. Esa mayor experiencia laboral acumulada se ha conseguido con una creciente rotación, tal como hemos podido comprobar en secciones anteriores de este estudio. Sin embargo, mayor rotación no implica salarios más bajo por término medio. Las oportunidades de empleo facilitan esa rotación y permiten progresiones en la carrera profesional cuyo reflejo más nítido es la evolución del salario a lo largo de la vida laboral.

Evidentemente todo ello es posible en el contexto de más de una década de expansión económica. La crisis actual está suponiendo una gran pérdida de experiencia laboral y por supuesto de ingresos. El problema a medio y largo plazo es que la pérdida de experiencia laboral supone una pérdida de salario en virtud de la relación directa que se ha obtenido en el apartado anterior entre experiencia laboral y salario medio. La prolongación de la crisis profundiza el impacto negativo sobre la carrera profesional. Pero esto no podemos detectarlo con nuestros datos puesto que se requerirá al menos cinco años de seguimiento de la carrera profesional después de la crisis para medir el impacto de ésta sobre aquélla.

El cuadro 4.a sí muestra la pérdida de experiencia de las cohortes de hombres nacidos en 1979 y 1980, especialmente esta última cohorte. En efecto, los hombres nacidos en 1980 han experimentado la crisis durante cuatro años, es decir, cuando tenían de 28 a 31 años. Comparados con los hombres nacidos en 1970, su pérdida de experiencia es de casi un 20%. Esto es, al cumplir 31 años, un hombre nacido en 1980 ha trabajado un 20% menos de días que un hombre nacido en 1970 considerado a esa misma edad. Las consecuencias a largo plazo son muy negativas en términos de experiencia laboral e ingresos. Nótese sin embargo cómo entre las mujeres el impacto de la crisis sobre los días trabajados es mucho menor. Sirva pues este dato para ilustrar un hecho que subyace a todo este estudio: el ciclo económico puede condicionar la carrera profesional de toda una generación cuando el impacto de la crisis tiene lugar justamente al principio de

dicha carrera profesional, sobre todo entre quienes tienen más dificultades para encontrar el primer empleo.

Cuadro 4.a Carrera profesional y días cotizados. Personas que han nacido entre 1960 y 1980, observadas cuando han cumplido 31 años

| <i>Variable explicada</i> : Logaritmo de los días de alta en la Seguridad Social a lo largo de la vida laboral | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | |
| | Coef. | Stad. t | Coef. | Stad. t |
| Estudios: Primarios o menos | -0,1904 | -37,61 | -0,3111 | -37,70 |
| Secundarios de 1ª etapa | -0,0980 | -24,35 | -0,2395 | -41,50 |
| Secundarios de 2ª etapa | | | | |
| FP de grado medio | -0,0490 | -7,18 | -0,1785 | -20,13 |
| FP de grado superior | 0,0254 | 3,93 | -0,0246 | -2,84 |
| Diplomatura | 0,0004 | 0,06 | 0,0252 | 3,25 |
| Licenciatura+ | -0,0972 | -18,17 | -0,0601 | -8,93 |
| Cohorte-1960 | 0,0707 | 7,30 | 0,0887 | 5,68 |
| Cohorte-1961 | 0,0420 | 4,32 | 0,0937 | 5,93 |
| Cohorte-1962 | -0,0186 | -1,92 | 0,0184 | 1,17 |
| Cohorte-1963 | -0,0026 | -0,27 | 0,0361 | 2,31 |
| Cohorte-1964 | -0,0212 | -2,21 | 0,0013 | 0,09 |
| Cohorte-1965 | | | | |
| Cohorte-1966 | -0,0092 | -0,97 | 0,0143 | 0,95 |
| Cohorte-1967 | 0,0297 | 3,12 | 0,0237 | 1,61 |
| Cohorte-1968 | 0,0638 | 6,72 | 0,0664 | 4,57 |
| Cohorte-1969 | 0,1080 | 11,45 | 0,0786 | 5,47 |
| Cohorte-1970 | 0,1228 | 13,10 | 0,1292 | 9,15 |
| Cohorte-1971 | 0,1352 | 14,57 | 0,1566 | 11,21 |
| Cohorte-1972 | 0,1348 | 14,49 | 0,1670 | 12,09 |
| Cohorte-1973 | 0,1604 | 17,36 | 0,1970 | 14,35 |
| Cohorte-1974 | 0,1528 | 16,58 | 0,1924 | 14,16 |
| Cohorte-1975 | 0,1437 | 15,65 | 0,1963 | 14,48 |
| Cohorte-1976 | 0,1615 | 17,66 | 0,2182 | 16,24 |
| Cohorte-1977 | 0,1455 | 15,78 | 0,2486 | 18,41 |
| Cohorte-1978 | 0,0573 | 6,16 | 0,1961 | 14,45 |
| Cohorte-1979 | -0,0352 | -3,69 | 0,1731 | 12,56 |
| Cohorte-1980 | -0,0657 | -6,82 | 0,1682 | 12,05 |
| Constante | 6,2566 | 844,53 | 6,0744 | 532,01 |
| Número de observaciones | 231638 | | 174903 | |
| R cuadrado | 0,0206 | | 0,0283 | |

