



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE  
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

# TASAS DE REPRODUCCIÓN DE LOS AÑOS VIVIDOS DE LA POBLACIÓN COTIZANTE Y PENSIONISTA EN ESPAÑA

**RESPONSABLE: Pau Miret Gamundi**  
**Centre d'Estudis Demogràfics**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS–)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



## **ENTRAR, MANTENERSE, SALIR:** **BIOGRAFÍAS LABORALES EN ESPAÑA**

*\* Financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación en Protección Social, FIPROS)*

### **Dirección:**

*Pau Miret Gamundi*

### **Equipo de investigación:**

*Julio Pérez Díaz*

*Julián Lopez Colás*

*José Ramón Aguín Ferradas*

*Elena Vidal Coso*

*Madelín Gómez León*

*Este trabajo tiene continuidad en el I+D 2007 con referencia SEJ2007-67569 y título “Juventud género e inmigración ante la inserción en el mundo laboral en España, ¿Sustitución o complementariedad?. ¿Efecto edad o efecto cohorte?”, concedido por el Ministerio de Educación y Ciencia para el periodo 2008-10 bajo la dirección del Dr. Pau Miret Gamundi.*

## Prefacio

Para quien se dedica a la extracción de información sobre la realidad social leyendo bases de datos numéricas es motivo de honda satisfacción ver aparecer en el horizonte una nueva posibilidad, en este caso en forma de muestra de los ficheros de una institución del calibre de la Seguridad Social. Para decirlo en términos algo vulgares pero efectivos, cada nueva fuente de estas características nos abre el apetito. Si el evento se acompaña de una partida presupuestaria para su estudio, como es el caso de los proyectos FIPROS, entonces la satisfacción es completa.

Las páginas que a continuación siguen contiene mucha información, la mayoría creemos novedosa, aunque también hay que confirma lo que ya se sabía o se intuía sobre la biografía laboral de la población en España durante las últimas décadas. Tal vez el área laboral sí ha sido profusamente estudiada, pero quisiéramos anotar que muy pocas veces se ha tratado sobre el sustantivo que precede al adjetivo “laboral”, a saber, sobre la “biografía”: la longitudinalidad de la Muestra le imprime un carácter único y promete abrir muchos caminos a la investigación. Espero que el trabajo que está en sus manos esté a la altura de la potencialidad de esta Fuente: modestia aparte, creemos que sí lo está.

El título que encabeza este escrito, “Entrar, permanecer, salir”, enmarca los tres aspectos fundamentales que a continuación se presentan, a saber, el de la dimensión laboral de los jóvenes, el de las trayectorias laborales de los adultos y el del abandono de la actividad en la tercera edad. No podemos tratar con las tres etapas vitales con los mismos individuos, pues aunque todos hemos sido jóvenes, no todo el mundo se encuentra ubicado en la plácida jubilación y tiene una vida laboral completa que contarnos, sólo los viejos, a los que vamos a escuchar con atención, pues mucho es lo que tienen que relatarnos.

Avisamos que no todos los pasajes que a continuación se ofrecen son de fácil digestión, pero esperamos que el lector disfrute con este trabajo, cuanto menos al mismo nivel que los componentes del equipo de investigación han disfrutado con su realización.

Quisiéramos, para acabar, agradecer a la Seguridad Social por la oportunidad que nos ha brindado con la Muestra Continua de Vidas Laborales y la ayuda FIPROS que nos ha concedido, también a las dos instituciones a las que pertenecen los investigadores de este proyecto, a saber, el Centre d’Estudis Demogràfics y el Departamento de Geografía de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Y sin más prolegómenos, les damos la bienvenida a un paseo por la biografía laboral de las generaciones residentes en España durante las últimas tres décadas y media de historia.

Adelante, pasen.

# ÍNDICE

Prefacio	2
ÍNDICE	3
<b>1. LA FUENTE DE DATOS: LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES</b>	<b>5</b>
1.1. Presentación	5
1.2. El concepto de nivel profesional de la cotización	7
<b>2. TEORÍA, CONCEPTOS E HIPÓTESIS DE TRABAJO</b>	<b>9</b>
2.1. Introducción	9
2.2. El concepto de inserción en la vida laboral	11
2.3. El concepto de trayectoria de vida laboral	12
2.4. Capital humano y empleo	14
2.5. La estructura del mercado de trabajo: la precarización del empleo	16
2.6. Algunos estudios sobre el mercado de trabajo en España	19
2.7. Contexto histórico y legislativo del mercado de trabajo en España	20
2.7.1. <i>Fundamentos legislativos del funcionamiento del mercado de trabajo</i>	20
2.7.2. <i>Evolución histórica y legislativa del mercado de trabajo en España</i>	22
<b>3. LA INSERCIÓN EN LA VIDA LABORAL</b>	<b>28</b>
3.1. Introducción	28
3.1.1. <i>Ir a “la mili”</i>	28
3.1.2. <i>Estar estudiando</i>	30
3.1.3. <i>A la búsqueda de un primer empleo</i>	33
3.3. La pauta de inserción laboral de los trabajadores de nacionalidad española desde una perspectiva longitudinal	41
3.3.1. <i>Análisis longitudinal del calendario de inserción según sexo</i>	41
3.3.2. <i>Primeras entradas en el mercado laboral en España: generaciones 1952-74</i>	53
3.3.3. <i>De la perspectiva longitudinal a la transversal: inserción de las cohortes de inserción</i>	60
3.4. Tasas de inserción en cotización específicas por edad, sexo y cohorte de inserción: España, 1984-2004	62
3.4.1. <i>Elaboración de los indicadores</i>	62
3.4.2. <i>La información en transversal: evolución de la inserción laboral, 1984-2004</i>	63
3.4.3. <i>Información longitudinal</i>	68
3.5. Estructura de las inserciones según cohorte de entrada	71
3.5.1. <i>Estructura de la población de nacionalidad extranjera</i>	71
3.5.2. <i>Estructura y edad media en las inserciones según nivel profesional</i>	78
3.5.2.1. <i>Estructura de las inserciones según nivel profesional</i>	78
3.5.2.2. <i>Edad media de entrada al mercado de trabajo según nivel profesional</i>	81
3.6. Duración de la primera entrada en el mercado de trabajo según cohorte de entrada	84
3.7. Análisis provincial de la inserción según período quinquenal de entrada, 1980-2004	86

3.7.1. <i>Intensidad, calendario y pautas de inserción laboral en el conjunto de España</i>	86
3.7.2. <i>Análisis provincial</i>	92
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>106</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>110</b>
<b>ÍNDICE DE MAPAS</b>	<b>112</b>

## **1. LA FUENTE DE DATOS: LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES**

### **1.1. Presentación**

Esta investigación bebe de la fuente proporcionada por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2004 facilitada por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo. En la población de esta muestra “están incluidos los que han estado cotizando para generar derecho a percibir una pensión aunque no hayan estado trabajando, como es el caso de los beneficiarios de prestaciones de desempleo y los que tienen un Convenio Especial para continuar aportando. La población también incorpora a los que perciben cualquier tipo de pensión contributiva, incluyendo las generadas por el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y las pensiones de supervivencia (viudedad y orfandad).”<sup>1</sup> En definitiva, la población de esta muestra está formada por todas las personas que estuvieron en situación de afiliado/a en alta para cotización o recibiendo alguna pensión contributiva o prestación de desempleo en algún momento durante 2004, sea cual fuere el tiempo en que hubieran permanecido en esta situación en el año de referencia. En contraste, no forman parte de la población de referencia “los cotizantes y pensionistas de Clases Pasivas y mutualidades de funcionarios de la Administración Central del Estado que no están dentro del Sistema de Seguridad Social”. En total, la población la conformaban 27.435.159 personas y la muestra seleccionada para 2004 fue de 1.098.165 individuos, de los que se provee de información retrospectiva sobre su vida laboral “hasta donde se conserven registros informatizados”. En concreto, la muestra de 2004 se componía de un 29% calificable como pensionista al momento de la recogida de datos, un 71% como cotizante y un 1’2% que se encontraba en ambas situaciones.

El procedimiento del muestreo de la MCVL fue aleatorio simple, seleccionándose a un 4% de los registros de la Seguridad Social basándose “en unas determinadas cifras dentro del número de identificación de cada persona”. Posteriormente, “se realizaron satisfactoriamente una serie de contrastes estadísticos para asegurar que las características básicas de la muestra (sexo, edad, comunidad autónoma de residencia y nacionalidad) se distribuían de la misma forma que las de la población”. La fecha de extracción de la muestra fue septiembre de 2005, por lo que una pequeña parte de la información se refiere a este último año. Obviamente, la muestra está afectada en las edades más avanzadas por las condiciones de supervivencia de las generaciones en presencia y, además, no aparecen quienes en 2004 ni cotizaron ni cobraron ningún tipo de

---

<sup>1</sup> Las frases entrecomilladas de han extraído literalmente de la documentación que acompaña los datos primarios de la Muestra Continua de Vidas Laborales. El proceso de elaboración de la muestra y su estructura se expone en Durán y Sevilla (2006) y también junto con unos primeros análisis en Argimón y González (2006).

prestación contributiva, ya fuera porque nunca habían entrado en contacto con la Seguridad Social o porque se encontraban momentáneamente desvinculados de esta Institución, pues en septiembre de 2005 ni eran contribuyentes ni percibían prestación contributiva alguna.

