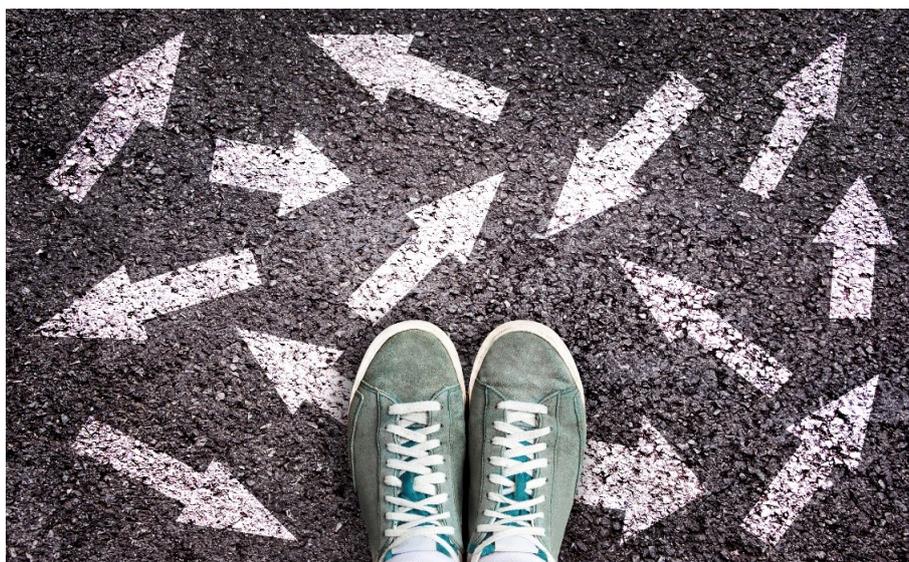


**Análisis de la adaptación laboral
y trayectorias profesionales**
de los **jóvenes a medio y largo plazo**
en la **Comunidad de Madrid**



Informe metodológico



Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

**Subdirección General de Análisis, Planificación
y Evaluación**

ELABORACIÓN

FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

D. José María Arranz Muñoz, D. Carlos García-Serrano, Dña. Virginia Hernanz, D. Carmelo García Pérez, Dña. Concepción Carrasco Carpio y D. Daniel Martínez Gautier.

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Análisis de la adaptación laboral y trayectorias profesionales de los jóvenes a medio y largo plazo en la Comunidad de Madrid. Informe metodológico

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2022

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 06/2022

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	PROCESO DE INVESTIGACIÓN: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
	2.1. LAS CONDICIONES ECONÓMICAS INICIALES	7
	2.2. LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS	11
	2.3. OTROS FACTORES: EDUCACIÓN Y DESAJUSTE EDUCATIVO	20
3.	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA MCVL	29
	3.1. TIPO DE INFORMACIÓN	29
	3.2. FICHEROS	30
	3.3. POBLACIÓN DE REFERENCIA	31
	3.4. REPRESENTATIVIDAD	32
	3.5. ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS PARA CREAR UN FICHERO REPRESENTATIVO DE VIDAS LABORALES	33
	3.6. VARIABLES DE INTERÉS	35
	3.6.1. <i>Características personales</i>	35
	3.6.2. <i>Características laborales</i>	37
	3.6.3. <i>Salarios</i>	39
	3.6.4. <i>Desajuste educativo</i>	43
4.	RESUMEN.....	46
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
	ANEXO 1. NIVEL EDUCATIVO.....	60
	ANEXO 2. RAMA DE ACTIVIDAD	61

1. INTRODUCCIÓN

Este informe presenta el trabajo realizado por el equipo de la Fundación General de la Universidad de Alcalá en relación con el contrato de servicios “Análisis de la adaptación laboral y trayectorias profesionales de los jóvenes a medio y largo plazo en la Comunidad de Madrid”, operación cofinanciada por el Fondo Social Europeo, en el Programa Operativo 2014-2020, de la Comunidad de Madrid, convocado por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.

El objetivo de este informe metodológico consiste en presentar los instrumentos de recogida de información del estudio y, de manera específica, describir la base de datos que se utiliza en el mismo, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). El objetivo general de la investigación consiste en analizar las variables relevantes que condicionan la adaptación profesional de los jóvenes de la Comunidad de Madrid al mercado de trabajo, desde su incorporación y durante los diez primeros años de su trayectoria laboral, con el propósito de conocer si la estabilidad laboral y el ajuste educativo mejoran o no a lo largo del tiempo. También se pretende tener una visión comparativa con el resto de España. La población objeto de estudio son las personas entre 16 y 35 años que se incorporan al mercado de trabajo en un momento dado del tiempo. A esta población se la sigue durante los cinco y diez primeros años de su vida laboral (medio y largo plazo, respectivamente), en base a la explotación de los ficheros de la MCVL, disponible en la actualidad desde 2004 hasta 2019.

La MCVL es la fuente estadística que establece el “Pliego de prescripciones técnicas” para llevar a cabo los análisis propuestos. Esta base de datos es el resultado de una gran operación estadística emprendida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), cuyo objetivo era explotar la enorme riqueza de información que existe en los registros informatizados de la Seguridad Social, no sólo desde el punto de vista de la afiliación durante los



periodos activos, sino también en lo referente a las prestaciones sociales recibidas (prestaciones por desempleo y pensiones, principalmente).

La organización de este informe es la siguiente. En el capítulo dos, se realiza una descripción del proceso seguido en la investigación, haciendo hincapié en los instrumentos de recogida de información, principalmente las fuentes bibliográficas que pueden aportar información sobre estudios similares en el ámbito nacional e internacional que ayuden a enmarcar la investigación que se plantea en este estudio, a saber, cómo la inserción laboral influye en las trayectorias profesionales del colectivo de las personas jóvenes. En esta parte del informe se ofrece una panorámica de cuáles son los resultados principales de la literatura teórica y empírica existente.

En el capítulo tres, se realiza una descripción detallada de la MCVL, el tipo de información que contiene, sus características y su representatividad, y se explica la metodología utilizada para convertir la base de datos original en otra que permite el análisis de las trayectorias laborales de las personas de 16-35 años. En este capítulo también se incluye una descripción de las principales variables de interés para el estudio de los empleos de entrada en el mercado de trabajo y de los empleos posteriores de las personas jóvenes, así como de sus trayectorias profesionales a lo largo del tiempo.

Finalmente, el capítulo cuatro incluye un resumen de todas las cuestiones tratadas en este informe metodológico.



2. PROCESO DE INVESTIGACIÓN: REVISIÓN DE LA LITERATURA

En este capítulo se lleva a cabo una descripción del proceso seguido en la investigación, en el que se hace referencia a los instrumentos de recogida de la información. Para ello, se realiza una búsqueda y un análisis de fuentes secundarias que aporten información sobre estudios similares que ayuden a enmarcar la investigación que va a realizarse, poniendo énfasis en los estudios publicados en el ámbito nacional. Esta revisión de la literatura tiene como objetivo ayudar a reflejar cómo se ha abordado hasta el momento actual el objeto del presente contrato. En consecuencia, se examina la literatura económica que ha estudiado la relación entre la inserción laboral del colectivo de las personas jóvenes y sus trayectorias profesionales posteriores y se presentan los resultados principales a los que ha llegado.

La literatura sobre las causas estructurales de las menores tasas de empleo y mayores tasas de paro entre la población joven en comparación con la población adulta es relativamente amplia. También lo es aquella que estudia el proceso de inserción en el mercado de trabajo y cómo las características de las primeras experiencias laborales condicionan las trayectorias laborales de las personas jóvenes. En esta revisión, vamos a centrarnos en esta última área de estudio, examinando los trabajos que se han ocupado de investigar la influencia de las condiciones laborales iniciales de los trabajadores en sus trayectorias profesionales posteriores. En cualquier caso, aquí no se va a describir la evolución de las tasas de empleo y de desempleo, las tasas de temporalidad y de tiempo parcial, y otras variables laborales de las personas de distintos grupos de edad a lo largo del tiempo para examinar cómo el ciclo económico afecta a estas variables. Una panorámica del mercado de trabajo de las personas jóvenes a lo largo de los últimos cuarenta años en España puede encontrarse en Bentolilla et al. (2021, pp. 4-13) y una comparación con otros países europeos en Dolado (2015).



2.1. Las condiciones económicas iniciales

Las condiciones iniciales bajo las cuales las personas jóvenes acceden al mercado de trabajo pueden marcar de un modo u otro (tanto positiva como negativamente) su carrera profesional posterior. Hay una línea de la literatura económica que ha tratado de estudiar en qué medida la situación económica vigente en el momento de la entrada en el mercado de trabajo y las características de la(s) primera(s) experiencia(s) laboral(es) condicionan la trayectoria profesional posterior de los trabajadores. Según esta literatura, la fase del ciclo económico en que las personas jóvenes entran en el mercado de trabajo por primera vez es uno de los factores principales que pueden explicar el tipo de trayectorias laborales posteriores y los resultados laborales. Teóricamente, entrar en periodos recesivos no solo dificulta el acceso al trabajo, sino que también puede influir desfavorablemente en la estabilidad y los ingresos laborales de los trabajadores a medio y largo plazo. En la literatura económica, este fenómeno se conoce como el “efecto cicatriz” (*scarring effect*).

Existe una literatura relativamente pequeña sobre el “efecto cicatriz” que provocan las recesiones, pero ya hay evidencia suficiente que sugiere que acceder por primera vez al mercado laboral durante una recesión tiene efectos a largo plazo sobre los salarios y también puede afectar a muchos otros aspectos de la vida (Dolado et al., 2013; von Wachter, 2020). La mayoría de los estudios existentes se centran en el colectivo de los graduados universitarios. En el caso de los EE. UU. y Canadá, hay varios estudios que apuntan a la existencia de efectos cicatriz sustanciales (Kahn, 2010; Oreopolous et al., 2012; Altonji et al., 2016; Schwandt y von Wachter, 2019; Rothstein 2020). También se dispone de evidencia sobre los efectos cicatriz de las recesiones en otros países: Australia (Andrews et al., 2020), Austria (Brunner y Kuhn, 2014), Bélgica (Cockx y Girelli, 2015), Alemania (Arellano-Bover, 2020), Japón (Genda et al., 2010) y Noruega (Raaum y Roed, 2006). Según los estudios norteamericanos, una profunda recesión provoca una caída de los ingresos iniciales (a la entrada en el mercado laboral) cercana al 10% (las semi-elasticidades estimadas de los ingresos con respecto a la tasa de desempleo se sitúan en un rango entre 2 y 3). Los efectos



negativos siguen siendo significativos al menos hasta siete años después de la entrada. En la mayoría de los estudios, la caída de los ingresos iniciales se atribuye, sobre todo, a una disminución del número de días de trabajo, junto con una reducción de la calidad del primer empleo de los entrantes.

Como elemento compensador, la movilidad hacia otros puestos de trabajo es un mecanismo clave detrás de la recuperación gradual de los ingresos, especialmente en los primeros años después de la entrada. Por el contrario, en años posteriores, la convergencia en los ingresos se produce principalmente a través del aumento de los salarios con el mismo empleador. Además, los estudios apuntan a una gran variabilidad del tamaño de los efectos cicatriz según el campo de estudio, la universidad a la que asistieron los individuos y el tipo de programa de estudios. En general, los efectos son más débiles y menos persistentes para las personas con el nivel más alto de ganancias futuras previstas, determinadas por sus características personales y de los estudios cursados.

En el caso de España, hay algunos estudios sobre esta cuestión. Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2018) utilizan registros de la Seguridad Social (la base de datos de la MCVL, en su edición de 2008) para analizar los efectos de las recesiones sobre los varones jóvenes con estudios secundarios y terciarios que entran en el mercado laboral entre 1979 y 1991, siguiéndoles hasta 2008. Para ello, interactúan la tasa de desempleo inicial con una variable continua que mide la experiencia potencial de los entrantes. Según sus hallazgos, los efectos negativos de la entrada en periodos recesivos se reducen con el nivel educativo de los entrantes. En particular, los autores obtienen unas pérdidas de ingresos iniciales en recesiones profundas del 25%, que se reducen al 3% después de diez años, para quienes tienen estudios secundarios. Por el contrario, el impacto inicial es la mitad y esencialmente es cero después de cinco años para los graduados universitarios.

Otro estudio para España es el de Bentolila et al. (2021). Los autores realizan el análisis con la MCVL y se limitan a las personas jóvenes con estudios universitarios. Este trabajo analiza la evolución de las condiciones laborales de



entrada de las personas jóvenes y sus trayectorias durante los últimos treinta años, incluyendo como aspecto novedoso que documenta una tendencia de continuo deterioro de dichas condiciones iniciales, de modo que en cada recesión se produce un retroceso en la situación laboral de los jóvenes. Los principales afectados son quienes terminan sus estudios durante estas recesiones, que sufren impactos negativos sobre su empleo y sus salarios no solo al entrar en el mercado de trabajo sino también durante varios años de su carrera profesional.

El principal resultado de este estudio es la falta de una recuperación completa de las condiciones laborales que tienen los jóvenes al inicio de una recesión durante la siguiente expansión, en particular, los días medios trabajados y los ingresos laborales correspondientes. Es decir, una parte considerable del deterioro sufrido en las recesiones se consolida, provocando una tendencia negativa en las condiciones iniciales de empleo de cada cohorte siguiente de jóvenes. Al distinguir entre varones y mujeres, encuentran que los efectos cicatriz son similares para ambos, pero la tendencia temporal en las condiciones de entrada es más negativa en el caso de los varones. Este resultado coincide a grandes rasgos con lo obtenido por Puente y Regil (2020), quienes se centran en los varones.¹ En su caso, los efectos más palpables se encuentran tras la recesión de 2008-2013 (que parece haber tenido un impacto permanente) y en el caso de los trabajadores con un nivel de estudios alto.

