



Dirección General de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Panorama Laboral 2007

Itinerarios laborales en la Comunidad de Madrid

Universidad Autónoma de Madrid

Junio de 2007



Equipo de análisis de Panorama Laboral en la UAM:

Felipe SAEZ (Director)

Maite BLAZQUEZ

Ainhoa HERRARTE

Julián MORAL

Miguel SÁNCHEZ

Joaquín VERA

INDICE

1. <u>Introducción</u>	4
2. <u>Base de datos utilizada</u>	6
3. <u>Transiciones de empleo</u>	8
3.1. Aspectos metodológicos	
3.2. Características del colectivo analizado	
3.3. La trayectoria empleo-paro-empleo	
3.4. La permanencia en la situación de empleo	
3.5. El itinerario del paro al empleo	
3.6. Acumulación de experiencia laboral y pautas de comportamiento	
4. <u>Movilidad entre categorías profesionales en la CM</u>	21
4.1. Período de referencia y categorías profesionales	
4.2. Planteamiento del análisis	
4.3. Modelo probabilístico aplicado e interpretación	
4.4. Evolución profesional: balance global	
4.5. Itinerario de partida: categoría laboral baja	
4.6. Itinerario de partida: categoría laboral media-baja	
4.7. Itinerario de partida: categoría laboral media-alta	
4.8. Itinerario de partida: categoría laboral alta	
5. <u>Principales conclusiones</u>	45
6. <u>Bibliografía</u>	49
7. <u>Apéndice Estadístico</u>	51

Itinerarios laborales en la Comunidad de Madrid

1. Introducción

El presente estudio tiene como objetivo fundamental determinar los principales fenómenos asociados a la vida laboral de las personas, haciendo especial hincapié en los itinerarios y transiciones de los individuos a lo largo de un período de tiempo dado de su vida laboral. El término itinerario profesional se entiende aquí en sentido amplio, abarcando aspectos relacionados con las entradas y salidas –transiciones- a las diferentes situaciones laborales por las que atraviesan los individuos (empleo, desempleo o inactividad), la rotación en el empleo que estos últimos registran, las características básicas del empleo atendido y la evolución referente a las categorías profesionales alcanzadas.

Todos estos fenómenos presentan gran importancia a la hora de determinar qué tipo de medidas de empleo son más apropiadas para los participantes en el mercado de trabajo, dado que los fines de las mismas son propiciar tanto la minimización del período de desempleo de aquellos, como maximizar la estabilidad en el empleo, favorecer la acumulación de capital humano o propiciar la mejor adecuación entre capacidades y habilidades profesionales y el contenido de los puestos de trabajo a desarrollar.

Tras esta Introducción, la sección segunda se refiere a los datos empleados para el estudio, que parten de registros de la Seguridad Social. La tercera pone de relieve la movilidad registrada en el mercado de trabajo español en su conjunto, haciendo hincapié en las transiciones laborales registradas por las personas que participan en ese mercado. La sección cuarta se centra específicamente en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid, donde se aplican diferentes modelos probabilísticos para determinar las variables causales más relevantes a la hora de explicar los itinerarios laborales de las personas participantes en su mercado de trabajo. La última parte recoge las principales conclusiones derivadas del análisis llevado a cabo en el estudio.

El trabajo realizado en este estudio ha supuesto una carga sustancial en lo que a tratamiento de datos se refiere. El manejo de los microdatos de la Seguridad Social utilizados exigió un largo proceso de depuración y preparación de la muestra, de una parte, y un tiempo dilatado de computación a la hora de hacer las estimaciones de los parámetros y estadísticos correspondientes a los diferentes episodios laborales y características de los individuos.

2. Base de datos utilizada

El estudio de estas cuestiones se ha llevado a cabo utilizando la nueva base de datos longitudinales de la Seguridad Social (SS), denominada Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La MCVL contiene historiales laborales de más de un millón de personas (4% del total de la población) que tenían, al menos, un apunte de registro en el sistema de SS en el año 2005. Las ventajas de esta fuente de información estriban en que permite observar a un individuo desde su primer registro en la SS hasta su fallecimiento o la fecha en que acaba la muestra, de una parte, y en que el tamaño de la misma hace viable replicar las características de los participantes en el mercado de trabajo español y de los principales fenómenos que en él ocurren.

La MCVL presenta, no obstante, importantes restricciones que han de ser destacadas. En primer lugar no incluye información sobre características relevantes tales como educación, domicilio del individuo, situación familiar, número de hijos, persona principal, salario bruto, etc., entre otras, pues o bien no están disponibles en general o no lo están para 2005. En segundo lugar, no es factible distinguir entre las dos situaciones de falta de empleo (desempleo como tal o ausencia de la fuerza de trabajo). En consecuencia ha de señalarse que pueden introducirse sesgos en las probabilidades marginales estimadas en las transiciones desde la situación de desempleo al empleo o viceversa.

Teniendo esto en cuenta, se ha procedido a seleccionar una muestra de historias laborales de acuerdo con los siguientes criterios: i) Se han eliminado aquellos individuos con duplicación de registro o donde alguno de estos recogía información incompleta; ii) Se han seleccionado únicamente trabajadores pertenecientes al régimen general de la SS y que no han cambiado de régimen de afiliación durante el período de análisis; iii) De cara a obtener historias laborales de cierta duración sin coincidir con cambios sustanciales en el mercado de trabajo, se seleccionaron aquellos trabajadores que comenzaron a trabajar en 1991 o años posteriores; iv) Los individuos seleccionados son mayores de 16 años y menores de 45, lo que se sustenta en la idea de evitar en este caso el riesgo de competir con individuos próximos a la edad de retiro; v) La muestra excluye a individuos con más de 50 contratos; vi) La muestra se limita a individuos con un número de episodios laborales no superior a siete, debido fundamentalmente a que el método econométrico aplicado es intensivo en tiempo y muy costoso en términos de costes de computación.

Después de las filtraciones realizadas aplicando los criterios anteriores, se obtuvo una muestra de 123.377 individuos, dividida en 64.578 hombres y 58.799 mujeres. Información adicional sobre la misma aparece en el Cuadro 1. El período utilizado como referencia varía en las dos partes sustanciales del Estudio. En la relativa a “transiciones generales de empleo” la década que sirve de referencia para la muestra se centra en los años 1991-2005, si bien utilizando subperíodos distintos en una parte del estudio que en otra (más amplio en ésta) lo cual permite emplear información cercana al momento presente y reflejar, por tanto, una estructura actualizada del mercado de trabajo. En concreto, en la parte relativa a “transiciones de empleo” el período de referencia va desde 1996 hasta 2005, mientras que en la relativa a “itinerarios laborales” coge el período completo, esto es, quince años.

3. Transiciones de empleo

3.1. Aspectos metodológicos

La técnica estadística utilizada para esta primera parte del Estudio ha sido la de *modelos de duración de dos estados con repetición*. Esta técnica permite, utilizando los datos muestrales presentados en la sección anterior, inferir los siguientes fenómenos: 1) cuánto tiempo (duración) pasa una persona en la situación de empleo y de desempleo; 2) cuál es el estado en el que se encuentra una persona y hacia qué estado se dirige en cada instante (transición); 3) qué factores explican las transiciones y los itinerarios y la duración en cada estado, es decir qué factores explican 1) y 2).

La ventaja que presenta esta técnica es que facilita el encadenamiento de las situaciones de empleo y de desempleo que puede tener una persona a lo largo de su vida laboral. En particular, el modelo agrupa a cada uno de los individuos de la muestra en función de su estado (empleo o desempleo) y transición (bien sea la situación laboral primera, segunda, etc.), generando de esta forma *grupos homogéneos*. Además, considera como momento cero el inicio en el mercado laboral de cualquier individuo, independientemente de qué características tenga. Este hecho diferenciador ayuda a estudiar el comportamiento de los individuos hasta el tiempo máximo que estos permanezcan en la muestra, independientemente de si el tiempo de uno de ellos en la muestra haya sido de tan solo un día. Posteriormente, el modelo calcula el **hazard** (probabilidad marginal de salida del grupo) en función del tiempo que cada uno pasa en el grupo, incluyendo como variables causales todas aquellas que permitan explicar el comportamiento de salida.

Por otra parte, a efectos de dibujar la probabilidad de mantenerse en un estado, bien de empleo o bien de desempleo, se han aplicado las *cadena de Markov en tiempo continuo*. Esta otra técnica ha sido utilizada al ser compatible con los modelos de duración. De tal forma que podemos conocer cómo evoluciona a lo largo del tiempo la probabilidad de mantenerse en la situación de empleo, y por ende de desempleo, mediante la introducción de los hazards en las matrices de transición markovianas.

3.2. Características del colectivo analizado

En el Cuadro 1 se recoge el número de individuos que constituyen la muestra de quienes encontraron su primer empleo –dentro de la economía regular- entre 1996 y 2005, compuesta por 64.578 hombres y 58.799 mujeres. Estas personas han registrado durante los diez años de referencia diferentes episodios laborales, limitados en el estudio a siete de ellos por razones operativas. Se comienza con el primer episodio (primera alta de empleo en Seguridad Social), seguido por la entrada en situación de desempleo (2º episodio), por la vuelta a la posición de empleado (3º episodio), por una nueva caída en desempleo (4º episodio), vuelta al empleo de nuevo (5º), otra vez en desempleo (6º) y entrada finalmente en la situación de empleo (7º episodio).

Tanto en el colectivo de hombres como de mujeres el grueso que aparece en la primera columna (un 80% aproximadamente) corresponde a los grupos de 16 a 20 años y de 21 a 25, lo cual resulta lógico dado que la muestra recoge personas que registraron en esos años su primer apunte (primer empleo) en Seguridad Social. Del conjunto de ambos sexos, 123.777, pasaron dentro de la década analizada al segundo episodio (pérdida de la situación de empleo) 88.600 (un 73,2%). De estos últimos 79.296 (90%) volvieron a encontrar empleo, de los cuales pasaron posteriormente y por segunda vez al paro 51.134 (64,5%); a continuación 40.928 (un 80%) accedieron otra vez al empleo pasando de estos últimos de nuevo al paro 21.003 (51,3%), de los cuales, antes de acabar 2005, perdió un 65% otra vez su empleo. Esta dinámica refleja pues la rotación laboral que se viene produciendo en el mercado de trabajo español entre los puestos de trabajo disponibles.

Cuadro 1. Características de la muestra según género y episodio laboral

Episodios Laborales	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo
Hombres							
Número	64.578	46.299	41.050	25.843	21.179	10.506	7.099
Porcentaje de censura	28,30%	11,30%	37,00%	18,00%	50,40%	32,40%	100%
<i>Edad:</i>							
De 16 a 20	33.758	23.516	18.189	10.386	7.125	2.988	1.615
De 21 a 25	17.240	12.786	13.288	9.079	8.394	4.485	3.286
De 26 a 35	10.757	7.819	7.747	5.151	4.664	2.504	1.856
De 36 a 45	2.823	2.120	1.759	1.150	920	478	305
<i>Número de contratos (TCPA) (*)</i>							
Media	2,08	1,93	4,08	3,92	6,18	6,01	8,49
Desviación Estandar	2,14	1,98	3,1	2,93	3,83	3,74	4,54
<i>Quinquenio:</i>							
De 1996 a 2000	27.989	15.230	11.097	4.808	3.447	962	684
De 2001 a 2005	36.589	31.069	29.953	21.035	17.732	9.544	6.415
Mujeres							
Número	58.799	44.301	38.246	25.291	19.749	10.497	6.550
Porcentaje de censura	24,70%	13,70%	33,90%	21,90%	46,80%	37,60%	100%
<i>Edad:</i>							
De 16 a 20	24.506	17.229	11.760	7.098	4.343	1.936	889
De 21 a 25	21.574	16.165	16.005	10.463	8.898	4.691	3.115
De 26 a 35	9.906	8.671	8.590	6.376	5.506	3.289	2.228
De 36 a 45	2.813	2.188	1.810	1.263	924	522	280
<i>Número de contratos (TCPA) (*)</i>							
Media	2,02	1,99	4,04	4,01	6,13	6,13	8,58
Desviación Estandar	2,18	2,06	3,16	3,02	3,98	3,87	4,92
<i>Quinquenio:</i>							
De 1996 a 2000	25.214	14.103	9.609	4.243	3.009	842	602
De 2001 a 2005	33.585	30.198	28.637	21.048	16.740	9.655	5.948

Fuente: MCVL. (*) TCPA = Trayectoria de contacto profesional activo, o concatenación de empleos temporales con rupturas entre uno y otro contrato inferiores a un mes. Véase el texto para una explicación más amplia de este concepto.

La intensidad de la rotación expuesta resulta sin embargo menor que la que se produce habitualmente en el mercado, donde, como es bien conocido, del total de contratos laborales anuales que se celebran, un 90% son de carácter temporal. Ello es así porque en el análisis se ha prescindido de estancias muy cortas en las situaciones de desempleo, de manera que la concatenación de empleos temporales con rupturas entre uno y otro contrato inferiores a un mes se ha considerado a todos los efectos como que el individuo se mantenía dentro de una trayectoria laboral de ocupado. Situación que se define, a efectos de este estudio, como "trayectoria de contacto profesional activo" (TCPA). Esta opción de considerar un mes como

umbral de ruptura puede estar sometida a objeciones; mas, desde la perspectiva de la trayectoria profesional de las personas, el hecho de estar en contacto casi permanente con el desempeño de tareas profesionales no hay duda que permite a esas personas no desvincularse respecto a las tareas o funciones asociadas a su campo de trabajo; se trate de tareas especializadas o no.

De hecho, tal como muestran los datos, el número medio de TCPAs por episodio de empleo es de dos aproximadamente (casi similar para hombres y mujeres), cifra que se mantiene en todos los episodios laborales de empleo (primero, tercero, quinto y séptimo).

3.3. La trayectoria empleo-paro-empleo

El Cuadro 2 muestra, para las personas que inician su vida laboral, la distribución de probabilidades que tienen de caer en el futuro en la situación de paro -una o más veces- después de diez años de vida laboral, teniendo como tope un número de episodios de equivalente a siete.¹ Así, nos encontramos que la probabilidad –sobre cien- de no caer nunca en paro durante ese período de referencia, es del 45,09%; dicho de otra forma, que de cada cien personas 45 no caerán en situación de paro una vez que alcanzaron un empleo.

Cuadro 2. Probabilidad de continuar en la situación de ocupado después de 10 años de vida laboral. Por género y número de veces en paro.

Número de veces en paro	Mujeres	Hombres
0	42,48%	45,09%
1	33,40%	32,65%
2	18,59%	17,46%
3 o más	5,53%	4,80%

Fuente: Estimación econométrica en base a la MCVL

Conviene advertir que el concepto de paro que aquí se aplica es relativo, dado que períodos de no ocupado inferiores a 30 días quedan excluidos, lo cual se sustenta en el criterio TCPA aplicado antes expuesto. Complementariamente destaca el hecho de que el 55% de quienes comienzan a trabajar incurrirán en una o más situaciones de paro en años siguientes. En el caso

¹ Del conjunto de la muestra y para el período analizado, el 94% de los individuos no sobrepasaron siete episodios laborales durante esos diez años, de los cuales tres corresponden a desempleo. La distribución, por tanto, se refiere a ese porcentaje.

de los hombres la probabilidad de continuar ocupado es más alta que entre las mujeres, si bien la diferencia no sobrepasa los 2,5 puntos en cada suceso.

A la vista de las estimaciones anteriores cabe señalar que el problema de la temporalidad, con ser una debilidad del mercado de trabajo español asociada al tipo de legislación laboral existente², no constituye una barrera insalvable de cara a alcanzar una trayectoria laboral rica en experiencias de empleo duraderas y a estar, por tanto, en contacto casi permanente con un determinado contexto profesional. Ello no significa olvidar que existe un porcentaje elevado de contratos temporales con una duración inferior a 30 días ni que en muchos casos se produce una concatenación sucesiva de contratos de corta duración formal.

3.4. La permanencia en la situación de empleo

Un fenómeno que requiere también atención es el relacionado con la menor o mayor seguridad de los trabajadores de estar empleados a lo largo de su vida laboral; es decir, el de la existencia de altibajos en el riesgo de perder la posición de ocupado en el mercado de trabajo a medida que se desarrolla la trayectoria laboral de las personas. Esto queda reflejado en el Cuadro 3, donde se recoge la probabilidad de estar en la situación de empleado a lo largo del tiempo para aquellas personas que han iniciado ya su carrera laboral.

