

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



Informe global



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, 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 global

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

PRESENTACIÓN	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA Y DE LA BASE DE DATOS.....	9
2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA ECONÓMICA.....	9
2.2. DESCRIPCIÓN DE LA MCVL	11
3. DELIMITACIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS JÓVENES ENTRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	14
4. LAS TRAYECTORIAS LABORALES	21
4.1. INTRODUCCIÓN.....	21
4.2. EL PROBLEMA DE LAS PERSONAS “NO ENLAZABLES”	23
4.3. TRAYECTORIAS LABORALES: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	29
4.3.1. <i>Resultados agregados</i>	29
4.3.2. <i>Resultados según características personales y laborales</i>	33
4.4. DETERMINANTES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	45
4.5. TRAYECTORIAS CONTRACTUALES: PERMANENCIA Y ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO.....	56
4.5.1. <i>El peso del empleo indefinido</i>	57
4.5.2. <i>Permanencia en el empleo indefinido</i>	61
4.5.3. <i>Transiciones hacia el empleo indefinido</i>	63
4.5.4. <i>Permanencia en la misma empresa</i>	66
4.6. DETERMINANTES DEL ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO.....	67
5. LA DINÁMICA SALARIAL	76
5.1. INTRODUCCIÓN.....	76
5.2. TRAYECTORIAS DE INGRESOS LABORALES.....	77

5.3. DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS LABORALES Y EVOLUCIÓN	83
5.4. TRÁNSITOS ENTRE QUINTILAS DE LOS INGRESOS MENSUALES .	91
5.5. DETERMINANTES DE LAS VARIACIONES SALARIALES.....	97
6. EL DESAJUSTE EDUCATIVO.....	102
6.1. INTRODUCCIÓN.....	102
6.2. EL DESAJUSTE EDUCATIVO EN EL PRIMER EMPLEO.....	104
6.2.1. <i>El peso de la sobre-educación</i>	104
6.2.2. <i>Características de los trabajadores sobre-educados</i>	105
6.2.3. <i>Determinantes de la sobre-educación en el primer empleo</i>	110
6.3. LA SOBRE-EDUCACIÓN: ¿TRAMPOLÍN O ATRAPAMIENTO?.....	117
6.3.1. <i>Evolución del peso de la sobre-educación</i>	117
6.3.2. <i>Indicadores de permanencia en y de salida de la sobre-educación</i>	119
6.3.3. <i>Características de los trabajadores que permanecen en y que salen de la sobre-educación cinco años después</i>	122
6.4. DETERMINANTES DEL TRÁNSITO DESDE LA SOBRE-EDUCACIÓN	129
6.5. LA RELACIÓN ENTRE DESAJUSTE EDUCATIVO Y SALARIOS	135
7. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	140
7.1. RESUMEN	140
7.2. CONCLUSIONES.....	151
7.3. RECOMENDACIONES	153
ANEXO 1. RÉGIMEN DE COTIZACIÓN	163
ANEXO 2. TRANSICIONES DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS JÓVENES EN PERIODOS DE CINCO Y DIEZ AÑOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y ESPAÑA	165

ANEXO 3. TRÁNSITOS DESDE EL EMPLEO ASALARIADO EN 2005-2010, 2009-2014 Y 2014-2019 SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y LABORALES.....	167
ANEXO 4. TRÁNSITOS DESDE EL EMPLEO ASALARIADO EN 2005-2015 Y 2009-2019 SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y LABORALES...	176
ANEXO 5. DISTRIBUCIÓN Y TRANSICIONES DE LOS TRABAJADORES JÓVENES SEGÚN TIPO DE CONTRATO EN PERIODOS DE CINCO Y DIEZ AÑOS	182
ANEXO 6. DETERMINANTES DEL ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO EN ESPAÑA.....	192
ANEXO 7. DESAJUSTE EDUCATIVO.....	198

PRESENTACIÓN

Este informe del estudio 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.

La base de datos que se utiliza en el estudio es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que es el resultado de una operación estadística emprendida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) con el objetivo de explotar la enorme riqueza de información que existe en los registros administrativos 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. El análisis se ha realizado a partir de la explotación de los datos procedentes de los ficheros administrativos de la MCVL referidos a la población ocupada tanto de la Comunidad de Madrid (CM) como de España en su conjunto, en particular, la población de personas jóvenes entre 16 y 35 años que acceden por primera vez al mercado de trabajo en el periodo 2005-2019.

Los resultados del estudio tienen un interés económico y social, al poner de relieve la evolución de las trayectorias profesionales de los trabajadores jóvenes durante un periodo temporal muy largo, así como los factores que influyen en ellas, lo que puede servir para diseñar medidas de política económica, relacionadas con el fomento del empleo y las condiciones de trabajo, en combinación con las políticas educativas y formativas, y para mejorar las medidas existentes en la Comunidad de Madrid.



1. INTRODUCCIÓN

El objetivo general de este estudio consiste en realizar una explotación de los ficheros de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para 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 distintos momentos 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), en base a la explotación de los ficheros de la MCVL, disponible en la actualidad desde 2005 hasta 2019. De esta manera, es posible analizar las variables relevantes que condicionan la adaptación profesional de los jóvenes de la CM 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 (entre otras variables) mejoran o no a lo largo del tiempo. También se ofrece una visión comparativa con el resto de España.

En términos prácticos, el análisis que se propone realizar implica elegir a las personas jóvenes que acceden al mercado laboral en un año dado (los años que se han elegido son 2005, 2009 y 2014) y observarlas dónde se encuentran cinco años después (es decir, en 2010, 2014 y 2019, respectivamente) y diez años después (es decir, en 2015 y 2019, respectivamente). Esta selección de la muestra y este marco de análisis permiten 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.

La organización de este informe es la siguiente. En el capítulo dos, se realiza una breve descripción del proceso de investigación, la metodología, las características de la base de datos 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, resumiendo la descripción realizada en el informe metodológico. En el capítulo tres, se lleva a cabo una delimitación del objeto de



estudio del contrato (el colectivo de jóvenes que acceden al mercado de trabajo) con la MCVL, lo que permite conocer el volumen de entrada en el empleo por primera vez en un momento dado en el periodo de análisis. En el capítulo cuatro, se estudian las trayectorias laborales de los trabajadores jóvenes que entran en diferentes momentos del tiempo, distinguiendo los sub-periodos de cinco años (2005 a 2010, 2009 a 2014 y 2014 a 2019) y de diez años (2005 a 2015 y 2009 a 2019). En este capítulo se presta 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. En el capítulo cinco, se presenta un 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. En el capítulo seis, se examina el 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. Finalmente, el capítulo siete incluye un resumen del estudio, así como las recomendaciones sobre la política de empleo relacionada con la población joven.



2. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA Y DE LA BASE DE DATOS

El informe metodológico describe los instrumentos de recogida de información, en general, y la base de datos que se tiene que utilizar en el estudio (la MCVL), en particular. En este capítulo, se ofrece un resumen de ambas cuestiones.

2.1. Revisión de la literatura económica

La primera parte del informe metodológico se dedica a realizar una descripción del proceso de investigación y los instrumentos de recogida de información previos al comienzo del estudio. En concreto, se hace una revisión de los estudios académicos que se han llevado a cabo sobre el colectivo de los trabajadores jóvenes y sus resultados principales, lo que sirve para aportar información sobre los factores que influyen en las trayectorias profesionales de las personas jóvenes a lo largo del tiempo, la dinámica salarial y la influencia de las características laborales iniciales y del desajuste educativo inicial en los resultados laborales posteriores.

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 a través de 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 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 sub-empleo) 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.

2.2. Descripción de la MCVL

La segunda parte del informe metodológico se dedica a presentar una descripción detallada de la base de datos que se utiliza en el estudio sobre las



trayectorias profesionales de las personas jóvenes (la MCVL). En dicho informe se describe 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 el colectivo de trabajadores jóvenes (asalariados) de la CM. Aunque la MCVL se basa en 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 colectivos de ocupados. 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 del perfil 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. 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 grupo de cotización, el tamaño de la empresa, la antigüedad en el empleo (o la duración del contrato), el tipo de jornada laboral y los salarios (aproximados por las bases de cotización). 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 un perfil de los trabajadores jóvenes en un momento dado del tiempo, así



como para examinar sus trayectorias profesionales y cómo pueden influir determinadas características en los tránsitos entre estados laborales.



3. DELIMITACIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS JÓVENES ENTRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO

En este capítulo se lleva a cabo la delimitación del objeto de estudio, para lo cual se presenta el modo en que se identifica en la MCVL al colectivo de personas jóvenes de 16 a 35 años que acceden al mercado de trabajo en un momento determinado y se ofrece la información sobre las trayectorias de estos entre los años 2005-2010 y 2005-2015, 2009-2014 y 2009-2019, y 2014-2019.

Aunque la unidad de referencia para la extracción de la muestra es la persona que guarda alguna relación con la Seguridad Social, la unidad de análisis principal en la MCVL es lo que se denomina “episodio de cotización”, que se corresponde con la “relación laboral” o con el “periodo de relación con la Seguridad Social” identificado para cada una de las personas pertenecientes a la muestra.

Estos episodios se caracterizan por tener una fecha de inicio y otra de fin, si es que la relación ha concluido. Esto es así porque, a efectos de la MCVL, cada relación o episodio es el periodo que transcurre entre un alta y una baja en la Seguridad Social. Cada episodio de cotización (o contrato) ocupa un único registro dentro del fichero de afiliaciones y contiene diversos campos que describen las características de dicho episodio de ocupación. Utilizando la información sobre las fechas de alta y baja, se puede identificar el número de episodios de ocupación que comienzan y finalizan cada año entre 2004 y 2019 en la CM y en el conjunto de España.

En el caso particular que nos interesa aquí, a partir de la información sobre la fecha de alta, se identifican los episodios de empleo que se inician en algún momento de años específicos de la muestra y se cuantifica su volumen. El cuadro 3.1 recoge las cifras (y la distribución en porcentaje) de los episodios de ocupación de personas con edades comprendidas entre 16 y 35 años que comienzan en los años 2005, 2009 y 2014, según el régimen de cotización, obtenidos con la MCVL. El panel A muestra los datos para la CM, mientras que el panel B ofrece la misma información para España. El Anexo 1 proporciona la información de los regímenes de cotización contenidos en la MCVL.



El número total de episodios de ocupación que comienzan en un año dado en la CM disminuyó entre 2005 y 2009, al pasar de 1,98 millones a algo menos de 1,4 millones, y luego, tras el periodo recesivo y el comienzo de la recuperación económica, se mantuvo en cifras algo inferiores a las anteriores, alcanzando los 1,24 millones en 2014. En España el número total de episodios de ocupación que comienzan pasó de 14,4 millones en 2005 a poco más de 11 millones en 2009 y a 10,7 millones en 2014.

En la CM, el 94-95% de las personas que comienzan una relación laboral, cualquiera que sea el año considerado, pertenecen al Régimen General de trabajadores por cuenta ajena (R.G. asalariados). Este peso de los asalariados es superior en 6-9 puntos porcentuales al de España dependiendo del año, de modo que en España ese colectivo supuso el 88,4% en 2005, el 86,4% en 2009 y el 85% en 2014. Si se suman los episodios de los trabajadores agrarios (encuadrados en distintos regímenes dependiendo del año considerado), resulta que el peso de los “asalariados” en España se situaría en torno al 96%, una cifra muy similar a la de la CM.

En relación con los episodios de empleo encuadrados en el régimen especial de autónomos (R.E. autónomos), tanto su peso como evolución son similares en la CM y en España, habiendo crecido con el transcurso de los años, al pasar de un 1,6-1,7% en 2005 a un 1,9% en 2009 y a un 2,6-2,7% en 2014.

Finalmente, merece la pena destacar la reducción de la importancia que tienen los episodios correspondientes al régimen de empleados del hogar, cuyo comportamiento es el contrario al de los autónomos. En la CM pasan de representar un 3,4% de los episodios de ocupación que comienzan en 2005 a un 1,6% de los que empiezan en 2014, mientras que en España su peso disminuye de un 1,6% a un 0,7%, respectivamente.



Cuadro 3.1. Número de episodios de ocupación que comienzan cada año (en 2005, 2009 y 2014) por tipo de régimen de cotización. Jóvenes de 16-35 años. Fuente: MCVL, 2004-2019. Datos ponderados.

Panel A. Comunidad de Madrid

	2005		2009		2014	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
R.G. asalariados	1.863.725	94,1	1.329.100	95,2	1.175.450	94,4
R.G. empleados hogar	-	-	-	-	19.750	1,6
R.G. agrarios	-	-	-	-	14.975	1,2
R.E. agrarios	17.275	0,9	15.750	1,1	-	-
R.E. mar	1.525	0,1	400	0,0	300	0,0
R.E. minería	-	-	-	-	-	-
R.E. empleados hogar	67.350	3,4	24.600	1,8	-	-
R.E. autónomos	30.725	1,6	26.050	1,9	34.150	2,7
R.E. autónomos (cese activ.)	-	-	-	-	25	0,0
R.E. autónomos (convenio especial)	-	-	-	-	25	0,0
Total	1.980.600	100	1.395.900	100	1.244.675	100

Panel B. España

	2005		2009		2014	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
R.G. asalariados	12.745.050	88,4	9.569.800	86,4	9.106.075	85,0
R.G. empleados hogar	-	-	-	-	72.075	0,7
R.G. agrarios	-	-	-	-	1.147.225	10,7
R.E. agrarios	979.700	6,8	1.116.575	10,1	-	-
R.E. mar	200.175	1,4	90.325	0,8	108.750	1,0
R.E. minería	1.575	0,0	900	0,0	200	0,0
R.E. empleados hogar	233.625	1,6	98.425	0,9	-	-
R.E. autónomos	251.000	1,7	206.950	1,9	275.400	2,6
R.E. autónomos (cese activ.)	-	-	-	-	350	0,0
R.E. autónomos (convenio especial)	75	0,0	100	0,0	100	0,0
Total	14.411.200	100	11.083.075	100	10.710.175	100

Nota: R.G. se refiere a "Régimen General" y R.E. a "Régimen Especial".

Un factor a tener en cuenta a la hora de interpretar las cifras mostradas en el cuadro anterior es que una misma persona puede comenzar varias relaciones



laborales dentro del mismo año. Esto significa que el número de personas que comienzan un episodio de ocupación necesariamente tiene que ser inferior al volumen de episodios que empiezan. Por ello, vamos a tratar de cuantificar cuántas personas diferentes corresponden a los episodios de ocupación que comienzan en un año dado. Para acotar bien el colectivo que nos interesa, vamos a quedarnos exclusivamente con los episodios de ocupación encuadrados en el R.G. de asalariados y el R.E. de autónomos.

El cuadro 3.2 proporciona el número de “personas diferentes” que comienzan un episodio de empleo por cuenta ajena o propia (como asalariado del R.G. o como autónomo del R.E.) en 2005, 2009 y 2014 en la CM y en España. Se observa que en la CM hubo 759 mil personas diferentes que empezaron un empleo como asalariados en 2005, 550 mil en 2009 y 434 mil en 2014. Las cifras de los episodios del cuadro 3.1 muestran que esas personas tuvieron en conjunto 1,86 millones de episodios pertenecientes al R.G. de asalariados en 2005, 1,32 millones en 2009 y 1,17 millones en 2014, por lo que cada persona experimentó el comienzo de 2,4-2,7 episodios en esos años. En cuanto a las altas de personas diferentes en el R.E. de autónomos, el cuadro 3.2 muestra que hubo 24 mil personas en 2005, 20 mil en 2009 y 26 mil en 2014. Comparando estas cifras con las de episodios del cuadro 3.1, se obtiene que cada persona tuvo en torno a 1,3 episodios encuadrados en el R.E. de autónomos cada año.

Cuando repetimos el análisis para España, los datos sugieren que 5 millones de personas diferentes comenzaron un empleo en el R.G. de asalariados en 2005, 3,8 millones en 2009 y casi 3,1 millones en 2014. Poniendo en relación este volumen de personas con las cifras de episodios del R.G. de asalariados del cuadro 3.1, el resultado es que, en media, se produjeron 2,5 episodios de alta por persona en 2005 y 2009 y cerca de 3 episodios por persona en 2014. Por lo que respecta a las altas de personas del R.E. de autónomos, hubo 196 mil en 2005, 164 mil en 2009 y 208 mil en 2014, con 1,3 episodios nuevos del R.E. de autónomos por persona cada año.



Cuadro 3.2. Personas que comienzan episodios de ocupación cada año (en 2005, 2009 y 2014). Jóvenes de 16-35 años. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

	Comunidad de Madrid			España		
	2005	2009	2014	2005	2009	2014
R.G. asalariados	759.025	550.050	434.400	5.059.875	3.813.900	3.085.500
%	96,9	96,4	94,3	96,3	95,9	93,7
R.E. autónomos	24.175	20.625	26.225	196.100	164.100	208.525
%	3,1	3,6	5,7	3,7	4,1	6,3
Total	783.200	570.675	460.625	5.255.975	3.978.000	3.294.025
%	100	100	100	100	100	100

Nota: solo se incluyen asalariados del Régimen General y autónomos del Régimen Especial.

Ahora vamos a ir un paso más allá y vamos a cuantificar el volumen de personas (entre 16 y 35 años) que comienzan un episodio de empleo “por primera vez”, es decir, acceden al mercado de trabajo por vez primera. Para ello, tenemos que seleccionar, de entre las personas que comienzan un episodio de ocupación en 2005, 2009 y 2014, cuántas lo hacen por primera vez en cada uno de esos años.

Hay que tener en cuenta que los estudios sobre las trayectorias profesionales de los jóvenes entrantes en el mercado de trabajo (que se revisaron en el informe metodológico) suelen imponer alguna restricción a la hora de definir lo que se entiende por “acceso por primera vez” de las personas jóvenes. Por ejemplo, Gorjón et al. (2021) consideran que una persona joven ha entrado en el mercado laboral si continúa ocupada un año después (t+1) del año en que se produce su primera alta laboral (t), mientras que Escalonilla et al. (2021) solo seleccionan como entrantes a quienes acceden por primera vez con un contrato a tiempo completo y Puente y Regil (2020) a quienes trabajan a tiempo completo y han estado ocupados al menos un mes completo en el año. Los autores establecen este tipo de filtros para minimizar el impacto que pueden tener los episodios laborales de muy corta duración, los empleos “no significativos” o aquellos no relacionados con empleos futuros en la definición del momento de la entrada.

En nuestro caso, vamos a comprobar cómo varía el número de observaciones cuando no se impone ninguna restricción y cuando se impone un filtro que permite que el individuo haya podido tener alguna relación laboral previa, pero si es así esta tiene que haberse producido hace más de cinco años antes. Por tanto, en el primer caso, los entrantes son quienes no han tenido ninguna experiencia laboral previa, mientras que, en el segundo caso, los entrantes están formados por estos más quienes tuvieron alguna relación laboral “esporádica” en un pasado lejano. Para llevar a cabo esta cuantificación, se utiliza la información retrospectiva de las altas de afiliaciones en la Seguridad Social de la historia laboral de los individuos para comprobar si estos tuvieron en el pasado alguna relación con la Seguridad Social o no.

Los resultados de estos procedimientos de selección y cuantificación se ofrecen en el cuadro 3.3, para la CM en el panel A y para España en su conjunto en el panel B.

La columna (1) de este cuadro contiene el número de personas de 16-35 años que comienzan un empleo como asalariado del R.G. en 2005, 2009 y 2014 tal como se ha calculado hasta ahora, es decir, sin ninguna restricción con relación a sus relaciones laborales previas. Como se vio anteriormente, este volumen de personas ascendió en la CM (España entre paréntesis) a 759 mil personas en 2005 (5 millones), 550 mil en 2009 (3,8 millones) y 434 mil en 2014 (3,08 millones).

La columna (2) recoge la información de las personas que comienzan un empleo bien como asalariado bien como autónomo por primera vez, es decir, se trata de la primera relación laboral del individuo y este no ha tenido una relación previa en ninguno de los años anteriores. En este caso, se contabilizan 171 mil personas en 2005 (943 mil), cerca de 64 mil en 2009 (363 mil) y 60 mil (388 mil) en 2014.

Finalmente, la columna (3) muestra la información del número de personas que comienzan un empleo como asalariado sin haber tenido una experiencia laboral previa o, si la han tenido, esta se ha producido más de cinco años antes. En este caso, el volumen de personas que se obtiene llega en la CM a 190 mil en 2005



(cerca de 1 millón en España), 81 mil en 2009 (477 mil) y 92 mil en 2014 (570 mil).

Cuadro 3.3. Número de personas del R.G. de asalariados que inician un empleo (en 2005, 2009 y 2014): (1) todos los que comienzan en un año; (2) sin experiencia previa; (3) sin experiencia previa al menos cinco años antes. Jóvenes de 16-35 años. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. Comunidad de Madrid

	Todos (1)	Sin experiencia previa (primera vez) (2)	Sin experiencia (1ª vez / >cinco años antes) (3)
2005	759.025	171.050	190.500
2009	550.050	63.975	81.175
2014	434.400	60.025	92.175

Panel B. España

	Todos (1)	Sin experiencia previa (primera vez) (2)	Sin experiencia (1ª vez / >cinco años antes) (3)
2005	5.059.950	943.750	1.062.125
2009	3.813.775	363.175	477.550
2014	3.085.350	388.400	570.725



4. LAS TRAYECTORIAS LABORALES

4.1. Introducción

La información de la MCVL permite seguir a las personas que acceden al mercado de trabajo en un momento dado a lo largo del tiempo, lo que permite examinar sus trayectorias laborales. Esta no es una tarea sencilla porque, a diferencia de la EPA, en la que se pregunta a los individuos por su situación laboral en la semana de referencia de la encuesta, en el fichero de afiliados de la MCVL existen tantos registros (filas) como altas y bajas de episodios de empleo tenga la persona cada año, por tratarse de un registro administrativo. Esto significa que un mismo individuo puede tener varias filas correspondientes a varios episodios de empleo a lo largo de un periodo de tiempo anual o más largo.

La cuestión relevante para llevar a cabo el estudio de las trayectorias profesionales de los jóvenes es cómo definir la situación laboral de los trabajadores para conocer su estado en un momento dado y las transiciones laborales que se producen entre diferentes categorías en determinados periodos (a medio y largo plazo, es decir, cinco y diez años después de la entrada en el mercado de trabajo).

Para ello, se propone un análisis de las trayectorias de los trabajadores ocupados asalariados que inician un empleo en 2005, 2009 o 2014, con edades entre 16 y 35 años y que no han tenido una experiencia laboral previa o, si la han tenido, esta se produjo hace más de cinco años. Como se explicó en el apartado anterior, se puede ser más selectivo y elegir solamente a aquellas personas que nunca tuvieron una experiencia laboral previa. Pero no disponer de experiencia laboral durante los cinco años anteriores parece un criterio suficiente para considerar como entradas en el mercado de trabajo, por ejemplo, los primeros episodios de empleo de los titulados universitarios alrededor o después de su finalización de los estudios (universitarios, por ejemplo) y no considerar como tales los trabajos esporádicos que pudieran haber tenido durante sus años primeros años de formación o incluso antes.



Utilizando esta selección, se examinarán las transiciones entre diferentes categorías laborales de estos trabajadores utilizando una dimensión temporal de varios años. Este seguimiento longitudinal de las personas permitirá llevar a cabo un análisis relacionado con la estabilidad en la situación como asalariado, en el sentido de cuantificar cuántos trabajadores asalariados (y qué porcentaje del total inicial) siguen siéndolo varios años después, y de la movilidad laboral de este colectivo, en el sentido de cuantificar cuántos trabajadores asalariados (y qué porcentaje del total inicial) pasan a encontrarse en otros estados laborales, como ser autónomos, desempleados cobrando prestaciones por desempleo u otra situación que implique no estar de alta en la Seguridad Social (por estar desempleado sin cobrar prestaciones, estar inactivo, haberse marchado al extranjero, etc.).

En términos prácticos, el análisis que se propone realizar implica elegir a las personas de 16-35 años que comienzan un empleo como asalariados en 2005, 2009 o 2014 (sin haber tenido una relación laboral previa o, si la tuvieron, esta se produjo más de cinco años antes), observando dónde se encuentran con posterioridad, en concreto cinco años después (es decir, se analizan los periodos 2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019) y diez años después (es decir, se analizan los periodos 2005-2015 y 2009-2019). Esta estrategia permite examinar la permanencia en la situación de asalariado y las transiciones hacia otras situaciones laborales de este colectivo en el medio y largo plazo, en periodos diferentes de cinco y diez años.

Este análisis se llevará a cabo para el total de trabajadores asalariados jóvenes que entran en el mercado de trabajo en un año en concreto (sin experiencia laboral previa durante, al menos, los cinco años anteriores), distinguiendo entre colectivos de acuerdo con algunas variables demográficas y sociolaborales, lo que permitirá conocer si determinadas características se encuentran asociadas a una mayor estabilidad en la situación de ocupación.

Antes de ello, y como aspecto previo, en el siguiente apartado se cuantifica el volumen de personas (y el peso que suponen con respecto al total inicial) que transitan desde el empleo asalariado hacia una situación que no es captada por la MCVL y, por tanto, desaparecen de la base de datos por no encontrarse dadas



de alta en la Seguridad Social por diversas causas cinco y diez años después de entrar al mercado laboral como asalariados. Examinar esta cuestión es relevante porque este hecho influye de manera importante en el número de observaciones que pueden utilizarse efectivamente para examinar las trayectorias laborales de las personas jóvenes. El resto de los apartados analizan las trayectorias laborales de los asalariados “enlazados” entre periodos de cinco y diez años, examinando en qué grado dichos trabajadores permanecen en la ocupación como asalariados, transitan hacia el empleo autónomo o las prestaciones por desempleo u otras ocupaciones.

4.2. El problema de las personas “no enlazables”

Conocer el estado laboral cinco o diez años después de las personas que entran en el mercado de trabajo en un momento dado no siempre es posible. Esto si se puede conseguir con la MCVL. En esta base de datos, una vez que se lleva a cabo la unión de los ficheros necesarios y se convierte en un formato que permite el seguimiento longitudinal de las personas, hay individuos “enlazables” e individuos “no enlazables”. Los primeros son aquellos que están presentes en los registros de la Seguridad Social en los dos momentos de interés para el análisis que se pretende realizar. En nuestro caso, por ejemplo, en 2005 y 2015. Los “enlazables” serán las personas presentes en ambos años, dados de alta en la Seguridad Social. Los segundos (“no enlazables”) son aquellos que sí están presentes en el primer año, pero no en el segundo, porque su situación no es conocida años después al haber “desaparecido” de la MCVL.

Entre las causas de ser un individuo “no enlazable” entre dos momentos del tiempo, se encuentran las siguientes: haber transitado al paro sin recibir prestaciones por desempleo (por haberlas agotado o por no tener derecho a percibir las); haber abandonado la población activa y convertirse en una persona económicamente “inactiva” según la definición estadística de la OIT; haber salido de España de manera transitoria o, sobre todo, permanente; haberse convertido en funcionario público pero no estar afiliado a la Seguridad Social sino a una mutualidad privada; haber fallecido, etc.



El cuadro 4.1 ofrece la cuantificación del volumen de personas jóvenes (y su peso con respecto al total potencialmente enlazable) que comienzan por primera vez un empleo asalariado en 2005, 2009 y 2014 y no se encuentran en la base de datos de la MCVL cinco y diez años después, por lo que son “no enlazables” en los diferentes periodos de análisis. El cuadro también proporciona la distribución de este colectivo según diversas características sociodemográficas. El panel A muestra la información para la CM, mientras que el panel B la referida al total de España.

Las cifras de este cuadro muestran que los porcentajes de personas “no enlazables” son mayores cuando en el periodo de análisis hay varios años de recesión, con su correspondiente destrucción neta de empleo y aumento del paro, lo que puede haber influido en el incremento de la desocupación, pero también en el abandono del país por parte de las personas que se están examinando. Así, en 2005-2010 fueron 39.325 las personas no enlazables en la CM (un 20,6% del total); 24.550 en 2009-2014 (un 30,2%) y 14.775 en 2014-2019 (un 16%). En 2005-2015 fueron 63.625 (un 33% del total) y 22.800 en 2009-2019 (un 28% del total). Los pesos de los jóvenes asalariados que desaparecen de la MCVL en los periodos de cinco y diez años son similares en España y en la CM (con algunas diferencias de 2-3 puntos porcentuales), siendo menos elevados conforme el periodo de análisis es más corto y más reciente (correspondiente a un periodo más expansivo).

Cuando se examinan las características de las personas que transitan desde un empleo asalariado en 2005, 2009 o 2014 hacia la “desaparición” de la MCVL cinco años después (2005-2010, 2009-2014 o 2014-2019) y diez años después (2009-2019), se comprueba que las distribuciones de las transiciones por género y grupos de edad son similares a las que se dan en otras variables laborales. Por ejemplo, el peso de las mujeres es muy parecido al que tiene el colectivo femenino en el empleo total (45,7% de media en 2019 según la EPA). Esto significa que, al menos en el caso de estas dos variables, el colectivo de personas “no enlazables” no está sesgado.

Sin embargo, las cifras de las distribuciones por nacionalidad y lugar de origen sugieren que dicho colectivo está formado sobre todo por personas de



nacionalidad extranjera que han nacido fuera de España, con un peso en estas transiciones que es mucho mayor que el que este colectivo tiene en otras variables laborales. En particular, su peso entre los “no enlazables” supera el 50% tanto en la CM como en España en cualquiera de los periodos analizados. Además, este peso aumentó de un 56,6% en 2005-2010 a un 69,7% en 2005-2015 en la CM (de un 52,6% a un 63,7% en España), siendo el incremento algo mayor en el otro periodo de cinco y diez años de análisis, al pasar del 61% en 2009-2014 a un 72,6% en 2009-2019 en la CM (de un 52% a un 67,4% en España). Esto hace pensar que una parte mayoritaria de este colectivo está formada por personas jóvenes que se marcharon de España durante la crisis económica y no volvieron, es decir, abandonaron el mercado de trabajo español de manera permanente. Al mismo tiempo, el peso de los españoles nacidos en España, que también era relevante en 2009-2014 y 2005-2010, disminuyó en 2009-2019 y 2005-2015, lo que implica que una parte de este grupo de jóvenes salió de España, pero volvió al cabo de un cierto tiempo, por lo que se trató de salidas transitorias.

Por nivel de estudios, el peso de los jóvenes con estudios iguales o inferiores a los obligatorios son los que más desaparecen de la MCVL y, por tanto, no están en alta de la Seguridad Social cinco y diez años después de haber iniciado un empleo como asalariados. Este peso aumentó de un 34,5% en 2005-2010 a un 42% en 2005-2015 y de un 29,4% en 2009-2014 a un 32% en 2009-2019 en la CM (de un 40% a un 45,2% y se mantuvo en torno a un 35%, respectivamente, en España). Algo similar sucede con la categoría de “No consta”, que recoge en torno a una cuarta parte (dependiendo del periodo analizado) de las personas “no enlazables”.

La evidencia que aportan las distribuciones según nivel de estudios, con un peso elevado y creciente de quienes tienen estudios iguales o inferiores a los obligatorios o cuyos estudios no constan, por un lado, y con un peso menor y decreciente de quienes tienen estudios universitarios, por otro lado, corrobora la idea de que la mayor parte del colectivo de jóvenes “no enlazables” está formada por personas de nacionalidad extranjera que abandonaron el país.



El problema que plantea la existencia de observaciones no enlazables es que, si estas no se encuentran aleatoriamente distribuidas según las características de la población que se está estudiando, los análisis que se realicen, tanto si se eliminan como si no se eliminan, van a estar sesgados. La solución ideal consistiría en eliminar aquellos casos que no son enlazables exclusivamente a causa de que las personas se han marchado del país. Como esto no es posible, la solución más cercana para reducir los efectos de este problema sobre los análisis posteriores pasa por eliminar las observaciones correspondientes a las personas que tienen una característica asociada estrechamente a la causa anterior que da lugar a la falta de enlace de su información en distintos momentos del tiempo. Dicha característica, como se ha visto más arriba, sería la nacionalidad.

Por tal motivo, en el resto de los apartados en que se analizan las transiciones laborales de las personas jóvenes se eliminará a las personas de nacionalidad extranjera nacidas fuera de España y se continuará el estudio centrando la atención en las personas con nacionalidad española nacidas dentro y fuera de España.



Cuadro 4.1. Porcentaje de personas “no enlazables” (con respecto al total de personas que entran por primera vez en el mercado de trabajo) y distribución del colectivo según características personales. Jóvenes de 16-35 años. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. Comunidad de Madrid

	Periodos de enlace				
	Periodos de 5 años			Periodos de 10 años	
	2005-2010	2009-2014	2014-2019	2005-2015	2009-2019
Todos (casos)	39.325	24.550	14.775	63.625	22.800
% no enlazable	20,6	30,2	16,0	33,4	28,1
Distribución (% columna)					
SEXO					
Varón	57,9	51,6	47,4	60,9	52,5
Mujer	42,1	48,4	52,6	39,1	47,5
NACIONALIDAD					
Españoles nacidos en España	37,4	32,6	35,7	19,7	18,6
Españoles nacidos fuera de España	6,0	6,4	14,0	10,6	8,8
Extranjeros nacidos fuera de España	56,6	61,0	50,3	69,7	72,6
EDAD					
16-20 años	32,2	29,8	23,4	17,8	18,2
21-25 años	25,9	30,1	34,5	28,5	31,5
26-30 años	23,5	21,9	21,3	29,9	27,7
31-35 años	18,4	18,1	20,8	23,9	22,6
NIVEL DE ESTUDIOS					
No consta	19,7	25,8	25,9	20,3	30,8
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	34,5	29,4	25,7	42,0	32,0
Bachiller superior	11,6	13,2	18,4	13,8	14,5
Formación profesional	6,8	7,0	6,9	7,2	4,5
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	4,8	3,5	3,2	3,5	3,7
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	22,6	21,1	19,8	13,2	14,5

Panel B. España

	Periodos de enlace				
	Periodos de 5 años			Periodos de 10 años	
	2005-2010	2009-2014	2014-2019	2005-2015	2009-2019
Todos (casos)	237.075	137.850	89.600	338.025	119.450
% no enlazable	22,3	28,9	15,7	31,8	25,0
Distribución (% columna)					
SEXO					
Varón	57,0	48,0	47,4	59,1	48,2
Mujer	43,0	52,0	52,6	40,9	51,8
NACIONALIDAD					
Españoles nacidos en España	41,9	42,3	42,9	27,7	25,5
Españoles nacidos fuera de España	5,5	5,6	8,1	8,5	7,2
Extranjeros nacidos fuera de España	52,6	52,0	48,9	63,7	67,4
EDAD					
16-20 años	33,1	32,6	26,3	21,1	21,0
21-25 años	26,6	27,7	33,7	27,7	30,1
26-30 años	22,8	21,8	22,0	28,8	27,5
31-35 años	17,5	17,8	17,9	22,3	21,5
NIVEL DE ESTUDIOS					
No consta	22,6	26,2	27,2	21,8	33,4
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	40,0	35,4	33,9	45,2	35,2
Bachiller superior	14,8	12,4	16,3	16,4	13,6
Formación profesional	6,3	7,9	6,8	5,5	4,8
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	3,8	2,9	1,8	3,0	2,8
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	12,6	15,3	14,1	8,1	10,2

4.3. Trayectorias laborales: estabilidad en el empleo

La información relacionada con las trayectorias laborales de las personas jóvenes nacionales desde su entrada en el mercado de trabajo se presenta en dos bloques. En el primero, se examinan los datos agregados de los tránsitos, según el año de entrada y el horizonte temporal considerado (cinco y diez años), y su evolución a lo largo del tiempo. En el segundo, se lleva a cabo un análisis similar para los distintos colectivos que se pueden identificar según diversas características personales y laborales.

4.3.1. Resultados agregados

Para empezar, el gráfico 4.1 proporciona la información sobre los tránsitos de los trabajadores de nacionalidad española de 16-35 años que acceden por primera vez al mercado de trabajo con un empleo asalariado en 2005, 2009 o 2014 a los que se les sigue cinco y diez años después. El panel A presenta la información para la CM, mientras que el panel B ofrece la referida a España. Las cifras utilizadas para estos gráficos se encuentran en el Anexo 2. El estado inicial es ser asalariado y el estado final consiste en ser (a) trabajador autónomo, (b) trabajador asalariado, (c) otro tipo de ocupado (estar ocupado en otros regímenes de cotización), (d) desempleado bajo prestaciones por desempleo o (e) desocupado (desempleado sin prestaciones o inactivo, principalmente, ya que la información es no enlazable y asumimos ese estado).

Los datos proporcionados en el gráfico 4.1 (panel A) muestran que la mayoría de los trabajadores jóvenes que inician un empleo asalariado en 2005, 2009 o 2014 en la CM siguen como asalariados cinco y diez años después su primera experiencia. Estos porcentajes de permanencia en el empleo asalariado son de un 70-80% en los periodos de cinco años analizados y un 70-75% en los de diez años, con gran variabilidad dependiendo del periodo temporal, debido a la influencia del ciclo económico. Los porcentajes son más altos cuando el periodo coincide con un periodo expansivo (compárese el dato correspondiente a 2014-2019, que es el más elevado de todos los periodos, con los de 2005-2010 o 2009-2014, periodos que contienen años de crisis económica y elevado desempleo al comienzo o al final).



Otro tránsito relevante es aquel que se produce entre el empleo asalariado en el año de origen y estar desocupado (por no aparecer en la muestra) cinco y diez años después. Este tránsito asalariado-desocupación se sitúa en el 10-20% en los periodos de cinco años y el 12-16% en los de diez años.¹ A continuación, le siguen los tránsitos desde el empleo asalariado hacia el desempleo bajo prestaciones por desempleo, con pesos similares en los periodos analizados (5-12% en los periodos de cinco años y 5-8% en los de diez). Finalmente, son menos frecuentes los tránsitos desde un empleo asalariado hacia un empleo por cuenta propia, ya que rondan el 3-7%. El resto de los tránsitos desde el empleo asalariado a otro tipo de empleo son casi inexistentes: inferiores al 0,6% en todos los periodos analizados.

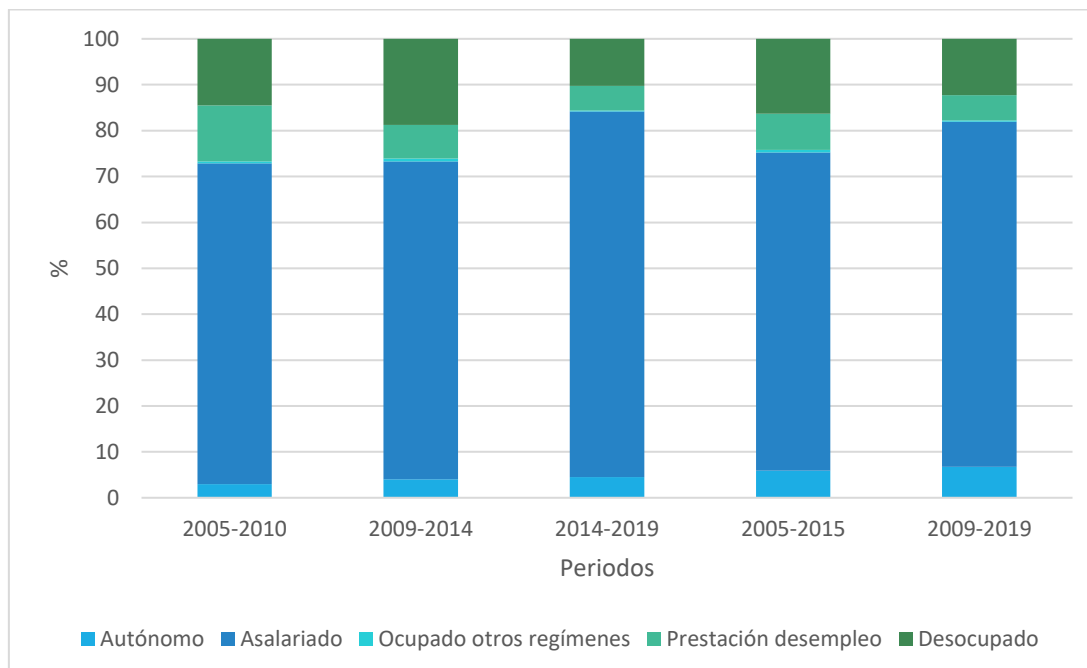
En resumen, la composición de las transiciones cambia con las variaciones del ciclo económico en la CM. Los jóvenes asalariados que entraron en el mercado laboral en 2005 y 2009 exhiben una menor probabilidad de estar ocupados y una mayor probabilidad de estar desocupados cinco años después en comparación con quienes accedieron al mercado de trabajo en 2014. Además, se observa que los asalariados que entraron en los momentos más duros de la crisis económica vieron empeorar sus condiciones como desempleados, produciéndose un importante aumento de la proporción de los jóvenes que se encontraban desocupados sin prestaciones o inactivos.

¹ Estas cifras son coherentes con los datos sobre el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NiNis) que, según los datos de la EPA referidos a las personas de 15-34 años de la CM, estaba en torno al 12% en los años expansivos anteriores a 2008, creció en los años recesivos posteriores hasta situarse en el 16-18% en 2009-2015 y disminuyó con la recuperación subsiguiente hasta el 13% en 2019.

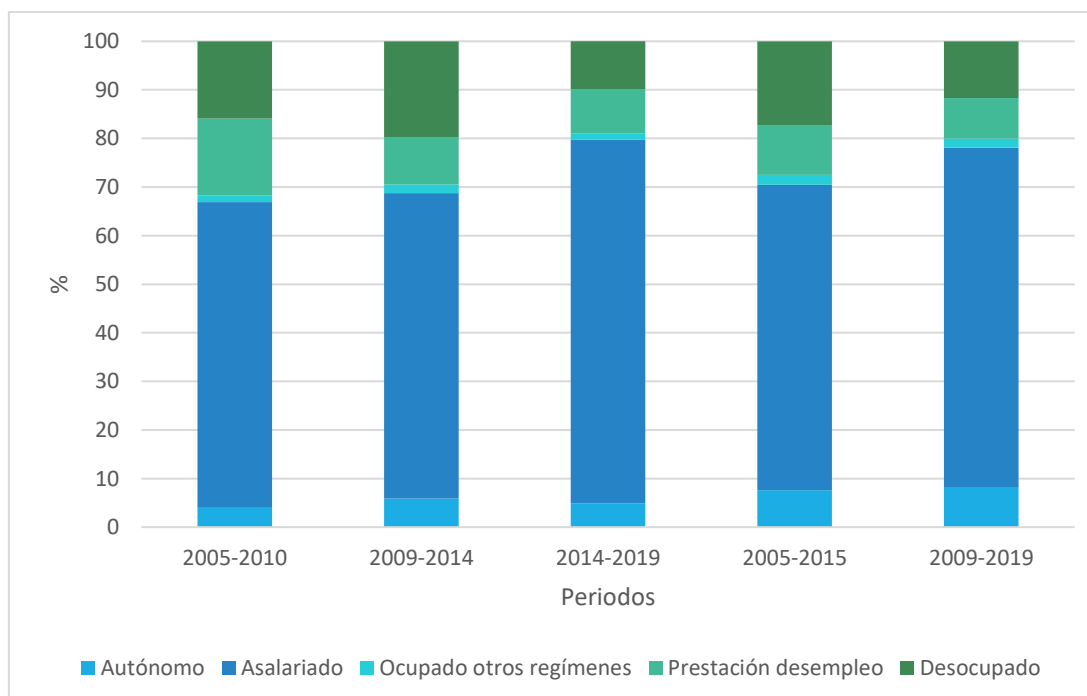


Gráfico 4.1 Transiciones (en porcentaje) de los trabajadores asalariados en periodos de cinco y diez años. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Panel A. Comunidad de Madrid



Panel B. España



El gráfico 4.1 (panel B) ofrece la información de los tránsitos desde un empleo asalariado en los años 2005, 2009 y 2014 hacia diferentes estados laborales cinco y diez años después para los jóvenes de nacionalidad española que entran



por primera vez en el mercado de trabajo para toda España (incluida la CM). Al igual que en el caso de la CM, el tránsito asalariado-asalariado en España es la situación más frecuente, seguida por los tránsitos hacia la desocupación, la percepción de prestaciones por desempleo o el empleo autónomo. La jerarquía de la distribución de estos tránsitos es similar a la descrita para la CM, aunque las cifras correspondientes a la permanencia en el estado de trabajador asalariado son menores en España en comparación con la CM, mientras que las del resto de los tránsitos son mayores.² En cuanto a la variación de la composición de las transiciones a lo largo del ciclo económico, se observan resultados similares a los comentados antes para la CM.

Como resumen de la información presentada en este apartado, se propone utilizar el indicador de “estabilidad en el empleo” (o “permanencia en la ocupación”), que se calcularía como el porcentaje de trabajadores que permanecen en la ocupación (como trabajadores por cuenta propia o ajena, cualquiera que sea el régimen de cotización) cinco o diez años después de su acceso al mercado de trabajo. En los gráficos anteriores, ese porcentaje se obtendría sumando las tres primeras categorías, correspondientes a los estados finales que tienen que ver con tránsitos hacia el empleo.

Este porcentaje es de un 74% en 2005-2010 y 2009-2014 (con años de recesión por medio) y de un 84% en 2014-2019 (con solo años expansivos) en la CM. Estos porcentajes se sitúan en el 69-70% y el 81%, respectivamente, en dichos periodos en el total de España. Algo similar sucede en los periodos de diez años: 76% en 2005-2015 y 82% en 2009-2019 en la CM y 73% y 80%, respectivamente, en España. Eso significa que hay un diferencial positivo de unos 3-5 puntos porcentuales a favor de la CM en comparación con el conjunto de España en cuanto a la estabilidad en la ocupación en el medio y el largo plazo de los jóvenes que entran en el mercado de trabajo.

² En el caso de la desocupación, nuevamente las cifras se asemejan al peso que tienen los jóvenes que ni estudian ni trabajan (NiNis), según la EPA. Para el total de España, dicho porcentaje se encontraba cerca del 15% en 2005-2007, se situó en el 20-25% en 2009-2015 y disminuyó al 16% en 2019.



4.3.2. Resultados según características personales y laborales

En este apartado, se examina cómo difieren los porcentajes de estabilidad (y de transición hacia las distintas situaciones) según las diferentes características personales y laborales de los trabajadores y cuál es su evolución en los periodos de cinco y diez años de nuestro análisis. Primero se examinan los periodos de cinco años y después los periodos de diez años.