Los autores atribuyen a las reformas laborales, que introducen reglas más flexibles para la contratación y el despido, sobre todo de trabajadores jóvenes, y al cambio tecnológico, que sesga la demanda de empleo según cualificaciones y no encaja con la composición por estudios de las personas jóvenes y por campos de conocimiento de las personas jóvenes con estudios terciarios, la disminución tendencial de los resultados laborales de los jóvenes en España, pero no lo investigan. Otro factor (que los autores no mencionan) que podría explicar estos resultados es el fenómeno de la sobre-educación y el desajuste

¹ Estos autores seleccionan como entrantes en el mercado de trabajo a quienes hubiesen estado ocupados a tiempo completo al menos un mes completo en el año de su entrada.



educativo, puesto que durante los últimos cuarenta años el volumen de personas con titulaciones universitarias ha crecido más rápidamente que el número de puestos de trabajo de cualificación alta, lo que ha dado lugar a un desplazamiento de los trabajadores con menores niveles educativos de los puestos de trabajo de menor cualificación. Esta cuestión se examina con más detalle en otra subsección más adelante.

Por último, Escalonilla et al. (2021), a partir de los datos de la MCVL de 2007 a 2017, analizan los efectos sobre los salarios y las carreras profesionales de los jóvenes entre 16 y 30 años que se incorporaron por primera vez al mercado de trabajo con un empleo a tiempo completo poco antes y durante la Gran Recesión. Sus resultados confirman que el momento de la entrada ha tenido consecuencias a largo plazo tanto en términos salariales como en la probabilidad de estar empleado, y que estas consecuencias difieren por nivel educativo.

Las autoras encuentran una penalización salarial persistente entre los jóvenes con niveles de estudios más altos (su pérdida de ingresos laborales después de 10 años es de alrededor de un 22%) y señalan como posible causa el desajuste educativo, es decir, que en parte dicha penalización puede deberse a que estos trabajadores se han visto obligados a aceptar empleos de menor cualificación, para los que están sobre-educados (o subempleados), y que conllevan, por tanto, menores salarios y menores oportunidades de formación y promoción, lo que reduce sus oportunidades de acumulación de capital humano.

En cuanto a los jóvenes con menor nivel educativo, sus resultados laborales no se han visto afectados de forma significativa a través de los salarios sino sobre todo a través de su acceso al empleo. Por tanto, para este grupo de jóvenes, el empeoramiento de sus resultados laborales a medio y largo plazo se ha debido sobre todo al efecto que produce la falta de oportunidades de trabajo, la rotación y la reducción del número de horas trabajadas. En línea con lo obtenido en otros países, señalan que estos resultados podrían deberse a que este colectivo de jóvenes menos cualificados es el que se encuentra especialmente afectado por la existencia de un salario mínimo legal, que actúa como un suelo salarial para los puestos de entrada en el mercado laboral, y a la vez por el sistema de



negociación colectiva, que genera una rigidez salarial a la baja, lo que provoca que el ajuste a unas condiciones económicas adversas se produzca vía cantidades (más despidos y menos contrataciones) y no vía precios (reducciones salariales).

Un aspecto a tener en cuenta a la hora de valorar los resultados de los estudios anteriores es que tanto Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2018) como Bentolila et al. (2021) utilizan una sola de las ediciones de la MCVL disponibles (2008 y 2019, respectivamente) para construir las cohortes de entrada en cada uno de los años del pasado a partir de la población presente en la actualidad, por lo que incurren en sesgos que pueden afectar a sus análisis y sus resultados (véase Arranz et al., 2013). Sin embargo, Escalonilla et al. (2021) utilizan las ediciones de 2007-2017 para obtener contemporáneamente las cohortes de entrada en el mercado laboral en cada uno de los años del periodo 2007-2015, lo que parece la aproximación metodológica más correcta.

2.2. Las características de los empleos

Otro elemento relevante en el análisis de las trayectorias laborales es si las características del empleo inicial que las personas jóvenes consiguen al entrar en el mercado de trabajo pueden afectar significativamente a sus carreras profesionales posteriores. Hay razones bien conocidas por las que los trabajadores jóvenes sufren tasas de desempleo más altas y ganan salarios más bajos que los trabajadores adultos: los trabajadores jóvenes tienen más movilidad, tienen menos experiencia laboral y, después de pasar de la escuela al trabajo, es más probable que comiencen en empleos de menor duración y menos ajustados a sus estudios y cualificaciones profesionales.

Por lo general, a medida que avanza la vida laboral, los trabajadores consiguen acceder a empleos más estables, donde la experiencia, los ingresos y la duración mejoran, lo que se traduce en mejores resultados en el mercado de trabajo. Por ello, la baja calidad de los puestos de trabajo en la fase inicial de la carrera laboral podría considerarse como una especie de “peaje” que necesariamente hay que pagar, con la expectativa de que la situación mejore con el tiempo. En este



sentido, iniciar la experiencia en el mercado laboral con un empleo de baja calidad puede parecer aceptable, siempre que se trate de una situación transitoria. La cuestión es si este es realmente el caso o si un empleo inicial de baja calidad puede convertirse en una trampa para el futuro.

El atributo laboral de los empleos que permiten el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo que más se ha estudiado en la literatura económica es el carácter temporal de la relación laboral y, de manera relacionada con la cuestión de las trayectorias, si comenzar la carrera profesional con un empleo temporal influye en la estabilidad y los ingresos laborales de los trabajadores en el medio y largo plazo.

En teoría, los contratos de duración determinada, al reducir los costes de despido, pueden ayudar a los trabajadores “marginales” (es decir, quienes acceden por primera vez al mercado de trabajo y, por tanto, no disponen de experiencia laboral previa, y los trabajadores con bajos niveles de cualificación) a obtener empleo. Además, los contratos de duración determinada pueden ayudar a los trabajadores a acumular capital humano (experiencia laboral en general, pero también experiencia específica en las empresas) y a conseguir contactos profesionales que les permitan obtener mejores empleos en el futuro. Por otro lado, existe el peligro de que los trabajadores pasen de un contrato de duración determinada a otro contrato del mismo tipo, tanto entre diferentes empresas como dentro de la misma empresa, lo que generaría una menor estabilidad laboral y falta de progreso hacia mejores puestos de trabajo.

Estos efectos opuestos relacionados con el uso de los contratos de duración determinada han dado lugar a dos puntos de vista diferentes entre los economistas y los responsables de la formulación de políticas. Por un lado, la existencia de empleos temporales se ha visto como un medio para mejorar la flexibilidad del mercado laboral y reducir los costes laborales en sectores sujetos a grandes variaciones estacionales o cíclicas, aumentando así la demanda laboral general. Además, estos trabajos pueden ayudar a los trabajadores desempleados, ya que les brindan oportunidades para adquirir experiencia laboral y mantener y/o adquirir capital humano cuando no hay empleos



permanentes disponibles. También pueden proporcionar un puente hacia la estabilidad laboral, especialmente para los jóvenes que acceden al mercado de trabajo y para los trabajadores con cualificaciones bajas. Por estas razones, el empleo temporal puede servir como un “trampolín” (*stepping stone*) hacia el empleo permanente.

Por otro lado, los críticos se muestran escépticos sobre el potencial de los contratos de duración determinada para mejorar la creación de empleo y enfatizan el peligro de que los trabajos regulares (permanentes y a tiempo completo) sean sustituidos por trabajos no regulares (temporales y a tiempo parcial). Además, los empleos de duración determinada a menudo se caracterizan por tener menos formación relacionada con el trabajo y peores condiciones laborales, como salarios más bajos y mayor inseguridad laboral, que los empleos permanentes. Muchos trabajadores parecen estar atrapados en una secuencia de trabajos con contratos temporales y períodos de inactividad. Por tanto, algunos autores consideran los empleos de duración determinada como “callejones sin salida” (*dead ends*) que no conducen a trayectorias laborales estables y empleos regulares (Lewchuk et al., 2016; Campbell y Price, 2016) y que, además, pueden incidir negativamente en otros ámbitos (como dificultar las decisiones de emancipación, retrasar la edad a la que las parejas tienen su primer hijo, etc.; véase, por ejemplo, Vignoli et al., 2020).

Por tanto, como puede verse, al menos en teoría, el impacto de los contratos temporales en los resultados del mercado laboral de los trabajadores afectados (especialmente las personas jóvenes) es ambiguo.

Por lo que respecta a los estudios empíricos sobre esta cuestión, la literatura económica se ha desarrollado sobre todo en los países europeos en los últimos treinta años a partir del momento (los años ochenta del siglo XX) en que el diagnóstico generalizado para explicar los elevados y persistentes niveles de desempleo en Europa se achacaron a las características institucionales de las economías de estos países y, en particular, a la rígida legislación de protección del empleo. Esta legislación hacía que fuese muy costoso despedir a los trabajadores con contratos permanentes, afectando negativamente no solo a las



salidas del empleo sino también a las entradas en el mismo, puesto que eso hacía que las empresas fuesen más reacias a contratar trabajadores utilizando los contratos indefinidos. Para abordar este problema, muchos países europeos comenzaron a flexibilizar su mercado de trabajo mediante reformas en el margen, facilitando que las empresas utilizarasen contratos de duración determinada con costes de finalización de la relación laboral más bajos. El objetivo de este tipo de políticas era que los contratos de duración determinada ayudasen a mejorar los resultados del mercado laboral de los trabajadores que presentaban mayores tasas de desempleo y más dificultades en el acceso al empleo permanente, como los jóvenes y los trabajadores menos cualificados.

La evidencia empírica es ambigua. La hipótesis del “trampolín” frente al “callejón sin salida” del empleo temporal ha sido estudiada empíricamente por varios autores, pero estos estudios no ofrecen una conclusión clara. Hagen (2003) y Boockmann y Hagen (2008) para Alemania, De Graaf-Zijl et al. (2011) para los Países Bajos y Engellandt y Riphahn (2005) para Suiza encuentran que los empleos temporales aumentan la probabilidad de que los trabajadores consigan un empleo permanente, mientras que Blanchard y Landier (2002) para Francia encuentran que los contratos temporales no mejoran el acceso a empleos con contratos indefinidos, y otros trabajos, como Booth et al. (2002) para el Reino Unido, Gagliarducci (2005) para Italia y D’Addio y Rosholm (2005) para los estados miembros de la Unión Europea, encuentran evidencia que apoya ambas hipótesis. En el caso de España, Amuedo-Dorantes (2000) obtiene evidencia a favor de la hipótesis del “callejón sin salida”, mientras que la de Güell y Petrongolo (2007) apoyaría ambas hipótesis.

Algunos estudios distinguen diferentes grupos de trabajadores con contratos atípicos e investigan, por ejemplo, si las personas que consiguen empleo a través de empresas de trabajo temporal (ETT) presentan una probabilidad mayor o menor de ser contratadas de manera permanente que las personas que son contratadas directamente de manera temporal por parte de las empresas. La evidencia en este caso también es ambigua, puesto que hay trabajos que encuentran un impacto negativo del empleo temporal a través de ETT en los



ingresos y el empleo para los EE. UU. (Autor y Houseman, 2010), mientras que los estudios referidos a países europeos suelen encontrar un efecto positivo sobre el acceso a un empleo permanente (Ichino et al., 2008). En el caso de España, García-Pérez y Muñoz-Bullón (2005) obtienen que los trabajadores temporales contratados a través de ETTs presentan una mayor probabilidad de acceder a un empleo con contrato indefinido que los trabajadores temporales contratados directamente por las empresas, aunque este resultado se circunscribe a los trabajadores más cualificados, mientras que Amuedo-Dorantes et al. (2008) obtienen lo contrario.

Un estudio reciente para España analiza precisamente si la contratación temporal ayuda realmente a los jóvenes de cara a obtener una carrera laboral más estable en el medio y largo plazo. García-Pérez et al. (2019) (véase también García-Pérez y Vall-Castelló, 2015) utilizan datos de la Seguridad Social (la MCVL) para llevar a cabo un seguimiento de las cohortes de trabajadores varones con bajo nivel educativo que ingresaron en el mercado de trabajo justo antes y justo después de la reforma de 1984 que liberalizó el uso de la temporalidad en España. Su muestra incluye a los varones con estudios menores que los secundarios obligatorios, nacidos entre el primer trimestre de 1965 y el cuarto trimestre de 1972 y que entraron en el mercado de trabajo el año en que cumplieron 16 años.

Mediante un diseño de “regresión en discontinuidad”, los autores muestran que, en comparación con los trabajadores que entraron en el mercado de trabajo justo antes de la reforma (los que nacieron entre 1965 y 1968 y entraron antes de octubre de 1984), los trabajadores que ingresaron al mercado laboral cuando los contratos temporales eran ya la regla de contratación básica en España (los que nacieron entre 1969 y 1972 y entraron después de octubre 1984) tuvieron algo más fácil el acceso al mercado de trabajo. Los autores encuentran concretamente que la probabilidad de estar trabajando antes de cumplir los 19 años es mayor para los que entraron en el mercado de trabajo tras la reforma de 1984.



Sin embargo, este efecto inicial positivo no parece trasladarse al medio y largo plazo. Los trabajadores que entraron en el mercado de trabajo después de la reforma trabajaron menos días y obtuvieron menos ingresos laborales a lo largo de su carrera profesional. Además, estas pérdidas fueron más intensas en los primeros diez años de las trayectorias laborales de los trabajadores. Los resultados de los autores muestran que los trabajadores afectados al inicio de su vida laboral por la reforma de 1984 trabajaron casi 11 días por año (un 5% de los días de trabajo medios), durante los diez primeros años de experiencia laboral potencial computados desde su entrada en el mercado de trabajo, menos que los que iniciaron su vida laboral cuando la reforma de 1984 no estaba vigente. Este resultado se deriva, fundamentalmente, de que los trabajadores afectados por la reforma han experimentado, en media, más experiencias de empleo no estable y, por tanto, de desempleo, que trabajadores equivalentes pero que entraron en el mercado de trabajo unos meses antes, cuando los contratos temporales no causales no estaban disponibles.

Asimismo, los autores encuentran que los trabajadores que entraron en el mercado de trabajo unos meses después de la reforma de 1984 acumularon unas rentas salariales durante los diez primeros años que son un 10% inferiores que las de quienes entraron al mercado de trabajo unos meses antes, cuando la contratación temporal estaba mucho más restringida. Estas importantes pérdidas no solo son la consecuencia de haber trabajado menos días a lo largo de su carrera laboral, sino que también responden a las penalizaciones asociadas con el trabajo con contratos temporales y con el efecto negativo que tiene sobre las ganancias salariales el paso por una situación recurrente de desempleo.

