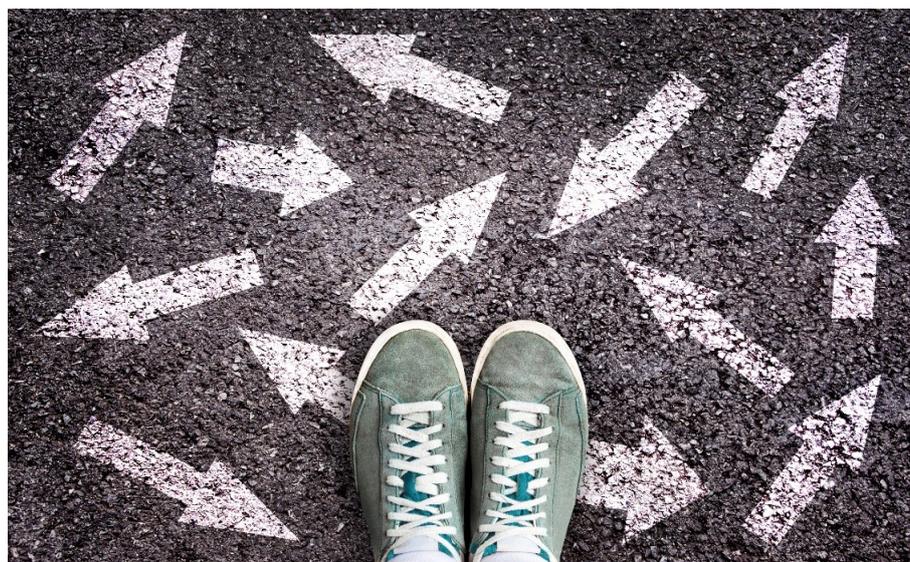


**Análisis de la adaptación laboral
y trayectorias profesionales**
de los **jóvenes a medio y largo plazo**
en la **Comunidad de Madrid**



Resumen ejecutivo



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. Resumen ejecutivo

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



Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. RESUMEN.....	5
2. CONCLUSIONES	16
3. RECOMENDACIONES.....	18

RESUMEN EJECUTIVO

Este documento presenta de manera resumida 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 general de este estudio ha consistido en analizar las trayectorias laborales de los trabajadores jóvenes (de 16 a 35 años) en la Comunidad de Madrid (CM) que entran por primera vez en el mercado de trabajo en un momento dado del tiempo. A esta población de jóvenes se la sigue durante los cinco y diez primeros años de su vida laboral (a medio y largo plazo, respectivamente) para analizar las variables relevantes que condicionan su adaptación profesional al mercado de trabajo, desde su incorporación y durante los años posteriores de su trayectoria laboral, con el propósito de conocer si la estabilidad laboral, los salarios y el ajuste educativo mejoran o no a lo largo del tiempo. Además, se ofrece una visión comparativa con el total de España. La investigación se ha realizado a partir de la explotación de los datos procedentes de los ficheros administrativos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) referidos a la población joven de la CM para el periodo 2005 a 2019.

El resultado del estudio se ha plasmado en dos informes. El primero (el informe metodológico) presenta los instrumentos de recogida de información y, en particular, una revisión de la literatura económica sobre las trayectorias profesionales de las personas jóvenes, así como una descripción de las características de la base de datos a emplear para el análisis propuesto (la MCVL) y el proceso utilizado para convertir la base de datos original en otra que permite el análisis de las trayectorias laborales de las personas jóvenes.

El segundo (el informe del estudio) ofrece los resultados de la explotación de los ficheros administrativos de la MCVL para el periodo 2005-2019 en relación con los siguientes aspectos:



- El estudio de las trayectorias laborales de los trabajadores jóvenes que entran en diferentes momentos del tiempo, prestando especial atención tanto a la permanencia en el empleo como al acceso al empleo indefinido a medio y largo plazo por parte de los jóvenes entrantes.
- El análisis de las bases de cotización, lo que permite estudiar la dinámica salarial de las personas jóvenes durante los años de su integración en el mercado de trabajo.
- El examen del desajuste educativo (la sobre-educación) inicial y el efecto que este produce sobre la probabilidad de estar sobre-educado y sobre los salarios de los trabajadores jóvenes (y, de manera particular, quienes tienen estudios universitarios) cinco años después.

En este documento, se presentan un resumen de los resultados obtenidos a partir de los análisis realizados en el estudio, las conclusiones que se derivan de dichos resultados y las posibles recomendaciones sobre la política de empleo, en combinación con las políticas educativas y formativas, dirigida a las personas jóvenes.

1. Resumen

El análisis propuesto en el estudio ha consistido en elegir a las personas jóvenes que accedieron al mercado laboral en un año concreto (los años elegidos fueron 2005, 2009 y 2014) y observarlas dónde se encuentran cinco años después (en 2010, 2014 y 2019, respectivamente) y diez años después (en 2015 y 2019, respectivamente). Esta selección de la muestra y este marco de análisis han permitido examinar la estabilidad en el empleo (o la permanencia en la ocupación) de los trabajadores y las transiciones hacia otras situaciones laborales, así como la dinámica laboral y salarial de este colectivo y la influencia del desajuste educativo inicial en los resultados laborales posteriores, durante los primeros cinco y diez años de la vida laboral de las personas jóvenes. Los resultados obtenidos se resumen a continuación.

En primer lugar, se han estudiado las **trayectorias laborales** de las personas jóvenes que entran en el mercado de trabajo como asalariadas en diferentes momentos del tiempo, distinguiendo períodos de cinco años y de diez años, para



analizar su permanencia en el empleo y las transiciones hacia otras situaciones laborales en el medio y largo plazo, así como sus **trayectorias contractuales**, que tienen que ver con el acceso al empleo indefinido a medio y largo plazo por parte de los jóvenes entrantes.