Fuente: MCVL, 2005-2011.

Cuadro 4.b Carrera profesional y días cotizados. Personas que han nacido entre 1960 y 1976, observadas cuando han cumplido 35 años

| <i>Variable explicada</i> : Logaritmo de los días de alta en la Seguridad Social a lo largo de la vida laboral | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | |
| | Coef. | Stad. t | Coef. | Stad. t |
| Estudios: Primarios o menos | -0,1965 | -38,02 | -0,4996 | -52,28 |
| Secundarios de 1ª etapa | -0,1009 | -24,28 | -0,3869 | -55,37 |
| Secundarios de 2ª etapa | | | | |
| FP de grado medio | -0,0496 | -6,87 | -0,2908 | -26,85 |
| FP de grado superior | 0,0346 | 5,06 | -0,0361 | -3,30 |
| Diplomatura | 0,0136 | 1,84 | 0,0561 | 5,72 |
| Licenciatura+ | -0,1052 | -19,02 | -0,0798 | -9,59 |
| Cohorte-1960 | -0,0338 | -3,77 | 0,0195 | 1,21 |
| Cohorte-1961 | -0,0529 | -5,89 | -0,0055 | -0,34 |
| Cohorte-1962 | -0,0645 | -7,21 | -0,0413 | -2,56 |
| Cohorte-1963 | -0,0529 | -5,95 | -0,0338 | -2,12 |
| Cohorte-1964 | -0,0385 | -4,38 | -0,0222 | -1,43 |
| Cohorte-1965 | | | | |
| Cohorte-1966 | 0,0219 | 2,49 | 0,0573 | 3,73 |
| Cohorte-1967 | 0,0686 | 7,81 | 0,1160 | 7,68 |
| Cohorte-1968 | 0,1023 | 11,62 | 0,1905 | 12,69 |
| Cohorte-1969 | 0,1249 | 14,25 | 0,1900 | 12,73 |
| Cohorte-1970 | 0,1327 | 15,23 | 0,2318 | 15,75 |
| Cohorte-1971 | 0,1546 | 17,90 | 0,2645 | 18,15 |
| Cohorte-1972 | 0,1449 | 16,73 | 0,2989 | 20,67 |
| Cohorte-1973 | 0,1601 | 18,59 | 0,3211 | 22,32 |
| Cohorte-1974 | 0,1424 | 16,55 | 0,3272 | 22,91 |
| Cohorte-1975 | 0,0873 | 10,18 | 0,2964 | 20,81 |
| Cohorte-1976 | 0,0634 | 7,42 | 0,2939 | 20,75 |
| <i>Cohorte-1977</i> | | | | |
| <i>Cohorte-1978</i> | | | | |
| <i>Cohorte-1979</i> | | | | |
| <i>Cohorte-1980</i> | | | | |
| Constante | 7,3637 | 1058,50 | 7,0383 | 589,00 |
| Número de observaciones | 198391 | | 156129 | |
| R cuadrado | 0,0263 | | 0,0609 | |
| Fuente: MCVL, 2005-2011. | | | | |