El análisis que aquí se inicia está basado en dos magnitudes temporales clave, la edad y la duración, más concretamente, a qué edad se inició y, si es el caso, se terminó un período de cotización y cuál fue la duración de este evento. El objeto de estudio aquí es la **trayectoria laboral**, definida como la sucesión de períodos de cotización en la Seguridad y tiempo entre cotizaciones, con una primera entrada que se denominará **inserción** a la vida laboral y una última salida que será nombrada como el **abandono** de la vida laboral. De hecho, los tres apartados tras la introducción teórica tratan de estos tres fenómenos por orden de aparición en la biografía individual, a saber, la inserción a la vida laboral (apartado tercero), las trayectorias y duración de la vida laboral (apartado cuarto) y el abandono de la vida laboral (apartado quinto).

En resumidas cuentas, el objeto de estudio es el tiempo, ya sea el transcurrido desde el nacimiento (que llamamos “edad”) o el transcurrido durante un determinado período de cotización (que denominamos “duración”). La edad y la duración son dos magnitudes temporales que no pueden ser tratadas con la misma precisión en la MCVL de 2004, pues mientras la primera se construye sobre la base del año de nacimiento<sup>2</sup>, la segunda se elabora a partir del día, mes y año en que se inició y finalizó un período de cotización. Por ello, mientras que para la edad debe utilizarse una magnitud de tiempo “discreto”, pues sólo es posible llegar a conocer qué edad cumplió un individuo durante un año natural determinado (por ejemplo, si una persona había nacido en 1964, en algún momento de 2004 había cumplido los 40 años de edad, pero no se puede saber la fecha exacta de tal aniversario), con la duración podrá usarse el tiempo en su vertiente “continua”, midiéndose en días pasados dentro de un determinado período de cotización.

Antes de continuar, se va a depurar la MCVL de registros con edades o duraciones imposibles, es decir, de aquellas edades en que un individuo empezó a trabajar antes de nacer o acabó un período de cotización antes de haberlo empezado: edades y duraciones negativas. Además, hay también edades que aunque no imposibles son muy poco probables, como la de las personas que según los registros de la MCVL empezaron a cotizar al nacer o poco después de nacer. Aquí se asumirá que la edad mínima de inserción en cotización son los 14 años, pues este es el valor lógico que se infiere al observar los datos primarios de la MCVL, lo que supone prescindir de 5.551 registros, que representan un nimio 0’04% del total de 13.075.569 períodos de cotización

---

<sup>2</sup> Con el añadido del Padrón municipal a 1 de enero de 2006 en la MCVL de 2005, además del año de nacimiento se ofrece el mes del mismo, con lo que podría utilizarse la variable edad con mayor precisión. Desgraciadamente esta muestra ha llegado a nuestras manos cuando la preparación de la base de datos para este trabajo se encontraba muy avanzada, por lo que no se ha optado por no utilizarla. Y justo cuando estamos acabándolo, nos llega el mensaje de que ya se dispone de la MCVL de 2006: la rapidez en la publicación de las Muestras es encomiable y excede con creces a la capacidad de asimilación de las mismas por parte del analista.

de la muestra de 2004. Por otro lado, también las duraciones negativas estorban en la lógica de esta investigación, por lo que los 13.302 períodos (un 0'1% del total) con una duración menor a un día (que serían la duración de una cotización en que a una persona se le contratara y despidiera el mismo día) han sido eliminados de la muestra de datos.

Así pues, el análisis se inicia con 13.038.713 registros de cotización que conforman la vida laboral de 1.098.165 individuos seleccionados por la MCVL entre todas las personas que estaban cotizando o recibiendo una pensión contributiva en el mes de septiembre del año 2005.

Nuestro primer interés es establecer hasta qué punto los datos con información retrospectiva de la MCVL son suficientemente representativos de la población alguna vez cotizante, pues a los problemas de que sólo quienes cotizaban o recibían pensión en 2004 están incluidos, se une la mella que el paso del tiempo ha hecho en la población de referencia, a saber: la selección de la muestra se basa en los registros administrativos únicamente de la población que cotiza o es pensionista sobreviviente en 2004, es decir, no debemos olvidar en ningún momento que ni están quienes habían dejado de cotizar o de cobrar un subsidio o pensión en 2004, ni están quienes murieron. Y este último factor nos va a afectar en el análisis gravemente, más cuanto más pretérita sea la historia laboral que pretendemos plasmar en estas hojas: así, por ejemplo, quien en 1970 tenía 20 años, llegó al inicio del siglo XXI con 50 años, lo que significa –con la actual esperanza de vida española- que los componentes de esta generación (nacidos en 1950) habrán dejado en la MCVL una huella de gran validez informativa ¿Pero qué sucede con quien en 1970 tenía 50 años? Con el inexorable paso del tiempo, en 2004 estaban en ciernes de cumplir 85 años: la supervivencia no era, ni mucho menos, tan elevada como en el caso anterior. Este hecho inunda los datos de cierta sospecha, que aparecerá reflejada en los siguientes capítulos, de la que tal vez sólo se salve el primero, el de la inserción en el mercado laboral formal, pero es que en él haremos mención de otro problema, incluso de mayor calado que el que acabamos de referir. Finalmente, en el capítulo cuarto, el de las trayectorias, avisamos que nos enfrentaremos a la evaluación de hasta qué punto las biografías laborales se encuentran erosionadas por el hecho de que muchas personas se encontraban fuera de cotización aunque habían cotizado en el pasado, en especial mujeres que habían abandonado momentáneamente el mercado de trabajo para dedicarse a la familia: tampoco ellas están ahí.

## **1.2. El concepto de nivel profesional de la cotización**

De hecho, los conceptos que vayan apareciendo a lo largo del trabajo irán siendo presentados a su debido tiempo, en cuanto aparezcan. Sin embargo, hay uno con el que se ha tenido que trabajar mucho a partir de las variables que se ofrecen en la muestra, a saber, el de nivel profesional, por lo que consideramos apropiado describirlo aquí.

En el análisis de las trayectorias laborales una variable de fundamental interés para analizar la movilidad laboral es el **nivel profesional** inherente a las cotizaciones. Una buena aproximación a esta variable sería el “grupo de cotización”, pero en ésta sólo se incluyen los trabajadores por cuenta ajena, excluyéndose, entre otros, a los autónomos, a las empleadas del hogar y a los agrarios por cuenta propia. Además, existen registros de nominación paradójica, pues se incluyen dentro del grupo de cotización “sin cotización”. En esta investigación se ha optado por eliminar a estos últimos y combinar dos variables primarias (a saber, el “grupo de cotización” y el “régimen de cotización”) para construir la variable referente al nivel profesional, que finalmente tiene las siguientes categorías:

1. Autónomos no agrarios (2'7% de las cotizaciones)
2. Autónomos agrarios (0'5%)
3. Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección
4. Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados
5. Jefes administrativos y de taller
6. Ayudantes no titulados
7. Oficiales administrativos
8. Subalternos
9. Auxiliares administrativos
10. Oficiales de primera y segunda
11. Oficiales de tercera y especialistas
12. Peones
13. Empleadas del hogar (0'5% de las cotizaciones)
14. Trabajadores agrarios – jornaleros (3'4%)
15. Trabajadores menores de 18 años
16. No clasificados en ninguna de las categorías anteriores

Estos niveles profesionales dejan de tener sentido práctico en ciertas de las denominadas “situaciones especiales” de cotización, que merecen por ello una consideración especial. Las hemos agrupado en tres grandes grupos: la prestación por desempleo, el funcionariado y el contrato de aprendizaje. La primera incluye la prestación o subsidio por extinción o suspensión del contrato, el desempleo de mayores de 52 años, la extinción o suspensión del contrato en fijos discontinuos y la prórroga de incapacidad transitorias. En segundo lugar se agrupan los funcionarios interinos, personal estatutario y los funcionarios procedentes de la administración local. Finalmente, también hemos extraído de aquí el contrato de aprendizaje, que hemos adherido a la categoría decimoquinta, junto a los menores de 18 años. Fuera de estas situaciones especiales (que recogen un 22% de las cotizaciones: un 17'5% de prestación de desempleo, un 4% de funcionariado y medio punto de contrato de aprendizaje), los períodos de cotización serán categorizados según los niveles profesionales que acaban de establecerse.

## **2. TEORÍA, CONCEPTOS E HIPÓTESIS DE TRABAJO**

### **2.1. Introducción**

Esta investigación se divide en las tres principales etapas vitales en las que habitualmente se separa una biografía individual en relación al trabajo, a saber, la incorporación ocupacional, la trayectoria en el empleo y el abandono definitivo del mundo laboral.