El análisis de **trayectorias laborales** ha dado lugar a los siguientes resultados:

- Las cifras de trayectorias laborales de trabajadores “no enlazables”, que desaparecen de la MCVL por diferentes motivos (desempleo sin prestaciones, paso a la inactividad o abandono del país), son mayores en los periodos de cinco y diez años cuando esos periodos finalizan en recesión, con su correspondiente destrucción neta de empleo y aumento del paro. El análisis de los datos muestra que la mayor parte del colectivo de jóvenes “no enlazables” está formada por personas de nacionalidad extranjera. Por tal motivo, la atención del estudio se centra en las personas con nacionalidad española nacidas dentro y fuera de España.
- Tres de cada cuatro trabajadores jóvenes de la CM que inician un empleo asalariado en 2005, 2009 o 2014 siguen como asalariados cinco y diez años después de su primera experiencia. Estos porcentajes son ligeramente más altos cuando el periodo coincide con un periodo expansivo 2014-2019 en comparación con aquellos que contienen años de crisis económica y elevado desempleo al comienzo o al final (2005-2010 o 2009-2014). El tránsito empleo asalariado-desocupación afecta al 10-20% de los jóvenes entrantes en los periodos de cinco años y al 12-16% en los de diez años. El tránsito asalariado-prestaciones por desempleo ronda el 5-12% en los periodos de cinco años (5-8% en los de diez años), mientras que el tránsito empleo asalariado-empleo cuenta propia se sitúa en el 3-7% en ambos tipos de periodos. En el total de España, la distribución de estos tránsitos es similar a la descrita para la CM, con menores porcentajes de permanencia de los trabajadores como asalariados y mayores porcentajes de los otros tránsitos.
- El indicador de “estabilidad en el empleo” calculado como el porcentaje de trabajadores jóvenes entrantes como asalariados que permanecen ocupados (como trabajadores por cuenta propia o ajena, cualquiera que



sea el régimen de cotización) cinco años después de su acceso al mercado de trabajo permite observar el impacto del ciclo económico en las trayectorias laborales: la “estabilidad en el empleo” es mayor entre quienes entraron en 2014 (85%) en comparación con quienes entraron en 2005 o 2009 (74%), cualquiera que sea la categoría de las características personales y laborales analizadas. Estos porcentajes de permanencia son similares en los periodos de diez años considerados (algo menores en 2005-2015 que en 2009-2019).

- El perfil del trabajador joven de la CM con mayor “estabilidad en el empleo” en los periodos de cinco y diez años corresponde a personas españolas nacidas en España, de 31-35 años cuando acceden al mercado laboral, con estudios de formación profesional o universitarios, con contrato indefinido en su primer empleo, que comenzaron a trabajar a jornada completa o más de $\frac{3}{4}$ de la jornada completa, en empleos no manuales de cualificación alta (grupos de cotización 1, 2 y 3), en empleos duraderos (cuatro años o más), en cualquier tamaño de empresa y en sectores económicos como “Servicios financieros” o “Industria”.
- Las estimaciones de un modelo de elección discreta (logit binomial) para conocer la probabilidad de que un trabajador joven asalariado de la CM que entra en el mercado de trabajo por primera vez permanezca ocupado (o no) cinco/diez años después muestra que no hay diferencias por género. En cambio, la probabilidad de permanecer ocupado en el medio y largo plazo es mayor entre la población española nacida en España (con mayores efectos en el largo plazo que en el corto plazo), quienes acceden con más edad por primera vez al empleo (menor entre aquellos con 16-20 años), quienes tienen mayor nivel educativo, quienes acceden con contrato indefinido (no influye el tipo de contrato al cabo de los diez años), con jornadas a tiempo completo, en empleos no manuales de cualificación media, con contratos de cuatro años o más de duración, en empresas grandes (de más de 250 trabajadores), en empleos del sector de “Administración, educación y sanidad” y quienes entran a trabajar durante



un periodo de recuperación y posterior expansión económica que se mantiene en el tiempo (como 2014-2019).

El análisis de las **trayectorias contractuales** ha dado lugar a los siguientes resultados:

- El peso de los contratos indefinidos entre los jóvenes entrantes aumenta en la CM en 16-24 puntos porcentuales (pasa del 27-35% al 50-55% dependiendo del periodo) en los periodos de cinco años y 27-33 puntos porcentuales (pasa del 25-35% al 60%) en los periodos de diez años. Estos aumentos son mayores que los que se registran para el conjunto de España.
- El indicador de “estabilidad en el empleo indefinido” (porcentaje de trabajadores que, teniendo un empleo permanente cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo, siguen teniendo un empleo permanente cinco/diez años después) muestra que la permanencia en el empleo indefinido es relativamente alta, incluso en periodos recesivos, y es superior en la CM en comparación con el total de España. Estos porcentajes de estabilidad rondan el 68-74% en los periodos de cinco años en la CM (63-69% en España). Algo similar sucede con los periodos de diez años (70-72% en la CM y 62-68% en España).
- El indicador de “acceso al empleo indefinido” muestra que un 40-50% de los trabajadores jóvenes entrantes de la CM que comienzan en el mercado de trabajo con un empleo temporal están ocupados en un empleo con contrato indefinido cinco años después (el indicador no supera el 40% en el conjunto de España). Estos porcentajes son superiores cuando se consideran los periodos de diez años (55% en la CM y del 40-45% en España).
- El indicador de “permanencia en la misma empresa” sugiere que un 12-22% de los trabajadores jóvenes entrantes (dependiendo del periodo) en la CM (y en España) en los periodos de cinco años siguen ocupados cinco años después en la misma empresa. En los periodos de diez años, como es lógico debido a la movilidad laboral, las cifras son inferiores (un 7-13%).