Cuadro 4.c Carrera profesional y días cotizados. Personas que han nacido entre 1960 y 1972, observadas cuando han cumplido 39 años

| <i>Variable explicada</i> : Logaritmo de los días de alta en la Seguridad Social a lo largo de la vida laboral | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | |
| | Coef. | Stad. t | Coef. | Stad. t |
| Estudios: Primarios o menos | -0,1850 | -33,65 | -0,5633 | -52,20 |
| Secundarios de 1ª etapa | -0,0988 | -21,95 | -0,4529 | -54,81 |
| Secundarios de 2ª etapa | | | | |
| FP de grado medio | -0,0505 | -6,31 | -0,3230 | -24,96 |
| FP de grado superior | 0,0407 | 5,29 | -0,0447 | -3,21 |
| Diplomatura | 0,0184 | 2,20 | 0,0886 | 7,11 |
| Licenciatura+ | -0,1001 | -16,39 | -0,1127 | -11,02 |
| Cohorte-1960 | -0,0729 | -8,66 | -0,0833 | -5,20 |
| Cohorte-1961 | -0,0798 | -9,47 | -0,1073 | -6,69 |
| Cohorte-1962 | -0,0607 | -7,23 | -0,0864 | -5,44 |
| Cohorte-1963 | -0,0403 | -4,83 | -0,0396 | -2,52 |
| Cohorte-1964 | -0,0285 | -3,46 | -0,0191 | -1,25 |
| Cohorte-1965 | | | | |
| Cohorte-1966 | 0,0140 | 1,70 | 0,0848 | 5,57 |
| Cohorte-1967 | 0,0476 | 5,77 | 0,1079 | 7,19 |
| Cohorte-1968 | 0,0713 | 8,61 | 0,1836 | 12,27 |
| Cohorte-1969 | 0,0805 | 9,76 | 0,1868 | 12,53 |
| Cohorte-1970 | 0,0738 | 8,99 | 0,2371 | 16,10 |
| Cohorte-1971 | 0,0700 | 8,61 | 0,2623 | 17,91 |
| Cohorte-1972 | 0,0361 | 4,43 | 0,2690 | 18,48 |
| Cohorte-1973 | | | | |
| Cohorte-1974 | | | | |
| Cohorte-1975 | | | | |
| Cohorte-1976 | | | | |
| Cohorte-1977 | | | | |
| Cohorte-1978 | | | | |
| Cohorte-1979 | | | | |
| Cohorte-1980 | | | | |
| Constante | 7,9360 | 1178,63 | 7,5834 | 618,74 |
| Número de observaciones | 150548 | | 120567 | |
| R cuadrado | 0,0203 | | 0,0673 | |
| Fuente: MCVL, 2005-2011. | | | | |

IX. Conclusiones: los tipos de carrera profesional y su relevancia para la política de empleo

Este estudio ha revelado que para establecer una tipología de la carrera profesional hay un aspecto fundamental sobre el que debe girar el análisis, esto es, la generación a la que pertenece el individuo. Se ha comprobado que las distintas generaciones presentan perfiles de movilidad y rotación claramente diferenciados. Sin embargo, para profundizar en la taxonomía de la carrera profesional tenemos que considerar dos características que son determinantes: 1) el género y 2) el nivel educativo.

A lo largo de este estudio, la carrera profesional se ha medido por tres variables bien definidas: la tasa de ocupación, la evolución del salario y la movilidad o rotación laboral. Un resultado que se ha contrastado en este trabajo es que en efecto la carrera profesional se ha transformado en las últimas dos o tres décadas, pasando de una forma de relación laboral estable y continuada (unos pocos empleos para toda la vida) a otra en que la rotación ha aumentado considerablemente. Sin embargo, es importante recalcar que en todos los casos esa mayor rotación no necesariamente ha repercutido negativamente sobre la acumulación de experiencia laboral --tiempo que la persona ha estado empleado-- ni sobre el salario medio a lo largo de la carrera. Esto se aprecia claramente en el hecho de que las generaciones más jóvenes muestran una mayor inestabilidad laboral pero han tenido carreras más sólidas y un avance salarial más sostenido en el tiempo.