Otro estudio reciente también investiga los efectos a largo plazo que puede tener la calidad de la relación laboral, entendida de una manera más general, en el momento de la inserción laboral de los jóvenes sobre sus trayectorias posteriores en el caso de España. El objetivo de Gorjón et al. (2021) es analizar en qué medida las personas jóvenes que comienzan sus vidas laborales en empleos inestables de bajos salarios permanecen atrapadas en empleos de baja calidad a medio y largo plazo. Para hacerlo, utilizan registros administrativos



longitudinales (la MCVL) y construyen y calculan un índice para medir la calidad de los trabajos combinando datos sobre ingresos laborales, número de horas trabajadas y rotación laboral. Este índice toma valores más altos cuanto más elevados son los ingresos laborales y las horas trabajadas y cuanto menor es el número de contratos o episodios de empleo por los que ha pasado el individuo. La población de análisis está formada por los nuevos participantes en el mercado de trabajo: las personas de 16 a 30 años que entran por primera vez en el mercado laboral (en realidad, que tengan un empleo un año después de su primer año de entrada). Las cohortes de entrada se refieren a cada uno de los años de 1997 a 2013, para estudiar su dinámica laboral cinco años después, y a cada uno de los años de 1997 a 2008, para estudiar su dinámica laboral diez años después.

Primero, este estudio muestra que la gran mayoría de los jóvenes trabajadores españoles se enfrentan a un empleo de baja calidad en sus primeros años laborales. De hecho, la mayoría de ellos comienzan con empleos de muy baja calidad: entre 1997 y 2004, la proporción de trabajadores que empiezan su carrera profesional en empleos de baja calidad se mantuvo en el 60-65%, aumentando hasta casi el 75% en 2011-2013. A pesar de que muchos de estos trabajadores avanzan hacia mejores trabajos pocos años después, hay una fracción sustancial que queda atrapada en esos empleos de baja calidad: entre un 30% en los años expansivos y casi un 50% en los años recesivos, cuando se considera el medio plazo (cinco años), y entre menos de un 20% en los años recesivos y más de un 30% en los años recesivos, cuando se considera el largo plazo (diez años).

Segundo, observando individuos no solo al comienzo de su carrera, sino también cinco y diez años después, los autores encuentran que tener un empleo de baja calidad al principio de la carrera profesional es un predictor importante de tener un empleo de baja calidad cinco años después, particularmente si la baja calidad se debe a trabajar pocas horas. Además, quienes comienzan en empleos de muy baja calidad exhiben una probabilidad mucho mayor de tener un empleo de baja calidad a medio plazo, lo que implica una “efecto cicatriz” muy intenso.



Tercero, el mismo patrón se repite cuando se analiza la situación de largo plazo, pero en este caso, la situación de medio plazo —más que la inicial— es el principal determinante de los empleos de baja calidad después de diez años. Es decir, quienes logran mejorar su situación laboral en el medio plazo (porque escapan de empleos de baja calidad en los primeros cinco años) tienden a consolidar sus mejores empleos a largo plazo y es poco probable que se vean atrapados en empleos de baja calidad a largo plazo, mientras que quienes quedan atrapados en estos últimos después de cinco años tienen muchas más probabilidades de mantener la misma situación a los diez años.

Cuarto, el análisis también indica que el número de horas trabajadas es el principal determinante de la persistencia de los empleos de baja calidad. Este resultado coincide con el de Puente y Regil (2020), que atribuyen la reducción de los ingresos anuales medios que se observa entre cohortes de edad, especialmente entre las más jóvenes con niveles de estudios bajos y medios, al fuerte incremento del empleo a tiempo parcial (involuntario) entre las personas jóvenes. Por otra parte, los salarios por hora se vuelven más relevantes al comparar el medio y el largo plazo. Nuevamente, este hallazgo puede estar relacionado con el papel que desempeña el desajuste educativo (la sobreeducación) en la dinámica salarial de las personas jóvenes, especialmente en el caso de aquellas con estudios universitarios. El número de contratos, tomado de forma aislada, no desempeña un papel significativo en la probabilidad de tener empleos de baja calidad a lo largo de los años.²

Quinto, los autores encuentran que el “efecto cicatriz” es bastante sensible al ciclo económico. En particular, la Gran Recesión afectó gravemente a las carreras futuras de los nuevos participantes en el mercado de trabajo, en comparación con los trabajadores que entraron en años anteriores al periodo de crisis económica. Como puede verse, este resultado coincide con los de los estudios mencionados en el epígrafe anterior.

² El motivo es que esta variable tiene un valor explicativo limitado cuando se considera aisladamente, sin tener en cuenta la duración, porque un único contrato, por ejemplo, puede durar un día o un año.



Finalmente, con respecto al efecto de otras variables, los resultados indican que el sexo, la edad y el sector económico a la entrada en el mercado laboral influyen en la probabilidad de tener un empleo de baja calidad cinco años o diez años después. En concreto, esta probabilidad (y, por tanto, el “efecto cicatriz”) es mayor en el caso de las mujeres; quienes, siendo jóvenes, ingresan en el mercado de trabajo a una edad más temprana y, por tanto, con niveles de educación más bajos; y quienes comienzan a trabajar en sectores como restauración y hostelería, agricultura y construcción, en comparación con otros sectores (estos sectores, especialmente los dos primeros, exhiben un fuerte componente estacional, que aumenta la rotación, y presentan mayores proporciones de trabajadores con menor nivel educativo y de empleos a tiempo parcial).

Tanto García-Pérez et al. (2019) como Gorjón et al. (2021) utilizan las últimas ediciones disponibles de la MCVL (las de 2006-2012 en el primer caso y la de 2019 en el segundo caso) para construir las cohortes de entrada en el pasado a partir de la población presente en 2006-2012 y 2019, respectivamente, por lo que incurren en sesgos que pueden afectar a sus análisis y sus resultados, como se ha comentado con respecto a otros estudios que emplean la MCVL de esta manera (véase Arranz et al., 2013).

Los resultados de estos estudios recientes coinciden con los obtenidos por otros trabajos realizados anteriormente. Desde mediados de los años ochenta del siglo XX, el elevado uso de la contratación temporal en las nuevas contrataciones ha afectado principalmente a las cohortes más jóvenes, específicamente a las nacidas desde principios de la década de 1970 y que ingresaron al mercado laboral a principios de la década de 1990 (Malo y Cueto, 2013). Ello dio lugar a una extensión de la fase de empleo temporal en las biografías laborales de los individuos y un incremento de las trayectorias laborales “inestables” que son permanentemente precarias y caracterizadas por una frecuencia muy baja de transiciones desde el empleo temporal hacia el permanente y una frecuencia alta de transiciones desde el empleo temporal hacia el desempleo o la inactividad (Hernanz, 2003; García-Pérez y Muñoz-Bullón, 2011).



Durante el período anterior a la crisis económica de 2008, estas trayectorias inestables estaban concentradas principalmente en la población joven, con mayor incidencia entre las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores de bajo nivel educativo. Además, durante las décadas de 1990 y 2000 se produjo una creciente “dualización” de las trayectorias laborales, consistente con la “dualización” del mercado de trabajo español, en el sentido de la existencia de una separación entre los jóvenes que podían acceder a categorías ocupacionales de profesionales y técnicos y los que solo podían intentar acceder a (y mantener) empleos precarios, en los que existe una conexión estrecha entre las condiciones laborales flexibles y el desempleo. La consecuencia ha sido que, aunque la edad y el sexo son especialmente relevantes para explicar la incidencia del empleo atípico y la inestabilidad laboral no solo en España sino en el conjunto de Europa (Eurofound, 2010), en el caso español esa inestabilidad es poco probable que se corrija con el paso de los años para un gran número de trabajadores y solo va desapareciendo lentamente para otro volumen elevado de personas (Toharia et al., 2001).

En resumen, los resultados de la literatura económica revisada sugieren que, en general, el uso intensivo de la contratación flexible (temporal, pero también a tiempo parcial) al inicio de la vida laboral, y la rotación laboral que esta induce, tiene consecuencias muy importantes a medio y largo plazo sobre la carrera laboral de las personas jóvenes. A pesar de que este tipo de contratos parecen permitir a los trabajadores jóvenes una mayor experiencia laboral mediante un mayor movimiento entre empresas y sectores económicos distintos, las consecuencias a largo plazo sobre su bienestar son negativas para un segmento relativamente amplio de los mismos.

2.3. Otros factores: educación y desajuste educativo

Los estudios sobre las trayectorias laborales y el análisis de los trabajadores que presentan discontinuidades en sus trayectorias iniciales tanto en España como en otros países europeos indican que las personas con un nivel educativo bajo, las mujeres y quienes trabajan en ocupaciones poco cualificadas son los



principales afectados por las trayectorias profesionales inestables caracterizadas por una concatenación de empleos temporales y de salarios bajos (Fenton y Dermott, 2006; Mills et al., 2008). En el caso de España, además, algunos estudios muestran que el papel del nivel educativo en el acortamiento del período inicial de temporalidad durante la fase de integración laboral de las personas jóvenes ha disminuido, por lo que incluso una parte considerable de los trabajadores con un nivel educativo alto permanecen en los segmentos inestables del mercado laboral durante periodos temporales muy prolongados (Malo y Cueto, 2013).

A esto último también ha podido contribuir el fenómeno del desajuste educativo (denominado ‘sobre-educación’, cuando se considera desde el punto de vista de la oferta de trabajo, o ‘infra-requerimiento’ o ‘subempleo’, cuando se observa desde la perspectiva de la demanda de trabajo), en un contexto, como el que se dio en España a partir de la década de 1980, de rápida expansión de la educación universitaria, que incrementó el volumen de personas (jóvenes) con estudios terciarios, unida a un crecimiento también importante, pero más lento, de creación de puestos de trabajo de cualificación alta. La sobre-cualificación está vinculada a múltiples factores: el funcionamiento y los resultados del sistema educativo, el mercado de trabajo, la estructura productiva de una economía y el ciclo económico. En cualquier caso, la sobre-educación puede producir importantes costes tanto individuales como sociales y económicos (Ramos, 2017).

Este fenómeno, también presente en el resto de los países desarrollados, ha sido muy intenso en el caso de España, de modo que esta siempre se ha encontrado entre los países europeos con una incidencia (y persistencia) de la sobre-educación “vertical” más elevada (en torno al doble de la media de los países de la OCDE). En la década de los 2000, el 45% de los titulados universitarios españoles tenían un nivel educativo superior al que requería el primer empleo que ocupaban y en torno al 25% seguían estando sobre-educados (o subempleados) varios años (dos/cinco) después (García-Montalvo y Peiró, 2009; Kucel y Vilalta, 2019). En 2017, la proporción de personas jóvenes de 25



a 34 años con estudios de educación superior (universitaria o de formación profesional) que estaban sobre-educados era del 37,8%, la misma que en 2012 (CES, 2020).³ Solo Grecia y Chipre tenían cifras superiores a la española en la UE-28.

Estas cifras de la incidencia de la sobre-educación y su persistencia varían según campos de estudio, siendo más elevadas en el caso de los graduados en Humanidades y más bajas entre los graduados de Ciencias de la Salud o Ingeniería. Además, también puede darse la sobre-educación “horizontal”, que tiene que ver con estar trabajando en un puesto de trabajo no relacionado con el campo de estudio, pero su incidencia es inferior a la de la sobre-educación “vertical” (inferior al 30% en España, según Kucel y Vilalta, 2019, y CES, 2020).

Algunos autores ya mostraron que este proceso de evolución diferente del número puestos de trabajo cualificados y del volumen de personas con estudios terciarios podía producir efectos más o menos permanentes. Por ejemplo, Toharia et al. (2001), utilizando datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), identificaron patrones sociales de movilidad laboral bastante bien definidos en el mercado laboral español y mostraron la existencia de cierta degradación de los “puertos de entrada” al mercado laboral de las personas jóvenes: menor acceso a empleos profesionales y mayor acceso a empleos de servicios no cualificados. También encontraron que una parte de los trabajadores jóvenes con menor nivel educativo eran expulsados por trabajadores con mayor nivel educativo de ocupaciones poco cualificadas, creando así una situación de sobre-educación.

Existe una literatura bastante amplia que se ha ocupado de investigar los efectos de que los trabajadores jóvenes acepten trabajos con requisitos inferiores a su nivel educativo en las etapas iniciales de su carrera laboral. Desde una perspectiva teórica, la teoría del emparejamiento (*matching theory*) sugiere que

³ Estimaciones procedentes de los cálculos realizados por el equipo *Skills Panorama* (CEDEFOP), basados en datos de Eurostat. La sobre-educación se calcularía como el porcentaje de graduados de educación superior que están empleados en puestos no incluidos en las categorías de gerentes, profesionales o técnicos/profesionales asociados (grupos 1, 2 y 3 de la Clasificación de Ocupaciones).



la sobre-educación se debe a la existencia de información imperfecta en el mercado laboral. Sin embargo, se supone que esta desaparecerá básicamente por la movilidad de los trabajadores al inicio de sus carreras, lo que les permite mejorar su emparejamiento laboral. Además, la teoría de la movilidad profesional (*career mobility theory*) establece que los trabajadores pueden aceptar trabajos infra-cualificados (en relación con su nivel de estudios) que les permitan adquirir habilidades que pueden utilizar más adelante en un trabajo mejor, por lo que la sobre-educación formaría parte del proceso de inserción en el mercado laboral. Desde este punto de vista, se espera que los trabajadores sobre-educados experimenten una mayor movilidad interna o externa que los adecuadamente educados, de modo que una posición de entrada “no óptima” en el mercado laboral implicaría algunas ventajas para el futuro (como un “efecto trampolín”).