- Los resultados de la estimación de un modelo logit multinomial para conocer las probabilidades de transitar desde un contrato temporal a uno indefinido frente a permanecer como temporal o transitar hacia otros estados (fuera del empleo) muestran que no existen diferencias entre varones y mujeres ni entre españoles nacidos en España y fuera de España en cuanto a la probabilidad de acceder a un empleo indefinido desde un empleo temporal al cabo de cinco años. Esta probabilidad es más elevada para quienes acceden al mercado de trabajo con una edad mayor (en comparación con quienes entran con 16-20 años). Además, trabajar con un contrato temporal diferente al de obra o servicio, en una empresa pequeña o mediana y en una rama de actividad como “Información, servicios profesionales y servicios financieros”, “Industria” o “Transporte y almacenamiento” se encuentra asociado a una probabilidad más elevada de acceder a un empleo indefinido al cabo de cinco años. Este perfil es similar cuando se consideran periodos de diez años, con algunas excepciones (es mayor entre los varones que entre las mujeres y entre trabajadores manuales y no manuales de cualificación baja).
- Además, la estimación de modelos para el total de España, en los que se tiene en cuenta la comunidad autónoma en la que se trabaja, han permitido llegar al resultado de que la CM se encuentra entre las comunidades donde la probabilidad de permanecer en el empleo a medio y largo plazo de los jóvenes entrantes es mayor y es aquella donde la probabilidad de transitar desde el empleo temporal al indefinido es más elevada, una vez que se tienen en cuenta las características personales y laborales del primer empleo.

En segundo lugar, se ha examinado la **dinámica salarial** de las personas jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo utilizando la información referida a las bases de cotización que está disponible en la MCVL. Este análisis ha dado lugar a los siguientes resultados:

- La mayor parte de los trabajadores jóvenes de la CM que acceden por primera vez al mercado de trabajo se han mantenido en contacto regularmente con el mercado laboral, sin caer en episodios largos de



desempleo o inactividad. Los datos muestran que un 75-85% de los jóvenes de la CM (73-83% del total de España) tienen bases de cotización todos los años cuando se consideran periodos de cinco años. Estos porcentajes son más reducidos, sin embargo, en los periodos de diez años (61-68% en la CM y 57-64% en España).

- Los ingresos laborales mensuales (medidos por las bases de cotización) de los trabajadores jóvenes aumentaron en promedio en la CM (y en el conjunto de España) tanto en términos nominales como reales, en todos los periodos de cinco y diez años. Los salarios mensuales reales aumentaron más en los periodos expansivos 2005-2010 (+544 euros) y 2014-2019 (+744 euros) y menos en 2009-2014 (+289 euros), y mucho más en los periodos de diez años (+689 euros en 2005-2015 y +772 euros en 2009-2019), en la CM. Estos aumentos fueron mayores en la CM que en España. En términos relativos, los aumentos de las bases de cotización reales promedio con respecto a su nivel en el año inicial fueron sustanciales también. Estos incrementos (tanto absolutos como relativos) de las bases de cotización ponen de manifiesto que los ingresos salariales de las personas jóvenes que entran en el mercado de trabajo y consiguen mantenerse en el empleo al cabo de cinco/diez años crecen rápidamente y de manera importante durante los primeros años de sus trayectorias profesionales.
- Los incrementos de las bases de cotización no son uniformes a lo largo de la distribución. Dichos incrementos son mayores en valores absolutos conforme aumenta la quintila de renta (tanto en euros nominales como reales) en la CM (y en el total de España), tanto en los periodos de diez años como en los de cinco años.
- El análisis de los tránsitos entre quintilas de la distribución de las bases de cotización mensuales en términos reales de la CM muestra que en el caso de las quintilas centrales (Q2 a Q4 que recogen desde el 20% hasta el 80% de la distribución salarial) un 20-30% de los trabajadores jóvenes entrantes en el mercado de trabajo permanecen en su quintila cinco años después (en los periodos 2005-2010 y 2014-2019, algo más -28-38%- en 2009-



2014). Estos porcentajes son similares para el total de España. La quinta que recoge el 20% de los trabajadores con menores salarios (Q1) presenta porcentajes de permanencia ligeramente superiores a las quintas centrales (el rango es del 29-40%). En relación con los tránsitos entre quintas, cuanto menor es la quinta asociada al trabajador mayores son los porcentajes de tránsito (10-30%) hacia quintas superiores. La mayor parte de las personas que se encuentran en la quinta que agrupa al 20% de los trabajadores con los salarios más altos (Q5) en el año inicial permanece en ella al cabo de cinco años (en la CM un 60-75% y en España un 49-66%). Estos rasgos de la movilidad de los ingresos laborales en un periodo de cinco años se mantienen, en general, cuando se analizan los periodos de diez años. Todo ello sugiere la existencia de un elevado grado de movilidad salarial ascendente.

- La estimación de una ecuación de las variaciones salariales de los trabajadores jóvenes muestra que quienes ven mejorar sus salarios reales en mayor medida en el medio y el largo plazo son los siguientes colectivos: los españoles nacidos en España; los más jóvenes (aquellos con menos de 20 años) en el momento de la entrada en el mercado de trabajo; quienes tienen estudios de nivel universitario; quienes acceden inicialmente con un empleo temporal de obra o servicio, trabajan en jornadas inferiores al tiempo completo, en un empleo de naturaleza manual, en empleos de muy corta duración, en una empresa pequeña y en ramas de servicios avanzados (“Información y servicios profesionales y financieros”). También quienes entraron en el mercado de trabajo durante un periodo sin años recesivos (2014-2019), en el medio plazo, o con años recesivos solo al comienzo (2009-2019), en el largo plazo. Por regiones, los jóvenes entrantes de la CM se encuentran entre aquellos cuyo salario mejora más, superados solo por quienes trabajan en Navarra, País Vasco y La Rioja.