Pero no podemos pasar por alto un hecho clave: la gran expansión del empleo desde mediados de los noventa hasta 2008. Ha sido una década y media de prosperidad que explica en buena medida lo que se ha indicado en el párrafo anterior. Dicho de otra manera, aunque la carrera profesional ha sido menos estable, esto no ha obstado para que los individuos se hayan beneficiado de las grandes oportunidades que ofrecía el mercado de trabajo. Incluso podría especularse con que la alta rotación observada es en alguna medida la consecuencia de una economía muy dinámica y favorable al avance profesional. Por ejemplo, la abundancia de oportunidades de empleo explica en buena parte el abandono escolar. La consecuencia negativa es que los trabajadores que no han completado la secundaria acceden al mercado de trabajo careciendo de un nivel

aceptable de capital humano y ello les lleva a rotar entre empleo. En el caso de las mujeres, el abandono escolar está también relacionado con la maternidad a una edad relativamente temprana. Las responsabilidades familiares son una traba para que estas mujeres puedan desarrollar una carrera profesional satisfactoria. Por eso este grupo de mujeres se ha decantado como uno de los que deben centrar los esfuerzos de las políticas públicas. Llenar de alguna manera los vacíos de capital humano entre hombres y mujeres que han abandonado el sistema escolar antes de tiempo se convierte entonces en un reto de gran envergadura para las medidas de política pública. Dado que estos trabajadores son los que más están sufriendo la crisis económica, el paro de larga duración se está cebando con ellos. El aumento del paro de larga duración anuncia serios problemas de exclusión social. Los trabajadores que salen del sistema productivo se convierten en una carga para la economía cuando comience la recuperación económica. Los trabajadores más jóvenes y los de más edad son los grupos de riesgo, precisamente cuando están a principio y al final de la carrera profesional.

Una carrera profesional truncada por un déficit de capital humano no se puede recomponer únicamente con la formación para el empleo organizada por las administraciones públicas. Se precisa un compromiso sin precedentes por parte de las empresas. Creemos que la política pública debe ir orientada a dar incentivos para que las empresas sean capaces de apreciar la rentabilidad que pueden obtener del esfuerzo de recapitalización de la fuerza de trabajo en España. Esto exige una revolución en la gestión de recursos humanos y el Estado debe propiciar el cambio.

De todo lo que se ha expuesto en este estudio, ¿qué podemos sacar en claro para orientar la política pública?

La conclusión más destacada de este trabajo es que el capital humano es el factor clave en la carrera profesional. Más concretamente, se ha encontrado que los trabajadores que no han completado la enseñanza secundaria de segunda etapa muestran dos signos muy preocupantes: a) Una baja acumulación de experiencia, es decir, han estado relativamente más tiempo sin empleo tal como se detecta por la carencia de altas en la Seguridad Social como ocupados. Y b) la progresión salarial es notablemente menor que entre los otros colectivos con un mayor nivel de estudios. Cuando el análisis del impacto del abandono de los estudios sobre la carrera profesional se refiere a las

mujeres, el problema se agrava muy probablemente porque estas mujeres tienen relativamente más dificultades para reanudar su carrera profesional cuando son madres.

Por lo tanto, consideramos que la prioridad de política en el asunto que nos ocupa es recapitalizar la fuerza de trabajo de los hombres y mujeres que no han completado la enseñanza secundaria. En un contexto de expansión económica, las carencias de estos trabajadores se amortiguan porque hay abundantes empleos que requieren relativamente poca cualificación, como ocurrió en el sector de la construcción por ejemplo. Durante la crisis, y más allá, cabe esperar que se consolide un sistema productivo más exigente con la mano de obra, es decir, que requiera cotas más altas de productividad.

Un posible camino para anticiparse a esa situación consiste en integrar mucho mejor los programas formativos de las empresas con las necesidades de los trabajadores para llevar a cabo una planificación de los recursos humanos a largo plazo. Una visión a más largo plazo de la formación de manda favorece a los trabajadores y también favorece a las empresas, pero requiere que éstas profundicen en la gestión integrada de los recursos humanos que trascienda su propio interés y coopere en la robustez de la recuperación económica. Por ejemplo, una formación con una visión a más largo plazo favorece los ajustes internos y externos, o la movilidad interna y externa.