Partiendo del historial de los individuos, se infiere que la probabilidad se va haciendo claramente más robusta después de transcurridos seis meses de estar desempeñando un empleo, pues salta del 69,28% al 73,36% para los hombres y de 64,15% al 68,18% en el caso de las mujeres. La continuidad de esa robustez es igualmente evidente durante los tres primeros años de estar ocupado, haciéndose algo más débil a partir de entonces.

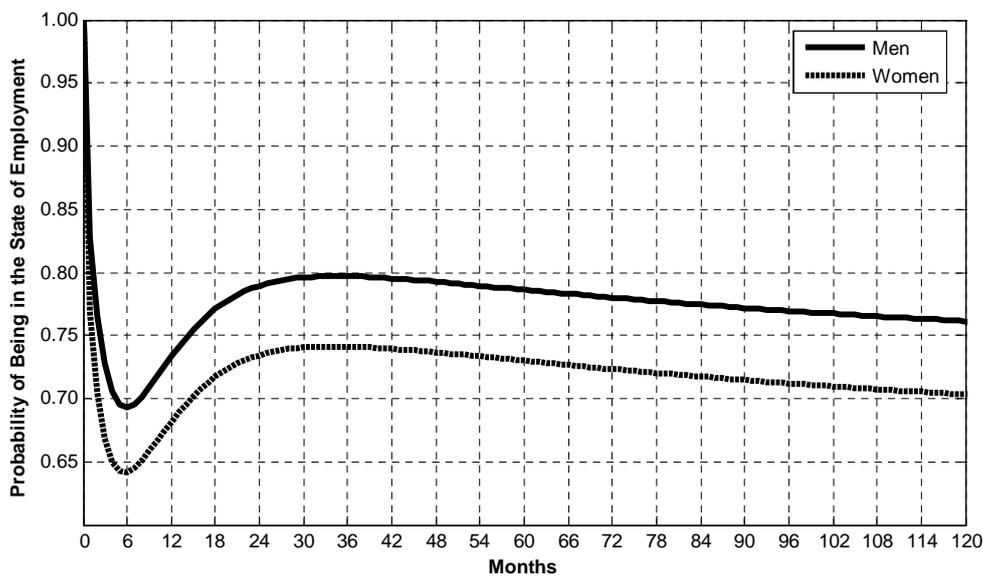
² La existencia de una legislación laboral que confiere al mercado de trabajo español un elevado índice de rigidez, en comparación con la registrada por otros países de la OCDE (Moral y Sáez, 2007), induce a una sobreutilización de contratos temporales por parte de los empleadores.

Cuadro 3. Probabilidad del individuo de estar en la situación de empleo a lo largo del tiempo, condicionada a que empezó trabajando.

Nº de Meses	Mujeres	Hombres
6	64,15%	69,28%
12	68,18%	73,36%
24	73,45%	78,95%
36	74,13%	79,69%
60	73,00%	78,62%
120	70,33%	76,14%

Fuente: Estimación econométrica en base a la MCVL

Gráfico 1. Probabilidad de mantenerse empleado a lo largo del tiempo



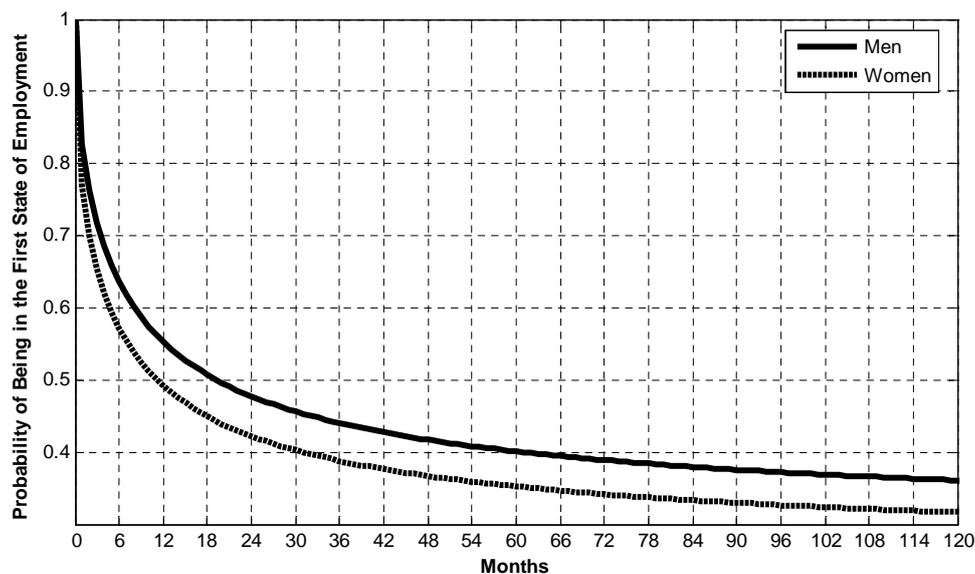
Fuente: Estimación econométrica en base a la MCVL

Una visión del fenómeno, expuesta en términos continuos de tiempo, queda reflejada en el Gráfico 1. Durante los seis primeros meses de estar empleada una persona la probabilidad de seguir empleado va cayendo; más, a medida que pasa el tiempo en esa situación de empleado, la seguridad de seguir estándolo se hace mayor hasta alcanzar un máximo de probabilidad que está en torno a los 30-42 meses de experiencia laboral acumulada. Posteriormente esa probabilidad cae ligeramente entre los ocupados hasta hacerse casi asintótica al eje de abscisas para el resto de la década laboral objeto del análisis. Partiendo del historial de los individuos, se infiere que la probabilidad de seguir empleada una persona va cayendo con el tiempo durante los primeros meses; más, a medida que pasa en esa situación de empleado, la seguridad de seguir

estándolo se hace mayor hasta alcanzar, en torno a los tres años de experiencia laboral acumulada, un máximo de probabilidad. Posteriormente esa probabilidad cae ligeramente entre los ocupados hasta hacerse casi fija para el resto de la década laboral. La trayectoria de esa probabilidad se mantiene paralela entre hombres y mujeres, si bien lo hace a escala permanentemente más alta entre los primeros (Gráfico 1). En resumidas cuentas, la acumulación de tiempo en contacto permanente con el empleo, confiere mayor seguridad de seguir en esa situación, si bien a largo plazo esa confianza se debilita ligeramente.

Tal como se refleja, la probabilidad se mantiene más alta entre los hombres a partir de un período de empleo mínimo de unos tres meses (cinco puntos de probabilidad aproximadamente), con un comportamiento paralelo entre ambos colectivos.

Gráfico 2. Probabilidad de continuar empleado en el primer episodio laboral (primera TCPA)



Fuente: Estimación econométrica en base a la MCVL

Un caso especial es considerar la primera TCPA de las personas (trayectoria de contacto profesional activo). La evolución de la probabilidad de mantenerse en esa situación se refleja en el Gráfico 2. Esta cae sustancialmente durante el primer año de estar en esa primera TCPA para, posteriormente, atenuar su caída –aunque se mantiene a ritmos altos esta última– hasta

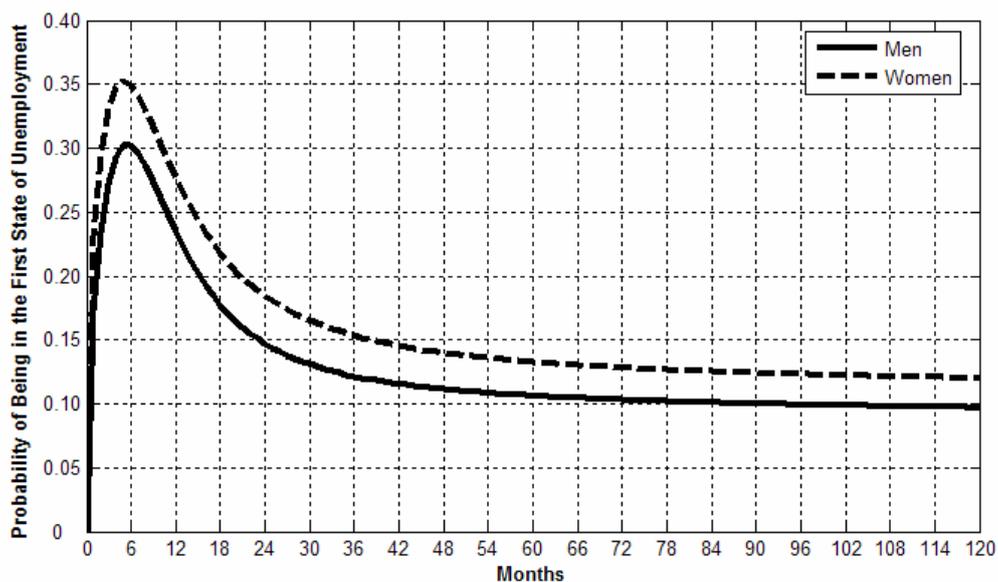
transcurridos dos años más (tres años acumulados en esa situación). A partir de entonces la probabilidad de seguir en la situación de ocupado se va deteriorando mucho más lentamente. La inercia en la permanencia en el empleo actúa a modo de freno del riesgo de pérdida del empleo.

3.5. El itinerario del paro al empleo

En el período que va de 0 a 6 meses en situación de desempleo, la probabilidad de permanecer en paro es alta (resulta baja la de volver a encontrar empleo), tanto en el caso masculino como femenino. A medida que transcurre el tiempo esa probabilidad decae, lo que significa que la búsqueda de empleo empieza a dar sus frutos. Con todo y a partir de los tres años, aquellas personas que no han abandonado el paro entran en una situación de desempleo de larga o muy larga duración. Todo ello dentro de un horizonte laboral de diez años.

En síntesis, casi el 10% de quienes entran por vez primera en el desempleo (concepto que excluye estancias en el mismo inferiores a 30 días, de acuerdo con la definición TCPA que se viene manejando), caen en un estado de desempleo de muy larga duración. En las mujeres ese porcentaje se eleva al 12,5%.

Gráfico 3. Probabilidad de mantenerse en la primera situación de desempleo (segundo episodio laboral)



Fuente: Estimación econométrica en base a la MCVL

3.6. Acumulación de experiencia laboral y pautas de comportamiento

El Cuadro 4 recoge, finalmente, el número medio de meses que se han trabajado durante los diez primeros años de vida laboral. Como en él se refleja, las mujeres han estado ocupadas 80 meses de media, lo que significa, para un total de 120 meses, un 73,33% del total del tiempo de participación en el mercado de trabajo; o, en sentido opuesto, que un 26,66% del tiempo las mujeres han estado desempleadas. En el caso de los hombres ese porcentaje es superior, alcanzando un valor del 79,16% (en términos de paro, un 20,84% del tiempo); esto es, un ocho por ciento en situación de ocupados superior al caso femenino. La interpretación de estos porcentajes pasa por el criterio manejado de obviar los tiempos “muertos” inferiores a un mes entre un contrato de trabajo y el siguiente.

Esta acumulación de experiencia laboral es importante, pero da pie a considerar la posibilidad de aprovechar los períodos de desempleo para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos profesionales por parte de las personas. Dentro de un enfoque de inversión en capital humano que contemplase la opción de los individuos de utilizar algún tipo de bono con derecho a recibir formación –tal como se prevé llevar a cabo en la Comunidad de Madrid en los próximos años- la optimización de esos períodos constituye un reto para las administraciones públicas responsables y para los trabajadores.

Cuadro 4. Número medio de meses trabajando durante los 10 primeros años de vida laboral

Mujeres	Hombres
88	95

Fuente: Estimación econométrica en base a la MCVL

En síntesis, los datos de la MCVL muestran que, a lo largo de un período laboral de diez años, esto es, transcurrida una década una vez iniciada su vida laboral las personas, la recurrencia en la pérdida de empleo hace a éstas más vulnerables en su objetivo de conservar el empleo de cara a próximas oportunidades laborales. La acumulación de experiencia laboral no basta pues para que la trayectoria profesional otorgue estabilidad. Este fenómeno se aprecia tanto a nivel global como en los dos componentes de hombres y mujeres.

En el análisis se ha prescindido, como se ha señalado reiteradamente, de estancias muy cortas en situación de desempleo, de manera que la concatenación de empleos temporales con rupturas entre uno y otro contrato inferiores a un mes se ha considerado a todos los efectos como que el individuo se mantiene dentro de una trayectoria laboral de empleo. En sentido contrario puede igualmente afirmarse que estancias duraderas sin desempeñar un puesto de trabajo tiene efectos más profundos de cara al futuro laboral. Los resultados confirman la hipótesis de que períodos largos de inactividad laboral llevan aparejada la aparición o acentuación de obsolescencia profesional entre los trabajadores, de un lado, y la “emisión” de señales de menor confianza por parte de los empleadores potenciales, por otro. Este último aspecto esconde efectos de selección adversa entre las personas con trayectorias laborales discontinuas.

Esos efectos negativos son difíciles de medir directamente, pero la estimación de probabilidades a través de un modelo dinámico que engloba cadenas de Markov no ofrece duda alguna. Esa probabilidad de conservar un contacto profesional continuado y sin largas rupturas va disminuyendo a medida que el número de rupturas es mayor en la vida laboral. Todo parece indicar que el fenómeno afecta casi igual a hombres y mujeres, como antes se indicó; con todo, la obsolescencia profesional y la selección adversa es ligeramente más suave en el caso femenino.

Otra cuestión de interés que avala los puntos anteriores es acudir a la estimación de los parámetros para la vida laboral de los individuos (Cuadro 5). Los más interesantes son los correspondientes al número de contratos (en realidad, número de TCPAs), o variable nSOC en el Cuadro citado y la edad (EdCom). Respecto a la primera, en todas las situaciones de empleo (primero, tercero y quinto episodios laborales) el efecto del número de contratos sobre la probabilidad de salida hacia el desempleo es negativo, en el sentido de que esa probabilidad se reduce. Es decir, que aumenta el tiempo en la situación de empleo. Pero este efecto decrece con el número de situaciones de desempleo registradas por el individuo.

En lo que respecta a la edad, su efecto sobre la probabilidad marginal de salida del empleo (hazard) actúa positivamente siempre (salida menos rápida con la edad), tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. El efecto es el contrario cuando el individuo está en desempleo: se reduce la probabilidad de salida hacia el empleo. En el colectivo de mujeres se da la característica de que la edad es clave para explicar las duraciones del empleo y del desempleo

(Cuadro 7); entre los hombres, sin embargo, la edad es solo significativa durante el primero y segundo periodo de empleo (episodio primero y tercero).

Cuadro 5. Estimación de Parámetros para la vida laboral de los individuos analizados en la muestra (1996-2005),

MUJERES					
Episodio Laboral	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
EdCom	0,285 (27,27)	-0,154 (-12,06)	0,324 (10,69)	-0,113 (-3,61)	0,334 (4,82)
EdCom2	-0,004 (-21,51)	0,003 (10,81)	-0,005 (-9,38)	0,002 (3,3)	-0,006 (-4,34)
nSOC	0,593 (90,9)	-0,003 (-0,32)	0,198 (47,72)	-0,025 (-1,65)	0,104 (16,8)
qui	-0,215 (-12,14)	-0,17 (-8,25)	-1,353 (-27,59)	0,162 (-2,74)	-2,019 (-15,21)

HOMBRES					
Episodio Laboral	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
EdCom	0,205 (22,02)	-0,042 (-3,09)	0,228 (9,43)	0,050 (1,17)	0,045 (0,87)
EdCom2	-0,003 (-15,67)	0,000 (0,81)	-0,003 (-7,10)	-0,002 (-1,72)	0,000 (0,02)
nSOC	0,611 (100,41)	-0,015 (-1,49)	0,221 (53,24)	-0,039 (-2,37)	0,134 (19,39)
qui	-0,190 (-11,39)	-0,146 (-7,19)	-1,286 (-27,87)	0,091 (1,78)	-2,411 (-15,16)

Notas:

- i) Los signos positivos indican que la variable causal disminuye la probabilidad de salida (reducen el hazard) mientras que los signos negativos aumentan la probabilidad de salida (aumentan el hazard)
- ii) Los Estadísticos t-student figuran en el Cuadro A1 del Apéndice Estadístico. En este Cuadro se muestra que los resultados son significativos; es decir, representativos.
- iii) Leyenda: EdCom=Edad al comienzo del episodio; EdCom2=Edad al cuadrado; nSOC=Número de contratos (en sentido TCPA) hasta la finalización del episodio laboral correspondiente; qui=Quinquenio

Es más, si analizamos la cohorte de edad con la menor probabilidad para ser parado, el Cuadro 6 citado muestra que existen importantes diferencias según el sexo. Por ejemplo, para el grupo de hombres que no han estado nunca parados, aquellos que empezaron a trabajar con 29 años registran la probabilidad más alta para continuar en esa situación; es más, aquellos que comenzaron con 38 años y han experimentado un período de desempleo, tienen el menor valor de probabilidad para ser desempleados. Por el contrario, en el grupo de mujeres la edad de entrada al mercado de trabajo –de acceso a un empleo más precisamente- con la probabilidad más baja para ser parada depende negativamente del número de episodios previos de desempleo. Desafortunadamente no es factible controlar por niveles educativos –esta información no figura en la MCVL- ni por número de hijos de cara a explicar este fenómeno.