Sin embargo, el desajuste educativo en el primer empleo podría producir un “efecto cicatriz” en la posición futura de los trabajadores y convertirse en una trampa. Un argumento teórico, en línea con la teoría de señales (*signalling theory*), es que las empresas pueden considerar la sobre-educación previa como una señal negativa. Además, si los trabajadores sobre-educados no utilizan sus habilidades, es posible que no puedan mantenerlas, sufriendo un deterioro de su capital humano que puede verse incrementado por la obsolescencia de sus habilidades. Asimismo, los trabajadores con sobre-educación pueden perder la motivación para buscar un empleo más adecuado a sus cualificaciones. Finalmente, en los mercados laborales segmentados, algunos trabajadores cualificados “desafortunados”, que tendrían todas las credenciales para formar parte del segmento primario (que incluye los empleos más estables y bien remunerados), pueden quedar atrapados en el segmento secundario.

La investigación empírica sobre el efecto de los desajustes educativos iniciales sobre los posteriores y las trayectorias profesionales no es concluyente. Los resultados de algunos autores (Sicherman, 1991; Rubb, 2006) están en línea con la hipótesis de la movilidad profesional. Por el contrario, un número considerable de estudios proporciona evidencia que sugiere que la sobre-educación no es un “trampolín”, identificando la persistencia de la sobre-educación como una



trampa, lo que implica que puede tener consecuencias negativas para las trayectorias profesionales de las personas jóvenes, como un mayor riesgo de desajuste en empleos posteriores, menores salarios y menor satisfacción en el trabajo (Hartog, 2000; Groot and Van den Brink, 2000; Scherer, 2004; Frei and Sousa-Poza, 2012; Verhaest and Van der Velden, 2013).

En el caso español, aunque se ha estudiado la incidencia de la sobre-educación (Ortiz, 2010; Pascual-Sáez et al., 2016), hay pocos trabajos sobre su potencial persistencia, y los resultados también son diversos. Así, Alba (1993), utilizando datos de la década de 1980, obtiene que la sobre-educación es un fenómeno de corto plazo en España, interpretando la mayor movilidad de los trabajadores sobre-educados en términos de la teoría de la movilidad ocupacional. Posteriormente, Iriondo y Velázquez (2014) también encuentran que el desajuste educativo es un problema temporal. Sin embargo, García-Serrano y Malo (1996) y García-Montalvo y Peiró (2009) no encuentran evidencia que apoye esta hipótesis.

Un estudio reciente que examina esta cuestión, diferenciando además por niveles educativos y campos de estudio, es el de Acosta-Ballesteros et al. (2018). Utilizando el módulo ad-hoc de 2009 de la EPA española, centrado en el primer empleo significativo después de terminar los estudios formales de las personas que tenían 16-34 años en 2009, este estudio cuantifica el efecto que ejerce la sobre-educación en el primer empleo sobre la probabilidad de sufrir un desajuste posterior, algo para lo que no existía evidencia previa en el caso español. Los resultados de esta investigación confirman la importancia de la calidad de los “puertos de entrada” para las trayectorias posteriores, puesto que indican claramente que estar sobre-educado en el primer empleo aumenta significativamente el riesgo de desajuste educativo en uno posterior. En concreto, los autores obtienen que los trabajadores inicialmente sobre-educados presentan una probabilidad de sufrir sobre-educación en su empleo posterior que es 40 puntos porcentuales más elevada que la de quienes no lo fueron.

Además, el mero hecho de estar inicialmente sobre-educado es lo que explica mayoritariamente esta diferencia (un 76% de la misma), no tanto las



características de los sobre-educados en comparación con quienes no lo están (el 24% restante). Como elemento adicional, la experiencia laboral potencial no parece ayudar a los trabajadores jóvenes a lograr un trabajo adecuado, una vez que se encontraban sobre-educados en el primero, incluso después de cambiar de empleo. Por tanto, los resultados de este estudio no respaldan la hipótesis del emparejamiento o la teoría de la movilidad profesional. Por el contrario, un desajuste inicial en el mercado laboral parece convertirse en algo bastante permanente.

Un aspecto interesante de este trabajo es que el impacto del desajuste inicial varía según los niveles educativos y los campos de estudio. En concreto, quienes poseen un título de formación profesional no solo presentan menores probabilidades de estar sobre-educados, sino que también el efecto de la sobre-educación actual sobre la posterior es menor. Por el contrario, la adecuación del primer empleo es más relevante para los titulados universitarios, con importantes diferencias por especialización. En términos generales, aquellos programas o campos de estudio que dotan a los estudiantes de habilidades orientadas al empleo, y que suelen considerarse campos duros (ciencia y tecnología, los denominados STEMs, y salud), se asocian a un menor riesgo de desajuste inicial, menor persistencia de la sobre-educación y una probabilidad menor de acceder a un puesto con sobre-educación más tarde, en comparación con los estudios de orientación más general (ciencias sociales).

Estos resultados corroboran los aportados por el Ministerio de Educación (CES, 2020): tanto un año después de la graduación como cuatro años después, la proporción de los egresados en 2009-2010 y en 2013-2014 que tienen un empleo acorde con su graduación es más elevada en las ramas de ciencias de la salud e ingeniería y arquitectura, mientras que es más baja en ciencias sociales y jurídicas y artes y humanidades. Por ámbito de estudios, las titulaciones relacionadas con salud, veterinaria, ingeniería y profesiones afines y arquitectura



y construcción son las que presentan cifras más altas de empleos acordes al nivel de estudios.⁴

Otros autores también han encontrado que los graduados en estudios como ingeniería, matemáticas, ciencias y medicina muestran una mayor probabilidad de estar adecuadamente emparejados en sus empleos varios años después del momento de su graduación (Kucel y Vilalta-Bufí, 2019, para España con datos de la encuesta REFLEX del año 2000; Battu et al., 1999, y Mosca y Wright, 2011, para otros países). Este patrón, especialmente claro a nivel universitario, se podría interpretar en el sentido de que el valor de señal de los títulos universitarios de campos menos exigentes académicamente y menos selectivos se deteriora a medida que aumenta el número de graduados, lo que resulta negativo para las trayectorias laborales de estos trabajadores en términos de menores crecimientos salariales, menor estabilidad y más tiempo para acceder a empleos adecuados a los estudios realizados (Reimer et al., 2008).

En cuanto al efecto del desajuste educativo sobre los salarios posteriores, existe una amplia literatura empírica que dio comienzo con el trabajo de Duncan y Hoffman (1981). La mayor parte de los estudios obtienen que los trabajadores sobre-educados sufren una penalización en sus salarios, por lo que el desajuste educativo representa un coste para el individuo y un despilfarro de recursos para la economía en su conjunto (Hartog, 2000; Scherer, 2004; McGuinness, 2006; Leuven y Oosterbeek, 2011).

Muchos de los estudios realizados en las décadas de 1980 y 1990 utilizaban datos de corte transversal (no datos longitudinales), por lo que no tenían en cuenta los problemas que puede generar la omisión de factores individuales no observados (como la capacidad), lo que puede sesgar los resultados. Trabajos posteriores llevan a cabo estimaciones con datos longitudinales utilizando la estimación por efectos fijos individuales para controlar dichos problemas. Algunos de estos estudios obtienen que los resultados no cambian

⁴ Ministerio de Educación: Indicadores de afiliación a la seguridad social de los egresados universitarios del curso 2009-2010 y 2013-2014.



sustancialmente cuando se controlan las diferencias de capacidad (Dolton y Silles, 2008; Korpi y Tahlin, 2009; Verhaest y Omey, 2012; Iriondo y Pérez-Amaral, 2016), mientras que otros concluyen que la penalización salarial que se encuentra en la estimación sin controlar por la omisión de la capacidad se reduce o desaparece cuando estiman el modelo de efectos fijos (Bauer, 2002; Frenette, 2004; Tsai, 2011).

En el caso de España, los pocos estudios existentes confirman la penalización salarial que sufren los trabajadores sobre-educados. Hernández y Serrano (2012), con datos del periodo 2004-2009 procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), obtienen que existe un diferencial de un 28% entre el salario-hora bruto de los trabajadores sobre-educados y el de los trabajadores ajustados equivalentes. Los resultados de Nieto y Ramos (2017), con datos de la base de datos PIAAC ('Programme for the International Assessment of Adult Competencies') de la OCDE, también sugieren la existencia de tal penalización, con el elemento añadido de que la heterogeneidad de las habilidades de los individuos solo explicaría el 18% del efecto del desajuste educativo sobre los salarios. Esto significa que la penalización salarial de los trabajadores sobre-educados permanece incluso para aquellos que no tienen un nivel de habilidades o competencias menor que el de los trabajadores ajustados en términos educativos.

Por último, Iriondo y Velázquez (2014), utilizan información de una muestra de graduados de diferentes titulaciones de la Universidad Complutense de Madrid que terminaron sus estudios en el año académico 2001-2002 y a los que se les hace un seguimiento de su situación laboral en su primer empleo significativo después de terminar los estudios y en el empleo que tienen seis años después (entre finales de 2007 y mediados de 2008). Sus resultados confirman, empleando el estimador de efectos fijos, que la sobre-educación produce un impacto negativo y significativo sobre los salarios: esta penalización se sitúa en el rango 24%-37%, dependiendo de la medida de desajuste educativo que se utilice.



Además, la penalización salarial es relativamente permanente, puesto que es más elevada en el empleo actual que en el primer empleo. También es mayor entre los varones que entre las mujeres y en los campos de estudio en los que la incidencia del desajuste es inferior y, además, los salarios tienden a ser más elevados. En general, estos resultados tienden a confirmar la importancia de los factores asociados a la demanda de trabajo, es decir, la productividad y los salarios dependen más de los atributos de los puestos de trabajo que de las características de las personas que los ocupan.



3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA MCVL

En este capítulo se lleva a cabo una descripción detallada de la base de datos que se va a utilizar en el estudio (la Muestra Continua de Vidas Laborales, MCVL), mostrando sus características y su representatividad, y una explicación de la metodología utilizada para convertir la base de datos original (que es un conjunto de ficheros de distinto tipo) en otra de tipo longitudinal que permite el análisis de las trayectorias laborales de las personas, una vez que entran en el mercado de trabajo. El capítulo termina con una descripción de las variables incluidas en la base de datos que se utilizan en diversas partes del estudio sobre la inserción laboral de las personas jóvenes y sus trayectorias profesionales en el medio y largo plazo (durante cinco y diez años, respectivamente).

3.1. Tipo de información

La MCVL se denomina *Muestra* porque contiene información de más de un millón de personas que representan a la población que tuvo alguna relación con la Seguridad Social (como trabajador asalariado, no asalariado, perceptor de prestaciones o pensionista) en un determinado año; *Continua* porque la Seguridad Social entrega un CD con información actualizada cada año (desde el año 2004); y *de Vidas Laborales* porque contiene el historial informatizado de la vida laboral de las personas que forman parte de la muestra.⁵

La versión de la MCVL utilizada en este estudio contiene información basada en los registros informatizados de la Seguridad Social, los datos del Padrón Municipal Continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del módulo fiscal

⁵ Las características básicas de la muestra y su documentación pueden consultarse en la página electrónica de la Seguridad Social: [http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Muestra Continua de Vidas Laborales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet/1/Estadistica/Est/Muestra%20Continua%20de%20Vidas%20Laborales/index.htm). Durán y Sevilla (2006), Argimón y González (2006), Durán (2007) y García-Segovia y Durán (2008) ofrecen buenas introducciones a las características y el uso de la muestra. Lapuerta (2010) es un trabajo muy detallado en el que se exponen con claridad las dificultades prácticas en el manejo de los datos. Un trabajo más específico referido a la utilización de la muestra para el análisis de las transiciones laborales es el de García-Pérez (2008). Arranz et al. (2013) presentan el procedimiento de organización de la información de la MCVL que puede servir para analizar cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo, especialmente aquellas que requieren de datos longitudinales. Un estudio exhaustivo sobre la información del módulo fiscal y sus posibilidades de explotación puede encontrarse en Arranz y García-Serrano (2011).



de la Agencia Tributaria. La Seguridad Social aporta información de sus registros tanto porque la persona esté cotizando como ocupado o como perceptor de prestaciones por desempleo, o porque la persona esté recibiendo algún tipo de pensión contributiva. Esta información se organiza en torno a la persona física, aunque gran parte de la información que guardan los registros administrativos, y que se recoge en distintos ficheros de la muestra, se refiere a situaciones diversas (trabajar, cobrar prestaciones, etc.), siendo posible que una misma persona haya tenido varias de éstas a lo largo de su vida. Esto permite que se disponga de toda la vida laboral de las personas hasta el último día en el que se recoge la información. Gracias a la colaboración del INE, la información de la MCVL se ha completado con algunas variables personales relevantes disponibles en el Padrón Municipal Continuo. A su vez, la Agencia Tributaria colabora en la versión de la MCVL conocida como MCVL con datos fiscales, aportando información procedente de la consignada en el Modelo 190.

3.2. Ficheros

La MCVL (por ejemplo, la muestra correspondiente al CD de 2017) está organizada en 22 ficheros diferentes. Uno contiene información sobre la persona, otro sobre los convivientes en el hogar, cuatro ficheros recogen las relaciones de afiliación a la Seguridad Social, trece ficheros las bases de cotización, otro fichero las relaciones de afiliación por percepción de una pensión, otro el módulo fiscal y finalmente otro (denominado “división”) no contiene datos sino que refleja cómo algunos datos de la MCVL se han repartido en los diferentes ficheros de texto (su objetivo es facilitar a los usuarios la selección de los datos de afiliación y las bases de cotización por cuenta ajena). La forma de enlazar todos estos ficheros distintos es mediante el identificador anonimizado de la persona perteneciente a la muestra, que es el mismo para dicha persona a lo largo de los diferentes ficheros y de los diferentes años.⁶

⁶ Hay que tener en cuenta que si se tratara de la otra versión de la MCVL (la que no contiene datos fiscales), el identificador sería distinto. Por tanto, las dos versiones de la MCVL, con o sin datos fiscales, no son susceptibles de ser combinadas ni enlazadas.



Dependiendo del análisis a realizar, puede ser necesario utilizar todos o solo una parte de los ficheros de la MCVL. En este estudio se van a emplear el fichero de personas, los cuatro correspondientes a afiliaciones, el de convivientes y el correspondiente al módulo fiscal. Es decir, se va a emplear la versión de la MCVL conocida como MCVL con datos fiscales, que es la que permite el enlace del resto de ficheros con el módulo fiscal.