4.3.2.1. Periodos de cinco años: 2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019

Comenzamos con el examen de los tránsitos de las personas jóvenes que entran en el mercado de trabajo como asalariados en 2005, 2009 y 2014 en el medio plazo, es decir, en periodos de cinco años. Para poder comparar de una manera directa y sencilla las situaciones de los colectivos definidos según las distintas características personales y laborales de los jóvenes, se ha decidido utilizar el indicador de “estabilidad en el empleo” definido anteriormente, agregando la información del estado final de los estados laborales de “ocupación”, es decir, la suma del empleo asalariado, autónomo y otras ocupaciones de diferentes regímenes. El Anexo 3 contiene los cuadros completos de los tránsitos desde el empleo asalariado en 2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019 hacia los diferentes estados del mercado laboral según los atributos personales de los trabajadores y laborales del primer empleo. Los resultados del indicador de “estabilidad en el empleo” según características y periodos de análisis se presentan para la CM en una serie de gráficos a continuación.

El gráfico 4.2 muestra los porcentajes de estabilidad en el empleo en el medio plazo de las personas jóvenes que comienzan como trabajadores asalariados al acceder al mercado de trabajo, por género, grupos de edad y nivel de estudios. Como ya se dijo anteriormente, el porcentaje de permanencia en la ocupación para el total de la muestra de los jóvenes entrantes en la CM se sitúa en torno al 74% en los dos primeros periodos de cinco años analizados (que contienen años recesivos), pero casi llega al 85% en el tercer periodo (que solo contiene años expansivos). Por tanto, la diferencia agregada entre las cohortes de entrada de los dos primeros periodos y la cohorte de entrada del tercero es de unos 10 puntos porcentuales. Como veremos a continuación, este diferencial positivo de



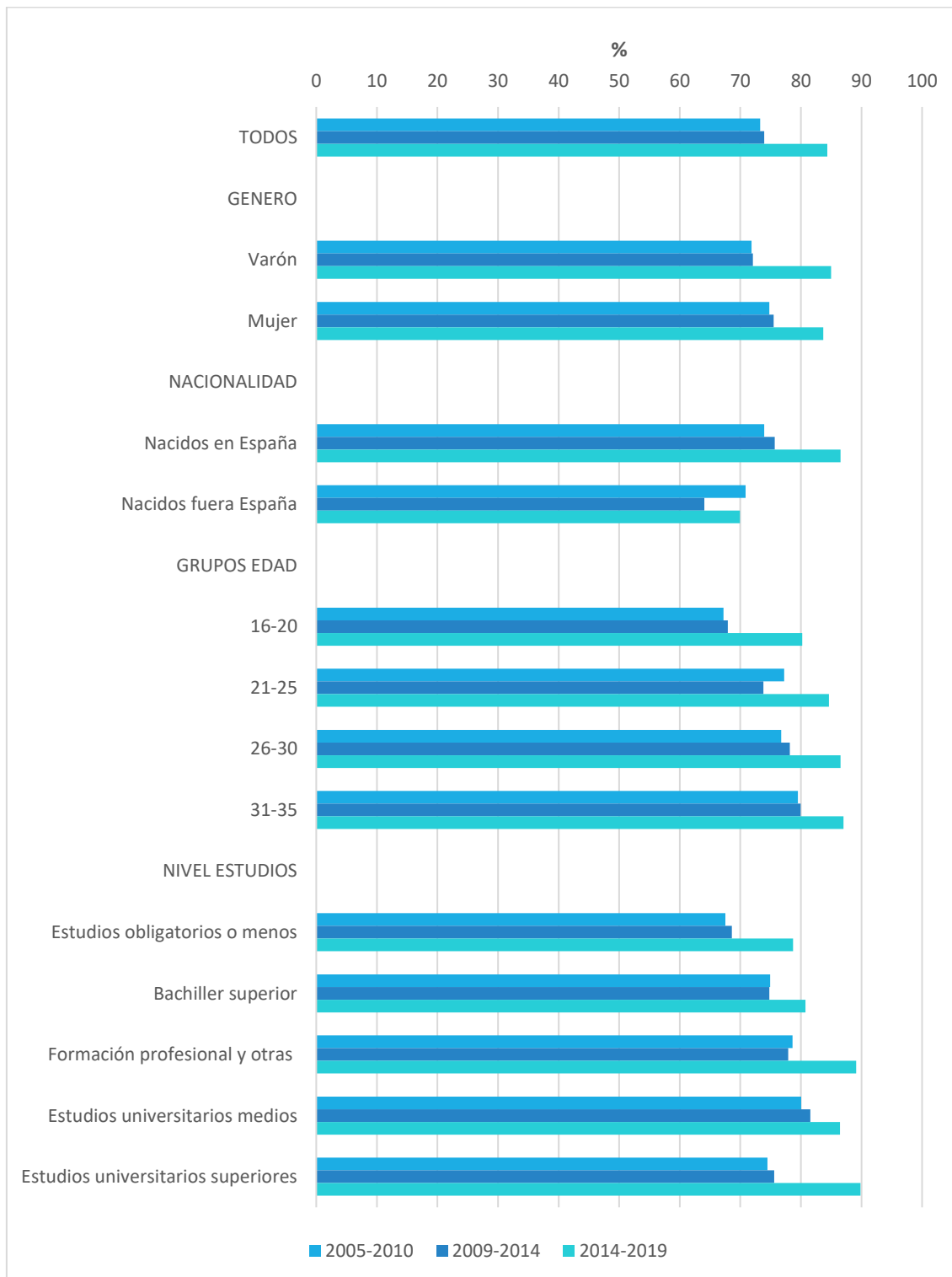
“estabilidad en el empleo” a favor de quienes entraron en 2014 en comparación con quienes entraron en 2005 o 2009 se da para todas las categorías de las características personales y laborales que se utilizan. Ello pone de manifiesto el impacto del ciclo económico sobre las trayectorias laborales de los jóvenes entrantes en el mercado de trabajo, no solo cuando acceden por primera vez al empleo, sino a lo largo de los primeros años de su integración laboral.

Por sexo, se observan diferencias relativamente pequeñas en la permanencia en la ocupación entre las mujeres y los varones en los periodos de cinco años analizados, si bien el indicador de estabilidad es ligeramente superior entre las mujeres en los dos periodos con años recesivos (2005-2010 y 2009-2014) y ligeramente inferior entre las mujeres en el periodo con solo años expansivos (2014-2019).

En relación con la nacionalidad, las personas españolas nacidas en España exhiben unos porcentajes de permanencia en el empleo mayores que las personas españolas nacidas fuera de España en los tres periodos de cinco años analizados. En el caso de estas últimas, el porcentaje es inferior al 70% en el periodo 2009-2014 y apenas llega a esa cifra en 2014-2019, lo que puede estar reflejando tanto el mayor impacto negativo de la crisis sobre los jóvenes entrantes nacionalizados como una mayor salida al extranjero durante la recesión de este colectivo en comparación con los jóvenes españoles nacidos en España.



Gráfico 4.2. Indicador de estabilidad en el empleo en periodos de cinco años, por sexo, nacionalidad, grupos de edad y nivel de estudios. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.



En cuanto a la edad, cuanto mayor es la edad en el momento del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes asalariados mayor es la estabilidad en el

empleo. Los porcentajes no llegan al 70% entre quienes acceden con 16-20 años en 2005 y 2009, mientras que casi llegan al 80% entre quienes acceden con más edad. Esos porcentajes de permanencia son más elevados para todos los grupos de edad de la cohorte que entra en el mercado laboral en 2014.

El análisis por nivel educativo revela que los porcentajes de estabilidad en el empleo asalariado aumentan a medida que el nivel de estudios poseído por los trabajadores asalariados es mayor. Los trabajadores con estudios inferiores o iguales a los obligatorios que entraron en 2005 o 2009 no llegan al 70% de permanencia en la ocupación a medio plazo, mientras que este porcentaje supera el 80% entre los trabajadores con estudios universitarios (de ciclo corto). Los porcentajes son más elevados para todas las categorías en el periodo 2014-2019. En este caso, quienes tienen estudios de formación profesional o universitarios (de ciclo largo) llegan al 90% de permanencia en el empleo, frente a menos del 80% entre quienes tienen los estudios obligatorios o inferiores.

El gráfico 4.3 proporciona los resultados del indicador de estabilidad en el empleo por tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización del primer empleo del trabajador joven. En relación con el tipo de contrato, se aprecia que los porcentajes de permanencia a medio plazo de los asalariados que comenzaron a trabajar con un contrato indefinido son muy elevados, superando el 80%, y más altos que los de quienes accedieron por primera vez con cualquier tipo de contrato temporal (de obra y servicio, eventuales y otros temporales), que se sitúan en torno al 70%, si entraron en el mercado de trabajo en 2005 o 2009.

Estas cifras muestran, sobre todo, el efecto de la recesión que comenzó en 2008 sobre el empleo, ya que la destrucción neta de puestos de trabajo se concentró en los trabajadores temporales. Los porcentajes de permanencia son más elevados para quienes accedieron en 2014, casi un 90% para el primer colectivo y alrededor del 83% para el segundo, observándose una reducción de las diferencias, lo que sugiere que los contratos indefinidos al comienzo de la vida laboral de los jóvenes ofrecen estabilidad y protegen a los trabajadores de los efectos negativos durante los periodos recesivos, mientras que los contratos temporales aportan una estabilidad efectiva en el empleo (aunque no sea con el



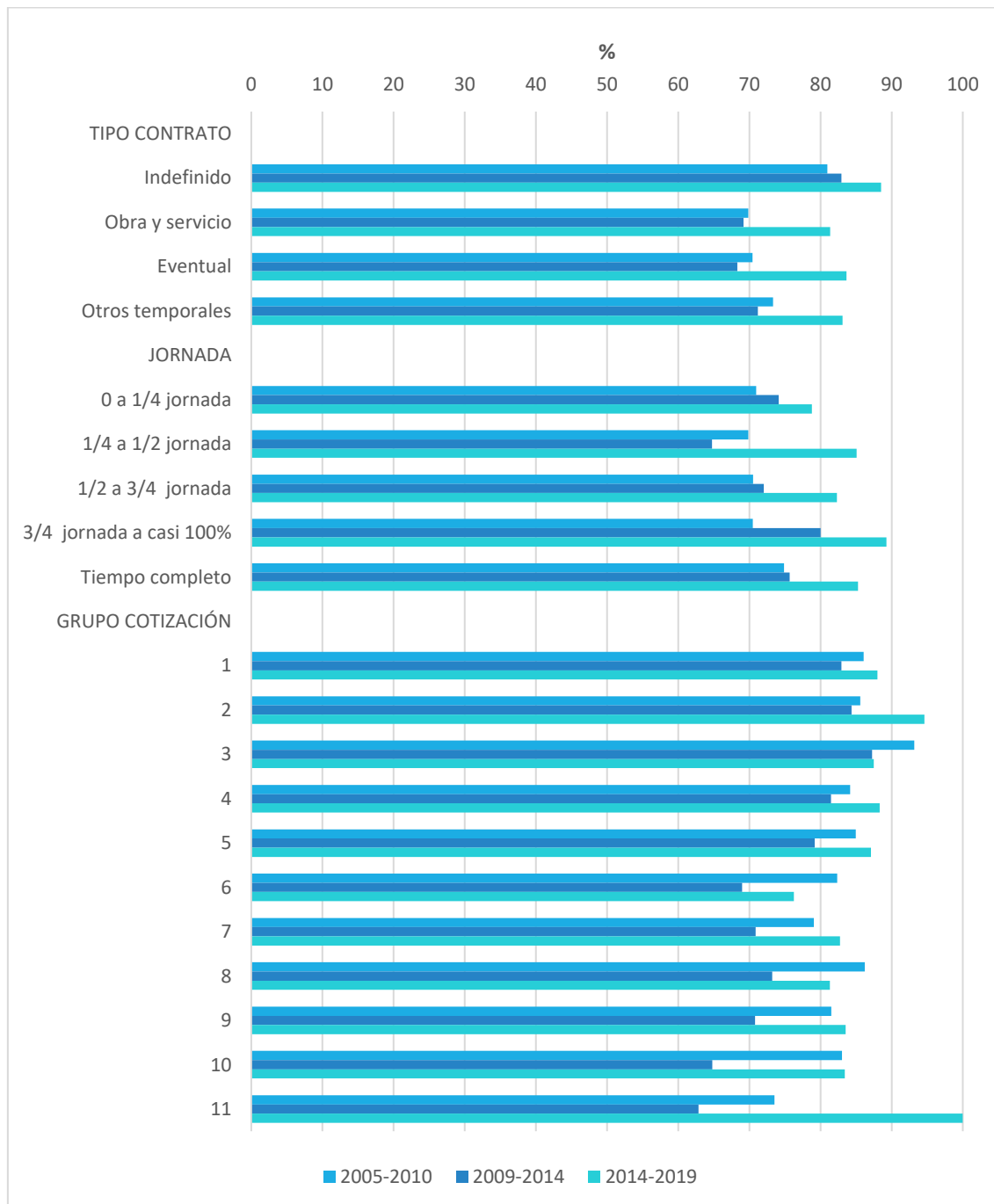
mismo contrato o en la misma empresa) que es más parecida a la que ofrecen los contratos indefinidos durante los periodos expansivos.

Con respecto al tipo de jornada del primer empleo, los porcentajes de estabilidad en el empleo en los dos primeros periodos son algo superiores a la media entre aquellos trabajadores que comenzaron a trabajar con un empleo a jornada completa o que supera las $\frac{3}{4}$ de la jornada laboral, mientras que son claramente inferiores entre quienes comenzaron a trabajar con un empleo de jornada media. Las diferencias son menores en el periodo 2014-2019, en el que de hecho este último colectivo exhibe porcentajes de permanencia similares a los de los dos primeros colectivos.

El examen por grupo de cotización permite apreciar que la estabilidad en el empleo tiende a ser más elevada a medida que nos movemos de los grupos que se refieren a puestos de trabajo manuales y de menor cualificación a los grupos que incluyen los puestos de naturaleza no manual y de mayor cualificación. Es decir, los grupos 1 (“Ingenieros, licenciados, alta dirección”), 2 (“Ingenieros técnicos, ayudantes titulados”) y 3 (“Jefes administrativos y de taller”) siempre exhiben porcentajes de permanencia que son más elevados que los de los grupos 8 (“Oficiales 1ª y 2ª”), 9 (“Oficiales 3ª y especialistas”) y 10 (“Peones y asimilados”) en todos los periodos analizados, pero especialmente en el periodo 2009-2014. Esto significa que los jóvenes que accedieron al mercado de trabajo en puestos manuales poco cualificados fueron quienes más sufrieron el impacto del desempleo y la desocupación como consecuencia de la recesión económica. Esto último vuelve a poner de manifiesto la importancia del ciclo económico, puesto que los trabajadores que trabajan en puestos de menor cualificación requerida, que son más inestables, son los que con mayor probabilidad van a transitar hacia el desempleo en periodos recesivos.



Gráfico 4.3. Indicador de estabilidad en el empleo en periodos de cinco años, por tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización del primer empleo. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.



Nota: los grupos de cotización son los siguientes: Grupo 0 'No consta'; 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'.

Finalmente, el gráfico 4.4 contiene la información sobre el indicador de estabilidad en el empleo por antigüedad en el empleo, rama de actividad y



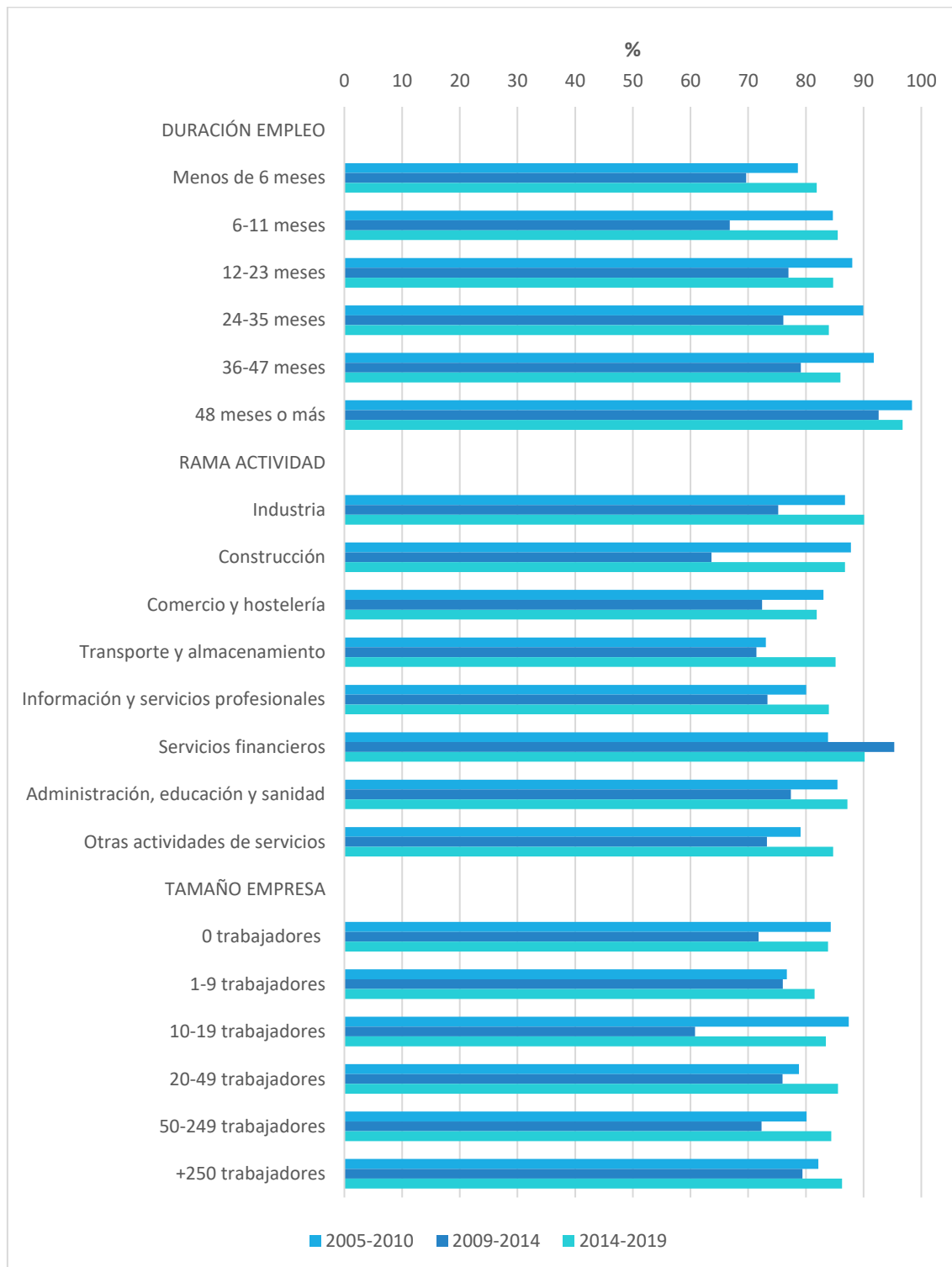
tamaño de la empresa del primer empleo de los jóvenes que accedieron al mercado de trabajo en 2005, 2009 y 2014.

En el caso de la antigüedad de los asalariados en su primer empleo, cuanto mayor es la duración de su primer empleo, mayor es la permanencia en la situación de ocupado. Estos porcentajes de permanencia son superiores en los periodos 2005-2010 y 2014-2019 que en el periodo 2009-2014, siendo además las diferencias entre categorías más acusadas en este último. Este resultado nuevamente apunta a los efectos diferenciales del ciclo económico, especialmente las recesiones, sobre la estabilidad de los puestos de trabajo, de modo que los puestos de menor cualificación, temporales y de menor duración son los que primero se destruyen cuando las condiciones económicas empeoran.

Cuando se comparan los porcentajes por ramas de actividad, lo que se observa es que los trabajadores jóvenes que comienzan a trabajar en puestos de diferentes tipos de sectores presentan porcentajes de estabilidad en el empleo bastante similares en periodos expansivos (como 2014-2019) e incluso cuasi-expansivos (como 2005-2009), aunque en este último caso hay algunas ramas (“Transporte y almacenamiento”) que muestran porcentajes claramente inferiores a las demás. Sin embargo, las diferencias son apreciables en el periodo recesivo 2009-2014, en el que destacan por su baja permanencia en la ocupación los trabajadores que empezaron a trabajar en “Construcción” y por su elevada permanencia quienes empezaron en “Servicios financieros”. En general, los jóvenes que accedieron por primera vez a un puesto en “Servicios financieros” y en “Industria” son los que muestran mayores porcentajes de estabilidad en el empleo, cualquiera que sea el año de entrada considerado.



Gráfico 4.4. Indicador de estabilidad en el empleo en periodos de cinco años, por duración del empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa del primer empleo. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.



Por lo que respecta al tamaño de la empresa, los resultados son similares a los que se acaban de presentar por rama de actividad.³ Primero, las diferencias en cuanto al indicador de estabilidad en el empleo no son muy grandes entre las distintas categorías en los periodos 2005-2009 y 2014-2019. Segundo, esas diferencias son apreciables en el periodo 2009-2014, de modo que quienes comenzaron a trabajar en empresas de 10-19 trabajadores, de la misma forma que quienes lo hicieron en el sector de “Construcción”, mostraron un porcentaje de permanencia en la ocupación a medio plazo muy inferior al del resto de colectivos.

4.3.2.2. Periodos de diez años: 2005-2015 y 2009-2019

Tras examinar los resultados de las personas jóvenes que entran en el mercado de trabajo como asalariados en 2005, 2009 y 2014 en términos de permanencia en la ocupación en el medio plazo (cinco años), ahora investigamos sus resultados en el largo plazo (diez años). Como antes, la información referida al indicador de estabilidad en el empleo se ofrece desagregada según las características personales y laborales del primer empleo de los jóvenes de nacionalidad española de la CM. El Anexo 4 contiene los cuadros con la información completa de los tránsitos desde el empleo asalariado hacia los diferentes estados del mercado laboral.

Los gráficos 4.5, 4.6 y 4.7 proporcionan los porcentajes de estabilidad en el empleo en el largo plazo de las personas jóvenes que comienzan como trabajadores asalariados al acceder al mercado de trabajo, por género, grupos de edad y nivel de estudios (gráfico 4.5), por tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización del primer empleo (gráfico 4.6) y duración del empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa del primer empleo (gráfico 4.7).

Los resultados indican, como era de esperar, que la permanencia en la ocupación fue menor entre 2005 y 2015 que entre 2009 y 2019 para todos los

³ En la categoría de ‘0 trabajadores’ están incluidos 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. Para más información, véase el sub-apartado 3.6.2 del informe metodológico.



colectivos definidos por las categorías de las variables consideradas. La razón hay que encontrarla, nuevamente, en el impacto del ciclo económico sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

En cualquier caso, independientemente del periodo temporal analizado, hay algunas características que se encuentran relacionadas con valores más altos del indicador de estabilidad en el empleo en el largo plazo, siendo los resultados similares a los obtenidos anteriormente para el medio plazo. En este sentido, los españoles nacidos en España, quienes tienen estudios de formación profesional o universitarios, quienes entraron inicialmente en empleos no manuales más cualificados, en empleos pertenecientes a los sectores de “Servicios financieros” y “Administración pública, educación y sanidad” (también “Transportes y almacenamiento” en 2009-2019) y en empresas más grandes, de más de 250 trabajadores (en 2009-2019), presentan porcentajes de permanencia en la ocupación diez años después de la entrada en el mercado de trabajo más elevados que el resto de los trabajadores.

Por otra parte, apenas se encuentran diferencias o estas son relativamente pequeñas en el caso del sexo, la edad a la entrada o el tipo de contrato del empleo inicial.



Gráfico 4.5. Indicador de estabilidad en el empleo en periodos de diez años, por sexo, nacionalidad, grupos de edad y nivel de estudios. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.

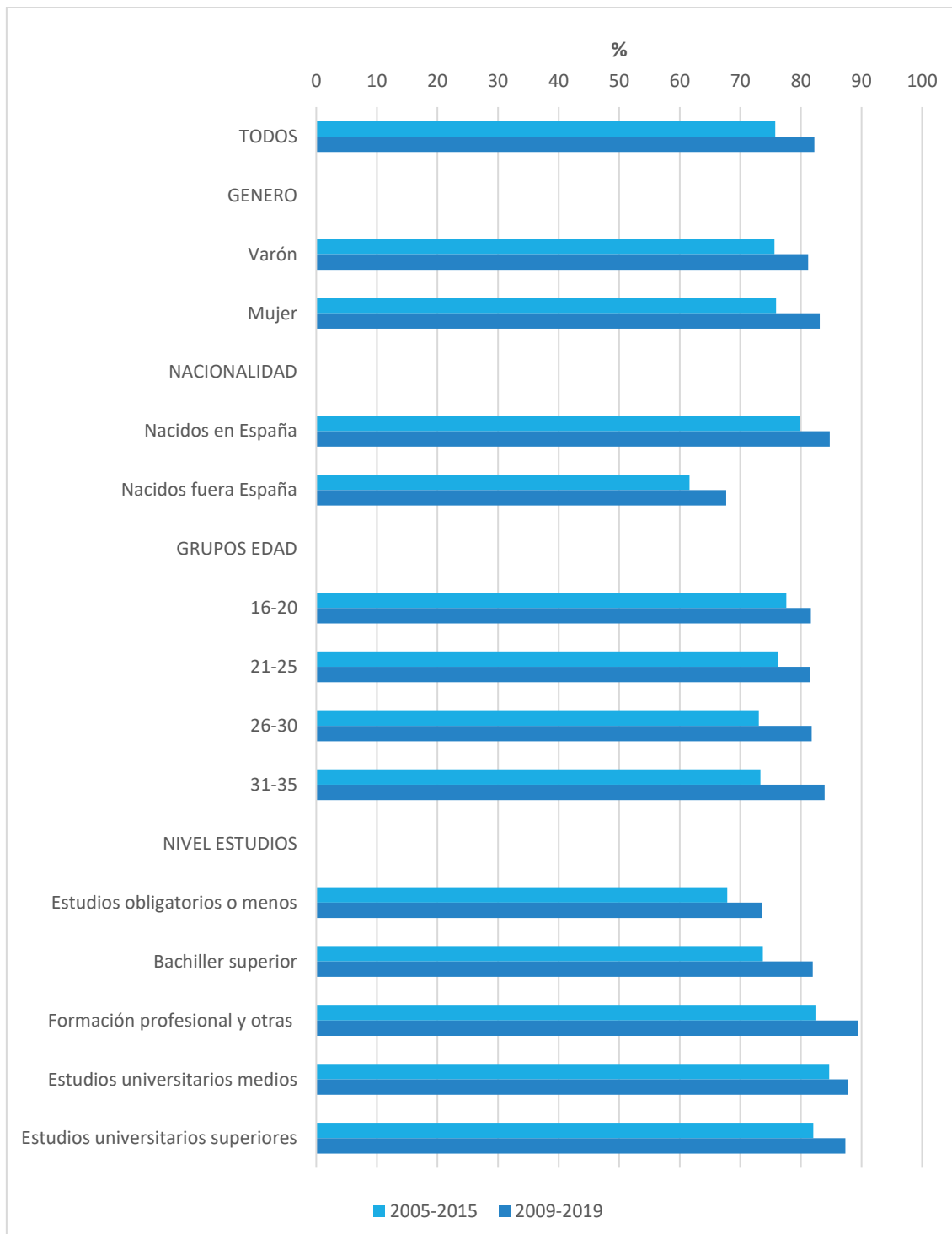
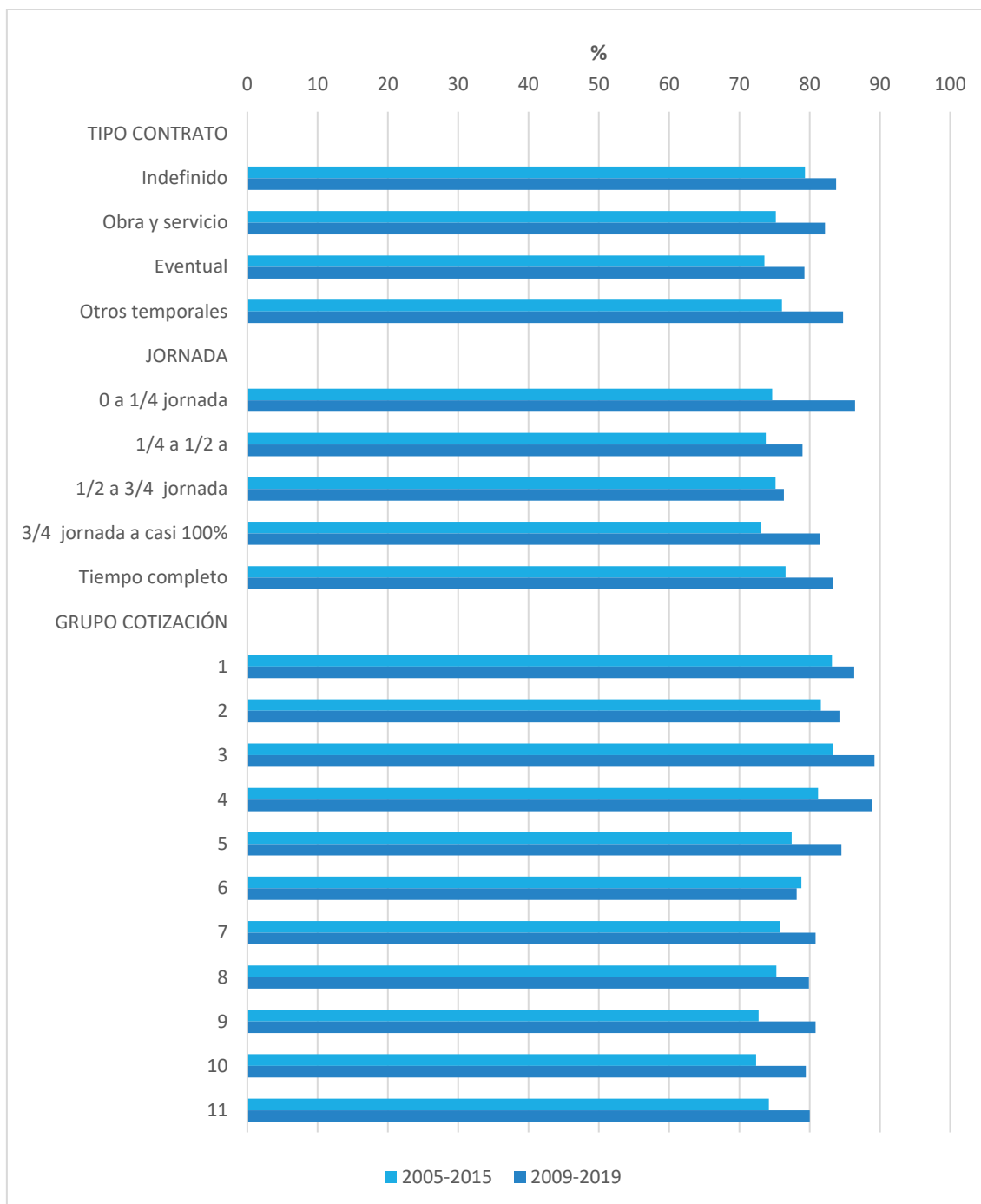
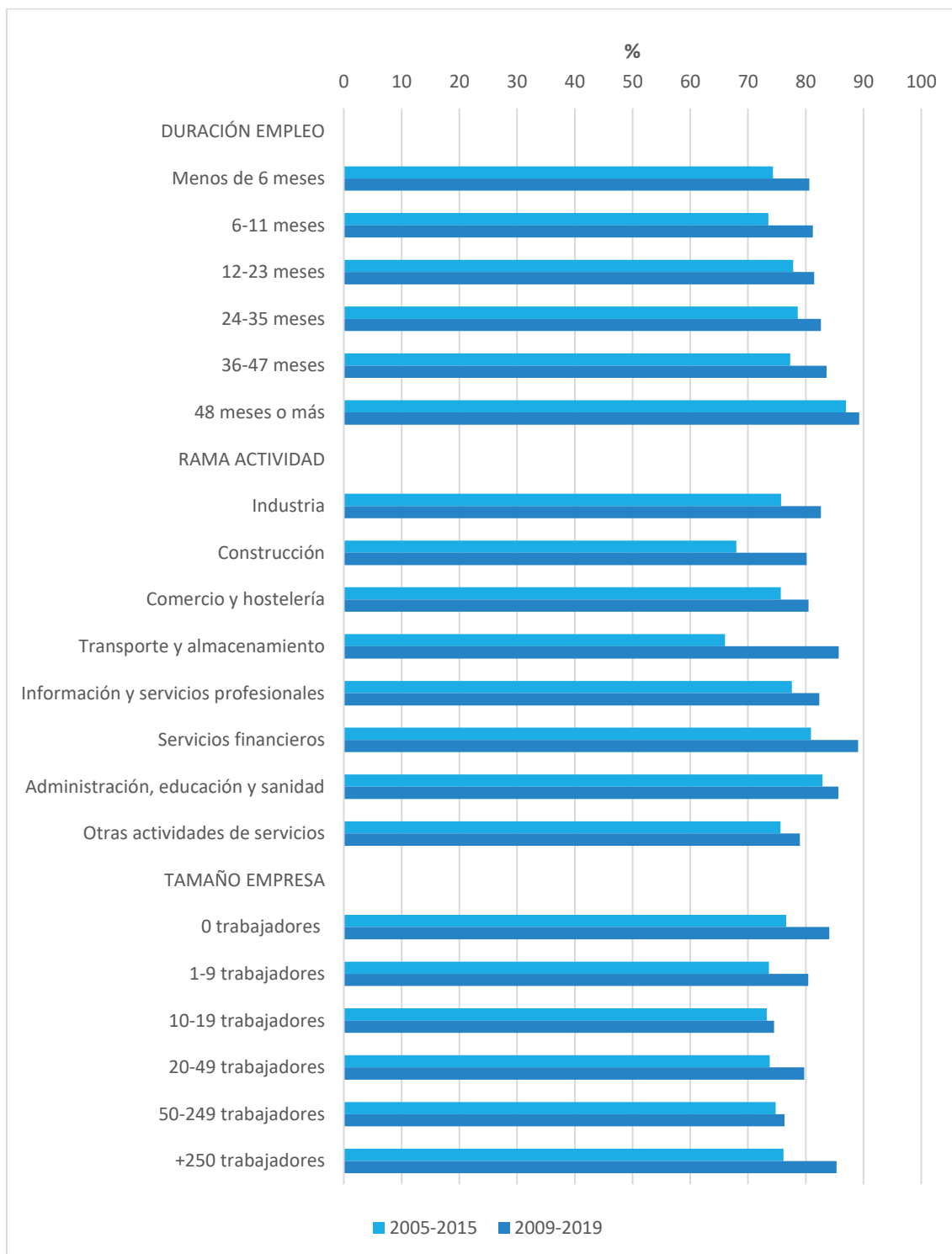


Gráfico 4.6. Indicador de estabilidad en el empleo en periodos de diez años, por tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización del primer empleo. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.



Nota: los grupos de cotización son los siguientes: Grupo 0 'No consta'; 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'.

Gráfico 4.7. Indicador de estabilidad en el empleo en periodos de diez años, por duración del empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa del primer empleo. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.



4.4. Determinantes de la estabilidad en el empleo

La información del apartado anterior solo permite considerar las diferencias entre los trabajadores jóvenes atendiendo a características independientes, pero no considera de forma conjunta todos los factores que influyen en las probabilidades



de permanecer en el empleo o de transitar desde el empleo por cuenta ajena hacia el empleo por cuenta propia, hacia la desocupación o hacia el desempleo bajo prestaciones. Para poder aislar el efecto de los diferentes determinantes (características personales y/o laborales) en estos tránsitos, es preciso llevar a cabo la estimación de un modelo econométrico que permita explicar la probabilidad de permanecer ocupado o moverse hacia el desempleo o la desocupación, considerando tanto las características personales como los atributos del puesto de trabajo examinados en el apartado anterior.

Con este objetivo, se ha procedido a estimar la probabilidad no condicionada de que una persona que trabaja como asalariada permanezca ocupada (por cuenta ajena, propia u ocupada dentro de algún régimen especial) o transite fuera de un empleo (hacia la desocupación o el desempleo bajo prestaciones) en el medio plazo (periodos de cinco años: 2005-2010, 2009-2014, 2014-2019) y en el largo plazo (periodos de diez años: 2005-2015 y 2009-2019), sujeto a un conjunto de características personales y laborales. Formalmente, p_{it} sería la probabilidad de que la persona asalariada *i-ésima* permanezca ocupada en el periodo *t*:

$$p_{it} = f(\beta_1 + \beta_2 X_{it}) \quad (1)$$

El cálculo de esta probabilidad se realiza mediante la estimación de un modelo logit binomial. En este tipo de modelos, la variable endógena (*Y*) toma dos valores: 0 y 1. En nuestro análisis, el 1 se asigna a las personas que permanecen ocupadas y el 0 a aquellos que pasan a estar fuera del empleo (desocupadas o desempleadas) a lo largo de un periodo de cinco o diez años (dependiendo del periodo de análisis considerado). Formalmente, el modelo logit sería:

$$Y = F(\beta_1 + \beta_2 X_{it}) + \varepsilon = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_{it})}} + \varepsilon \quad (2)$$

donde la probabilidad de que un individuo permanezca en el empleo en el periodo *t* sería:

$$p_{it} = E(Y = 1 | X_{it}) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_{it})}} \quad (3)$$

El cuadro 4.2 proporciona las estimaciones de la probabilidad de que un trabajador joven asalariado que acaba de entrar en el mercado de trabajo permanezca o no ocupado. Las estimaciones se han hecho por separado para



todos los periodos de cinco años agrupados y todos los periodos de diez años agrupados, separando la CM y el conjunto de España. Las estimaciones incluyen un conjunto de variables explicativas: personales (sexo, edad a la entrada, nacionalidad y nivel de estudios) y del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, duración del empleo, grupo de cotización, rama de actividad y tamaño de la empresa).

Las categorías de referencia en los modelos son las siguientes. Con respecto a las variables personales, ser varón, tener 16-20 años en el momento del acceso al mercado de trabajo, tener nacionalidad española habiendo nacido fuera España, tener un nivel de estudios bajos (iguales o inferiores a los obligatorios). En cuanto a las variables relacionadas con el primer empleo, contrato indefinido, jornada completa, grupo de cotización correspondiente a una ocupación no manual de cualificación alta, antigüedad de 2-4 años, ocupado en la rama de “Información, servicios profesionales y servicios financieros” y ocupado en una empresa de 250 o más trabajadores. En los modelos también se incluye una variable que recoge el momento de la entrada en el mercado de trabajo de las personas jóvenes, lo cual permite tener en cuenta el efecto del ciclo económico sobre las probabilidades de permanencia y de transición. En este caso, la categoría de referencia es haber accedido por primera vez en 2009. Además, los modelos referidos al conjunto de España incluyen una variable sobre la comunidad autónoma del primer empleo. Finalmente, la categoría de referencia en las salidas es no permanecer ocupado, es decir, no estar ocupado al cabo de cinco o diez años por estar desempleado o inactivo.

En el cuadro se ofrecen las ratios de probabilidad en vez de los coeficientes de cada categoría. Si la ratio probabilidad tiene un valor inferior (superior) a 1, ello indica que el trabajador tiene menos (más) probabilidad de permanecer ocupado, en comparación con la categoría de referencia (transitar fuera del empleo, hacia el desempleo o hacia la desocupación). Esta probabilidad se puede cuantificar en términos porcentuales restando la unidad y multiplicando por 100. Es decir, si la ratio de probabilidad de transitar desde el autoempleo hacia el empleo asalariado, por ejemplo, de la variable X es 1,10, esto quiere decir que la variable X tiene efectos positivos sobre la probabilidad de que una persona que comenzó



trabajando como asalariado al entrar en el mercado de trabajo por primera vez continúe ocupado (por cuenta ajena o propia, en el mismo empleo/empresa o en otro/otra) cinco o diez años después. ¿Cuánto? Un 10% $((1,10 - 1) * 100)$ más que la categoría de referencia.

Comenzamos examinando los resultados de las estimaciones en relación con las variables personales. En primer lugar, se aprecia que en la CM no hay diferencias por sexo en la probabilidad de que un joven entrante continúe ocupado versus transite hacia el desempleo o la desocupación tanto cinco como diez años después, una vez que se tienen en cuenta el resto de las características de los trabajadores, ya que el efecto de las ratios de probabilidad no es significativo. Sin embargo, en España ser mujer se encuentra asociado a una menor probabilidad de continuar ocupado en comparación con ser varón tanto en el medio plazo (casi un 10% menos) como en el largo plazo (un 24% menos).

En segundo lugar, una vez que se tienen en cuenta otras características, la población española nacida en España exhibe una probabilidad de permanecer en el empleo más elevada que la población española nacida fuera España (que es la categoría de referencia). Este efecto puede estar vinculado a razones de naturaleza laboral, pero también puede estar recogiendo una mayor tendencia a la salida hacia el extranjero (de vuelta hacia los países de origen) de la población nacionalizada, algo que la MCVL no puede recoger adecuadamente y que puede estar contaminando parcialmente los resultados a pesar del proceso de selección seguido (véase el epígrafe dedicado a las personas “no enlazables”). Lo que se observa es que el efecto del origen/procedencia es mayor en el largo plazo que en el corto plazo y en la CM que en el conjunto de España.

En tercer lugar, las ratios de probabilidad de las estimaciones por grupos de edad a la entrada en el mercado de trabajo muestran que cuanto mayor es la edad de las personas jóvenes cuando acceden por primera vez mayor es la probabilidad de permanencia en la ocupación cinco años después. Esto sucede en el caso de la CM (con probabilidades de un 30-37% más elevadas para los grupos entre 21 y 35 años en comparación con el grupo de 16-20 años), pero no se observa tan claramente en el caso del total de España (aquí las probabilidades se sitúan en



un rango del 5-13%). Sin embargo, cuando se consideran las estimaciones de los periodos de diez años, los resultados sugieren una relación inversa entre la edad a la entrada y la probabilidad de permanecer ocupado, tanto para la CM como para España, pues se observa que, en comparación con las personas más jóvenes (16-20 años), todas las demás categorías de edad presentan una menor probabilidad de permanencia en la ocupación. Este resultado puede deberse a que, al tomar periodos temporales muy largos, es más probable que los grupos más jóvenes sean los que lleven a cabo su integración laboral más rápidamente y, por tanto, sus probabilidades de acceso y permanencia en el empleo aumenten a un ritmo mayor en comparación con grupos algo más mayores.

En cuarto lugar, con respecto a los efectos del nivel educativo, una vez que se tiene en cuenta el resto de las características personales y laborales, tener un mayor nivel educativo influye de manera positiva sobre la probabilidad de mantenerse en el empleo, en ambos horizontes temporales de análisis y tanto en la CM como en España. Disponer de estudios de formación profesional o universitarios implica claramente una mayor probabilidad de permanecer en la ocupación en comparación con tener solamente estudios iguales o inferiores a los obligatorios (que es la categoría de referencia) y también en comparación con tener estudios secundarios post-obligatorios de carácter general (bachillerato). La probabilidad de permanencia en el empleo de personas con estudios universitarios de licenciatura, grado universitario, máster o doctorado es un 39% mayor en la CM (55% en España) que la de quienes tiene estudios iguales o inferiores a los obligatorios. Dichas probabilidades también son positivas, incluso de mayor magnitud, entre quienes tienen estudios universitarios de diplomatura o de arquitectura técnica (76% en la CM; 98% en España) y entre las personas con estudios de formación profesional (82% en la CM; 75% en España). Las probabilidades tienden a ser mayores en los periodos de diez años: por encima del 100% para las tres categorías mencionadas. En este caso, los efectos detectados para la formación profesional son algo mayores en la CM en comparación con España, mientras que en el caso de la titulación universitaria de licenciatura/grado o más sucede lo contrario.



Pasamos ahora a comentar los resultados de las variables referidas al primer empleo de las personas jóvenes. En primer lugar, el tipo de contrato del empleo de acceso al mercado de trabajo influye de manera notable en la estabilidad en la ocupación posteriormente. En comparación con acceder con un empleo con contrato indefinido, hacerlo mediante un empleo con contrato temporal hace que la probabilidad de estar ocupado cinco años después sea menor. Los efectos de los contratos por obra y servicio (un 14-18% menor) y eventual (un 8-10% menor) son similares en la CM y en España, pero el efecto de otros tipos de contrato temporal es mucho más negativo en la CM que en España (un 24% menor frente a un 9% menor). A medida que pasa el tiempo estos efectos se diluyen, de manera que en la CM no se detecta ninguna diferencia significativa en cuanto al efecto que produce el tipo de contrato del empleo inicial sobre la probabilidad de estar ocupado diez años después. Sin embargo, en el caso de España, los efectos negativos (“cicatriz”) de comenzar el proceso de integración laboral con contratos temporales (obra y servicio y otros) sobre la probabilidad futura de mantenerse en el empleo permanecen (la probabilidad es alrededor de un 15% menor en comparación con comenzar con un contrato indefinido).

En segundo lugar, y relacionada con la variable anterior, se encuentra la duración del primer empleo. Los resultados indican que cuanto mayor es el tiempo que la persona ha estado trabajando en su primer empleo mayor es la probabilidad de permanecer en la ocupación posteriormente, tanto a medio como a largo plazo. Esta relación es bastante clara en el conjunto de España, pero lo es bastante menos en la CM. En España, las ratios de probabilidad de las duraciones más cortas son negativas y significativas y se convierten en positivas y significativas para las duraciones más largas. Sin embargo, en la CM solo es estadísticamente significativo el efecto de la categoría de ‘48 meses o más’ en el medio plazo y el de esta categoría y la categoría más corta en el largo plazo. En particular, quienes comienzan con un empleo con una antigüedad de cuatro años o más presentan una probabilidad de permanecer en el empleo que es un 233% más elevada que quienes comienzan con un empleo que dura entre dos y cuatro años. Evidentemente, esto se encuentra relacionado con el tipo de contrato del empleo inicial. Los resultados son similares cuando se consideran los efectos a



largo plazo, si bien los efectos de los contratos de mayor duración se reducen sustancialmente, mientras que los de corta duración incrementan sus efectos negativos (“cicatriz”). Los resultados diferenciales entre la CM y el conjunto de España podrían interpretarse en el sentido de que en la CM la temporalidad y la rotación laboral iniciales producen efectos negativos menos intensos sobre la estabilidad en el empleo a medio y largo plazo de las personas jóvenes en comparación con la media española.