Así, versa en primer lugar sobre las trayectorias de inserción laboral, es decir, sobre el proceso que inicia y establece el individuo dentro del mercado de trabajo. Mucho ha cambiado el panorama con el que se encontraba anteriormente una persona a la hora de incorporarse al mundo laboral. Han cambiado la edad y la preparación con que se afrontaba a este momento vital, alargándose la primera y especializándose la segunda. También la mujer ha cobrado mayor protagonismo en los últimos años, mayoritariamente en las dos últimas décadas en España, participando cada vez en nuevas parcelas del mercado de trabajo anteriormente copadas casi en exclusividad por los hombres (Garrido, 1993).

Estos cambios, y más que se verán a lo largo del presente estudio no son sólo reflejo del cambio vertiginoso a que se ha visto sometida la sociedad española desde la llegada de la democracia, sino que también son producto del nuevo modelo económico globalizado, que ha influido de manera crítica en los mercados de trabajo de todo el mundo (Spence, 1974; Toharia, 1998; Toharia, Davia y Hernanz, 2001). El mercado del primer trabajo se ha visto especialmente afectado, incidiendo sobremanera en las condiciones en las que se produce la inserción en el mercado laboral, pero también ha modificado trayectorias laborales ya iniciadas, así como el proceso de abandono definitivo de la vida laboral activa con la jubilación.

La relación que se establece entre los individuos y el mercado de trabajo se ve condicionada por las características intrínsecas de cada sujeto (Kalleberg, Sorensen y Aage, 1979). De esta manera no es difícil relacionar diferentes variables atribuibles a los individuos con su situación dentro o fuera del mercado laboral. Así se observa que, por ejemplo, la edad de entrada y el sexo de la persona suelen estar relacionados con una mayor o menor participación activa en el mundo del empleo o con la calidad objetiva de la misma. Generalmente los jóvenes y las mujeres suelen formar dos grupos con un comportamiento en el mercado laboral muy diferente de la del resto de individuos (Abdala, Jacinto y Solla, 2005; Icart, 2001; Chacón, 2000). También el momento para la inserción laboral puede ser más o menos propicio.

Los jóvenes se caracterizan por estar buscando su primer empleo o tener todavía, en la mayoría de los casos, una trayectoria laboral incipiente. La finalización del periodo educativo, por abandono o por remate del proyecto educativo emprendido, les sitúa frente a su primera relación laboral. Las condiciones en que los individuos se insertan en el mercado de trabajo se

caracterizan generalmente por una precariedad que trabajadores más “veteranos” difícilmente aceptarían a estas alturas de su carrera profesional. Además, el tipo de trabajos que les son ofertados a los más jóvenes adolecen de unas tasas de temporalidad muy elevadas.

Las mujeres también sufren unas trayectorias diferentes del grupo todavía mayoritario de trabajadores masculinos. La reciente incorporación de la mujer a la esfera pública ha conllevado una gradual y creciente participación en el mercado de trabajo. En el caso de España, este hecho se produce en fechas todavía más recientes, en general todo el sur de Europa sigue esta pauta. Las circunstancias en que se produce su entrada en el mundo laboral son significativamente peores que las del grueso de la fuerza de trabajo, al igual que en el caso de los más jóvenes. Otra de nuestras hipótesis es que unir género femenino y juventud resulta en una combinación todavía más desventajosa para el individuo<sup>3</sup> (Reskin, 1993). Sin embargo, como se verá, mientras que las diferencias habidas por sexo se han ido diluyendo, no ha ocurrido lo mismo con aquellas habidas por edad.

Este trabajo se centrará en el grupo de aquellos que, habiendo encontrado ya su primer empleo, disponen de una trayectoria laboral. El objetivo es descubrir pautas y generalidades entre los grupos que en España lleva un tiempo desenvolviéndose en el mercado laboral (con mayor o menor fortuna). Se procederá también a una revisión del significado del término “joven”, por si este concepto pueda ser aplicable al análisis de la inserción laboral o debe ser retocado o desechado.

En todo caso el primer paso será una recopilación de las teorías existentes sobre la materia de inserción y trayectorias laborales (tanto en España como fuera de sus fronteras). Acto seguido abordaremos el preceptivo paso de delimitar nuestro objeto de investigación y detallar cuáles serán las herramientas que usaremos para la realización de nuestro estudio.

El principal momento de este trabajo será el abordaje de los datos proporcionados por la base de datos elegida, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL 2004). Con una submuestra seleccionada de esta fuente estadística de acuerdo con nuestras necesidades metodológicas entraremos a analizar los datos ofrecidos. De este estudio se espera encontrar información útil y novedosa, ya que la MCVL tiene la ventaja de ser un estudio longitudinal de tipo retrospectivo, pese a no tratarse estrictamente de un panel como previamente se había previsto, ya de entre la oleada de 2004 y la de 2006 ha cambiado totalmente la muestra con periodicidad anual. Recordemos que lo más parecido a un estudio longitudinal sería la Encuesta de Población Activa (EPA) enlazada, que no permite un seguimiento individual de más de 18 meses. También se hará uso de la EPA de los años 1984 a 2004, en sus datos del segundo semestre,

---

<sup>3</sup> Finalmente podríamos hablar de un tercer grupo que también es castigado por una peor situación dentro del mercado de trabajo: son aquellos individuos que, ya en la última etapa de su vida laboral, han perdido el empleo y buscan volver al grupo de los ocupados. Igualmente sería conveniente referirnos a los parados de larga duración, pero éstos suelen corresponderse con el grupo recién mencionado de activos desocupados mayores de cuarenta y cinco años.

para abordar con su ayuda un análisis que únicamente con el apoyo de la MCVL no podría ser realizado. Es por ello este un trabajo modesto, en sus pretensiones, y ambicioso a la vez, por cuanto tiene de pionero.

Al final se espera arrojar unas conclusiones que sean de utilidad para entender un poco mejor cómo se produce la incorporación al mercado laboral hoy en día y de qué manera se desarrollan las carreras laborales.

## **2.2. El concepto de inserción en la vida laboral**

Esta investigación sobre el mercado laboral español se centrará en los conceptos de inserción laboral y de trayectoria profesional hasta el abandono de la vida activa. El concepto de inserción laboral es definido y tratado de diferentes formas. Así mientras que para algunos éste es entendido como un momento vital, para otros constituye un proceso. Además el proceso es dotado de las más diversas amplitudes según el trabajo a que nos refiramos, aunque una vez repasada la bibliografía parece haber cierto consenso en entender que el periodo abarca desde el abandono de la vida formativa hasta el encuentro del primer trabajo “estable”.

No cabe duda que el mercado de trabajo ha visto; grandes cambios en las últimas décadas (Gómez y Sánchez, 1997; Malo y Toharia, 1999). La demanda de puestos de trabajo ha cambiado intentando adaptarse al ritmo y las condiciones que la oferta exigía. La oferta ha seguido un movimiento metamórfico propiciado por el “nuevo” mercado global, donde la economía, mundializada, sigue los preceptos del muy manido “efecto mariposa”.

El perfil del demandante de empleo se ha transformado tanto como las características del trabajo ofertado. El modo en que una persona inicia su carrera profesional ha mutado en el momento (la edad en que lo hace) y en la forma (tipos de inserción) hasta hacer anticuados al siglo veintiuno gran parte de los tipos laborales y acuerdos contractuales vigentes hace tan sólo veinte años.

En todo caso, el objetivo de la investigación es conocer cómo se articulan las entradas en el mercado laboral. En la actualidad la llegada al mundo del trabajo no se produce, al menos de manera legal, antes de los dieciséis años, y se halla condicionada, según nuestra hipótesis inicial, por las características intrínsecas del individuo en cuestión. Así, el sexo (Rosenfeld, 1980), la edad (Garrido y Requena, 1996; Miret, Alustiza y Cámara, 2001), la nacionalidad (Domingo y Houle, 2005), el lugar de nacimiento, la cohorte de entrada al mundo laboral a la que pertenezcan, la naturaleza del sujeto empleador o el nivel de formación alcanzado (Miret, Alustiza y Camara, 2001) es un claro condicionante de ello. La base de datos que utilizaremos nos permitirá la toma en consideración de las todas ellas excepto de la última.

En el desarrollo de este trabajo se intentará retratar la manera en que han evolucionado las características de las entradas en el mercado laboral en los últimos años. Durante este tiempo y,

sobretudo, a partir de la década de los noventa, se empieza a operar un cambio que implica una progresiva mayor participación mujeres e inmigrantes en el mercado laboral (estos últimos debido a su mayor presencia en España). Se espera también que la edad de entrada en el mercado laboral se haya ido alargando cada vez más.

### **2.3. El concepto de trayectoria de vida laboral**

La idea de las historias laborales comunes a un conjunto de trabajadores es expuesta por Spilerman (1977). El mercado de trabajo es entendido como un sistema. Características personales, sobretudo la edad, condicionan el puesto en que un individuo accede a la empresa<sup>4</sup>. La trayectoria laboral puede estar circunscrita a una sola empresa, realizándose movimientos verticales ascendentes o descendentes dentro de su organigrama, o a varias a lo largo de la vida laboral (movimiento horizontal: de una empresa a otra). Spilerman define la trayectoria laboral como el conjunto de trabajos en los que existe una alta probabilidad de movimiento de una posición a otra de la lista. Resumiendo, se trata de una secuencia de ocupaciones comunes a un número de sujetos.