El fichero de personas (procedente del Padrón Municipal Continuo) contiene las características básicas de la muestra, con información del sexo, la edad, la comunidad autónoma de residencia y la nacionalidad, que se distribuyen de la misma manera que la población.⁷ Los ficheros de afiliación (de la Seguridad Social) aportan información correspondiente a la afiliación: algunas variables son meramente identificativas (identificador de la persona, código de cuenta cotización, etc.), otras corresponden al puesto de trabajo (régimen de cotización, fechas de alta o baja, tipo de contrato, jornada laboral, grupo de cotización, etc.), otras se refieren al empleador (actividad económica, tamaño de la empresa, antigüedad como empleador, etc.). En el fichero de convivientes hay información (sexo y fecha de nacimiento) de hasta nueve personas que puedan vivir en el hogar. Finalmente, el módulo fiscal contiene información en cada ejercicio anual de la totalidad de las retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios e imputaciones de renta de las personas físicas y jurídicas, etc.

3.3. Población de referencia

La población de referencia en la MCVL se corresponde con los trabajadores que están de alta laboral en la Seguridad Social y también con los perceptores de pensiones y de prestaciones por desempleo tanto contributivas (seguro de desempleo) como asistenciales (subsidijs de desempleo). No se encuentran incluidos los demandantes de empleo cuando no reciben prestaciones y los

⁷ En el Padrón Municipal Continuo también existe información sobre el nivel educativo, pero su uso no es conveniente (al menos hasta 2012) porque su actualización estaba sujeta a limitaciones.



inactivos (distintos de los pensionistas), además de los trabajadores que tienen un sistema de previsión social distinto de la Seguridad Social (los funcionarios de Clases Pasivas) o no tienen ninguno (como quienes trabajan en la economía informal o sumergida o en ciertas actividades marginales). Todos ellos sí estarían recogidos, al menos en principio, en la Encuesta de Población Activa (EPA).

Por otra parte, como el ámbito poblacional y temporal se refiere a las personas que han tenido al menos una relación con la Seguridad Social en algún momento del año de referencia, la población de la muestra es de mayor tamaño y tiene una composición algo diferente con respecto a la que se obtendría en una fecha fija (criterio habitual de la EPA), lo que permite una mayor presencia de ciertos colectivos (como mujeres o jóvenes) que mantienen una relación más discontinua o inestable con el mercado de trabajo.

3.4. Representatividad

La MCVL de cada año está formada por el 4% (muestreo aleatorio simple) de las personas de la población de referencia de cada año cuyo código de identificación personal contenga en una determinada posición las cifras que se seleccionaron aleatoriamente. Estas cifras son idénticas todos los años. Este método garantiza que sean seleccionadas las mismas personas, siempre y cuando sigan teniendo relación con la Seguridad Social, y que las entradas sean representativas de las altas en la población. El número de personas a nivel nacional para las que se dispone de información cada año ha pasado de 1.095.808 en 2004 a 1.172.383 en 2013 y a 1.248.050 en 2018. Como el factor de elevación es 25, eso significa que la población de referencia estaba formada por 27.435.159 personas en 2004, 29.333.389 personas en 2013 y 31.250.156 personas en 2018 a nivel nacional (véase la documentación de la MCVL).

En relación con el espacio temporal de referencia para el análisis de la situación de las personas, es necesario considerar que, dado que la MCVL se realiza teniendo en cuenta un año de referencia, la población seleccionada y sus diferentes registros sólo son representativos para dicho año. Y que, si bien recoge las afiliaciones de dichas personas en el pasado, no recoge las



afiliaciones de personas que fallecieron o abandonaron la vida activa sin causar pensión o sin recibir prestaciones por desempleo) y no aparecieron más. Por tanto, la muestra de la MCVL del año 2004, por ejemplo, sólo es representativa del conjunto poblacional de dicho año (y no de años anteriores) y así sucesivamente para todos los años en los que se realiza la MCVL. Esta cuestión se analiza con más detalle en el siguiente apartado.

3.5. Organización de los datos para crear un fichero representativo de vidas laborales

¿Cómo se deben organizar los datos (con un programa en SPSS o Stata) para guardar la información de manera precisa y adecuada con objeto de disponer de un fichero representativo de las vidas laborales de las personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social en la CM entre 2005 y 2019?⁸

Para llevar a cabo este procedimiento, se selecciona y enlaza la información de los episodios de afiliados y personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social en el último año del que tenemos información representativa y se guarda la información de ese año y de afiliaciones de años anteriores. Por ejemplo, si el último año es el (CD) de 2019, se guarda la información de las personas con alguna relación con la Seguridad Social en 2019 y toda su información previa de afiliación pasada (2018, 2017, 2016, etc., hasta 2005).

Se repite el proceso con el fichero (CD) de afiliación de 2018 (enlazado con el de personas), seleccionando los episodios o contratos de las personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social en 2018 pero sin relación en 2019 (y, por tanto, no se recogieron en el paso anterior) y la correspondiente información de afiliaciones de años anteriores de estos individuos (para 2015, 2014, 2013, etc., hasta 2005). Se repite el proceso con el fichero (CD) de afiliación de 2017 (enlazado con el de personas), seleccionando los episodios de

⁸ En Arranz et al. (2013) se presenta de manera exhaustiva este procedimiento de organización de los datos de la MCVL para obtener una base longitudinal (tipo panel) que permita recoger vidas laborales de individuos a lo largo del tiempo de manera correcta. Este artículo contiene varias aplicaciones que ilustran la pérdida de muestra y los posibles sesgos en que se incurre si no se hace un tratamiento correcto de la misma. No entramos en más detalle aquí, aunque se utiliza la metodología propuesta en el resto de la investigación.



las personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social en 2017 pero sin relación en 2018 y 2019 (y, por tanto, no se recogieron en los pasos anteriores) y la correspondiente información de afiliaciones de años anteriores de estos individuos (para 2014, 2013, 2012, etc., hasta 2005). Y de manera sucesiva se repite el proceso para el resto de ficheros (CDs) de los años 2016 a 2005.

Este procedimiento recoge la información de las personas que siempre están en la muestra al mantener relaciones estables con la Seguridad Social, pero también la de aquellas que tienen interrupciones y no vuelven a aparecer más en el periodo de observación representativo (véase Arranz et al., 2013). La comparación de la información que se obtiene con este procedimiento (*fichero de vidas laborales 2005-2019*) y la obtenida sólo con una muestra (*fichero 2019*) permite apreciar la pérdida de muestra y el sesgo en que se incurre si no se aplica un tratamiento correcto de los episodios y las personas en la MCVL.

La conclusión es que la utilización de la MCVL de manera “retrospectiva”, es decir, empleando la información de los episodios del pasado de los individuos representativos de un año dado (por ejemplo, el 2019), genera sesgos debido a que la información de las personas que estaban presentes en la muestra de dicho año es sólo una parte de la información pasada total, ya que hay individuos que, formando parte de la población pasada, no estaban presentes en dicho año, por haber fallecido, por no tener relación con la Seguridad Social o por otras razones. Pero es que además se recoge menos cantidad de episodios que con el *fichero de vidas laborales* y en comparación con el que registran las estadísticas oficiales.

Estas razones invalidan el uso de la MCVL de aquel modo tanto para el periodo “representativo” más cercano (2005-2019) como, sobre todo, para un periodo previo más alejado en el tiempo, aunque los registros informatizados lleguen hasta muchos años atrás.



3.6. Variables de interés

Además de permitir identificar y cuantificar al colectivo de trabajadores jóvenes que entran en el mercado de trabajo en un momento dado del tiempo, una característica relevante de la base de datos que va a emplearse en el estudio es que disponga de un conjunto de variables referidas a los atributos personales y laborales del colectivo que es objeto de estudio. ¿Qué variables existen en la MVCL que permitan describir la situación laboral y las trayectorias de los trabajadores jóvenes? En este epígrafe se presentan las principales variables tanto personales como laborales incluidas en esta base de datos que pueden utilizarse para describir las características del colectivo de trabajadores jóvenes que entran en el mercado de trabajo en los años elegidos del período de estudio (2005, 2009 y 2014) y sus trayectorias laborales durante cinco y diez años (de 2005 a 2010 y a 2015; de 2009 a 2014 y a 2019; y de 2014 a 2019).

3.6.1. Características personales

La MCVL cuenta con el sexo, la edad, el nivel educativo y la nacionalidad/país de nacimiento. Los datos del nivel de estudios se toman del Padrón Municipal Continuo (elaborado por el INE), y el origen de la información procede de un formulario que rellena el interesado al empadronarse inicialmente en un municipio o al revisar el Padrón. El dato de nivel educativo no es obligatorio. Por tanto, la fiabilidad de la información no era muy elevada. Sin embargo, desde el año 2009 el INE viene comunicando a los ayuntamientos las actualizaciones del nivel de estudios que recibe del Ministerio de Educación. Los propios interesados pueden solicitar la actualización del dato, normalmente con ocasión de un cambio de domicilio o de residencia o de alguna otra gestión relacionada con el Padrón Municipal en su ayuntamiento. El dato está disponible para las personas incluidas en la MCVL que se han identificado en el Padrón. A partir de 2012, la información sobre el nivel educativo de las personas incluidas en la muestra es mejor.

En cualquier caso, esta información presenta una gran desagregación (trece categorías), ya que se refiere a niveles y títulos educativos correspondientes a



distintas leyes educativas (véase el Anexo 1). Por ello, resulta conveniente realizar una cierta agregación para formar unas pocas categorías internamente coherentes que se puedan utilizar posteriormente en los análisis que llevan a cabo en el estudio. Esto implica agrupar el nivel de estudios en cinco categorías a partir de la información de los códigos de la MCVL:

- ‘Estudios iguales o inferiores a los obligatorios: ESO, EGB, estudios primarios, sin estudios’.
- ‘Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE’.
- ‘Formación profesional de primer grado, grado medio, segundo grado y grado superior; otras titulaciones medias y estudios superiores no universitarios’.
- ‘Estudios universitarios: diplomatura, arquitectura técnica’.
- ‘Estudios universitarios: licenciatura, grado universitario, máster, doctorado’.

En cuanto a la procedencia de las personas, la MCVL dispone de las variables “País de nacionalidad” y “País de nacimiento”. En principio, se podría utilizar cualquiera de las dos para caracterizar la situación laboral de los individuos. También es posible construir una variable combinada con nacionalidad y país de nacimiento que permite un análisis agregado interesante. Del cruce de las dos variables se obtienen seis colectivos: la población española nacida en España, la población española nacida en el extranjero, la población que tiene doble nacionalidad nacida en España, la población que tiene doble nacionalidad nacida en el extranjero, la población extranjera nacida en España y la población extranjera nacida fuera de España. Tres de estos colectivos (las dobles nacionalidades y la población extranjera nacida en España) se pueden incluir en el colectivo de españoles nacidos fuera de España, primando el criterio de la nacionalidad tanto efectiva como potencial (es población española o podría serlo por nacer en España), así como el origen inmigrante (los tres colectivos tienen su origen en procesos migratorios). Además, su tamaño no es muy grande. Por todo ello, la variable de nacionalidad/país de nacimiento dividiría la población en



tres colectivos: la población española nacida en España, la población española nacida fuera de España y la población extranjera nacida fuera de España.

3.6.2. Características laborales

Las variables laborales de la MCVL que pueden utilizarse para caracterizar a los trabajadores ocupados y los puestos que ocupan en un momento dado son aquellas que tienen que ver con algún atributo del empleador (la rama de actividad y el tamaño de la empresa) y del puesto de trabajo (la categoría profesional, la tasa de parcialidad y la antigüedad). Por sus especiales características y su importancia, la información sobre el salario se presenta en el siguiente sub-apartado.

La información referida a la rama de actividad de la empresa en que se trabaja se ofrece a dos dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE-2009). Esta información está excesivamente desagregada para ser empleada en el análisis descriptivo, por lo que resulta necesario agregarla. Por ello, se utiliza la clasificación de la Dirección General de Empleo de la CM para llegar a una categorización con doce grupos (véase el Anexo 2): 'Agricultura y ganadería', 'Minería y suministros', 'Alimentación y textil', 'Metal', 'Otras industrias', 'Construcción', 'Comercio y hostelería', 'Transporte y almacenaje', 'Información y servicios profesionales', 'Servicios financieros', 'Administración, educación y sanidad' y 'Otras actividades de servicios'.

En cuanto al tamaño de la empresa, la MCVL aporta información sobre el tamaño medido por el número de trabajadores en situación de alta en la cuenta de cotización correspondiente en abril del año siguiente al de referencia de la MCVL. Esta información está disponible para los trabajadores por cuenta ajena pero no para los trabajadores por cuenta propia.⁹ Los valores de esta variable se han agrupado en seis categorías: '0 trabajadores', 'de 1 a 9', 'de 10 a 19', 'de 20 a 49', 'de 50 a 249' y '250 o más'. El dato está disponible para todas las cuentas

⁹ Según la documentación de la MCVL, "el número de trabajadores de la cuenta de cotización no está disponible para los diferentes regímenes o sub-regímenes de trabajadores por cuenta propia o autónomos, de convenios especiales, ni para el extinguido régimen especial agrario de trabajadores por cuenta ajena, en cuyo caso el campo toma valor cero".



de cotización del Régimen General activas. Las inactivas presentan valor cero. El dato puede tener valor cero con mayor frecuencia en los registros correspondientes a relaciones de afiliación antiguas, en las que es más probable que el código de cuenta de cotización esté actualmente inactivo. Esto significa que puede haber casos en la primera categoría que recojan la información de aquellos trabajadores que estaban ocupados en establecimientos que han cerrado en el momento de la extracción de la muestra y dejan de tener trabajadores. También puede incluir a trabajadores sin información en lo que respecta a esta variable, sobre todo en años más alejados en el pasado.