Cuadro 6. Tasas mínimas y máximas de éxito por edades de comienzo a trabajar y episodios laborales

Episodio laboral	Tasas de éxito mínimas hacia el desempleo			Tasas de éxito máximas hacia el empleo	
	1º	3º	5º	2º	4º
Edad de entrada a trabajar de los hombres	29	38	(-)	(-)	(-)
Edad de entrada a trabajar de las mujeres	35	33	27	28	26

Nota: (-) En estos casos la t-student no revela significatividad estadística diferente a cero.

4. Movilidad entre categorías profesionales en la Comunidad de Madrid

4.1. Período de referencia y categorías profesionales

En esta Sección se analiza la movilidad laboral en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de los avances –o retrocesos- en la categoría profesional de las personas. Más concretamente, en el análisis de los determinantes de la transición entre la categoría profesional en que los individuos comienzan su vida laboral y la categoría profesional que tienen al terminar el período de análisis según los datos de la MCVL antes señalados. Este período, que en la Sección anterior abarcaba desde 1996 a 2005, se amplía a los últimos quince años, esto es, desde 1991.

En este caso la muestra, cuya descripción figura seguidamente, se encuentra compuesta por aquellos individuos que comienzan su actividad laboral con posterioridad al 1 de Enero de 1991 y que cumplen las condiciones que, al igual que se hizo en apartados anteriores, se concretan en:

- El primer apunte en los registros de la Seguridad Social corresponde a una situación de empleo asalariado (no se consideran los trabajadores por cuenta propia).
- La edad a la que se produce la incorporación al mercado laboral se encuentra comprendida entre los 16 y los 45 años.
- Se excluyen los individuos que, en el período considerado han fallecido ó se han jubilado.
- Sólo se toman aquellos individuos que están afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y que, en el transcurso de su vida laboral, no han estado afiliados en otro Régimen.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA			
Variable	%		
Sexo			
mujer	49,09		
Madrid	16,18		
Edad			
16 - 20	49,61		
20 - 25	31,66		
25 - 30	10,97		
30 - 35	3,86		
35 - 40	2,42		
40 - 45	1,48		
Sector			
Extractivas y Manufacturas	14,72		
Construcción	12,40		
Comercio-Hostelería	33,20		
Transportes	3,63		
Servicios Financieros-Inmobiliarios	18,93		
Otros Servicios	16,39		
Comienzo vida laboral			
1-01-1991 - 31-12-1995	7,01		
1-01-1996 - 31-12-2000	49,73		
1-01-2001 - 31-12-2005	43,26		
		Media	Desviación típica
Experiencia		0,66	0,29
Experiencia ²		0,52	0,34
Número de		11,23	13,43

La MCVL no proporciona información sobre la categoría profesional del trabajador en sentido estricto sino sobre el grupo de cotización que se utiliza para limitar las bases de cotización de los trabajadores de las citadas categorías a los topes máximos y mínimos establecidos en las correspondientes Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado. Partiendo de las mismas y a efectos de hacer operativa la aplicación de modelos de índole probabilístico, se ha optado por trabajar con cuatro tipos de categorías instrumentales: alta, media-alta, media-baja y baja. La composición de estas últimas, en términos de categorías administrativas, es la siguiente:

- Categoría profesional alta: compuesta por ingenieros y licenciados, ingenieros técnicos y jefes administrativos.

- Categoría profesional media-alta: compuesta por ayudantes no titulados, oficiales administrativos y subalternos.
- Categoría profesional media-baja: compuesta por auxiliares administrativos y oficiales de 1ª y 2ª.
- Categoría profesional baja: compuesta por oficiales de 3ª, peones y asimilados y trabajadores menores de 18 años.

4.2. Planteamiento del análisis

Determinar qué tipo de factores influyen en la evolución de la categoría profesional de las personas es el principal objetivo de esta parte del estudio de itinerarios laborales, centrada en ver las transiciones entre la categoría profesional en que el individuo comienza su vida laboral y la categoría profesional que ostenta al terminar el período de referencia.

Para poner de manifiesto los factores que contribuyen a explicar la movilidad entre categorías profesionales se ha escogido aquella información que resulta más relevante. Aunque es claro que el nivel educativo alcanzado por los trabajadores es una variable determinante a la hora de estudiar el trayectoria laboral, tal información no aparece recogida en la MCVL, razón por la cual los resultados presentados suponen una aproximación parcial al estudio de la misma.

Las variables manejadas se refieren i) al sexo del trabajador, ii) lugar de residencia de este último, diferenciándose a efectos de contraste entre personas residentes en la Comunidad de Madrid y del resto del territorio nacional; iii) edad a la que el individuo comienza su vida laboral, definida como la diferencia entre la fecha a la que se produce la incorporación al mercado laboral (primer apunte en los registros de la Seguridad Social) y la fecha de nacimiento del individuo (variable que se ha recodificado en seis grupos quinquenales), iv) sector de actividad en el que el trabajador ha desarrollado la mayor parte de su vida laboral (donde ha permanecido más tiempo), v) experiencia laboral del trabajador, definida como el porcentaje de la vida laboral en que este ha estado ocupado, vi) número de períodos de empleo y no-empleo que componen la vida laboral del trabajador (episodios laborales) fragmentación de la experiencia laboral), y vii) momento en que se produce la incorporación al mercado laboral, considerándose tres períodos quinquenales dentro del período global 1991-2005.

4.3. Modelo probabilística aplicado e interpretación

El fenómeno estudiado requiere analizar las probabilidades de que un trabajador que parte de un estado inicial (categoría profesional al iniciar su vida laboral) se encuentre, al final del período de análisis, en un determinado estado final (categoría profesional en su última situación de empleo). Como se definen cuatro categorías profesionales, el trabajador que parta de una categoría profesional determinada puede encontrarse, al terminar el período, en cualquiera de las cuatro categorías definidas (por ascensión o bajada de categoría).

Para cada estado de partida existen, pues, cuatro transiciones posibles, siendo el objetivo del análisis establecer, a partir de una serie de variables (características personales del trabajador en términos de sexo, edad, tiempo que lleva en el mercado laboral, lugar de residencia, etc.), cómo cada una de estas variables incide en la probabilidad de efectuar una u otra transición a lo largo del tiempo. Y, puesto que el trabajador no puede realizar más que una sola transición, estas alternativas no son independientes.

Ello exige que la estimación de las probabilidades se realice de forma simultánea y, para ello, debe aplicarse un modelo tipo logit multinomial. Es importante resaltar que, en los cuadros que se presentan sólo se recogen estimaciones para tres de las cuatro alternativas posibles. Ello es así porque la cuarta alternativa, la que no aparece en los cuadros, se toma como referencia. Por lo tanto, los ratios de probabilidad que se presentan deben interpretarse como la probabilidad que existe de efectuar una determinada transición en relación a la probabilidad de efectuar la transición de referencia.

En los resultados presentados se ha escogido siempre la alternativa de no realizar ninguna transición (permanencia en el estado inicial) como el estado de referencia. Así, todos los ratios de probabilidad deben entenderse como la relación entre la probabilidad de efectuar una determinada transición y la probabilidad de permanecer en la categoría profesional inicial.

4.4. Evolución profesional: balance global

Una tabulación cruzada de la categoría profesional del trabajador al comienzo de su vida laboral con la categoría laboral que ostenta al finalizar el período de análisis revela la existencia de una importante movilidad. El Cuadro 7.1, que representa una Matriz de Transiciones Agregada (la desagregación por sexo figura en el Cuadro 7.2), revela este fenómeno para España en su conjunto.

Por un lado muestra la existencia de una importante estabilidad en la categoría profesional de los trabajadores que inician su vida laboral en las categorías baja ó media-baja. Así, un 54,27% y un 51,79%, respectivamente, permanece en la categoría profesional en la que comenzó su vida laboral. Respecto a los trabajadores que comenzaron su vida laboral en la categoría profesional media-alta, su estabilidad en la categoría es menor ya que sólo un 40% permanece en la misma en que empezaron. Por su parte, la categoría profesional alta presenta la mayor estabilidad (un 80% de los trabajadores que comienzan en esta categoría siguen, al finalizar el período de análisis, en la misma categoría) lo que se debe muy probablemente al nivel educativo del trabajador.

De otra parte existe también una notable movilidad de los trabajadores que comenzaron en la categoría profesional baja, pues un 45% pudo acceder a categorías profesionales más elevadas (en este caso, las transiciones deben ser, necesariamente, ascendentes); el porcentaje de trabajadores que realiza una transición disminuye a medida que aumenta el nivel de la categoría final. Con respecto a los que comenzaron en la categoría profesional media-baja sucede algo parecido ya que un 48% se desplazó hacia otras categorías profesionales y, aunque en este caso las transiciones pueden ser tanto ascendentes como descendentes, predominan las primeras (un 30% frente a un 18%). Aquellos que comenzaron en la categoría profesional media-alta son los que exhiben una mayor movilidad (un 60% se desplaza a otras categorías) aunque, en este caso, predominan las transiciones hacia categorías inferiores (un 42% frente a un 18%). Por último, la movilidad es inferior para los que comenzaron en la categoría profesional alta (un 20% se desliza hacia categorías inferiores) y, aunque en este caso las transiciones deben ser descendentes, la importancia en volumen de las posibles transiciones cae a medida que aumenta el descenso en la categoría profesional.

**Cuadro 7.1. Matriz de transiciones entre categorías profesionales
(Balance global para España en su conjunto)**

		Categoría Profesional Final				Total
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta	
Categoría Profesional Inicial	Baja	56.218	31.293	11.597	4.473	103.581
	Media Baja	7.967	23.703	8.880	5.215	45.765
	Media Alta	2.653	4.598	6.860	3.058	17.169
	Alta	274	862	1.010	8.356	10.502
		67.112	60.456	28.347	21.102	177.017

		Categoría Profesional Final			
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta
Categoría Profesional Inicial	Baja	54,27	30,21	11,20	4,32
	Media Baja	17,41	51,79	19,40	11,40
	Media Alta	15,45	26,78	39,96	17,81
	Alta	2,61	8,21	9,62	79,57
		37,91	34,15	16,01	11,92

Cuadro 7.2. Matriz de transiciones por sexo

HOMBRES

		Categoría Profesional Final				Total
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta	
Categoría Profesional Inicial	Baja	36.721	17.694	5.365	2.434	62.214
	Media Baja	3.828	7.842	2.664	2.003	16.337
	Media Alta	1.261	1.477	2.625	1.425	6.788
	Alta	132	299	459	3.881	4.771
		41.942	27.312	11.113	9.743	90.110

		Categoría Profesional Final			
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta
Categoría Profesional Inicial	Baja	59,02	28,44	8,62	3,91
	Media Baja	23,43	48,00	16,31	12,26
	Media Alta	18,58	21,76	38,67	20,99
	Alta	2,77	6,27	9,62	81,35
		46,55	30,31	12,33	10,81

MUJERES

		Categoría Profesional Final				Total
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta	
Categoría Profesional Inicial	Baja	19.497	13.599	6.232	2.039	41.367
	Media Baja	4.139	15.861	6.216	3.212	29.428
	Media Alta	1.392	3.121	4.235	1.633	10.381
	Alta	142	563	551	4.475	5.731
		551				
		25.170	33.144	17.234	11.359	86.907

		Categoría Profesional Final			
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta
Categoría Profesional Inicial	Baja	47,13	32,87	15,07	4,93
	Media Baja	14,06	53,90	21,12	10,91
	Media Alta	13,41	30,06	40,80	15,73
	Alta	2,48	9,82	9,61	78,08
		28,96	38,14	19,83	13,07

Al centrarnos en la CM (Cuadro 7.3), se aprecia que esa movilidad ascendente es más profunda que para España en su conjunto. Esto sucede tanto para el caso de la categoría baja (hay transacciones más intensas hacia categorías superiores que para el resto del regiones), como para la demás categorías. Especialmente eso es así en los casos de categorías intermedias (baja-media-baja y media alta).

Cuadro 7.3. Matriz de transiciones por lugar de residencia**RESTO DE ESPAÑA**

		Categoría Profesional Final				Total
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta	
Categoría Profesional Inicial	Baja	50.082	26.701	9.450	3.604	89.837
	Media Baja	6.786	19.417	6.779	3.850	36.832
	Media Alta	2.238	3.610	5.468	2.229	13.545
	Alta	242	720	788	6.417	8.167
		59.348	50.448	22.485	16.100	148.381

		Categoría Profesional Final			
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta
Categoría Profesional Inicial	Baja	55,75	29,72	10,52	4,01
	Media Baja	18,42	52,72	18,41	10,45
	Media Alta	16,52	26,65	40,37	16,46
	Alta	2,96	8,82	9,65	78,57
		40,00	34,00	15,15	10,85

COMUNIDAD DE MADRID

		Categoría Profesional Final				Total
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta	
Categoría Profesional Inicial	Baja	6.136	4.592	2.147	869	13.744
	Media Baja	1.181	4.286	2.101	1.365	8.933
	Media Alta	415	988	1.392	829	3.624
	Alta	32	142	222	1.939	2.335
		7.764	10.008	5.862	5.002	28.636

		Categoría Profesional Final			
		Baja	Media Baja	Media Alta	Alta
Categoría Profesional Inicial	Baja	44,64	33,41	15,62	6,32
	Media Baja	13,22	47,98	23,52	15,28
	Media Alta	11,45	27,26	38,41	22,88
	Alta	1,37	6,08	9,51	83,04
		27,11	34,95	20,47	17,47

En el Cuadro A2 (A2.1, A2.2, A2.3 y A2.4) del Apéndice Estadístico, que se analiza en los epígrafes siguientes referidos a las distintas categorías, se recogen las estimaciones del modelo logit multinomial para aquellos individuos que comienzan su vida laboral en una categoría profesional distinta, lo que se hace para los cuatro niveles señalados. El modelo es estadísticamente significativo en líneas generales y las variables incluidas son, en su gran mayoría, significativas a niveles de error inferiores al 1%. Los resultados se ofrecen en términos de ratios de probabilidad; ratios que comparan la probabilidad de realizar una determinada transición respecto a una situación de referencia y que será siempre la de aquellos que permanecen en la categoría profesional en que comenzaron (baja en el primer caso; media-baja en el segundo, media alta en el tercero y alta en el cuarto, tal como aparece seguidamente en los apartados 5.5, 5.6, 5.7 y 5.8)

Complementariamente se ofrecen en el Cuadro A3 (A3.1, A3.2, A3.3 y A3.4), para cada categoría analizada, las probabilidades comparadas en relación al **sexo y el lugar de residencia** y en el Cuadro A4 (A4.1, A4.2 A4.3 y A4.4) en relación a la **edad y el lugar de residencia**.

4.5. Itinerario de partida: categoría laboral baja

De cara a cualquiera de los itinerarios profesionales contemplados (saltos hacia otras categorías), los residentes en la Comunidad de Madrid registran mayores probabilidades de hacerlo que quienes viven fuera de España, como lo demuestran las razones de probabilidad que aparecen en el Cuadro A2.1 para los tres itinerarios de ascenso manejados. En todos los casos tales razones o índices superan el valor de la unidad; esto es, son valores superiores a los de los individuos de referencia –personas que parten de la categoría baja, que viven fuera de la CM, que se incorporan al mercado laboral entre los 16 y los 20 años, que se incorporan en el sector de actividad industrial (incluye industrias extractivas y que lo hacen entre 1991 y 1995- a los que se imputa valor uno como elemento de base.