Para salir de la crisis no sólo se necesitan oportunidades de empleo sino que, una vez obtenido un empleo cualquiera, el trabajador debe tener la oportunidad de retomar su carrera profesional esforzándose para recomponerla y compensar las graves pérdidas que la crisis le ha causado. Recuperar el tiempo perdido no sólo está en el interés del trabajador sino que es vital para la economía española y la sostenibilidad de su sistema de bienestar en las próximas décadas.

ANEXO DE GRÁFICOS Y CUADROS

1. Tasas de ocupación de las generaciones por nivel de estudios

A. Estudios secundarios de primera etapa o menos

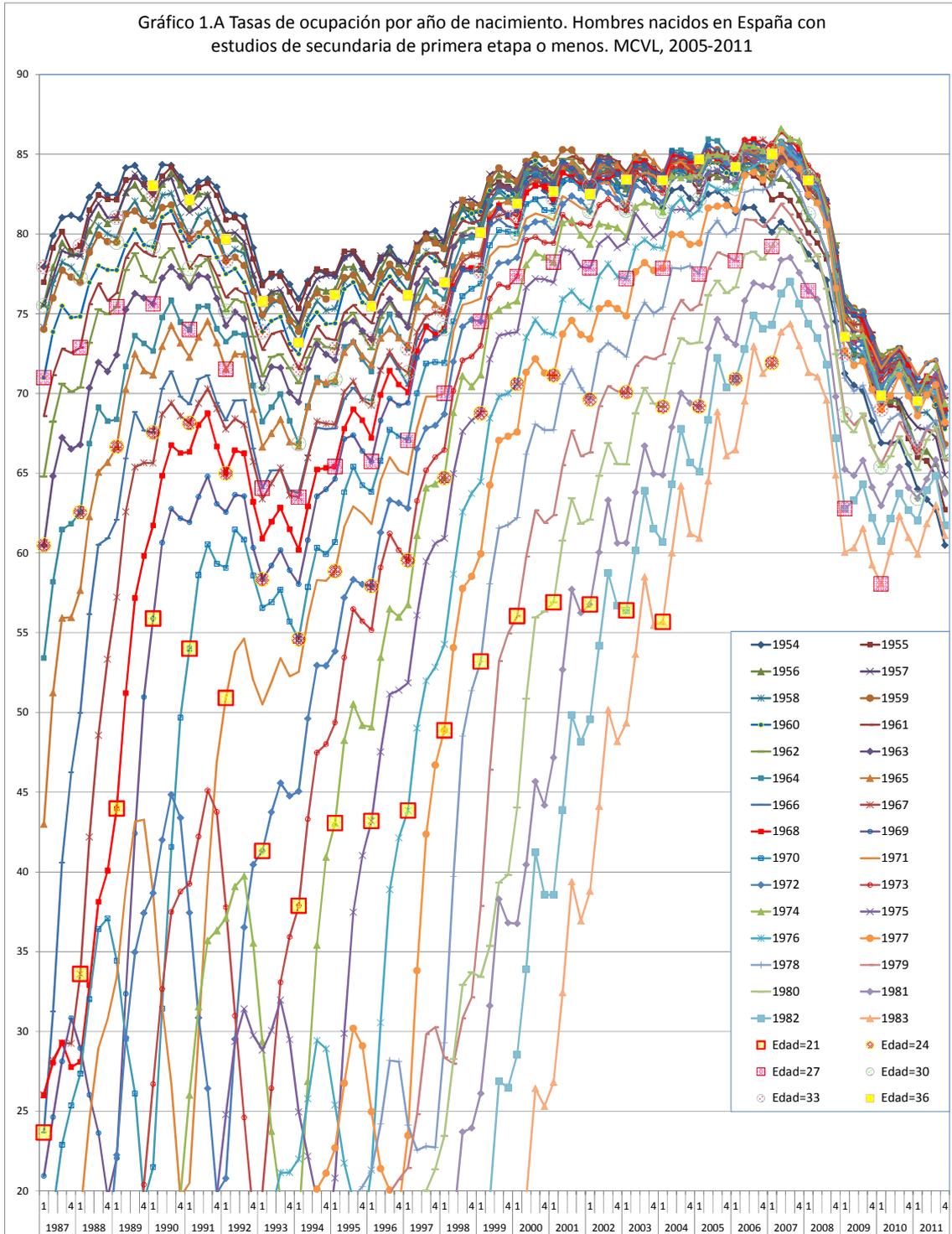


Gráfico 1.B Tasas de ocupación por año de nacimiento. Mujeres nacidas en España con estudios de secundaria de primera etapa o menos