Por lo que respecta a la categoría profesional, esta puede aproximarse en la MCVL según el grupo de cotización a la Seguridad Social del trabajador. Igual que la variable anterior, solo está disponible para los trabajadores por cuenta ajena. Los grupos de cotización son los siguientes:

- Grupo 1: 'Ingenieros, licenciados, alta dirección'.
- Grupo 2: 'Ingenieros técnicos, ayudantes titulados'.
- Grupo 3: 'Jefes administrativos y de taller'.
- Grupo 4: 'Ayudantes no titulados'.
- Grupo 5: 'Oficiales administrativos'.
- Grupo 6: 'Subalternos'.
- Grupo 7: 'Auxiliares administrativos'.
- Grupo 8: 'Oficiales 1ª y 2ª'.
- Grupo 9: 'Oficiales 3ª y especialistas'.
- Grupo 10: 'Peones y asimilados'.
- Grupo 11: 'Trabajadores menores de 18 años'.

Estos grupos se han agregado en seis categorías que son las que se utilizan en los análisis que se realizan en el estudio (el grupo 11 se ha descartado debido a su escaso número de observaciones). Estas categorías son las siguientes:

- Ocupaciones no manuales de cualificación alta (grupos 1 y 2).
- Ocupaciones no manuales de cualificación intermedia (grupos 3 y 4).
- Ocupaciones no manuales de cualificación baja (grupos 5, 6 y 7).
- Ocupaciones manuales de cualificación alta (grupo 8).



- Ocupaciones manuales de cualificación intermedia (grupo 9).
- Ocupaciones manuales de cualificación baja (grupo 10).

Finalmente, otras variables laborales de la MCVL son la antigüedad/duración del empleo (que hay que construir a partir de la información sobre las fechas de comienzo y de fin del episodio laboral) y el “coeficiente de tiempo parcial” (una variable que puede emplearse para determinar no solo si las personas están trabajando a tiempo completo o parcial, sino cuál es el grado de parcialidad de la jornada laboral). Esta última variable indica el tiempo de trabajo de la jornada que realiza el trabajador como fracción de la jornada completa habitual en la empresa empleadora o el sector de actividad correspondiente. En los ficheros, el valor 0 aparece cuando no existe la obligación de declarar el dato, es decir, cuando el trabajo es a jornada completa. En los casos en que debe declararse, la fracción de la jornada se expresa en milésimos, es decir, en tantos por 1000, por lo que aparece algún valor entero entre 0 y 999. Por ejemplo, si la jornada laboral fuese de una cuarta parte, la cifra que aparecería es 250.

3.6.3. Salarios

En relación con los salarios, la MCVL dispone de información sobre el importe mensual y total (anual) de las bases de cotización de las personas ocupadas. La base de cotización es la cuantía sobre la que se aplica el porcentaje o tipo de cotización para calcular la cuota a ingresar a la Seguridad Social por contingencias comunes por parte de los empleadores. Para trabajadores por cuenta ajena, salvo algunas excepciones, la base de cotización corresponde con la remuneración real mensual media, sin horas extra (estas cotizan aparte), dentro de unos límites mínimos y máximos.

Los datos fundamentales de la tabla de bases de cotización tienen un mismo origen en la base de datos y responden a una misma definición en todas las ediciones de la MCVL. La información de las bases de cotización contenida en el MCVL procede del boletín de cotización (TC2) comunicado por el empleador. Esta información se encuentra separada para los dos grandes grupos de trabajadores: por cuenta ajena o por cuenta propia. Los doce primeros ficheros



sobre las bases de cotización en cada edición de la MCVL se refieren a las cotizaciones de los trabajadores por cuenta ajena, mientras que el decimotercero contiene las cotizaciones de los trabajadores por cuenta propia. En general, las primeras son las remuneraciones mensuales de los trabajadores dentro de unos límites, mientras que las segundas son elegibles por el trabajador o por normativa específica. En este estudio nos centramos en la explotación de la información de las bases de cotización del trabajo por cuenta ajena.¹⁰

La pertenencia a uno u otro colectivo de trabajadores viene determinada por la clave del régimen. Los regímenes catalogados como “cotización por cuenta propia u otras situaciones” son el de trabajadores autónomos (incluyendo autónomos del R.E. del Mar y el extinguido R.E. Agrario por cuenta propia), el extinguido R.E. de Empleados de Hogar, la mayoría de los sistemas especiales de cotización (incluyendo los de cotización del trabajador agrario por cuenta ajena) y los convenios especiales de cualquier régimen. Todas las claves de régimen restantes son de “cotización por cuenta ajena”, incluyendo la mayor parte de los regímenes General, del Carbón y del Mar, así como la cotización empresarial al extinguido Régimen Especial Agrario.

La variable “bases de cotización” en la MCVL se presenta de manera diferente en las ediciones de 2004-2012, por un lado, y de 2013 en adelante, por otro lado. En las ediciones de 2013-2019, la muestra tiene una única fila o registro por cada año natural, persona (IPF) y, si existe, empleador (o cuenta de cotización, CCC) en los que haya estado vigente (en alta) alguna relación de afiliación. En cada fila, las bases mensuales se muestran en sendas columnas correspondientes a los doce meses del año en su orden natural. Si una persona tiene más de una base de cotización en el mismo mes y empleador (lo que sucede cuando una persona tiene duraciones cortas de empleo), la cantidad consignada en la fila es la suma de todas las registradas en dicho mes para esa persona y cuenta de cotización. El importe de cada cuenta de cotización en un mes determinado debe

¹⁰ Una explotación de las bases de cotización de los trabajadores por cuenta propia puede encontrarse en el estudio “Análisis de la situación del colectivo de autónomos y su evolución en la Comunidad de Madrid”. Véase en <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM050157.pdf>



ser inferior al mínimo legal vigente en cada momento, fijado anualmente y distinto para cada régimen y grupo de cotización. Pueden existir errores (como admite la documentación de la MCVL) al existir importes superiores al límite o importes que sumados superen el límite mensual debido a la multiplicidad de registros de bases de cotización en el mismo mes. La información de esta variable es retrospectiva, lo que quiere decir que, en el caso de que un individuo tenga bases de cotización en 2009, también se incluyen sus bases de cotización de años anteriores.

Si en la edición de 2013-2019 existe un registro por año, persona y cuenta de cotización (y el importe que figura en la columna de un mes concreto de cada registro es la suma de todas las bases registradas en dicho mes para ese IPF y ese CCC), en las ediciones anteriores de 2004 a 2012 esto era diferente. Hay un registro por año, IPF, CCC, fecha real de alta y fecha real de baja en afiliación, y aparecen múltiples registros correspondientes a los distintos episodios de afiliación vigentes en un mismo mes, figurando en todos y cada uno de ellos la misma suma de bases de cotización. Consecuentemente, en las ediciones 2004-2012, las bases de los meses en los que estuvo vigente más de un episodio de afiliación se computaban reiteradamente, en tantos registros como episodios.¹¹

Aunque los límites mínimo y máximo de las bases de cotización dependen, en general, del régimen y del grupo de cotización, las bases están topadas para valores mínimos y máximos. A modo de orientación, el cuadro 3.1 ofrece las bases mínimas y la mayor de las máximas vigentes en los años de análisis de del presente estudio, es decir, desde 2005 hasta 2019 (véase documentación MCVL). Se puede ver que el valor mínimo de las bases de cotización en 2005 era de 598,5 euros mensuales y el máximo de 2813,6 euros mensuales, mientras que en 2019 dichas bases eran de 1050 euros mensuales y de 4070 euros mensuales, respectivamente. El incremento de la base de cotización mínima entre 2005 y 2019 fue del 75%, mientras que el de la máxima fue del 44%. Los

¹¹ Ignorar esta reiteración de un mismo dato (la misma suma de bases) en varios registros de la misma persona lleva a un error de sobreestimación de las bases medias de cotización obtenidas mediante la suma en columna de sus registros.



cambios en las bases de cotización mínima están directamente relacionados con los cambios en el salario mínimo. El salario mínimo creció un 21% entre 2005 y 2009, apenas sufrió cambios durante el periodo recesivo y ha vuelto a crecer más de un 40% en los últimos años.

Para operar con los ficheros de las bases de cotización de cada edición (2004-2012 y 2013-2019) se deben hacer una serie de cálculos. Para hacer una homogeneización de todas las ediciones, hay que ajustar la estructura de la edición de 2004-2012 para generar un único registro por IPF, año y CCC de cada persona y sustituir las bases de cotización mensuales de cada cuenta de cotización por el valor máximo de cada mes. Además, hay que cuantificar el número de meses que las bases de cotización tienen valores superiores a cero para conocer las duraciones totales en meses dentro del año y tener computada las bases de cotización anuales totales y mensuales por año. Por último, se tiene que recalcular el valor de la columna del registro (total anual) como la suma de estas bases de cotización mensuales (las doce). Como hay individuos que tienen diferentes bases de cotización para cada cuenta de cotización, se sumarán sus importes mensuales y, por tanto, anuales. Lo mismo se hará con los meses computados para cada cuenta de cotización.



Cuadro 3.1. Bases de cotización mensuales de las cuentas de cotización. Valores mínimos y máximos (años 2005, 2009, 2014 y 2019). Fuente: documentación MCVL.

	Bases de cotización mensuales (€)	
	Mínimo	Máximo
2005	598,5	2.813,4
2006	631,2	2.897,7
2007	665,7	2.996,1
2008	669,9	3.074,1
2009	728,1	3.166,2
2010	738,9	3.198,0
2011	748,2	3.230,1
2012	748,2	3.262,5
2013	753,0	3.425,7
2014	753,0	3.597,0
2015	756,6	3.606,0
2016	764,4	3.642,0
2017	825,6	3.751,2
2018	858,6	3.803,7
2019	1.050,0	4.070,1

3.6.4. Desajuste educativo

Otra variable relevante que puede construirse a partir de la información disponible en la MCVL y que se utiliza en una parte del informe del estudio sobre las trayectorias profesionales de las personas jóvenes es la que mide el desajuste educativo de las personas en el puesto de trabajo que ocupan.

Con respecto al desajuste educativo, antes que nada, hay que mencionar las dos formas principales de medirlo que existen en la literatura se basan bien en un criterio objetivo bien en un criterio subjetivo. El enfoque objetivo establece el nivel requerido en el puesto de trabajo mediante el cálculo de los valores educativos medios o modales dentro de las ocupaciones (enfoque estadístico) o mediante la atribución de dicho nivel por parte de expertos tras la evaluación formal basada en el análisis independiente de los puestos de trabajo (enfoque experto). Por el contrario, el enfoque subjetivo se basa en la autoevaluación de los trabajadores sobre la correspondencia entre los requisitos educativos del puesto de trabajo y

su propia educación. Cada método tiene ventajas e inconvenientes y la mayoría de las veces la elección se basa en los datos disponibles.

Dado que la MCVL no contiene ninguna información subjetiva, en nuestro caso los trabajadores se clasifican como sobre-educados, infra-educados o adecuadamente educados según un método objetivo similar al aplicado en parte de la literatura sobre desajuste educativo en España (véase, por ejemplo, Rahona, 2008). Este método consiste en comparar el nivel educativo de las personas con el nivel requerido por el puesto de trabajo.

La base de datos dispone de información, por un lado, del nivel de estudios del trabajador y, por otro lado, del grupo de cotización de los asalariados en su puesto de trabajo. En cuanto al nivel de estudios de las personas, la información de los códigos de la base de datos permite agrupar dicho nivel en cinco categorías, como ya se visto anteriormente.

Por lo que respecta al nivel de estudios requerido por el puesto de trabajo, el procedimiento consiste en asignar como nivel requerido aquel que es “más habitual” entre los trabajadores que ocupan los puestos agrupados en categorías ocupacionales, utilizando para ello información sobre ocupaciones lo más desagregada posible. En el caso de la MCVL, la variable que se puede aproximar a las categorías ocupacionales son los grupos de cotización de la Seguridad Social, mencionados más arriba. La asignación del nivel de estudios requerido por grupo de cotización se muestra en el cuadro 3.2. Esta asignación se ha realizado a partir de la inspección de la información suministrada por la distribución del nivel de estudios de los trabajadores asalariados de 16-65 años por grupo de cotización en el año 2014. Ello ha permitido detectar el nivel de estudios modal (más habitual) en cada categoría ocupacional para el colectivo de las personas asalariadas.



La comparación entre el nivel de estudios poseído por el trabajador y el nivel requerido en el ámbito del grupo de cotización permite establecer si:

1. Un trabajador está “ajustado”, “adecuadamente educado” o “emparejado correctamente”, porque posee el mismo nivel de estudios que el requerido por el puesto.
2. Un trabajador está “sobre-educado”, porque posee un nivel de estudios más alto que el requerido por el puesto.
3. Un trabajador está “infra-educado”, porque posee un nivel de estudios más bajo que el requerido por el puesto.

Cuadro 3.2. Asignación del nivel de estudios requerido a los grupos de cotización en la MCVL.

Clave	Denominación grupo cotización	Nivel de estudios requerido
1	Ingenieros, licenciados, alta dirección	4 y 5
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	4 y 5
3	Jefes administrativos y de taller	2 y 3
4	Ayudantes no titulados	2 y 3
5	Oficiales administrativos	2 y 3
6	Subalternos	1
7	Auxiliares administrativos	2 y 3
8	Oficiales 1ª y 2ª	2 y 3
9	Oficiales 3ª y especialistas	2 y 3
10	Peones y asimilados	1

4. RESUMEN

Este informe metodológico ha presentado los instrumentos de recogida de información, básicamente una revisión de la literatura sobre las trayectorias profesionales de las personas jóvenes, por un lado, y la base de datos que se tiene que utilizar en el estudio, es decir, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), por otro lado, tal como establece el “Pliego de prescripciones técnicas” del contrato “Análisis de la adaptación laboral y trayectorias profesionales de los jóvenes a medio y largo plazo en la Comunidad de Madrid”, operación cofinanciada por el Fondo Social Europeo, en el Programa Operativo 2014-2020, de la Comunidad de Madrid. A continuación, se presenta un resumen de los resultados obtenidos

En primer lugar, se ha llevado a cabo una revisión de la literatura académica que ha investigado las trayectorias laborales de las personas jóvenes desde el momento de su acceso al mercado de trabajo. El objetivo es examinar estudios que utilicen métodos de análisis similares a los que se plantean en el presente contrato, que ayuden a enmarcar la investigación que va a realizarse, así como mostrar los resultados que obtienen, poniendo de manifiesto cuáles son las variables relevantes que pueden explicar la evolución de los resultados laborales de las personas jóvenes a lo largo del tiempo.