También se aprecia la ventaja comparada de Madrid respecto al resto de España en materia de avances en la categoría profesional cuanto mayor es la experiencia laboral acumulada por las personas. Esto se constata claramente en el **Gráfico A2.1**, donde la probabilidad de ascenso es superior en la CM

Dentro ya de la CM, los trabajadores tienen mayor probabilidad de efectuar la transición hacia una categoría superior que la que tienen de permanecer en la categoría inicial: los ratios de probabilidad son de 1.34 para la transición hacia la categoría media-baja, de 1.71 para la transición hacia la categoría media-alta y de 1.87 para la transición hacia la categoría alta.

a) Sexo

En el contexto del grupo de las mujeres (Cuadro A2.1) se da una mayor probabilidad de efectuar la transición hacia una categoría laboral superior que de permanecer en la categoría en la que comenzaron su actividad laboral; aunque esta mayor probabilidad es sólo significativa para las transiciones hacia las categorías profesionales media-baja (1.49 veces superior) y media-alta (1.57 veces superior). El ser mujer no establece diferencias significativas entre la probabilidad de permanecer en la categoría inicial y la de efectuar la transición hacia la categoría profesional alta, ni tampoco entre las probabilidades de efectuar la transición hacia la categoría media-baja ó media-alta.

En términos comparativos mujer-hombre (Cuadro A3.1), prescindiendo ahora de los grupos de referencia en su conjunto, la probabilidad de realizar la transición hacia la categoría profesional media-baja y media-alta es, respectivamente, 0.07 y 0.03 veces superior para la primera, mientras que la probabilidad de permanecer en la categoría profesional baja es -0.09 veces inferior a la de los varones, no existiendo diferencias significativas en la probabilidad de efectuar la transición hacia la categoría profesional alta.

b) Edad de incorporación al mercado de trabajo

En general y como es lógico, pues se dispone de un escenario laboral mas dilatado, la probabilidad de una persona de efectuar la transición hacia una categoría laboral superior se ve favorecida por una temprana incorporación al mercado de trabajo (Cuadro A2.1). Así, comparando la probabilidad de efectuar la transición con la probabilidad de permanecer en la situación inicial, los que se incorporan entre los 20 y los 25 años tienen una probabilidad 1.32 veces mayor de efectuar la transición hacia la categoría media-baja, una probabilidad 1.70 veces mayor de efectuar la transición hacia la categoría media-alta y una probabilidad 4.17 veces mayor de efectuar la transición hacia la categoría alta. Sin embargo, cuando la incorporación tiene lugar entre los 25 y los 30 años, sólo se aprecian diferencias significativas en la probabilidad de efectuar la transición hacia la categoría alta, siendo esta probabilidad 3.21 veces mayor que la de permanecer en la categoría inicial. La probabilidad de pasar a las categorías

media-baja y media-alta es estadísticamente indistinguible de la de permanecer en la categoría de entrada (baja).

Cuando la incorporación del individuo al mercado de trabajo se produce en edades superiores a los 30 años, las probabilidades de pasar a una categoría superior son menores que la probabilidad de permanecer en la categoría de entrada:

* Por ejemplo, para aquellos que se incorporan entre los 30 y 35 años, la probabilidad de pasar a una categoría superior es, en media, 0.60 veces la probabilidad de permanecer en la categoría inicial sin que puedan apreciarse diferencias estadísticamente significativas entre las probabilidades de pasar a cualquiera de las otras categorías.

* Para los que se incorporan entre los 35 y los 40 años, la probabilidad de pasar a la categoría media-baja es 0.53 veces la probabilidad de permanecer en la categoría inicial mientras que la probabilidad de pasar a cualquiera de las otras dos categorías, media-alta ó alta, se sitúa en torno a 0.30 veces la probabilidad de permanecer en la categoría inicial.

* Por último, para los que se incorporan entre los 40 y 45 años, los ratios de probabilidad resultantes de la comparación con la de permanecer en la categoría baja, son de 0.46 para la transición hacia la categoría media-baja, de 0.32 para la transición hacia la categoría media-alta y de 0.09 para la transición hacia la categoría alta.

c) Sector de actividad.

Para el trabajador que ha desarrollado buena parte de su vida laboral en el sector de la construcción no puede distinguirse entre la probabilidad de permanecer en la categoría inicial y la de acceder a la categoría profesional alta. Comparando las probabilidades de acceder a otras categorías con la de permanecer en la categoría baja se observa que el ratio de probabilidades es de 1.86 para la categoría media-baja y de 0.63 para la categoría media-alta. En otras palabras, un trabajador en este sector que comience su actividad laboral en la categoría baja permanece en gran medida en esta última, lo que se debe tanto a factores educativos como contributivos. La alta rotación registrada en el sector favorece además el mantenimiento formal en esta categoría, que incluye, como se señaló, oficiales de 3ª, peones y asimilados.

En el sector comercio y en hostelería un trabajador tiene probabilidades de acceder a categorías superiores de un 3.87 para el acceso a la categoría media-alta, de un 2.03 para el acceso a la categoría media-baja y de un 1.30 para el acceso a la categoría alta. Paralelamente, las probabilidades de acceder a una categoría intermedia (media-alta y media-baja) son superiores a las de acceder a la categoría superior (alta).

Con respecto a los trabajadores del sector de transportes, las probabilidades de acceder a categorías superiores, comparadas con las de permanecer en la categoría inicial, tienen una estructura similar a los de los trabajadores del sector comercio y hostelería aunque, en todo caso, los ratios de probabilidad son siempre más elevados (5.83, 4.05 y 3.09, respectivamente).

Los ratios entre las probabilidades de acceder a una categoría superior y la de permanecer en la categoría inicial correspondientes a los trabajadores en el sector de servicios financieros e inmobiliarios no permiten diferenciar entre el acceso a las categorías media-alta y alta, cuyo ratio se sitúa, en media, en torno al 4.1. La probabilidad de acceder a la categoría media-baja es 2.16 veces superior a la de permanecer en la categoría inicial. Estos trabajadores, por consiguiente, tienen una mayor probabilidad de acceder a las categorías más elevadas.

Por último, los ratios de probabilidad de los trabajadores englobados en el sector de otros servicios muestran una mayor probabilidad de acceder a la categoría alta (6.87) que a la categoría media-alta (4.2) y ésta, a su vez, es superior a la acceder a la categoría media-baja (1.73). Estos trabajadores son los que presentan una mayor facilidad en el acceso a categorías superiores.

d) Experiencia laboral

La experiencia laboral acumulada por los trabajadores facilita la transición a una categoría laboral superior. En este sentido, un cambio de una magnitud de una desviación típica en la experiencia laboral del trabajador supone una probabilidad de efectuar la transición a la categoría media-baja unas 2 veces superior a la de permanecer en la categoría baja, mientras que éste ratio asciende a 2.6 para el acceso a la categoría media-alta y a 4.15 para el acceso a la categoría alta. La experiencia laboral se conforma, pues, como un factor relevante para el acceso a una categoría superior (Cuadro A2.1).

La comparación entre hombres y mujeres se visualiza adicionalmente en el **Gráfico A2.1**, donde se aprecia cómo esa experiencia, a medida que va acumulándose, beneficia más a las mujeres en las categorías intermedias, y más a los hombres en la categoría alta.

e) Período de incorporación al mercado laboral

Dada la longitud del período de análisis (15 años), el papel de esta variable es, básicamente, controlar por la diferencia en la longitud de las vidas laborales. El signo y la magnitud de los ratios de probabilidad indican que la probabilidad de realizar cualquier transición hacia otra categoría profesional -reflejando el hecho de que completar una carrera- lleva su tiempo.

Si el individuo se ha incorporado al mercado laboral en el segundo lustro (entre 1996 y 2000) los ratios de probabilidad de efectuar las transiciones hacia las categorías media-baja, media-alta y alta toman, respectivamente, los valores de 0.85, 0.73 y 0.62. Y si el individuo se incorpora entre 2001 y 2005 los valores de estos mismos ratios descienden hasta 0.39, 0.26 y 0.14.

4.6. Itinerario de partida: categoría laboral media-baja

Partiendo igualmente de las razones de probabilidad estimadas respecto a los individuos de referencia, los residentes en la CM que comenzaron su vida laboral en la categoría profesional media-baja tienen mayor probabilidad de ascender a una categoría profesional superior que de permanecer en la categoría inicial (Cuadro A2.2). La probabilidad de acceder a la categoría profesional media alta es 1.38 veces la probabilidad de permanecer en la categoría media-baja mientras que este ratio se eleva hasta 1.65 para la probabilidad de pasar a la categoría profesional alta. Por otra parte, la probabilidad de pasar a la categoría profesional baja es 0.83 veces la de permanecer en la categoría profesional media-baja.

Esta probabilidad de “retroceder” en el status profesional es inferior como se ve a la de promocionar, pero no puede soslayarse. La existencia de cambios permanentes en los sectores productivos y en las ocupaciones –por factores económicos y tecnológicos- no hay duda que trae aparejados efectos expulsión de algunas de las personas que desempeñaban estas últimas; esos cambios no se traducen necesariamente en el mantenimiento de la categoría profesional alcanzada, pues la reubicación en un nuevo puesto de similar categoría no queda siempre garantizada. En otros casos, y sobre todo en lo relativo a ocupaciones inmersas en una tendencia de retroceso, los efectos sobre los individuos pueden ser desfavorables, como es bien

conocido. En estos casos la fuerza de la variable experiencia no logra compensar los efectos de las nuevas circunstancias.

En el campo territorial para los residentes en la CM la experiencia laboral aparece más rentable que lo que lo es en el resto del territorio nacional (**Gráfico A2.2**). Ello es así porque no solo la probabilidad de ascenso de categoría es más alta, sino que la de descender de categoría con el paso del tiempo es más baja.

a) Sexo

De un lado, no existe diferencia estadísticamente significativa en el caso de las mujeres que comenzaron su actividad laboral con una categoría profesional media-baja, entre la probabilidad de permanecer en esa categoría y la probabilidad de acceder a la categoría profesional media-alta. De otro, la probabilidad de efectuar una transición hacia la categoría profesional alta es 0.64 veces la probabilidad de permanecer en la categoría media-baja mientras que la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja es 0.49 veces la probabilidad de mantenerse en la categoría media-baja.

En términos comparativos mujer-hombre (Cuadro A3.2), prescindiendo ahora de los grupos de referencia en su conjunto, la probabilidad de realizar la transición hacia la categoría profesional media-alta y alta es, respectivamente, 0.03 y -0.04 veces superior para las mujeres.

b) Edad de incorporación al mercado de trabajo

Como en el caso anterior de categoría analizada, una temprana incorporación al mercado laboral (antes de cumplir los 30 años) se traduce en una mayor facilidad de transitar hacia categorías profesionales superiores. Para los individuos cuya incorporación se produce entre los 20 y los 25 años, la probabilidad de efectuar la transición desde la categoría profesional media-baja a la media-alta es 1.17 veces la probabilidad de permanecer en la categoría media-baja mientras que la de efectuar la transición hacia la media-alta es 2.48 veces la de permanecer en la categoría profesional media-baja. Y la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja es 0.59 veces la probabilidad de permanecer en la categoría profesional media-baja.

Para aquellos que se incorporan entre los 25 y los 30 años, se puede contar una historia muy similar a la de los anteriores y con ratios de probabilidad muy parecidos. En efecto, aunque para estos individuos no es posible distinguir entre la probabilidad de transitar hacia la categoría

media-alta y la de permanecer en la categoría media-baja (la razón de probabilidad es prácticamente la unidad), la probabilidad de efectuar la transición hacia la categoría profesional alta es 2.76 veces la probabilidad de permanecer en la categoría profesional media-baja. De otro lado, la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja es 0.55 veces la probabilidad de mantenerse en la categoría profesional media-baja.

Para quienes su incursión se produce a partir de los 30 años, la probabilidad de permanecer en la categoría profesional de entrada, media-baja en este caso, es superior tanto a la probabilidad de acceder a categorías profesionales superiores como a la de descender a la categoría inferior. Parece, pues, que, para estas personas, la tendencia hacia la estabilidad en la categoría profesional es la fuerza predominante. Para los que se incorporan entre los 30 y los 35 años, la probabilidad de acceder a la categoría profesional media-alta es 0.63 veces la probabilidad de permanecer en la categoría media-baja, mientras que la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja es 0.73 veces la probabilidad de no efectuar ninguna transición.

Para los que se incorporan entre los 35 y los 40 años, las probabilidades de acceder a la categorías profesionales media-alta y alta son estadísticamente idénticas y se sitúan en torno a 0.50 veces la probabilidad de permanecer en la categoría media-baja, mientras que la probabilidad de pasar a la categoría profesional baja es 0.68 veces el valor de la probabilidad de no efectuar ninguna transición. Por último, para los incorporados entre los 40 y los 45 años, los ratios de probabilidad resultantes de comparar las probabilidades de efectuar cada transición con la de no realizar ninguna son de 0.38 para la transición hacia la categoría profesional media-alta, de 0.22 para la transición hacia la categoría profesional alta y de 0.50 para la transición hacia la categoría profesional baja.

c) Sector de actividad

Los trabajadores de la construcción que han comenzado su vida laboral en la categoría profesional media-baja, tienen una cierta tendencia a permanecer en esa categoría laboral. En efecto, los ratios de probabilidad indican que las probabilidades de pasar a cualquier otra categoría son menores que la de permanecer en la categoría de partida. Estos valores son de 0.36 en el caso de acceder a la categoría media-alta, de 0.65 para al acceso a la categoría profesional alta, y de 0.53 para la transición hacia la categoría profesional baja.

Para los trabajadores del sector de comercio y hostelería, la probabilidad de acceder a la categoría inmediatamente superior (media-alta) es 1.30 veces la probabilidad de permanecer en la categoría media-baja. De otro lado, la probabilidad de descender un escalón en la escala profesional es mayor (0.76 veces la probabilidad de mantener la posición inicial) que la acceder a la categoría profesional alta (0.53 veces la probabilidad de permanecer en la categoría profesional media-baja).

En el caso de los trabajadores cuya vida laboral ha transcurrido principalmente en el sector de transportes, no se puede distinguir entre las probabilidades de permanecer en la categoría media-baja y de transitar hacia la categoría inmediatamente superior (media-alta), y ésta probabilidad es mayor que la de acceder a la categoría profesional alta (0.50 veces el valor de la anterior). La probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja es muy inferior (0.26 veces) a la de permanecer en la categoría profesional media-baja.

Como en el apartado anterior, los ratios entre las probabilidades de acceder a una categoría superior y la de permanecer en la categoría inicial correspondientes a los trabajadores en el sector de servicios financieros e inmobiliarios no permiten diferenciar entre el acceso a las categorías media-alta y alta, cuyo ratio se sitúa, en media, en torno al 1.1. Y la probabilidad de acceder a la categoría profesional baja es 0.33 veces la de permanecer en la categoría profesional media-baja.

Por último, los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en el resto de los servicios y que comenzaron en la categoría profesional media-baja presentan probabilidades más elevadas de acceder a las categorías profesionales media-alta (1.35 veces la probabilidad de permanecer en la categoría media-baja) y alta (2.48 veces la probabilidad de mantenerse en la categoría profesional de partida). Y la probabilidad de realizar la transición hacia la categoría profesional baja es 0.50 veces la probabilidad de no efectuar transición alguna.

d) Experiencia laboral

La experiencia laboral de los trabajadores facilita la transición hacia categorías profesionales superiores. Así, un cambio de una magnitud de una desviación típica (con respecto al valor medio) en la experiencia laboral permite doblar la probabilidad de acceder a la categoría profesional media-alta y triplicar la probabilidad de acceder a la categoría profesional alta.