En tercer lugar, se ha examinado el **desajuste educativo**, haciendo hincapié en el estudio del fenómeno de la sobre-educación. En concreto, se ha analizado la importancia que tiene la sobre-cualificación en los empleos iniciales de las personas jóvenes, su evolución en el tiempo y el efecto que aquella produce



sobre la probabilidad de estar sobre-educado y sobre los salarios de los trabajadores jóvenes cinco años después. Esto último se ha examinado de manera más particular para quienes poseen estudios universitarios, pues la sobre-cualificación es un fenómeno que afecta primordialmente a este colectivo (la mayoría de quienes están sobre-educados son personas con una titulación universitaria). El análisis del desajuste educativo ha dado lugar a los siguientes resultados:

- En promedio, algo más de un tercio de los trabajadores jóvenes de la CM están sobre-educados, casi la mitad correctamente emparejados y menos de un quinto infra-educados en su primer empleo, cuando acceden al mercado de trabajo. En España, el peso de la sobre-educación es algo menor y el de la infra-educación algo mayor.
- Las características mayoritarias de los trabajadores jóvenes sobre-educados en el primer empleo de la CM son las siguientes: mujeres, españoles nacidos en España, de menos de 25 años de edad, con estudios universitarios (principalmente de licenciatura, grado, máster o doctorado), con contrato temporal, que trabajan a tiempo completo, con un contrato inferior a seis meses en su primer empleo, como “Peones y asimilados” o “Auxiliares administrativos”, en empresas que ya no tienen actividad o con más de 250 trabajadores, de los sectores de “Información y servicios profesionales” o de “Comercio y hostelería” y cuyo contrato se inició en un año expansivo (como el 2005). El perfil del trabajador sobre-educado en España es similar al de la CM, con mayor peso de comunidades autónomas como la CM, Cataluña y Andalucía.
- Por niveles de estudios, tres cuartas partes de los trabajadores jóvenes sobre-cualificados son universitarios en la CM (dos tercios en España). Esta importancia de los titulados universitarios en la sobre-educación hace que los pesos y el perfil del trabajador joven universitario sobre-educado sean similares a los del total de trabajadores jóvenes entrantes, con algunas excepciones: mayor peso entre los universitarios de las mujeres y de quienes trabajan en puestos de “Auxiliares administrativos” y en el sector



de “Información y servicios profesionales”, y menor peso de aquellos que trabajan con contrato temporal.

- De los resultados de la estimación de un modelo logit binomial para conocer las variables personales y laborales que influyen en la probabilidad de que un trabajador joven esté sobre-cualificado en su primer empleo, se deduce que, para el total de la muestra de trabajadores jóvenes entrantes de la CM, aquellos con más probabilidad de estar sobre-educados en su primer empleo son: las mujeres, los españoles nacidos dentro y fuera de España, de edades inferiores a 30 años, con contrato temporal, con una jornada de trabajo de $\frac{3}{4}$ a tiempo completo, con un contrato de empleo inferior al año, en empresas de más de 50 trabajadores, de los sectores de “Servicios financieros” o “Información y servicios profesionales” y que comenzaron un empleo en un año expansivo como 2005. Estos perfiles son muy similares para el total de España.
- El perfil de los universitarios que presentan mayor probabilidad de estar sobre-cualificados en su primer empleo es similar que el detallado para el total de trabajadores jóvenes entrantes, con algunas diferencias en los efectos de las variables de nacionalidad (los universitarios extranjeros presentan una probabilidad mayor de estar sobre-educados que los nacionales) y tamaño de empresa y tipo de jornada (sin apenas influencia) sobre la probabilidad de estar sobre-educado.
- En relación con la evolución del peso de la sobre-cualificación con el transcurso de los años, uno de cada cuatro trabajadores (23-26%) que inician un empleo en 2005, 2009 y 2014 están sobre-educados cinco y diez años después en la CM (algo menos -21-25%- en el total de España). La reducción del peso de la sobre-educación con el paso del tiempo (entre el primer empleo y el empleo de cinco/diez años después) es más rápida en la CM que en España.
- El indicador de “permanencia en la sobre-educación” (sobre-educados que siguen sobre-educados) en la CM (y en España) es superior al 60% en los periodos de cinco años examinados (excepto 2014-2019) y superior al 50% en los periodos de diez años. El indicador de “salida de la sobre-educación”



(tránsito de la sobre-educación hacia el empleo ajustado) es inferior al de permanencia (32-44% en la CM, 32-46% en España) en los periodos de cinco años (aunque llega al 50% en los de diez años). Esto significa que hay un predominio del “efecto atrapamiento” en la sobre-educación sobre el “efecto trampolín” desde la sobre-educación hacia un empleo ajustado en términos educativos en los periodos de cinco años, predominio que se modera con el paso del tiempo, al considerar los periodos de diez años. En definitiva, el fenómeno de la sobre-educación es relativamente permanente, puesto que a largo plazo (diez años) la mitad de los trabajadores sobre-educados inicialmente consiguen estar ocupados en un empleo para el cual están adecuadamente educados. La otra mitad continúan sobre-educados.