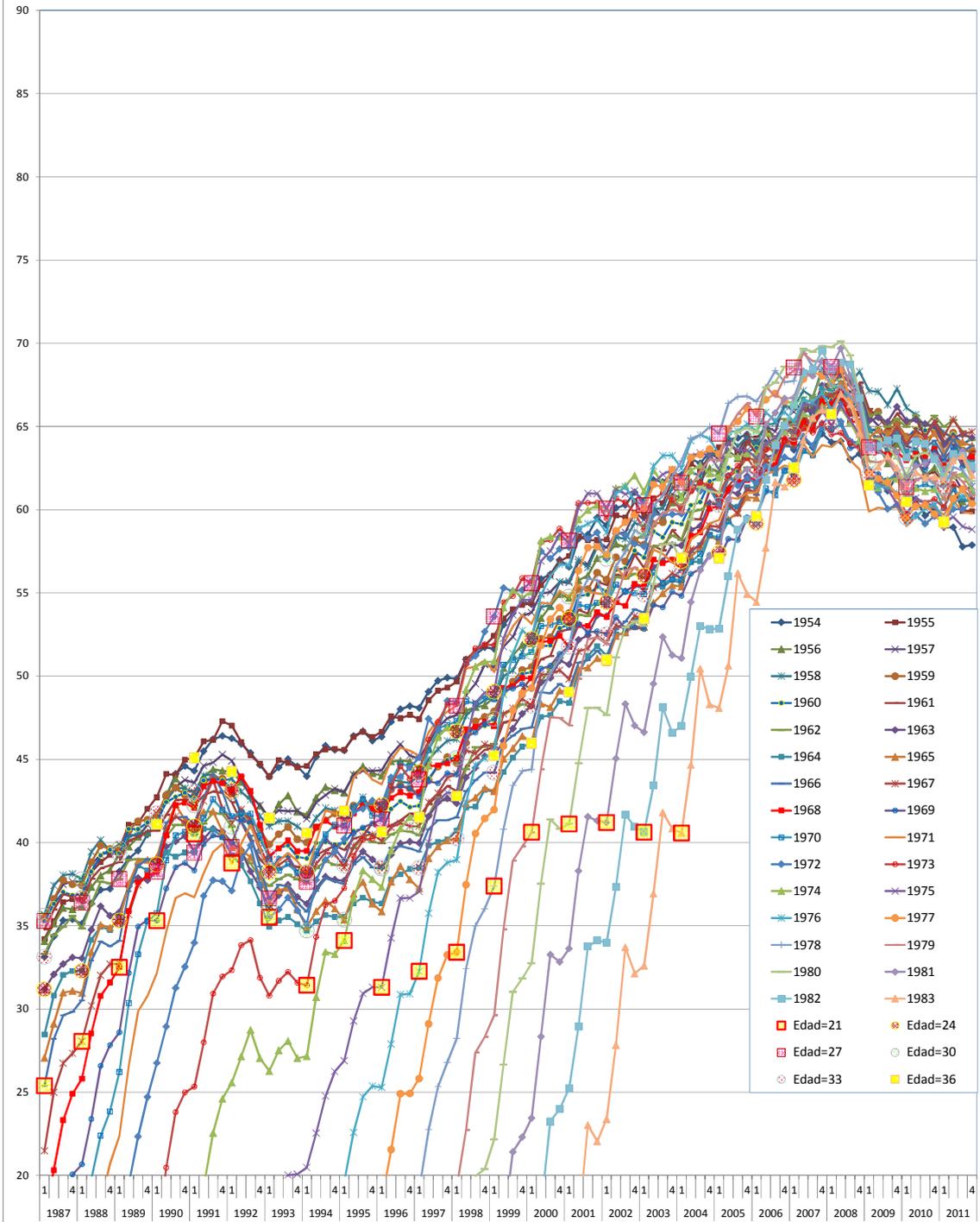


Gráfico 2.B Tasas de ocupación por año de nacimiento. Mujeres nacidas en España con estudios de secundaria de segunda etapa o formación profesional de grado medio