En tercer lugar, en cuanto al tipo de jornada laboral, el comenzar trabajando menos horas de las que requiere la jornada completa no parece producir efectos negativos sobre la probabilidad de permanencia en el empleo en el medio plazo en la CM, pero sí en el conjunto de España (aquellos que trabajan entre una cuarta y tres cuartas partes de una jornada completa presentan una probabilidad que es un 8-10% menor que quienes lo hacen a tiempo completo). Sin embargo, a largo plazo estos efectos negativos sí se detectan tanto en la CM como en España, especialmente en esas categorías del tiempo parcial. Estos resultados podrían estar recogiendo algún tipo de característica de las personas que no observamos relacionada con las preferencias por el uso del tiempo, el tipo y la composición de hogar (presencia de hijos), etc.

En cuarto lugar, los grupos de cotización aproximan la naturaleza (manual/no manual) y el tipo de tareas requeridas (más /menos cualificadas) del primer empleo de los jóvenes entrantes. Como puede verse, los efectos negativos sobre la probabilidad de permanecer en la ocupación cinco años después que producen los empleos de menor cualificación y de naturaleza manual apenas existen en el caso de la CM, pero son muy relevantes en el caso del conjunto de España. En la CM, solo es estadísticamente significativa la categoría de empleos “No manuales de cualificación baja” (esta presenta una probabilidad un 20% menor que los “No manuales de cualificación alta”), mientras que en España existe una gradación que implica una menor probabilidad de permanencia cuanto menor es el nivel de cualificación requerido y cuando el empleo es manual en vez de no manual. Sin embargo, estos efectos no parecen producirse en el largo plazo (las ratios de probabilidad no son estadísticamente significativas al 5%). Estos resultados pueden estar reflejando el grado de integración laboral de las



personas jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo, especialmente de las más jóvenes (de 16-20 años, que por su edad no pueden haber concluido estudios terciarios ni es probable que puedan acceder a puestos de trabajo de elevada cualificación en el momento de su entrada), pero que con el paso del tiempo y a través de la movilidad laboral de sus trayectorias profesionales consiguen no solo mantenerse ocupadas sino también ir mejorando en cuanto al tipo de empleos que van ocupando.

En quinto lugar, con el tamaño de la empresa del primer empleo de las personas jóvenes entrantes sucede algo similar a lo comentado para el grupo de cotización.⁴ Aunque los resultados parecen sugerir la existencia de una relación positiva entre tamaño y probabilidad de permanencia en la ocupación (con aquellos que entran en una empresa de 250 trabajadores o más mostrando la probabilidad más elevada), esta relación es débil debido a que la mayor parte de las ratios de probabilidad no son estadísticamente significativas o lo son a un 10%. En todo caso, esta relación parece darse con más claridad en el conjunto de España que en la CM, especialmente en el largo plazo.

En sexto lugar, por lo que respecta al sector de actividad económica del primer empleo de las personas jóvenes, sus efectos sobre la permanencia en el empleo en el medio plazo no son muy distintos entre sí, excepto en el caso de quienes comienzan a trabajar en “Administración, educación y sanidad” en la CM (presentan una probabilidad de permanencia un 29% mayor que la rama de referencia –“Información y servicios profesionales y financieros”- y que el resto de las ramas) y en “Industria” y “Comercio y hostelería” en España (presentan una probabilidad alrededor de un 10% mayor). Los resultados a largo plazo se mantienen en el caso de la CM, mientras que en España hay otras ramas de los empleos iniciales que también producen efectos positivos (“Administración, educación y sanidad”) o negativos (“Transporte y almacenamiento”).

⁴ En la categoría de ‘0 trabajadores’ están incluidos 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. Para más información, véase el sub-apartado 3.6.2 del informe metodológico.



Finalmente, las condiciones económicas en el momento del acceso al mercado de trabajo o en los años posteriores influyen poderosamente en la probabilidad de permanencia en la ocupación cinco y diez años después. En el medio plazo, haber entrado en un periodo recesivo que duró varios años (2009-2014) pero también en un periodo expansivo que se ve truncado por el comienzo de una recesión muy intensa (2005-2010) reduce sustancialmente (en torno a un 50%) la probabilidad de encontrarse ocupado cinco años después en comparación con entrar durante un periodo de recuperación y posterior expansión económica que se mantiene en el tiempo (2014-2019). En el largo plazo, tampoco es igual acceder al mercado al comienzo de una recesión y sufrir los efectos de esta durante todo el periodo inicial de integración laboral (2009-2019) que la recesión se produzca en los años intermedios del periodo de observación (2005-2015); en este segundo caso la probabilidad de permanencia en la ocupación es mayor (un 35% en la CM; un 48% en España) que en el primer caso.

Además, el lugar en el que se accede al primer empleo también es relevante en cuanto a las oportunidades laborales durante los primeros años de la trayectoria profesional de las personas jóvenes. En el modelo estimado para el conjunto de España, esta cuestión puede examinarse gracias a la inclusión de variables categóricas de la comunidad autónoma. La región de referencia es Andalucía. Puede verse que la CM se encuentra entre las comunidades autónomas donde la probabilidad de permanecer ocupado de los jóvenes entrantes es más elevada, tanto a medio plazo (un 37% más que en Andalucía, como en Cantabria, Cataluña y País Vasco, y algo por debajo de La Rioja y Navarra) como a largo plazo (un 31% más que en Andalucía, similar a Aragón y Navarra, y por debajo de Cataluña y País Vasco).



Cuadro 4.2. Determinantes de la probabilidad de que una persona joven que inicia un empleo como asalariado permanezca o no ocupado al cabo de cinco años (2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019) y diez años (2005-2015 y 2009-2019). Ratios de probabilidad. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	Periodos de 5 años		Periodos de 10 años	
	CM	España	CM	España
Género				
Varón	-	-	-	-
Mujer	1.075	0.905***	0.926	0.760***
Nacionalidad				
Esp. nacidos en España	1.384***	1.252***	1.917***	1.651***
Esp. nacidos fuera	-	-	-	-
Grupo de edad				
16-20 años	-	-	-	-
21-25 años	1.304***	1.134***	0.824**	0.866***
26-30 años	1.368***	1.074**	0.790**	0.745***
31-35 años	1.330***	1.051	0.777**	0.768***
Nivel de estudios				
No consta	0.638***	0.585***	0.535***	0.454***
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	-	-	-	-
Bachiller superior	1.278***	1.307***	1.414***	1.404***
Formación profesional	1.815***	1.746***	2.352***	1.932***
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	1.760***	1.977***	2.694***	2.461***
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	1.387***	1.549***	2.170***	2.326***
Tipo de contrato				
Indefinido	-	-	-	-
Obra y servicio	0.822**	0.863***	1.046	0.865***
Eventual	0.905	0.936*	1.045	0.961
Otros temporales	0.757**	0.913**	0.943	0.845***
Tipo de jornada				
Tiempo completo	-	-	-	-
De 3/4 a <TC	0.860	0.932*	0.880	0.819***
De 1/2 a 3/4 de TC	0.893	0.924***	0.767***	0.847***
De 1/4 a 1/2 de TC	0.925	0.900***	0.792**	0.886***
De 0 a 1/4 de TC	1.097	1.077	0.766*	0.890*
Grupo de cotización				
NMAC	-	-	-	-
NMMC	1.299*	0.879**	1.363*	1.152*
NMBC	0.800**	0.779***	1.025	1.007
MAC	0.963	0.792***	1.155	1.061
MMC	0.926	0.658***	1.116	0.896*
MBC	0.908	0.655***	1.085	0.894*

Continuación cuadro 4.2.

	Periodos de 5 años		Periodos de 10 años	
	CM	España	CM	España
Antigüedad				
Menos de 6 meses	0.890	0.757***	0.686**	0.637***
6-11 meses	1.046	0.848***	0.854	0.780***
12-23 meses	1.189	1.021	1.021	0.872*
24-47 meses	-	-	-	-
48 meses o más	3.325***	3.083***	1.779***	1.670***
Tamaño empresa				
0 trabajadores	0.991	1.074**	1.355***	1.243***
1-9 trabajadores	0.790**	0.933*	0.995	0.902**
10-19 trabajadores	0.801*	0.906*	0.988	0.903
20-49 trabajadores	0.927	0.913**	0.920	0.877**
50-249 trabajadores	0.816**	0.863***	0.794*	0.868***
+ 250 trabajadores	-	-	-	-
Rama de actividad				
No consta	1.251*	1.061	0.860	1.037
Industria	1.088	1.112**	0.910	1.217***
Construcción	0.902	1.037	0.783*	1.071
Comercio y hostelería	1.006	1.102***	1.009	1.121***
Transporte y	0.825	0.919	0.843	0.758***
Información y servicios	-	-	-	-
Administración, educación y sanidad	1.291**	1.058	1.283*	1.197***
Otras actividades de servicios	1.184	1.091**	0.777*	0.984
Año de entrada				
2005	0.494***	0.527***	1.349***	1.483***
2009	0.547***	0.513***	-	-
2014	-	-		
Comunidad autónoma				
Andalucía		-		-
Aragón		1.300***		1.335***
Asturias		1.030		0.979
Baleares		0.955		0.895
Canarias		0.980		1.036
Cantabria		1.354***		1.111
Castilla-La Mancha		1.211***		1.116*
Castilla y León		1.295***		1.196***
Cataluña		1.375***		1.404***
Comunidad Valenciana		1.037		1.026
Extremadura		0.974		1.015
Galicia		1.180***		1.109*
Com. Madrid		1.373***		1.313***
Murcia		1.169***		1.133*
Navarra		1.515***		1.372***
País Vasco		1.387***		1.742***
La Rioja		1.659***		2.303***
Ceuta y Melilla		0.467***		0.361***
Observaciones	235.250	1.438.125	163.775	977.825

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%).



4.5. Trayectorias contractuales: permanencia y acceso al empleo indefinido

La información de la MCVL permite clasificar a los individuos asalariados en trabajadores con contrato indefinido o temporal cada año a partir de una recodificación de la variable “tipo de contrato”. Los contratos temporales se han recodificado en ‘Obra o servicio’, ‘Eventual por circunstancias de la producción’ y ‘Otros temporales’. Esta clasificación va a utilizarse para examinar un aspecto importante relacionado con la estabilidad del empleo que solo puede examinarse con información longitudinal y que está relacionado con la posibilidad de que los trabajadores con contratos temporales puedan acceder a empleos con contrato indefinido, lo que significará que el emparejamiento inicial (si el trabajador permanece en la misma empresa) o que el proceso de búsqueda (si el empleo se encuentra en otra empresa) ha tenido éxito. Además, el análisis realizado irá más allá para comprobar en qué medida los trabajadores jóvenes permanecen o no en la misma empresa en la que empiezan a trabajar cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo, ya que la MCVL cuenta con un identificador de la empresa (la “cuenta de cotización”).

En lo que sigue, se calculan las transiciones entre “estados contractuales” utilizando los dos horizontes temporales que se están empleando en este estudio: uno a referido a un periodo de cinco años y otro referido a un periodo de diez años. En el primer caso se examinan las transiciones para los periodos 2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019, mientras que en el segundo caso se analizan las transiciones para los periodos 2005-2015 y 2009-2019. Además, se presenta una serie de indicadores que permiten analizar tanto la estabilidad en el empleo indefinido como la probabilidad de transición hacia un empleo indefinido.

Los cuadros del Anexo 5 proporcionan la distribución según tipo de contrato y los tránsitos entre tipos de contrato de los mismos trabajadores asalariados, aquellos que están presentes cinco años (2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019) y diez años (2005-2015 y 2009-2019), para la CM y para España. Estos cuadros contienen el número de individuos, el porcentaje por fila y el porcentaje por columna para cada colectivo de trabajadores asalariados definido según el tipo



de contrato. Las filas reflejan los valores de cada colectivo en el año inicial de cada periodo que se examina, mientras que las columnas muestran los valores en el año final. De esta forma, la última columna “Total” indica la distribución de los trabajadores asalariados, por ejemplo, en 2005 desagregando por tipo de contrato, mientras que la última fila “Total” muestra la distribución de los trabajadores por tipo de contrato para el año 2010 o el año 2015 (según el cuadro).

Las celdas de la diagonal principal de los cuadros ofrecen la información sobre el volumen de trabajadores asalariados que tienen el mismo tipo de contrato en su empleo del año inicial y del año final del análisis, mientras que la información del resto de las celdas se refiere al número de trabajadores que transitan entre empleos con diferentes tipos de contrato entre el año inicial y el año final. Esta información es la que se va a emplear para construir los indicadores que se presentan a continuación.

4.5.1. El peso del empleo indefinido

Comenzamos examinando cómo ha evolucionado la importancia que tienen los empleos permanentes (con contrato indefinido) para los mismos trabajadores jóvenes que acceden al mercado de trabajo por primera vez. Por tanto, lo que se va a comparar es el peso de los contratos indefinidos en el primer empleo de los jóvenes y el peso de los contratos indefinidos en el empleo que estos mismos jóvenes tienen cinco/diez años después.

Por ejemplo, en el caso de los trabajadores asalariados que entran en 2009 y a quienes observamos en 2014 en la CM, el cuadro A.5.5 del Anexo 5 nos dice que hay 42.350 personas, la mayoría de las cuales (un 37,8% del total de asalariados) tenían un contrato indefinido (grupo C1) en 2009, mientras que un 27,2% tenían un contrato por obra o servicio (grupo C2), un 23,6% un contrato eventual (grupo C3) y un 11,3% otro tipo de contrato temporal. Esta distribución de los trabajadores asalariados por tipo de contrato era diferente cinco años después, en 2014, de modo que el peso del colectivo de trabajadores con un contrato indefinido había aumentado, al pasar a ser un 53,8%, mientras que los



pesos de los colectivos de trabajadores con diferentes tipos de contratos temporales habían disminuido (a un 11,8%, un 11% y un 6%, respectivamente).

Por tanto, para acercarse a la cuestión de saber qué sucede con los asalariados que trabajan con contratos temporales al cabo de un cierto periodo de tiempo, y que tiene que ver con la pregunta de si consiguen alcanzar la estabilidad, entendida como el acceso a un contrato indefinido, un primer indicador que resulta interesante consiste en comparar el peso del empleo indefinido de las cohortes de las mismas personas jóvenes que entran en determinados años en el momento de la entrada en el mercado de trabajo y cinco/diez años después.

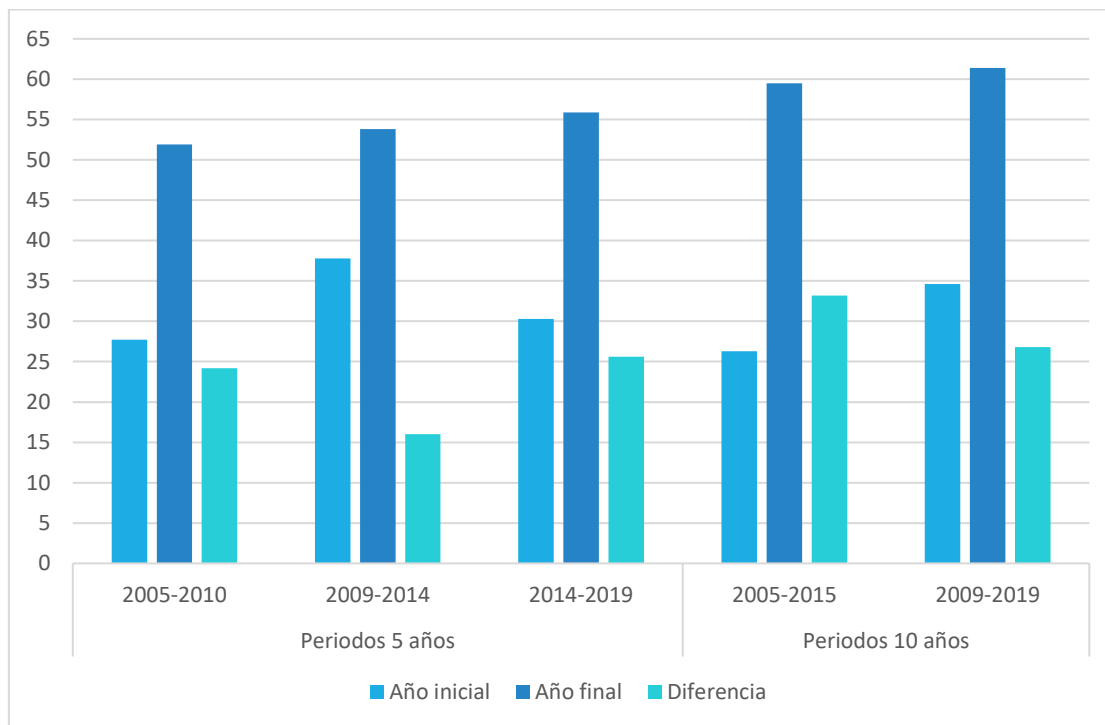
Esta comparación nos proporciona la variación agregada del peso del empleo permanente entre el año de inicio y el año de fin en cada periodo analizado para cada cohorte de trabajadores jóvenes. Si la diferencia fuese positiva, ello indicaría que los mismos trabajadores jóvenes han conseguido acceder a más empleos con contratos indefinidos a medio y largo plazo, a medida que aquellos se integraban en el mercado de trabajo. El gráfico 4.8 contiene esta información, distinguiendo entre los periodos de cinco y diez años, para la CM (panel A) y España (panel B).

La información presentada arroja tres resultados de interés. Primero, el peso de los contratos indefinidos en las mismas cohortes de personas aumenta considerablemente al inicio de la carrera profesional de los jóvenes, tanto en los periodos de cinco años como en los periodos de diez años considerados. Esto sucede para la CM y para el total de España. Segundo, los aumentos de dicho peso son mayores cuando el periodo examinado es principalmente un periodo expansivo. Y tercero, tanto el peso del empleo permanente en el momento de la entrada en el mercado de trabajo como los incrementos posteriores son generalmente superiores en la CM que en España.

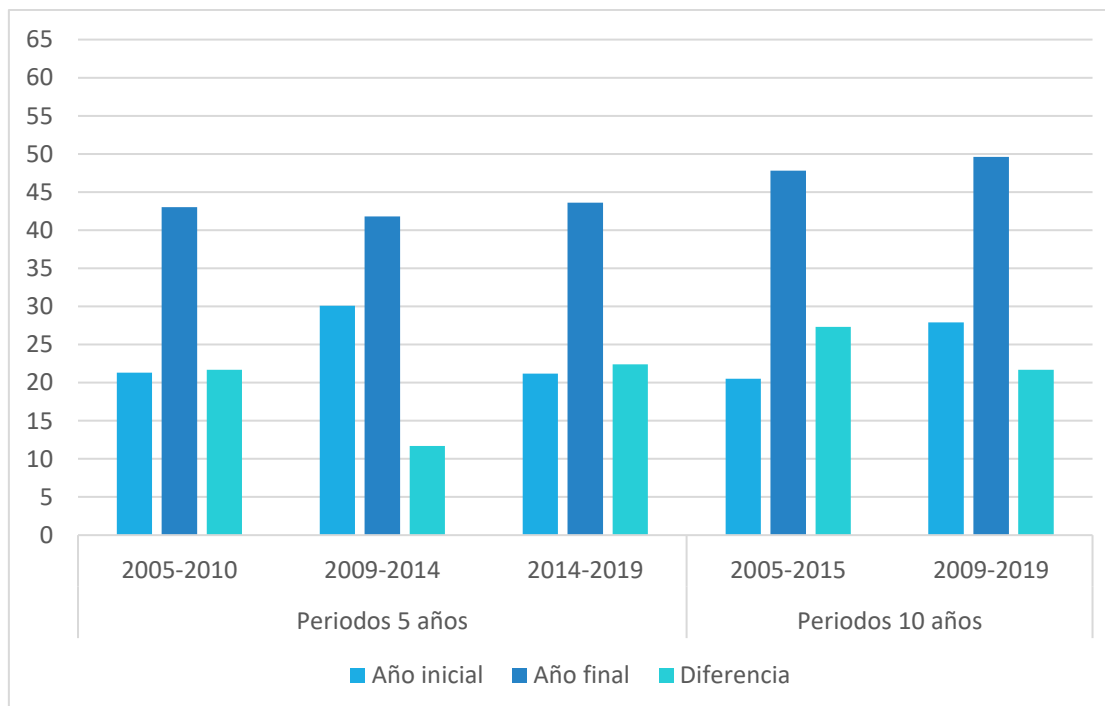


Gráfico 4.8. Peso de los empleos indefinidos (en porcentaje) en el año inicial y el año final de las cohortes de entrada en 2005, 2009 y 2014. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Panel A. Comunidad de Madrid



Panel B. España



Así, el peso del empleo indefinido en el momento de la entrada se sitúa en el rango del 27-30% en 2005 y 2014 y alrededor del 35% en 2009 en el caso de la CM, mientras que dicho peso se sitúa en torno a un 21% en 2005 y 2014 y un 28-30% en 2009 en España. Estos pesos aumentan de forma importante al cabo de cinco y diez años. Por ejemplo, si tomamos el periodo 2014-2019, el peso de los contratos indefinidos para los entrantes en el mercado laboral pasó de un 30,3% (27,9%) a un 55,9% (49,6%) en la CM (España), es decir, un incremento de casi 26 (22) puntos porcentuales.

Estas diferencias no son iguales entre periodos. En el caso de la CM, los incrementos del peso del empleo indefinido se sitúan en un rango entre 16 puntos porcentuales (en 2009-2014) y 25 puntos porcentuales (en 2005-2010 y 2014-2019) en los periodos de cinco años y alcanzan los 33 puntos porcentuales en el periodo de diez años de 2005-2015. En el caso de España, estos aumentos oscilan entre 12 puntos porcentuales (en 2009-2014) y 22 puntos porcentuales (en 2005-2010 y 2014-2019) y llegan hasta los 27 puntos porcentuales en el periodo de diez años de 2005-2015. Como puede verse, los incrementos siempre son más elevados en la CM.

El resultado de todo ello es que el peso del empleo indefinido para las cohortes de entrada de las personas jóvenes llega a situarse en el 52-56% al cabo de cinco años y a alcanzar el 60% al cabo de diez años en la CM, mientras que se queda en el 42-44% después de cinco años y justo por debajo del 50% después de diez años en España.

En resumen, la CM presenta un peso del empleo indefinido entre los jóvenes entrantes en el mercado de trabajo en comparación con el total de España que se sitúa en un rango de 6-10 puntos porcentuales en el año de la entrada en el mercado de trabajo y en un rango de 9-12 puntos porcentuales cinco/diez años después para las mismas personas. Ello implica una doble diferencia (año inicial-año final y CM-España) de entre 3 y 6 puntos porcentuales a favor de la CM (dependiendo del periodo considerado).



4.5.2. Permanencia en el empleo indefinido

El incremento del peso de los empleos permanentes de los nuevos entrantes en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo depende de dos tipos de dinámicas laborales. La primera tiene que ver con que quienes acceden a un contrato indefinido al comienzo de su carrera profesional mantengan ese tipo de relación contractual, tanto porque se mantienen en el mismo empleo (en la misma empresa) con el mismo tipo de contrato a lo largo del tiempo como porque la movilidad laboral los lleva a otro empleo (a otra empresa) también con un contrato indefinido. La segunda está relacionada con el acceso de los trabajadores que ocupan un empleo temporal en el inicio de su trayectoria profesional a empleos con un contrato indefinido a medida que va pasando el tiempo en sus primeros años de integración laboral. En este epígrafe nos centramos en la primera dinámica, mientras que en el siguiente epígrafe analizamos la segunda.

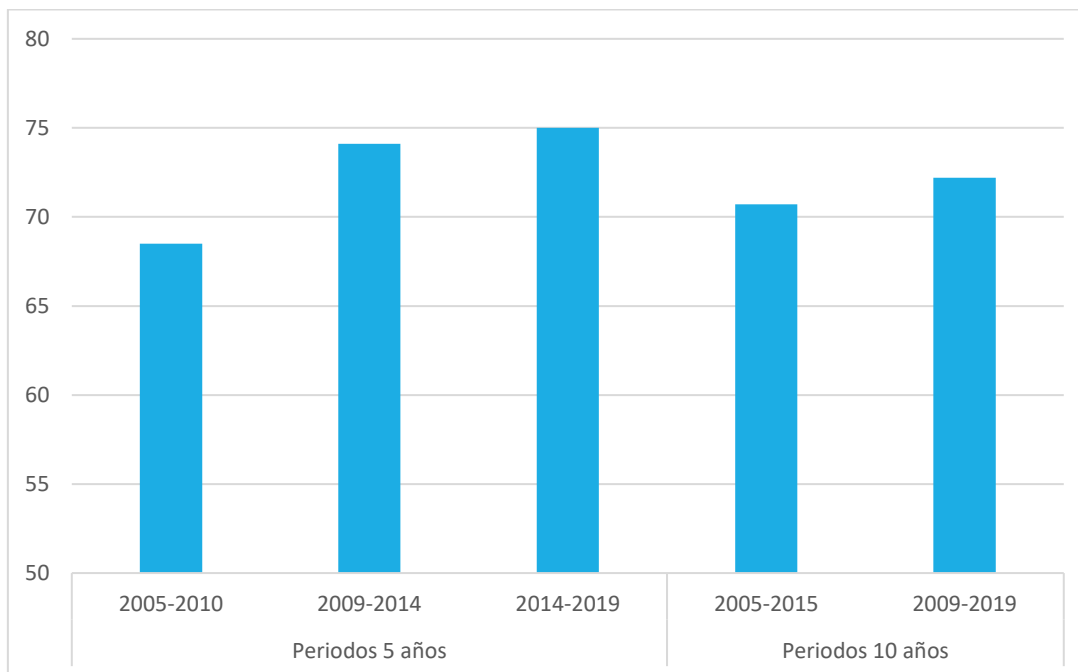
Para examinar la primera dinámica laboral utilizamos el indicador de “estabilidad en el empleo indefinido”. Este indicador mide el porcentaje de trabajadores que, teniendo un empleo permanente cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo, sigue teniendo un empleo permanente cinco/diez años después. Evidentemente, no todos los trabajadores incluidos en este indicador van a estar ocupados en el mismo empleo y en la misma empresa en los periodos de cinco/diez años que se consideran. Habrá una parte de este colectivo que sí continuará en el mismo empleo/empresa cuando se les observe estando ocupados cinco/diez años después, mientras que otra parte habrá cambiado de empleo/empresa, pero tendrán un contrato indefinido al observarles al final del periodo de observación.

El gráfico 4.9 ofrece las cifras del indicador de “estabilidad en el empleo indefinido” según los periodos de cinco y diez años analizados. El panel A suministra la información para la CM y el panel B para España en su conjunto.

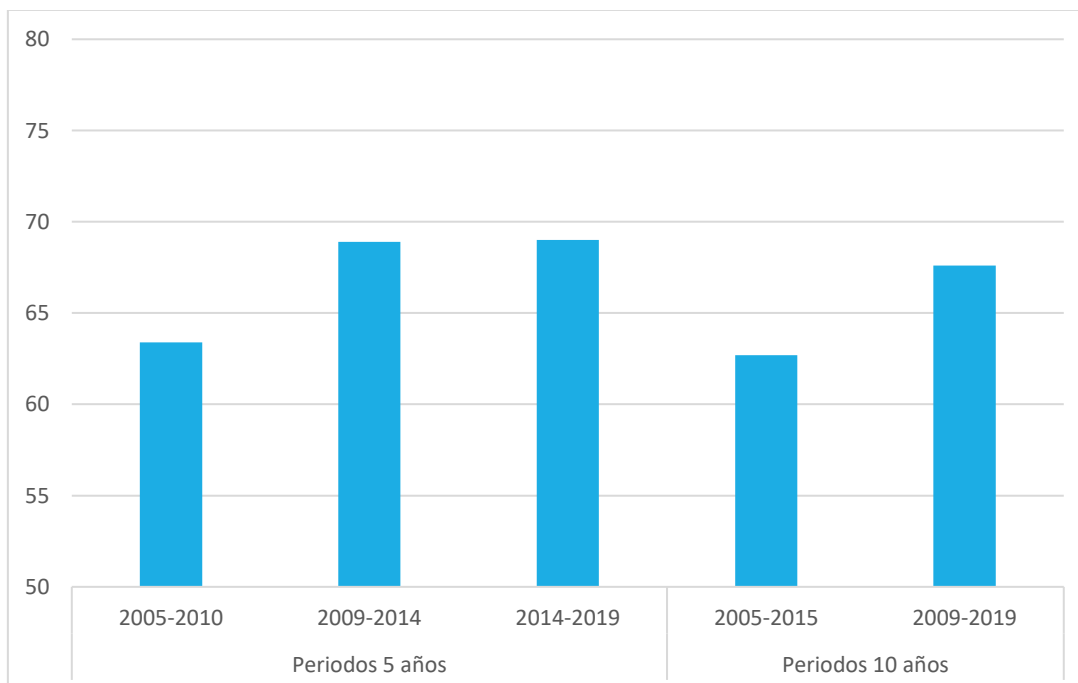


Gráfico 4.9. Indicador de “estabilidad en el empleo indefinido” (en porcentaje) de las cohortes de entrada en 2005, 2009 y 2014. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Panel A. Comunidad de Madrid



Panel B. España



Como puede verse, 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. Los porcentajes de estabilidad son menores en el periodo que termina con el inicio de la recesión que se inició en 2008 (68,5% en la CM y 63,4% en España en 2005-2010) y más elevados en los otros dos periodos de cinco años que ya tienen algún/todos los años expansivos (74-75% en la CM y 69% en España). Algo similar sucede con los periodos de diez años: 70,7% en 2005-2015 y 72,2% en 2009-2019 en la CM y 62,7% y 67,6%, respectivamente, en España.

El resultado de estos procesos permanencia y movilidad contractual es la existencia de un diferencial a favor de la CM de 5-8 puntos porcentuales (dependiendo del periodo) en cuanto al porcentaje de trabajadores entrantes que consiguen mantenerse ocupados con un contrato indefinido después de varios años tras su entrada en el mercado de trabajo.

4.5.3. Transiciones hacia el empleo indefinido

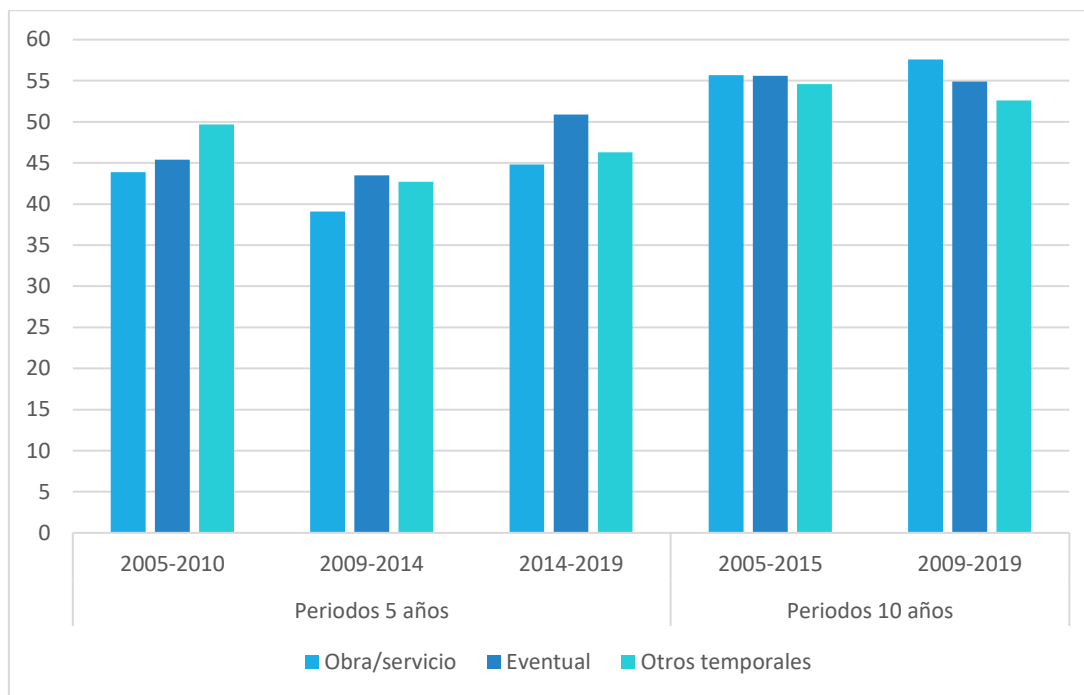
Para examinar la dinámica laboral que tiene que ver con el acceso de los trabajadores temporales a empleos permanentes a lo largo del tiempo, el indicador que vamos a utilizar es el porcentaje de jóvenes entrantes en el mercado de trabajo que, comenzando en un empleo con contrato temporal al principio de su trayectoria profesional, consiguen estar ocupados en un empleo con un contrato indefinido cinco/diez años después. Este indicador de “acceso al empleo indefinido” se calcula para cada tipo de contrato temporal inicial, distinguiendo entre los contratos de obra o servicio, los contratos eventuales por circunstancias de la producción y otros contratos temporales.

El gráfico 4.10 ofrece los resultados de este indicador para los diferentes periodos de cinco y diez años de manera separada para la CM (panel A) y España (panel B).

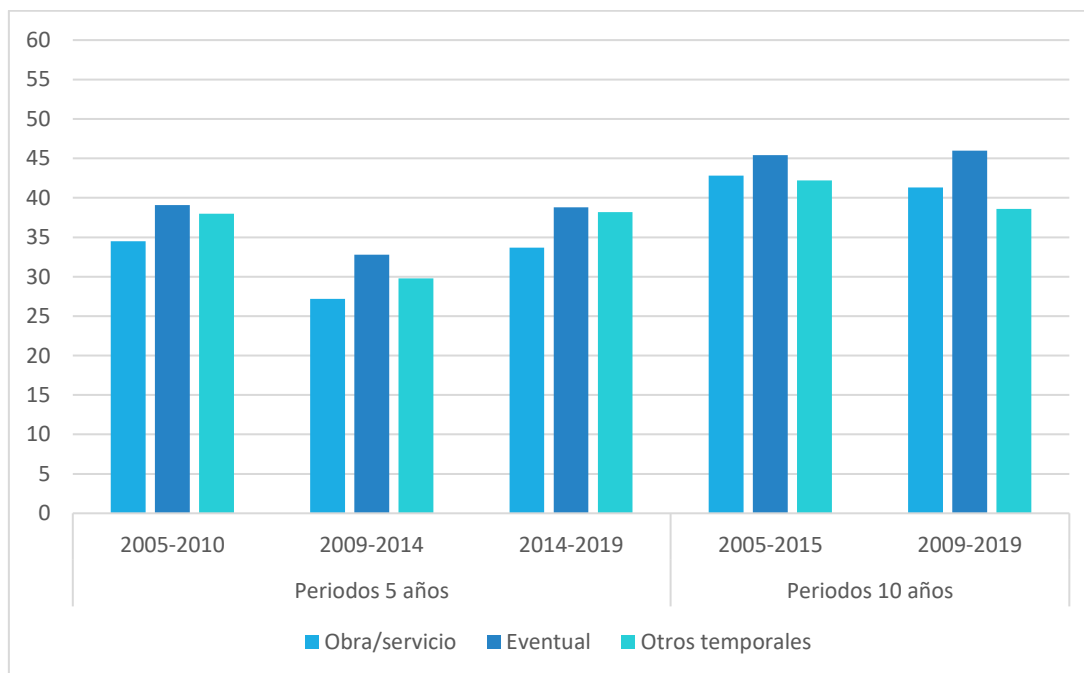


Gráfico 4.10. Indicador de “acceso al empleo indefinido” desde el empleo temporal (en porcentaje) de las cohortes de entrada en 2005, 2009 y 2014. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Panel A. Comunidad de Madrid



Panel B. España



Los resultados obtenidos sugieren la existencia de un proceso de transición desde el empleo temporal hacia el empleo indefinido de las cohortes de jóvenes



entrantes en el mercado de trabajo que se produce con más intensidad en los primeros años de su integración laboral (en el medio plazo) que en los años posteriores de sus trayectorias profesionales (en el largo plazo) y en la CM que en el resto de España.

En la CM, un 40-50% de los trabajadores que comienzan en el mercado de trabajo con un empleo temporal están ocupados en un empleo permanente cinco años después. Este porcentaje se encuentra en la zona inferior del rango anterior en un periodo como el 2009-2014, mientras que se sitúa en la zona superior de dicho rango en los periodos 2005-2010 y 2014-2019. En el caso de España, el indicador de acceso al empleo indefinido es menor que en la CM en todos los periodos y para todos los tipos de contratos temporales considerados. El porcentaje de trabajadores temporales que pasa a tener un empleo con contrato indefinido cinco años después se encuentra entre un 27% y un 39%, con valores en la parte baja de este rango en 2009-2014 y valores en la parte alta en 2005-2010 y 2014-2019.

Cuando se consideran los periodos de diez años, el indicador alcanza cifras que son superiores a las que se obtienen en los periodos de cinco años: en torno al 55% en la CM y del 40-45% en España.

Tanto en la CM como en España, los porcentajes correspondientes a quienes comienzan con un contrato temporal por obra o servicio son menores que los de quienes empiezan con un contrato eventual o de otro tipo en el medio plazo, pero estas diferencias tienden a desaparecer en el largo plazo, especialmente en la CM.

Como consecuencia de lo anterior, el diferencial de acceso a empleos permanentes por parte de los trabajadores jóvenes que entran en el mercado de trabajo con un empleo temporal a favor de la CM se sitúa entre un mínimo de 6 puntos porcentuales y un máximo de 16 puntos porcentuales.

Esto significa que las personas jóvenes que comienzan a trabajar en la CM no solo tienen más probabilidades de empezar con un contrato indefinido cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo y de permanecer en empleos permanentes a lo largo de su trayectoria profesional a medio y largo plazo (como



hemos visto anteriormente), sino que además las oportunidades que tienen para acceder a un empleo permanente si comienzan con un empleo temporal son también mayores, cuando se comparan con personas jóvenes que empiezan a trabajar en el resto de España.

4.5.4. Permanencia en la misma empresa

Como un elemento adicional al análisis anterior dedicado a la movilidad contractual, en este epígrafe nos centramos en el examen de los casos en que las personas jóvenes permanecen en la misma empresa en que empiezan a trabajar cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo. A partir de la información sobre el número de trabajadores asalariados que entran en el mercado laboral en un momento dado y siguen ocupados cinco/diez años después, se ha calculado cuántos de dichos trabajadores asalariados continúan estando en la misma empresa en los periodos de cinco y diez años considerados tras la primera entrada. Este análisis se puede llevar a cabo porque se dispone de la información de la cuenta de cotización a la que están adscritos los trabajadores, lo que permite el cómputo de cuántos permanecen trabajando en la misma cuenta de cotización al comienzo y al final de los periodos de análisis. Los resultados de este ejercicio se ofrecen de forma separada para la CM y para España en el cuadro 4.3.

Como puede verse, apenas existen diferencias entre la CM y España. El porcentaje de trabajadores jóvenes que siguen ocupados cinco años después en la misma empresa en que comenzaron a trabajar se sitúa en un 12-14% en los periodos 2005-2009 y 2014-2019, mientras que asciende hasta un 21-22% en el periodo 2009-2014. Estos resultados, en apariencia sorprendentes, pueden explicarse por el efecto de la movilidad laboral. Es más probable que los trabajadores jóvenes cambien de empleo (de forma voluntaria) en periodos expansivos, mientras que dichos movimientos se reducen en épocas recesivas, a la vez que también es más probable que las empresas retengan a los trabajadores con contratos permanentes. En el caso de la permanencia en un periodo de diez años, las cifras son inferiores a las anteriores, situándose en un 7-8% en 2005-2015 y en un 13% en 2009-2019.



Cuadro 4.3. Número de asalariados totales y de asalariados que siguen trabajando en la misma empresa cinco y diez años después. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2014. Datos ponderados.

Periodos	Comunidad Madrid			España		
	Misma empresa	Total	% Misma empresa	Misma empresa	Total	% Misma empresa
5 años						
2005-2010	12.200	100.875	12,1	78.450	593.950	13,2
2009-2014	9.225	42.350	21,8	57.450	270.925	21,2
2014-2019	8.975	65.200	13,8	61.725	424.850	14,5
10 años						
2005-2015	6.450	99.350	6,5	47.975	586.000	8,2
2009-2019	5.875	44.900	13,1	37.850	294.175	12,9

4.6. Determinantes del acceso al empleo indefinido

De igual forma que en el caso de la estabilidad en el empleo analizado previamente, si quieren examinarse de manera conjunta los factores que influyen en las probabilidades que tienen los trabajadores temporales de acceder a un empleo con contrato indefinido, así como aislar el efecto de los diferentes determinantes en todos los posibles tránsitos, es necesario estimar un modelo econométrico que permita explicar la probabilidad de permanecer en el empleo temporal o de transitar hacia otros tipos de empleo o a situaciones de desempleo o desocupación.

Para ello, se propone estimar un modelo logit multinomial, que es una extensión del modelo binario (logit) estimado anteriormente para la estabilidad en el empleo, pero ahora en el caso de que las salidas sean “desordenadas” (en el sentido de que existen más de dos estados posibles que además no están ordenados lógicamente). Al igual que en el modelo logit binomial, lo que nos interesa saber es cómo afectan los cambios de las variables explicativas (X) sobre las diferentes probabilidades (P) de salida (j) de los individuos:

$$P(Y = j|X_1, X_2, \dots, X_K) = P(Y = j|X) \quad j=0,1,\dots,J \quad (4)$$

El cálculo de esta probabilidad se realiza mediante la estimación de un modelo logit multinomial. En este tipo de modelos, la variable endógena (Y) toma diferentes valores según las diferentes salidas. En nuestro análisis, se ha seleccionado a las personas jóvenes entrantes en el mercado de trabajo con un contrato temporal en el año de inicio y se ha observado cinco y diez años después cuál es su situación en el mercado laboral. De esta forma, la variable Y toma los siguientes valores:

- el valor 0 para aquellos asalariados que siguen ocupados con un contrato temporal;
- el valor 1 para las personas que han pasado a estar desocupadas (inactivas);
- el valor 2 para quienes están percibiendo prestaciones por desempleo;
- el valor 3 para quienes están ocupadas en un empleo por cuenta propia (autónomos);
- el valor 4 para los trabajadores que están ocupados en un empleo asalariado con contrato indefinido;
- y el valor 5 para las personas que han pasado a estar ocupadas en otro tipo de regímenes de cotización.

Formalmente, las probabilidades de salida en el modelo logit multinomial se expresarían de la siguiente manera:

$$P(Y = j|X) = \frac{\exp(X\beta_j)}{1 + \sum_{h=1}^J \exp(X\beta_h)} = p_j(X, \beta) \quad j=0,1,\dots,J \quad (5)$$

Las estimaciones incluyen un conjunto de variables explicativas: personales (sexo, edad a la entrada, nacionalidad y nivel de estudios) y del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, duración del empleo, grupo de cotización, rama de actividad y tamaño de la empresa). Las categorías de referencia en los modelos son las siguientes. Con respecto a las variables personales, ser varón, tener 16-20 años en el momento del acceso al mercado de trabajo, tener nacionalidad española habiendo nacido fuera España y tener un nivel de estudios bajos (iguales o inferiores a los obligatorios). En cuanto a las variables relacionadas con el primer empleo, haber comenzado a trabajar con un contrato



temporal diferente al de obra o servicio o al eventual por circunstancias de la producción, en un empleo a jornada completa, en un grupo de cotización correspondiente a una ocupación no manual de cualificación alta, en un empleo con una duración superior a 12 meses, en la rama de 'Información, servicios profesionales y servicios financieros' y en una empresa grandes (de 250 o más trabajadores).

En los modelos también se incluye un variable que recoge el momento de la entrada en el mercado de trabajo de las personas jóvenes, lo cual permite tener en cuenta el efecto del ciclo económico sobre las probabilidades de permanencia y de transición. En este caso, la categoría de referencia es haber accedido por primera vez en 2009. Además, los modelos referidos al conjunto de España incluyen una variable sobre la comunidad autónoma del primer empleo. Finalmente, la categoría de referencia en las salidas es seguir ocupado en un empleo con un contrato temporal.

Los cuadros 4.4 y 4.5 proporcionan los resultados de las estimaciones de la probabilidad de que un trabajador joven asalariado que acaba de entrar en el mercado de trabajo y ha empezado a trabajar con un contrato temporal transite hacia un empleo con un contrato indefinido, un empleo por cuenta propia, otro tipo de empleo, estar percibiendo prestaciones por desempleo o estar desocupado (inactivo) frente a permanecer en un empleo con un contrato temporal, cinco y diez años después, respectivamente, en la CM. Las estimaciones para el total de España se encuentran en el Anexo 6.

En los cuadros se ofrecen las ratios de probabilidad en vez de los coeficientes de cada categoría. Si nos fijamos en la ratio de probabilidad de la columna (4), si esta tiene un valor inferior (superior) a 1, ello indica que el trabajador tiene menos (más) probabilidad de transitar hacia estar ocupado con un contrato indefinido en comparación con la categoría de referencia (seguir ocupado con un contrato temporal). Y así sucede con el resto de las columnas. Esta probabilidad se puede cuantificar en términos porcentuales restando la unidad y multiplicando por 100. Es decir, si la ratio de probabilidad de transitar desde un contrato temporal hacia un empleo indefinido, por ejemplo, de la variable X es 1,10, esto quiere decir que la variable X tiene efectos positivos sobre la probabilidad de que



una persona que comenzó trabajando con un contrato temporal al entrar en el mercado de trabajo por primera vez haya accedido a estar ocupado en un empleo con un contrato indefinido cinco o diez años después. ¿Cuánto? Un 10% $((1,10 - 1) * 100)$ más que la categoría de referencia.

Los resultados relevantes para nuestros propósitos son aquellos que aparecen en la columna (4), que ofrece las ratios de probabilidad de la transición desde un empleo con contrato temporal a un empleo con contrato indefinido en comparación con seguir siendo un trabajador temporal, teniendo en cuenta que el trabajador se enfrenta a otras alternativas posibles.