El análisis de la literatura económica muestra que hay una serie de elementos que influyen en las trayectorias profesionales de los trabajadores jóvenes en el medio y el largo plazo. Estos son los siguientes:

- Primero, la situación de la economía y del mercado de trabajo en el momento de la entrada en el primer empleo. Existe abundante evidencia empírica que muestra que acceder por primera vez al mercado laboral durante una recesión tiene efectos negativos a medio y largo plazo sobre los salarios y la estabilidad laboral. Es lo que se conoce como el “efecto cicatriz” que provocan las recesiones. La disminución de los ingresos iniciales y a medio/largo plazo se debe, sobre todo, a una caída del número de días de trabajo (el acceso al trabajo es más difícil), pero



también a que los salarios por hora o mes son más bajos (los empleos a los que se acceden son de peor calidad). Este “efecto cicatriz” es mayor para las personas jóvenes que tienen menores niveles educativos en comparación con quienes tienen estudios terciarios; y entre aquellas con titulaciones universitarias, es mayor para quienes han cursado campos de estudio o programas con menor potencial generador de ingresos o cuya demanda en el mercado laboral es menor. Además, como elemento compensador, la convergencia en los ingresos que se produce (lentamente) después de varios años tras la entrada se debe principalmente al aumento de los salarios con el mismo empleador, lo cual es una señal de que el fomento de la estabilidad laboral y el capital humano específico que ella genera es un elemento clave para mejorar las trayectorias profesionales y los ingresos futuros de las personas jóvenes.

- Segundo, las características del primer empleo. Los resultados de muchos estudios empíricos señalan que el acceso al mercado de trabajo mediante empleos de baja calidad condiciona negativamente el progreso laboral posterior de las personas jóvenes. Esto sucede con diferentes características de los puestos (como el tipo de contrato o la jornada laboral) que hacen que los empleos sean inestables, de poca duración, de bajos salarios y con poco contenido formativo. El resultado es que, aunque para algunas personas empezar su carrera profesional mediante contratos temporales o a través de ETTs puede implicar un “trampolín”, para muchas otras ese tipo de empleos de acceso al mercado de trabajo se convierten en “callejones sin salida”, haciendo que una proporción nada desdeñable de trabajadores jóvenes sufran mucha rotación laboral y tengan trayectorias inestables, manteniéndose en empleos relativamente precarios durante periodos de tiempo muy prolongados. Estos resultados se agravan cuando la frecuencia de las transiciones entre trabajo y desocupación y la rotación entre empleos es mayor, el tiempo de trabajo es menor y los salarios/hora bajos, generando unos ingresos laborales a largo plazo limitados.



- Tercero, algunas variables personales, que se encuentran asociadas con los empleos de entrada en el mercado de trabajo y el tipo de trayectorias profesionales posteriores de los trabajadores jóvenes. La literatura muestra que, en general, las personas que acceden al mercado laboral de forma temprana (cuando son más jóvenes y tienen menor nivel educativo), las mujeres y los inmigrantes, son los colectivos que se encuentran más expuestos a sufrir unas trayectorias laborales más inestables, así como quienes comienzan a trabajar en determinados sectores productivos (especialmente restauración, hostelería y construcción). Estos sectores son aquellos en los que, precisamente, el peso de los empleos inestables, de poca cualificación requerida y de bajos salarios es mayor y en los que una mayor proporción de las anteriores categorías de trabajadores (jóvenes con bajas cualificaciones, mujeres e inmigrantes) acceden al mercado de trabajo, lo que incide negativamente en sus trayectorias laborales posteriores.
- Cuarto, el nivel de estudios y el desajuste educativo. La literatura revisada sugiere que, aunque el nivel de estudios y de cualificación protege en a las personas reduciendo la probabilidad de que, una vez comenzado el proceso de inserción laboral, sufran trayectorias profesionales inestables, el papel del nivel educativo en el acortamiento del período inicial de temporalidad durante la fase de integración laboral de las personas jóvenes se ha visto reducido en las últimas décadas, debido sobre todo a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo y al incremento del uso de contratos atípicos por parte de las empresas. Ello ha dado lugar a un aumento de la proporción de personas con niveles educativos altos que permanece de manera prolongada en los segmentos inestables del mercado laboral desde su acceso al mismo. En parte, este resultado se debe al fenómeno de la sobre-educación (o subempleo) en el momento de la entrada de los trabajadores con estudios más altos y al desplazamiento de los trabajadores con menores credenciales educativas de los puestos menos cualificados. La sobre-educación en la entrada puede incidir desfavorablemente en las trayectorias profesionales de los



jóvenes y sus efectos prolongarse en el tiempo, reduciendo las posibilidades de moverse hacia empleos más adecuados a su formación e influyendo negativamente en sus ingresos salariales futuros.

En segundo lugar, en este informe se ha llevado a cabo una descripción detallada de la base de datos que se utiliza en el estudio sobre la inserción laboral de las personas jóvenes y sus trayectorias profesionales (la MCVL). Esta es la fuente estadística cuyos microdatos establece el “Pliego de prescripciones técnicas” que hay que emplear para realizar un análisis longitudinal (para las mismas personas a lo largo del tiempo) a medio y largo plazo (cinco y diez años, respectivamente). La MCVL es el resultado de una operación estadística llevada a cabo por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), cuyo objetivo era utilizar toda la información existente en los registros informatizados de la Seguridad Social.

En este informe se ha descrito cuál es el tipo de información que contiene, cuáles son sus características principales y cuál es su representatividad. En principio, se trata de una base de datos cuyas características la hacen idónea para identificar la entrada de las personas jóvenes en el mercado de trabajo y sus transiciones laborales posteriores. Aunque se trata de una muestra de la población que tiene o ha tenido alguna relación con la Seguridad Social en un año determinado, esta muestra es lo suficientemente grande (un 4%) como para asegurar que se pueden identificar adecuadamente al colectivo de nuevos entrantes en el mercado de trabajo. Además, el hecho de que la muestra se actualice cada año con personas que cumplen los requisitos para entrar en la muestra y que mantenga a las personas mientras sigan teniendo algún tipo de relación con la Seguridad Social asegura su representatividad transversal, por un lado, y su idoneidad para llevar a cabo análisis longitudinales, por otro lado.

Como la MCVL consiste, en realidad, en un conjunto de ficheros que contienen información diversa, en el informe se ha detallado la metodología utilizada para convertir la base de datos original en otra que permite el análisis de la entrada de los trabajadores jóvenes y las trayectorias laborales de este colectivo. Aunque el proceso es técnicamente laborioso, dicho proceso asegura que la



identificación del colectivo es factible y que la base de datos construida es representativa de las vidas laborales de los trabajadores que se analizan, lo cual permite tener una confianza elevada en que el análisis de los trabajadores jóvenes va a reflejar adecuadamente la realidad de dicho colectivo.

Adicionalmente, se han descrito las principales variables tanto personales como laborales incluidas en la MCVL que pueden utilizarse para describir las características del colectivo de trabajadores jóvenes en el momento de su entrada y sus trayectorias laborales posteriores. Los atributos personales son el sexo, la edad, el nivel educativo y la nacionalidad/país de nacimiento. Los atributos laborales son la rama de actividad, el tamaño de la empresa, la categoría profesional, el salario (aproximado por las bases de cotización), la antigüedad en el empleo y el grado de parcialidad de la jornada laboral. Además, con la MCVL es posible construir una variable que mide el desajuste educativo de las personas en el puesto de trabajo que ocupan. Este conjunto de variables puede servir para ofrecer una caracterización de los puestos de trabajo que ocupan las personas jóvenes cuando entran en el mercado de trabajo en un momento dado del tiempo, así como para examinar sus trayectorias laborales y cómo determinadas características pueden influir en sus trayectorias profesionales a lo largo del tiempo.



Referencias bibliográficas

- Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M.P. y Rodríguez-Rodríguez, O.M. (2018), "Overeducation of young workers in Spain: How much does the first job matter?", *Social Indicators Research*, 138, 109-139.
- Alba, A. (1993), "Mismatch in the Spanish labor market: Over-education?", *Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278.
- Altonji, J.G., Kahn, L.B. y Speer, J.D. (2016), "Cashier or consultant? Entry labor market conditions, field of study, and career success", *Journal of Labor Economics*, 34(1), S361-S401.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000), "Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain", *Industrial and Labour Relations Review*, 53(2), 309-325.
- Amuedo-Dorantes, C.; Malo, M.A. y Muñoz-Bullón, F. (2008), "The role of temporary help agency employment on term-to-perm transitions", *Journal of Labor Research*, 29(2), 138-161.
- Andrews, D., Deutscher, N., Hambur, J. y Hansell, D. (2020), "The career effects of labour market conditions at entry", Australia Treasury Working Paper 2020-01.
- Arellano-Bover, J. (2020), "The effect of labor market conditions at entry on workers' long-term skills", *Review of Economics and Statistics* (próximamente).
- Argimón, I. y González, C.I. (2006), "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Boletín Económico del Banco de España*, mayo, 40-53.
- Arranz, J.M. y García-Serrano, C. (2011), "Are the MCVL tax data useful? Ideas for mining", *Hacienda Pública Española*, 199(4), 151-186.
- Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2013), "How do we pursue 'labormetrics'? An application using the MCVL", *Revista de Estadística Española*, 55(181), 231-254.



- Autor, D. y Houseman, S. (2010), "Do temporary help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from "Work first"", *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96-128.
- Battu, H., Belfield, C.R. y Sloane, P.J. (1999), "Overeducation among graduates: A cohort view", *Education Economics*, 7, 21–38.
- Bauer, T.K. (2002), "Educational mismatch and wages: A panel analysis", *Economics of Education Review*, 21(3), 221-229.
- Bentolila, S., Felgueroso, F., Jansen, M. y Jimeno, J.F. (2021), "Lost in recession: Youth employment and earnings in Spain", *Estudios sobre la Economía Española* 2021/12, FEDEA.
- Blanchard, O. y Landier, A. (2002), "The perverse effects of partial labor market reform: Fixed-term contracts in France", *Economic Journal*, 112, 214-244.
- Boockmann, B. and Hagen, T. (2008), "Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany", *Labour Economics*, 15, 984-1005.
- Booth, A.L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002), "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?", *Economic Journal*, 112, 189-213.
- Brunner, B. y Kuhn, A. (2014), "The impact of labor market entry conditions on initial job assignment and wages", *Journal of Population Economics*, 27, 705–738.
- Campbell, I. y Price, R. (2016), "Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation", *Economic and Labor Relations Review*, 27(3), 314–332.
- CES (2020), *Jóvenes y mercado de trabajo en España*, Colección Informes, No. 02/2020, Consejo Económico y Social de España, Madrid.
- Cockx, B. y Girelli, C. (2015), "Scars of recessions in a rigid labor market", IZA Discussion Paper No. 8889, IZA.

- D'Addio, A.C. y Rosholm, M. (2005), "Exits from temporary jobs in Europe: a competing risks analysis", *Labour Economics*, 12, 449-468.
- De Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G.J. y Heyma, A. (2011), "Stepping stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until regular work", *Journal of Population Economics*, 24(1), 107-139.
- Dolado, J.J. (ed.) (2015), *No country for young people? Youth labor market problems in Europe*, CEPR Press, London.
- Dolado, J.J., Jansen M., Felgueroso, F., Fuentes, A. y Wölf, A. (2013), "Youth labour market performance in Spain and its main determinants: A micro-level perspective", OECD Working Papers No. 1039, OCDE, Paris.
- Dolton, P. y Silles, M. (2008), "The effects of overeducation on earnings in the graduate labour market", *Economics of Education Review*, 27, 125–139.
- Duncan, G. y Hoffman, S. (1981), "The incidence and wage effects of overeducation", *Economics of Education Review*, 1(1), 75–86.
- Durán, A. (2007), "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1, 231-240.
- Durán, A. y Sevilla, M.A. (2006), "Una Muestra Continua de Vidas Laborales", 241-252, en C. Marcos (dir.), *El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- Engellandt, A., y Riphahn, R.T. (2005), "Temporary contracts and employee effort", *Labour Economics*, 12, 281-299.
- Escalonilla, M., Cueto, B. y Pérez Villadóniga, M.J. (2021), "Long-term effects on youth career of entering the labour market during the Great Recession", *Applied Economics*, 53(49), 5643-5657.
- Eurofound (2010), *Very atypical work: Exploratory analysis of Fourth European Working Conditions Survey - Background Paper*, Thessaloniki: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.



- Fenton, S. y Dermott, E. (2006), “Fragmented careers? Winners and losers in young adult labour markets”, *Work, Employment and Society*, 20(2), 205-221.
- Fernández-Kranz, D. y Rodríguez-Planas, N. (2018), “The perfect storm: Effects of graduating in a recession in a segmented labor market”, *Industrial and Labor Relations Review*, 71(2), 492–524.
- Frei, C. y Sousa-Poza, A. (2012), “Overqualification: Permanent or transitory?”, *Applied Economics*, 44(14), 1837–1847.
- Frenette, M. (2004), “The overqualified Canadian graduate: The role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification”, *Economics of Education Review*, 23(1), 29–45.
- Gagliarducci, S. (2005), “The dynamics of repeated temporary jobs”, *Labour Economics*, 12, 429-448.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. (2009), *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral. Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008*, Fundación Bancaja e IVIE, Madrid.
- García-Pérez, J.I. (2008), “La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL): una guía de uso para el análisis de transiciones”, *Revista de Economía Aplicada*, 16 (E-1: N° extraordinario), 5-28.
- García-Pérez, J.I. y Muñoz-Bullón, F. (2005), “Temporary help agencies and occupational mobility”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67(2), 163-180.
- García-Pérez, J.I. y Muñoz-Bullón, F. (2011), “Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers”, *British Journal of Industrial Relations*, 49(1), 103-143.
- García-Pérez, J.I. y Vall-Castelló, J. (2015), “Youth unemployment in Spain: More issues than just unemployment”, 117–128, en J.J. Dolado (ed.), *No country for young people? Youth labour market problems in Europe*, CEPR Press, London.