Los puertos de entrada son aquellos puestos de trabajo por los cuales los trabajadores acceden a su primera posición en una trayectoria profesional (son pues los empleos de inserción laboral). Las trayectorias pueden tener uno o varios puertos de entrada<sup>5</sup>. La edad y la educación permiten a las personas entrar dentro de una trayectoria por un puerto de entrada más o menos elevado dentro de la misma. Ciertos puertos se hayan abiertos o cerrados para determinadas edades y niveles educativos. La educación es determinante en un primer momento permitiendo el acceso a ciertas trayectorias, insertando al individuo en posiciones avanzadas de dichas trayectorias, o ambas cosas al mismo tiempo. A través de estos mecanismos la educación formal del trabajador decide, en el momento de entrada en el trabajo, su estatus e ingresos. Después otro tipo de condicionantes irán ganando peso: importancia de la antigüedad y experiencia, labor de los sindicatos...

Otros dos condicionantes que señala de las trayectorias laborales son: la comunidad de residencia y la estratificación étnica. La primera debido al fuerte condicionante que supone vivir en una pequeña localidad donde normalmente la industria se haya volcada por entero en una misma tarea. Encontrar en este lugar una oferta laboral heterogénea será difícil ya que todos los trabajos girarán en torno al mismo sector y actividad y será preciso adaptarse a esto o emigrar. El factor étnico debido a la discriminación que estas diferencias producen al ser trasladadas al

---

<sup>4</sup> El autor otorga mucha importancia en su texto al papel de esta variable, recordando que ésta condiciona las capacidades (sobretudo físicas) de una persona para seguir desarrollando su carrera profesional.

<sup>5</sup> Un ejemplo de trayectoria con un solo puerto de entrada sería, según el autor, la carrera en el cuerpo de policía. Para llegar a ser sargento uno debe primero haber recorrido las posiciones anteriores en la escala de mando.

mercado laboral, muchas veces consecuencia de previas desigualdades educativas. La discriminación en estos casos se produce levantando barreras en las entradas de algunas trayectorias o bien pagando peor por un mismo trabajo.

Factores de atracción/retención/presión<sup>6</sup> son los que condicionan al trabajador a la hora de cambiar su trayectoria a lo largo de la vida laboral. Los factores de atracción son aquellos que animan a una persona a cambiar de trayectoria profesional debido a las ventajas comparativas sobre su actual situación. Los factores de retención son los que impiden que éste abandone su trayectoria actual pese a su descontento (privilegios acumulados por antigüedad en el trabajo por ejemplo). Finalmente los factores de presión son los que inducen a continuar en un trabajo poco atractivo, como la esperanza de mejora futura en ingresos y estatus<sup>7</sup>.

Señala que hay tres tipos de recompensas esperadas por el trabajador: ingresos económicos, satisfacción laboral y cierto grado de estatus<sup>8</sup>. Si el objetivo del trabajador es maximizar los ingresos deberá prestar atención a los momentos apropiados para dejar un trabajo o para mantenerse en él.

Las trayectorias de trabajo no son lineales, sino en forma de árbol. El hecho de estar en un determinado puesto de trabajo proporciona una alta probabilidad de acceso a otros dentro de una misma secuencia que es común para una determinada fuerza de trabajo. Así el futuro laboral viene condicionado por la empresa en la que se está, el sector al que se dedica o la ocupación desempeñada dentro de aquella por el empleado.

El autor señala tres tipos posibles de trayectorias laborales:

1.-Las trayectorias ordenadas son aquellas en las que se produce con cada cambio de trabajo una mejora de estatus y salario; la edad está relacionada con el puesto de trabajo ocupado (salario, estatus y edad avanzan en la misma dirección).

2.-Trayectorias definidas como caóticas son las que se caracterizan por no seguir una progresión lineal. Pocas diferencias de salario y estatus en los diferentes puestos de trabajo y éstos no se caracterizan por estar ocupados por trabajadores de un grupo de edad concreto. Estos trabajos no requieren gran especialización de la mano de obra; generalmente las habilidades requeridas son aprendidas con el paso del tiempo en trabajos anteriores de similares características<sup>9</sup>.

3.-Finalmente existen trayectorias de oficio o trayectorias profesionales reconocibles por una escasa movilidad entre trabajos y una gran variedad de edades desarrollando el

---

<sup>6</sup> En el original: *pull/retention/push*.

<sup>7</sup> Spilerman hace referencia a los términos *task alienation* (Blauner, 1964) y *promotion blockage* (Sofer, 1970).

<sup>8</sup> Según señala Palmer (1957) los jóvenes valoran más el logro en el trabajo que los mayores, que valoran más la seguridad económica.

<sup>9</sup> Estos trabajos que sirven de puerta de entrada en la práctica para nuevos trabajadores se denominan “*dead-end jobs*” según el término acuñado por Liebow (**BIBLIOGRAFÍA**).

mismo trabajo. Sin embargo la movilidad horizontal es más común dentro del primero de estos dos tipos<sup>10</sup>.

El hecho de que un puesto vacante sea ocupado por un trabajador perteneciente a la empresa o por otro proveniente del exterior dependerá de los diferentes requerimientos de habilidades especiales que sean los puestos de trabajo de la empresa. Así el tipo de empresa de que se trate será determinante a la hora de establecer las posibilidades que se abren ante una futura carrera profesional. Determinadas industrias muy especializadas tecnológicamente dificultan el trasvase de empleados con otros sectores debido al especial adiestramiento que requieren sus trabajadores.

Sicherman y Galor (1990) sientan las bases de la teoría de la trayectoria ocupacional, según la cual los trabajadores van sustituyendo sus trabajos actuales por otros de mayor estatus en virtud de las posibilidades que les ofrecen la adquisición y acumulación de nuevos conocimientos y experiencia. Así la movilidad laboral dentro de la empresa es debida al empleador, mientras que la que se produce fuera (de un trabajo a otro) es consecuencia de la decisión del empleado. Al igual que en la perspectiva anterior el desajuste entre nivel educativo y trabajo desempleado es sólo temporal y parte de una estrategia para conseguir un mejor empleo en una etapa posterior. Establece una correlación positiva entre antigüedad y movilidad.

Cañada (1998) ofrece un esquema sobre el proceso de inserción laboral, Sin embargo este esquema no es sino una aproximación gráfica al modelo de trayectoria de inserción más sencillo, como se verá en los próximos capítulos. La pauta de trayectoria de inserción planteada por este autor describe un proceso en el cual la inserción se produce a través de un trabajo precario y el avance temporal combinado con el cambio de empleo acaba llevando a un empleo estable.

#### **2.4. Capital humano y empleo**

Shultz (1960) será el primero en entender la educación como una inversión en capital cuyos beneficios se obtienen al presentar sus credenciales en el mercado de trabajo, mientras que Becker (1962, 1964) le dará carta de naturaleza al concepto de capital humano. Según esta teoría los individuos aumentan su nivel educativo para ser más productivos y conseguir con ello mayores ingresos laborales y reducir el riesgo de desempleo. La inversión realizada en la educación es lo que realmente diferenciará a cada individuo del resto integrados en el mismo mercado de demanda de trabajo. A una mayor inversión se supone una correspondencia de mejores condiciones económicas, mayor participación,... En todo caso se postula que un

---

<sup>10</sup> La edad facilita en estos casos el acceso a empleos en los que se valora la experiencia y la autoridad que ésta proporciona, como el de capataz.

individuo sólo invertirá en este tipo de capital si prevé que los rendimientos futuros del mismo serán mayores que la inversión. Se trata al fin y al cabo del cálculo de costes beneficios de la económica clásica.

Los costes pueden ser directos (matricula, material,...) o de oportunidad (sueldo al que se renuncie en caso de seguir estudiando). Los rendimientos pueden ser monetarios (diferencia entre el salario esperado-salario obtenible actualmente) o no monetarios (mejores condiciones de trabajo futuras). Es importante señalar que la formación puede continuar una vez iniciado el periodo laboral en la vida del individuo, si el empresario decide invertir en la formación de sus trabajadores, aunque se podría mostrar reacio ante la perspectiva de que sus trabajadores abandonaran su trabajo y utilizarasen los conocimientos adquiridos trabajando para otro empleador.

La teoría del capital humano no contempla como una posibilidad que el fenómeno de la sobreeducación impida el acceso a un puesto de trabajo a largo plazo. La sobreeducación se refiere a la situación en que un individuo posee un nivel formativo mayor que el requerido por el empleador o por el empleo; la infraeducación es el fenómeno contrario. En el modelo perfecto propuesto por esta corriente un individuo con mayor formación (entiéndase en este caso también como mejor) tendrá mayores posibilidades de encontrar pronto un empleo a la vez que se asegura de unas mejores condiciones. El problema de la sobreeducación sería un problema temporal. El supuesto de sustituibilidad plantea el caso de que los demandantes de empleo con menor formación académica puedan suplir esta carencia con una mayor habilidad, experiencia o formación de carácter específico al puesto ofertado.