Comenzando por las características personales, los resultados indican que no existen diferencias entre varones y mujeres ni entre personas españolas nacidas 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. Sin embargo, dicha probabilidad es más elevada para quienes acceden al mercado de trabajo con una edad mayor (en comparación con quienes entran con 16-20 años), pero es menor para quienes tienen estudios universitarios. Este último resultado hay que considerarlo en comparación con el resto de las alternativas; y es que los estudios terciarios reducen aún más la probabilidad de transitar hacia la desocupación y, sobre todo, el desempleo. Sin embargo, dicho resultado es relevante porque corrobora la evidencia encontrada previamente por trabajos académicos en el sentido de que, si bien tener estudios más elevados protege a las personas al reducir la probabilidad de que transiten hacia el desempleo y sufran trayectorias profesionales inestables, la influencia de los estudios terciarios en el acortamiento del período inicial de temporalidad durante la fase de integración laboral de las personas jóvenes se ha visto reducida en las últimas décadas en España. Este fenómeno se encuentra relacionado con el desajuste educativo y, en particular, la sobre-educación (o el sub-empleo) de los jóvenes con estudios más altos, aspecto que se examina en detalle en el siguiente capítulo de este informe.

Cuando se consideran los periodos de diez años, los resultados son algo diferentes, puesto que tanto las mujeres como los españoles nacidos fuera de España exhiben una probabilidad menor de transitar desde un empleo temporal



hacia uno indefinido, en comparación con los varones y los españoles nacidos en España. Al mismo tiempo, las diferencias de los efectos sobre dicha transición entre los distintos niveles de estudios desaparecen, si bien se mantiene el resultado anterior referido al efecto reductor de las probabilidades de transición hacia la desocupación y el desempleo que tienen los estudios universitarios.

Por lo que respecta a las características laborales del primer empleo, comenzar a trabajar con un contrato temporal diferente al de obra o servicio, en una empresa pequeña o mediana (inferior a 250 trabajadores) y en una rama de actividad como “Información, servicios profesionales y servicios financieros” (pero también en “Industria” o “Transporte y almacenamiento”) se encuentra asociado a una probabilidad más elevada de acceder a un empleo indefinido al cabo de cinco años. Por el contrario, quienes empiezan a trabajar con un empleo temporal en sectores como “Construcción” o “Administración, educación y sanidad” presentan una probabilidad menor de tener acceso a un empleo indefinido. Sin embargo, no existen diferencias significativas entre las distintas categorías de atributos laborales como el grupo de cotización o la jornada de trabajo.

Los resultados referidos a los periodos de diez años sugieren que la influencia de los atributos laborales del primer empleo es similar, sobre todo en lo que respecta al sector de actividad económica o el tamaño de la empresa. Sin embargo, hay algunas excepciones: las probabilidades de transición hacia el empleo indefinido son mayores entre los trabajadores ocupados inicialmente en puestos manuales y no manuales de cualificación baja y entre aquellos cuya jornada laboral era muy reducida. Estos resultados sugieren que a largo plazo las características iniciales de los empleos no son tan relevantes para explicar las trayectorias hacia el empleo indefinido de los trabajadores jóvenes.

Finalmente, la CM es, junto con Cataluña, la comunidad autónoma donde la probabilidad de transitar desde el empleo temporal al indefinido es más elevada en los periodos de cinco y diez años considerados (véase Anexo 6), una vez que se tienen en cuenta las características personales y laborales de los trabajadores y de los empleos iniciales.



Cuadro 4.4. Determinantes de la probabilidad de que una persona joven que inicia un empleo como asalariado temporal transite hacia la desocupación, el desempleo (bajo prestaciones), el empleo autónomo, el empleo asalariado con un contrato indefinido u otro empleo, al cabo de cinco años (2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Ratios de probabilidad. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido
Género				
Varón	-	-	-	-
Mujer	0,789***	0,907	0,615***	0,942
Nacionalidad				
Esp. nacidos en España	1,019	0,578***	1,091	1,204*
Esp. nacidos fuera	-	-	-	-
Grupo de edad				
16-20 años	-	-	-	-
21-25 años	1,022	1,462***	2,369***	2,038***
26-30 años	1,012	2,548***	4,616***	2,969***
31-35 años	1,060	1,522***	5,162***	1,984***
Nivel de estudios				
No consta	2,319***	1,004	2,163*	1,166
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	-	-	-	-
Bachiller superior	0,938	0,550***	1,495*	0,907
Formación profesional	0,467***	0,577***	0,643	0,919
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	0,539***	0,328***	0,788	0,671***
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	0,820*	0,330***	1,195	0,739***
Tipo de contrato				
Obra y servicio	0,790*	0,885	0,773	0,774**
Eventual	0,760**	0,935	0,973	0,906
Otros temporales	-	-	-	-
Tipo de jornada				
Tiempo completo	-	-	-	-
De 3/4 a <TC	1,046	0,903	0,749	0,911
De 1/2 a 3/4 de TC	1,054	0,959	1,134	0,894
De 1/4 a 1/2 de TC	0,865	1,116	0,812	0,798**
De 0 a 1/4 de TC	0,989	0,824	1,032	1,176

Continuación cuadro 4.4.

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido
Grupos de cotización				
NMAC	-	-	-	-
NMMC	0,763	0,784	1,072	0,869
NMBC	1,331	1,217	0,980	0,976
MAC	0,918	1,123	0,688	0,821
MMC	0,976	0,812	0,653	0,804
MBC	1,076	1,023	0,940	0,886
Antigüedad				
Menos de 6 meses	1,681***	0,872	1,363	1,195
6-11 meses	1,577**	0,948	1,452	1,428**
+12 meses	-	-	-	-
Tamaño de la empresa (trabajadores)				
0	0,914	1,313**	2,502***	1,168*
1-9	1,431**	1,383*	3,627***	1,345**
10-19	1,510*	1,943***	1,584	1,750***
20-49	1,431**	1,202	3,517***	1,353**
50-249	1,385**	1,382*	2,092**	1,349***
+250	-	-	-	-
Rama de actividad				
No consta	0,552***	0,855	0,992	0,825
Industria	0,786	1,598**	1,038	1,133
Construcción	0,492***	0,897	0,707	0,528***
Comercio y hostelería	0,866	1,112	1,116	0,861*
Transporte y almacenamiento	1,050	1,109	0,790	1,042
Información y servicios profesionales y financieros	-	-	-	-
Administración, educación y sanidad	0,449***	0,593***	0,610*	0,417***
Otras actividades de servicios	0,662***	0,620**	0,900	0,612***
Año de entrada				
2005	2,529***	1,343*	1,163	0,987
2009	1,849***	2,104***	0,792	1,132*
2014	-	-	-	-
Constante	0,343***	0,375***	0,0274***	0,885
Observaciones	166.400			

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%).



Cuadro 4.5. Determinantes de la probabilidad de que una persona joven que inicia un empleo como asalariado temporal transite hacia la desocupación, el desempleo (bajo prestaciones), el empleo autónomo, el empleo asalariado con un contrato indefinido u otro empleo, al cabo de diez años (2005-2015 y 2009-2019). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo Ratios de probabilidad. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.

VARIABLES	(1) Desocupación	(2) Desempleo	(3) Autónomo	(4) Contrato indefinido
Género				
Varón	-	-	-	-
Mujer	0,855	0,975	0,580***	0,845**
Nacionalidad				
Esp. nacidos en España	0,720**	0,759	1,677**	1,752***
Esp. nacidos fuera	-	-	-	-
Grupos de edad				
16-20 años	-	-	-	-
21-25 años	2,045***	1,487**	2,320***	1,809***
26-30 años	2,179***	1,568**	2,422***	1,671***
31-35 años	1,951***	1,270	2,727***	1,292*
Nivel de estudios				
No consta	3,352***	2,054*	2,379	2,426**
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	-	-	-	-
Bachiller superior	0,817	0,634**	1,070	1,116
Formación profesional	0,342***	0,517***	0,525**	1,152
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	0,328***	0,325***	1,046	1,036
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	0,447***	0,423***	1,238	1,145
Tipo de contrato				
Obra y servicio	0,968	0,789	1,076	0,977
Eventual	0,943	1,052	1,384	1,066
Otros temporales	-	-	-	-
Tipo de jornada				
Tiempo completo	-	-	-	-
De 3/4 a <TC	1,088	1,296	1,308	1,089
De 1/2 a 3/4 de TC	1,104	1,421*	1,304	0,966
De 1/4 a 1/2 de TC	1,343*	1,525**	1,153	1,095
De 0 a 1/4 de TC	1,353	2,253***	1,348	1,589**
Grupos de cotización				
NMAC	-	-	-	-
NMMC	0,799	1,179	0,873	1,270
NMBC	1,296	2,287**	0,869	1,616***
MAC	0,996	1,994	0,971	1,381
MMC	0,836	1,167	0,462**	1,153
MBC	0,997	2,000*	0,847	1,507**

Continuación cuadro 4.5.

VARIABLES	(1) Desocupación	(2) Desempleo	(3) Autónomo	(4) Contrato indefinido
Antigüedad en el empleo				
Menos de 6 meses	1,614**	1,630*	1,789*	1,103
6-11 meses	1,492*	1,582	1,315	1,374*
+12 meses	-	-	-	-
Tamaño de la empresa (trabajadores)				
0	0,560***	0,985	1,620**	1,040
1-9	1,054	1,659*	2,715***	1,494**
10-19	1,579	1,422	2,372**	1,729**
20-49	0,956	0,956	0,967	0,981
50-249	1,331	1,207	1,464	1,042
+250	-	-	-	-
Rama de actividad				
No consta	1,090	1,578*	1,253	0,983
Industria	1,004	1,603	1,078	1,159
Construcción	0,911	1,630*	1,562	0,679**
Comercio y hostelería	0,861	1,020	1,153	0,838
Transporte y almacenamiento	0,940	1,139	1,292	0,982
Información y servicios profesionales y financieros	-	-	-	-
Administración, educación y sanidad	0,448***	0,933	0,701	0,604***
Otras actividades de servicios	1,272	0,978	0,802	0,882
Año de entrada				
2005	0,697***	0,764*	1,093	1,004
2009	-	-	-	-
Constante	0,983	0,152***	0,0474***	0,652
Observaciones	4.621			

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%).

5. LA DINÁMICA SALARIAL

5.1. Introducción

Para examinar la dinámica salarial de las personas jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo, se va a utilizar la información referida a las bases de cotización que está disponible en la MCVL. Hay que recordar que 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. Una descripción detallada de la información salarial de la MCVL se encuentra en el sub-apartado 3.6.3 del informe metodológico.

Para poder examinar qué sucede con las bases de cotización a lo largo del tiempo, la muestra seleccionada es similar a la realizada en el capítulo anterior: se trata de las personas jóvenes (entre 16-35 años) que inician un empleo perteneciente al régimen general de asalariados por primera vez en 2005, 2009 o 2014, a quienes se sigue cinco y diez años después, estando ocupadas en el año final del periodo de observación, es decir, en 2010 y 2014, si entraron en 2005; en 2014 y 2019, si entraron en 2009; y en 2019, si entraron en 2014. En este caso, no se excluye del análisis a los jóvenes extranjeros nacidos fuera de España, siempre que se encuentren ocupados tanto en el momento inicial como en el momento final del análisis. Esto se hace para la Comunidad de Madrid y para el conjunto de España.

Con esta selección, se van a analizar las siguientes cuestiones relacionadas con los dinámica salarial de los jóvenes entrantes en el mercado de trabajo: las trayectorias de las bases de cotización (en el apartado 5.2); la distribución de las bases de cotización mensuales y su evolución en el tiempo (en el apartado 5.3); los tránsitos entre las quintilas de la distribución de las bases reales de cotización mensuales (en el apartado 5.4); y, finalmente, la influencia de diversas



características personales y laborales en la dinámica salarial mediante la estimación de un modelo econométrico (en el apartado 5.5).

5.2. Trayectorias de ingresos laborales

El cuadro 5.1 ofrece las trayectorias de las bases de cotización de los jóvenes de 16-35 años que inician un empleo como asalariados (en 2005, 2009 y 2014) a quienes se les observa cinco años después, mientras que el cuadro 5.2 suministra la misma información cuando se les observa diez años después. La información aparece separada para la CM y para el conjunto de España.

En el cuadro 5.1, la última columna muestra la trayectoria de cada individuo, que tiene seis posiciones, una para cada año: entre 2005 y 2010 en el panel A; entre 2009 y 2014 en el panel B; y entre 2014 y 2019 en el panel C. El valor 1 indica que la muestra tiene información sobre la base de cotización de esa persona en el año correspondiente y el 0 que no tiene esa información.

En el panel A, que recoge las trayectorias de las bases de cotización de los jóvenes entre 2005 y 2010, los datos muestran que, de los 123 mil jóvenes entrantes en la CM (704 mil en España), un 85,5% tienen base de cotización todos los años (un 83,9% en España). Esta trayectoria de permanencia en la muestra todos los años presenta una importancia sustancialmente menor en el periodo recesivo 2009-2014 (75,5% en la CM y 73% en España), pero su peso vuelve a crecer en el periodo expansivo 2014-2019 (80% en la CM y 77,3% en España). Los jóvenes que se agrupan bajo estas trayectorias se han mantenido en contacto regularmente con el mercado de trabajo, sin caer en episodios largos de desempleo o abandono del mercado de trabajo.

Las siguientes cuatro-cinco trayectorias más relevantes se caracterizan por la falta de bases de cotización en solo uno de alguno de los años intermedios. En conjunto, estas trayectorias tienen un peso de un 10-12% del total, tanto en la CM como en España. Destaca en todo caso el mayor peso que tienen algunas trayectorias con bases en el año inicial y en el final o en los dos últimos en el periodo 2009-2014 en comparación con los otros dos periodos, reflejando el impacto de la recesión sobre el empleo de los jóvenes entrantes al comienzo de esta. Estos periodos intermedios sin ingresos, superiores a un año, podrían



deberse a un retorno a la formación reglada, pero también pueden deberse a periodos de desempleo de larga duración. En ambos casos, incluso entre quienes vuelven al sistema de educación reglada, la formación ligada al puesto de trabajo se habría visto considerablemente reducida por estos largos periodos de inactividad laboral.

El cuadro 5.2 ofrece la información cuando el análisis se repite para los periodos más largos. En este caso, la última columna del cuadro muestra que la trayectoria de cada individuo tiene once posiciones, una para cada año: entre 2005 y 2015 en el panel A; y entre 2009 y 2019 en el panel B. El resultado que se obtiene, que en parte era esperado, es que la trayectoria de permanencia con bases de cotización en los once años de ambos periodos exhibe unos pesos menores que en el caso anterior: un 68,2% en la CM en 2005-2015 (64,6% en España) y un 61,1% en la CM en 2009-2019 (un 57,3% en España).

Las siguientes nueve-diez trayectorias con más peso son aquellas que se caracterizan por la falta de bases de cotización solo en uno de los años del periodo considerado, con un peso conjunto de alrededor de un 13% para la CM y España. Pero eso solamente sucede en el periodo 2005-2015, ya que en el periodo 2009-2019 tienen más importancia algunas trayectorias que tienen que ver con la falta de empleo (e ingresos procedentes del trabajo) de los jóvenes entrantes durante varios años al comienzo de sus trayectorias profesionales, coincidiendo con los primeros años de la recesión que comenzó en 2008. Estas trayectorias están relacionadas con episodios de paro de larga duración, en las que los individuos ven deteriorarse su capital humano y, más específicamente, aquellas habilidades desarrolladas en el puesto de trabajo que contribuyen a mejorar su productividad en el mismo.



Cuadro 5.1. Trayectorias de las bases de cotización de las personas jóvenes que inician un empleo asalariado (en 2005, 2009 y 2014). **Periodos de cinco años.** Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. Periodo: 2005-2010. Comunidad de Madrid y España

Comunidad de Madrid			España		
%	%Acumulad o	Trayectorias	%	%Acumulad o	Trayectorias
85,5	85,5	111111	83,9	83,9	111111
2,6	88,1	101111	3,4	87,4	101111
2,4	90,5	111101	2,7	90,1	111101
1,5	92,0	110111	1,8	91,9	110111
1,5	93,6	111001	1,4	93,3	111011
1,4	95,0	111011	1,4	94,7	100111
1,2	96,2	100111	1,1	95,8	111001
1,0	97,1	110011	0,9	96,6	110011
0,8	98,0	100001	0,9	97,5	100001
0,6	98,6	110001	0,7	98,2	110001
0,6	99,2	100011	0,7	98,8	100011
0,2	99,4	101101	0,3	99,1	101101
0,2	99,6	110101	0,3	99,4	101011
0,2	99,8	101011	0,3	99,7	110101
0,1	99,9	101001	0,2	99,9	101001
0,1	100,0	100101	0,1	100,0	100101
Trabajadores: 123.800			Trabajadores: 704.325		



Panel B. Periodo: 2009-2014. Comunidad de Madrid y España

Comunidad de Madrid			España		
%	%Acumulad o	Trayectorias	%	%Acumulad o	Trayectorias
75,6	75,6	111111	73,0	73,0	111111
4,4	80,0	101111	4,0	77,0	101111
2,7	82,6	110111	2,9	79,9	111011
2,4	85,0	111011	2,8	82,7	111101
2,2	87,2	111101	2,7	85,4	110111
2,1	89,2	100011	2,5	87,8	100001
2,0	91,3	100001	2,2	90,1	100011
2,0	93,3	100111	2,1	92,1	100111
2,0	95,3	110001	2,0	94,1	110001
1,8	97,1	110011	2,0	96,0	110011
1,4	98,5	111001	1,9	97,9	111001
0,4	98,9	110101	0,5	98,4	101101
0,3	99,3	101001	0,4	98,8	101001
0,3	99,6	101101	0,4	99,2	101011
0,2	99,8	101011	0,4	99,6	110101
0,2	100,0	100101	0,4	100,0	100101
Trabajadores: 51.125			Trabajadores: 306.275		

Panel C. Periodo: 2014-2019. Comunidad de Madrid y España

Comunidad de Madrid			España		
%	%Acumulad o	Trayectorias	%	%Acumulad o	Trayectorias
80,2	80,2	111111	77,3	77,3	111111
4,5	84,7	101111	5,7	83,0	101111
3,3	88,0	110111	3,7	86,7	110111
2,5	90,5	100111	2,8	89,5	100111
1,8	92,3	111011	1,9	91,3	111011
1,4	93,8	100011	1,7	93,0	100011
1,4	95,2	111101	1,5	94,5	111101
1,3	96,5	110011	1,5	96,0	110011
1,1	97,5	100001	1,1	97,0	100001
0,8	98,3	111001	0,9	97,9	111001
0,4	98,8	110001	0,7	98,6	110001
0,4	99,2	110101	0,5	99,1	101011
0,3	99,5	101011	0,3	99,4	110101
0,3	99,7	101101	0,2	99,6	101101
0,1	99,9	100101	0,2	99,8	100101
0,1	100,0	101001	0,2	100,0	101001
Trabajadores: 73.725			Trabajadores: 453.575		

Nota: “%Acumulado” ofrece el porcentaje acumulado de las trayectorias (la suma acumulada) de la primera columna. “Trayectorias” muestra la presencia o no de las personas a lo largo del periodo considerado: el valor 1 indica que la muestra tiene información de la base de cotización de esa persona en el año correspondiente y el 0 que no tiene esa información.



Cuadro 5.2. Trayectorias de las bases de cotización de las personas jóvenes que inician un empleo asalariado (en 2005, 2009 y 2014). **Periodos de diez años.** Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. Periodo: 2005-2015. Comunidad de Madrid y España

Comunidad de Madrid			España		
%	%Acumulado	Trayectorias	%	%Acumulado	Trayectorias
68,2	68,2	1111111111	64,6	64,6	1111111111
1,9	70,1	1011111111	2,7	67,3	1011111111
1,5	71,6	1111111101	1,5	68,8	1111111101
1,5	73,1	11111111011	1,4	70,2	1101111111
1,2	74,3	1111011111	1,3	71,5	1111111101
1,2	75,5	1101111111	1,3	72,8	1111111011
1,2	76,7	1111101111	1,2	74,0	1111101111
1,1	77,7	1111110111	1,2	75,1	1111110111
1,0	78,7	1111110111	1,1	76,3	1111011111
0,9	79,6	1110111111	0,9	77,2	1111111001
0,9	80,5	1111111001	0,9	78,1	1001111111
0,8	81,4	1110011111	0,9	79,0	1110111111
0,8	82,1	1001111111	0,8	79,8	1111111001
0,7	82,8	1111001111	0,7	80,5	1111111000
0,7	83,5	1111111000	0,6	81,1	1111001111
0,7	84,1	1100111111	0,6	81,7	1110011111
0,7	84,8	1111111001	0,6	82,3	1111110011
0,6	85,4	1111110000	0,6	82,9	1111110001
0,5	85,9	1000011111	0,6	83,4	1111110000
0,5	86,4	1100001111	0,5	83,9	1100111111
13,6	100,0	Otras	16,1	100,0	Otras
Trabajadores: 110.700			Trabajadores: 624.850		



Panel B. Periodo: 2009-2019. Comunidad de Madrid y España

Comunidad de Madrid			España		
%	%Acumulado	Trayectorias	%	%Acumulado	Trayectorias
61,2	61,2	11111111111	57,3	57,3	11111111111
3,3	64,5	10111111111	3,0	60,3	10111111111
1,8	66,3	11011111111	1,9	62,2	11101111111
1,6	67,8	10001111111	1,8	64,0	11011111111
1,5	69,3	11101111111	1,6	65,6	11110111111
1,4	70,7	10000111111	1,5	67,1	10011111111
1,3	72,1	10011111111	1,5	68,6	10001111111
1,3	73,4	11001111111	1,5	70,1	10000111111
1,3	74,7	10000011111	1,3	71,4	11001111111
1,2	75,9	11110111111	1,2	72,5	10000011111
1,1	77,0	11000111111	1,1	73,6	11000111111
1,1	78,1	11111011111	1,0	74,6	11100111111
0,9	79,0	11100111111	1,0	75,6	11111011111
0,8	79,8	11000011111	0,8	76,4	10000001111
0,7	80,5	11110011111	0,8	77,2	11111101111
0,6	81,1	10000001111	0,8	78,0	11000011111
0,6	81,7	11111110011	0,7	78,7	11110011111
0,6	82,3	11100011111	0,7	79,4	11111110111
0,5	82,8	11111101111	0,7	80,1	10000000111
0,5	83,4	11111111011	0,7	80,8	11100011111
16,7	100,0	Otras	19,2	100,0	Otras
Trabajadores:52.550			Trabajadores: 316.500		

Nota: “%Acumulado” ofrece el porcentaje acumulado de las trayectorias (la suma acumulada) de la primera columna. “Trayectorias” muestra la presencia o no de las personas a lo largo del periodo considerado: el valor 1 indica que la muestra tiene información de la base de cotización de esa persona en el año correspondiente y el 0 que no tiene esa información.



5.3. Distribución de los ingresos laborales y evolución

A continuación, centramos la atención en la distribución de los ingresos salariales (medidos a través de las bases de cotización) de aquellos jóvenes que comienzan un empleo asalariado en 2005, 2009 y 2014, y la evolución de dicha distribución a lo largo del tiempo (en el medio y el largo plazo).

El cuadro 5.3 proporciona la información de las medias y los percentiles de la distribución de las bases de cotización de las personas jóvenes que comienzan un empleo asalariado y a las que se sigue durante cinco años. Los diferentes paneles ofrecen los datos para los distintos periodos (medio y largo plazo) distinguiendo entre la CM y España. El cuadro 5.4 contiene la misma información para periodos de seguimiento de diez años. Las bases de cotización se ofrecen en términos nominales, es decir, en euros de cada año, y en términos reales, es decir, ajustadas para tener en cuenta la variación del nivel general de precios (para ello se utilizan los datos del IPC y las bases se expresan en euros constantes de 2016). En ambos cuadros, se observa que los individuos que se encuentran por debajo de la media de la distribución reciben salarios inferiores a la base de cotización mínima, y de forma paralela al salario mínimo. Se debe tener en cuenta que muchos de estos jóvenes solo trabajan algunos días del mes y pueden estar trabajando a jornada parcial.

A partir de la información suministrada en el cuadro 5.3, se aprecia que las bases de cotización promedio de los jóvenes entrantes aumentaron en la CM y en el conjunto de España, tanto en términos nominales como reales, en todos los periodos de seguimiento de estas personas (a lo largo de cinco y diez años). Sin embargo, estos incrementos no fueron iguales en todos los periodos o para todas las personas.

Por un lado, las bases de cotización de los entrantes al empleo aumentaron más en los periodos expansivos de 2005-2010 y 2014-2019 y menos en el periodo recesivo 2009-2014. El incremento en términos reales fue de 534 euros entre 2005 y 2010 y de 744 euros entre 2014 y 2019, mientras que solo fue de 289



euros entre 2009 y 2014.⁵ Estos incrementos también se observaron a nivel nacional, pero en menores cuantías que en la CM (en concreto 477 euros entre 2005 y 2010 y 648 euros entre 2014 y 2019, y solo de 207 euros entre 2009 y 2014). Los resultados son similares si en vez de utilizar la media se emplea la mediana (50% de la distribución), aunque en este caso los niveles (las cuantías) son menores.

En términos relativos, los aumentos de las bases de cotización reales promedio con respecto a su nivel en el año inicial fueron sustanciales: un 55,7% en 2005-2010, un 26,3% en 2009-2014 y un 83,6% en 2014-2019 en la CAM (un 51,9%, un 20,7% y un 84,4%, respectivamente, en España). Como puede verse, los incrementos relativos fueron muy elevados en los dos periodos más expansivos, pero también fueron relevantes en el periodo que coincidió con la Gran Recesión.

Estos incrementos (tanto absolutos como relativos) de las bases de cotización en términos reales 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 años crecen rápidamente y de manera sustancial durante los primeros años de sus trayectorias profesionales.

Por otro lado, los aumentos de las bases de cotización no han sido iguales para todas las personas dependiendo de su situación de partida en la distribución inicial de los ingresos laborales. Al comparar los perfiles de la distribución de las bases de cotización en los diferentes periodos se observa que, en términos absolutos, los aumentos de las cuantías de las bases son mayores conforme aumenta la quintila de renta (tanto en euros nominales como reales). En la CM, este incremento de la cuantía absoluta es superior siempre a la media en la cuarta quintila de la distribución de las bases de cotización (percentiles superiores al 75%) respecto al resto (estos casos están sombreados en color verde en los distintos paneles del cuadro). Esto mismo sucede para el conjunto de España en euros nominales y reales en todos los periodos analizados. De

⁵ En la explotación de las bases de cotización hemos observado que hay trabajadores pluriempleados todos los años. Como ejemplo, alrededor de un 9% de los jóvenes trabajadores de la CM en 2009 (10% en España) tienen más de una cuenta de cotización al mismo tiempo en el año. Estos % son ligeramente inferiores en 2014, 7% en la CM y 7,5% en España.



todas formas, los aumentos en términos relativos son mayores para quienes están situados en los percentiles inferiores, puesto que sus niveles de partida son menores. Por ejemplo, en el caso de la primera quintila de la distribución de las bases de cotización (percentiles inferiores al 25%), las bases de cotización de los jóvenes entrantes casi se duplicaron en 2005-2010 y más que se duplicaron en 2014-2019.

El análisis se ha repetido para los periodos de diez años después de la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo. Los resultados se ofrecen en el cuadro 5.4. Las bases de cotización promedio en la CM (y en España) en estos periodos de observación más largos aumentaron, como era de esperar, más que en los periodos más cortos de cinco años iniciados en el mismo año. Así, el aumento absoluto de los ingresos reales promedio fue de 689 euros en 2005-2015 y de 772 euros en 2009-2019 en la CM (de 550 euros y de 643 euros, respectivamente, en España). En términos relativos, los incrementos fueron de un 76,7% en 2005-2015 y un 73,2% en 2009-2019 en la CM y de un 65,7% y un 67,3%, respectivamente en el conjunto de España. En este caso, al tratarse de periodos muy largos, los incrementos de las bases de cotización son más similares entre periodos, si bien se sigue encontrando que los aumentos fueron mayores en la CM que en España.

Además, las cuantías de incremento de los ingresos reales de los distintos percentiles de la distribución de las bases de cotización son también mayores en la CM y en España en estos periodos de diez años que en los de cinco años. Estos aumentos son mayores a partir de la cuarta quintila en términos absolutos, mientras que son menores en términos relativos (en relación con el nivel de partida).



Cuadro 5.3. Distribución de las bases de cotización mensual de las personas jóvenes que inician un empleo asalariado (en 2005, 2009 y 2014). Bases de cotización en euros nominales y reales (euros de 2016). Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. **Periodos de cinco años.** Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. 2005-2010

Comunidad de Madrid

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2005	2010	Dif10-05	2005	2010	Dif10-05
Media Distribución	803,0	1405,5	602,4	959,5	1494,0	534,5
1%	35,9	85,0	49,1	42,9	90,4	47,5
5%	115,1	302,3	187,2	137,5	321,3	183,8
10%	227,3	498,9	271,6	271,6	530,3	258,7
25%	423,3	859,2	435,9	505,7	913,3	407,6
50%	718,0	1231,5	513,5	857,9	1309,0	451,2
75%	1013,7	1776,0	762,3	1211,2	1887,8	676,6
90%	1475,0	2685,9	1210,9	1762,4	2855,0	1092,7
95%	1916,4	3194,8	1278,4	2289,7	3396,0	1106,2
99%	2813,4	3410,5	597,1	3361,5	3625,2	263,7
Personas	123.800			123.800		

España

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2005	2010	Dif10-05	2005	2010	Dif10-05
Media Distribución	768,8	1313,0	544,2	918,5	1395,6	477,1
1%	32,6	78,0	45,5	38,9	82,9	44,0
5%	113,0	292,3	179,3	135,0	310,7	175,7
10%	212,1	463,7	251,6	253,5	492,9	239,4
25%	410,6	785,0	374,4	490,6	834,4	343,8
50%	684,7	1172,5	487,8	818,1	1246,3	428,2
75%	992,5	1609,0	616,5	1185,9	1710,3	524,4
90%	1359,5	2375,6	1016,2	1624,3	2525,2	900,9
95%	1746,0	2983,3	1237,3	2086,2	3171,2	1085,0
99%	2748,0	3790,8	1042,7	3283,4	4029,4	746,0
Personas	704.325			704.325		

Panel B. 2009-2014

Comunidad de Madrid

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2009	2014	Dif14-09	2009	2014	Dif14-09
Media Distribución	1017,6	1400,5	382,9	1101,1	1390,7	289,5
1%	32,8	67,5	34,7	35,4	67,0	31,6
5%	77,4	231,0	153,6	83,7	229,4	145,7
10%	154,8	416,1	261,3	167,5	413,2	245,7
25%	439,5	722,7	283,2	475,6	717,7	242,0
50%	832,8	1164,2	331,4	901,1	1156,0	254,8
75%	1364,3	1810,5	446,2	1476,2	1797,8	321,5
90%	2178,2	3013,4	835,3	2357,0	2992,3	635,3
95%	3003,7	3597,0	593,3	3250,3	3571,7	321,4
99%	3166,2	3597,0	430,8	3426,1	3571,7	145,6
Personas	51.125			51.125		

España

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2009	2014	Dif14-09	2009	2014	Dif14-09
Media Distribución	923,3	1214,4	291,1	999,1	1205,9	206,8
1%	28,3	55,6	27,4	30,6	55,2	24,7
5%	81,8	187,5	105,6	88,6	186,2	97,6
10%	165,7	329,1	163,4	179,3	326,7	147,4
25%	403,7	632,4	228,7	436,9	628,0	191,1
50%	758,2	1027,6	269,5	820,4	1020,4	200,0
75%	1259,6	1564,4	304,8	1363,0	1553,4	190,4
90%	1912,0	2427,8	515,7	2069,0	2410,7	341,7
95%	2415,2	3090,1	674,9	2613,4	3068,4	454,9
99%	3166,2	3597,0	430,8	3426,1	3571,7	145,6
Personas	306.275			306.275		

Panel C. 2014-2019

Comunidad de Madrid

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2014	2019	Dif19-14	2014	2019	Dif19-14
Media Distribución	896,2	1705,9	809,7	889,9	1634,2	744,3
1%	28,6	112,2	83,6	28,4	107,5	79,1
5%	72,6	424,5	351,9	72,1	406,7	334,5
10%	125,5	612,0	486,5	124,6	586,3	461,7
25%	347,9	1014,3	666,4	345,5	971,7	626,2
50%	699,2	1450,0	750,8	694,3	1389,0	694,7
75%	1218,4	2227,5	1009,1	1209,9	2133,9	924,0
90%	1918,5	3333,3	1414,8	1905,0	3193,2	1288,2
95%	2545,9	4008,8	1462,9	2528,0	3840,3	1312,3
99%	3597,0	4070,1	473,1	3571,7	3899,0	327,2
Personas	73.725			73.725		

España

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2014	2019	Dif19-14	2014	2019	Dif19-14
Media Distribución	772,8	1477,2	704,5	767,4	1415,1	647,8
1%	21,8	98,3	76,6	21,6	94,2	72,6
5%	52,8	342,7	289,9	52,4	328,3	275,9
10%	99,3	535,1	435,8	98,6	512,6	414,0
25%	287,1	911,2	624,1	285,1	872,9	587,8
50%	634,9	1312,4	677,5	630,4	1257,3	626,8
75%	1070,4	1852,7	782,3	1062,9	1774,8	711,9
90%	1602,5	2660,1	1057,6	1591,2	2548,3	957,1
95%	2043,4	3326,2	1282,8	2029,0	3186,3	1157,3
99%	3197,3	4070,1	872,8	3174,9	3899,0	724,1
Personas	453.575			453.575		

Cuadro 5.4. Distribución de las bases de cotización mensual de las personas jóvenes que inician un empleo asalariado (en 2005, 2009 y 2014). Bases de cotización en euros nominales y reales (euros de 2016). Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. **Periodos de diez años.** Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. 2005-2015

Comunidad de Madrid

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2005	2015	Dif15-05	2005	2015	Dif15-05
Media	750,2	1588,7	838,4	896,4	1585,5	689,0
Distribución						
1%	29,0	108,5	79,5	34,7	108,3	73,6
5%	84,6	380,4	295,7	101,1	379,6	278,5
10%	161,3	534,9	373,6	192,8	533,8	341,1
25%	377,0	900,6	523,7	450,4	898,8	448,4
50%	656,2	1374,2	718,0	784,0	1371,4	587,4
75%	973,5	2092,5	1119,0	1163,1	2088,2	925,1
90%	1416,6	3211,7	1795,1	1692,6	3205,2	1512,6
95%	1843,5	3606,0	1762,5	2202,7	3598,7	1396,0
99%	2791,1	3606,0	814,9	3334,9	3598,7	263,8
Personas	110.700			110.700		

España

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2005	2015	Dif15-05	2005	2015	Dif15-05
Media	700,8	1389,8	689,0	837,3	1387,0	549,7
Distribución						
1%	28,2	85,8	57,6	33,6	85,6	52,0
5%	86,5	299,7	213,2	103,3	299,1	195,8
10%	168,2	473,4	305,1	201,0	472,4	271,4
25%	370,6	787,5	416,9	442,8	785,9	343,1
50%	618,8	1246,3	627,5	739,4	1243,8	504,4
75%	932,5	1761,3	828,8	1114,2	1757,8	643,6
90%	1253,3	2608,6	1355,3	1497,4	2603,3	1105,9
95%	1587,7	3276,0	1688,3	1897,0	3269,4	1372,4
99%	2561,1	3606,0	1044,9	3060,0	3598,7	538,7
Personas	624.850			624.850		

Panel B. 2009-2019

Comunidad de Madrid

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2009	2019	Dif19-09	2009	2019	Dif19-09
Media Distribución	974,6	1906,7	932,0	1054,6	1826,5	771,9
1%	30,7	212,5	181,8	33,3	203,6	170,3
5%	74,5	515,8	441,2	80,6	494,1	413,4
10%	142,2	768,9	626,7	153,9	736,6	582,7
25%	396,4	1145,4	749,0	429,0	1097,3	668,3
50%	781,5	1558,8	777,3	845,6	1493,2	647,6
75%	1313,0	2539,4	1226,4	1420,8	2432,6	1011,8
90%	2101,0	3953,4	1852,3	2273,5	3787,1	1513,6
95%	2928,5	4070,1	1141,6	3168,9	3899,0	730,1
99%	3166,2	4070,1	903,9	3426,1	3899,0	472,9
Personas	52.550			316.500		

España

Años	Euros nominales			Euros reales		
	2009	2019	Dif19-09	2009	2019	Dif19-09
Media Distribución	883,5	1669,6	786,2	956,0	1599,4	643,4
1%	26,0	127,2	101,2	28,1	121,8	93,7
5%	72,5	424,6	352,0	78,5	406,7	328,2
10%	140,5	653,2	512,7	152,0	625,8	473,7
25%	364,0	1050,0	686,0	393,9	1005,9	611,9
50%	715,5	1448,7	733,2	774,2	1387,7	613,5
75%	1220,8	2103,1	882,3	1321,0	2014,7	693,7
90%	1846,5	3083,8	1237,3	1998,1	2954,2	956,1
95%	2343,3	3874,4	1531,1	2535,7	3711,5	1175,8
99%	3166,2	4070,1	903,9	3426,1	3899,0	472,9
Personas	52.550			316.500		

5.4. Tránsitos entre quintilas de los ingresos mensuales

El análisis realizado en el apartado anterior no permite apreciar si los cambios que se producen en el promedio y en la distribución de los ingresos laborales se debe a que las mismas personas permanecen en las mismas partes (quintilas) de la distribución de las bases de cotización, aunque sus salarios crezcan, o a que las personas cambian su posición en la distribución salarial, mejorando o empeorando, debido a que sus salarios crecen más o menos (o incluso disminuyen) en comparación con el resto de los asalariados.

El cuadro 5.5 proporciona los tránsitos por quintilas de bases de cotización de los trabajadores ocupados (aquellos que están presentes en los dos años que se analizan) en periodos de cinco años: 2005-2010 (panel A), 2009-2014 (panel B) y 2014-2019 (panel C). El cuadro 5.6 contiene el mismo análisis para el periodo de diez años: 2005-2015 (panel A) y 2009-2019 (panel B). En ambos cuadros, la información se muestra de manera separada para la CM y para España.

Los cuadros ofrecen el porcentaje de tránsitos entre las diferentes quintilas de las bases de cotización expresadas en euros reales (base 2016). Las quintilas de partida son las del año inicial (primera columna) y los tránsitos se producen hacia las quintilas en el año final de observación (resto de las columnas). La suma de los porcentajes de cada fila es igual a 100. La diagonal principal recoge el porcentaje de personas jóvenes entrantes que estaban en cada una de las quintilas de la distribución de ingresos del año inicial y continúan estando en la misma quintila cinco años después. Esto sucede porque los jóvenes que se encuentran en esta situación ven variar sus salarios de una manera similar a como lo hace la media de la distribución, de modo que su posición relativa en la distribución total no cambia.

Las celdas que se encuentran por encima de la diagonal principal (que aparecen sombreadas en el cuadro) recogen a las personas jóvenes que han pasado a situarse en la distribución del año final en quintilas más altas que las de la distribución del año inicial. La razón de ello es que sus salarios han crecido más rápidamente que la media de la distribución, y ello les ha permitido mejorar su posición relativa en la distribución de los ingresos salariales. Por último, las



celdas situadas por debajo de la diagonal principal aglutinan a quienes se han movido a quintilas más bajas de la distribución, empeorando su posición relativa, porque sus salarios han variado por debajo de la media de la población analizada (no necesariamente porque sus ingresos salariales hayan disminuido en el periodo analizado).

Estas quintillas recogen los salarios mensuales, pero estos pueden verse afectados por las horas y los días trabajados. Es decir, los cambios de quintila pueden deberse tanto a una mejora salarial intrínseca como a cambio en el tiempo de trabajo. En el siguiente apartado se lleva a cabo un análisis en el que se puede precisar el efecto de cada uno de estos componentes de forma más precisa.

Los resultados referidos a los periodos de cinco años (cuadro 5.5) permiten apreciar varios hechos. En primer lugar, examinando las quintilas centrales (Q2 a Q4), que recogen desde el 20% hasta el 80% de la distribución salarial, un 20-30% de los jóvenes trabajadores entrantes en el mercado de trabajo permanecen en su quintila cinco años después de iniciar un empleo en 2005-2010 y 2014-2019, mientras que dicho porcentaje asciende a un 28-38% en 2009-2014. Los porcentajes son, en general, bastante parecidos en la CM y en el conjunto de España.

En segundo lugar, la quintila que recoge el 20% de los trabajadores con menores salarios (Q1) muestra unos porcentajes de permanencia algo superiores a los de las quintilas centrales: se sitúan en el rango 29-40%, con porcentajes más elevados en el periodo 2009-2014, y son siempre menores en la CM que en España (la diferencia es de 4-6 puntos porcentuales).

En tercer lugar, un 10-30% de cada quintila (Q1 a Q4) de la distribución inicial de bases de cotización transita hacia otras quintilas concretas de la distribución final, tanto hacia arriba como hacia abajo, especialmente hacia las quintilas más cercanas (con porcentajes más elevados), y en menor grado hacia las quintilas más alejadas (con porcentajes más bajos). En general, en estas quintilas se observa que cuanto menor es la quintila asociada al trabajador mayores son los porcentajes de tránsito hacia quintilas superiores.



En cuarto lugar, 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. Estos porcentajes son siempre mayores en la CM (un 60-75%) que en España (un 49-66%), con una diferencia de 8-12 puntos porcentuales (12 puntos en los periodos expansivos y 8 puntos en el recesivo) a favor de la CM, y con porcentajes más elevados en el periodo 2009-2014 en comparación con los otros dos.

Estos rasgos de la movilidad de los ingresos laborales en un periodo de cinco años se mantienen, en general, cuando se analizan los resultados obtenidos para los periodos de diez años (cuadro 5.6), con algunos cambios debidos a que el periodo de observación de las personas es más prolongado. En este caso, los porcentajes de permanencia en cada una de las quintas son lógicamente menores, mientras que los de tránsito hacia otras quintas, especialmente hacia las quintas más alejadas de la quinta inicial, son mayores. Esto se aprecia especialmente en las quintas de ingresos más bajos (Q1 y Q2). Estas quintas agrupan a los trabajadores que inicialmente tienen una relación más débil con el mercado de trabajo, con periodos de empleo y jornadas más cortos, que son más susceptibles de fortalecerse con el paso del tiempo.



Cuadro 5.5. Tránsitos entre quintilas de las bases de cotización mensual (en euros constantes de 2016) de las personas jóvenes que inician un empleo asalariado (en 2005, 2009 y 2014). Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. **Periodos de cinco años.** Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. 2005-2010

Comunidad de Madrid

Año inicial	Año final				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	29,3	19,9	19,1	14,9	16,8
Q2	23,8	25,3	21,7	17,5	11,7
Q3	19,8	26,3	21,5	19,2	13,3
Q4	11,0	17,6	28,5	23,9	19,1
Q5	4,6	6,0	9,4	18,8	61,2

España

Año inicial	Año final				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	33,0	22,2	17,3	14,5	13,1
Q2	26,5	25,2	21,0	16,7	10,7
Q3	20,5	25,5	22,3	19,9	11,7
Q4	13,6	18,5	28,0	24,6	15,4
Q5	6,4	8,6	11,6	24,3	49,1

Panel B. 2009-2014

Comunidad de Madrid

Año inicial	Año final				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	33,3	25,9	16,7	14,1	10,0
Q2	24,3	28,0	25,1	16,4	6,2
Q3	12,7	24,3	37,5	17,6	7,9
Q4	7,6	10,3	26,5	36,3	19,4
Q5	1,4	2,3	3,7	18,4	74,2

España

Año inicial	Año final				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	39,7	25,8	16,7	11,0	6,8
Q2	29,2	30,2	21,9	14,3	4,4
Q3	18,0	26,0	30,5	18,4	7,1
Q4	10,2	14,3	25,1	35,1	15,2
Q5	2,9	3,6	5,8	21,2	66,4

Panel C. 2014-2019

Comunidad de Madrid

	Año final				
Año inicial	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	29,7	24,0	17,2	16,2	13,0
Q2	26,0	26,9	21,6	13,3	12,3
Q3	20,5	22,5	22,8	20,5	13,7
Q4	7,1	17,7	20,2	24,8	30,2
Q5	2,3	3,8	11,9	18,3	63,7

España

	Año final				
Año inicial	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	34,8	23,2	18,6	15,1	8,4
Q2	28,4	25,4	20,6	16,1	9,5
Q3	22,2	25,2	23,4	18,3	10,9
Q4	11,2	20,5	24,4	23,6	20,2
Q5	3,2	5,5	13,0	27,1	51,2

Todos los datos presentados en este apartado sugieren la existencia de una movilidad salarial relativamente elevada entre los jóvenes entrantes en el mercado de trabajo durante los primeros años de sus trayectorias profesionales, movilidad que no se circunscribe al medio plazo (cinco años) sino que se produce también en el largo plazo (diez años). Esta movilidad de los ingresos laborales es, en muchos casos, ascendente, lo que permite a los trabajadores jóvenes mejorar su posición relativa en la distribución salarial. Pero también se producen situaciones de movilidad descendente. Estas hay que entenderlas como algo que se puede deber a una reducción de los ingresos laborales o a que las rentas salariales crecen menos que para el conjunto del colectivo de trabajadores asalariados. En ambos casos, las razones pueden ser diversas, como una disminución del salario/hora que se recibe en el empleo, del número de horas que se trabaja o del número de días que se está ocupado.

Cuadro 5.6. Tránsitos entre quintilas de las bases de cotización mensual (en euros constantes de 2016) de las personas jóvenes que inician un empleo asalariado (en 2005, 2009 y 2014). Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. **Periodos de diez años**. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A. 2005-2015

Comunidad de Madrid

	Año final				
Año inicial	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	17,7	18,8	19,6	18,0	25,9
Q2	22,6	21,1	19,9	20,0	16,5
Q3	20,1	23,5	20,8	19,7	16,0
Q4	16,2	16,4	24,6	22,3	20,4
Q5	6,5	7,4	9,7	19,7	56,7

España

	Año final				
Año inicial	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	25,2	21,6	18,1	17,1	18,0
Q2	26,0	24,7	20,4	17,4	11,5
Q3	22,2	22,9	23,1	19,1	12,6
Q4	18,2	20,6	25,6	22,4	13,3
Q5	8,4	10,2	12,9	24,0	44,6

Panel B. 2009-2019

Comunidad de Madrid

	Año final				
Año inicial	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	20,6	18,0	20,8	15,6	25,0
Q2	24,0	19,6	24,0	17,1	15,3
Q3	21,1	30,0	22,3	14,5	12,1
Q4	11,5	20,6	27,9	22,0	18,0
Q5	2,5	4,5	7,6	20,2	65,2

España

	Año final				
Año inicial	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
Q1	28,6	22,0	17,8	16,4	15,2
Q2	28,4	24,4	22,0	16,3	9,0
Q3	24,1	27,0	22,3	16,2	10,4
Q4	15,6	21,1	27,5	23,0	12,9
Q5	3,4	5,7	10,4	28,1	52,5

5.5. Determinantes de las variaciones salariales

Para analizar la influencia de diversas características personales y laborales, de forma conjunta, en la dinámica salarial de las personas jóvenes que entran en el mercado de trabajo por primera vez, se va a proceder a estimar un modelo econométrico que permite tener en cuenta de manera adecuada la influencia independiente de cada una de ellas en la variación (el aumento o la disminución) y el grado de variación (cuánto aumenta o disminuye) del salario mensual real de los trabajadores, descontando el efecto que tienen el resto de características. Este análisis resulta imprescindible porque, como se ha analizado en apartados anteriores, las variaciones observadas tanto en los salarios medios como en los ingresos laborales que experimenta un mismo individuo pueden deberse tanto a un cambio salarial estricto (una alteración del salario hora) como a un cambio de otras variables que afectan conjuntamente al resultado (el tiempo trabajado, un cambio en la ocupación, etc.).