La comparación entre hombres y mujeres se visualiza adicionalmente en el **Gráfico A1.2**, donde se aprecia cómo esa experiencia, a medida que va acumulándose, beneficia más a las mujeres en las categorías intermedias y más a los hombres en la categoría alta.

e) Período de incorporación al mercado laboral

La incorporación del individuo al mercado laboral entre 1996 y 2000 aumenta la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja con respecto a la de mantenerse en la categoría media-baja (un ratio de probabilidad de 1.19) y disminuyen las probabilidades de transitar hacia las categorías media-alta y alta (un ratio de probabilidad que se sitúa en torno al 0.83) sin que se pueda diferenciar estadísticamente entre ambas probabilidades.

Si, por el contrario, el individuo se incorpora en la parte final del período de análisis (entre 2001 y 2005) la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja aumenta ligeramente (un ratio de probabilidad de 1.24) mientras que las probabilidades de efectuar las otras transiciones disminuyen significativamente. El ratio de probabilidad asociado al tránsito a la categoría media-alta pasa a ser de 0.45 mientras que el de transitar hacia la categoría profesional alta disminuye hasta el 0.29.

4.7. Itinerario de partida: categoría laboral media-alta

Los trabajadores residentes en la CM que inician su vida laboral en la categoría profesional media-alta tienen una probabilidad de acceder a la siguiente categoría profesional (alta) que resulta ser 1.40 veces la de permanecer en la categoría profesional de partida. De otro lado, no puede distinguirse (ratio de probabilidad de 1.03) entre las probabilidades de transitar hacia la categoría profesional media-baja y de permanecer en la categoría media-alta, y la probabilidad de pasar a la categoría profesional baja es 0.72 veces la probabilidad de permanecer en la categoría profesional media-alta (Cuadro A2.3).

También aquí se confirma el mayor rendimiento que confiere la experiencia laboral en el itinerario laboral de las personas, en términos de promoción hacia una categoría alta. Pues es mayor la probabilidad de ascender de categoría con años de experiencia para los trabajadores de la CM que para las demás regiones españolas. Y, paralelamente, la probabilidad de bajar de categoría resulta menor (**Gráfico A2.3**).

a) Sexo

Las mujeres que comienzan su vida laboral en la categoría media-alta tienen una probabilidad superior de permanecer en la categoría inicial que de transitar hacia la categoría alta (un ratio de probabilidad de 0.74). De otro lado, la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional inmediatamente inferior (media-baja) es superior a la de mantenerse en la categoría profesional en que comenzaron (un ratio de probabilidad de 1.39). Y, finalmente, la probabilidad de desplazarse a la categoría profesional baja es inferior a la de mantenerse en la categoría inicial (un ratio de probabilidad de 0.71) (Cuadro A2.3).

En términos comparativos mujer-hombre (Cuadro A3.3), prescindiendo ahora de los grupos de referencia en su conjunto, la probabilidad de realizar la transición hacia la categoría profesional alta es 0.06 inferior para las mujeres.

b) Edad de incorporación al mercado de trabajo

Cuando se parte de una categoría profesional media-alta se mantiene la misma tónica que en los apartados anteriores. Una incorporación temprana tiende a favorecer el acceso a categorías profesionales superiores. Si la incorporación se produce entre los 20 y los 25 años, la probabilidad de acceder a la categoría profesional alta es 3 veces la probabilidad de permanecer en la categoría profesional media-alta mientras que las probabilidades de transitar hacia las categorías profesionales media-baja y baja son, respectivamente, de 0.78 y 0.52 veces la probabilidad de permanecer en la categoría profesional media-alta. La misma pauta de comportamiento puede establecerse para aquellos que se incorporan entre los 25 y los 30 años. Una probabilidad mayor de transitar hacia la categoría alta que de permanecer en la categoría media-alta (con un ratio de probabilidad de 3.12), y probabilidades menores de transitar hacia categorías profesionales inferiores (un ratio de probabilidad de 0.65 para la transición hacia la categoría profesional media-baja y de 0.42 para la transición hacia la categoría profesional baja).

Y, por último, una pauta similar, aunque con probabilidades diferentes, se aplica a los que se incorporan entre los 30 y los 35 años. Para estas personas, la probabilidad de acceder a la categoría alta es sólo 1.6 veces la de permanecer en la categoría media-alta mientras que no puede distinguirse entre las probabilidades de transitar hacia las categorías profesionales media-baja y baja que se sitúan, en media, en torno al 0.62 de la probabilidad de permanecer en la categoría media-alta.

Para aquellos que se incorporan al mercado laboral a una edad posterior a los 35 años, predomina la probabilidad de no efectuar ninguna transición. En efecto, para los que se incorporan entre los 35 y los 40 años es imposible distinguir entre las probabilidades de efectuar la transición a cualquier otra categoría profesional, situándose el valor medio de esta probabilidad en torno al 0.66 del valor de la probabilidad de permanecer en la categoría media-alta. Y la misma pauta se perfila para aquellos que se incorporan entre los 40 y los 45 años aunque, en este caso, el valor medio de la probabilidad de efectuar cualquier transición se sitúa, en media, en torno al 0.56 de la probabilidad de no efectuar ninguna transición.

c) Sector de actividad

Los trabajadores del sector de la construcción exhiben una probabilidad de transitar hacia la categoría profesional inmediatamente inferior (media-baja) que asciende a 2.17 veces el valor de la probabilidad de mantenerse en la categoría media-alta. Por otro lado, la probabilidad de

acceder a la categoría profesional alta es 1.71 veces el valor de la probabilidad de mantenerse en la categoría inicial mientras que la de transitar a la categoría profesional baja se sitúa en 1.43 veces dicho valor.

Para los trabajadores del sector de comercio y servicios que comienzan su actividad profesional en la categoría profesional media-alta resulta imposible distinguir entre la probabilidad de mantenerse en esta categoría y la de transitar hacia la categoría media-baja (el ratio de probabilidades entre ambas es del 0.95). Para estos trabajadores resulta más probable transitar hacia la categoría profesional baja (un ratio de probabilidad de 0.60) que hacerlo hacia la categoría profesional alta (un ratio de probabilidad de 0.36).

La probabilidad de efectuar la transición hacia la categoría inmediatamente inferior (media-baja) es, para los trabajadores del sector transportes, inferior (un ratio de probabilidad de 0.62) a la de permanecer en la categoría media-alta. Las otras transiciones posibles son, también inferiores a la de permanecer en la categoría profesional inicial: los ratios de probabilidad son de 0.32 y 0.18 para, respectivamente las transiciones hacia las categorías profesionales alta y baja. Resulta imposible distinguir, para los trabajadores del sector de servicios financieros e inmobiliarios, entre las probabilidades de mantenerse en la categoría inicial (media-alta) y de acceder a la categoría profesional superior (alta). Estos trabajadores presentan una probabilidad ligeramente mayor (1.18 veces la de la probabilidad de permanecer en la categoría inicial) de transitar hacia la categoría media-baja y una probabilidad muy inferior (un ratio de probabilidad de 0.35) de transitar hacia la categoría profesional baja.

Por último, para los trabajadores que desarrollan su actividad en los otros servicios resulta imposible encontrar diferencias estadísticamente significativas entre las probabilidades de acceder a la categoría profesional alta y de permanecer en la categoría profesional media-alta. Sin embargo, las probabilidades de transitar hacia las categorías profesionales media-baja y baja son inferiores a la de permanecer en la categoría inicial (los ratios de probabilidad son de 0.53 y de 0.21 para, respectivamente, las transiciones hacia la categoría profesional media-baja y baja).

d) Experiencia laboral

La comparación entre hombres y mujeres se visualiza adicionalmente en el **Gráfico A1.3**, donde se aprecia cómo esa experiencia, a medida que va acumulándose no parece claro que favorezca más a las mujeres a la hora de pasar a una categoría laboral superior.

e) Período de incorporación al mercado laboral

Como en las situaciones anteriores, cuanto más tardía es la incorporación al mercado laboral (más corto es el período de vida laboral considerado) mayor es la probabilidad de experimentar una transición hacia categorías inferiores y menor la de acceder a categorías profesionales más elevadas. Si la incorporación se produce en el segundo período, la probabilidad de desplazarse a una categoría profesional inferior es, sin que pueda distinguirse entre los tránsitos a las categorías media-baja y baja, 1.40 veces la probabilidad de mantenerse en la categoría profesional media-alta.

Para los incorporados en el último período, no puede diferenciarse entre las probabilidad de transitar hacia la categoría media-baja y la de permanecer en la categoría inicial, pero si puede establecerse que aumenta la probabilidad de transitar hacia la categoría profesional baja (un ratio de probabilidad de 1.43) y disminuye la de acceder a la categoría profesional alta (un ratio de probabilidad de 0.45).

En términos comparativos mujer-hombre (Cuadro A3.3), prescindiendo ahora de los grupos de referencia en su conjunto, la probabilidad de realizar la transición hacia la categoría profesional media-alta inmediatamente inferior es prácticamente similar para ambos sexos.

4.8. Itinerario de partida: categoría laboral alta

Desde la categoría profesional superior sólo son posibles, evidentemente, las transiciones hacia las categorías inferiores (descontando la permanencia en esa categoría) y, dada la gran estabilidad de los que comienzan en esta categoría son, por tanto, relativamente poco importantes las transiciones que tienen lugar. Esto presupone una mayor dificultad a la hora de interpretar los resultados.

Con todo se aprecia que las probabilidades de transitar a categorías profesionales inferiores a aquella en la que se comienza la vida laboral, son menores en la CM que en el resto del territorio nacional (Cuadro A2.4). Fenómeno éste que se ve robustecido por el hecho de que retrocesos

en la categoría profesional a medida que se incrementan los años de vida laboral son claramente inferiores en dicha comunidad (**Gráfico A2.4**).

La mayor probabilidad, que supone un 0.81 de la probabilidad de mantenerse en la situación inicial, corresponde a la transición a la categoría profesional media-alta. La probabilidad de pasar a la categoría profesional media-baja es un 0.60 del valor de la probabilidad de mantenerse en la categoría profesional alta y, por último, el ratio de probabilidad asociado al tránsito a la categoría profesional baja es de 0.50.

a) Sexo

El hecho de ser mujer no permite establecer una diferencia estadísticamente significativa entre las probabilidades de permanecer en la categoría inicial y las de transitar hacia las categorías profesionales media-alta y baja. Si se puede apreciar una probabilidad superior (un ratio de probabilidad de 1.79) de desplazarse hacia la categoría media-baja (Cuadro A2.4).

En términos comparativos mujer-hombre (Cuadro A3.4), prescindiendo ahora de los grupos de referencia en su conjunto, la probabilidad de realizar la transición hacia la categoría profesional media-alta inmediatamente inferior es prácticamente similar para ambos sexos.

b) Edad de incorporación al mercado de trabajo

La edad a la que el individuo se incorpora al mercado de trabajo no tiene, en esta situación, un efecto discriminador tan fuerte como en los casos anteriores. Para aquellos que se incorporan entre los 20 y los 25 años, las probabilidades de transición disminuyen a medida que disminuye la categoría profesional hacia la que se transita. Los ratios de probabilidad, calculados siempre con respecto a la probabilidad de permanecer en la categoría alta, disminuyen desde el 0.22 de la transición a la categoría profesional media-alta al 0.09 para la transición a la categoría profesional baja.

La misma pauta se mantiene, con unos ratios de probabilidad inferiores, aunque no muy diferentes, para los individuos que se incorporan entre los 25 y los 30 años y para los que se incorporan entre los 30 y los 35 años aunque, para este tramo de edad, el mayor ratio de probabilidad corresponde a la transición hacia la categoría media-baja. Para los que se incorporan con edades superiores a los 35 años, se produce la tendencia de que las probabilidades de desplazamiento a una categoría profesional más baja disminuyen a medida

que la categoría de destino es más baja. Sólo para los que se incorporaron entre los 40 y los 45 años aparece una probabilidad anómala, muy pequeña (comparada con la de mantenerse en la categoría alta), de realizar el tránsito a la categoría profesional media-alta.

c) Sector de actividad

Para los trabajadores del sector de la construcción, la probabilidad de transitar hacia una categoría inferior es, siempre, inferior a la de permanecer en la categoría profesional alta. En cualquier caso, los ratios de probabilidad asociados a los tránsitos hacia las categorías profesionales baja y media-baja no son estadísticamente significativas. Si lo es, sin embargo, el ratio de probabilidad asociado al tránsito a la categoría profesional media-alta aunque éste es el menor de los tres (0.43).

Para los trabajadores del sector comercio y hostelería, la probabilidad de que suceda un tránsito a una categoría inferior es superior a la probabilidad de permanecer en la categoría profesional media-alta. Aunque todas ellas son estadísticamente significativas cuando se comparan con la alternativa de permanecer en la categoría profesional alta, no se puede diferenciar entre ellas cuando se comparan entre sí. Por lo tanto, lo único que puede afirmarse es que la probabilidad de que suceda una transición (cualquier transición) se sitúa en un valor que oscila entre 1.7 y 2.0 veces el valor de la probabilidad de mantenerse en la situación inicial (categoría alta).

Es imposible distinguir, para los trabajadores que han desarrollado su actividad laboral en el sector de transportes, entre las probabilidades de transitar hacia las categorías media-alta y media-baja y la probabilidad de mantenerse en la categoría profesional alta. Si cabe señalar, no obstante, que la probabilidad de desplazarse hacia la categoría profesional baja es igual a 0.21 veces la probabilidad de permanecer en la categoría profesional alta.

Algo parecido sucede con los que han trabajado en el sector de servicios financieros e inmobiliarios aunque, en este caso, la probabilidad de desplazarse hacia la categoría profesional baja es 0.50 veces la probabilidad de mantenerse en la situación inicial. Por último, para los que han trabajado en el resto de los servicios, sólo puede afirmarse la existencia de una probabilidad de realizar un tránsito (cualquier tránsito) entre categorías profesionales ya que, aunque todos los ratios de probabilidad son estadísticamente significativos, las diferencias entre ellos son mínimas (no significativas). Así, la probabilidad de realizar un tránsito entre categorías se sitúa

en un valor en torno al 0.30 del valor de la probabilidad de permanecer en la categoría profesional alta.

d) Experiencia laboral

En este caso, la experiencia laboral pone de manifiesto una probabilidad ligeramente superior (una ratio de probabilidad medio de alrededor de 1.06) de transitar a una categoría inferior, no pudiéndose distinguir entre las transiciones a las diferentes categorías profesionales. Comparando hombre-mujer, las probabilidades de descenso en el caso de las mujeres son similares a las de los hombres (**Gráfico A1.4**)

5. Principales conclusiones

* El Estudio tiene como objetivo fundamental determinar los principales fenómenos asociados a la vida laboral de las personas, haciendo especial hincapié en los itinerarios y transiciones de los individuos a lo largo de un período de tiempo dado de su vida laboral.

* El término itinerario profesional se entiende aquí en sentido amplio, abarcando aspectos relacionados con las entradas y salidas a las diferentes situaciones laborales por las que atraviesan los individuos, la rotación en el empleo que estos últimos registran, las características básicas del empleo atendido y la evolución referente a las categorías profesionales alcanzadas.

* El análisis de estas cuestiones se ha llevado a cabo utilizando la nueva base de datos longitudinales de la Seguridad Social (SS), denominada Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Esta constituye una base informativa de excepcional utilidad, que permite un elevado potencial de campos de análisis de índole teórica y aplicada. Presenta, no obstante, importantes restricciones como no incluir información sobre educación, domicilio del individuo, situación familiar, número de hijos, persona principal, salario bruto, etc., variables que bien no están disponibles en general o no lo están para el período analizado.

* La técnica estadística aplicada para los objetivos de este Estudio ha sido doble. De un lado se han aplicado *modelos de duración de dos estados con repetición*, técnica que permite inferir, utilizando los datos indicados, fenómenos tales como cuánto tiempo pasa una persona en la situación de empleo y de desempleo, cuál es el estado en el que se encuentra una persona y hacia qué estado se dirige en cada instante, o qué factores explican las transiciones y los itinerarios y la duración en cada estado.

* A la vista de las estimaciones realizadas cabe señalar que el problema de la temporalidad, con ser una debilidad del mercado de trabajo español asociada esencialmente al tipo de legislación laboral existente, no constituye una barrera insalvable de cara a alcanzar una trayectoria laboral rica en experiencias de empleo duraderas y a estar, por tanto, en contacto casi permanente con un determinado contexto profesional.

* La probabilidad de mantenerse en situación de ocupado resulta, a lo largo del tiempo pero hasta cierto nivel de duración, más alta entre los hombres que entre las mujeres, si bien a partir de entonces se registra un comportamiento paralelo entre ambos colectivos.