- García-Pérez J.I., Marinescu, I. y Vall-Castelló, J. (2019), “Can fixed-term contracts put low skilled youth on a better career path? Evidence from Spain”, *Economic Journal*, 129(620), 1693-1730.
- García-Segovia, F. y Durán, A. (2008), “Nuevos avances en la información laboral: la Muestra Continua de Vidas Laborales”, *Economistas*, 116, 228-231.
- García-Serrano, C. y Malo, M.A. (1996), “Desajuste educativo y movilidad laboral en España”, *Revista de Economía Aplicada*, 11(4), 105–131.
- Genda, Y., Kondo, A. y Ohta, S. (2010), “Long-term effects of a recession at labor market entry in Japan and the United States”, *Journal of Human Resources*, 45(1), 157–196.
- Gorjón, L., Osés, A., de la Rica, S. y Villar, A. (2021), “The long-lasting scar of bad jobs in the Spanish labour market”, Working Paper 2021/3, ISEAK.
- Groot, W. y Van den Brink, H.M. (2000), “Overeducation in the labor market: A meta-analysis”, *Economics of Education Review*, 19(2), 149–158.
- Güell, M. y Petrongolo, B. (2007), “How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain”, *Labour Economics*, 14(2), 153-183.
- Hagen, T. (2003), “Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed?”, Discussion Paper, 03-49, Centre for European Economic Research (ZEW), Mannheim.
- Hartog, J. (2000), “Overeducation and earnings: Where are we, where should we go?”, *Economics of Education Review*, 19, 131–147.
- Hernanz, V. (2003), *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Hernández, L. y Serrano, L. (2012), “Overeducation and its effects on wages: A closer look at the Spanish regions”, *Investigaciones Regionales / Journal of Regional Research*, 24, 59-90



- Ichino, A., Mealli, F. y Nannicini, T. (2008), “From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?”, *Journal of Applied Econometrics*, 23, 305–327.
- Iriondo, I. y Velázquez, F.J. (2014), “The effects of overeducation and overskilling on graduate wages. Evidence from Spain”, Papers WSEE/2014.
- Iriondo, I. y Pérez-Amaral, T. (2016), “The effect of educational mismatch on wages in Europe”, *Journal of Policy Modelling*, 38(2), 304-323.
- Kahn, L.B. (2010), “The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy”, *Labour Economics*, 17(2), 303–316.
- Korpi, T. y Tåhlin, M. (2009), “Education mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden 1974–2000”, *Labour Economics*, 16(2), 183–193.
- Kucel, A. y Vilalta-Bufí, M. (2019), “University program characteristics and education-job mismatch”, *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 19(4), art. 20190083.
- Lapuerta, I. (2010), “Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales”, DemoSoc Working Paper, nº 2010-37, Universitat Pompeu Fabra.
- Leuven, E. y Oosterbeek, H. (2011), “Overeducation and mismatch in the labor market”, pp. 283-326, en E.A. Hanushek, S. Machin y L. Woessmann, *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 4, North-Holland, Amsterdam.
- Lewchuk, W., Tambureno, A., Laflèche, M., Procyk, S., Cook, C., Dyson, D., Goldring, L., Lior, L., Meisner, A., Shields, J., Tambureno, A. y Viducis, P. (2016), “The precarity penalty: How insecure employment disadvantages workers and their families”, *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, 27, 87-108.
- McGuinness, S. (2006), “Overeducation in the labour market”, *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387–418.



- Malo, M.A. y Cueto, B. (2013), "Temporary contracts across generations: Long-term effects of a labour market reform at the margin", *Cuadernos de Economía*, 36(101), 84-99.
- Mills, M., Blossfeld, H.P., Buchholz, S., Hofächer, D., Bernardi, F. y Hofmaister, H. (2008), "Converging divergences? An international comparison of the impact of globalization on industrial relations and employment careers", *International Sociology*, 23(4), 563-597.
- Mosca, I. y Wright, R.E. (2011), "Is graduate under-employment persistent? Evidence from the United Kingdom", IZA Discussion Paper No. 6177, IZA.
- Nieto, S. y Ramos, R. (2017), "Overeducation, skills and wage penalty: Evidence for Spain using PIAAC data", *Social Indicators Research*, 134, 219-236.
- Oreopoulos, P., von Wachter, T. y Heisz, A. (2012), "The short- and long-term career effects of graduating in a recession", *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1-29.
- Ortiz, L. (2010), "Not the right job, but a secure one: Over-education and temporary employment in France, Italy and Spain", *Work, Employment and Society*, 24(4), 46-64.
- Pascual-Sáez, M., González-Prieto, N. y Cantarero-Prieto, D. (2016), "Is over-education a problem in Spain? Empirical evidence based on the EU-SILC", *Social Indicators Research*, 126, 617-632.
- Puente, S. y Regil, A. (2020), "Intergenerational employment trends in Spain in recent decades", Economic Bulletin 2/2020, Analytical articles, Banco de España.
- Raaum, O. y Roed, K. (2006), "Do business cycle conditions at the time of labor market entry affect future employment prospects?", *Review of Economics and Statistics*, 88(2), 193-210.
- Rahona, M. (2008), "Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes", *Principios*, 11, 45-67.



- Ramos, M. (2017), *Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios*, Observatorio Social de “la Caixa”.
- Reimer, D., Noelke, C. y Kucel, A. (2008), “Labor market effects of field of study in comparative perspective: An analysis of 22 European countries”, *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4–5), 233–256.
- Rothstein, J. (2020), “The lost generation? Labor market outcomes for post Great Recession entrants”, NBER Working Paper 27516, NBER.
- Rubb, S. (2006), “Educational mismatches and earnings: Extensions of occupational mobility theory and evidence of human capital depreciation”, *Education Economics*, 14, 135–154.
- Scherer, S. (2004), “Stepping-stones or traps? The consequences of labor market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy”, *Work, Employment and Society*, 18(2), 369–394.
- Schwandt, H. y von Wachter, T. (2019), “Unlucky cohorts: Estimating the long-term effects of entering the labor market in a recession in large cross-sectional data sets”, *Journal of Labor Economics*, 37(1), S161-S198.
- Sicherman, N. (1991), “Overeducation in the labor market”, *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101–122.
- Toharia, L., Davia, M.A. y Hernanz, V. (2001), *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo*, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid.
- Tsai, Y. (2010), “Returns to overeducation: A longitudinal analysis of the U.S. labor market”, *Economics of Education Review*, 29(4), 606-617.
- Verhaest, D. y Omey, E. (2012), “Overeducation, undereducation and earnings: Further evidence on the importance of ability and measurement error bias”, *Journal of Labor Research*, 33(1), 76-90.
- Verhaest, D. y Van der Velden, R. (2013), “Cross-country differences in graduate overeducation”, *European Sociological Review*, 29(3), 642–653.



Vignoli, D., Tocchioni, V. y Mattei, A. (2020). “The impact of job uncertainty on first-birth postponement”, *Advances in Life Course Research*, 45, 10030.

Von Watcher, T. (2020), “Lost generations: Long-term effects of the COVID-19 crisis on job losers and labour market entrants, and options for policy”, *Fiscal Studies*, 41(3), 549–590.



ANEXO 1. Nivel educativo

Nivel de estudios: códigos de las categorías en la MCVL

00. No aplicable por ser menor de 16 años
10. No sabe leer ni escribir
11. No sabe leer ni escribir
20. Titulación inferior a graduado escolar
21. Sin Estudios
22. Enseñanza Primaria incompleta. Cinco cursos de EGB o equivalente o Certificado de Escolaridad o equivalente
30. Graduado escolar equivalente
31. Bachiller Elemental. Graduado Escolar. EGB completa. Primaria completa. ESO. Formación Profesional Básica
32. Formación Profesional de Primer Grado. Formación Profesional de Grado Medio. Oficialía Industrial
40. Bachiller, formación profesional de segundo grado o títulos equivalentes superiores
41. Formación Profesional de Segundo Grado. Formación profesional de Grado Superior. Maestría Industrial
42. Bachiller Superior. BUP. Bachiller LOGSE
43. Otras titulaciones medias (Auxiliar de Clínica, Secretariado, Programador de Informática, Auxiliar de vuelo, Diplomados en Artes y Oficios, etc.)
44. Diplomados en Escuelas Universitarias (Empresariales, Profesorado de EGB, ATS y similares)
45. Arquitecto o Ingeniero Técnico
46. Licenciado Universitario. Arquitecto o Ingeniero Superior. Grado universitario
47. Titulados de Estudios Superiores no Universitarios.
48. Doctorado y Estudios de postgrado o especialización para Licenciados. Máster Universitario
99. Desconocido

Nota: la información de esta tabla se ha obtenido de la documentación de la MCVL.



ANEXO 2. Rama de actividad

Recodificación de la variable 'rama de actividad'

Literal 12 ramas	Código 12 ramas	Código CNAE-2009	Literal CNAE-2009
Agricultura y ganadería	01	01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas
Agricultura y ganadería	01	02	Silvicultura y explotación forestal
Agricultura y ganadería	01	03	Pesca y acuicultura
Minería y suministros	02	05	Extracción de antracita, hulla y lignito
Minería y suministros	02	06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural
Minería y suministros	02	07	Extracción de minerales metálicos
Minería y suministros	02	08	Otras industrias extractivas
Minería y suministros	02	09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas
Minería y suministros	02	35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
Minería y suministros	02	36	Captación, depuración y distribución de agua
Minería y suministros	02	37	Recogida y tratamiento de aguas residuales
Minería y suministros	02	38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
Minería y suministros	02	39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
Alimentación y textil	03	10	Industria de la alimentación
Alimentación y textil	03	11	Fabricación de bebidas
Alimentación y textil	03	12	Industria del tabaco
Alimentación y textil	03	13	Industria textil
Alimentación y textil	03	14	Confección de prendas de vestir
Alimentación y textil	03	15	Industria del cuero y del calzado
Metal	04	24	Metalurgia
Metal	04	25	Fabricación de productos metálicos
Metal	04	26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
Metal	04	27	Fabricación de material y equipo eléctrico
Metal	04	28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
Metal	04	29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
Metal	04	30	Fabricación de otro material de transporte
Otras industrias	05	16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y



			espartería
Otras industrias	05	17	Industria del papel
Otras industrias	05	18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
Otras industrias	05	19	Coquerías y refino de petróleo
Otras industrias	05	20	Industria química
Otras industrias	05	21	Fabricación de productos farmacéuticos
Otras industrias	05	22	Fabricación de productos de caucho y plásticos
Otras industrias	05	23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
Otras industrias	05	31	Fabricación de muebles
Otras industrias	05	32	Otras industrias manufactureras
Otras industrias	05	33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
Construcción	06	41	Construcción de edificios
Construcción	06	42	Ingeniería civil
Construcción	06	43	Actividades de construcción especializada
Comercio y hostelería	07	45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
Comercio y hostelería	07	46	Comercio al por mayor e Intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
Comercio y hostelería	07	47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
Comercio y hostelería	07	55	Servicios de alojamiento
Comercio y hostelería	07	56	Servicios de comidas y bebidas
Transporte y almacenamiento	08	49	Transporte terrestre y por tubería
Transporte y almacenamiento	08	50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores
Transporte y almacenamiento	08	51	Transporte aéreo
Transporte y almacenamiento	08	52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte
Transporte y almacenamiento	08	53	Actividades postales y de correos
Información y servicios profesional	09	58	Edición
Información y servicios profesional	09	59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical
Información y servicios profesional	09	60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión
Información y servicios profesional	09	61	Telecomunicaciones
Información y servicios profesional	09	62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
Información y servicios profesional	09	63	Servicios de información



Información y servicios profesional	09	68	Actividades inmobiliarias
Información y servicios profesional	09	69	Actividades jurídicas y de contabilidad
Información y servicios profesional	09	70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
Información y servicios profesional	09	71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
Información y servicios profesional	09	72	Investigación y desarrollo
Información y servicios profesional	09	73	Publicidad y estudios de mercado
Información y servicios profesional	09	74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
Información y servicios profesional	09	75	Actividades veterinarias
Información y servicios profesional	09	77	Actividades de alquiler
Información y servicios profesional	09	78	Actividades relacionadas con el empleo
Información y servicios profesional	09	79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos y otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los
Información y servicios profesional	09	80	Actividades de seguridad e investigación
Información y servicios profesional	09	81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
Información y servicios profesional	09	82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
Servicios financieros	10	64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones
Servicios financieros	10	65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
Servicios financieros	10	66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
Administración, educación y sanidad	11	84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
Administración, educación y sanidad	11	85	Educación
Administración, educación y sanidad	11	86	Actividades sanitarias
Administración, educación y sanidad	11	87	Asistencia en establecimientos residenciales
Administración, educación y sanidad	11	88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
Administración, educación y sanidad	11	99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
Otras actividades de servicios	12	90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos



Otras actividades de servicios	12	91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
Otras actividades de servicios	12	92	Actividades de juegos de azar y apuestas
Otras actividades de servicios	12	93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
Otras actividades de servicios	12	94	Actividades asociativas
Otras actividades de servicios	12	95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico
Otras actividades de servicios	12	96	Otros servicios personales
Otras actividades de servicios	12	97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
Otras actividades de servicios	12	98	Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio





El objetivo general de este estudio ha sido analizar las variables relevantes que condicionan la adaptación profesional de los jóvenes de la Comunidad de Madrid al mercado de trabajo, desde su incorporación y durante los años posteriores de su trayectoria laboral, con el propósito de conocer la estabilidad laboral y/o las transiciones hacia otras situaciones laborales, así como la dinámica laboral y salarial y la influencia del desajuste educativo inicial en los resultados posteriores con el fin de ver si mejoran o no a lo largo del tiempo.

Se han analizado las trayectorias laborales de los trabajadores jóvenes (de 16 a 35 años) en la Comunidad de Madrid que entran por primera vez en el mercado de trabajo en distintos momentos del tiempo. A esta población de jóvenes se la ha seguido durante los cinco y diez primeros años de su vida laboral (a medio y largo plazo, respectivamente), para lo que se ha utilizado la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). También se ofrece una visión comparativa con el resto de España.



Unión Europea

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**