La movilidad laboral en los primeros impases de la carrera profesional es explicada de diferente forma por distintas corrientes dentro de la corriente principal de la teoría del capital humano. Por un lado, la teoría del capital humano específico (Becker, 1962, 1964; Ol, 1962 y Parsons, 1972) propone que los trabajadores acumulan capital humano durante el periodo de desarrollo de sus actividades en una empresa. Con el tiempo esta experiencia les convierte en valiosos integrantes de la misma. La mayor productividad del empleado induce el interés del empresario en conservarlo, toda vez que al mismo tiempo, al redundar la experiencia en un mayor salario, el empleado tampoco estará interesado en marcharse. Por otro lado, la perspectiva “job matching” o emparejamiento laboral es propuesta por Jovanovic (1979). Este autor advierte que la movilidad laboral viene producida por un desajuste entre el trabajador y el puesto del trabajo debido a un supuesto de mala información en el mercado de trabajo. De esta manera el desajuste se produce debido a una retribución mayor al rendimiento del trabajador o a causa de todo lo contrario, rendimiento superior a la retribución recibida. Desde la perspectiva del trabajador la movilidad laboral será voluntaria (buscará un empleo con mayores beneficios subjetivos) o involuntaria (el empleador romperá su relación con el trabajador). A mayor ajuste mayor permanencia en un mismo trabajo. La información es acumulativa, con lo cual el tiempo permite

una mayor permanencia en los puestos de trabajo debido a un mejor ajuste. La movilidad de los jóvenes en sus primeros trabajos es vista cómo algo deseable y a la vez consecuencia de su baja productividad.

La corriente teórica credencialista concede a la formación un valor informativo para las empresas a la hora de seleccionar al personal. En todo caso no se trata de aumentar la productividad del trabajador. El sistema educativo funciona aquí como filtro para la selección de personal señalando a aquellos que han logrado superar más obstáculos y trabajar más duramente. La sobreeducación será un problema en tanto la población decida aumentar su nivel educativo porque perciben que los empleadores utilizan esta variable como filtro. Spence (1973) diferenciaba entre índices (sexo, edad,...) y señales (entre ellas la educación), siendo estas últimas controlables por el sujeto. Es importante señalar que mientras la teoría del capital humano otorga valor a los estudios realizados sin consecución de título académico, la teoría credencialista rechaza esto pues el empleador considerará que la no obtención del mismo es señal de la baja productividad del individuo.

La edad a la jubilación también está directamente relacionada con el nivel de cualificación, pues cuanto mayor es ésta, mayor es aquella (Garrido, 1996), de manera que es factible estimar los cambios en la edad de jubilación a corto término a partir de los niveles de instrucción de la población adulta en la actualidad (Garrido, 2001). En relación a ello, hay que tener en cuenta la evolución que se ha dado desde una estructura laboral con gran importancia del esfuerzo físico, característica de muchas ocupaciones entre la población actualmente jubilada, a un progresivo incremento de la importancia de la informática y del procesamiento de la información característica del capitalismo informacional.

## **2.5. La estructura del mercado de trabajo: la precarización del empleo**

Desde la perspectiva estructural se han desarrollado varias corrientes que trabajan bajo el supuesto de que factores estructurales limitan las decisiones personales de los sujetos sobre su trayectoria laboral.

Piore y Doring (1971) desarrollaron la idea de que existe una estructura institucional en los mercados de trabajo que se refleja en una nítida distinción entre los mecanismos del mercado interno de trabajo y los del externo. A partir de su trabajo se desarrollan la teoría de la segmentación del mercado de trabajo y de los mercados internos.

La entrada en estos mercados está limitada a determinados puestos de trabajo o puertos de entrada. La fijación del precio del trabajo y su asignación desde el punto de entrada a otros puestos es regida por las normas y costumbres administrativas, que diferencian a los miembros del mercado interno de trabajo y les conceden derecho y privilegios a los que de lo contrario no

tendrían acceso. Se conocen como derechos internos. Entre éstos se encuentran: garantías de seguridad de empleo, posibilidades de ascenso y un proceso establecido y justo en el trato en el centro de trabajo.

Las normas de determinación de los salarios y las garantías de empleo del mercado interno de trabajo se convierten en formas de proporcionar un sistema de incentivos a los trabajadores y los empresarios para que inviertan en capital humano específico y recojan sus beneficios minimizando la rotación.

Thurow (1975) establece que los puestos de trabajo son definidos por los empleadores en base a unas características, para lo que se buscan individuos ad-hoc. Los sujetos se posicionan ordenadamente en colas en función de los costes de formación. Es el modelo de competencia por los puestos de trabajo. Se establece una relación positiva entre nivel educativo y calidad objetiva del trabajo conseguido. A mayor nivel alcanzado en la formación mejor será la posición de inicio en la carrera profesional y más fácil el pronto ascenso. La sobreeducación se produce según el modelo cuando la población entiende que es preciso educarse de manera formal en la mayor medida posible para conseguir un trabajo. Entonces la masa de trabajadores con mayor formación desplaza a los menos formados de sus puestos de trabajo; como corolario, al no haber tantos puestos de trabajo que requieran alto nivel educativo los individuos se encontrarán en empleos con menos exigencia de cualificación y que antes eran ocupados por sujetos menos formados. Thurow (1983) habla de la educación como una “necesidad defensiva”, para no perder el puesto de trabajo.

Osterman (1988) introduce la idea de que los empleadores además de conocimientos formales buscan en sus empleados madurez y estabilidad, la subjetiva del individuo, con lo cual se introduce a los jóvenes e inexpertos en un recorrido inicial de trabajos “secundarios”.

La teoría de la búsqueda propone un sujeto que busca ofertas de trabajo rechazando las que no le agraden y esperando la mejor oportunidad. La capacidad de dejar pasar ofertas de trabajo desestimándolas viene condicionada por su disponibilidad de rentas, en diversas formas, que le permiten afrontar el tiempo de espera. El empleado aceptará una oferta determinada si el salario ofrecido alcanza a igualar, cuando menos, su “salario de reserva”. El capital humano acumulado hace incrementar el salario de reserva y de esta forma alarga el periodo de búsqueda. Las primeras exposiciones de la teoría de la búsqueda fueron dibujadas por Stigler (1961, 1962), Mortensen (1970), Alchian (1970) y Gronau (1971).

Lo anterior se basa en el supuesto de que el trabajador se encuentra en estado de desempleo, pero con posterioridad Burdett (1978, 1981) considera la posibilidad de que el trabajador, una vez empleado, continúe hasta la consecución de un objetivo mejor. El salario de reserva más bajo será el que haga decidir al sujeto si la búsqueda de empleo se lleva a cabo desde el paro o desde otro empleo (Burdett, 1979).

Desde la teoría económica algunos autores definen el proceso de inserción laboral como un todo compuesto por elementos como la educación, prácticas en empresa, experiencia profesional y otros. Gravot (1993) define varios de éstos. Para este autor los estudios son una inversión medida en términos de costes y beneficios.

Él destaca, en primer lugar, que los costes pueden ser directos (matrícula y material), indirectos (transporte, alimentación,...), de “oportunidad” (salario al que se renuncia caso de seguir estudiando) y psicológicos (separación de la vida social, estrés,...). Los beneficios se refieren al conjunto de recursos monetarios mientras se estudia y satisfacciones derivadas de los estudios (intelectual, capital humano...).

Por otro lado, las prácticas en empresas son una posibilidad mientras se estudia. Esto puede ocurrir en gastos directos (inscripción...), indirectos (transporte, alimentación) o incluso de oportunidad (falta de remuneración...). Entre los beneficios se pueden destacar los monetarios, si los hubiese, la experiencia adquirida o la red de relaciones sociales iniciada y ampliada aquí.

También es cierto que la propia búsqueda de empleo genera costes y beneficios. Entre los costes podemos mencionar los monetarios, los psicológicos o los de oportunidad. Los beneficios son inmateriales cuanto a experiencia adquirida.

El autor también observa la posibilidad de la inactividad (y, en su caso, el servicio militar). Los costes serían de oportunidad (pérdida de ingresos por empleo) y psicológicos derivados de ello. El ejercicio de una actividad profesional. Aquí se incluyen beneficios monetarios, de estatus, aumento de la experiencia y en lo que a aumento del capital social se refiere. En cuanto a los costes debemos referirnos al desgaste psicológico que pueda aparecer y los gastos económicos (transporte, alimentación,...) que son suplidos con el salario. Del binomio formado por la política de contratación de las empresas más la elección individual del demandante de empleo surge la obtención del empleo. La estrategia del individuo se basa en la conjunción de cuatro aspectos: elección de los estudios, su duración, distribución del tiempo (estudiar, prácticas, ocio,...) y, por último, determinación del empleo de reserva.