El modelo econométrico que se propone estimar es un modelo de regresión lineal múltiple que puede expresarse con la siguiente fórmula:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_K X_K + u \quad (5)$$

En este modelo, la variable dependiente (Y) es la diferencia entre el salario del trabajador en el momento inicial (en su primer empleo) y el salario del trabajador en el momento final de observación (cinco o diez años después de su entrada). Ambos salarios se expresan en términos reales (en euros constantes) y se calculan en logaritmos. Las variables independientes (X_1, \dots, X_k) son los atributos personales de las personas jóvenes y las características laborales de su primer empleo. Los coeficientes β_1, \dots, β_k representan la magnitud del efecto que las variables explicativas (X) tienen sobre la dependiente (Y). El coeficiente β_0 es el término independiente del modelo. El término u es el error del modelo.

Las categorías de referencia en los modelos son las siguientes. Con respecto a las variables personales, ser varón, tener nacionalidad española habiendo nacido fuera España, tener 16-20 años en el momento del acceso al mercado de trabajo y tener un nivel de estudios bajos (iguales o inferiores a los obligatorios). En cuanto a las variables relacionadas con el primer empleo, haber comenzado



a trabajar con un contrato indefinido, en un empleo a jornada completa, en un grupo de cotización correspondiente a una ocupación no manual de cualificación alta, en un empleo con una duración de entre dos y cuatro años, en la rama de “Información, servicios profesionales y servicios financieros” y en una empresa grande (de 250 o más trabajadores). Adicionalmente, haber iniciado su empleo en el año 2014.

Los resultados de las estimaciones se ofrecen en el cuadro 5.7. Estos resultados indican que los colectivos de trabajadores que ven mejorar sus salarios reales en mayor medida en el medio y el largo plazo son los siguientes:

- los varones (en la media de España, no en la CM);
- 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;
- los trabajadores que acceden por primera vez con un empleo temporal de obra o servicio;
- quienes empiezan a trabajar con jornadas inferiores al tiempo completo (especialmente si las horas trabajadas se acercan a la jornada completa y se alejan de un número muy pequeño de horas);
- aquellos cuyo empleo inicial es manual (se observa una cierta relación negativa entre nivel de cualificación y carácter no manual/manual del empleo, por una parte, y variaciones salariales, por otra parte);
- quienes comienzan a trabajar en empleos de corta duración;
- las personas cuyo primer empleo se localiza en empresas pequeñas (de tamaño inferior a 50 trabajadores), aunque a largo plazo este efecto tiende a desaparecer;
- quienes empiezan a trabajar en ramas de servicios avanzados (“Información y servicios profesionales y financieros”);
- y los trabajadores que entraron en el mercado laboral 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.



Muchos de los resultados obtenidos (como los que tienen que ver con el tipo de contrato, la jornada laboral, la duración del contrato, el grupo de cotización o el tamaño de la empresa del empleo inicial) se encuentran relacionados con la movilidad laboral de los jóvenes, que implica cambios de empleo y, por tanto, alteraciones (mejoras) en las condiciones laborales asociadas a los puestos de trabajo, como el contrato, el número de horas de trabajo, la duración o las tareas asociadas al mismo, que conllevan aumentos en los salarios y los ingresos laborales.

Además, cuando se consideran los resultados referidos al conjunto de España, se obtiene que los jóvenes entrantes de la CM se encuentran entre aquellos cuyo salario mejora más, si bien superados por quienes trabajan en Navarra, País Vasco y La Rioja. Estas comunidades, junto con la CM, presentan tradicionalmente las menores tasas de paro y, por tanto, ofrecen a los trabajadores una mayor seguridad vinculada a los tránsitos entre empleos. En las primeras etapas de la vida laboral, la mayor probabilidad de cambios voluntarios entre empleos garantiza un mejor ajuste de la formación al puesto de trabajo desempeñado y, de esta forma, evita problemas de sobre-cualificación y de pérdidas de productividad, tanto por este desajuste como por el paso de los trabajadores por el desempleo.



Cuadro 5.7. Determinantes de la dinámica salarial de las personas jóvenes que inician un empleo asalariado en periodos de cinco años (2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019) y diez años (2005-2015 y 2009-2019). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	Periodos de 5 años		Periodos de 10 años	
	CM	España	CM	España
Género				
Varón	-	-	-	-
Mujer	-0,0101	-0,0407***	-0,0157	-0,0553***
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	0,116***	0,0925***	0,165***	0,128***
Españoles nacidos fuera de España	-	-	-	-
Grupo de edad				
16-20 años	-	-	-	-
21-25 años	0,0642**	-0,00737	-0,174***	-0,138***
26-30 años	-0,107***	-0,193***	-0,350***	-0,389***
31-35 años	-0,300***	-0,340***	-0,553***	-0,506***
Nivel de estudios				
No consta	0,0468	0,0124	0,154**	0,105***
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	-	-	-	-
Bachiller superior	0,0529**	0,0930***	0,125***	0,175***
Formación profesional	0,0912***	0,0889***	0,145***	0,140***
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	0,226***	0,228***	0,458***	0,415***
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	0,308***	0,310***	0,596***	0,558***
Tipo de contrato				
Indefinido	-	-	-	-
Obra y servicio	0,146***	0,120***	0,151***	0,135***
Eventual	0,0260	0,0407***	0,0285	0,0477***
Otros temporales	-0,0704**	0,0657***	-0,0758*	0,0816***
Tipo de jornada				
Tiempo completo	-	-	-	-
De 3/4 a <TC	0,865***	1,010***	1,064***	1,079***
De 1/2 a 3/4 de TC	0,409***	0,433***	0,482***	0,475***
De 1/4 a 1/2 de TC	0,111***	0,185***	0,172***	0,231***
De 0 a 1/4 TC	-0,106***	-0,0138	-0,0165	0,0142
Grupo de cotización				
NMAC	-	-	-	-
NMMC	0,111***	0,100***	0,157***	0,195***
NMBC	0,133***	0,112***	0,277***	0,239***
MAC	0,186***	0,171***	0,407***	0,343***
MMC	0,198***	0,123***	0,358***	0,262***
MBC	0,196***	0,138***	0,385***	0,277***
Antigüedad				
Menos de 6 meses	0,200***	0,161***	0,250***	0,222***
6-11 meses	0,00620	-0,0230	0,00112	-0,00175
12-23 meses	0,0347	0,0242*	0,0600	0,0455**
24-47 meses	-	-	-	-
48 meses o más	0,0694***	0,0856***	0,0600*	0,0995***

Continuación cuadro 5.7.

	Periodos de 5 años		Periodos de 10 años	
	CM	España	CM	España
Tamaño de la empresa (trabajadores)				
0	0,0523**	0,0834***	0,0105	0,0592***
1-9	0,0883***	0,0678***	0,0675	0,0497***
10-19	0,0002	0,0371**	0,0644	0,0141
20-49	0,0694*	0,0638***	0,0597	0,0461**
50-249	0,0248	0,0297**	-0,0169	0,0191
+ 250	-	-	-	-
Rama de actividad				
No consta	-0,0963**	-0,210***	-0,201***	-0,330***
Industria	-0,233***	-0,293***	-0,348***	-0,411***
Construcción	-0,367***	-0,388***	-0,458***	-0,517***
Comercio y hostelería	-0,196***	-0,251***	-0,307***	-0,376***
Transporte y almacenamiento	-0,252**	-0,275***	-0,441***	-0,375***
Información y servicios profesionales y financieros	-	-	-	-
Administración, educación y sanidad	-0,131***	-0,241***	-0,228***	-0,321***
Otras actividades de servicios	-0,0734	-0,105***	-0,178***	-0,193***
Año de entrada				
2005	-0,185***	-0,207***	-0,0954***	-0,1000***
2009	-0,352***	-0,445***		
2014	-	-	-	-

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%).

6. EL DESAJUSTE EDUCATIVO

6.1. Introducción

La necesidad de tener un empleo no solo está relacionada con la necesidad material de contar con una renta (ahora y en el futuro) sino también con la necesidad psicológica de conseguir continuidad y mejoras en la ocupación, lo cual está asociado con la autoestima y la identidad personal. Por tanto, un aspecto importante de la calidad de los puestos de trabajo es su capacidad para ofrecer a los individuos posibilidades de mejora y avance profesional, lo cual puede ser importante sobre todo para las personas más jóvenes en relación con los estudios realizados.

Sin embargo, los trabajadores pueden enfrentarse a situaciones de desajuste educativo, en el sentido de que las tareas que realizan en los puestos de trabajo que ocupan no se corresponden con los estudios que han llevado a cabo. En este contexto, el desajuste más relevante es el que tiene que ver con la sobre-educación (o el sub-empleo) de los trabajadores. La literatura económica sugiere que la sobre-educación de los jóvenes normalmente se encuentra asociada con una penalización salarial para el trabajador (en comparación con la situación de estar adecuadamente ajustado al puesto), así como con una menor productividad, menor satisfacción laboral y mayor estrés psicológico. También puede conllevar, si es persistente, una obsolescencia de los conocimientos y competencias; y puede dificultar la consecución de un empleo ajustado, si quienes acumulan experiencias laborales en puestos para los que están sobre-cualificados tienen menos probabilidades de escapar de esta situación que quienes están, por ejemplo, parados o inactivos.

A pesar de estas consecuencias negativas de la sobre-educación, los jóvenes siguen aceptando empleos para los cuales están sobre-educados. ¿Cómo se justifica esta decisión? La literatura ofrece diferentes explicaciones, pero la más utilizada es la hipótesis del “trampolín” (*stepping stone*) según la cual las personas jóvenes, en las primeras fases de sus trayectorias profesionales, aceptan empleos en los que están sobre-educados como el camino más corto



para acumular experiencia laboral y encontrar un mejor emparejamiento entre un puesto de trabajo y sus cualificaciones en el futuro.

En este capítulo, centramos el análisis en el fenómeno del desajuste educativo, para lo cual vamos a examinar la importancia de la sobre-educación entre los jóvenes entrantes en el mercado de trabajo, cómo evoluciona con el tiempo en el mercado y su influencia en los resultados laborales de los jóvenes. Para ello, es necesario definir cómo se mide el desajuste educativo. Esto se hace de manera detallada en el informe metodológico (véase el sub-apartado 3.6.4).

En esencia, lo que se hace es medir el desajuste educativo como la diferencia que existe entre el nivel de cualificación o de estudios poseído por el trabajador que ocupa un puesto de trabajo y el nivel de cualificación o estudios requerido por el puesto para llevar a cabo adecuadamente las tareas que implica el mismo. Este último se asigna como el nivel modal (“más habitual”) en la ocupación (aproximada por el grupo de cotización) a la que pertenece el empleo del trabajador. La comparación entre ambos permite clasificar a los trabajadores como “sobre-educados”, “adecuadamente educados” o “infra-educados” si poseen un nivel de estudios más alto, igual o más bajo, respectivamente que el requerido por el puesto.

Una vez definido el desajuste educativo, el objetivo de este capítulo es estudiar si el desajuste educativo de los jóvenes en los inicios de sus carreras laborales es un fenómeno temporal que afecta a la movilidad laboral de los trabajadores hasta que encuentran un empleo ajustado a su educación y habilidades o, por contra, se trata de un fenómeno permanente que hace que ese emparejamiento adecuado sea improbable.

Para llevar a cabo el análisis del desajuste educativo, comenzamos con el examen del peso del desajuste educativo en el primer empleo de las personas jóvenes que entran en el mercado de trabajo en la CM y el total de España en los años 2005, 2009 y 2014. Posteriormente, se analiza la evolución del peso de la sobre-educación de los jóvenes que comienzan un empleo cinco y diez años después para examinar cómo cambia su situación. A continuación, se lleva a cabo un análisis del grado en que los trabajadores jóvenes que aceptan un empleo en el que se encuentran sobre-educados experimentan un “efecto



trampolín” hacia un empleo adecuadamente ajustado a su educación o continúan atrapados en la sobre educación cinco y diez años después de su entrada en el mercado laboral. Finalmente, se investigan los efectos de la sobre-educación sobre los salarios en el primer empleo de las personas jóvenes y cinco años después.

En todos estos análisis se emplea la muestra total de personas jóvenes entrantes en el mercado de trabajo, incluidas las personas extranjeras nacidas fuera de España, puesto que vamos a estudiar una característica laboral de las personas que están empleadas tanto en el año inicial (el de acceso al mercado laboral) como en el año final (cinco/diez años después). Al estar ocupadas en ambos momentos temporales, el análisis no se encuentra afectado por el problema de las “personas no enlazables”. Esta es la razón de poder incluir el colectivo de personas extranjeras (para más información sobre esta cuestión, véase el apartado 2.2).

6.2. El desajuste educativo en el primer empleo

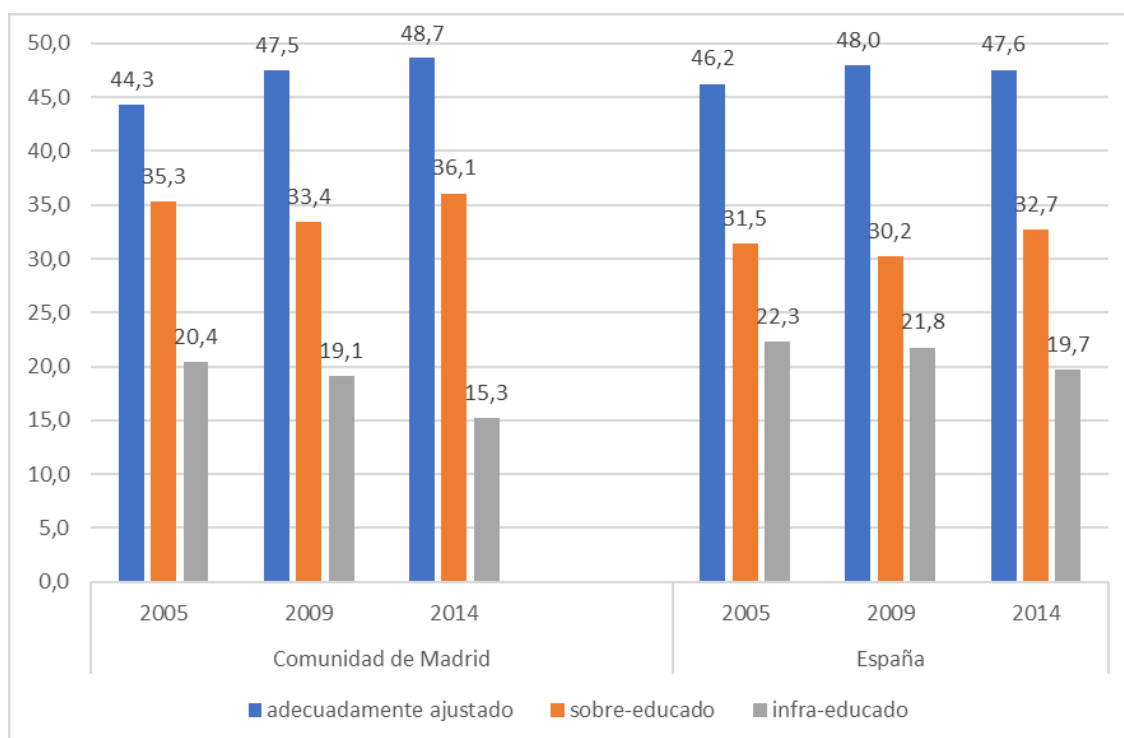
6.2.1. El peso de la sobre-educación

Si se calcula la diferencia entre el nivel de estudios poseído y el nivel requerido en el puesto de trabajo para las personas jóvenes que comienzan un empleo asalariado, esto permite conocer si el trabajador está “sobre-educado”, “infra-educado” o “adecuadamente educado” en su primer empleo. El resultado de este análisis se ofrece en el gráfico 6.1, que contiene la información de la distribución del desajuste educativo de las personas jóvenes en su primer empleo en los años 2005, 2009 y 2014 en la CM y el total de España.

Como puede verse, en promedio, algo más de un tercio de los trabajadores jóvenes de la CM están sobre-educados cuando entran al mercado de trabajo, casi la mitad se encuentran correctamente emparejados y algo menos de una quinta parte están infra-educados. Los porcentajes para el total de España son similares, aunque el peso de los sobre-educados es algo menor (inferior a un tercio) y el de los infra-educados algo mayor (supera el 20%).



Gráfico 6.1. Distribución del desajuste educativo (en porcentaje) en el año inicial: 2005, 2009 y 2014. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Fuente: MCVL, 2005-2019.



En cuanto a la evolución en el tiempo, puede verse que se ha producido un incremento de la importancia de los adecuadamente educados en los puestos de trabajo de entrada y una reducción de los infra-educados, al comparar quienes entraron en el mercado de trabajo en 2014 con quienes lo hicieron en 2009 y en 2005. En el caso de la sobre-educación, su peso no muestra una tendencia creciente o decreciente. Lo que se observa es que la importancia de los sobre-educados en su primer empleo fue menor entre los entrantes en 2009 (un año recesivo) que entre los entrantes en 2005 o 2014 (que fueron años expansivos). Esto sucede tanto para la CM como para el total de España.

6.2.2. Características de los trabajadores sobre-educados

Una vez cuantificado el peso de la sobre-educación de las personas jóvenes cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo en la CM y en España, en este sub-apartado se procede a realizar un análisis descriptivo con el objetivo

de conocer cuáles son las características principales de los trabajadores jóvenes sobre-educados en su primer empleo.

Para ello, se procede a calcular la distribución de algunas variables personales y laborales para este colectivo. Los resultados completos se ofrecen en el Anexo 7, en los cuadros A.7.1 y A.7.2 para la CM y el total de España, respectivamente. La información de esos cuadros se ha resumido en el gráfico 6.2, que contiene el perfil del trabajador sobre-educado en la CM.

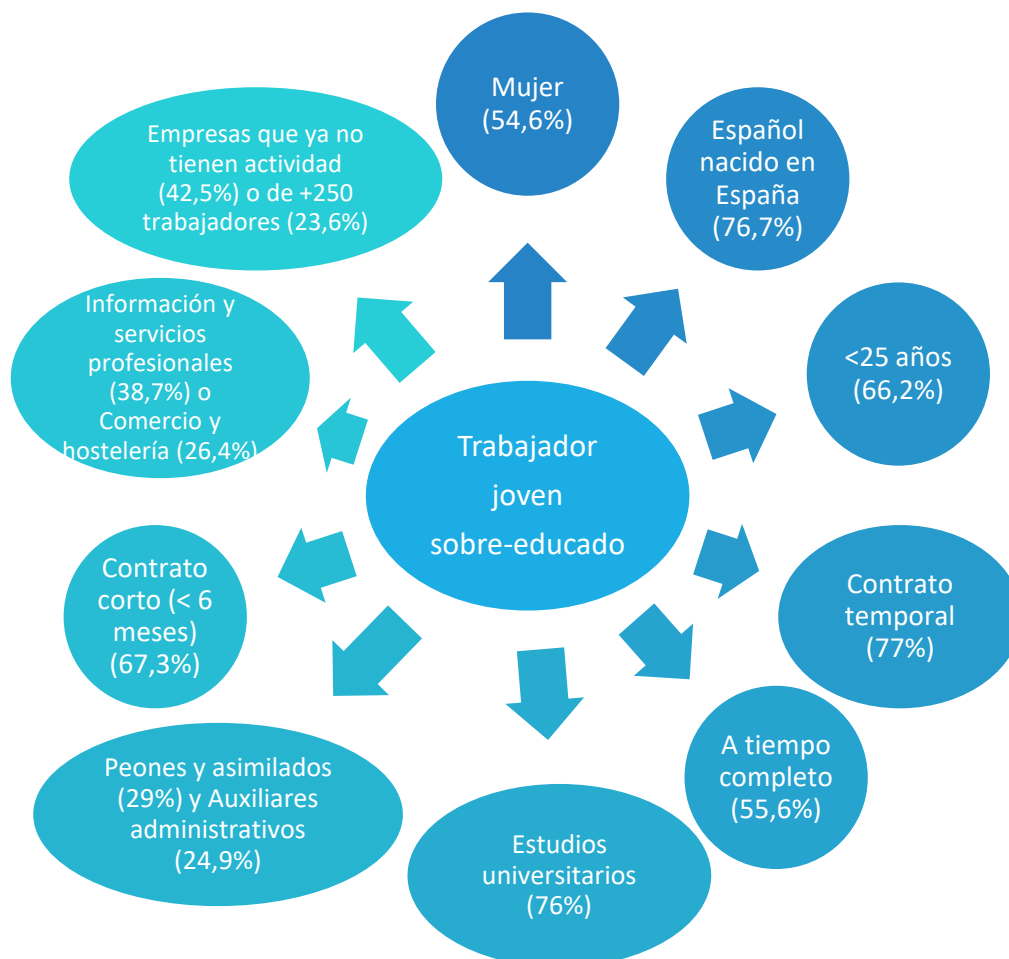
Los resultados indican que las categorías de trabajadores que tienen un mayor peso en la sobre-educación en el primer empleo son las siguientes:

- mujeres (54,6%);
- persona con nacionalidad española nacida en España (76,7%);
- persona del grupo de edad de menos de 25 años (31,7% con 16-20 años, 34,5% con 21-25 años);
- trabajador con contrato temporal (77%) en su primer empleo, principalmente eventual (35,1%) o de obra o servicio (31,6%);
- empleado que trabaja a tiempo completo (55,6%);
- persona con estudios universitarios (76%), de licenciatura, grado, máster o doctorado (el 61%) o de diplomatura o arquitectura técnica (el 15,2%);
- trabajador con un contrato inferior a seis meses en su primer empleo (67,3%);
- empleado en ocupaciones de “Peones y asimilados” (29%) o “Auxiliares administrativos” (24,9%);
- empleado en empresas que ya no tienen actividad (42,5%) o con más de 250 trabajadores (23,6%);⁶
- empleado en empresas del sector de “Información y servicios profesionales” (38,7%) o de “Comercio y hostelería” (26,4%);
- persona cuyo contrato se inició en un año expansivo, el año 2005 (49,2%).

⁶ En la categoría de ‘0 trabajadores’ están incluidos 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. Para más información, véase el sub-apartado 3.6.2 del informe metodológico.



Gráfico 6.2. Colectivos de más peso entre los trabajadores jóvenes sobre-educados en su primer empleo. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.



El perfil del trabajador sobre-educado en España es similar al de la CM, con el elemento adicional de que hay un peso elevado de los trabajadores de comunidades autónomas como la CM, Cataluña y Andalucía.

Cuando se examina la información referida al nivel de estudios de las personas jóvenes que entran en el mercado de trabajo, se observa que **tres cuartas partes de los trabajadores jóvenes que están sobre-educados en su primer empleo poseen estudios universitarios en la CM** (dos tercios en el conjunto de España). Este dato sugiere que la sobre-educación es un fenómeno que afecta principalmente a las personas con titulación universitaria. Esta importancia de la educación superior condiciona mucho el perfil del joven sobre-

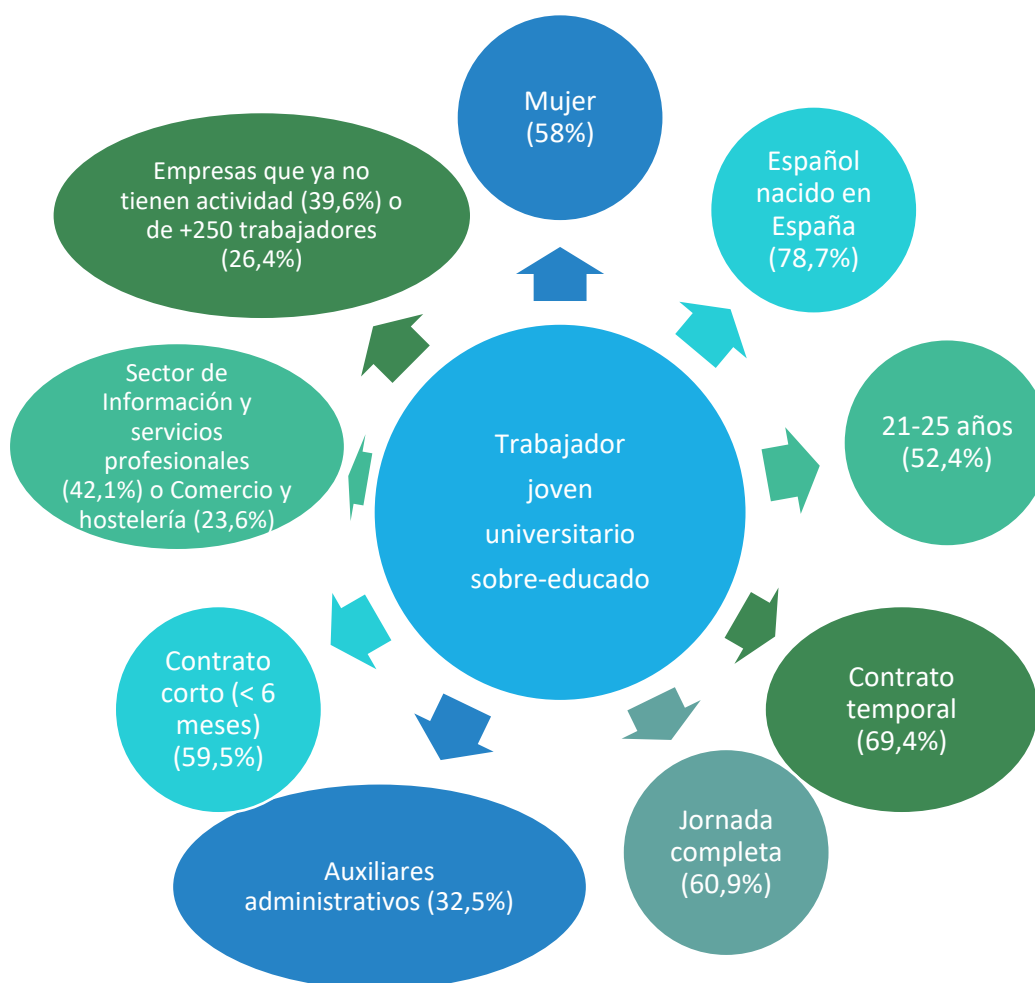
educado que se ha mostrado en el gráfico anterior, que estará más cercano al perfil de una persona con titulación universitaria.

Para comprobar que es así, se ha elaborado el gráfico 6.3 a partir de la información de los cuadros A.7.3 y A.7.4 del Anexo 7, que ofrecen la distribución de las variables personales y laborales de los jóvenes universitarios que se encuentran sobre-educados en su primer empleo, para la CM y el total de España. Para este análisis, se ha excluido a los jóvenes que tienen 16-20 años en el momento de la entrada en el mercado de trabajo. Los resultados indican que los colectivos más presentes entre los jóvenes universitarios que se encuentran sobre-educados en su primer empleo son los siguientes:

- mujeres (58%);
- personas españolas nacidas en España (78,7%);
- personas del grupo de edad de 21-25 años (52,4,3%);
- trabajadores con contrato temporal (60,9%), principalmente de obra o servicio (29,4%) y eventuales (31,5%);
- empleados que trabajan a jornada completa (60,9%);
- trabajadores con una duración del contrato inferior a seis meses (59,5%);
- empleados en el grupo de cotización de “Auxiliares administrativos” (32,5%);
- trabajadores en empresas que dejaron su actividad (39,6%) o con tamaño de más de 250 trabajadores (26,6%);
- empleados en empresas del sector de “Información y servicios profesionales” (42,1%) o “Comercio y hostelería” (23,6%);
- personas con un contrato iniciado en el año 2005 (43,8%).

Gráfico 6.3. Colectivos de más peso entre los trabajadores jóvenes universitarios sobre-educados en su primer empleo. Jóvenes de 21-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.





Los pesos de las distintas categorías y el perfil del trabajador joven universitario que está sobre-educado son similares a los del total de los trabajadores jóvenes entrantes en la CM (expuestos anteriormente), con algunas excepciones: (1) hay un peso algo mayor de las mujeres y quienes trabajan en puestos de “Auxiliares administrativos” y en empresas del sector de “Información y servicios profesionales”, entre los universitarios; y (2) hay un peso menor de aquellos que trabajan con contrato temporal entre los universitarios.

Al igual que para el total de los trabajadores jóvenes que están sobre-educados, el perfil del trabajador universitario joven sobre-educado en España es similar al de la CM, detectándose además un peso elevado de las personas que trabajan en la CM, seguida por Cataluña y Andalucía, entre las comunidades autónomas. Esto puede estar recogiendo no solo el mayor tamaño poblacional de estas comunidades, sino también el hecho de que se trata de regiones con numerosas

universidades y que son polos de atracción de la actividad económica y de trabajadores cualificados, por lo que su peso dentro del colectivo de personas sobre-educadas es elevado.

6.2.3. *Determinantes de la sobre-educación en el primer empleo*

La información del apartado anterior permite conocer las características de la distribución de los trabajadores jóvenes sobre-educados atendiendo a características independientes, pero no considera de forma conjunta todos los factores que influyen en la probabilidad de estar sobre-educado en el primer empleo en relación con no estarlo, ya que los individuos también pueden estar infra-educados o adecuadamente educados.

Para poder aislar el efecto de los diferentes determinantes en estas probabilidades, es preciso llevar a cabo la estimación de un modelo econométrico que permita explicar la probabilidad de estar sobre-educado en el primer empleo, considerando tanto las características personales como los atributos del puesto de trabajo. Con este objetivo, se ha procedido a estimar la probabilidad no condicionada de que una persona que trabaja como asalariada esté sobre-educada en su primer empleo en 2005, 2009 o 2014, sujeto a un conjunto de características personales y laborales. Para ello, se ha estimado un modelo logit binomial, ya presentado anteriormente (véanse las ecuaciones (1) y (2) en el apartado 4.4 de este informe). En este modelo, la variable endógena (Y) toma dos valores: 0 y 1. En nuestro análisis, el 1 se asigna a las personas que están sobre-educadas en su primer empleo y el 0 a aquellos que no lo están (están infra-educados o adecuadamente educados).

Las estimaciones se han realizado para las cohortes de trabajadores jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo en 2005, 2009 y 2014. Los modelos estimados incluyen un conjunto de variables explicativas: personales (sexo, edad a la entrada en el mercado laboral y nacionalidad) y del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, duración del empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa). Las categorías de referencia son las siguientes: ser varón, extranjero, tener 31-35 años, contrato indefinido, jornada de una cuarta parte o inferior a jornada completa, duración del contrato de dos a cuatro años,



persona que trabaja en una empresa de 1-9 trabajadores de tamaño, ocupado en la rama de “Otras actividades y servicios”, el primer empleo se inició en 2014 (y para las estimaciones del total de España, trabajadores que pertenecen a la región de Aragón).

El cuadro 6.1 proporciona los resultados de las estimaciones de la probabilidad de que un trabajador joven asalariado que acaba de entrar en el mercado de trabajo se encuentre sobre-educado en su primer empleo para el total de la muestra (todos los jóvenes entrantes) y para quienes tienen estudios universitarios. En el cuadro se ofrecen las ratios de probabilidad en vez de los coeficientes de cada categoría. Si la ratio probabilidad tiene un valor inferior (superior) a 1, ello indica que el trabajador tiene menos (más) probabilidad de estar sobre-educado, en comparación con la categoría de referencia (estar infra-educado o adecuadamente educado para el puesto de trabajo). Para facilitar la lectura de los resultados, se ofrece un resumen en el gráfico 6.4: en el panel A, para el total de la muestra; en el panel B, para los trabajadores con título universitario.

Los resultados obtenidos indican que, para el total de la muestra, los grupos de trabajadores jóvenes de la CM que presentan más probabilidad de estar sobre-educados en su primer empleo son los siguientes:

- las mujeres (un 32% más que los varones);
- los españoles nacidos dentro y fuera de España (un 90% y un 37%, respectivamente, más que los extranjeros nacidos fuera de España),
- las personas de edades inferiores a 30 años en el momento de la entrada (principalmente de 21-25 años, un 92% más que los de 31-35 años);
- los trabajadores con contrato temporal (principalmente obra o servicio, un 22% más que los trabajadores con contrato indefinido);
- los empleados con una jornada de más de $\frac{3}{4}$ a casi tiempo completo (un 33% más que quienes trabajan pocas horas –menos de $\frac{1}{4}$ de la jornada completa);
- los trabajadores con un contrato de duración inferior a seis meses (un 63% más que los que tienen un contrato de 2-4 años);



- los empleados en empresas medianas y grandes (aquellas de 50-249 trabajadores y de más de 250 trabajadores, un 44% y un 19%, respectivamente, más que quienes trabajan en empresas de 1-9 trabajadores);
- los trabajadores en el sector de “Servicios financieros” y de “Información y servicios profesionales” (un 44% y un 285%, respectivamente, más que quienes trabajan en el sector de “Otras actividades de servicios”);
- y aquellos que comenzaron un empleo en el año 2005 (un 26% más que quienes lo hicieron en 2014).

Estos perfiles de estar sobre-educado en el primer empleo en términos probabilísticos en la CM son muy similares a los que se encuentran para el total de España, como puede observarse en la segunda columna del cuadro. De manera adicional, al incluir en la estimación del total nacional la variable de la comunidad autónoma de residencia, se obtiene que los trabajadores jóvenes de varias regiones, como la CM, País Vasco y Cataluña, exhiben unas probabilidades de encontrarse sobre-educados en su primer empleo que son un 17%, un 18% y un 21%, respectivamente, más elevadas que la región de referencia, que es Aragón, y que el resto de las regiones españolas.

El cuadro 6.1 contiene también las estimaciones de los determinantes que influyen en la probabilidad de estar sobre-educado de los jóvenes entrantes que tienen un título universitario en la CM y el total de España. En estas estimaciones se han excluido las observaciones correspondientes a las personas con edades inferiores a 21 años. El perfil del trabajador sobre-educado en este caso es similar al que se ha detallado para el total de la muestra de trabajadores jóvenes en su conjunto, aunque con algunas diferencias destacables.

Estas diferencias se encuentran en la variable nacionalidad/lugar de origen, puesto que los universitarios que tienen la nacionalidad extranjera de la CM (y del total de España) presentan una probabilidad mayor de estar sobre-educados que los nacionales, y en las del tamaño de la empresa o el tipo de jornada, debido a la falta de significatividad de todas o casi todas las categorías de estas variables sobre la probabilidad de estar sobre-educado. En este sentido, los colectivos de trabajadores jóvenes con un título universitario que exhiben una



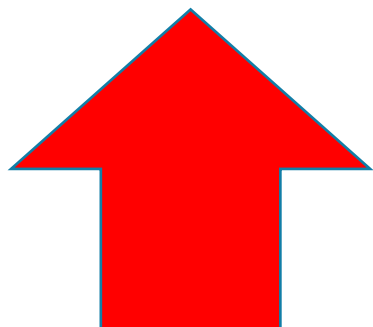
mayor probabilidad de encontrarse sobre-educados en su primer empleo serían los siguientes:

- mujeres (un 33% más que los varones);
- extranjeros (un 58% más que los españoles nacidos en España);
- personas de menos de 30 años;
- trabajadores con contrato temporal (de obra o servicio y eventuales, un 100% y un 215%, respectivamente, más que los trabajadores con contrato indefinido);
- trabajadores en empleos de duración corta, inferiores a seis meses (un 156% más que quienes tienen un empleo de 2-4 años);
- empleados en el sector de “Servicios financieros” y en “Comercio y hostelería”.

Gráfico 6.4. Categorías de trabajadores jóvenes con más probabilidad de estar sobre-educados en el primer empleo. Jóvenes que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Panel A. Todos los jóvenes entrantes (16-35 años)

Más probabilidad entre:



- Mujeres.
- Españoles nacidos dentro y fuera de España (> nacidos en España).
- Menores de 30 años (> 21-25 años).
- Contrato temporal (obra o servicio).
- Contrato inferior a 6 meses.
- Jornada de trabajo $>\frac{3}{4}$ a tiempo completo.
- Empresas de +50 trabajadores (> en empresas de 50-249 trabajadores).
- Trabajan en el sector de “Servicios financieros” y de “Información y servicios profesionales”.

Panel B. Universitarios (21-35 años)

Más probabilidad entre:



- Mujeres.
- Extranjeros.
- 21-25 años.
- Contrato temporal (excepto otros temporales)
- Contrato inferior a 6 meses.
- Sector de “Servicios financieros” y “Comercio y hostelería”.

Las estimaciones referidas a los universitarios del total de España presentan unos resultados similares a los de la CM en cuanto a los determinantes de la probabilidad de estar sobre-educado en el primer empleo. El resultado adicional que puede mencionarse es que casi no hay diferencias entre las comunidades autónomas: solo se detecta que los universitarios de Cataluña exhiben una probabilidad más elevada (aunque con un nivel de significatividad del 10%) de estar sobre-educados, mientras que los de Asturias presentan una probabilidad significativamente menor que el resto de las regiones españolas, sin diferencias entre ellas, incluida la CM.



Cuadro 6.1. Determinantes de la probabilidad de estar sobre-educado en el primer empleo (modelo logit binomial). Jóvenes que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 y 2014. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	Todos		Universitarios	
	CM	España	CM	España
Género				
Varón	-	-	-	-
Mujer	1,325***	1,323***	1,326***	1,176***
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	1,898***	2,104***	0,421***	0,445***
Españoles nacidos fuera de España	1,368***	1,660***	0,623*	0,747*
Extranjeros	-	-	-	-
Grupo de edad				
16-20 años	1,313***	1,467***		
21-25 años	1,924***	2,042***	1,991***	1,602***
26-30 años	1,650***	1,542***	1,278*	1,065
31-35 años	-	-	-	-
Tipo de contrato				
Indefinido	-	-	-	-
Obra y servicio	1,225**	1,241***	2,055***	1,798***
Eventual	1,144*	1,117***	3,147***	2,675***
Otros temporales	0,965	1,018	0,436***	0,396***
Tipo de jornada				
Tiempo completo	0,798**	0,838***	0,415***	0,467***
De 3/4 a <TC	1,329**	1,164***	1,052	0,922
De 1/2 a 3/4 de TC	0,971	0,959	1,103	0,897
De 1/4 a 1/2 de TC	0,825	0,914	0,789	1,043
De 0 a 1/4 TC	-	-	-	-
Antigüedad				
Menos de 6 meses	1,635***	1,477***	2,556***	2,823***
6-11 meses	1,207*	1,147**	1,258	1,499**
12-23 meses	1,041	1,005	1,175	1,020
24-35 meses	-	-	-	-
36-47 meses	-	-	-	-
48 meses o más	0,581***	0,638***	0,579***	0,699***
Tamaño empresa				
0 trabajadores	1,076	0,991	1,319	1,163*
1-9 trabajadores	-	-	-	-
10-19 trabajadores	1,236*	1,149***	0,766	1,002
20-49 trabajadores	1,099	1,027	0,740	0,776**
50-249 trabajadores	1,446***	1,070*	0,923	0,849*
+ 250 trabajadores	1,193**	0,946	0,767	0,663***

Continuación cuadro 6.1.

	Total		Universitarios	
	CM	España	CM	España
Rama de actividad				
Industria	0,858	0,784***	1,360	1,234
Construcción	0,656***	0,650***	0,596	0,722**
Comercio y hostelería	0,875	0,754***	2,471***	2,757***
Transporte y almacenamiento	1,058	0,922	1,020	2,428***
Información y Servicios profesionales	1,444***	1,331***	0,969	1,003
Servicios financieros	3,852***	3,172***	4,141***	5,263***
Administración, educación y sanidad	0,720***	0,739***	0,175***	0,163***
Otras actividades de servicios	-	-	-	-
Año de entrada				
2005	1,263***	1,182***	0,894	0,931
2009	1,122*	1,085***	0,780*	0,703***
2014	-	-	-	-
Región				
Andalucía		0,718***		1,126
Aragón	-	-		-
Asturias		0,842*		0,659*
Baleares		0,667***		1,267
Canarias		0,649***		1,038
Cantabria		0,856		0,891
Castilla La Mancha		0,867*		1,225
Castilla y León		0,947		1,151
Cataluña		1,209***		1,384*
Comunidad Valenciana		0,956		1,060
Extremadura		0,932		1,413
Galicia		0,903		0,924
Comunidad de Madrid		1,166**		0,908
Murcia		0,950		1,163
Navarra		1,112		0,880
País Vasco		1,188**		0,970
La Rioja		0,416***		1,034
Ceuta y Melilla		0,512***		0,612
Observaciones	236.275	1.356.650	68.600	301.125

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%). Se ha seleccionado en el grupo de universitarios jóvenes de 21 a 35 años.



6.3. La sobre-educación: ¿trampolín o atrapamiento?

6.3.1. Evolución del peso de la sobre-educación

Una vez examinado el desajuste educativo de las personas jóvenes a la entrada en el mercado de trabajo, podemos preguntarnos qué sucede con el desajuste educativo (en particular, con el peso de la sobre-educación) a medida que se desarrolla su carrera profesional. Este análisis combinado del desajuste y las trayectorias laborales, aun realizado de manera descriptiva inicialmente, puede ayudar a identificar si el estar sobre-educado en un empleo al comienzo de la carrera laboral puede servir como trampolín (*stepping stone*) hacia un empleo adecuadamente ajustado en términos de nivel de estudios o es un callejón sin salida (*dead end*) en la situación de sobre-educación.

Para ello, a las personas jóvenes que comienzan un empleo en 2005, 2009 o 2014 se les sigue en el tiempo para observar cuál es su situación en el empleo en términos de su ajuste o desajuste entre el nivel de estudios poseído y el requerido en el puesto cinco y diez años después de su entrada (en el medio y largo plazo), midiendo el desajuste educativo en los años de inicio y de fin de los periodos de análisis por separado. Esta información, referida solo a los años 2009 y 2014 a título de ejemplo, puede verse en el Anexo 7 (cuadros A.7.5 a A.7.8). Todo este conjunto de datos va a presentarse de una manera más sencilla e intuitiva en forma de gráficos, como veremos más abajo.

Una vez realizados estos cálculos, se procede a comparar el peso de la sobre-educación entre los jóvenes en su primer empleo y en el empleo que estos mismos jóvenes tienen cinco/diez años después. Esta comparación nos proporciona una visión de la variación agregada de la sobre-educación en el empleo entre el año de inicio y el año de fin de cada periodo analizado para las cohortes de trabajadores jóvenes. Si la diferencia es negativa (como vamos a ver que sucede), el resultado indicaría que los mismos trabajadores jóvenes sobre-educados en su primer empleo han conseguido acceder a empleos ajustados a su educación a medida que avanzaban en sus carreras laborales.

El gráfico 6.5 contiene esa información para la CM y España, distinguiendo entre periodos de cinco y diez años. La información de este gráfico arroja tres



resultados de interés. Primero, el peso de la sobre-educación en las mismas cohortes de personas jóvenes disminuye considerablemente con el transcurso de la carrera profesional, tanto en los periodos de cinco años como en los periodos de diez años considerados. Esto sucede para la CM y para el total de España. Segundo, la reducción del peso de la sobre-educación es mayor cuando el periodo examinado es principalmente un periodo expansivo. Y tercero, la disminución de la sobre-educación entre el momento de la entrada en el mercado de trabajo y los años posteriores es mayor en la CM que en España.

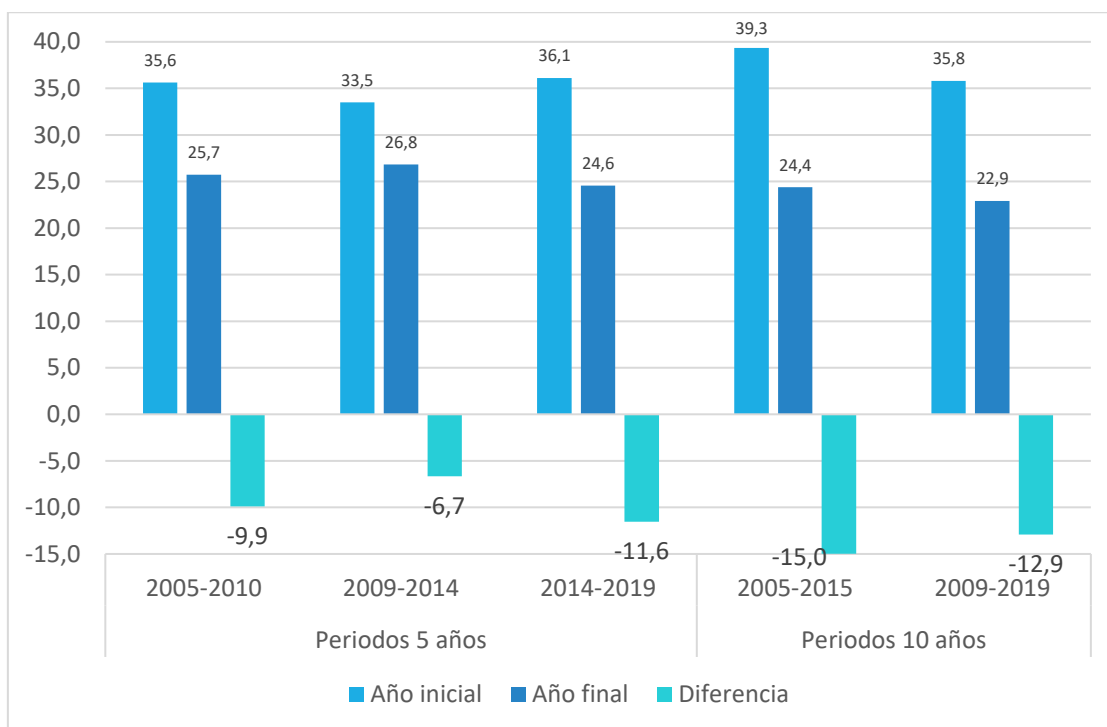
Así, el peso de la sobre-educación en el año de inicio, como se ha visto más arriba, se sitúa en el rango del 33-36% en los años 2005, 2009 y 2014 en el caso de la CM y en valores inferiores, alrededor de un 30-33%, en los mismos años de inicio en España. Estos pesos disminuyen bastante al cabo de cinco y diez años, más en la CM que en España, y de manera desigual entre periodos. En el caso de la CM, las caídas del peso de la sobre-educación se sitúan en 11 puntos porcentuales en 2014-2019 y en 6 y 9 puntos porcentuales en 2005-2010 y 2009-2014, mientras que la disminución es de 13-15 puntos porcentuales en los periodos de diez años de 2005-2015 y 2009-2019. En el total de España, estas disminuciones oscilan entre una caída de 4 puntos porcentuales en 2009-2014 y 9-11 puntos porcentuales en 2005-2010 y 2014-2019, llegando hasta 11-12 puntos porcentuales en los periodos de diez años.