* Hasta transcurridos unos dos años de vida laboral el riesgo de pérdida de la situación de ocupado es alto, aun con diferencias entre unos y otros individuos. A partir de ese umbral aproximado, la probabilidad de perder la situación de ocupado se va reduciendo paulatinamente. La inercia en la permanencia en el empleo actúa a modo de freno del riesgo de pérdida del empleo.

* A pesar de esta última conclusión, la acumulación de experiencia laboral –en el sentido de número de años trabajados- no basta para que la trayectoria profesional otorgue estabilidad. Este fenómeno se aprecia tanto a nivel global como en los dos componentes de hombres y mujeres.

* El efecto del número de contratos sobre la probabilidad de salida hacia el desempleo es negativo, en el sentido de que esa probabilidad se reduce, aumentando el tiempo en la situación de empleo. Pero este efecto decrece con el número de situaciones de desempleo registradas por los individuos.

* En lo que respecta a la edad, su efecto sobre la probabilidad marginal de salida del empleo varía según el sexo. En general actúa positivamente en ambos casos, pues reduce esa probabilidad mientras el individuo está empleado. Pero el efecto es contrario cuando el individuo está en desempleo. En el caso de las mujeres dicha edad es clave para explicar las duraciones del empleo y del desempleo. En el caso de los hombres, sin embargo, la edad es solo significativa durante los primeros periodos de empleo.

* La movilidad entre categorías profesionales es un fenómeno dinámico y complejo que requiere abundante información. El análisis realizado resulta necesariamente incompleto por varios motivos. De un lado, la definición de categoría profesional aquí utilizada se deriva de un registro administrativo, recopilado con fines distintos al de generar estadísticas de tipo económico. De otro, la movilidad se estudia desde la perspectiva de las características de los trabajadores, ignorando cualquier consideración relativa a la cultura empresarial y a las circunstancias del mercado de trabajo.

* Otro motivo adicional más relevante, como se ha señalado, es no disponer del nivel educativo entre las características asociadas al individuo, lo que, sin duda, condiciona el que determinadas transiciones puedan llevarse o no a cabo. Es una variable fundamental de cara a determinar qué transiciones pueden considerarse como plausibles y cuáles no.

* Partiendo de los datos de la MCVL, los resultados del análisis sobre itinerarios laborales y trayectorias profesionales apuntan a que la mujer tiene mayores probabilidades que los varones de efectuar transiciones ascendentes cuando parte de la categoría profesional baja.

* Más concretamente, cuando las mujeres parten de una categoría profesional de tipo bajo, tienen menos probabilidad que los varones de mantenerse en la misma y probabilidades superiores de transitar hacia cualquiera de las categorías intermedias (de tipo media-baja y media-alta). Si el punto de partida de su vida laboral es la categoría media-baja, tienen una probabilidad superior a la de los varones tanto de mantenerse en ella como de transitar hacia la categoría media-alta y una probabilidad inferior de desplazarse a la categoría profesional baja.

* Las cosas cambian cuando el punto de partida de su vida laboral lo constituyen las categorías de tipo media-alta ó alta. En el primer caso, la probabilidad de mantenerse en ella no difiere de las de los varones, observándose la existencia de una mayor probabilidad de desplazarse a la categoría media-baja y una probabilidad inferior de transitar hacia la categoría alta. En el segundo caso, las mujeres tienen una menor probabilidad que los varones de mantenerse en la categoría alta cuando comienzan su vida laboral en esta categoría y probabilidades superiores de desplazarse hacia as categorías profesionales media-alta y media-baja.

* En cualquier caso, y sea cual sea la categoría profesional de partida, las mujeres tienen siempre una probabilidad inferior a la de los varones de desplazarse a la categoría profesional alta.

* Desde la perspectiva de los trabajadores residentes en la CM, estos tienen probabilidades superiores de realizar tránsitos ascendentes y probabilidades inferiores de efectuar transiciones descendentes que los residentes en el resto del territorio español. Lo que significa que disfrutan en general de una mayor movilidad ascendente (promoción de categoría profesional) y menor movilidad descendente (pérdida de nivel de categoría) que los que trabajan fuera de la misma.

* En este sentido, quienes trabajan en dicha Comunidad tienen una menor probabilidad de permanecer estancados en la categoría profesional en que iniciaron su vida laboral que los residentes en el resto de regiones españolas. La única excepción al fenómeno anterior se produce cuando comienzan su vida laboral en la categoría alta, en cuyo caso tienen una mayor probabilidad de mantenerse en ella.

* Respecto a la variable que se ha denominado en el informe “experiencia laboral” (porcentaje de la vida laboral que los trabajadores han estado ocupados), los resultados indican que la misma tiende a disminuir la probabilidad de permanecer en la categoría en que se comienza la vida laboral y que hace aumentar la probabilidad de realizar cualquier transición.

* Aun cuando esta última conclusión es lógica para el caso de transiciones ascendentes, no lo es tanto para las transiciones descendentes. Este hecho parece deberse a la no inclusión en el análisis del nivel de cualificación del trabajador. Es por ello que la variable experiencia refleja, en realidad, una mayor permanencia en el mercado laboral; es decir, una vida laboral más larga, sin estar asociada al nivel de capital humano formal de los individuos..

6. Bibliografía

Namkee Ahn and Arantza Ugidos-Olazabal. "Duration of Employment in Spain: Relative Effects of Unemployment Benefit and Family Characteristics". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57(2):249–264, 1995.

Per Kragh Andersen, Ørnulf Borgan, Richard D. Gill, and Niels Keiding. "Statistical Models Based on Counting Processes". Springer-Verlag, Barcelona, 1993. ISBN 0387945199.

J. Andrés, J. García, and S. Jiménez. "La Incidencia y la Duración del Desempleo Masculino en España". *Moneda y Crédito*, 189:75–124, 1989.

Manuel Arellano, Olympia Bover and Samuel Bentolila. "Unemployment Duration, Benefit Duration and the Business Cycles". *The Economic Journal*, 112:223–265, April 2002.

Samuel Bentolila and Juan J. Dolado. "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain". *Economic Policy*, 9(18):53–99, April 1994.

Olympia Bover and Ramón Gómez. "Another Look at Unemployment Duration: Exit to a Permanent vs. a Temporary Job". *Investigaciones Económicas*, 28(2): 285–314, 2004.

Nancy Brandon Tuma, Michael T. Hannan, and Lyle P. Groeneveld. "Dynamic Analysis of Event Histories". *The American Journal of Sociology*, 84(4):820–854, January 1979.

Nancy Brandon Tuma and Philip K. Robins. "A Dynamic Model of Employment Behavior: An Application to the Seattle and Denver Income Maintenance Experiments". *Econometrica*, 48(4):1031–1052, May 1980.

Wenyaw Chan and Nan Fu Peng. "Continuous Time Markov Chains Observed on an Alternating Renewal Process with Exponentially Distributed Durations". *Statistics and Probability Letters*, 76:362–368, 2006.

Cox D. R. and D. Oakes. "Analysis of Survival Data". Monographs on Statistics and Applied Probability. Chapman and Hall, London, 1984. ISBN 041224490X.

Thomas R. Fleming and David P. Harrington. "Counting Processes and Survival Analysis". Wiley Series in Probability and Mathematical Statistics: Applied Probability and Statistics Section. Wiley, New York, 1991. ISBN 047152218X.

Christopher J. Flinn and James J. Heckman. "Are Unemployment and Out of the Labor Force Behaviorally Distinct Labor Force States?". *Journal of Labor Economics*, 1(1):28–42, January 1983.

José Ignacio García Pérez. "Las Tasas de Salida del Empleo y el Desempleo en España (1978-1993)". *Investigaciones Económicas*, 21(1):29–53, Enero 1997.

Alfred Hamerle. "Multiple-Spell Regression Models for Duration Data". *Applied Statistics*, 38(1):127–138, 1989.

James J. Heckman and George J. Borjas. "Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence". *Economica*, 47(187):247–283, August 1980.

James J. Heckman and Burton Singer. "Longitudinal Analysis of Labor Market Data". Number 10 in *Econometric Society Monographs*. Cambridge University Press, London, 1985. ISBN 0521304539.

Ainhoa Herrarte and Sáez, F. (2007): "Labour market policy in Spain: Analysis of microdata and main results". *Eurostat working papers and studies: Population and social conditions*, vol. 9, pp. 99-118

Stephen P. Jenkins. "Easy Estimation Methods for Discrete-Time Duration Models". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57(1):129–138, 1995.

Boyan Jovanovic. "Matching, Turnover, and Unemployment". *The Journal of Political Economy*, 92(1):108–122, February 1984.

Adriaan S. Kalwij. "Unemployment Experiences of Young Men: on the Road to Stable Employment?". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 66(2):205–237, 2004.

Tony Lancaster. "The Econometric Analysis of Transition Data". Number 17 in *Econometric Society Monographs*. Cambridge University, London, 1992. ISBN 0521265967.

Donald G. Morrison; William F. Massy; Fred N. Silverman. "The Effect of Nonhomogeneous Populations on Markov Steady-State Probabilities". *Journal of the American Statistical Association*, 66(334):268–274, June 1971.

Trond Petersen. "Fitting Parametric Survival Models with Time-Dependent Covariates". *Applied Statistics*, 35(3):281–288, July 1986.

Ronald Pyke. "Markov Renewal Processes with Finitely Many States". *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(4):1243–1259, December 1961.

Felipe Sáez. (Dtor). *Employment Strategy Evaluation. The case of Spain*, European Commission, 2003. www.europeancommission.com, employment, European Employment Strategy. 2003.

Chris Sherlaw-Johnson, Steve Gallivan, and Jim Burridge. "Estimating a Markov Transition Matrix from Observational Data". *The Journal of the Operational Research Society*, 46(3):405–410, March 1995.

7. APENDICE ESTADÍSTICO

Cuadro A.1. Estimación de Parámetros y Estadísticos t-student para la vida laboral de los individuos analizados en la muestra (1996-2005),

MUJERES

Episodio Laboral	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
θ	0,853 (250,51)	2,019 (400,11)	1,262 (174,34)	3,167 (466,79)	1,414 (119,42)
Constant β_0	0,291 (2,12)	7,94 (46,77)	0,593 (1,42)	7,459 (17,5)	1,707 (1,85)
EdCom	0,285 (27,27)	-0,154 (-12,06)	0,324 (10,69)	-0,113 (-3,61)	0,334 (4,82)
EdCom2	-0,004 (-21,51)	0,003 (10,81)	-0,005 (-9,38)	0,002 (3,3)	-0,006 (-4,34)
nSOC	0,593 (90,9)	-0,003 (-0,32)	0,198 (47,72)	-0,025 (-1,65)	0,104 (16,8)
qui	-0,215 (-12,14)	-0,17 (-8,25)	-1,353 (-27,59)	0,162 (-2,74)	-2,019 (-15,21)

Nota: Los signos positivos disminuyen la probabilidad de salida (reducen el hazard) y los signos negativos aumentan la probabilidad de salida (aumentan el hazard)

HOMBRES

Episodio Laboral	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
θ	0,870 (255,68)	2,277 (506,15)	1,200 (157,47)	3,656 (581,33)	1,277 (101,36)
Constant β_0	1,602 (13,56)	6,570 (38,98)	1,786 (5,42)	5,725 (10,98)	5,289 (7,74)
EdCom	0,205 (22,02)	-0,042 (-3,09)	0,228 (9,43)	0,050 (1,17)	0,045 (0,87)
EdCom2	-0,003 (-15,67)	0,000 (0,81)	-0,003 (-7,10)	-0,002 (-1,72)	0,000 (0,02)
nSOC	0,611 (100,41)	-0,015 (-1,49)	0,221 (53,24)	-0,039 (-2,37)	0,134 (19,39)
qui	-0,190 (-11,39)	-0,146 (-7,19)	-1,286 (-27,87)	0,091 (1,78)	-2,411 (-15,16)

Nota: Los signos positivos disminuyen la probabilidad de salida (reducen el hazard) y los signos negativos aumentan la probabilidad de salida (aumentan el hazard)

**Cuadro A2. Transiciones entre categorías profesionales
(Comprende los Cuadros A2.1, A2.2, A2.3 y A2.4)**

Cuadro A2.1. TRANSICIONES DESDE LA CATEGORÍA PROFESIONAL BAJA

Variables	Baja a Media-Baja			Baja a Media-Baja			Baja a Alta		
	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación
Sexo									
Mujer	1,4964	24,25	***	1,5737	19,94	***	1,0127	0,36	
Residencia									
CM	1,3455	13,51	***	1,7134	18,4	***	1,8738	14,58	***
Edad									
20-25	1,3245	15,44	***	1,7036	21,6	***	4,1692	39,96	***
25-30	0,9638	-1,16		0,9936	-0,13		3,2161	19,91	***
30-35	0,6307	-10,71	***	0,5075	-9,26	***	0,5695	-4,15	***
35-40	0,5288	-12,14	***	0,3238	-11,28	***	0,2663	-6,06	***
40-45	0,4589	-11,37	***	0,3272	-9,31	***	0,0900	-5,34	***
Sector									
Construcción	1,8600	25,17	***	0,6338	-7,83	***	0,8920	-1,57	
Comercio-Hostelería	2,0384	32,80	***	3,8741	38,22	***	1,3033	4,65	***
Transportes	4,0501	29,27	***	5,8313	26,48	***	3,0908	10,83	***
Servicios Financieros-Inmobiliarios	2,1605	28,18	***	4,2716	35,18	***	4,1387	25,07	***
Otros Servicios	1,7249	18,44	***	4,2082	33,64	***	6,8692	34,54	***
Experiencia									
Experiencia	1,0226	18,45	***	1,0324	17,42	***	1,0501	17,09	***
Experiencia^2	0,9998	-12,20	***	0,9998	-13,58	***	0,9996	-17,6	***
Número de Spells	1,0023	3,57	***	0,9997	-0,39		0,9866	-8,14	***
Comienzo vida laboral									
1-01-1996 - 31-12-2000	0,8595	-5,30	***	0,7335	-8,39	***	0,6209	-9,14	***
1-01-2001 - 31-12-2005	0,3972	-30,85	***	0,2653	-32,98	***	0,1426	-32,1	***
N	103581								
LR $\chi^2(48)$	19982,07								
Log razón verosimilitud	-101269,55								
Estado de referencia	Permanencia en la categoría profesional baja								

Cuadro A2.2. TRANSICIONES DESDE LA CATEGORÍA PROFESIONAL MEDIA-BAJA

Variables	Media-Baja a Baja			Media-Baja a Media-Alta			Media-Baja a Alta		
	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación
Sexo									
Mujer	0,49287	-24,83	***	0,9643	-1,28		0,6420	-12,81	***
Residencia									
CM	0,83747	-4,78	***	1,3887	10,52	***	1,6522	13,13	***
Edad									
20-25	0,58972	-16,92	***	1,1726	5,37	***	2,4863	21,47	***
25-30	0,55063	-12,99	***	1,0598	1,41		2,7628	19,49	***
30-35	0,73303	-4,79	***	0,6361	-5,77	***	1,0997	0,93	
35-40	0,68158	-4,88	***	0,5084	-6,38	***	0,4839	-4,10	***
40-45	0,50396	-6,59	***	0,3857	-6,62	***	0,2273	-4,99	***
Sector									
Construcción	0,53313	-10,71	***	0,3612	-12,26	***	0,6549	-5,18	***
Comercio-Hostelería	0,75981	-6,22	***	1,2996	5,30	***	0,5039	-10,67	***
Transportes	0,25767	-16,46	***	1,0066	0,10		0,5005	-7,21	***
Servicios Financieros-Inmobiliarios	0,33586	-21,54	***	1,1299	2,40	**	1,0913	1,47	
Otros Servicios	0,49907	-12,91	***	1,3596	5,56	***	2,4831	14,75	***
Experiencia									
Experiencia	1,03410	16,97	***	1,0274	12,67	***	1,0400	13,50	***
Experiencia^2	0,99970	-19,11	***	0,9998	-9,30	***	0,9997	-12,56	***
Número de Spells	1,01002	9,18	***	1,0056	5,04	***	0,9968	-1,98	**
Comienzo vida laboral									
1-01-1996 - 31-12-2000	1,19818	2,73	***	0,8479	-3,20	***	0,8310	-2,96	**
1-01-2001 - 31-12-2005	1,24381	3,26	***	0,4528	-14,74	***	0,2954	-18,15	***
N	45765								
LR $\chi^2(48)$	9262,55								
Log razón verosimilitud	-50778,93								
Estado de referencia	Permanencia en la categoría profesional media-baja								