- Las características de los trabajadores jóvenes atrapados en la sobre-educación cinco años después son similares a las características de los trabajadores sobre-educados en su primer emparejamiento. Lo mismo sucede con el perfil del trabajador joven que transita desde la sobre-educación hacia un empleo ajustado a su educación cinco años después. Para separar el efecto de las distintas características, es necesario estimar un modelo econométrico. Los resultados del modelo logit binomial de la probabilidad de que un trabajador sobre-educado en su primer empleo continúe sobre-educado cinco años después en la CM indican que esto es más probable entre las mujeres (no en el caso del colectivo de universitarios), los extranjeros (solo en el caso de los universitarios), personas con edades de 31-35 años, ocupados con duraciones del contrato superiores a cuatro años en su primer emparejamiento, ocupados en el sector de “Servicios financieros” y trabajando pocas horas (menos de $\frac{1}{4}$ de la jornada completa). En relación con la transición desde la sobre-educación hacia un empleo ajustado al nivel educativo, es más probable que esto suceda entre los varones (solo universitarios), los españoles nacidos dentro y fuera de España (solo universitarios), con edades de 21-30 años en su primer empleo, que trabajan a tiempo completo (o jornadas superiores a $\frac{1}{2}$ jornada) y en el sector de “Construcción”.



- La estimación de modelos de la probabilidad de estar sobre-educado en el primer empleo y de permanecer sobre-educado cinco años después para el total de España, en los que se tiene en cuenta la comunidad autónoma en la que se trabaja, ha permitido llegar al resultado de que un trabajador joven universitario que entra en el mercado de trabajo en la CM tiene la misma probabilidad de estar sobre-educado en el primer empleo y de continuar sobre-educado cinco años después, cuando se compara con el resto de regiones españolas, controlando por las características personales y laborales.
- Las estimaciones econométricas de los efectos de la sobre-cualificación sobre los salarios en el primer empleo corroboran los resultados obtenidos previamente por otros estudios de la literatura económica en el sentido que los trabajadores jóvenes sobre-educados perciben unos salarios inferiores a los de los trabajadores jóvenes que tienen un empleo ajustado a su educación. En el caso de los jóvenes entrantes de la CM, esa penalización salarial es de un 14% (11% en el conjunto de España), una vez que se descuentan las características personales y laborales. Estos efectos negativos son más acentuados entre los jóvenes universitarios sobre-educados porque la penalización salarial llega a un 34-35%, tanto en la CM como España.
- Con respecto a la influencia del cambio del desajuste educativo en los salarios, la estimación econométrica muestra que los trabajadores jóvenes atrapados en la sobre-educación en la CM tienen un salario en su empleo cinco años después que es un 6,5% inferior al de la categoría de referencia (un trabajador que se ha movido de un empleo en el que se encontraba infra-educado a otro en el que está sobre-educado). En cambio, el salario es un 36% más elevado para las personas que transitan desde la sobre-educación hacia un empleo ajustado. Cuando se repiten las estimaciones para los universitarios de la CM, la penalización salarial cinco años después es de un 20,2% cuando permanecen atrapados en la sobre-educación, mientras que la prima salarial es un 34% cuando transitan desde la sobre-educación hacia un empleo adecuado a su nivel educativo.



2. Conclusiones

Muchos de los resultados de este estudio se encuentran, en general, en línea con los obtenidos por la literatura empírica sobre las trayectorias profesionales, la dinámica salarial y el desajuste educativo de las personas jóvenes. A continuación, destacamos algunos.

- a) El estudio corrobora el hecho de que **la situación de la economía y del mercado de trabajo en el momento de la entrada en el primer empleo influye de manera decisiva en los resultados laborales posteriores de los trabajadores jóvenes**. Los resultados indican que, en línea con la evidencia empírica existente para el conjunto de España y para otros países, acceder por primera vez a un empleo durante una recesión produce efectos negativos a medio y largo plazo sobre la estabilidad laboral de las personas jóvenes (es menos probable que permanezcan en un empleo con contrato indefinido y también que transiten hacia un empleo con contrato indefinido) así como sobre sus ingresos salariales (tanto los incrementos salariales como la movilidad ascendente en la distribución salarial son menores), en comparación con acceder por primera vez durante una expansión.
- b) Se ha obtenido evidencia empírica que pone de manifiesto que **algunas características de los empleos con los que las personas jóvenes acceden al mercado de trabajo influyen negativamente en el progreso profesional posterior**, en términos tanto de la estabilidad laboral (permanencia en el empleo) y contractual (acceso a empleos con contrato indefinido) como de incrementos significativos de los ingresos salariales. Esto sucede con varios atributos de los puestos de trabajo que hacen que los empleos sean inestables: el tipo de contrato, la duración, la jornada laboral y el contenido formativo y de cualificación. De esta manera, empezar a trabajar en empleos con contrato temporal (especialmente de obra o servicio), de corta duración (inferior a seis meses), con un número de horas de trabajo reducido (inferior a una cuarta parte de la jornada completa), en ocupaciones de cualificación baja (como “Peones o asimilados”) y en puestos de sectores productivos donde el



peso de los empleos de poca cualificación requerida y de bajos salarios es mayor (como restauración, hostelería, otras actividades de servicios y, en cierta medida, construcción) puede hacer que una parte significativa de los trabajadores jóvenes entren en “callejones sin salida”, sufriendo trayectorias profesionales inestables y manteniendo o alternando empleos inestables durante largos periodos de tiempo, al menos durante bastantes años del comienzo de sus carreras laborales.

- c) Los resultados indican que **algunos colectivos de trabajadores pueden sufrir con más intensidad los efectos negativos de la integración laboral a través de empleos inestables** en los ámbitos mencionados (estabilidad laboral y contractual y crecimiento de los ingresos salariales). En estos ámbitos, se ha encontrado que las personas jóvenes que entran con menos edad por primera vez en el mercado de trabajo y, relacionado con esto, aquellas que tienen menores niveles educativos en comparación con quienes poseen estudios de formación profesional o universitarios, así como las personas inmigrantes (extranjeras o españolas nacidas fuera de España), son los colectivos que se encuentran más expuestos a sufrir unas trayectorias laborales más inestables. A diferencia de lo encontrado habitualmente en la literatura, las mujeres jóvenes -en comparación con los varones jóvenes- no parecen encontrarse sistemáticamente más presentes en estas categorías de trabajadores, al menos a medio plazo en la CM, aunque hay algunos indicios de que a largo plazo sí lo están (y en el caso del conjunto de España, la evidencia apunta a que sí).
- d) Los análisis realizados muestran que **el fenómeno de la sobre-cualificación (o el sub-empleo) en el momento de la entrada en el mercado de trabajo es bastante amplio y relativamente persistente a medio y largo plazo**. Por ello, a pesar de que un mayor nivel educativo y de cualificación disminuye la probabilidad de que las personas jóvenes realicen transiciones hacia el desempleo y la desocupación una vez comenzado el proceso de inserción laboral, ello no impide que una proporción nada desdeñable de personas con estudios de nivel secundario y, sobre todo, terciario, ocupen puestos de trabajo de menor