Como puede verse, aunque inicialmente el peso de la sobre-educación a la entrada en el mercado de trabajo es más elevado en la CM que en España, la magnitud de la reducción siempre es mayor en la CM que en España en todos los periodos de análisis de cinco y diez años. En resumen, en torno a uno de cada cuatro trabajadores jóvenes que inician un empleo en 2005, 2009 o 2014 están sobre-educados cinco y diez años después en la CM (23-26%), siendo esta proporción ligeramente inferior en el total de España (21-25%) en los mismos periodos de cinco y diez años.

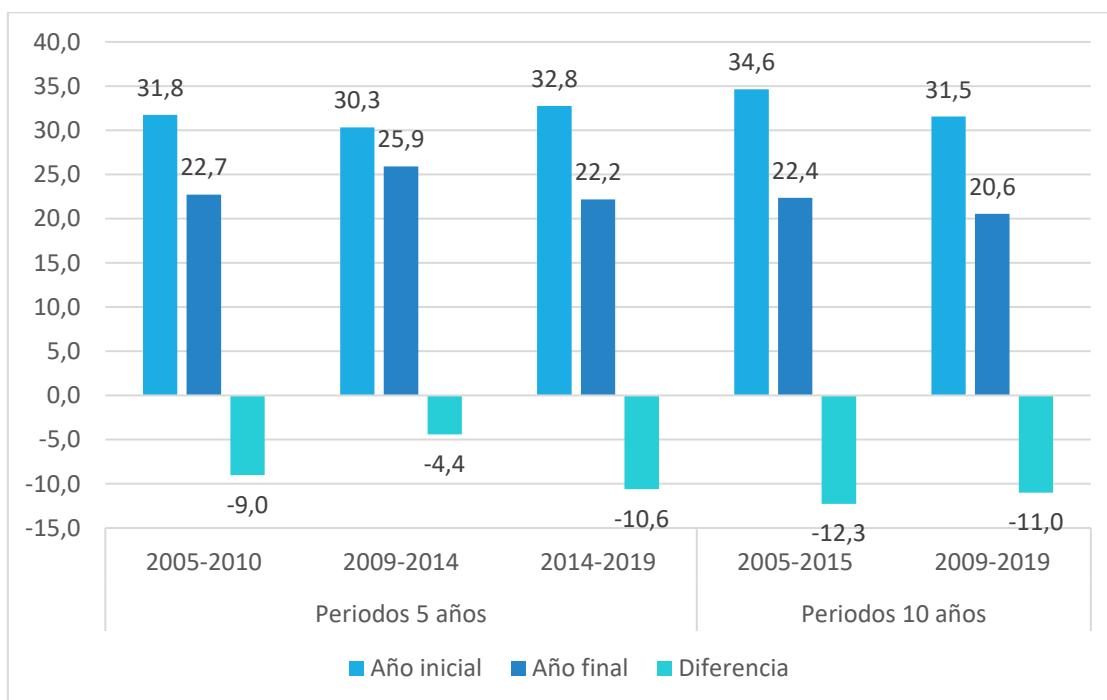
Gráfico 6.5. Peso de la sobre-educación (en porcentaje) en el año inicial y en el año final de las cohortes de entrada en 2005, 2009 y 2014. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Panel A. Comunidad de Madrid





Panel B. España



6.3.2. Indicadores de permanencia en y de salida de la sobre-educación

La reducción del peso de la sobre-educación en el empleo de los jóvenes entrantes en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo depende de dos tipos de dinámicas laborales. La primera tiene que ver con que quienes acceden a un empleo con un nivel educativo mayor que el necesario para el puesto de trabajo



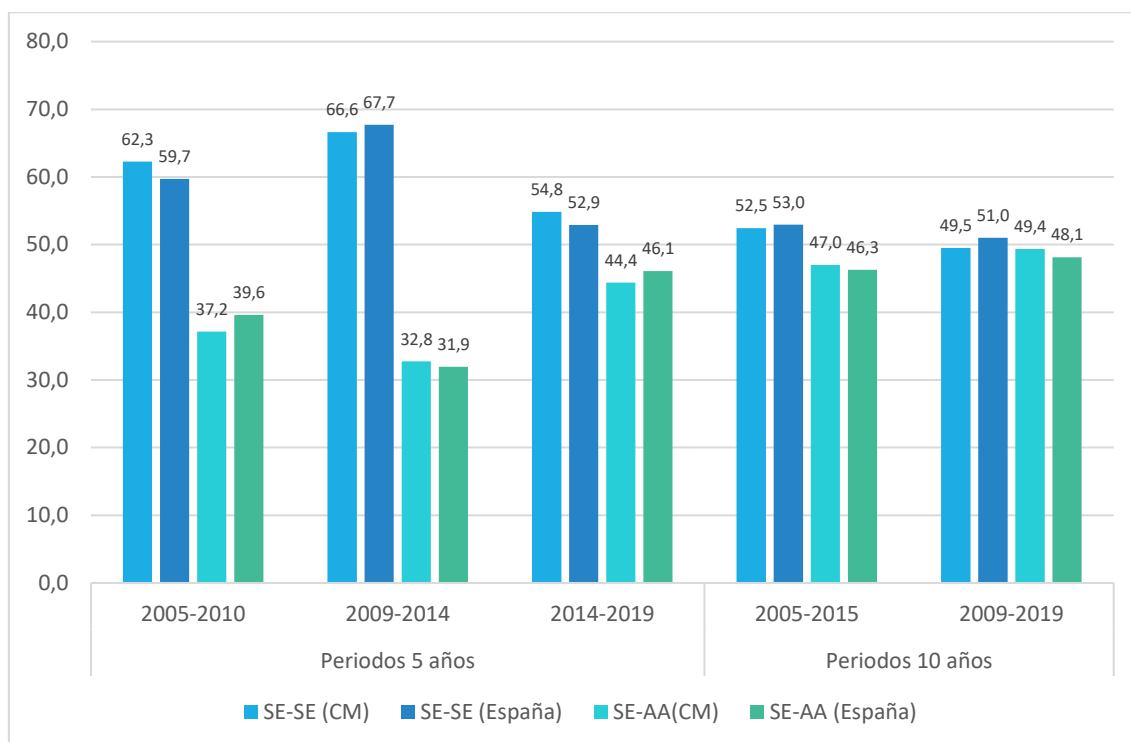
al comienzo de su carrera profesional se mueven a otro empleo adecuadamente ajustado a su educación, gracias a la movilidad laboral externa (pasando a un puesto de trabajo en otra empresa) o a la movilidad laboral interna (pasando a otro puesto en la misma empresa), actuando su primer empleo como un trampolín. La segunda, de signo contrario, implica que hay trabajadores que, estando sobre-educados en su primer empleo, mantienen esa posición a lo largo del tiempo, no solo porque pueden seguir en el mismo tipo de puesto de trabajo con la misma empresa sino también porque cuando se mueven hacia otros puestos con otras empresas lo hacen hacia empleos similares, quedando, por tanto, atrapados de algún modo en la sobre-educación.

Para analizar esta dinámica relacionada con el desajuste educativo utilizamos, por un lado, el “indicador de permanencia en la sobre-educación” y, por otro lado, el “indicador de salida de la sobre-educación”. El primero mide el porcentaje de trabajadores que, estando sobre-educados en un empleo asalariado cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo, siguen estando sobre-educados en un empleo cinco/diez años después (SE-SE), mientras que el segundo mide el porcentaje de dichos trabajadores que transitan a un empleo adecuadamente ajustado a su nivel de estudios (SE-AA).

El gráfico 6.6 ofrece las cifras de ambos indicadores calculadas para los periodos de cinco y diez años analizados en el caso de la CM y el total de España. Los resultados muestran claramente un “efecto atrapamiento” en la sobre-educación superior al “efecto trampolín”, en el sentido de que el indicador de permanencia en la sobre-educación es elevado y mayor que el indicador de transición desde un empleo con sobre-educación hacia un empleo adecuadamente ajustado. Esto sucede tanto en la CM como en España en los periodos de cinco años 2005-2010 y 2009-2014, con diferencias menos acentuadas en el periodo 2014-2019. En el caso de los periodos de diez años, el “efecto atrapamiento” es menor y el “efecto trampolín” mayor.

Gráfico 6.6. Indicadores de permanencia en y de salida de la sobre-educación (SE-SE y SE-AA, respectivamente) de las cohortes de entrada de 2005, 2009 y 2014. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL, 2005-2019.





Con respecto al “efecto atrapamiento”, se observa que el indicador de permanencia en la sobre-educación es mayor en los periodos de cinco años que en los de diez años, tanto en la CM como España. Estos porcentajes de permanencia son mayores en el periodo recesivo 2009-2014 (66,6% en la CM y 67,7% en España) y menores en los periodos expansivos 2005-2010 (62,3% en la CM y 59,7% en España) y 2014-2019 (54,8% en la CM y 52,9% en España). Algo similar sucede con los periodos de diez años, aunque la magnitud del indicador es más reducida: 52-53% en 2005-2015 en la CM y España y 49-51% en 2009-2019 en la CM y España.

En relación con el “efecto trampolín”, los resultados son los contrarios a los anteriores, en el sentido de que el indicador de tránsito hacia un empleo ajustado es más elevado en los periodos expansivos de cinco años como 2005-2009 y 2014-2019 (con cifras del 37% y 44% en la CM y del 39% y 46% en España) y más reducido en periodos recesivos como 2009-2014 (alrededor del 32% en la CM y el total de España). En relación con los periodos de diez años, como hemos comentado antes, los porcentajes de permanencia en la sobre-educación y tránsito desde la sobre-educación a un empleo adecuadamente ajustado

prácticamente se equilibran, de modo que el indicador de salida se sitúa en el 46-47% en 2005-2015 y el 48-49% en 2009-2019, siendo las cifras de la CM solo ligeramente superiores a las de España.

En resumen, los resultados indican que en torno a dos tercios (algo menos en el periodo 2014-2019) de quienes están sobre-educados en su primer empleo continúan estándolo cinco años después. Al cabo de diez años, son la mitad quienes siguen estando sobre-educados en su empleo. Viéndolo desde otra perspectiva, alrededor de un tercio (algo más en 2014-2019) de quienes se encuentran sobre-educados en su primer empleo consiguen encontrar un empleo ajustado a sus cualificaciones cinco años después y la mitad diez años después. Esto implica que el atrapamiento en la sobre-educación es muy elevado y relativamente persistente en las primeras etapas de las trayectorias profesionales de las personas jóvenes, aunque con el paso del tiempo el “efecto atrapamiento” en la sobre-educación se va debilitando mientras que el “efecto trampolín” se va fortaleciendo.

6.3.3. Características de los trabajadores que permanecen en y que salen de la sobre-educación cinco años después

En este sub-apartado, se examina cuál es el perfil de los trabajadores que siguen estando sobre-educados en un empleo cinco años después de haber estado sobre-educados cuando accedieron por primera vez al mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014, por un lado, y de aquellos trabajadores que estuvieron sobre-educados inicialmente y transitaron a un empleo adecuadamente ajustado (“efecto trampolín”) a su cualificación cinco años después (transición SE-AA). Este análisis nos permitirá detectar qué características se encuentran asociadas al “efecto atrapamiento” (el primer caso) y cuáles al “efecto trampolín” (el segundo caso).

La información básica para determinar ese perfil se encuentra en el cuadro A.7.9 del Anexo 7 para la CM y el total de España. La información referida a la CM se ha resumido en los gráficos 6.7 y 6.8 para los trabajadores que continúan estando sobre-educados cinco años después y para los trabajadores que transitan hacia a un empleo ajustado cinco años después, respectivamente. Las



variables que se han considerado son variables personales y laborales referidas al primer empleo de los trabajadores.

En general, los resultados indican que las características de los trabajadores jóvenes atrapados en la sobre-educación en la CM (también en España) cinco años después son similares a las características de los trabajadores sobre-educados en su primer emparejamiento (véase el gráfico 6.2 más arriba). En concreto, los colectivos mayoritarios que siguen estando sobre-educados en un empleo cinco años después de entrar en el mercado de trabajo son los siguientes:

- las mujeres (57,8%);
- los españoles nacidos en España (77%);
- las personas con edades iniciales de 21-30 años (64%);
- los trabajadores con contratos temporales (74,4%) en su primer empleo, principalmente eventuales y de obra o servicio);
- empleados que trabajan a tiempo completo (54,7%);
- personas con estudios universitarios (86,7%), principalmente de licenciatura, grado, máster o doctorado (67,7%);
- trabajadores con un contrato inferior a seis meses en su primer empleo (65,1%);
- empleados como auxiliares administrativos (29,2%) o peones y asimilados (22,5%);
- empleados en empresas sin actividad/sin información (41,8%) o de más de 250 trabajadores (24,9%);⁷
- trabajadores de los sectores de “Información y servicios profesionales” (38,4%) y “Comercio y hostelería” (28%);
- personas cuyo contrato se inició en el año 2005 (50%).

El perfil del trabajador joven atrapado en la sobre-educación en el total de España es similar al de la CM, con un peso mayor de comunidades autónomas

⁷ En la categoría de ‘0 trabajadores’ están incluidos 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. Para más información, véase el sub-apartado 3.6.2 del informe metodológico.



como Cataluña y la CM (ambas con un 20% del total de trabajadores), seguidas por Andalucía (con un 14%).

En cuanto al perfil de los trabajadores jóvenes que transitan desde la sobre-educación hacia un empleo ajustado a su educación en la CM cinco años después, las categorías más presentes en dicho colectivo son las siguientes:

- los españoles nacidos en España (78,8%);
- las personas con 26-30 años (40,2%);
- los trabajadores con contratos temporales (81,7%), principalmente eventuales y de obra o servicio, en su primer empleo;
- empleados a tiempo completo (56,5%);
- trabajadores que tuvieron un empleo inicialmente de menos de seis meses de duración (71,1%);
- personas con estudios universitarios (61,8%), principalmente de licenciatura, grado, máster o doctorado (50,2%);
- empleados en ocupaciones de “Peones y asimilados” (37,6%);
- trabajadores en empresas sin actividad/sin información (44%) o con más de 250 trabajadores (22,3%);
- empleados en el sector de “Información y servicios profesionales” (39,7%) o “Comercio y hostelería” (23,4%);
- personas cuyo contrato se inició en el año 2005 (47,2%).

El perfil es similar para el total de España, con una ligera diferencia por género a favor de las mujeres (52,6%) en los tránsitos hacia empleos ajustados, así como mayores pesos de regiones como la CM y Cataluña (con un 18%) y Andalucía (con un 14,6%) de los trabajadores que realizan dicha transición.

Gráfico 6.7. Colectivos de más peso entre los trabajadores jóvenes sobre-educados que permanecen sobre-educados cinco años después de su primer empleo. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.



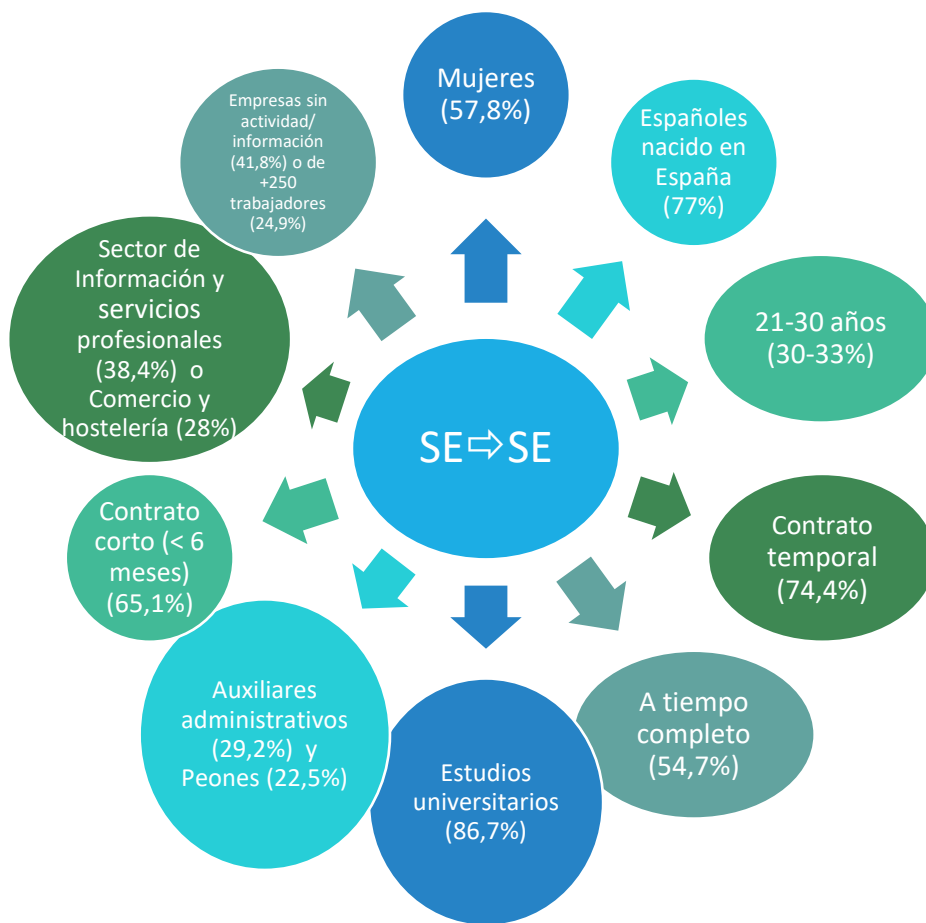
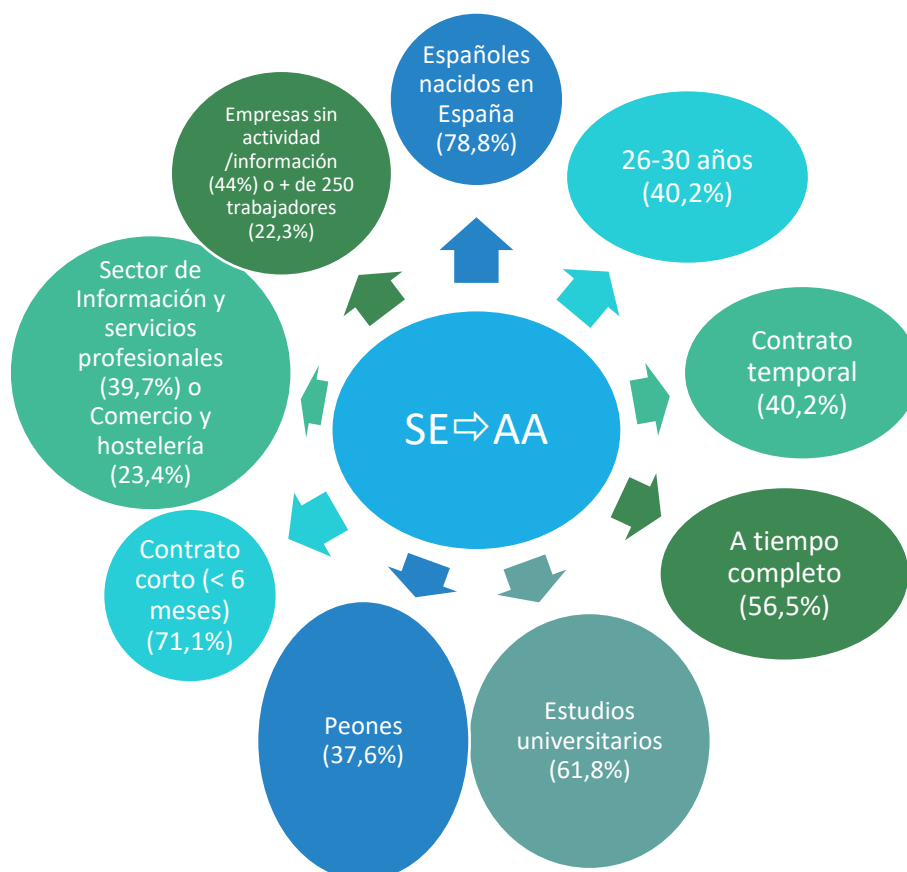


Gráfico 6.8. Colectivos de más peso entre los trabajadores jóvenes sobre-educados que transitan hacia un empleo ajustado en la educación cinco años después de su primer empleo. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.



Dada la preeminencia de los jóvenes con estudios universitarios entre las personas sobre-educadas, tal como se ha comentado anteriormente, se ha repetido el análisis realizado previamente para este colectivo. La información básica se encuentra en el cuadro A.7.10 del Anexo 7. Los gráficos 6.9 y 6.10 presentan los porcentajes más numerosos de las variables personales y laborales de los jóvenes universitarios de la CM referidos al perfil de los trabajadores atrapados en la sobre-educación, por un lado, y de los trabajadores que salen de la sobre-educación hacia un empleo ajustado en términos del nivel educativo, por otro lado. Los resultados sugieren que estos perfiles son muy parecidos a los expuestos anteriormente para el total de jóvenes de la CM y de

España, con pequeñas diferencias en los pesos de las categorías de algunas variables.

Gráfico 6.9. Colectivos de más peso entre los trabajadores jóvenes universitarios sobre-educados que permanecen sobre-educados cinco años después de su primer empleo. Jóvenes de 21-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.



Gráfico 6.10. Colectivos de más peso entre los trabajadores jóvenes universitarios sobre-educados que transitan hacia un empleo ajustado en la educación cinco años después de su primer empleo. Jóvenes de 21-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.



6.4. Determinantes del tránsito desde la sobre-educación

En este apartado, se va a llevar a cabo un análisis para tratar de aislar el efecto de los diferentes determinantes que influyen en la probabilidad de que una persona que se encuentra sobre-educada en su primer empleo permanezca en la sobre-educación cinco años después (aproximando, por tanto, el “efecto atrapamiento”) o transite hacia un empleo ajustado al nivel de estudios poseído por el trabajador (aproximando, por tanto, el “efecto trampolín”). Los tránsitos desde la sobre-educación hacia la infra-educación no se tendrán en cuenta al ser de una magnitud muy pequeña, tal como se observa en el cuadro 6.2.

Cuadro 6.2. Tránsitos desde la sobre-educación (SE) hacia el emparejamiento ajustado a la educación (AA), la infra-educación (IE) o el mantenimiento en la sobre-educación (SE). Jóvenes de 16-35 años de edad que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL, 2005-2019.

			AA	SE	IE	Total
CM – entrantes	SE	Casos	31.225	49.225	525	80.975
		%	38,6	60,8	0,7	100
España – entrantes	SE	Casos	169.375	248.400	3.175	420.950
		%	40,2	59,0	0,8	100
CM - universitarios	SE	Casos	15.150	28.425		43.575
		%	34,8	65,2		100
España - universitarios	SE	Casos	65.025	133.500		198.525
		%	32,8	67,2		100

Nota: en el caso del colectivo de universitarios se ha seleccionado a los jóvenes de 21-35 años.

Para ello, se va a estimar un modelo logit binomial, ya presentado anteriormente (véase ecuación 1 y 2 en el apartado 4.4 de este informe). En este modelo, la variable endógena (Y) toma dos valores: 0 y 1. En nuestro análisis, el valor 1 se asigna a los trabajadores que están sobre-educados en su año de inicio en el empleo cinco años después (permanencia SE-SE) y el valor 0 a aquellos trabajadores que en el año de acceso al mercado de trabajo están sobre-educados y cinco años después tienen un empleo ajustado en términos de nivel de educación (transición SE-AA). La estimación de este modelo va a permitir comparar, por tanto, las características personales y laborales que influyen en el

“efecto atrapamiento” en comparación con las que influyen en el “efecto trampolín”.

Las estimaciones incluyen un conjunto de variables explicativas ya utilizadas previamente: personales (sexo, edad a la entrada y nacionalidad) y del puesto de trabajo inicial (tipo de contrato, tipo de jornada, duración del empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa). Las categorías de referencia en estas estimaciones son: ser varón, extranjero, tener 31-35 años al acceder al mercado de trabajo, empleo con contrato indefinido, jornada de $\frac{1}{4}$ o inferior a la jornada completa, duración del contrato de dos a cuatro años, empleo en empresas de 1-9 trabajadores de tamaño, en la rama de “Otras actividades y servicios” y que se inició en 2014 (y para las estimaciones del total de España, los trabajadores pertenecen a la comunidad autónoma de Aragón).

El cuadro 6.3 proporciona las estimaciones de la probabilidad de que un trabajador joven asalariado continúe sobre-educado en un empleo cinco años después en los periodos considerados, para el total de la muestra y para las personas que poseen un título universitario. Las estimaciones se han hecho para todos los periodos que comienzan en 2005, 2009 y 2014, separando el total de la muestra en las columnas primera y segunda para la CM y el conjunto de España, respectivamente, y las columnas tercera y cuarta para los universitarios de la CM y del total de España, respectivamente. En el cuadro se ofrecen las ratios de probabilidad en vez de los coeficientes de cada categoría. Si la ratio probabilidad tiene un valor inferior (superior) a 1, ello indica que el trabajador tiene menos (más) probabilidad de estar atrapado en la sobre-educación, en comparación con la categoría de referencia de transitar hacia un empleo en el que está adecuadamente educado para el puesto de trabajo. El resumen de los efectos encontrados se muestra en el gráfico 6.11.

Los resultados de las estimaciones ponen de manifiesto que algunas variables personales y laborales del primer empleo, como el género, la nacionalidad, la duración del contrato inicial y el sector económico, producen efectos significativos en la probabilidad de que un trabajador joven permanezca “atrapado” en la sobre-educación cinco años después de su entrada en el mercado de trabajo. Así, en el caso de la CM, la probabilidad de permanencia en



la sobre-educación en un empleo en un periodo de cinco años es más elevado en ciertos colectivos definidos por diversas características personales y laborales:

- las mujeres (aunque no hay diferencia en el caso de los universitarios);
- los extranjeros (solo en el caso de los universitarios);
- aquellos con edades de 31-35 años en su primer empleo;
- los trabajadores con duraciones del contrato superiores a cuatro años en su primer emparejamiento;
- quienes trabajaban pocas horas (una jornada inferior a $\frac{1}{4}$ de la jornada completa);
- los ocupados en el sector de “Servicios financieros”.

No se observan efectos significativos de “atrapamiento” en la sobre-educación por tipo de contrato o tamaño de la empresa del primer empleo.

Los efectos de estas variables son los opuestos cuando se quiere conocer las variables que influyen positivamente en la salida de la sobre-educación hacia un empleo ajustado en un periodo de cinco años. Así, la probabilidad de que se produzca este “efecto trampolín” desde la sobre-educación es mayor entre:

- los varones (solo en el caso de los universitarios);
- los españoles nacidos dentro y fuera de España (solo entre los universitarios);
- aquellos con edades de 21-30 años en su primer empleo;
- quienes trabajaban a tiempo completo (o con jornadas superiores a $\frac{1}{2}$ jornada completa);
- los empleados en el sector de “Construcción”.

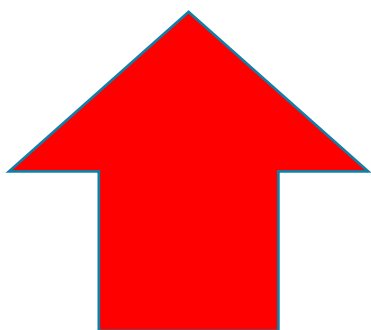
Los efectos de las variables descritas sobre la probabilidad de permanecer (o abandonar) la sobre-educación son idénticas cuando se considera la muestra total de trabajadores jóvenes y la de los universitarios del total de España, con la excepción del efecto del tipo de contrato, ya que aquellos trabajadores jóvenes (no así los universitarios) que tuvieron inicialmente un contrato indefinido (temporal) presentan una probabilidad mayor de estar atrapados (de salir) de la



sobre-educación cinco años después. No hay diferencias significativas entre las comunidades autónomas.

Gráfico 6.11. Categorías de trabajadores con más probabilidad de permanecer en la sobre-educación (“efecto atrapamiento”) y de salir de la sobre-educación (“efecto trampolín”). Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Muestra total de jóvenes entrantes (16-35 años) y universitarios (21-35 años). Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Más probabilidad de permanecer (“atrapamiento”) entre:



- Mujeres (género no influye en universitarios).
- Extranjeros (universitarios).
- Edades entre 31-35 años en su primer empleo.
- Duración contrato +4 años.
- Sector de “Servicios financieros”.
- Jornada reducida (inferior a $\frac{1}{4}$ de jornada completa).
- No influye el tipo de contrato.
- No influye el tamaño de la empresa.

Más probabilidad de salir (“trampolín”) entre:



- Varones (género no influye universitarios).
- Españoles nacidos dentro y fuera de España (universitarios).
- Edades 21-30 años en su primer empleo.
- Trabajar a tiempo completo o superior a $\frac{1}{2}$ jornada.
- Sector de “Construcción”.
- No influye el tipo de contrato.
- No influye el tamaño de la empresa.

Cuadro 6.3. Determinantes de la probabilidad de continuar en la sobre-educación (frente a salir hacia un empleo ajustado en términos de educación) cinco años después. Jóvenes que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	Todos		Universitarios	
	CM	España	CM	España
Género				
Varón	-	-	-	-
Mujer	1,286***	1,376***	1,033	1,306***
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	0,831	0,779***	0,338***	0,292***
Españoles nacidos fuera de España	0,895	0,772***	0,603*	0,538***
Extranjeros	-	-	-	-
Grupo de edad				
16-20 años	0,852	0,778***		
21-25 años	0,627***	0,691***	0,577***	0,586***
26-30 años	0,769*	0,864**	0,582***	0,629***
31-35 años	-	-	-	-
Tipo de contrato				
Indefinido	-	-	-	-
Obra y servicio	1,060	0,795***	1,163	0,845*
Eventual	1,005	0,861**	1,232	0,961
Otros temporales	0,719**	0,618***	0,970	0,996
Tipo de jornada				
Tiempo completo	0,712**	0,782***	0,401***	0,749**
De 3/4 a <TC	0,632**	0,762***	0,405***	0,699***
De 1/2 a 3/4 de TC	0,728*	0,840**	0,368***	0,726**
De 1/4 a 1/2 de TC	0,947	0,899	0,514**	0,793*
De 0 a 1/4 TC	-	-	-	-
Antigüedad				
Menos de 6 meses	0,839	0,964	0,798	0,971
6-11 meses	0,837	0,914	0,808	0,952
12-23 meses	0,709*	0,795**	0,676	0,809
24-47 meses	-	-	-	-
48 meses o más	6,941***	7,330***	4,777***	6,711***
Tamaño empresa				
0 trabajadores	0,850	1,027	0,882	1,160*
1-9 trabajadores	-	-	-	-
10-19 trabajadores	0,800	1,116	0,965	1,316**
20-49 trabajadores	0,787	1,082	0,721	1,090
50-249 trabajadores	0,865	1,023	0,729	1,033
+ 250 trabajadores	0,898	1,100	0,806	1,025

Continuación cuadro 6.3.

	Total		Universitarios	
	CM	España	CM	España
Rama de actividad				
Industria	0,824	0,860*	0,346***	0,825
Construcción	0,521***	0,670***	0,505*	0,942
Comercio y hostelería	1,256	1,072	0,804	1,226*
Transporte y almacenamiento	1,217	1,149	0,756	1,391
Información y Servicios profesionales	0,985	0,937	0,534**	0,954
Servicios financieros	3,170***	2,919***	1,757	2,417***
Administración, educación y sanidad	0,837	0,784***	0,430***	0,621***
Otras actividades de servicios	-	-	-	-
Año de entrada				
2005	1,444***	1,350***	1,117	1,088
2009	1,468***	1,760***	1,168	1,505***
2014	-	-	-	-
Región				
Andalucía		1,087		1,091
Aragón		-		-
Asturias		0,826		1,222
Baleares		0,960		1,066
Canarias		0,919		0,976
Cantabria		0,779		1,014
Castilla La Mancha		0,874		0,778
Castilla y León		0,964		1,218
Cataluña		1,062		0,898
Comunidad Valenciana		1,009		1,004
Extremadura		1,260		1,312
Galicia		0,896		0,884
Comunidad de Madrid		1,016		0,799
Murcia		0,950		0,929
Navarra		0,931		0,773
País Vasco		0,968		0,918
La Rioja		0,460**		1,215
Ceuta y Melilla		1,105		0,874
Observaciones	80.400	416.400	43.575	198.075

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%). En el caso del colectivo de universitarios se ha seleccionado a los jóvenes de 21-35 años.



6.5. La relación entre desajuste educativo y salarios

La educación desempeña un papel central en los mercados laborales modernos. Una gran cantidad de estudios referidos a diferentes períodos de tiempo y países confirman que las personas con mayores niveles educativos obtienen salarios más elevados, sufren menos desempleo y trabajan en ocupaciones más valoradas socialmente en comparación con las personas con menores niveles educativos. La cuestión que nos interesa aquí es en qué medida el desajuste educativo (en particular, la sobre-educación o el sub-empleo) afecta a los salarios que perciben los trabajadores: si las personas que se encuentran sobre-educadas/sub-empleadas (realizando unas tareas en un puesto para las que el nivel educativo que poseen es superior al requerido) sufren una penalización salarial, de modo que sus salarios son inferiores a los que perciben trabajadores similares que están adecuadamente educados para los puestos que ocupan.

En este sentido, la contribución de este apartado es doble. En primer lugar, se analiza cuáles son los efectos del desajuste educativo (sobre-educación, infra-educación y educación ajustada al empleo) de los trabajadores jóvenes de la CM (y de España) sobre los salarios de su primer empleo, cuando entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. En segundo lugar, se estudian los efectos de los cambios del desajuste educativo entre el primer empleo y el empleo que tienen los trabajadores cinco años después sobre los salarios de estos últimos empleos, en los periodos 2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019.

Para llevar a cabo este análisis, se va a estimar la siguiente ecuación salarial por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_K X_K + u \quad (6)$$

En este modelo, la variable dependiente (Y) es el salario mensual en términos reales (euros constantes de 2016) expresado en logaritmos. Las variables independientes (X_1, \dots, X_k) son los atributos personales de las personas jóvenes y las características laborales de su primer empleo, incluida la variable que recoge el desajuste educativo. Los coeficientes β_1, \dots, β_k representan la magnitud del efecto que las variables explicativas (X) tienen sobre la variable dependiente



(Y). El coeficiente β_0 es el término independiente del modelo. El término u es el error del modelo.

Las estimaciones incluyen un conjunto de variables explicativas: variables de desajuste educativo, personales (sexo, edad a la entrada, nacionalidad y región en las estimaciones del total de España) y del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, duración del empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa). Las categorías de referencia en estas estimaciones son ser varón, extranjero, de 31-35 años, con contrato indefinido, jornada de $\frac{1}{4}$ o inferior, duración del contrato de 2-4 años, que trabaja en una empresa de 1-9 trabajadores, ocupado en la rama de "Otras actividades y servicios", que accedió al mercado de trabajo en 2014 y ajustado en términos de educación poseída (las estimaciones referidas al colectivo de personas con estudios universitarios no incluye la infra-educación en esta categoría debido al escaso número de observaciones).

Con respecto al efecto del desajuste educativo en los salarios de entrada, los resultados de las estimaciones se ofrecen en el cuadro 6.4 para los todos los trabajadores jóvenes y para quienes poseen un título universitario de la CM y del total de España. Las estimaciones presentadas en la columna (1) solo incluyen la variable explicativa de desajuste educativo; la columna (2) incluye variables personales adicionales; y la columna (3), variables personales y laborales en cada una de las estimaciones para el total de trabajadores jóvenes. Las columnas (4) a (6) repiten el mismo orden secuencial de estimaciones para el colectivo de personas con estudios universitarios.

Los resultados de las estimaciones permiten extraer varias conclusiones. En primer lugar, el desajuste educativo influye sobre los salarios de los trabajadores jóvenes en su primer empleo, pero también lo hacen las variables personales y laborales, porque la magnitud de los coeficientes de las categorías del desajuste educativo cambia sustancialmente, pero manteniéndose su significatividad.

Cuadro 6.4. Efectos del desajuste educativo sobre los salarios del primer empleo. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL, 2005-2019.

Panel A. Comunidad de Madrid



	Todos			Universitarios		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sobre-educado	-0,391***	-0,282***	-0,154***	-0,869***	-0,746***	-0,417***
Infra-educado	-0,0966***	-0,0999***	-0,0596***			
Ajustado	-	-	-	-	-	-
Var. personales	NO	SI	SI	NO	SI	SI
Var. laborales	NO	NO	SI	NO	NO	SI
R ²	0,034	0,249	0,486	0,180	0,325	0,553
Observaciones	236.275			68.600		

Panel B. España

	Todos			Universitarios		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sobre-educado	-0,352***	-0,245***	-0,117***	-0,885***	-0,791***	-0,436***
Infra-educado	-0,0236**	-0,0746***	-0,0194**			
Ajustado	-	-	-	-	-	-
Var. personales	NO	SI	SI	NO	SI	SI
Var. laborales	NO	NO	SI	NO	NO	SI
R ²	0,027	0,197	0,456	0,161	0,2752	0,525
Observaciones	1.356.650			301.125		

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%). En el caso del colectivo de universitarios se ha seleccionado a los jóvenes de 21-35 años.

En segundo lugar, los trabajadores jóvenes sobre-educados de la CM ganan en su primer empleo un 14,3% menos ($(\exp(-0,154) - 1) * 100$) que los trabajadores jóvenes que tienen un empleo ajustado a su educación, cuando se tienen en cuenta las variables personales y laborales en las estimaciones (columna (3)).

En tercer lugar, el efecto de la sobre-educación sobre los salarios de los trabajadores jóvenes universitarios de la CM en su primer empleo produce unos efectos negativos mayores que en el resto de los trabajadores jóvenes. Así, los universitarios que están sobre-educados en su primer empleo ganan un 34,1% menos que los trabajadores jóvenes universitarios con un empleo ajustado a su educación, una vez controladas las características personales y laborales del primero empleo (columna (6)).



Finalmente, estos efectos no son muy distintos a los que se encuentran para el total de España. Cuando se realizan las estimaciones para España, se aprecia que los trabajadores jóvenes sobre-educados ganan un 11,0% menos que los trabajadores jóvenes que tienen un empleo ajustado a su educación y un 35,3% menos cuando esos trabajadores son universitarios.

Por lo que respecta a la influencia del desajuste educativo en los salarios posteriores, el cuadro 6.5 presenta las estimaciones de la ecuación (6) pero considerando como variable dependiente el salario mensual de los trabajadores en su empleo cinco años después de su acceso al mercado de trabajo. De este modo, es posible conocer los efectos de las variables explicativas personales y laborales, además de la variable del desajuste educativo del primer empleo. Esta variable se ha desagregado en los diferentes cambios de sus tres categorías: (sobre-educación (SE), infra-educación (IE) y ajuste educativo (AA)) entre el año de inicio (2005, 2009 o 2014) y el año de fin (2010, 2014 o 2019). La transición que se considera como categoría de referencia es la transición desde la infra-educación hacia la sobre-educación, IE-SE (en el caso de las estimaciones de los trabajadores con titulación universitaria, la categoría de referencia es la transición desde el ajuste en términos educativos hacia la sobre-educación, AA-SE).

Los resultados de las estimaciones sugieren que los trabajadores jóvenes que permanecen en la sobre-educación (SE-SE) en la CM tienen un salario en su empleo cinco años después que es inferior en un 6,5% al que tiene un trabajador que se ha movido de un empleo en el que se encontraba infra-educado a un empleo en el que se encuentra sobre-educado (IE-SE), una vez que se controlan las características personales y laborales. Pero es que el salario es un 36% más elevado que este último grupo cuando se consideran los trabajadores que transitan desde un empleo con sobre-educación a un empleo ajustado (SE-AA). En el conjunto de España, esta prima salarial es de un 64,5%. Como puede verse, la comparación entre el “efecto atrapamiento” y el “efecto trampolín” del desajuste educativo sobre los salarios muestra que la diferencia entre ambos fenómenos en términos salariales es sustancial.



Cuando se repiten las estimaciones para los universitarios de la CM, los resultados son similares. Quienes permanecen atrapados en la sobre-educación (SE-SE) perciben un salario que es un 20,2% inferior en comparación con quienes han transitado desde un empleo ajustado a la sobre-educación (AA-SE), mientras que son un 34% más elevados para quienes se han movido desde un empleo en el que estaban sobre-educados a un empleo adecuado a su nivel educativo (SE-AA). Estas diferencias salariales son de un 9,8% menos y un 58% más, respectivamente, a nivel nacional.

Cuadro 6.5. Efectos del desajuste educativo sobre los salarios cinco años después. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo en 2005, 2009 o 2014. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	Todos		Universitarios	
	CM	España	CM	España
AA-AA	0,0780**	0,260**	0,235***	0,436***
AA-SE	-0,0982**	0,102	Ref.	Ref.
AA-IE	0,00463	0,219*		
SE-AA	0,308***	0,498***	0,293***	0,458***
SE-SE	-0,067*	0,151	-0,226***	-0,103***
SE-IE	0,109	0,546***		
IE-AA	-0,164***	-0,0151		
IE-SE	Ref.	Ref.		
IE-IE	-0,0350	0,219*		
Constante	11,64***	11,59***	11,66***	11,79***
Variables personales	SI	SI	SI	SI
Variables laborales	SI	SI	SI	SI
Observaciones	228.775	1.317.825	85.800	381.000

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%). En el caso del colectivo de universitarios se ha seleccionado a los jóvenes de 21-35 años.

7. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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.

En este capítulo final, se presentan un resumen de los resultados obtenidos a partir de los análisis realizados a lo largo del 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.

7.1. 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 quinta 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 ½ 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.

7.2. 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.

7.3. 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:



- 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.



ANEXO 1. Régimen de cotización

Régimen de cotización: claves de denominación del régimen o sistema especial en la MCVL

0111 REGIMEN GENERAL
0112 REGIMEN GENERAL (ARTISTAS)
0113 REGIMEN GENERAL (DE UN REGIMEN EXTINGUIDO)
0114 REGIMEN GENERAL (DE UN REGIMEN EXTINGUIDO)
0115 B REGIMEN GENERAL (FERROVIARIOS)
0121 REGIMEN GENERAL (REPRESENTANTES COMERCIO)
0131 REGIMEN GENERAL (SISTEMA ESPECIAL COTIZACION)
0132 REGIMEN GENERAL (SISTEMA ESPECIAL COTIZACION)
0133 B REGIMEN GENERAL (SISTEMA ESPECIAL COTIZACION)
0134 REGIMEN GENERAL (SISTEMA ESPECIAL COTIZACION)
0135 REGIMEN GENERAL (SISTEMA ESPECIAL COTIZACION)
0136 REGIMEN GENERAL (SISTEMA ESPECIAL COTIZACION)
0137 REGIMEN GENERAL (SISTEMA ESPECIAL COTIZACION)
0138 REGIMEN GENERAL (S.E.C. EMPLEADOS HOGAR)
0140 REGIMEN GENERAL (CONVENIO ESPECIAL)
0150 REGIMEN GENERAL (SITUACION ESPECIAL)
0151 CUENTA CONVENCIONAL
0152 CUENTA CONVENCIONAL
0160 CUENTA CONVENCIONAL
0161 REGIMEN GENERAL (S.E.C. AGRARIO INACTIVIDAD)
0163 REGIMEN GENERAL (S.E.C. AGRARIO CCC ACTIVIDAD)
0170 CUENTA CONVENCIONAL
0180 CUENTA CONVENCIONAL
0521 R.E. AUTONOMOS
0522 B R.E. AUTONOMOS (DE UN REGIMEN EXTINGUIDO)
0531 R.E. AUTONOMOS (PREST. CESE DE ACTIVIDAD)
0540 R.E. AUTONOMOS (CONVENIO ESPECIAL)
0611 R.E. AGRARIO CUENTA AJENA
0612 B R.E. AGRARIO CUENTA AJENA (JORNADAS REALES)
0613 B R.E. AGRARIO CUENTA AJENA (COTIZ. DE EMPRESAS)
0640 B R.E. AGRARIO CUENTA AJENA (CONVENIO ESPECIAL)
0650 B R.E. AGRARIO CUENTA AJENA (SITUACIÓN ESPECIAL)
0721 B R.E. AGRARIO CUENTA PROPIA
0722 B R.E. AGRARIO CUENTA PROPIA (JORNADAS TEORICAS)
0723 B R.E. AGRARIO CUENTA PROPIA (COBERTURA A.T.S.S.)
0740 B R.E. AGRARIO CUENTA PROPIA (CONVENIO ESPECIAL)
0800 B R.E. MAR (CTA. CONVENCIONAL COTIZ. EN DESEMPLEO)

0811 R.E. MAR (C. AJENA GRUPO 1)
0812 R.E. MAR (C. AJENA GRUPO 2A)
0813 R.E. MAR (C. AJENA GRUPO 2B)
0814 R.E. MAR (C. AJENA GRUPO 3)
0821 R.E. MAR (ASIMILADOS C. AJENA GRUPO 1)
0822 R.E. MAR (ASIMILADOS C. AJENA GRUPO 2A)
0823 R.E. MAR (ASIMILADOS C. AJENA GRUPO 2B)
0825 R.E. MAR (AUTONOMOS)
0831 R.E. MAR (AUTONOMOS PREST. CESE DE ACTIVIDAD)
0840 R.E. MAR (CONVENIO ESPECIAL)
0850 R.E. MAR (CTA. AJENA SITUACIÓN ESPECIAL)
0899 R.E. MAR (CTA. CONVENCIONAL COTIZ. EN DESEMPLEO)
0911 R.E. MINERIA CARBON
0940 R.E. MINERIA CARBON (CONVENIO ESPECIAL)
0950 R.E. MINERIA CARBON (SITUACIÓN ESPECIAL)
1200 B R.E. EMPLEADOS HOGAR
1211 B R.E. EMPLEADOS HOGAR (FIJOS)
1221 B R.E. EMPLEADOS HOGAR (DISCONTINUOS)
1240 B R.E. EMPLEADOS HOGAR (CONVENIO ESPECIAL)
1250 B R.E. EMPLEADOS HOGAR (FIJOS SIT. ESPECIAL)

Nota: las claves seguidas de "B" corresponden a regímenes extinguidos,



ANEXO 2. Transiciones de los trabajadores asalariados jóvenes en periodos de cinco y diez años en la Comunidad de Madrid y España

Cuadro A.2.1. Transiciones en un periodo de cinco y diez años de los trabajadores asalariados que inician un empleo en 2005, 2009 y 2014. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL, 2005-2019. Datos ponderados.