Finalmente, podemos preguntarnos en qué medida el aumento de temporalidad representa un nuevo factor de división social entre los asalariados, en paralelo a las divisiones de clase, tal como sugieren las teorías de la segmentación social, o, por el contrario, guarda relación con procesos de integración laboral que se hacen cada vez más costosos y largos, pero que se cronifican. Garrido y González (2005) distinguen entre dos componentes de la temporalidad:

- a) Un componente estructural relacionado con la naturaleza de ciertas actividades, en particular la estacionalidad la pauta de contrato por obra, típico de la agricultura o del turismo en el primer caso o de la construcción en el segundo. Se trata de requerimientos del mercado de trabajo que plantean un problema de temporalidad estructural o técnica, que pueden formar parte de las relaciones de clase y, que pueden dar lugar a segmentación.

b) Un componente estratégico relacionado con ciertas prácticas de contratación que se dan durante los procesos de integración laboral. En la medida en que estas prácticas se apliquen a determinados grupos meramente en función del sexo, la edad o la etnia de los mismos sin tener en cuenta otros criterios más objetivos como la formación, experiencia, capacidad, etc. Si, contrariamente, estas prácticas van asociadas a procesos de selección e inserción laboral i que por tanto afectan a los individuos según sea su edad, no se cronifica la temporalidad a lo largo de la trayectoria laboral, limitándose a los períodos propios de integración laboral, sin dar a lugar a una segmentación en sentido estricto.

## **2.6. Algunos estudios sobre el mercado de trabajo en España**

Es momento de abordar un breve repaso a la prolija bibliografía tanto nacional como extranjera en lo que se refiere al objeto de la inserción y la trayectoria laboral.

Se ha utilizado el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). La periodicidad de esta encuesta longitudinal ha sido anual (de 1994 a 2001). En España es el INE el encargado de recoger los datos partir de una muestra de 17000 personas. El principal inconveniente para su utilización como base para un estudio de inserción laboral de jóvenes es la pequeña muestra incluida de éstos y el alto porcentaje de “no contestados” en las sucesivas oleadas de la encuesta. Davía (1999) realiza un trabajo sobre la primera ola utilizando a los individuos de 16 a 30 años. Su trabajo describe y clasifica las trayectorias de los jóvenes en los últimos meses. También centra su atención en la mejora entre empleos y grado de desajuste educativo.

Una importante fuente de datos sobre el mercado laboral es la Encuesta de Población Activa (EPA). Tiene una periodicidad trimestral, y cada unidad muestral (hogares) sólo puede ser utilizada un máximo de seis semestres, es decir, sus datos sólo permanecerán año y medio en la encuesta. Si se unen los ficheros se puede trabajar con datos longitudinales, lo que se conoce como “EPA enlazada”. Albert et al. (1998) utiliza la Epa enlazada para estudiar inserciones laborales, entendiendo el fin del proceso con la consecución del primer trabajo. Es, empero, un trabajo con bastantes lagunas debido a la naturaleza de la propia encuesta.

La encuesta sociodemográfica de 1991 (única vez en que se realizó, dicen que debido a su coste) proporciona información muy interesante. Sin embargo, la complejidad de utilización de esta encuesta la ha mantenido poco utilizada, pese a ser una fuente de información muy completa. Además sólo se ha realizado en 1991. Lassibille et al. (2001) trabajaron sobre una muestra de 16 a 30 años y sus trayectorias en los 18 meses anteriores. Toledo (1999) centra gran parte de su atención en la formación académica y cómo esta influye en la entrada en el mercado de trabajo y la movilidad dentro del mismo, todo desde la perspectiva histórica del siglo XX.

Este trabajo habla de inserciones laborales, pero sin llegar a acotar su estudio a un grupo de edad concreto.

Diversos centros y universidades en España se han animado a realizar estudios a partir de datos propios ante la falta de fuentes de ámbito nacional. No son, en todo caso, datos generalizables ni comparables. Cabe mencionar en este sentido los trabajos de: Gil (1999) sobre la incorporación laboral de los antiguos estudiantes de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Sáez (1999) y Sáez y Rey (2000) utilizan los datos del Observatorio de empleo de la UAM para describir las trayectorias de los que finalizaron sus estudios en 1995 observados en 1997. García Blanco y Gutiérrez (1999) analizan la inserción laboral de 2000 jóvenes asturianos de 20 a 29 años residentes en el área metropolitana de Asturias. García Montalvo et al. (1997) se basan en un encuesta de 2000 jóvenes de 16 a 30 años para analizar el proceso de inserción profesional de éstos en la Comunidad Valenciana. Un segundo estudio de García Montalvo en colaboración con Peiró (2001) y encargado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas hace lo propio unos años más tarde.

## **2.7. Contexto histórico y legislativo del mercado de trabajo en España**

### *2.7.1. Fundamentos legislativos del funcionamiento del mercado de trabajo*

Para poder analizar la evolución del mercado de trabajo es preciso hacer un seguimiento de la evolución de las normas jurídicas que lo acompañan. La evolución en las normas ha sido paralela a la evolución de la realidad misma del mercado laboral (Montalvo, 1998; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ¿??).

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 35 el deber de trabajar y el derecho a hacerlo para todos los ciudadanos:

“1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

De acuerdo a la Constitución y las leyes el Estado, a través del gobierno y éste del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ejerce el poder ejecutivo y la potestad reglamentaria. El citado Ministerio puede ceder competencias a: Comunidades Autónomas, Direcciones Provinciales dependientes del Ministerio, y Cuerpos Superiores e Inspectores de Trabajo.

El Código Civil establece una jerarquía de fuentes de derecho:

1. La Ley. Se dice de aquella norma aprobada por las Cortes, sancionada, promulgada

y publicada por orden del Rey.

2. La costumbre.
3. Los principios generales del derecho.

El ordenamiento es completado por la jurisprudencia y la doctrina. Se recurrirá a ellas en caso de que surjan problemas de interpretación de las leyes vigentes.

Se consideran fuentes del derecho de trabajo:

1. Disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
2. Convenios colectivos.
3. Contrato de trabajo.
4. Usos y costumbres.

Dentro del concepto de Ley se establece la siguiente jerarquía:

1. La Constitución del 6 de diciembre de 1978 es la norma básica del ordenamiento jurídico español.
2. Las leyes orgánicas son relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas, las aprobadas por los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general, y las demás previstas en la Constitución. Su aprobación, modificación y derogación requieren de mayoría absoluta en el Congreso de los Diputados y votación final sobre el conjunto del proyecto.
3. Las leyes ordinarias, que no precisan de mayoría absoluta del Congreso de los Diputados. Deben, sin embargo, ser ratificadas en el Senado.
4. Los decretos legislativos delegan la potestad de legislar del gobierno en una ley de bases (el objetivo es la elaboración de textos articulados) o una ley ordinaria (el objetivo es refundir varios textos legales en uno sólo).
5. Decreto de ley es la disposición legislativa provisional dictada por el Gobierno en caso de necesidad urgente. No pueden contradecir, sin embargo, una norma de rango superior. Son sometidos a debate y votación en el Congreso de los Diputados.
6. Los reglamentos desarrollan normas de rango superior pero no pueden disponer condiciones contradictorias a las establecidas en las leyes que desarrollan. Así el gobierno dictamina decretos (si el reglamento proviene del Consejo de Ministros) y órdenes ministeriales (el reglamento proviene de un Ministerio en concreto).

Los convenios colectivos son definidos en el artículo 37 de la Constitución de la siguiente manera:

“1.La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los

representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

Los contratos de trabajo manifiestan la voluntad de las partes firmantes. Éstas son aceptadas si se cumple que: se manifiesten mediante contrato, el objetivo del mismo sea lícito y que no se establezca un perjuicio del trabajador contrariando de alguna manera la legislación vigente.

Finalmente los usos y costumbres son fuentes de derecho también en el caso de hechos o conductas sistemáticamente repetidos.

En cuanto a la aplicación de las normas se establecen una serie de condiciones:

- Jerarquía de la norma.
- Principios de aplicación del derecho del trabajo: principio de la norma más favorable (al trabajador), principio de irrenunciabilidad de derechos (de los trabajadores), principio de condición más beneficiosa (los derechos adquiridos por un trabajador se mantienen pese a posteriores aprobaciones de normas generales con condiciones menos favorables) y principio pro-operativo (si la norma da lugar a diferentes interpretaciones se adopta la más ventajosa para el trabajador).

El Estatuto de los Trabajadores se establece en el artículo 35.2 de la Constitución Española de 1978. Esta norma regula las relaciones individuales del trabajo y los derechos de reunión y representación de los trabajadores ante la empresa. También aquello relacionado con negociaciones colectivas y negociaciones para cada tipo de actividad económica. En caso de no existir convenio colectivo el Estatuto de los Trabajadores sirve como norma básica para regular las relaciones laborales pues desarrolla en mayor o menor medida todos los aspectos posibles de las mismas.