cualificación requerida (como auxiliares administrativos e, incluso, peones) y desplacen a los trabajadores con menores credenciales educativas de esos puestos al acceder por primera vez al mercado laboral. Y no solo eso, sino que además la proporción de personas jóvenes con niveles educativos altos que transita hacia empleos más ajustados a su formación es relativamente reducida, de manera que la sobre-educación que se produce a la entrada prolonga sus efectos en el tiempo. Uno de los efectos más claros es su influencia negativa no solo en los salarios iniciales sino también en los ingresos salariales posteriores.

3. Recomendaciones

La información aportada por este estudio sobre las características que influyen en la probabilidad de permanecer en el empleo y acceder a un empleo indefinido, obtener salarios más elevados y estar/continuar siendo sobre-educado es un conocimiento valioso, puesto que constituye una base para la definición de medidas de política del empleo dirigidas al colectivo de personas jóvenes que van a acceder o acaban de acceder por primera vez al mercado de trabajo.

Como punto de partida, hay que señalar que es fundamental diseñar una política de empleo dirigida específicamente a las personas jóvenes, con el objetivo de mejorar su desarrollo personal, social y laboral. Esto significa que los responsables políticos deben plantear y diseñar medidas destinadas a garantizar que la sociedad y el mercado laboral sean capaces de dar respuesta a los problemas y las necesidades de los jóvenes en su transición de la etapa educativa al ámbito laboral, el acceso a un primer empleo y las primeras etapas de sus trayectorias profesionales. Esto debe suceder no solo en contextos de crisis económica, al tratarse del colectivo que más se ve afectado por la reducción de las contrataciones y por el incremento de las finalizaciones de los contratos temporales, sino también en épocas expansivas, puesto que como colectivo también se enfrenta a incertidumbres y desafíos.

Concretamente, se necesitan medidas específicas para limitar la inestabilidad y la precariedad laboral de una parte significativa de las personas jóvenes, no solo



en términos de empleo sino también en términos de perspectivas de carrera profesional, lo que tiene que redundar en una mejor situación personal y laboral de la población joven a corto, medio y largo plazo. En este sentido, es necesario llevar a cabo una política de empleo en un sentido amplio. Esto implica adoptar medidas encaminadas a abordar la problemática que enfrentan los jóvenes en el ámbito del mercado laboral, como políticas de formación, para dotar a los jóvenes de las cualificaciones y competencias necesarias para su carrera profesional, y políticas activas del mercado de trabajo, que son especialmente importantes para las personas menos cualificadas. Estas medidas tienen que combinarse con otras vinculadas al ámbito de la educación.

A continuación, se ofrecen algunas recomendaciones de política derivadas de los resultados obtenidos a partir de la revisión de la literatura económica y del análisis realizado en este estudio.

- a) Las personas jóvenes que acceden al mercado de trabajo con menos edad y con menor nivel educativo y de cualificaciones presentan un mayor riesgo de quedar atrapados en empleos de baja calidad. El “efecto cicatriz” que producen los empleos de baja calidad es un reflejo del papel que desempeña la educación en la dinámica de la distribución de la renta. El nivel educativo es una variable que aproxima las competencias de las personas, lo que afecta a las opciones disponibles para comenzar a trabajar y avanzar en el empleo (sobre todo, influye en la ocupación y el sector productivo en que se comienza a trabajar y, en consecuencia, en el salario, el número de horas y el tipo de contrato). Por ello, los esfuerzos para evitar el abandono demasiado temprano del sistema educativo e incentivar la participación en el aprendizaje permanente son importantes para contribuir a acceder a empleos futuros de calidad. En este sentido, sería conveniente:
 - o Fomentar la educación post-obligatoria, incentivando a aquellos jóvenes que han obtenido la titulación en ESO a que continúen con los estudios y orientando a quienes no consiguieron dicha titulación hacia los ciclos de formación profesional básica.



- Desarrollar una política que facilite reintegrar en el sistema educativo a las personas jóvenes que decidieron abandonarlo, especialmente quienes tienen un menor nivel de estudios.
 - Diseñar medidas que proporcionen oportunidades de actualización permanente de conocimientos y habilidades de las personas jóvenes para limitar las consecuencias negativas a largo plazo de las decisiones tomadas en una etapa temprana de la vida laboral en cuanto a escolaridad y ocupación, especialmente a medida que la revolución tecnológica gana impulso y amenaza muchas ocupaciones tradicionales. Esto puede considerarse como una política de “segunda oportunidad”. Medidas de este tipo se dirigirían a:
 - Aumentar la participación de las personas adultas jóvenes en el aprendizaje a lo largo de la vida desde el sistema educativo, a través de herramientas como: el aprendizaje a distancia, los programas modulares, las calificaciones basadas en créditos y la mejora de la evaluación y el reconocimiento del aprendizaje anterior no formal e informal.
 - Aumentar la flexibilidad de la educación para personas adultas jóvenes, incluida la formación para el empleo, pudiéndose ofrecer fuera del sistema de educación formal o en un formato compatible con los horarios laborales.
- b) Las personas jóvenes con titulaciones de formación profesional obtienen resultados a medio y largo plazo que son equiparables a los de las personas con estudios universitarios, con el elemento añadido de que en su caso la importancia del desajuste educativo es menor y sus efectos negativos menos intensos. Sin embargo, a pesar de que el reconocimiento social de los estudios profesionales ha mejorado, sigue existiendo una cierta propensión a asociar la formación profesional a estudiantes con menor rendimiento y a menores oportunidades económicas. A la vez, en la CM (y en España) la proporción de personas que eligen y terminan este tipo de enseñanzas es inferior a la media europea. Por ello, sería aconsejable:



- Aumentar la disponibilidad de datos y los análisis sobre los jóvenes titulados en formación profesional, según familias profesionales y variables personales, para mejorar la toma de decisiones.
 - Impulsar la elección educativa y aumentar la oferta de plazas en el sistema de formación profesional, fortaleciendo el aprendizaje de los estudios profesionales.
 - Fomentar la implantación de la formación profesional dual de calidad en empresas y centros educativos, siguiendo el impulso dado en el marco de la Estrategia Española para la Activación para el Empleo 2017-2020 y el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021. Este sistema combina la alternancia de periodos de formación de contenido educativo con periodos de aprendizaje en el lugar de trabajo, permitiendo la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos para el acceso al mercado laboral. Serían necesarias medidas de apoyo financiero para el reparto de costes entre los empleadores, los aprendices y las administraciones públicas, siguiendo el ejemplo de los países en que esta modalidad formativa está más implantada, así como medidas de apoyo no financiero que ayuden a las pequeñas y medianas empresas en los procedimientos de implantación de este sistema.
 - Fomentar el aumento de la presencia de las personas jóvenes en ámbitos educativo-formativos relacionados con las actividades industriales, en las áreas de industria en la formación profesional, dado el escaso peso de este sector productivo en el empleo joven.
 - Desarrollar acciones formativas en determinadas áreas que están dirigidas a anticipar las necesidades futuras del modelo productivo: la internacionalización de la empresa, el emprendimiento, la innovación, el desarrollo tecnológico de los procesos productivos, la digitalización, la eficiencia energética, la gestión medioambiental, la movilidad sostenible, las actividades relacionadas con la industria y la logística, etc.
- c) Empezar con un empleo de baja calidad puede tener consecuencias negativas a largo plazo, si esta situación no se revierte con la suficiente



antelación a lo largo de la carrera laboral. Una de las características más destacadas del trabajo asalariado joven es la mayor frecuencia con que se desarrolla a través de un empleo temporal, a lo que se añade la escasa duración de los episodios de empleo que los jóvenes van acumulando sucesivamente. Además, la proporción de personas jóvenes que trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria ha crecido tanto durante la recesión que empezó en 2008 como durante la posterior recuperación. El estudio ha corroborado que el tipo de contrato y el número de horas trabajadas son dos determinantes fundamentales de los efectos desfavorables que producen las condiciones iniciales de acceso al mercado de trabajo sobre las trayectorias profesionales de las personas jóvenes, especialmente las menos cualificadas. Otras características de los empleos iniciales, como la ocupación y el sector de actividad económica, también son factores que pueden incidir de manera relevante en las trayectorias y los resultados laborales posteriores de las personas jóvenes. Por ello, sería necesario impulsar medidas dirigidas a:

- Mejorar los niveles de competencias básicas, profesionales y transversales de las personas jóvenes, algunas de las cuales, como las lingüísticas o las tecnológicas/digitales, son especialmente relevantes. Aunque la adquisición de algunas de estas competencias está incluida en el currículo del sistema educativo, habría que ir más allá, puesto que estas competencias son importantes para la empleabilidad. Por ello:
 - Su adquisición y mejora debería reforzarse a través del sistema de formación profesional para el empleo.
 - Habría que favorecer el acceso a la formación digital y en línea como herramienta complementaria en la mejora de las cualificaciones y competencias.
 - También debería aumentar la adaptación ágil de los itinerarios de la formación reglada a las demandas profesionales.
- Reducir el peso de los contratos temporales (de corta duración) para evitar la consolidación del empleo de baja calidad a lo largo



de las trayectorias laborales de las personas jóvenes. Y si los empleos temporales continúan existiendo, al menos fomentar que su duración sea más prolongada con objeto de disminuir la rotación laboral y aumentar la estabilidad en el empleo. Para conseguir esto:

- Podrían aumentarse los incentivos a la conversión de contratos temporales ocupados por personas jóvenes en indefinido.
 - Podrían diseñarse incentivos/desincentivos a la firma de contratos de duraciones largas/muy cortas.
 - Ambas cuestiones podrían plantearse en el ámbito de los acuerdos sectoriales o en la propia negociación colectiva.
- Potenciar los diferentes mecanismos de interconexión entre el mundo educativo y el laboral para mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes (también la adaptación y el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo y entre las cualificaciones y competencias poseídas y requeridas). Aquí hay que incluir tanto las prácticas en el marco de la formación profesional inicial y de los certificados de profesionalidad como las prácticas de los estudiantes universitarios.
 - Tomar acciones para mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo con el fin de reducir los episodios de desempleo al inicio de la carrera profesional de las personas jóvenes y contribuir a la disminución de la rotación laboral. Algunas recomendaciones podrían ser las siguientes:
 - Dedicar recursos al diseño, puesta en marcha y aplicación de técnicas de evaluación del perfil de las personas demandantes de empleo (“perfilado”) con el fin de detectar aquellas personas que requieren una atención más específica e intensiva, a través de un diagnóstico personalizado, una formación adecuada o apoyo en la búsqueda de empleo. Ello permitiría identificar aquellos colectivos que tienen más probabilidades de estancarse en



empleos inestables y de baja calidad y diseñar acciones preventivas en una etapa temprana. Los resultados de este estudio apuntan, en términos generales, a las personas jóvenes que han abandonado el sistema educativo de manera temprana, aquellas con un nivel bajo de estudios y quienes son de origen extranjero.