Panel A. Comunidad de Madrid: 2005-2010 / 2005-2015

		A 2014						
		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total	
De 2009	Casos	3.475	82.375	500	14.450	17.050	117.850	
	%	3,0	69,9	0,4	12,3	14,5	100	
	A 2019							
			Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
	Casos	6.925	81.775	600	9.275	19.275	117.850	
%	5,9	69,4	0,5	7,9	16,4	100		

Panel B. Comunidad de Madrid: 2009-2014 / 2009-2019

		A 2014						
		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total	
De 2009	Casos	2.050	35.325	325	3.725	9.575	51.000	
	%	4,0	69,3	0,6	7,3	18,8	100	
	A 2019							
			Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
	Casos	3.450	38.325	150	2.825	6.250	51.000	
%	6,8	75,2	0,3	5,5	12,3	100		

Panel C. Comunidad de Madrid: 2014-2019

		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
De 2014	Casos	3.250	57.150	150	3.875	7.350	71.775
	%	4,5	79,6	0,2	5,4	10,2	100

Cuadro A.2.2. Transiciones en un periodo de cinco y diez años de los trabajadores asalariados que inician un empleo en 2005, 2009 y 2014. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Fuente: MCVL, 2005-2019. Datos ponderados.

Panel A. España: 2005-2010 / 2005-2015

		A 2014					
		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
De 2009	Casos	28.100	444.050	9.800	111.300	112.425	705.675
	%	4,0	62,9	1,4	15,8	15,9	100
	A 2019						
		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
De 2009	Casos	53.575	443.625	14.400	71.425	122.650	705.675
	%	7,6	62,9	2,0	10,1	17,4	100

Panel B. España: 2009-2014 / 2009-2019

		A 2014					
		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
De 2009	Casos	19.650	209.875	6.000	32.350	66.100	333.975
	%	5,9	62,8	1,8	9,7	19,8	100
	A 2019						
		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
De 2009	Casos	27.675	233.250	6.125	27.925	39.000	333.975
	%	8,3	69,8	1,8	8,4	11,7	100

Panel C. España: 2014-2019

		Autónomo	Asalariado	Otro ocupado	Desempl. (presta)	Desocup.	Total
De 2014	Casos	22.775	348.725	6.150	42.625	45.750	466.025
	%	4,9	74,8	1,3	9,2	9,8	100

ANEXO 3. Tránsitos desde el empleo asalariado en 2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019 según características personales y laborales

Cuadro A.3.1. Transiciones (en %) de los trabajadores asalariados que inician un empleo en 2005 y su situación laboral cinco años después (en 2010). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A: total, sexo, nacionalidad, grupos de edad y nivel de estudios.

DESDE 2005	A 2010					PERSONAS
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	
	%	%	%	%	%	N
TODOS	2,9	69,9	0,4	12,3	14,5	117.850
SEXO						
Varón	3,4	68,2	0,2	13,2	15,0	60.375
Mujer	2,5	71,7	0,6	11,3	13,9	57.475
NACIONALIDAD						
Españoles nacidos en España	2,9	70,9	0,1	10,0	16,1	91.400
Españoles nacidos fuera de España	3,0	66,4	1,4	20,2	8,9	26.450
EDAD						
16-20 años	1,7	65,4	0,2	12,1	20,7	49.775
21-25 años	2,2	74,7	0,3	10,5	12,3	28.650
26-30 años	4,4	71,3	1,1	15,0	8,3	20.875
31-35 años	5,9	73,0	0,5	12,5	8,0	18.550
NIVEL DE ESTUDIOS						
No consta	3,1	62,7	0,0	17,4	16,8	4.025
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	2,5	64,2	0,8	18,0	14,4	34.825
Bachiller superior	4,4	69,8	0,8	12,0	13,1	16.450
Formación profesional	2,5	75,8	0,3	12,8	8,6	15.200
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	2,0	78,1	0,0	8,3	11,6	11.400
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	3,2	71,1	0,1	7,2	18,3	35.950

Panel B: Tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización (continuación)

	A 2010					
DESDE 2005	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
TIPO DE CONTRATO	%	%	%	%	%	N
Valores perdidos	0,0	80,0	0,0	0,0	20,0	125
Indefinido	3,9	76,6	0,4	12,6	6,5	29.800
Obra y servicio	2,7	66,6	0,5	12,1	18,1	32.350
Eventual	2,8	67,3	0,4	12,8	16,7	42.725
Otros temporales	1,9	71,0	0,4	10,3	16,3	12.850
TIPO DE JORNADA						
Tiempo completo	3,0	71,3	0,5	12,8	12,3	76.675
De 3/4 de jornada a <TC	3,7	67,2	0,0	6,6	22,4	6.025
De 1/2 a 3/4 de jornada	3,3	66,1	0,5	12,7	17,4	16.500
De 1/4 a 1/2 de jornada	2,1	68,0	0,4	12,3	17,1	12.975
De 0 a 1/4 jornada	1,8	68,7	0,0	9,3	20,3	5.675
GRUPO DE COTIZACIÓN						
Grupo 0 (no consta)	0,0	80,0	0,0	0,0	20,0	125
Grupo 1	4,9	79,6	0,0	6,5	9,1	7.725
Grupo 2	2,4	79,2	0,0	6,4	12,0	3.125
Grupo 3	4,5	87,9	0,0	5,3	2,3	3.300
Grupo 4	5,0	75,2	0,0	8,9	10,9	2.525
Grupo 5	2,5	73,7	0,5	10,8	12,5	9.975
Grupo 6	1,8	65,9	0,6	15,9	15,9	4.250
Grupo 7	3,4	67,4	0,1	11,6	17,6	28.875
Grupo 8	3,4	72,8	0,4	13,0	10,3	12.325
Grupo 9	2,4	68,1	0,3	13,1	16,1	15.675
Grupo 10	2,1	66,5	1,1	15,4	14,9	26.075
Grupo 11	2,6	58,1	0,6	14,8	23,9	3.875

Nota: Los grupos de cotización son los siguientes: Grupo 0: No consta. Grupo 1: 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'.



Panel C: Antigüedad en el empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa (continuación)

DESDE 2005	A 2010					PERSONAS
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	%	%	%	%		
Menos de 6 meses	2,6	66,4	0,4	11,8	18,8	74.400
6-11 meses	3,9	71,4	0,2	13,2	11,5	16.150
12-23 meses	4,8	72,8	1,3	13,9	7,2	11.500
24-35 meses	3,8	73,6	0,6	15,7	6,3	3.975
36-47 meses	5,2	69,1	0,0	22,7	3,1	2.425
48 meses o más	1,1	89,9	0,0	8,5	0,5	9.400
RAMA DE ACTIVIDAD						
No consta	3,5	70,8	0,8	14,1	10,8	12.225
Agricultura y ganadería	0,0	66,7	0,0	16,7	16,7	150
Industria	3,2	72,1	0,0	14,6	10,0	7.000
Construcción	3,1	62,9	1,4	23,5	9,1	8.825
Comercio y hostelería	2,9	68,9	0,6	13,6	14,1	30.700
Transporte y almacenamiento	3,2	61,5	0,0	11,5	23,7	3.900
Información y servicios profesionales	2,3	70,1	0,2	9,7	17,7	38.725
Servicios financieros	2,9	80,9	0,0	2,9	13,2	1.700
Administración, educación y sanidad	4,3	78,3	0,0	7,1	10,3	8.775
Otras actividades de servicios	4,3	69,7	0,4	9,0	16,7	5.850
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
0 trabajadores	3,5	69,5	0,6	14,2	12,2	62.050
1-9 trabajadores	4,4	61,7	0,2	14,8	19,0	11.475
10-19 trabajadores	1,1	74,9	0,0	12,6	11,5	4.575
20-49 trabajadores	2,5	69,4	1,1	8,3	18,7	6.950
50-249 trabajadores	2,9	69,8	0,3	10,1	17,0	9.425
+250 trabajadores	1,4	74,3	0,0	7,8	16,5	23.375



Cuadro A.3.2. Transiciones (en %) de los trabajadores asalariados que inician un empleo en 2009 y su situación laboral cinco años después (en 2014). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A: total, sexo, nacionalidad, grupos de edad y nivel de estudios.

DESDE 2009	A 2014					PERSONAS
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	
	%	%	%	%	%	N
TODOS	4,0	69,3	0,6	7,3	18,8	51.000
SEXO						
Varón	5,4	66,1	0,6	7,7	20,2	23.650
Mujer	2,8	72,0	0,6	6,9	17,6	27.350
NACIONALIDAD						
Españoles nacidos en España	3,9	71,5	0,3	5,9	18,5	43.350
Españoles nacidos fuera de España	4,6	56,9	2,6	15,4	20,6	7.650
EDAD						
16-20 años	2,5	65,0	0,4	4,5	27,6	18.950
21-25 años	4,3	69,0	0,5	5,5	20,7	10.400
26-30 años	5,8	71,3	1,1	10,2	11,6	9.050
31-35 años	4,8	74,4	0,8	10,9	9,1	12.600
NIVEL DE ESTUDIOS						
No consta	0,0	52,5	0,0	12,5	35,0	1.000
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	5,7	61,5	1,3	10,3	21,1	13.050
Bachiller superior	5,3	67,9	1,6	7,8	17,4	8.025
Formación profesional	1,8	76,1	0,0	8,8	13,3	7.125
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	3,8	77,7	0,0	5,4	13,1	3.250
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	3,4	72,1	0,1	4,4	19,9	18.550

Panel B: Tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización (continuación)

DESDE 2009	A 2014					
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
TIPO DE CONTRATO	%	%	%	%	%	N
Valores perdidos	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50
Indefinido	4,2	78,3	0,4	8,0	9,0	17.425
Obra y servicio	3,4	65,4	0,3	6,7	24,1	14.600
Eventual	4,6	62,6	1,2	6,5	25,1	13.025
Otros temporales	3,8	66,5	0,8	8,5	20,3	5.900
TIPO DE JORNADA						
Tiempo completo	3,6	71,3	0,7	7,7	16,7	31.225
De 3/4 de jornada a <TC	7,1	66,5	0,6	4,7	21,2	4.250
De 1/2 a 3/4 de jornada	4,4	60,0	0,3	7,1	28,1	7.375
De 1/4 a 1/2 de jornada	3,8	67,7	0,5	8,1	19,9	4.650
De 0 a 1/4 jornada	3,6	75,7	0,7	6,4	13,6	3.500
GRUPO DE COTIZACIÓN						
Grupo 0 (no consta)	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	25
Grupo 1	4,4	78,0	0,5	4,9	12,2	5.125
Grupo 2	3,1	81,3	0,0	6,3	9,4	2.400
Grupo 3	3,9	83,3	0,0	3,9	8,8	2.550
Grupo 4	4,9	76,5	0,0	6,2	12,3	2.025
Grupo 5	3,5	75,7	0,0	7,5	13,3	5.650
Grupo 6	4,6	63,2	1,1	6,9	24,1	2.175
Grupo 7	2,1	68,1	0,7	7,2	21,9	10.825
Grupo 8	7,1	65,2	0,9	8,9	17,9	5.600
Grupo 9	3,8	66,5	0,5	12,0	17,2	5.225
Grupo 10	4,1	59,5	1,2	7,0	28,2	8.525
Grupo 11	8,6	51,4	2,9	2,9	34,3	875

Nota: Los grupos de cotización son los siguientes: Grupo 0: No consta. Grupo 1: 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'.



Panel C: Antigüedad en el empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa (continuación)

DESDE 2009	A 2014					
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	%	%	%	%		
Menos de 6 meses	4,3	65,0	0,4	6,0	24,4	29.400
6-11 meses	5,2	59,4	2,2	10,9	22,3	5.725
12-23 meses	3,9	71,3	1,7	6,7	16,3	4.450
24-35 meses	5,4	70,7	0,0	13,0	10,9	2.300
36-47 meses	6,0	73,1	0,0	17,9	3,0	1.675
48 meses o más	1,3	91,3	0,0	6,0	1,3	7.450
RAMA DE ACTIVIDAD						
No consta	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50
Agricultura y ganadería	4,1	70,2	0,8	12,4	12,4	3.025
Industria	7,4	54,5	1,7	11,6	24,8	3.025
Construcción	4,7	66,8	0,9	8,6	18,9	13.325
Comercio y hostelería	2,0	69,4	0,0	12,2	16,3	1.225
Transporte y almacenamiento	3,7	68,9	0,7	6,5	20,2	16.975
Información y servicios profesionales	3,1	92,2	0,0	1,6	3,1	1.600
Servicios financieros	2,5	74,8	0,0	4,8	17,8	7.850
Administración, educación y sanidad	4,5	68,8	0,0	5,1	21,7	3.925
Otras actividades de servicios						
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
0 trabajadores	5,6	65,1	1,1	9,1	19,1	20.400
1-9 trabajadores	3,6	72,0	0,4	6,2	17,8	5.625
10-19 trabajadores	2,0	58,8	0,0	14,7	24,5	2.550
20-49 trabajadores	5,7	70,3	0,0	4,4	19,6	3.950
50-249 trabajadores	2,8	69,5	0,0	8,4	19,3	6.225
+250 trabajadores	2,0	76,7	0,6	3,7	16,9	12.250



Cuadro A.3.3. Transiciones (en %) de los trabajadores asalariados que inician un empleo en 2014 y su situación laboral cinco años después (en 2019). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A: total, sexo, nacionalidad, grupos de edad y nivel de estudios.

DESDE 2014	A 2019					PERSONAS
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	
TODOS	%	%	%	%	%	N
TODOS	4,5	79,6	0,2	5,4	10,2	71.775
SEXO						
Varón	5,4	79,5	0,1	5,4	9,6	36.800
Mujer	3,6	79,8	0,3	5,4	10,9	34.975
NACIONALIDAD						
Españoles nacidos en España	4,6	81,8	0,1	5,0	8,5	62.375
Españoles nacidos fuera de España	4,3	64,9	0,8	8,0	22,1	9.400
EDAD						
16-20 años	3,3	76,8	0,1	7,1	12,7	17.675
21-25 años	4,1	80,4	0,1	5,1	10,3	26.825
26-30 años	5,5	80,7	0,4	4,4	9,1	13.200
31-35 años	6,0	80,6	0,4	4,8	8,2	14.075
NIVEL DE ESTUDIOS						
No consta	6,6	36,1	0,0	3,3	54,1	1.525
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	4,3	73,8	0,6	9,3	12,0	16.675
Bachiller superior	4,1	76,7	0,0	5,3	14,0	12.850
Formación profesional	3,8	85,1	0,2	5,7	5,2	11.925
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	5,9	80,5	0,0	5,9	7,6	2.950
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	4,9	84,8	0,1	2,9	7,3	25.850

Panel B: Tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización (continuación)

	A 2019					
DESDE 2014	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
TIPO DE CONTRATO	%	%	%	%	%	N
Valores perdidos	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	25
Indefinido	5,2	83,2	0,1	3,8	7,7	21.150
Obra y servicio	4,0	77,2	0,1	5,8	12,8	20.650
Eventual	4,2	78,9	0,5	6,7	9,6	20.050
Otros temporales	4,8	78,3	0,0	5,3	11,6	9.900
TIPO DE JORNADA						
Tiempo completo	4,8	80,3	0,2	4,8	9,9	39.000
De 3/4 de jornada a <TC	2,4	75,8	0,6	7,2	14,0	8.375
De 1/2 a 3/4 de jornada	5,6	79,3	0,2	4,5	10,5	12.900
De 1/4 a 1/2 de jornada	3,9	78,5	0,0	8,7	9,0	7.775
De 0 a 1/4 jornada	4,0	85,2	0,0	4,0	6,7	3.725
GRUPO DE COTIZACIÓN						
Grupo 0 (no consta)						
Grupo 1	3,5	84,5	0,0	3,5	8,5	7.075
Grupo 2	4,6	90,0	0,0	2,3	3,1	3.250
Grupo 3	5,8	81,7	0,0	2,9	9,6	2.600
Grupo 4	2,2	86,1	0,0	4,4	7,3	3.425
Grupo 5	5,6	81,2	0,3	5,2	7,7	7.175
Grupo 6	4,4	71,8	0,0	7,2	16,6	4.525
Grupo 7	3,7	78,9	0,2	4,5	12,7	16.100
Grupo 8	4,6	76,7	0,0	7,2	11,5	7.625
Grupo 9	5,5	77,4	0,6	6,1	10,3	7.750
Grupo 10	5,4	77,6	0,4	7,3	9,3	12.050
Grupo 11	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	200

Nota: Los grupos de cotización son los siguientes: Grupo 0: No consta. Grupo 1: 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'.



Panel C: Antigüedad en el empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa (continuación)

DESDE 2014	A 2019					
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	%	%	%	%		
Menos de 6 meses	4,4	77,1	0,3	6,0	12,2	43.975
6-11 meses	4,7	80,8	0,0	5,3	9,1	7.950
12-23 meses	8,3	76,4	0,0	4,6	10,6	5.400
24-35 meses	2,6	81,4	0,0	4,5	11,5	3.900
36-47 meses	5,3	80,7	0,0	7,9	6,1	2.850
48 meses o más	2,9	93,5	0,3	2,3	1,0	7.700
RAMA DE ACTIVIDAD						
No consta	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	25
Agricultura y ganadería	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0	75
Industria	4,6	85,5	0,0	3,8	6,1	3.275
Construcción	8,5	78,3	0,0	7,5	5,7	2.650
Comercio y hostelería	5,4	76,0	0,5	6,2	11,9	22.050
Transporte y almacenamiento	2,7	82,4	0,0	6,8	8,1	1.850
Información y servicios profesionales	3,3	80,6	0,1	5,3	10,7	25.125
Servicios financieros	1,6	88,5	0,0	3,3	6,6	1.525
Administración, educación y sanidad	3,3	83,8	0,0	4,2	8,6	8.975
Otras actividades de servicios	7,6	77,1	0,0	4,8	10,4	6.225
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
0 trabajadores	5,3	78,3	0,2	7,0	9,1	21.325
1-9 trabajadores	6,6	74,5	0,5	5,2	13,3	10.675
10-19 trabajadores	4,6	78,8	0,0	3,3	13,2	3.775
20-49 trabajadores	6,3	78,8	0,5	4,5	9,9	5.550
50-249 trabajadores	3,4	80,8	0,2	3,8	11,8	10.425
+250 trabajadores	2,7	83,5	0,0	5,2	8,5	20.025



ANEXO 4. Tránsitos desde el empleo asalariado en 2005-2015 y 2009-2019 según características personales y laborales

Cuadro A.4.1. Transiciones (en porcentaje) de los trabajadores asalariados que inician un empleo en 2005 y su situación laboral diez años después (en 2015). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A: total, sexo, nacionalidad, grupos de edad y nivel de estudios

DESDE 2005	A 2015					PERSONAS
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	
	%	%	%	%	%	N
TODOS	5,9	69,4	0,5	7,9	16,4	117.850
SEXO						
Varón	6,8	68,7	0,2	8,0	16,4	60.375
Mujer	4,9	70,2	0,8	7,7	16,4	57.475
NACIONALIDAD						
Españoles nacidos en España	5,9	73,7	0,2	6,4	13,7	91.400
Españoles nacidos fuera de España	5,7	54,4	1,5	12,9	25,5	26.450
EDAD						
16-20 años	4,6	72,8	0,2	7,6	14,8	49.775
21-25 años	5,8	70,2	0,3	7,4	16,4	28.650
26-30 años	6,3	65,7	1,0	8,4	18,6	20.875
31-35 años	8,9	63,1	1,3	8,8	17,9	18.550
NIVEL DE ESTUDIOS						
No consta	6,2	39,8	0,6	11,2	42,2	4.025
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	5,8	61,2	0,8	11,6	20,5	34.825
Bachiller superior	5,9	67,2	0,6	7,9	18,4	16.450
Formación profesional	4,3	77,1	1,0	6,7	10,9	15.200
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	7,0	77,6	0,0	4,6	10,7	11.400
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	6,2	75,7	0,1	5,4	12,6	35.950

Panel B: Tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización (continuación)

DESDE 2005	A 2015					
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
TIPO DE CONTRATO	%	%	%	%	%	N
Valores perdidos	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	125
Indefinido	6,5	72,3	0,5	7,8	12,8	29.800
Obra y servicio	5,5	69,2	0,5	6,6	18,2	32.350
Eventual	6,1	66,8	0,6	8,7	17,7	42.725
Otros temporales	4,7	71,4	0,0	8,6	15,4	12.850
TIPO DE JORNADA						
Tiempo completo	6,0	70,1	0,5	7,7	15,7	76.675
De 3/4 de jornada a <TC	6,6	68,0	0,0	8,3	17,0	6.025
De 1/2 a 3/4 de jornada	6,4	66,7	0,8	8,6	17,6	16.500
De 1/4 a 1/2 de jornada	5,0	69,6	0,6	7,1	17,7	12.975
De 0 a 1/4 jornada	4,0	68,3	0,9	9,3	17,6	5.675
GRUPO DE COTIZACIÓN						
Grupo 0 (no consta)	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	125
Grupo 1	6,8	76,1	0,3	2,6	14,2	7.725
Grupo 2	7,2	74,4	0,0	4,0	14,4	3.125
Grupo 3	5,3	78,0	0,0	6,1	10,6	3.300
Grupo 4	6,9	74,3	0,0	5,9	12,9	2.525
Grupo 5	5,5	71,4	0,5	8,8	13,8	9.975
Grupo 6	5,3	72,4	1,2	5,9	15,3	4.250
Grupo 7	5,9	69,4	0,5	7,4	16,7	28.875
Grupo 8	8,3	66,5	0,4	9,1	15,6	12.325
Grupo 9	4,5	67,9	0,3	8,1	19,1	15.675
Grupo 10	5,7	65,9	0,9	10,0	17,6	26.075
Grupo 11	3,9	70,3	0,0	8,4	17,4	3.875

Nota: Los grupos de cotización son los siguientes: Grupo 0: No consta. Grupo 1: 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'.



Panel C: Antigüedad en el empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa (continuación)

DESDE 2005	A 2015					
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	%	%	%	%		
Menos de 6 meses	6,0	67,7	0,6	7,7	18,0	74.400
6-11 meses	5,7	67,3	0,5	7,4	19,0	16.150
12-23 meses	5,9	71,5	0,4	10,7	11,5	11.500
24-35 meses	5,7	72,3	0,6	8,8	12,6	3.975
36-47 meses	7,2	70,1	0,0	6,2	16,5	2.425
48 meses o más	4,5	82,2	0,3	6,6	6,4	9.400
RAMA DE ACTIVIDAD						
No consta	6,1	66,7	0,8	10,4	16,0	12.225
Agricultura y ganadería	0,0	33,3	16,7	16,7	33,3	150
Industria	3,9	71,1	0,7	9,6	14,6	7.000
Construcción	9,3	57,5	1,1	11,9	20,1	8.825
Comercio y hostelería	6,1	69,1	0,5	8,6	15,7	30.700
Transporte y almacenamiento	7,1	59,0	0,0	8,3	25,6	3.900
Información y servicios profesionales	5,2	72,0	0,5	6,1	16,3	38.725
Servicios financieros	2,9	77,9	0,0	0,0	19,1	1.700
Administración, educación y sanidad	5,1	77,8	0,0	6,6	10,5	8.775
Otras actividades de servicios	7,3	68,4	0,0	6,0	18,4	5.850
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
0 trabajadores	6,5	69,5	0,6	8,9	14,5	62.050
1-9 trabajadores	7,0	66,2	0,4	8,9	17,4	11.475
10-19 trabajadores	7,1	66,1	0,0	7,7	19,1	4.575
20-49 trabajadores	4,7	68,0	1,1	6,8	19,4	6.950
50-249 trabajadores	6,6	67,6	0,5	5,3	19,9	9.425
+250 trabajadores	3,4	72,5	0,2	6,0	17,9	23.375



Cuadro A.4.2. Transiciones (en porcentaje) de los trabajadores asalariados que inician un empleo en 2009 y su situación laboral diez años después (en 2019). Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL. Datos ponderados.

Panel A: total, sexo, nacionalidad, grupos de edad y nivel de estudios

DESDE 2009	A 2019					PERSONAS
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	
	%	%	%	%	%	N
TODOS	6,8	75,1	0,3	5,5	12,3	51.000
SEXO						
Varón	8,5	72,6	0,1	5,6	13,2	23.650
Mujer	5,3	77,3	0,5	5,5	11,4	27.350
NACIONALIDAD						
Españoles nacidos en España	7,0	77,7	0,1	5,4	9,8	43.350
Españoles nacidos fuera de España	5,6	60,8	1,3	6,2	26,1	7.650
EDAD						
16-20 años	5,9	75,6	0,1	7,4	10,9	18.950
21-25 años	7,2	74,0	0,2	4,6	13,9	10.400
26-30 años	7,7	73,5	0,6	3,9	14,4	9.050
31-35 años	6,9	76,6	0,4	4,8	11,3	12.600
NIVEL DE ESTUDIOS						
No consta	0,0	32,5	0,0	5,0	62,5	1.000
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	7,7	64,9	1,0	7,9	18,6	13.050
Bachiller superior	6,5	75,1	0,3	5,0	13,1	8.025
Formación profesional	3,9	85,6	0,0	6,3	4,2	7.125
Estudios universitarios (diplomatura, arquitectura técnica)	4,6	83,1	0,0	3,8	8,5	3.250
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	8,1	79,2	0,0	4,2	8,5	18.550

Panel B: Tipo de contrato, tipo de jornada y grupo de cotización (continuación)

	A 2019					
DESDE 2009	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	PERSONAS
TIPO DE CONTRATO	%	%	%	%	%	N
Valores perdidos	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	50
Indefinido	6,6	77,0	0,1	5,5	10,8	17.425
Obra y servicio	7,0	75,2	0,0	4,8	13,0	14.600
Eventual	7,3	71,2	0,8	7,1	13,6	13.025
Otros temporales	5,5	78,8	0,4	4,2	11,0	5.900
TIPO DE JORNADA						
Tiempo completo	6,4	76,6	0,3	4,6	12,1	31.225
De 3/4 de jornada a <TC	9,4	76,5	0,6	5,3	8,2	4.250
De 1/2 a 3/4 de jornada	7,8	70,8	0,3	6,4	14,6	7.375
De 1/4 a 1/2 de jornada	6,5	69,9	0,0	9,1	14,5	4.650
De 0 a 1/4 jornada	5,0	76,4	0,0	7,9	10,7	3.500
GRUPO DE COTIZACIÓN						
Grupo 0 (no consta)	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	25
Grupo 1	7,3	79,0	0,0	1,0	12,7	5.125
Grupo 2	7,3	77,1	0,0	4,2	11,5	2.400
Grupo 3	3,9	85,3	0,0	2,9	7,8	2.550
Grupo 4	6,2	82,7	0,0	6,2	4,9	2.025
Grupo 5	4,4	79,6	0,4	4,4	11,1	5.650
Grupo 6	4,6	73,6	0,0	8,0	13,8	2.175
Grupo 7	5,3	75,3	0,2	7,2	12,0	10.825
Grupo 8	12,1	67,9	0,0	4,9	15,2	5.600
Grupo 9	7,7	72,7	0,5	8,1	11,0	5.225
Grupo 10	6,7	71,8	0,9	5,9	14,7	8.525
Grupo 11	11,4	68,6	0,0	8,6	11,4	875

Nota: Los grupos de cotización son los siguientes: Grupo 0: No consta. Grupo 1: 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'.



Panel C: Antigüedad en el empleo, rama de actividad y tamaño de la empresa (continuación)

DESDE 2009	A 2019					PERSONAS
	AUTONOM	ASAL	OTRO OCUP	DESEM	DESOC	
ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	%	%	%	%	%	N
Menos de 6 meses	7,1	73,1	0,4	6,0	13,4	29.400
6-11 meses	7,0	74,2	0,0	5,2	13,5	5.725
12-23 meses	9,6	71,3	0,6	5,1	13,5	4.450
24-35 meses	5,4	77,2	0,0	4,3	13,0	2.300
36-47 meses	6,0	77,6	0,0	3,0	13,4	1.675
48 meses o más	4,4	84,9	0,0	5,4	5,4	7.450
RAMA DE ACTIVIDAD						
No consta	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	50
Agricultura y ganadería	9,1	73,6	0,0	5,8	11,6	3.025
Industria	12,4	66,9	0,8	5,8	14,0	3.025
Construcción	6,9	73,0	0,6	7,1	12,4	13.325
Comercio y hostelería	10,2	75,5	0,0	4,1	10,2	1.225
Transporte y almacenamiento	6,0	76,0	0,3	4,9	12,8	16.975
Información y servicios profesionales	1,6	87,5	0,0	6,3	4,7	1.600
Servicios financieros	5,7	79,9	0,0	4,5	9,9	7.850
Administración, educación y sanidad	6,4	72,6	0,0	5,1	15,9	3.925
Otras actividades de servicios						
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
0 trabajadores	8,7	74,9	0,5	6,0	9,9	20.400
1-9 trabajadores	9,8	70,7	0,0	8,4	11,1	5.625
10-19 trabajadores	9,8	64,7	0,0	3,9	21,6	2.550
20-49 trabajadores	4,4	75,3	0,0	5,7	14,6	3.950
50-249 trabajadores	3,2	72,7	0,4	6,0	17,7	6.225
+250 trabajadores	4,1	81,0	0,2	3,5	11,2	12.250



ANEXO 5. Distribución y transiciones de los trabajadores jóvenes según tipo de contrato en periodos de cinco y diez años

Cuadro A.5.1. Periodo 2005 a 2010. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Datos ponderados.

		A 2010									
Desde 2005		C1	C2	C3	C4	Agrar.	Empl. hogar	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	19.100	1.675	1.300	725	0	125	1.200	3.750	25	27.900
	% fila	68,5	6,0	4,7	2,6	0,0	0,5	4,3	13,4	0,1	100,0
	% col	36,5	11,2	14,3	12,3	0,0	33,3	33,6	25,9	12,5	27,7
C2: Obra o servicio	Casos	11.675	5.950	2.425	1.500	50	75	900	3.925	75	26.575
	% fila	43,9	22,4	9,1	5,6	0,2	0,3	3,4	14,8	0,3	100,0
	% col	22,3	39,9	26,7	25,5	66,7	20,0	25,2	27,1	37,5	26,3
C3: Eventual	Casos	16.175	5.750	4.525	2.250	0	150	1.225	5.475	75	35.625
	% fila	45,4	16,1	12,7	6,3	0,0	0,4	3,4	15,4	0,2	100,0
	% col	30,9	38,6	49,7	38,3	0,0	40,0	34,3	37,8	37,5	35,3
C4: Otros temporales	Casos	5.350	1.525	850	1.400	25	25	250	1.325	25	10.775
	% fila	49,7	14,2	7,9	13,0	0,2	0,2	2,3	12,3	0,2	100,0
	% col	10,2	10,2	9,3	23,8	33,3	6,7	7,0	9,2	12,5	10,7
Total	Casos	52.300	14.900	9.100	5.875	75	375	3.575	14.475	200	100.875
	% fila	51,9	14,8	9,0	5,8	0,1	0,4	3,5	14,4	0,2	100,0
	% col	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Cuadro A.5.2. Periodo 2005 a 2010. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Datos ponderados.

		A 2010									
Desde 2005		C1	C2	C3	C4	Agrar.	Empl. hogar	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	80.175	7.850	6.650	3.725	600	450	7.575	19.175	200	126.400
	% fila	63,4	6,2	5,3	3,0	0,5	0,4	6,0	15,2	0,2	100,0
	% col	31,4	9,6	10,5	8,8	9,4	25,4	25,5	17,1	14,3	21,3
C2: Obra o servicio	Casos	52.100	31.175	16.300	10.400	2.475	250	7.775	30.000	350	150.825
	% fila	34,5	20,7	10,8	6,9	1,6	0,2	5,2	19,9	0,2	100,0
	% col	20,4	38,3	25,7	24,4	38,7	14,1	26,2	26,8	25,0	25,4
C3: Eventual	Casos	91.800	31.300	32.600	16.525	1.925	950	10.525	48.625	725	234.975
	% fila	39,1	13,3	13,9	7,0	0,8	0,4	4,5	20,7	0,3	100,0
	% col	36,0	38,5	51,4	38,8	30,1	53,5	35,4	43,4	51,8	39,6
C4: Otros temporales	Casos	31.075	11.075	7.900	11.925	1.400	125	3.850	14.275	125	81.750
	% fila	38,0	13,6	9,7	14,6	1,7	0,2	4,7	17,5	0,2	100,0
	% col	12,2	13,6	12,5	28,0	21,9	7,0	13,0	12,7	8,9	13,8
Total	Casos	255.150	81.400	63.450	42.575	6.400	1.775	29.725	112.075	1.400	593.950
	% fila	43,0	13,7	10,7	7,2	1,1	0,3	5,0	18,9	0,2	100,0
	% col	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.3. Periodo 2005 a 2015. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Datos ponderados.

		A 2015							
Desde 2005		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	18.425	1.500	1.075	550	2.100	2.325	100	26.075
	% fila	70,7	5,8	4,1	2,1	8,1	8,9	0,4	100,0
	% col	31,2	15,0	16,2	10,0	28,0	25,1	7,7	26,3
C2: Obra o servicio	Casos	14.875	3.750	2.250	1.400	1.925	2.125	400	26.725
	% fila	55,7	14,0	8,4	5,2	7,2	8,0	1,5	100,0
	% col	25,2	37,4	33,8	25,3	25,7	22,9	30,8	26,9
C3: Eventual	Casos	19.800	3.675	2.500	2.375	2.875	3.725	650	35.600
	% fila	55,6	10,3	7,0	6,7	8,1	10,5	1,8	100,0
	% col	33,5	36,7	37,6	43,0	38,3	40,2	50,0	35,8
C4: Otros temporales	Casos	5.975	1.100	825	1.200	600	1.100	150	10.950
	% fila	54,6	10,1	7,5	11,0	5,5	10,1	1,4	100,0
	% col	10,1	11,0	12,4	21,7	8,0	11,9	11,5	11,0
Total	Casos	59.075	10.025	6.650	5.525	7.500	9.275	1.300	99.350
	% fila	59,5	10,1	6,7	5,6	7,6	9,3	1,3	100,0
	% col	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.4. Periodo 2005 a 2015. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Datos ponderados.

		A 2015							
Desde 2005		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	75.325	6.750	6.500	3.975	14.575	12.150	875	120.150
	% fila	62,7	5,6	5,4	3,3	12,1	10,1	0,7	100,0
	% col	26,9	11,0	12,3	8,7	21,9	16,8	13,0	20,5
C2: Obra o servicio	Casos	64.450	21.650	14.025	12.175	17.850	18.750	1.825	150.725
	% fila	42,8	14,4	9,3	8,1	11,8	12,4	1,2	100,0
	% col	23,0	35,1	26,5	26,6	26,9	26,0	27,0	25,7
C3: Eventual	Casos	105.825	24.650	25.525	18.375	24.750	30.950	3.200	233.275
	% fila	45,4	10,6	10,9	7,9	10,6	13,3	1,4	100,0
	% col	37,8	40,0	48,2	40,1	37,3	42,8	47,4	39,8
C4: Otros temporales	Casos	34.575	8.600	6.875	11.300	9.250	10.400	850	81.850
	% fila	42,2	10,5	8,4	13,8	11,3	12,7	1,0	100,0
	% col	12,3	14,0	13,0	24,7	13,9	14,4	12,6	14,0
Total	Casos	280.175	61.650	52.925	45.825	66.425	72.250	6.750	586.000
	% fila	47,8	10,5	9,0	7,8	11,3	12,3	1,2	100,0
	% col	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.5. Periodo 2009 a 2014 Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Datos ponderados.

		A 2014							
Desde 2009		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	11.875	725	700	250	825	1.400	250	16.025
	% fila	74,1	4,5	4,4	1,6	5,2	8,7	1,6	100,0
	% col.	52,1	14,6	15,1	9,8	33,7	38,1	19,6	37,8
C2: Obra o servicio	Casos	4.500	2.475	1.575	900	575	975	525	11.525
	% fila	39,1	21,5	13,7	7,8	5,0	8,5	4,6	100,0
	% col.	19,8	49,8	33,9	35,3	23,5	26,5	41,2	27,2
C3: Eventual	Casos	4.350	1.500	1.800	475	775	800	300	10.000
	% fila	43,5	15,0	18,0	4,8	7,8	8,0	3,0	100,0
	% col.	19,1	30,2	38,7	18,6	31,6	21,8	23,5	23,6
C4: Otros temporales	Casos	2.050	275	575	925	275	500	200	4.800
	% fila	42,7	5,7	12,0	19,3	5,7	10,4	4,2	100,0
	% col.	9,0	5,5	12,4	36,3	11,2	13,6	15,7	11,3
Total	Casos	22.775	4.975	4.650	2.550	2.450	3.675	1.275	42.350
	% fila	53,8	11,8	11,0	6,0	5,8	8,7	3,0	100,0
	% col.	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.6. Periodo 2009 a 2014. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Datos ponderados.

		A 2014							
Desde 2009		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	56.225	4.150	3.875	1.775	6.450	8.625	500	81.600
	% fila	68,9	5,1	4,8	2,2	7,9	10,6	0,6	100,0
	% col.	49,7	11,5	11,7	6,9	25,9	26,6	9,1	30,1
C2: Obra o servicio	Casos	19.150	16.525	9.450	7.175	7.500	8.350	2.275	70.425
	% fila	27,2	23,5	13,4	10,2	10,7	11,9	3,2	100,0
	% col.	16,9	45,9	28,5	28,0	30,1	25,8	41,2	26,0
C3: Eventual	Casos	26.275	10.800	15.200	7.675	7.500	10.550	2.075	80.075
	% fila	32,8	13,5	19,0	9,6	9,4	13,2	2,6	100,0
	% col.	23,2	30,0	45,8	29,9	30,1	32,6	37,6	29,6
C4: Otros temporales	Casos	11.550	4.550	4.650	9.050	3.500	4.850	675	38.825
	% fila	29,8	11,7	12,0	23,3	9,0	12,5	1,7	100,0
	% col.	10,2	12,6	14,0	35,3	14,0	15,0	12,2	14,3
Total	Casos	113.200	36.025	33.175	25.675	24.950	32.375	5.525	270.925
	% fila	41,8	13,3	12,3	9,5	9,2	12,0	2,0	100,0
	% col.	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.7. Periodo 2009 a 2019. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Datos ponderados.

		A 2019							
Desde 2009		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	11.225	800	775	400	1.200	950	200	15.550
	% fila	72,2	5,1	5,0	2,6	7,7	6,1	1,3	100,0
	% col.	40,7	18,9	26,3	14,3	33,1	33,0	22,9	34,6
C2: Obra o servicio	Casos	7.325	1.625	900	800	1.025	725	325	12.725
	% fila	57,6	12,8	7,1	6,3	8,1	5,7	2,6	100,0
	% col.	26,6	38,5	30,5	28,6	28,3	25,2	37,1	28,3
C3: Eventual	Casos	6.225	1400,0	950,0	600,0	1.050	950	175	11.350
	% fila	54,9	12,3	8,4	5,3	9,3	8,4	1,5	100,0
	% col.	22,6	33,1	32,2	21,4	29,0	33,0	20,0	25,3
C4: Otros temporales	Casos	2.775	400,0	325,0	1000,0	350	250	175	5.275
	% fila	52,6	7,6	6,2	19,0	6,6	4,7	3,3	100,0
	% col.	10,1	9,5	11,0	35,7	9,7	8,7	20,0	11,8
Total	Casos	27.550	4.225	2.950	2.800	3.625	2.875	875	44.900
	% fila	61,4	9,4	6,6	6,2	8,1	6,4	2,0	100,0
	% col.	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.8. Periodo 2009 a 2019. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Datos ponderados.

		A 2019							
Desde 2009		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	55.450	3.750	4.625	2.800	9.300	5.300	825	82.050
	% fila	67,6	4,6	5,6	3,4	11,3	6,5	1	100,0
	% col.	38,0	13,1	16,3	11,3	28,5	18,9	13,8	27,9
C2: Obra o servicio	Casos	32725	11325	8425	6675	9100	8550	2375	79175
	% fila	41,3	14,3	10,6	8,4	11,5	10,8	3	100,0
	% col.	22,5	39,7	29,7	27,0	27,9	30,5	39,6	26,9
C3: Eventual	Casos	41100	9225	11250	6725	10275	10225	1450	90250
	% fila	46	10	12	7	11	11	1,61	100
	% col.	28,2	32,3	39,7	27,2	31,5	36,5	24,2	30,7
C4: Otros temporales	Casos	16.500	4.250	4.075	8.550	4.000	3.975	1350	42.700
	% fila	38,6	10,0	9,5	20,0	9,4	9,3	3,16	100,0
	% col.	11,3	14,9	14,4	34,6	12,2	14,2	22,5	14,5
Total	Casos	145775	28550	28375	24750	32675	28050	6000	294.175
	% fila	49,6	9,7	9,7	8,4	11,1	9,5	2,0	100
	% col.	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.9. Periodo 2014 a 2019. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Datos ponderados.

		A 2019							
Desde 2014		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	14.800	1.100	1.000	525	1.125	800	375	19.725
	% fila	75,0	5,6	5,1	2,7	5,7	4,1	1,9	100,0
	% col.	40,6	15,1	13,8	9,8	33,1	20,7	23,1	30,3
C2: Obra o servicio	Casos	8.225	3.650	2.325	1.475	850	1.200	625	18.350
	% fila	44,8	19,9	12,7	8,0	4,6	6,5	3,4	100,0
	% col.	22,6	50,0	32,2	27,6	25,0	31,0	38,5	28,1
C3: Eventual	Casos	9.325	2.025	2.800	1.450	950	1.350	425	18.325
	% fila	50,9	11,1	15,3	7,9	5,2	7,4	2,3	100,0
	% col.	25,6	27,7	38,8	27,1	27,9	34,8	26,2	28,1
C4: Otros temporales	Casos	4.075	525	1.100	1.900	475	525	200	8.800
	% fila	46,3	6,0	12,5	21,6	5,4	6,0	2,3	100,0
	% col.	11,2	7,2	15,2	35,5	14,0	13,6	12,3	13,5
Total	Casos	36.425	7.300	7.225	5.350	3.400	3.875	1.625	65.200
	% fila	55,9	11,2	11,1	8,2	5,2	5,9	2,5	100,0
	% col.	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro A.5.10. Periodo 2014 a 2019. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Datos ponderados.