Cuadro A2.3. TRANSICIONES DESDE LA CATEGORÍA PROFESIONAL MEDIA-ALTA

Variables	Media-Alta a Baja			Media-Alta a Media-Baja			Media-Alta a Alta		
	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación
Sexo									
Mujer	0,7102	-6,90	***	1,3897	7,77	***	0,7427	-6,25	***
Residencia									
CM	0,7248	-4,99	***	1,0384	0,77		1,3936	6,13	***
Edad									
20-25	0,5199	-11,71	***	0,7814	-5,32	***	3,0153	16,24	***
25-30	0,4213	-10,73	***	0,6594	-6,64	***	3,1266	14,57	***
30-35	0,6571	-3,68	***	0,6064	-4,88	***	1,5890	3,56	***
35-40	0,6659	-2,77	**	0,6264	-3,54	***	0,6991	-1,60	
40-45	0,5901	-2,91	**	0,5151	-4,03	***	0,5759	-1,90	**
Sector									
Construcción	1,4338	2,68	**	2,1773	5,93	***	1,7173	3,89	***
Comercio-Hostelería	0,6004	-6,28	***	0,9518	-0,62		0,3584	-11,34	***
Transportes	0,1877	-11,95	***	0,6221	-4,33	***	0,3268	-8,35	***
Servicios Financieros-Inmobiliarios	0,3544	-11,38	***	1,1788	2,00	**	1,0001	0,00	
Otros Servicios	0,2100	-16,98	***	0,5316	-7,49	***	1,0031	0,04	
Experiencia									
Experiencia	1,0450	12,53	***	1,0503	15,97	***	1,0476	10,72	***
Experiencia^2	0,9995	-15,29	***	0,9995	-17,50	***	0,9997	-9,54	***
Número de Spells	1,0137	7,33	***	1,0098	5,69	***	1,0015	0,65	
Comienzo vida laboral									
1-01-1996 - 31-12-2000	1,4809	3,70	***	1,4103	4,23	***	0,9006	-1,26	
1-01-2001 - 31-12-2005	1,4364	3,38	***	1,0167	0,20		0,4509	-9,03	***
N	17.169								
LR $\chi^2(48)$	4.174,86								
Log razón verosimilitud	-20.494,06								
Estado de referencia	Permanencia en la categoría profesional media-alta								

Cuadro A2.4. TRANSICIONES DESDE LA CATEGORÍA PROFESIONAL ALTA

Variables	Alta a Baja			Alta a Media-Baja			Alta a Media-Alta		
	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación	Razón de Probabilidad	t	Nivel de significación
Sexo									
Mujer	0,9447	-0,42		1,7913	7,17	***	1,1502	1,94	*
Residencia									
CM	0,5043	-3,44	***	0,6054	-4,95	***	0,8107	-2,49	**
Edad									
20-25	0,0925	-11,48	***	0,1914	-9,61	***	0,2246	-8,59	***
25-30	0,0650	-12,06	***	0,1367	-11,15	***	0,1851	-9,49	***
30-35	0,0774	-8,21	***	0,1619	-8,33	***	0,1140	-9,13	***
35-40	0,0911	-5,84	***	0,1426	-6,70	***	0,2297	-5,63	***
40-45	0,1524	-4,43	***	0,1161	-5,68	***	0,0808	-5,53	***
Sector									
Construcción	0,8648	-0,49		0,6899	-1,78	**	0,4353	-4,09	***
Comercio-Hostelería	2,0557	3,20	***	1,7229	3,63	***	1,6960	4,15	***
Transportes	0,2102	-2,10	**	1,0865	0,34		0,8932	-0,54	
Servicios Financieros-Inmobiliarios	0,5056	-2,72	***	1,3983	2,46	**	1,1256	1,03	
Otros Servicios	0,2757	-5,76	***	0,3463	-7,51	***	0,3962	-7,67	***
Experiencia									
Experiencia	1,0752	6,73	***	1,0676	8,91	***	1,0632	7,68	***
Experiencia^2	0,9991	-9,64	***	0,9993	-12,56	***	0,9994	-9,62	***
Número de Spells	1,0015	0,54		0,9932	-2,06	**	0,9971	-1,28	
Comienzo vida laboral									
1-01-1996 - 31-12-2000	2,4774	2,38	**	1,1301	0,76		0,8521	-1,27	
1-01-2001 - 31-12-2005	1,9677	1,77	*	0,9003	-0,64		0,6215	-3,60	***
N	10.502								
LR $\chi^2(48)$	1.617,44								
Log razón verosimilitud	-6.620,49								
Estado de referencia	Permanencia en la categoría profesional alta								

Cuadro A3. Probabilidades de transición por sexo y lugar de residencia (Comprende los Cuadros A3.1, A3.2, A3.3 y A3.4)

A3.1. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional baja												
	Baja - Baja			Baja - Media-Baja			Baja - Media-Alta			Baja - Alta		
		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón
Resto de España	0,5180	0,5795	0,6153	0,3102	0,3552	0,2811	0,0879	0,1031	0,0776	0,0245	0,0222	0,0260
Madrid	0,4853	0,4274	0,5236	0,3504	0,3931	0,3219	0,1257	0,1453	0,1131	0,0385	0,0342	0,0414
		0,5074	0,6037		0,3608	0,2869		0,1082	0,0818		0,0236	0,0277
A3.2. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional media-baja												
	Media-Baja - Baja			Media-Baja - Media-Baja			Media-Baja - Media-Alta			Media-Baja - Alta		
		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón
Resto de España	0,1666	0,1363	0,2331	0,5707	0,6014	0,5067	0,1842	0,1916	0,1674	0,0786	0,0707	0,0928
Madrid	0,1273	0,1040	0,1795	0,5208	0,5475	0,4658	0,2334	0,2422	0,2137	0,1185	0,1064	0,1410
		0,1297	0,2223		0,5293	0,5003		0,2012	0,1796		0,0768	0,1011

A3.3. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional media-alta												
	Media-Alta - Baja		Media-Alta - Media-Baja			Media-Alta - Media-Alta			Media-Alta - Alta			
		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón
Resto de España	0,1482	0,1287	0,1808	0,2852	0,3228	0,2318	0,4353	0,4325	0,4316	0,1313	0,1160	0,1558
Madrid	0,1015	0,0912	0,1284	0,2899	0,3278	0,2359	0,4260	0,4230	0,4229	0,1790	0,1580	0,2128
		0,1199	0,1687		0,3246	0,2334		0,4314	0,4310		0,1241	0,1669

A3.4. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional alta												
	Alta - Baja		Alta - Media-Baja			Alta - Media-Alta			Alta - Alta			
		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón
Resto de España	0,0149	0,0141	0,0157	0,0690	0,0876	0,0515	0,0915	0,0950	0,0869	0,8247	0,8033	0,8458
Madrid	0,0079	0,0076	0,0083	0,0440	0,0564	0,0326	0,0782	0,0819	0,0783	0,8698	0,8542	0,8853
		0,0123	0,0137		0,0796	0,0466		0,0921	0,0840		0,8160	0,8558

Cuadro A4. Probabilidades de transición por edades y lugar de residencia (Comprende los Cuadros A4.1, A4.2, A4.3 y A4.4)

Cuadro A4.1. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional baja									
		Baja		Baja Media-Baja		Baja Media-Alta		Baja Alta	
		Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Resto de España	16 - 20	0,5295	0,6260	0,3547	0,2802	0,0930	0,0746	0,0165	0,0193
	20 - 25	0,4280	0,5197	0,3797	0,3081	0,1367	0,1550	0,0556	0,0667
	25 - 30	0,5176	0,6065	0,3341	0,2616	0,0965	0,2948	0,0519	0,0600
	30 - 35	0,6513	0,7351	0,2751	0,2075	0,0620	0,0445	0,0116	0,0129
	35 - 40	0,7026	0,7791	0,2489	0,1844	0,0427	0,0301	0,0058	0,0064
	40 - 45	0,7291	0,8018	0,2241	0,1647	0,0447	0,0313	0,0020	0,0022
Madrid	16 - 20	0,4348	0,5365	0,0993	0,0746	0,1409	0,1095	0,0256	0,0309
	20 - 25	0,3351	0,4191	0,3999	0,3343	0,1834	0,1458	0,0816	0,1008
	25 - 30	0,4209	0,5079	0,3656	0,2948	0,1344	0,1031	0,0791	0,0942
	30 - 35	0,5667	0,6595	0,3221	0,2505	0,0924	0,0684	0,0188	0,0217
	35 - 40	0,6265	0,7143	0,2985	0,2275	0,0652	0,0472	0,0097	0,0110
	40 - 45	0,6562	0,7416	0,2714	0,2050	0,0690	0,0496	0,0340	0,0038

Cuadro A4.2. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional media-baja									
		Media-Baja	Baja	Media-Baja	Media-Baja	Media-Baja	Media-Alta	Media-Baja	Alta
		Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Resto de España	16 - 20	0,1873	0,3107	0,5877	0,4805	0,1827	0,1549	0,0424	0,0539
	20 - 25	0,1085	0,1870	0,5775	0,4906	0,2105	0,1854	0,1035	0,1369
	25 - 30	0,1030	0,1773	0,5869	0,4981	0,1933	0,1702	0,1168	0,1545
	30 - 35	0,1546	0,2629	0,6620	0,5548	0,1309	0,1138	0,0525	0,6580
	35 - 40	0,1540	0,2656	0,7092	0,6028	0,1121	0,0988	0,0247	0,0327
	40 - 45	0,1238	0,2208	0,7711	0,6777	0,0924	0,0842	0,0126	0,0173
Madrid	16 - 20	0,1468	0,2490	0,5502	0,4599	0,2375	0,2509	0,0655	0,0853
	20 - 25	0,2105	0,1854	0,5103	0,4338	0,2583	0,2277	0,1511	0,2000
	25 - 30	0,0760	0,1305	0,5172	0,4377	0,1933	0,1702	0,1701	0,2242
	30 - 35	0,1222	0,2105	0,6246	0,5303	0,1715	0,1510	0,0818	0,1082
	35 - 40	0,1247	0,2188	0,6854	0,5930	0,1504	0,1350	0,0395	0,0532
	40 - 45	0,1013	0,1834	0,7530	0,6722	0,1253	0,1160	0,0204	0,0283

Cuadro A4.3. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional media-alta									
		Media-Alta Baja		Media-Alta Media-Baja		Media-Alta Media-Alta		Media-Alta Alta	
		Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Resto de España	16 - 20	0,1868	0,2651	0,3662	0,2656	0,3935	0,3966	0,0535	0,0726
	20 - 25	0,1035	0,1434	0,3050	0,2160	0,4194	0,4127	0,1720	0,2279
	25 - 30	0,0893	0,1227	0,2741	0,1924	0,4466	0,4356	0,1899	0,2494
	30 - 35	0,1491	0,2056	0,2697	0,1901	0,4779	0,4681	0,1033	0,1362
	35 - 40	0,1585	0,2234	0,2924	0,2105	0,5015	0,5018	0,0477	0,0642
	40 - 45	0,1524	0,2138	0,2608	0,1870	0,5441	0,5421	0,0426	0,0572
Madrid	16 - 20	0,1376	0,1990	0,3866	0,2856	0,4000	0,4107	0,0758	0,1048
	20 - 25	0,0714	0,0982	0,3014	0,2129	0,3991	0,3899	0,2281	0,3000
	25 - 30	0,0610	0,0829	0,2683	0,1864	0,4211	0,4064	0,2495	0,3243
	30 - 35	0,1070	0,1484	0,2773	0,1966	0,4732	0,4661	0,1425	0,1890
	35 - 40	0,1165	0,1666	0,3078	0,2249	0,5084	0,5164	0,0647	0,0921
	40 - 45	0,1122	0,1596	0,2750	0,2000	0,5525	0,5525	0,0603	0,0821

Cuadro A4.4. Probabilidades estimadas de transición desde la categoría profesional alta																	
		Alta		Baja		Alta		Media-Baja		Alta		Media-Alta		Alta		Alta	
		Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón		
Resto de España	16 - 20	0,0841	0,1038	0,2615	0,1701	0,2380	0,2411	0,4163	0,4850								
	20 - 25	0,0147	0,0165	0,0949	0,0560	0,1013	0,0932	0,7890	0,8343								
	25 - 30	0,0109	0,0120	0,0713	0,0415	0,0878	0,0797	0,8300	0,9004								
	30 - 35	0,0132	0,0147	0,0860	0,0503	0,0551	0,0501	0,8456	0,8849								
	35 - 40	0,0149	0,0165	0,0723	0,0423	0,1060	0,0956	0,8069	0,8448								
	40 - 45	0,0268	0,0293	0,0634	0,0366	0,0402	0,0361	0,8696	0,8981								
Madrid	16 - 20	0,0524	0,0626	0,1232	0,1955	0,2382	0,2339	0,5139	0,5803								
	20 - 25	0,0079	0,0087	0,0614	0,0356	0,0878	0,0793	0,8429	0,8763								
	25 - 30	0,0058	0,0063	0,0454	0,0261	0,0750	0,0672	0,8738	0,9004								
	30 - 35	0,0070	0,0077	0,0549	0,0316	0,0471	0,0422	0,8910	0,9185								
	35 - 40	0,0079	0,0087	0,0464	0,0267	0,0910	0,0817	0,8547	0,8820								
	40 - 45	0,0142	0,0153	0,0403	0,0230	0,0341	0,0303	0,9115	0,9314								

Gráfico A1. Probabilidades de transición Sexo-Experiencia Laboral (Comprende los Gráficos A1.1, A1.2, A1.3 y A1.4)

Gráfico A1.1. Probabilidades de transición Sexo-Experiencia (desde Categoría Baja)

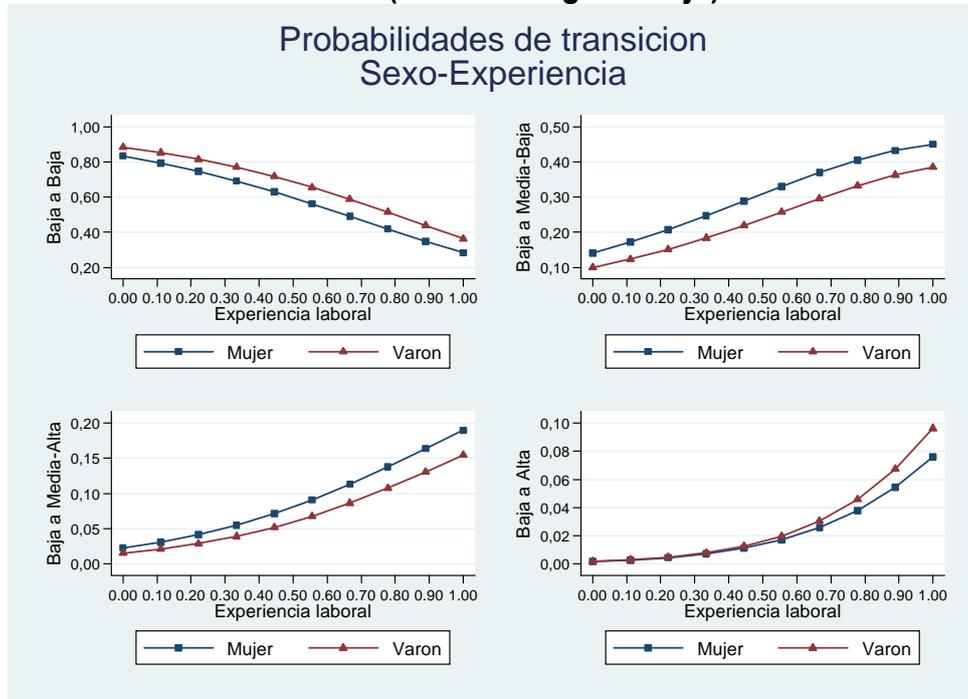


Gráfico A1.2. Probabilidades de transición Sexo-Experiencia (desde Categoría Media-Baja)