- Aumentar los recursos dedicados a la orientación, los itinerarios personalizados de inserción y la adquisición de capacitaciones efectivas, para tratar de reducir las situaciones de precariedad potencialmente duraderas. La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cuyo objetivo era la integración coherente de todas las políticas de empleo dirigidas a mejorar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral de los beneficiarios (jóvenes de 16-29 años no ocupados ni integrados en los sistemas de educación y formación), supuso un cambio importante en la cantidad de recursos y la manera de gestionar las políticas activas dirigidas a las personas jóvenes. Su impulso debería continuar en el tiempo para contribuir a mejorar la situación laboral de las personas jóvenes.
- Incrementar la financiación de los servicios públicos de empleo y la dotación de profesionales orientadores en las oficinas de empleo, con el objetivo de priorizar la colocación en coherencia con el perfil de cada demandante.
- Continuar con los programas de formación para el empleo orientados específicamente a las personas jóvenes, como el específico para jóvenes menores de 30 años y el de compromiso de contratación para jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Aumentar la oferta de los programas de formación-empleo (como los de escuelas taller y casas de oficios) que están dirigidos a las personas jóvenes con mayores dificultades, especialmente aquellas que tienen menor cualificación.



Estos programas permiten la inserción laboral a través de la profesionalización y la adquisición de experiencia, ofreciendo una experiencia laboral básica además de contribuir a la reinserción en el sistema educativo de aquellos que abandonaron prematuramente los estudios.

- Potenciar la línea de subvenciones del servicio público de empleo para la contratación de trabajadores desempleados jóvenes en el marco de la colaboración con las corporaciones locales (para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de entidades locales o entidades dependientes o vinculadas a la administración local). Las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil deberían tener un acceso prioritario en este tipo de contrataciones.
 - Aumentar la coordinación y la colaboración entre todas las entidades implicadas en la situación de las personas jóvenes (de los servicios de empleo con los proveedores de orientación profesional, los centros educativos y los servicios de apoyo a la juventud).
- d) El desajuste educativo (la sobre-cualificación o el sub-empleo) es un fenómeno muy extendido entre las personas jóvenes (especialmente con titulaciones universitarias) cuando entran en el mercado de trabajo y persistente durante las etapas iniciales de desarrollo de sus carreras profesionales. Una parte del efecto negativo de la sobre-educación sobre la permanencia en dicha situación y sobre los salarios se debe a la menor creación de puestos de trabajo cualificados en comparación con la cantidad de personas con estudios terciarios, pero también a la falta de competencias o habilidades de los trabajadores sobre-educados, que los lleva a ocupar puestos que requieren una cualificación (en términos educativos) inferior a la que poseen. Algunas medidas para mejorar esta situación podrían ser las siguientes:
- Desarrollar análisis para conocer el nivel de adquisición de competencias básicas en cada nivel educativo, el uso y ajuste en



el puesto de trabajo de determinadas competencias profesionales (por ejemplo, idiomas o competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC) y la adquisición y uso de competencias transversales según niveles educativos. Ello permitiría realizar un diagnóstico para identificar déficits y carencias y poder conseguir un mejor ajuste a las necesidades del tejido productivo.

- Aumentar los esfuerzos para brindar toda la información sobre la empleabilidad de cada tipo de educación a los estudiantes antes de que comiencen un determinado nivel educativo, especialmente en educación secundaria y terciaria (formación profesional superior y titulaciones universitarias). Una herramienta esencial para afrontar el problema del desajuste educativo, tanto vertical como horizontal (especialmente entre las personas con educación terciaria), es la información. Por ello, los poderes públicos deberían no solo recopilar sino difundir información de forma sistemática e independiente acerca de la situación laboral de los graduados en formación profesional y universitarios, por instituciones y campos de estudio.
- Mejorar las políticas de formación para el empleo en el ámbito de las competencias y aumentar la cooperación entre la empresa y el sistema educativo. Es necesario contar con un sistema diseñado sobre la base de un mayor protagonismo y autonomía de las empresas y los interlocutores sociales, que puedan determinar la formación adecuada en función de las características de los sectores y las empresas en el contexto de los cambios que se están produciendo en el ámbito de la producción y el mercado de trabajo.
- Fomentar la creación de empleo de alto valor añadido para aumentar la contratación y el uso más intensivo de profesionales altamente cualificados tanto en el sector público como en el privado, no solo los trabajadores con cualificaciones vinculadas a las TIC sino también aquellos en áreas de servicios personales especializados como la educación o la salud.



- Aumentar el interés de las personas jóvenes por emprender. El empleo por cuenta propia es una parte minoritaria del empleo joven. Sin embargo, la actividad emprendedora joven reviste un especial interés para la creación de empleo y el dinamismo empresarial, puesto que se relaciona con iniciativas asociadas a menudo con una base tecnológica. Además, el empleo por cuenta propia podría ser una forma de superar la falta de demanda de trabajadores con cualificaciones específicas por parte del tejido productivo. Algunas medidas podrían ser:
 - Ampliar los esfuerzos en los ámbitos de la educación y la formación en lo relativo a integrar el emprendimiento dentro de las competencias básicas que debe asegurar el sistema.
 - Potenciar una mayor participación joven en el emprendimiento, reforzando y desarrollando las medidas dirigidas específicamente a estos fines previstas en el Sistema de Garantía Juvenil: orientación y acompañamiento, incentivos económicos, formación gerencial, difusión y promoción de la cultura emprendedora y programas de “segunda oportunidad” para emprendedores.





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**