### *2.7.2. Evolución histórica y legislativa del mercado de trabajo en España*

Los cambios habidos en España durante los últimos treinta años han sido sustanciales, en lo social, lo político, lo económico... A la llegada de la globalización económica le ha servido de marco en nuestro país una etapa políticamente convulsa, una sociedad en plena transformación y democratización, y una economía titubeante entre el “desarrollismo” de los sesenta y la reconversión industrial de los ochenta.

La crisis económica que empieza en España durante los últimos años del franquismo y que va durar hasta mediados de los años ochenta tiene sus causas tanto en componentes de naturaleza

internacional como interna. A nivel internacional confluye la primera crisis del petróleo e internamente aún influyen las adversas condiciones económicas de desarrollo autárquico que hicieron a la economía española especialmente vulnerable a esta crisis internacional, así como a los cambios políticos, demográficos y sociales que van a producirse durante la transición democrática. De entre las características del franquismo que más influencia van a tener en la crisis en el empleo español, García Polavieja (2003) identifica el importante peso del sector agrícola durante el franquismo y las características de un mercado de trabajo rígidamente controlado. En efecto, durante el franquismo el porcentaje de la población activa española que trabajaba en la agricultura era inusitadamente alto, descendiendo rápidamente durante los últimos años del franquismo y los primeros de la democracia, creando un gran excedente de mano de obra que no va a poder ser absorbido por el resto de sectores no agrarios, y que va a coincidir con fuertes presiones demográficas fruto de la llegada a la edad activa de las primeras generaciones que no sufrieron los efectos devastadores de la guerra y la posterior postguerra y que por tanto llegan más llenas a la edad activa. Como resultado se da un exceso de mano de obra agrícola que no va a poder ser adsorbida por el mercado de trabajo, que estaba rígidamente controlado y que se caracterizaba por una altísima estabilidad en el empleo (García Polavieja, 2003). Durante los últimos años de la dictadura las presiones sindicales dan lugar a un importante empuje salarial (Toharia et al, 1998). Los altos costes laborales, conjuntamente con la alta rigidez en el empleo, en un contexto de crisis económica e incertidumbre política, aceleraron el aumento del desempleo, frenando al mismo tiempo la creación de puestos de trabajos en la industria y los servicios. Esta destrucción de puestos de trabajos coincidió con un aumento extraordinario en la oferta que como hemos indicado tiene sus raíces tanto en el excedente de mano de obra agrícola como en la entrada en la población activa de las cohortes nacidas a partir de los años cincuenta.

La etapa 1975-1985, coincidiendo en el tiempo con la muerte de Franco y las dos primeras legislaturas democráticas, se salda con la desaparición de 1'85 millones de empleos y la tasa de desempleo se disparó del 5% al 21% de la población activa. En los países de nuestro entorno se abordaba un debate respecto a si acabar o no con las regulaciones del mercado laboral basadas en puestos regulares y protegidos por el Estado creadas tras la Segunda Guerra Mundial.

Los "Pactos de la Moncloa" son firmados el 27 de octubre de 1977 por Gobierno y principales partidos políticos: Partido Socialista Obrero Español (PSOE), Unión de Centro Democrático (UCD), Alianza Popular (AP), Partido Nacionalista Vasco (PNV), Convergencia Democrática de Cataluña (CDC) y Partido Comunista Español (PCE). El objetivo fue el de "poner en marcha medidas para hacer frente a la crisis económica" a la vez que afirma que "incluían las líneas básicas para la consolidación de la democracia".

La Constitución Española de 1978 es aprobada en las Cortes por amplia mayoría parlamentaria el 31 de octubre y ratificada en Referéndum Nacional el 6 de diciembre. Será sancionada por el

Rey el 27 de diciembre y publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) dos días más tarde. Su aprobación supone una clara ruptura en materia de legislación laboral<sup>11</sup> con el régimen autoritario precedente.

Las reuniones y acuerdos entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) cuajan en 1980, gobernando UCD, en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 14 de marzo de ese año. Para la creación y desarrollo del mismo UGT y Comisiones Obreras (CC.OO.) no consiguieron alcanzar consenso alguno. Se aprobaría en el Congreso de los Diputados con el apoyo del PSOE al gobierno de la UCD de Adolfo Suárez.

El 9 de junio de 1981 se firma el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) por parte del Gobierno, la CEOE, UGT y CC.OO.

La reconversión industrial de los ochenta ataca seriamente la industria local toda vez que la entrada en la Unión Europea en 1986 (entonces Mercado Común) también supondrá el inicio de algunas reformas económicas. Este desfavorable periodo afectará mayoritariamente a jóvenes y mujeres. La crisis laboral lleva a los sucesivos gobiernos del PSOE (presididos por Felipe González entre 1982 y 1996) a acometer la flexibilización del mercado laboral. A la vez se produce un importante crecimiento de la economía informal y un crecimiento del autoempleo como respuesta a la crisis. Paulatinamente España se transforma de un mercado de trabajo que protege al trabajador a otro con una muy importante flexibilidad laboral. Ésta se producirá sobre los que intentan entrar o re-entrar en el mercado laboral. Se introducen los contratos de formación y prácticas en octubre de 1984, en una reforma laboral apoyada por la Unión General de Trabajadores (UGT).

En la etapa 1986-1990 se sucede una recuperación de 1'7 millones de puestos de trabajo auspiciada por las reformas en el mercado de trabajo, aunque los porcentajes de población desempleada continúan siendo altos (no bajando del 15%), debido al carácter precario del empleo, así como al aumento de la oferta de mano de obra con la incorporación en la población activa de las primeras cohortes del "baby boom" y con el aumento de las tasas de actividad femenina (Toharia et al., 1998). A ello habría de sumársele el crecimiento del aparato estatal auspiciado por los gobiernos socialdemócratas de la época y el desarrollo autonómico. A su vez, el incipiente Estado de Bienestar estrenado casi al tiempo que la democracia precisó de abundante mano de obra con cargo al erario público. En 1988 una gran huelga general acaba con los planes del gobierno de aprobar un "Plan de Empleo Juvenil", que pretendía una gran flexibilización del mercado para este colectivo.

---

<sup>11</sup> La norma suprema establece el papel de los sindicatos y asociaciones de empresarios (artículo 7º), la libertad sindical (art.28.1º) y el derecho de huelga (art.28.2º), la regulación del Estatuto de los Trabajadores (art.35.2º), la negociación colectiva (art.37.1º) y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art.37.2º).

Antes de 1984, la utilización de los contratos temporales quedaba restringido a las actividades de naturaleza estrictamente temporal, como son las estacionales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores del 1984 se lleva a cabo con el fin de impulsar la creación de empleo a través de flexibilizar el rígido mercado de trabajo español mediante la extensión de los contratos temporales a todo tipo de actividades, con independencia de la naturaleza de éstas. Sin embargo, Toharia et al (1998) atribuyen un efecto pequeño de la reforma del 1984 en el crecimiento del empleo, pero destacan que la misma favoreció la rotación, el surgimiento de una estructura dual entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales, el aumento de la inestabilidad laboral y produjo efectos indeseados en la negociación de los salarios. En efecto, la flexibilización introducida al 1984 llevó consigo el aumento de la sensibilidad del mercado de trabajo a la coyuntura económica, tanto para adaptarse a los momentos de crecimiento económicos con la creación de nuevos puestos de trabajo, como para destruirlos fácilmente en momentos de recesión económica. Esto último es lo que ocurre en España durante la primera mitad de los noventa (1991-1994) en que se produce una nueva fuerte crisis del empleo español. Tal como explican Toharia et al. (1998), dado que en aquella época la economía española estaba mucho más integrada en el contexto europeo que anteriormente, la recesión económica internacional durante esos años se trasladó a la economía española rápidamente. La adaptación a las nuevas condiciones de competitividad mundial dio lugar a un ajuste estructural de la economía y a un proceso de reconversión industrial intenso que provocó unos niveles de desempleo históricos.

En 1990 se inicia una nueva etapa de entendimiento entre sindicatos y Gobierno que lleva a la firma de acuerdos como el de la formación profesional (1992) y las ordenanzas laborales (1994) y a la creación del Consejo Económico y Social (CES, 1991) y la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995).