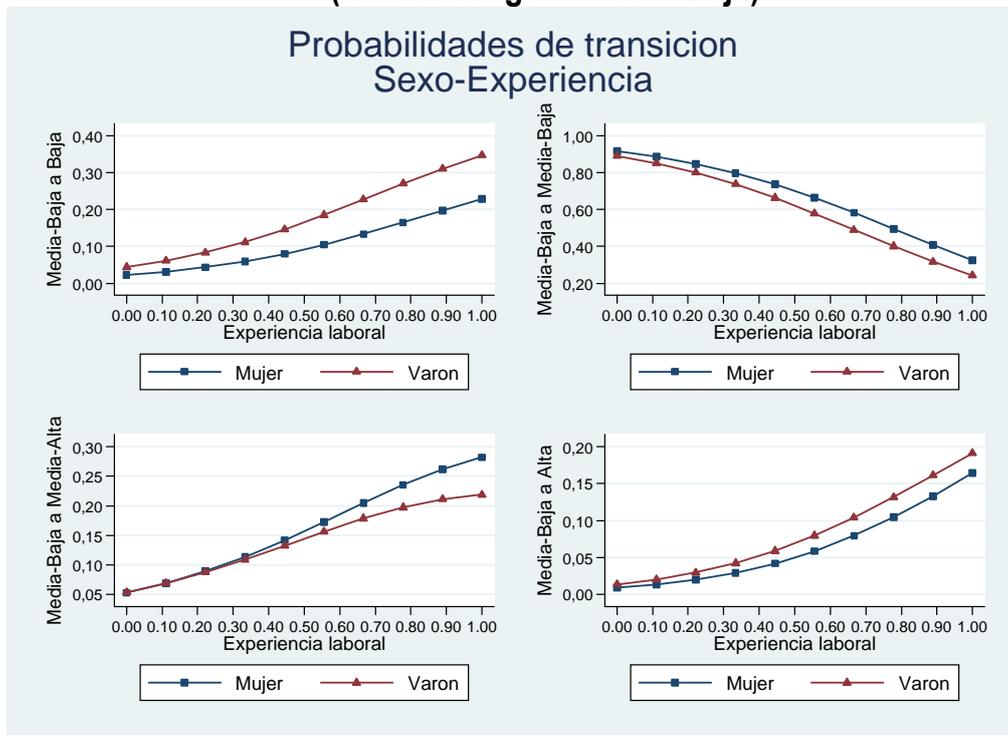


Gráfico A1.3. Probabilidades de transición Sexo-Experiencia (desde Categoría Media-Alta)

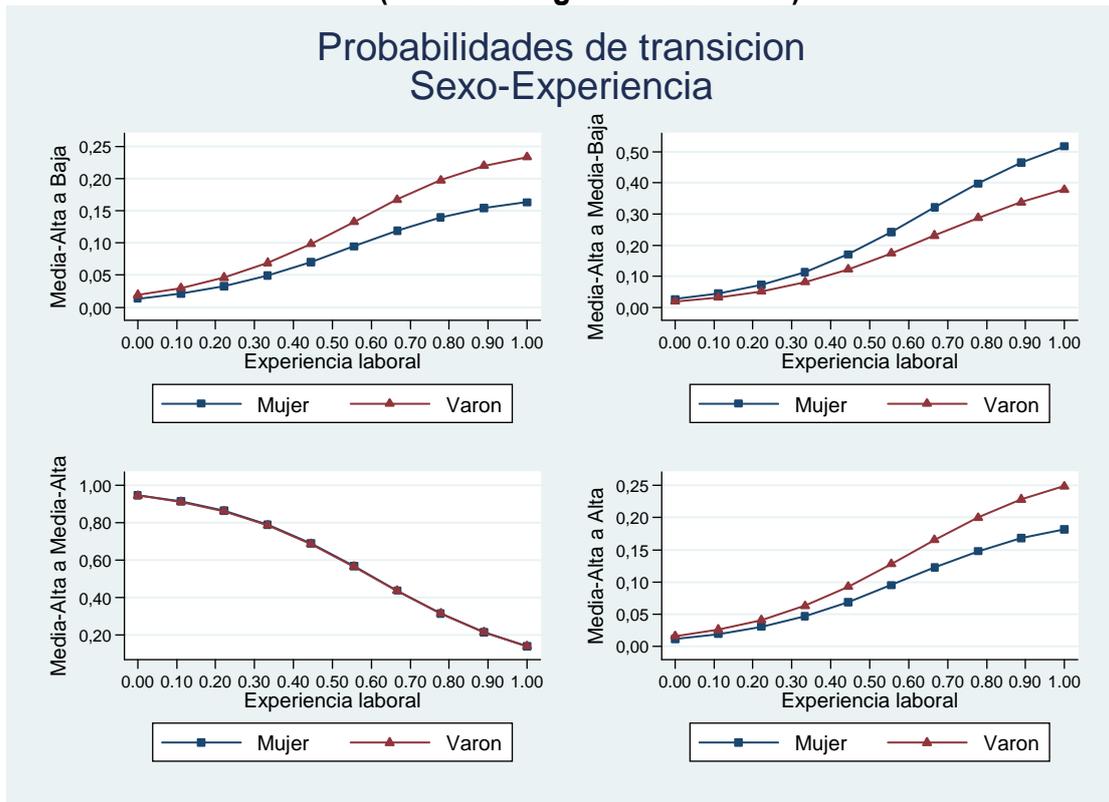


Gráfico A1.4. Probabilidades de transición Sexo-Experiencia (desde Categoría Alta)

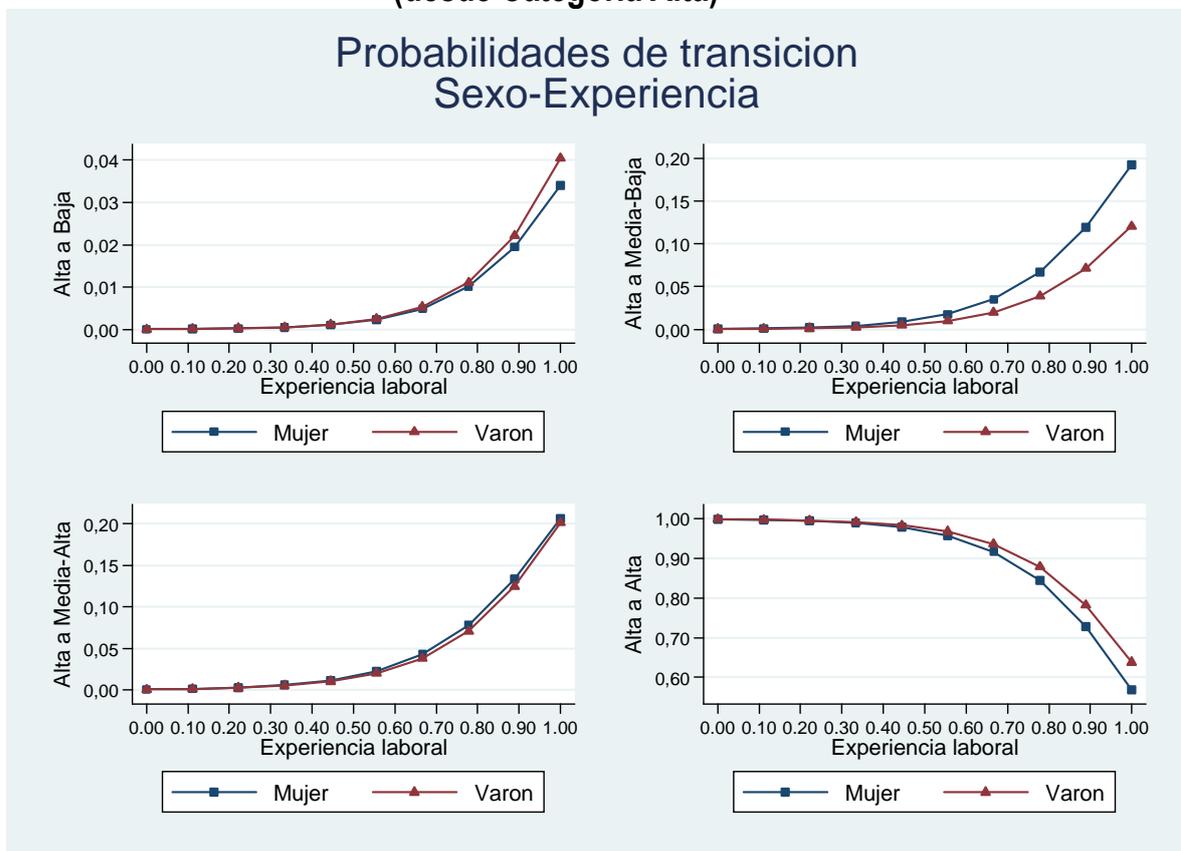


Gráfico A2. Probabilidades de transición Lugar de Residencia-Experiencia (Comprende los Gráficos A2.1, A2.2, A2.3 y A2.4)

Gráfico A2.1. Probabilidades de transición Lugar de Residencia-Experiencia (desde Categoría Baja)

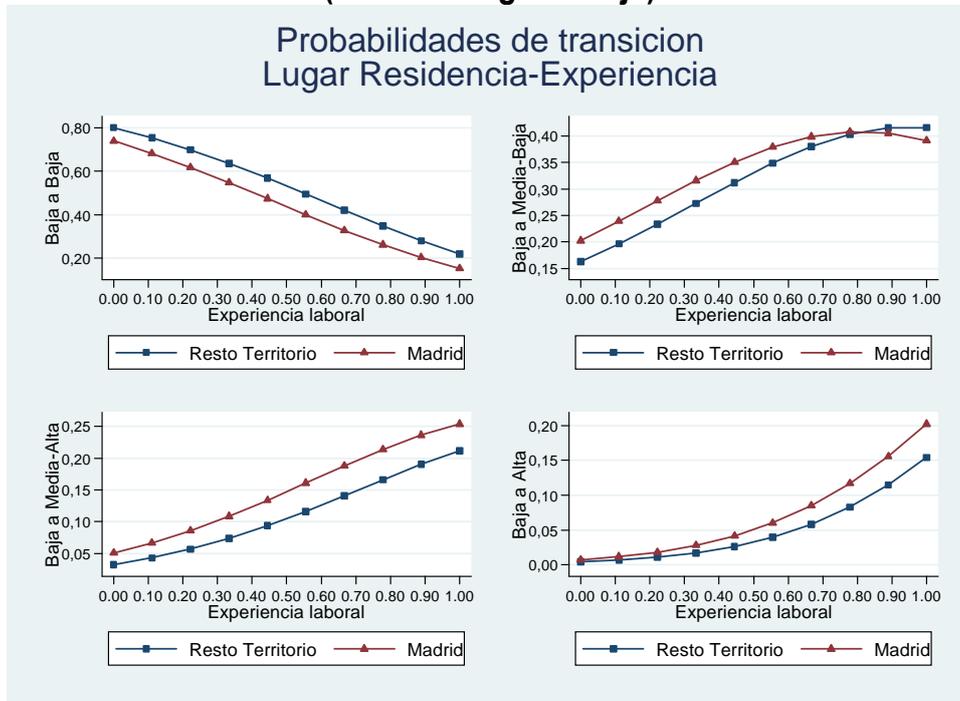


Gráfico A2.2. Probabilidades de transición Lugar de Residencia-Experiencia (desde Categoría Media-Baja)

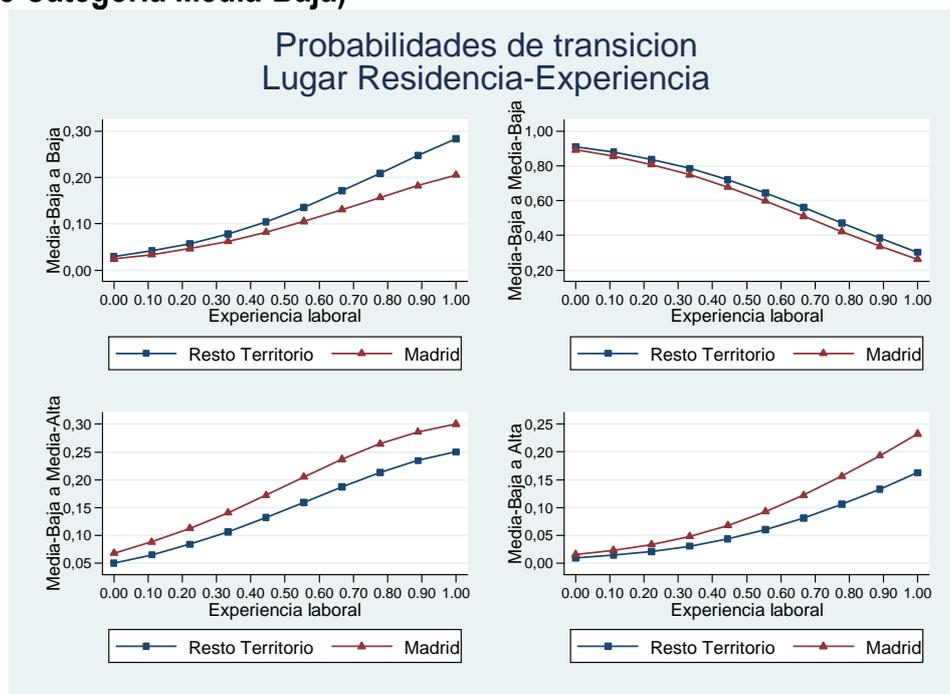


Gráfico A2.3. Probabilidades de transición Lugar de Residencia-Experiencia (desde Categoría Media-Alta)

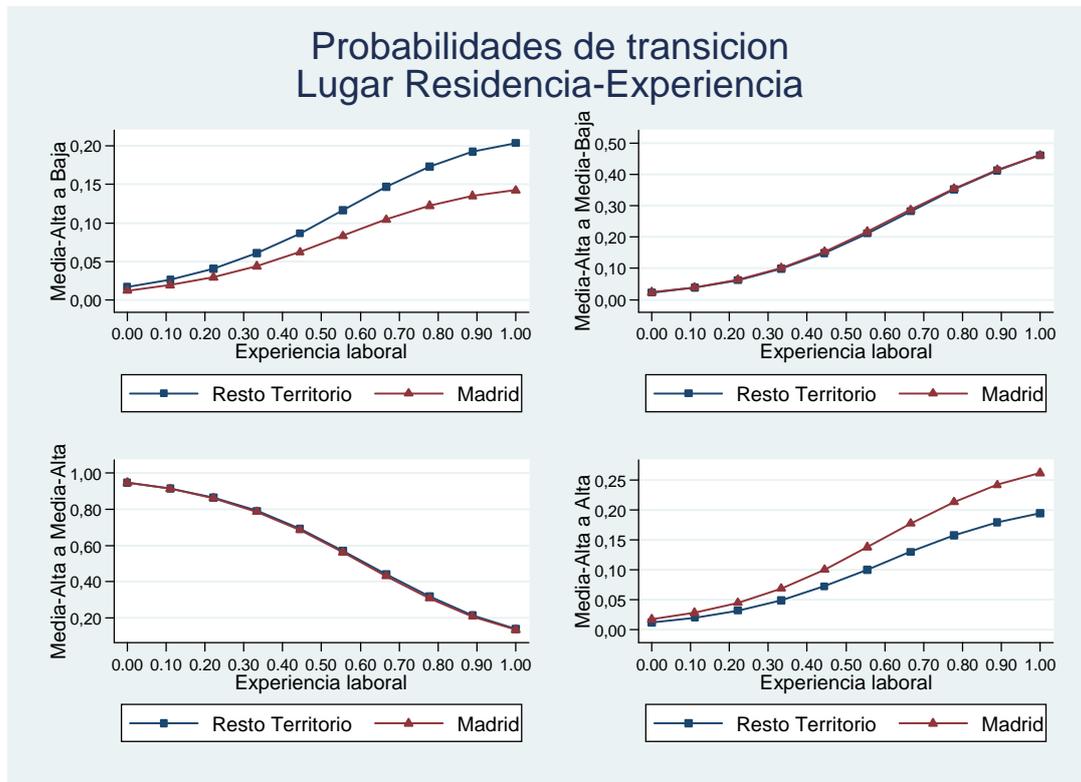


Gráfico A2.4. Probabilidades de transición Lugar de Residencia-Experiencia (desde Categoría Alta)