		A 2019							
Desde 2014		C1	C2	C3	C4	Cta. propia	Desemp.	No consta	Total
C1: Indefinido	Casos	62.000	4.950	6.775	3.200	5.525	6.300	1.150	89.925
	% fila	69,0	5,5	7,5	3,6	6,1	7,0	1,3	100,0
	% col.	33,5	9,0	10,6	8,2	19,7	14,6	10,8	21,2
C2: Obra o servicio	Casos	42.550	24.925	20.000	11.900	8.850	14.150	3.925	126.350
	% fila	33,7	19,7	15,8	9,4	7,0	11,2	3,1	100,0
	% col.	23,0	45,4	31,4	30,3	31,6	32,7	36,9	29,7
C3: Eventual	Casos	56.525	18.325	28.200	12.900	9.225	16.500	4.125	145.875
	% fila	38,8	12,6	19,3	8,8	6,3	11,3	2,8	100,0
	% col.	30,6	33,4	44,3	32,9	33,0	38,2	38,8	34,3
C4: Otros temporales	Casos	23.975	6.675	8.725	11.225	4.400	6.275	1.425	62.700
	% fila	38,2	10,7	13,9	17,9	7,0	10,0	2,3	100,0
	% col.	13,0	12,2	13,7	28,6	15,7	14,5	13,4	14,8
Total	Casos	185.050	54.875	63.700	39.225	28.000	43.225	10.625	424.850
	% fila	43,6	12,9	15,0	9,2	6,6	10,2	2,5	100,0
	% col.	100	100	100	100	100	100	100	100

ANEXO 6. Determinantes del acceso al empleo indefinido en España

Cuadro A.6.1. Determinantes de la probabilidad de que una persona joven que inicia un empleo como asalariado mediante un contrato temporal transite al cabo de cinco años (2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019) hacia la desocupación, el desempleo (bajo prestaciones), el empleo autónomo, el empleo asalariado con un contrato indefinido u otro tipo de empleo. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Ratios de probabilidad. España. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido	Otros empleos
Género					
Varón	-	-	-	-	-
Mujer	0,885***	1,138***	0,614***	0,911***	0,883
Nacionalidad					
Esp. nacidos en España	1,171***	0,651***	1,427***	1,136***	0,382***
Esp. nacidos fuera	-	-	-	-	-
Grupo de edad					
16-20 años	-	-	-	-	-
21-25 años	1,001	1,354***	2,145***	1,718***	1,195*
26-30 años	1,217***	1,900***	3,142***	2,229***	1,611***
31-35 años	1,351***	1,931***	4,056***	2,257***	1,393***
Nivel de estudios					
No consta	2,643***	0,747**	1,163	0,883	0,525**
Estudios iguales o inferiores a obligatorios	-	-	-	-	-
Bachiller superior	0,863***	0,648***	0,939	1,050	0,516***
Formación profesional	0,467***	0,725***	0,797***	1,189***	0,520***
Estudios universitarios (diplomatura, arq. técnica)	0,429***	0,439***	0,664***	0,814***	0,266***
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	0,680***	0,405***	0,776***	0,795***	0,195***
Tipo de contrato					
Obra y servicio	0,905**	1,072	0,897	0,795***	1,161
Eventual	0,871***	1,131**	0,972	0,955	1,026
Otros temporales	-	-	-	-	-

Continuación cuadro A.6.1

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido	Otros empleos
Tipo de jornada					
Tiempo completo					
De 3/4 a <TC	1,083	0,814***	0,950	0,837***	0,943
De 1/2 a 3/4 de TC	1,072*	0,914**	1,096	0,919**	0,772**
De 1/4 a 1/2 de TC	1,070	1,049	0,885	0,943	0,975
De 0 a 1/4 de TC	0,891	0,981	0,939	1,062	0,655
Grupos de cotización					
NMAC					
NMMC	1,302***	1,287**	1,110	1,064	2,077*
NMBC	1,556***	1,514***	1,247**	1,381***	2,102**
MAC	1,341***	1,611***	1,169	1,174**	2,666***
MMC	1,542***	1,748***	0,867	1,150**	3,082***
MBC	1,661***	1,754***	1,100	1,144**	4,374***
Antigüedad en el empleo					
Menos de 6 meses	1,732***	0,918	0,929	0,818***	1,667***
6-11 meses	1,508***	1,207**	1,159	1,140**	1,646**
+12 meses	-	-	-	-	-
Tamaño de la empresa (trabajadores)					
0	0,923*	1,121**	1,837***	1,204***	1,892***
1-9	1,261***	1,125*	1,884***	1,271***	1,903***
10-19	1,346***	1,254***	1,750***	1,487***	2,175***
20-49	1,392***	1,171**	1,511***	1,341***	2,759***
50-249	1,357***	1,312***	1,368***	1,335***	2,163***
+250	-	-	-	-	-
Rama de actividad					
No consta	0,701***	1,207***	1,290**	0,869**	1,475**
Industria	0,758***	1,203**	1,036	1,067	1,613***
Construcción	0,521***	1,132*	1,066	0,646***	1,733***
Comercio y hostelería	0,764***	1,096*	1,121	0,907***	1,143
Transporte y almacenamiento	1,155	0,972	1,122	0,959	1,314
Información y servicios profesionales y financieros	-	-	-	-	-
Administración, educación y sanidad	0,630***	0,861***	0,611***	0,507***	1,549***
Otras actividades de servicios	0,762***	0,826***	0,864	0,702***	0,698
	(0,0454)	(0,0604)	(0,0881)	(0,0357)	(0,157)

Continuación cuadro A.6.1

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido	Otros empleos
Año de entrada					
2005	2,659***	1,171***	1,533***	0,883***	1,616***
2009	2,325***	2,005***	1,121*	1,275***	1,056
2014	-	-	-	-	-
Región					
Andalucía	-	-	-	-	-
Aragón	0,957	0,691***	1,146	1,455***	0,166***
Asturias	1,005	0,984	1,324*	1,114	0,471**
Baleares	0,832*	1,472***	0,951	1,465***	0,327***
Canarias	1,009	1,093	0,758**	1,335***	0,246***
Cantabria	0,743**	1,147	1,422*	1,683***	0,416**
Castilla-La Mancha	0,791***	0,987	0,905	1,358***	0,461***
Castilla y León	0,861*	0,836**	0,916	1,420***	0,501***
Cataluña	0,817***	1,009	1,029	1,936***	0,196***
Comunidad Valenciana	1,135**	0,958	1,120	1,403***	0,380***
Extremadura	0,893	1,343***	1,393**	1,103	1,124
Galicia	0,932	0,906	1,168	1,271***	0,473***
Comunidad de Madrid	0,995	0,793***	0,895	1,989***	0,159***
Murcia	0,935	0,911	1,148	1,282***	1,062
Navarra	0,620***	0,686**	1,076	1,410***	0,0830***
País Vasco	0,747***	0,700***	1,079	1,275***	0,119***
La Rioja	0,800	0,875	1,747**	1,891***	0,370*
Ceuta y Melilla	3,026***	1,709**	0,937	1,262	5,43e-07***
No consta	0,352	0,558	2,429	0,317	1,77e-07***
Constante	0,163***	0,218***	0,0402***	0,420***	0,0243***
Observaciones	44.580				

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%).



Cuadro A.6.2. Determinantes de la probabilidad de que una persona joven que inicia un empleo como asalariado mediante un contrato temporal transite al cabo de diez años (2005-2015 y 2009-2019) hacia la desocupación, el desempleo (bajo prestaciones), el empleo autónomo, el empleo asalariado con un contrato indefinido u otro tipo de empleo. Jóvenes españoles de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Ratios de probabilidad. España. Fuente: MCVL, 2005-2019.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido	Otros empleos
Género					
Varón	-	-	-	-	-
Mujer	0,970	1,422***	0,582***	0,872***	1,095
Nacionalidad					
Esp. nacidos en España	0,754***	0,666***	1,417***	1,350***	0,400***
Esp. nacidos fuera	-	-	-	-	-
Grupos de edad					
16-20 años	-	-	-	-	-
21-25 años	1,702***	1,261***	1,809***	1,495***	0,992
26-30 años	2,282***	1,526***	2,386***	1,572***	1,476***
31-35 años	2,236***	1,522***	2,616***	1,539***	1,786***
Nivel de estudios					
No consta	2,648***	0,881	1,259	1,044	0,556*
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	-	-	-	-	-
Bachiller superior	0,812***	0,741***	1,174**	1,301***	0,498***
Formación profesional	0,418***	0,827***	1,072	1,363***	0,674***
Estudios universitarios (diplomatura, arq. técnica)	0,350***	0,498***	0,844*	1,120**	0,140***
Estudios universitarios (licenciatura, grado, máster, doctorado)	0,366***	0,416***	0,931	0,988	0,195***
Tipo de contrato					
Obra y servicio	0,920	1,016	0,999	0,903**	1,048
Eventual	0,877**	1,016	1,106	1,028	0,945
Otros temporales	-	-	-	-	-
Tipo de jornada					
Tiempo completo	-	-	-	-	-
De 3/4 a <TC	1,253***	1,065	1,176*	1,049	1,017
De 1/2 a 3/4 de TC	1,128**	1,096	1,127*	0,995	0,886
De 1/4 a 1/2 de TC	1,186***	1,169**	1,120	1,076	0,713*
De 0 a 1/4 de TC	1,158	1,431***	1,065	1,212**	1,219

Continuación cuadro A.6.2

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido	Otros empleos
NMMC	1,004	1,624***	0,990	1,427***	2,692
NMBC	1,080	2,306***	1,105	1,604***	4,348***
MAC	0,901	2,032***	1,114	1,366***	4,729***
MMC	0,999	2,346***	0,899	1,304***	5,288***
MBC	1,042	2,584***	1,025	1,372***	8,715***
Antigüedad en el empleo					
Menos de 6 meses	1,387***	1,140	1,110	0,845***	1,092
6-11 meses	1,212**	1,233**	1,268**	1,109	1,137
+12 meses	-	-	-	-	-
Tamaño de la empresa (trabajadores)					
0	0,746***	1,046	1,582***	1,108**	1,598**
1-9	1,484***	1,158	1,816***	1,298***	2,211***
10-19	1,425***	1,407***	1,635***	1,374***	1,798**
20-49	1,359***	0,959	0,940	1,108	1,164
50-249	1,423***	1,064	1,144	1,193***	1,578*
+250	-	-	-	-	-
Rama de actividad					
No consta	0,781***	1,114	1,051	0,770***	1,062
Industria	0,690***	0,996	0,934	0,998	1,289
Construcción	0,651***	1,059	1,019	0,730***	1,546***
Comercio y hostelería	0,725***	1,004	0,988	0,859***	0,982
Transporte y almacenamiento	1,300**	1,052	1,141	0,833	1,801*
Información y servicios profesionales y financieros	-	-	-	-	-
Administración, educación y sanidad	0,491***	0,815**	0,555***	0,538***	0,971
Otras actividades de servicios	0,829**	0,959	0,964	0,732***	0,765

Continuación cuadro A.6.2

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Desocupación	Desempleo	Autónomo	Contrato indefinido	Otros empleos
Región					
Andalucía	-	-	-	-	-
Aragón	0,843	0,932	0,930	1,365***	0,284***
Asturias	0,986	1,099	1,195	1,085	0,464**
Baleares	1,023	1,423***	1,296	1,313***	0,306***
Canarias	0,890	1,011	0,718***	1,153*	0,268***
Cantabria	1,036	1,060	1,229	1,680***	0,406*
Castilla-La Mancha	0,810**	0,897	0,863	1,131	0,574***
Castilla y León	0,889	0,806*	0,982	1,228***	0,333***
Cataluña	0,907	0,937	1,056	1,894***	0,180***
C. Valenciana	1,189**	1,003	1,144	1,379***	0,510***
Extremadura	0,723**	1,140	1,256	0,808**	1,098
Galicia	1,053	0,891	1,298**	1,246***	0,544***
Comunidad de Madrid	1,093	0,857*	1,035	2,103***	0,149***
Murcia	0,889	0,950	1,114	1,155	1,069
Navarra	0,878	0,781	0,980	1,654***	0,168***
País Vasco	0,581***	0,643***	0,927	1,291***	0,165***
La Rioja	0,276***	0,463**	1,087	0,987	0,395*
Ceuta y Melilla	2,697***	1,607*	0,250*	0,854	0,186
Año de entrada					
2005	0,596***	0,839***	1,030	0,938*	0,991
2009	-	-	-	-	-
Constante	1,060	0,201***	0,103***	0,559***	0,0421***
Observaciones	29,946				

Nota: el nivel de significatividad se expresa como * (10%), ** (5%) y *** (1%).



ANEXO 7. Desajuste educativo

Cuadro A.7.1. Distribución de las características personales y laborales de los trabajadores jóvenes sobre-educados en su primer empleo en los años 2005, 2009 y 2014. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.

	Comunidad de Madrid			
	Todos	2005	2009	2014
Género				
Varón	45,4	46,5	40,7	46,5
Mujer	54,6	53,5	59,3	53,5
Nacionalidad				
Espanoles nacidos en España	76,7	73,9	78,0	80,2
Espanoles nacidos fuera de España	5,8	4,3	6,6	7,6
Extranjeros	17,5	21,7	15,4	12,2
Grupo de edad				
16-20 años	31,7	36,1	39,6	19,8
21-25 años	34,5	31,9	25,5	44,3
26-30 años	19,9	20,0	17,4	21,4
31-35 años	13,9	12,0	17,4	14,6
Tipo de contrato				
Indefinido	23,3	20,0	29,5	24,8
Obra y servicio	31,6	31,6	33,0	30,7
Eventual	35,1	39,7	29,1	31,7
Otros temporales	10,0	8,8	8,4	12,8
Tipo de jornada				
Tiempo completo	55,6	59,8	51,8	51,5
De 3/4 a <TC	9,5	6,0	12,5	13,0
De 1/2 a 3/4 de TC	17,9	16,8	18,3	19,4
De 1/4 a 1/2 de TC	11,1	12,1	9,3	10,4
De 0 a 1/4 TC	5,9	5,3	8,0	5,7
Nivel de estudios				
Valores perdidos	0,0	0,0	0,0	0,0
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios	0,0	0,0	0,0	0,0
Bachiller superior	11,9	12,3	9,6	12,5
Formación profesional	11,9	11,5	11,6	12,7
Estudios universitarios: (diplomatura, arq. técnica)	15,2	20,8	13,1	7,5
Estudios universitarios: licenciatura, grado, máster, doctorado)	61,0	55,3	65,6	67,2
Antigüedad				
Menos de 6 meses	67,3	69,6	61,8	67,3
6-11 meses	12,3	13,5	12,1	10,5
12-23 meses	7,6	8,8	6,4	6,5
24-35 meses	4,1	3,4	4,6	5,0
36-47 meses	2,2	1,3	2,1	3,6
48 meses o más	6,5	3,4	13,0	7,1

Continuación cuadro A.7.1.

	Comunidad de Madrid			
	Todos	2005	2009	2014
Grupo de cotización				
Ingenieros, licenciados, alta dirección				
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
Jefes administrativos y de taller	6,1	4,7	8,4	6,8
Ayudantes no titulados	4,3	2,4	5,2	6,8
Oficiales administrativos	12,2	10,7	14,4	13,3
Subalternos	8,7	7,0	8,4	11,8
Auxiliares administrativos	24,9	26,8	22,8	23,2
Oficiales 1ª y 2ª	7,2	7,1	7,6	6,9
Oficiales 3ª y especialistas	7,6	9,2	6,6	5,8
Peones y asimilados	29,0	32,1	26,6	25,5
Tamaño empresa				
0 trabajadores	42,5	51,8	37,5	31,1
1-9 trabajadores	10,8	8,0	12,8	14,1
10-19 trabajadores	4,7	4,3	5,5	4,8
20-49 trabajadores	6,4	5,4	7,2	7,4
50-249 trabajadores	12,0	9,3	13,1	15,5
+ 250 trabajadores	23,6	21,3	23,9	27,0
Rama de actividad				
No consta	5,2	10,5	0,0	0,0
Agricultura y ganadería	0,1	0,1	0,0	0,1
Industria	4,1	4,5	3,7	3,7
Construcción	4,8	6,6	4,3	2,2
Comercio y hostelería	26,4	24,6	26,0	29,4
Transporte y almacenamiento	2,5	3,1	1,4	2,1
Información y Servicios profesionales	38,7	38,2	39,1	39,2
Servicios financieros	3,1	2,0	5,2	3,5
Administración, educación y sanidad	9,0	6,1	13,1	11,0
Otras actividades de servicios	6,3	4,3	7,2	8,9
Año de entrada				
2005	49,2	100	0,0	0,0
2009	19,6	0,0	100	0,0
2014	31,2	0,0	0,0	100
Observaciones	83.225	40.950	16.350	25.925

Cuadro A.7.2. Distribución de las características personales y laborales de los trabajadores jóvenes sobre-educados en su primer empleo en los años 2005, 2009 y 2014. Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Fuente: MCVL.

	España			
	Todos	2005	2009	2014
Género				
Varón	43,1	44,3	39,9	43,4
Mujer	56,9	55,7	60,1	56,6
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	82,5	79,3	81,7	87,3
Españoles nacidos fuera de España	4,8	4,4	5,5	5,1
Extranjeros	12,7	16,3	12,8	7,7
Grupo de edad				
16-20 años	34,4	39,0	40,6	24,5
21-25 años	35,3	32,0	27,8	44,3
26-30 años	17,7	18,0	14,5	19,1
31-35 años	12,6	11,0	17,2	12,2
Tipo de contrato				
Indefinido	17,3	15,5	22,6	16,6
Obra y servicio	30,9	30,2	31,2	31,8
Eventual	39,8	44,2	35,2	36,4
Otros temporales	12,0	10,1	11,1	15,1
Tipo de jornada				
Tiempo completo	54,6	60,7	50,3	48,8
De 3/4 a <TC	10,6	6,9	12,4	14,5
De 1/2 a 3/4 de TC	19,2	17,7	20,5	20,4
De 1/4 a 1/2 de TC	11,1	10,5	11,5	11,7
De 0 a 1/4 TC	4,6	4,2	5,3	4,7
Nivel de estudios				
Valores perdidos				
Estudios iguales o inferiores a los obligatorios				
Bachiller superior	15,0	16,4	13,2	14,1
Formación profesional	17,8	15,7	17,8	20,6
Estudios universitarios: (diplomatura, arq. técnica)	16,8	22,6	17,1	8,6
Estudios universitarios: licenciatura, grado, máster, doctorado)	50,4	45,3	51,9	56,7
Antigüedad				
Menos de 6 meses	71,3	72,0	68,9	71,6
6-11 meses	12,3	13,3	11,1	11,6
12-23 meses	6,0	6,7	5,9	5,0
24-35 meses	3,0	2,4	3,3	3,7
36-47 meses	1,9	1,3	2,0	2,7
48 meses o más	5,5	4,2	8,7	5,4

Continuación cuadro A.7.2.

	España			
	Todos	2005	2009	2014
Grupo de cotización				
Ingenieros, licenciados, alta dirección	0,0	0,0	0,0	0,0
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	0,0	0,0	0,0	0,0
Jefes administrativos y de taller	3,3	2,8	3,9	3,8
Ayudantes no titulados	3,8	2,7	4,4	4,8
Oficiales administrativos	9,3	7,9	11,4	10,0
Subalternos	7,8	6,3	9,3	8,8
Auxiliares administrativos	20,5	22,3	19,3	18,7
Oficiales 1ª y 2ª	7,0	6,9	7,4	6,8
Oficiales 3ª y especialistas	8,6	9,6	8,5	7,3
Peones y asimilados	39,8	41,6	35,7	39,8
Tamaño empresa				
0 trabajadores	45,9	54,4	43,8	35,5
1-9 trabajadores	13,8	11,1	14,5	17,2
10-19 trabajadores	5,9	5,0	5,8	7,2
20-49 trabajadores	7,7	6,5	8,4	8,9
50-249 trabajadores	12,7	10,2	13,6	15,4
+ 250 trabajadores	14,1	12,9	13,9	15,8
Rama de actividad				
No consta	5,8	12,6	0,0	0,0
Agricultura y ganadería	0,3	0,3	0,6	0,3
Industria	6,3	6,6	5,6	6,3
Construcción	5,2	7,1	4,8	2,8
Comercio y hostelería	28,9	25,6	29,6	33,1
Transporte y almacenamiento	2,0	2,3	1,5	1,7
Información y Servicios profesionales	29,1	29,5	29,4	28,5
Servicios financieros	1,8	1,5	2,5	1,6
Administración, educación y sanidad	12,8	8,7	16,8	16,1
Otras actividades de servicios	7,7	5,8	9,1	9,5
Año de entrada				
2005	46,4	100	0,0	0,0
2009	20,1	0,0	100	0,0
2014	33,5	0,0	0,0	100

Continuación cuadro A.7.2.

	Todos	2005	2009	2014
Regiones				
Andalucía	14,6	14,0	14,9	15,2
Aragón	2,6	2,7	1,9	2,7
Asturias	1,7	1,9	2,2	1,3
Baleares	2,3	2,0	2,4	2,5
Canarias	3,9	3,5	4,0	4,3
Cantabria	1,1	1,2	1,1	1,1
Castilla La Mancha	3,9	4,4	3,8	3,3
Castilla y León	4,4	4,7	4,1	4,4
Cataluña	19,2	18,5	20,0	19,8
Comunidad Valenciana	9,5	9,7	8,2	10,0
Extremadura	1,9	1,5	2,2	2,4
Galicia	5,2	5,2	5,9	5,0
Comunidad de Madrid	19,3	20,5	18,9	18,0
Murcia	2,9	3,1	2,5	2,9
Navarra	1,5	1,5	1,7	1,4
País Vasco	5,3	5,1	5,7	5,4
La Rioja	0,3	0,4	0,3	0,3
Ceuta y Melilla	0,1	0,1	0,1	0,1
Observaciones	430.950	199.925	86.650	144.375



Cuadro A.7.3. Distribución de las características personales y laborales de los trabajadores jóvenes **universitarios** sobre-educados en su primer empleo en los años 2005, 2009 y 2014. Jóvenes de 21-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid. Fuente: MCVL.

	Comunidad de Madrid			
	Todos	2005	2009	2014
Género				
Varón	42,0	41,3	40,5	43,6
Mujer	58,0	58,7	59,5	56,4
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	78,7	75,2	77,6	83,4
Españoles nacidos fuera de España	5,8	5,9	5,1	6,0
Extranjeros	15,5	18,9	17,2	10,6
Grupo de edad				
16-20 años	0,0	0,0	0,0	0,0
21-25 años	52,4	54,6	45,0	53,4
26-30 años	29,0	29,9	26,9	28,9
31-35 años	18,6	15,4	28,1	17,7
Tipo de contrato				
Indefinido	30,5	25,8	40,8	30,9
Obra y servicio	29,4	30,6	28,1	28,8
Eventual	31,5	35,6	25,7	29,7
Otros temporales	8,5	8,0	5,4	10,6
Tipo de jornada				
Tiempo completo	60,9	62,9	62,8	57,6
De 3/4 a <TC	7,5	5,4	9,1	9,1
De 1/2 a 3/4 de TC	14,9	14,8	12,1	16,3
De 1/4 a 1/2 de TC	10,8	12,1	7,6	10,9
De 0 a 1/4 TC	6,0	4,9	8,5	6,0
Nivel de estudios				
Estudios universitarios: (diplomatura,arquitectura técnica)	19,9	27,0	20,8	11,2
Estudios universitarios: licenciatura, grado, máster, doctorado)	80,1	73,0	79,2	88,8
Antigüedad				
Menos de 6 meses	59,5	63,2	47,4	61,2
6-11 meses	13,7	14,8	14,2	12,1
12-23 meses	9,1	10,5	9,7	7,0
24-35 meses	5,9	5,1	6,0	6,7
36-47 meses	2,8	1,8	2,4	4,0
48 meses o más	9,1	4,5	20,2	8,8

Continuación cuadro A.7.3

	Comunidad de Madrid			
	Todos	2005	2009	2014
Grupo de cotización				
Ingenieros, licenciados, alta dirección				
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
Jefes administrativos y de taller	10,9	9,6	16,0	9,9
Ayudantes no titulados	6,5	3,9	6,6	9,4
Oficiales administrativos	18,4	16,2	21,5	19,5
Subalternos	5,0	4,9	4,2	5,4
Auxiliares administrativos	32,5	34,1	29,6	32,2
Oficiales 1ª y 2ª	8,4	8,6	8,2	8,2
Oficiales 3ª y especialistas	8,4	11,8	4,5	6,4
Peones y asimilados	9,9	10,9	9,4	8,8
Tamaño empresa				
0 trabajadores	39,6	50,6	34,1	29,4
1-9 trabajadores	10,2	8,0	12,4	11,8
10-19 trabajadores	4,4	3,5	6,9	4,3
20-49 trabajadores	6,0	5,7	6,3	6,3
50-249 trabajadores	13,1	10,0	13,6	16,3
+ 250 trabajadores	26,6	22,2	26,6	31,8
Rama de actividad				
No consta	4,1	9,4	0,0	0,0
Agricultura y ganadería	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria	4,4	4,6	4,2	4,3
Construcción	2,8	3,9	3,3	1,3
Comercio y hostelería	23,6	22,1	19,3	27,4
Transporte y almacenamiento	1,9	2,8	0,6	1,5
Información y Servicios profesionales	42,1	42,0	42,3	42,1
Servicios financieros	5,6	3,9	10,0	5,4
Administración, educación y sanidad	9,8	7,2	13,6	10,9
Otras actividades de servicios	5,6	4,1	6,6	6,9
Año de entrada				
2005	43,8	100,0	0,0	0,0
2009	18,6	0,0	100,0	0,0
2014	37,6	0,0	0,0	100,0
Observaciones	44.400	19.450	8.275	16.675

Cuadro A.7.4. Distribución de las características personales y laborales de los trabajadores jóvenes **universitarios** sobre-educados en su primer empleo en los años 2005, 2009 y 2014. Jóvenes de 21-35 años que entran en el mercado de trabajo. España. Fuente: MCVL.

	España			
	Todos	2005	2009	2014
Género				
Varón	37,9	38,2	35,8	38,8
Mujer	62,1	61,8	64,2	61,2
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	83,1	80,0	80,5	87,6
Españoles nacidos fuera de España	4,5	4,7	5,5	3,9
Extranjeros	12,4	15,3	14,0	8,5
Grupo de edad				
16-20 años				
21-25 años	55,4	56,1	50,1	57,2
26-30 años	27,3	29,0	23,6	27,2
31-35 años	17,3	14,9	26,3	15,6
Tipo de contrato				
Indefinido	23,9	21,3	32,3	22,8
Obra y servicio	30,0	29,7	29,1	30,6
Eventual	37,4	41,8	31,4	35,6
Otros temporales	8,7	7,2	7,1	11,1
Tipo de jornada				
Tiempo completo	55,6	62,1	53,9	49,4
De 3/4 a <TC	9,5	5,8	10,8	12,9
De 1/2 a 3/4 de TC	17,8	16,9	16,5	19,6
De 1/4 a 1/2 de TC	11,5	10,4	11,5	12,7
De 0 a 1/4 TC	5,6	4,9	7,3	5,5
Nivel de estudios				
Estudios universitarios: (diplomatura,arquitectura técnica)	25,7	32,6	31,4	15,5
Estudios universitarios: licenciatura, grado, máster, doctorado)	74,3	67,4	68,6	84,5
Antigüedad				
Menos de 6 meses	64,4	65,5	59,3	65,8
6-11 meses	13,5	15,0	11,8	12,7
12-23 meses	7,0	8,0	7,4	5,6
24-35 meses	4,4	3,7	5,0	4,8
36-47 meses	2,4	1,6	2,9	3,0
48 meses o más	8,3	6,1	13,6	8,2

Continuación cuadro A.7.4.

	España			
	Todos	2005	2009	2014
Grupo de cotización				
Ingenieros, licenciados, alta dirección				
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
Jefes administrativos y de taller	6,7	6,2	8,2	6,5
Ayudantes no titulados	6,3	4,8	6,9	7,7
Oficiales administrativos	16,2	13,6	20,7	16,7
Subalternos	4,0	3,9	3,8	4,3
Auxiliares administrativos	31,5	34,2	30,2	29,0
Oficiales 1ª y 2ª	10,0	10,2	9,1	10,2
Oficiales 3ª y especialistas	10,9	12,3	9,0	10,2
Peones y asimilados	14,5	14,7	12,1	15,4
Tamaño empresa				
0 trabajadores	41,5	51,9	41,2	30,3
1-9 trabajadores	14,8	12,2	14,0	18,0
10-19 trabajadores	5,8	4,5	5,7	7,3
20-49 trabajadores	7,9	6,6	8,1	9,3
50-249 trabajadores	13,8	11,4	14,2	16,3
+ 250 trabajadores	16,2	13,4	16,7	18,9
Rama de actividad				
No consta	4,5	10,5	0,0	0,0
Agricultura y ganadería	0,2	0,1	0,4	0,3
Industria	5,8	6,1	5,7	5,5
Construcción	3,3	4,8	2,9	1,9
Comercio y hostelería	26,9	23,2	24,1	32,4
Transporte y almacenamiento	1,8	2,5	1,4	1,3
Información y Servicios profesionales	33,3	33,7	34,3	32,3
Servicios financieros	3,5	3,3	5,5	2,8
Administración, educación y sanidad	13,4	10,2	18,0	14,7
Otras actividades de servicios	7,2	5,5	7,8	8,8
Año de entrada				
2005	42,4	100,0	0,0	0,0
2009	18,9	0,0	100,0	0,0
2014	38,7	0,0	0,0	100,0
Observaciones	202.725	86.000	38.275	78.450

Continuación cuadro A.7.4.

	Todos	2005	2009	2014
Regiones				
Andalucía	13,3	13,3	13,5	13,0
Aragón	2,6	2,8	1,8	3,0
Asturias	1,6	1,8	1,7	1,2
Baleares	2,2	1,8	2,2	2,7
Canarias	3,6	3,2	3,8	4,0
Cantabria	1,0	1,1	1,0	1,0
Castilla La Mancha	3,6	4,0	3,3	3,2
Castilla y León	4,4	4,6	3,9	4,6
Cataluña	19,6	18,9	20,8	19,8
Comunidad Valenciana	9,3	9,3	7,8	10,3
Extremadura	1,8	1,5	2,1	2,0
Galicia	5,0	4,9	6,0	4,5
Comunidad de Madrid	21,8	22,7	21,5	20,6
Murcia	2,8	3,0	2,6	2,7
Navarra	1,5	1,6	1,7	1,4
País Vasco	5,4	5,0	6,0	5,7
La Rioja	0,1	0,1	0,3	0,1
Ceuta y Melilla	0,2	0,2	0,2	0,3
Observaciones	288.575	134.750	59.625	94.200

Cuadro A.7.5. Distribución de las personas jóvenes asalariadas en el año 2009 que continúan asalariadas en 2014 según grupos de cotización y nivel de estudios. **Año de inicio 2009**. Comunidad de Madrid. MCVL 2009-2014.

		<i>Nivel de estudios</i>					<i>Total</i>	
		<i>Est. Oblig.</i>	<i>Bachiller</i>	<i>Form. Prof.</i>	<i>E.U. Diplom.</i>	<i>E.U. Lic.</i>		
Grupos de cotización	1	Casos	25	125	75	150	4.350	4.725
		%	0,5	2,7	1,6	3,2	92,1	100,0
		%	0,2	1,5	1,1	4,6	26,8	9,7
	2	Casos	50	75	75	950	1.150	2.300
		%	2,2	3,3	3,3	41,3	50,0	100,0
		%	0,3	0,9	1,1	29,2	7,1	4,7
	3	Casos	275	325	175	150	1.225	2.150
		%	12,8	15,1	8,1	7,0	57,0	100,0
		%	1,9	4,0	2,6	4,6	7,6	4,4
	4	Casos	425	300	350	150	700	1.925
		%	22,1	15,6	18,2	7,8	36,4	100,0
		%	2,9	3,7	5,3	4,6	4,3	3,9
5	Casos	875	1.175	825	600	1.750	5.225	
	%	16,8	22,5	15,8	11,5	33,5	100,0	
	%	5,9	14,4	12,5	18,5	10,8	10,7	
6	Casos	800	300	425	75	575	2.175	
	%	36,8	13,8	19,5	3,5	26,4	100,0	
	%	5,4	3,7	6,4	2,3	3,5	4,4	
7	Casos	1.650	1.925	1.575	625	3.100	8.875	
	%	18,6	21,7	17,8	7,0	34,9	100,0	
	%	11,2	23,6	23,8	19,2	19,1	18,1	
8	Casos	2.675	1.250	750	150	1.100	5.925	
	%	45,2	21,1	12,7	2,5	18,6	100,0	
	%	18,2	15,3	11,3	4,6	6,8	12,1	
9	Casos	3.025	1.400	900	75	1.000	6.400	
	%	47,3	21,9	14,1	1,2	15,6	100,0	
	%	20,5	17,2	13,6	2,3	6,2	13,1	
10	Casos	4.925	1.275	1.475	325	1.275	9.275	
	%	53,1	13,8	15,9	3,5	13,8	100,0	
	%	33,5	15,6	22,3	10,0	7,9	18,9	
Total	Casos	14.725	8.150	6.625	3.250	16.225	48.975	
	%	30,1	16,6	13,5	6,6	33,1	100,0	
	%	100	100	100	100	100	100	

Cuadro A.7.6. Distribución de las personas jóvenes asalariadas en el año 2009 que continúan asalariadas en 2014 según de grupos de cotización y tipo de desajuste educativo. **Año de inicio 2009**. Comunidad de Madrid. MCVL 2009-2014.

		<i>Adecuada</i>	<i>Sobre-educada</i>	<i>Infra-educada</i>	<i>Total</i>
Grupos de cotización	1	Casos 4.500 % 95,2 % 19,3	0 0,0 0,0	225 4,8 2,4	4.725 100,0 9,7
	2	Casos 2.100 % 91,3 % 9,0	0 0,0 0,0	200 8,7 2,1	2.300 100,0 4,7
	3	Casos 500 % 23,3 % 2,2	1.375 64,0 8,4	275 12,8 2,9	2.150 100,0 4,4
	4	Casos 650 % 33,8 % 2,8	850 44,2 5,2	425 22,1 4,6	1.925 100,0 3,9
	5	Casos 2.000 % 38,3 % 8,6	2.350 45,0 14,4	875 16,8 9,4	5.225 100,0 10,7
	6	Casos 800 % 36,8 % 3,4	1.375 63,2 8,4	0 0,0 0,0	2.175 100,0 4,4
	7	Casos 3.500 % 39,4 % 15,0	3.725 42,0 22,8	1.650 18,6 17,7	8.875 100,0 18,1
	8	Casos 2.000 % 33,8 % 8,6	1.250 21,1 7,7	2.675 45,2 28,6	5.925 100,0 12,1
	9	Casos 2.300 % 35,9 % 9,9	1.075 16,8 6,6	3.025 47,3 32,4	6.400 100,0 13,1
	10	Casos 4.925 % 53,1 % 21,2	4.350 46,9 26,6	0 0,0 0,0	9.275 100,0 18,9
	Total	Casos 23.275 % 47,5 % 100	16.350 33,4 100	9.350 19,1 100	48.975 100,0 100

Cuadro A.7.7. Distribución de las personas jóvenes asalariadas en el año 2009 que continúan asalariadas en 2014 según de grupos de cotización y nivel de estudios. **Año final 2014.** Comunidad de Madrid. MCVL 2009-2014.

		<i>Nivel de estudios</i>					<i>Total</i>	
		<i>Est. Oblig.</i>	<i>Bachiller</i>	<i>Form. Prof.</i>	<i>E.U. Diplom.</i>	<i>E.U. Lic.</i>		
Grupos de cotización	1	Casos	150	175	150	200	5.600	6.275
		%	2,4	2,8	2,4	3,2	89,2	100,0
		%	1,0	2,2	2,3	6,3	35,3	13,1
	2	Casos	25	150	150	1.450	1.575	3.350
		%	0,8	4,5	4,5	43,3	47,0	100,0
		%	0,2	1,9	2,3	45,7	9,9	7,0
	3	Casos	350	375	350	175	1.725	2.975
		%	11,8	12,6	11,8	5,9	58,0	100,0
		%	2,4	4,8	5,3	5,5	10,9	6,2
	4	Casos	550	450	275	125	700	2.100
		%	26,2	21,4	13,1	6,0	33,3	100,0
		%	3,8	5,7	4,2	3,9	4,4	4,4
5	Casos	1.100	1.425	1.275	475	1.750	6.025	
	%	18,3	23,7	21,2	7,9	29,1	100,0	
	%	7,5	18,1	19,3	15,0	11,0	12,5	
6	Casos	1.125	425	325	200	325	2.400	
	%	46,9	17,7	13,5	8,3	13,5	100,0	
	%	7,7	5,4	4,9	6,3	2,1	5,0	
7	Casos	1.500	1.775	1.550	375	2.350	7.550	
	%	19,9	23,5	20,5	5,0	31,1	100,0	
	%	10,3	22,5	23,5	11,8	14,8	15,7	
8	Casos	2.750	1.150	950	75	525	5.450	
	%	50,5	21,1	17,4	1,4	9,6	100,0	
	%	18,8	14,6	14,4	2,4	3,3	11,3	
9	Casos	2.900	925	750	0	550	5.125	
	%	56,6	18,1	14,6	0,0	10,7	100,0	
	%	19,9	11,8	11,4	0,0	3,5	10,7	
10	Casos	4.150	1.025	825	100	750	6.850	
	%	60,6	15,0	12,0	1,5	11,0	100,0	
	%	28,4	13,0	12,5	3,2	4,7	14,2	
Total	Casos	14.600	7.875	6.600	3.175	15.850	48.100	
	%	30,4	16,4	13,7	6,6	33,0	100,0	
	%	100	100	100	100	100	100	

Cuadro A.7.8. Distribución de las personas jóvenes asalariadas en el año 2009 que continúan asalariadas en 2014 según grupos de cotización y tipo de desajuste educativo. **Año final 2014**. Comunidad de Madrid. MCVL.

		<i>Adecuada</i>	<i>Sobre-educada</i>	<i>Infra-educada</i>	Total
Grupos de cotización	1	Casos 5.800	0	475	6.275
		% 92,4	0,0	7,6	100,0
		% 22,9	0,0	4,8	13,1
	2	Casos 3.025	0	325	3.350
		% 90,3	0,0	9,7	100,0
		% 11,9	0,0	3,3	7,0
	3	Casos 725	1.900	350	2.975
		% 24,4	63,9	11,8	100,0
		% 2,9	14,8	3,5	6,2
	4	Casos 725	825	550	2.100
		% 34,5	39,3	26,2	100,0
		% 2,9	6,5	5,5	4,4
5	Casos 2.700	2.225	1.100	6.025	
	% 44,8	36,9	18,3	100,0	
	% 10,7	17,4	11,1	12,5	
6	Casos 1.125	1.275	0	2.400	
	% 46,9	53,1	0,0	100,0	
	% 4,4	10,0	0,0	5,0	
7	Casos 3.325	2.725	1.500	7.550	
	% 44,0	36,1	19,9	100,0	
	% 13,1	21,3	15,1	15,7	
8	Casos 2.100	600	2.750	5.450	
	% 38,5	11,0	50,5	100,0	
	% 8,3	4,7	27,6	11,3	
9	Casos 1.675	550	2.900	5.125	
	% 32,7	10,7	56,6	100,0	
	% 6,6	4,3	29,2	10,7	
10	Casos 4.150	2.700	0	6.850	
	% 60,6	39,4	0,0	100,0	
	% 16,4	21,1	0,0	14,2	
Total	Casos 25.350	12.800	9.950	48.100	
	% 52,7	26,6	20,7	100,0	
	% 100	100	100	100	

Cuadro A.7.9. Distribución de las características personales y laborales de los trabajadores jóvenes sobre-educados en su primer empleo en los años 2005, 2009 y 2014 que permanecen sobre-educados (SE-SE) y que transitan a un empleo ajustado a su cualificación (SE-AA) cinco años después (2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019). Jóvenes de 16-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL.

	CM SE-SE	CM SE-AA	España SE-SE	España SE-AA
Género				
Varón	42,2	49,6	39,7	47,4
Mujer	57,8	50,4	60,3	52,6
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	77,0	78,8	81,8	84,9
Españoles nacidos fuera de España	5,9	5,9	4,8	4,8
Extranjeros	17,1	15,3	13,4	10,3
Grupo de edad				
21-25 años	33,4	30,7	34,1	35,6
26-30 años	30,9	40,2	32,7	39,0
31-35 años	19,6	19,2	18,3	16,3
36-40 años	16,2	9,8	14,8	9,0
Tipo de contrato				
Indefinido	26,6	18,3	21,4	11,4
Obra y servicio	30,6	33,6	28,9	34,3
Eventual	34,5	35,3	39,8	39,4
Otros temporales	8,4	12,7	9,9	15,0
Tipo de jornada				
Tiempo completo	54,7	56,5	53,7	55,5
De 3/4 a <TC	8,7	11,1	10,0	11,5
De 1/2 a 3/4 de TC	17,6	18,1	19,4	18,9
De 1/4 a 1/2 de TC	12,2	9,6	11,7	10,4
De 0 a 1/4 TC	6,8	4,6	5,1	3,8
Nivel de estudios				
Valores perdidos				
Estudios iguales o inferiores a obligatorios				
Bachiller superior	7,1	18,3	9,0	22,4
Formación profesional	6,6	19,9	10,9	27,6
Estudios universitarios: (diplomatura, arq. técnica)	17,7	11,6	21,1	10,9
Estudios universitarios: licenciatura, grado, máster)	68,7	50,2	59,0	39,1
Antigüedad				
Menos de 6 meses	65,1	71,1	69,0	75,1
6-11 meses	11,5	13,1	11,5	13,0
12-23 meses	7,0	8,7	5,6	6,5
24-35 meses	3,9	4,4	3,0	2,8
36-47 meses	2,5	1,6	2,1	1,7
48 meses o más	10,1	1,1	8,8	0,9

Continuación cuadro A.7.9.



	CM SE-SE	CM SE-AA	España SE-SE	España SE-AA
Grupo de cotización				
Ingenieros, licenciados, alta dirección				
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
Jefes administrativos y de taller	5,9	6,6	3,5	3,2
Ayudantes no titulados	4,6	4,0	3,9	3,7
Oficiales administrativos	13,1	10,9	10,8	7,3
Subalternos	7,6	10,6	7,1	8,6
Auxiliares administrativos	29,2	18,7	24,9	14,6
Oficiales 1ª y 2ª	7,7	6,4	8,1	5,4
Oficiales 3ª y especialistas	9,4	5,2	10,8	5,6
Peones y asimilados	22,5	37,6	31,0	51,6
Tamaño empresa				
0 trabajadores	41,8	44,0	45,1	46,9
1-9 trabajadores	10,9	10,2	13,7	13,8
10-19 trabajadores	4,5	4,8	6,0	5,6
20-49 trabajadores	6,1	6,6	7,8	7,4
50-249 trabajadores	11,8	12,0	12,5	13,0
+ 250 trabajadores	24,9	22,3	14,8	13,3
Rama de actividad				
No consta	5,1	5,2	5,5	6,2
Agricultura y ganadería	0,1	0,1	0,3	0,4
Industria	3,6	4,4	6,1	6,6
Construcción	3,6	6,8	4,3	6,3
Comercio y hostelería	28,0	23,4	30,5	26,5
Transporte y almacenamiento	2,6	2,3	2,1	1,7
Información y Servicios profesionales	38,4	39,7	29,1	29,4
Servicios financieros	4,6	1,0	2,6	0,6
Administración, educación y sanidad	8,1	10,2	11,8	14,4
Otras actividades de servicios	5,9	6,9	7,6	7,9
Año de entrada				
2005	50,1	47,2	46,8	45,5
2009	21,6	16,7	23,0	15,9
2014	28,3	36,1	30,2	38,6

Continuación cuadro A.7.9

	CM	CM	España	España
	SE-SE	SE-AA	SE-SE	SE-AA
Regiones				
Andalucía			14,7	14,6
Aragón			2,5	2,6
Asturias			1,6	1,9
Baleares			2,2	2,3
Canarias			3,7	4,2
Cantabria			1,0	1,4
Castilla La Mancha			3,7	4,3
Castilla y León			4,3	4,7
Cataluña			20,0	17,8
Comunidad Valenciana			9,6	9,4
Extremadura			2,0	1,8
Galicia			4,9	5,9
Comunidad de Madrid	100	100	19,8	18,4
Murcia			2,9	3,1
Navarra			1,4	1,6
País Vasco			5,3	5,4
La Rioja			0,2	0,4
Ceuta y Melilla			0,2	0,2
Observaciones	49.225	31.225	248.400	169.375



Cuadro A.7.10. Distribución de las características personales y laborales de los trabajadores jóvenes sobre-educados en su primer empleo en los años 2005, 2009 y 2014 que permanecen sobre educados (SE-SE) y que transitan a un empleo ajustado a su cualificación (SE-AA) cinco años después (2005-2010, 2009-2014 y 2014-2019). Jóvenes **universitarios** de 21-35 años que entran en el mercado de trabajo. Comunidad de Madrid y España. Fuente: MCVL.

	CM SE-SE	CM SE-AA	España SE-SE	España SE-AA
Género				
Varón	38,3	40,7	35,4	37,9
Mujer	61,7	59,3	64,6	62,1
Nacionalidad				
Españoles nacidos en España	81,1	89,4	84,6	92,8
Españoles nacidos fuera de España	5,2	4,3	4,2	3,0
Extranjeros	13,7	6,3	11,2	4,2
Grupo de edad				
21-25 años	33,1	21,5	32,9	23,3
26-30 años	32,1	47,7	34,5	49,1
31-35 años	19,5	22,3	18,6	20,2
36-40 años	15,3	8,5	14,0	7,5
Tipo de contrato				
Indefinido	25,8	21,0	21,7	13,7
Obra y servicio	31,4	35,9	29,2	37,5
Eventual	35,2	32,9	41,3	39,7
Otros temporales	7,6	10,2	7,7	9,0
Tipo de jornada				
Tiempo completo	53,9	56,2	51,2	48,9
De 3/4 a <TC	8,7	11,0	10,7	13,0
De 1/2 a 3/4 de TC	17,0	17,2	19,9	20,0
De 1/4 a 1/2 de TC	13,1	11,1	12,4	12,9
De 0 a 1/4 TC	7,4	4,4	5,8	5,2
Nivel de estudios				
Estudios universitarios: (diplomatura,arquitectura técnica)	20,5	18,8	26,3	21,9
Estudios universitarios: licenciatura, grado univ. , máster, doctorado)	79,5	81,2	73,7	78,1
Antigüedad				
Menos de 6 meses	66,6	70,7	70,0	75,6
6-11 meses	11,2	12,3	11,1	12,5
12-23 meses	6,4	8,3	5,2	5,7
24-35 meses	4,2	5,6	3,3	3,5
36-47 meses	2,4	1,4	2,0	1,5
48 meses o más	9,2	1,7	8,5	1,2

Continuación cuadro A.7.10

	CM	CM	España	España
	SE-SE	SE-AA	SE-SE	SE-AA
Grupo de cotización				
Ingenieros, licenciados, alta dirección				
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
Jefes administrativos y de taller	6,9	10,8	4,3	6,5
Ayudantes no titulados	5,4	6,5	4,8	7,4
Oficiales administrativos	15,2	17,6	13,5	14,5
Subalternos	5,1	5,3	4,4	5,1
Auxiliares administrativos	33,8	30,3	31,1	29,1
Oficiales 1ª y 2ª	8,9	10,4	10,2	10,8
Oficiales 3ª y especialistas	10,9	8,4	13,5	11,1
Peones y asimilados	14,0	10,8	18,3	15,3
Tamaño empresa				
0 trabajadores	40,6	37,6	43,6	39,2
1-9 trabajadores	10,2	9,8	13,4	15,0
10-19 trabajadores	4,2	4,5	6,1	5,2
20-49 trabajadores	6,2	7,4	8,1	8,2
50-249 trabajadores	12,2	14,1	13,1	15,0
+ 250 trabajadores	26,6	26,6	15,8	17,4
Rama de actividad				
No consta	5,0	4,1	5,2	4,0
Agricultura y ganadería			0,2	0,2
Industria	2,9	5,2	5,2	5,3
Construcción	2,2	2,5	2,8	2,7
Comercio y hostelería	28,5	22,4	31,5	24,5
Transporte y almacenamiento	2,4	2,2	2,1	1,6
Información y Servicios profesionales	39,1	44,9	30,8	34,1
Servicios financieros	5,2	1,6	3,2	1,1
Administración, educación y sanidad	8,4	11,1	10,9	17,9
Otras actividades de servicios	6,3	6,0	8,2	8,7
Año de entrada				
2005	50,2	46,5	47,6	44,8
2009	22,0	16,6	22,7	15,7
2014	27,8	36,9	29,7	39,5

Continuación cuadro A.7.10

	CM	CM	España	España
	SE-SE	SE-AA	SE-SE	SE-AA
Regiones				
Andalucía			13,5	12,9
Aragón			2,6	2,6
Asturias			1,6	1,4
Baleares			2,3	1,9
Canarias			3,6	3,5
Cantabria			1,0	1,2
Castilla La Mancha			3,3	4,3
Castilla y León			4,5	4,5
Cataluña			20,5	17,6
Comunidad Valenciana			9,5	8,7
Extremadura			1,8	1,7
Galicia			4,7	5,7
Comunidad de Madrid			21,4	22,8
Murcia			2,7	3,1
Navarra			1,5	1,7
País Vasco			5,2	6,2
La Rioja			0,2	0,1
Ceuta y Melilla			0,2	0,2
Observaciones	42.500	19.300	198.850	84.750



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**