A principios de los noventa la economía española vuelve a sufrir una profunda crisis, consecuencia de la recesión económica internacional, que va a provocar una caída espectacular del empleo, que afectará especialmente a los empleos temporales, mucho más sensibles a la coyuntura económica, y que, evidentemente, va a causar otro aumento espectacular en los porcentajes de población en situación de desempleo. La deslocalización de la producción hace que de España se vayan gran cantidad de empresas con destino a los países asiáticos, que ofrecían unas mejores condiciones para la implantación de sus negocios. Las tasas globales de desempleo superan el 20% y para los jóvenes llegan a sobrepasar el 50%. La reforma del mercado laboral de 1994 aprobada por el Parlamento se realiza en un contexto de situación económica adversa; son permitidas las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). Los sindicatos tildan la reforma de excesiva mientras que los empresarios solicitan mayor profundización en la misma aludiendo la necesidad de aumentar la competitividad de las empresas en el nuevo mercado globalizado. El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En 1992, 1993 y 1994 otras reformas introducen nuevas normas para la aplicación de los contratos temporales. Toda esa legislación flexibilizadora del empleo se puede sintetizar con la creación de tres grandes grupos de contratos temporales: los “contratos temporales generales para el fomento del empleo”, los “contratos para actividades específicas” y los “contratos específicos para jóvenes trabajadores”. La legislación establece para algunas de estas modalidades contractuales un período mínimo y máximo (es el caso de los contratos de “fomento del empleo, formación o aprendizaje”), mientras en otras no se establece ningún umbral de duración legal (como para los “contratos para obra o servicio”, “contratos eventuales” y “contratos para una nueva actividad”), entendiéndose que ésta dependerá de lo que requiera el servicio. En 1994 se da un paso adelante en la flexibilización del empleo español al reducirse los costes de despido de todos los contratos temporales existentes y legalizarse las agencias de trabajo temporal privadas o ETTs, medida que precariza aún más los trabajos ofrecidos que estas ofrecen. Tal como indica Jimeno (1996), la reforma de 1994 sigue con la estrategia de flexibilización inaugurada diez años antes.

Existe una cierta controversia al explicar a qué contratos afectó principalmente toda esta flexibilización del empleo: mientras que Garrido y González (2005) afirman que debido a la aplicación masiva de las formas flexibles de contratación, la nueva crisis de los noventa se cebó en particular sobre el empleo indefinido (debido al cierre de empresas enteras); García Polavieja (2003) sentencia que las notables diferencias entre los costes de terminación de los contratos temporales y los indefinidos explican porqué el grueso de los ajustes de empleo recayó sobre los primeros. Según este autor lo que emerge en los años siguientes a la introducción de los contratos temporales es un proceso constante de lo denomina “dualización del empleo”. Por tanto, los efectos coyuntura económica como son los ajustes de la cantidad de empleo requeridos por las empresas se hacen notar más sobre los trabajadores temporales.

La economía se recupera de nuevo en 1995, coincidiendo con Pedro Solbes en el ministerio de economía. El “Pacto de Toledo” es firmado en 1996 con la intención principal de garantizar la revalorización de las pensiones.

Durante primera etapa en el gobierno del Partido Popular (PP) comienza una recuperación económica que se refleja en un descenso del paro, situación favorable mantenida durante estos años. La segunda década de los noventa ven pues un giro en política económica cuya bandera serán un gran volumen de privatizaciones de empresas públicas, ya iniciada por el gobierno anterior, y la completa inmersión en el movimiento económico globalizador. En 1997 sindicatos y patronal firman un acuerdo: Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad y el Empleo (AIEE), el cual persigue, tal como su nombre indica, fines estabilizadores y cuyos efectos se empiezan a notar en los primeros años del nuevo siglo (Garrido y González, 2005), invirtiéndose la tendencia anterior de aumento de la temporalidad; un cambio que coincide en el tiempo con la llegada masiva de trabajadores inmigrantes. Un año más tarde (1998) se lleva a cabo la reforma

de los contratos de “tiempo parcial”. El entendimiento y la colaboración entre el primer gobierno del PP y los agentes sociales es tangible, y reconocida por todos los actores, durante esta etapa.

La población está ya totalmente sensibilizada con las consecuencias negativas para el trabajador que suponen los contratos temporales con gran flexibilidad en el despido, llamados “contrato basura”. En 1999 aumenta la cotización de los contratos temporales. Ya durante la segunda legislatura de gobierno del PP, y con el respaldo de una amplia mayoría absoluta, se acomete una reforma laboral (2001) en la que se precarizan más algunos contratos (tiempo parcial, formación, inserción...), se rebajan cotizaciones empresariales y se dificulta el acceso a la prestación por desempleo; también se extiende el despido objetivo. El Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de Mayo, aprueba medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Durante la segunda etapa de gobierno del Partido Popular se considera innecesaria la colaboración entre, y con, los agentes sociales y las decisiones en materia laboral son tomadas de manera unilateral y sin consultas previas.

En Marzo del 2004 se produce un cambio de gobierno en el contexto de una coyuntura macroeconómica favorable para España y con mantenido descenso de las tasas de paro. El nuevo gobierno del PSOE, presidido por José Luis Rodríguez Zapatero, firma el 8 de julio la declaración para el diálogo social 2004 sobre competitividad, empleo estable y cohesión social; firman Gobierno, UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME (Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas). Un poco más tarde se aprueba el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo.

Durante esta legislatura han sido aprobados el Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica de Extranjería y la subida de las pensiones mínimas (incluyendo las pensiones no contributivas, del SOVI y de Incapacidad Permanente Total Cualificada).

Este mismo año 2007 es aprobada la Ley Orgánica 3/2007 cuyo objetivo explícito es la promoción de la “igualdad definitiva de hombres y mujeres”.

### 3. LA INSERCIÓN EN LA VIDA LABORAL

#### 3.1. Introducción

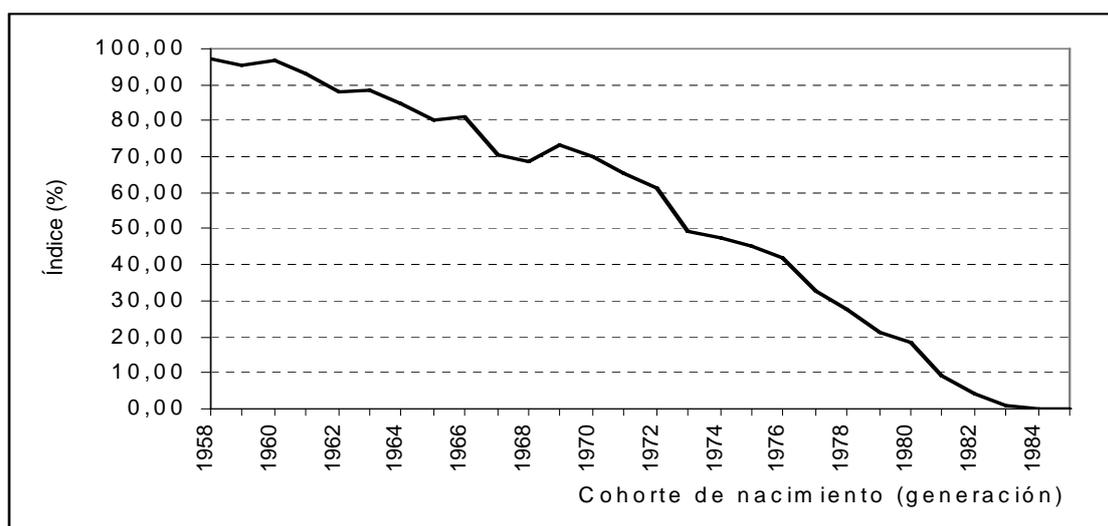
Como ya se ha comentado, una de las dimensiones de la transición de la juventud a la vida adulta es la inserción al mundo laboral, tema de este capítulo. Quisiéramos por ello introducirlo con una somera descripción de algunos aspectos a través de la Encuesta de Población Activa (EPA), pues no será posible acceder a ellos a través de nuestra fuente principal de información, la Muestra Continua de Vidas Laborales. Así, la EPA recoge una serie de categorías estrechamente vinculadas con este punto, tal como son los jóvenes fuera del mercado laboral (en inactividad: en especial quienes estaban estudiando), los que se encontraban en busca de un primer empleo o los que estaban realizando el Servicio Militar.

##### 3.1.1. Ir a “la mili”

En este sentido, el primer factor que quisiéramos destacar es el relacionado con el Servicio Militar (SM), pues su cumplimiento, obviamente, va a infundir a las pautas de inserción laboral un ritmo específico, y queremos estar preparados para reconocerlo. El SM era, sin duda, un hito impuesto en la biografía de los varones en España, que aparecerá repetidamente en las hipótesis explicativas de la evolución de su inserción laboral. Para poder hablar con conocimiento de causa, vamos a describir las pautas de realización del Servicio Militar según generaciones de pertenencia. Para empezar, presentamos un indicador sintético que evalúa el porcentaje total de componentes de cada generación que hicieron “la mili” (gráfico 1): una proporción que desde las primeras generaciones que podemos seguir a partir de sus 17 años (nacidos en 1958) hasta las nacidas en 1960 fue del 97%; es decir, prácticamente la totalidad de los varones nacidos entre 1958 y 1960 fueron enrolados en el ejército en algún momento de su biografía; salvándose de ello, en consecuencia, sólo un 3%. Sin embargo, el SM afectaba cada vez a menos jóvenes, de manera que las generaciones nacidas a finales de los sesenta sólo lo hicieron en un 70%, sólo la mitad de los nacidos en 1973 fueron a “la mili”, así como un quinto de los nacidos en 1979 y ya nadie entre los nacidos con posterioridad a 1982. Pero, además de este proceso de desaparición en las vidas de los españoles del servicio obligatorio en el ejército, que venía imponiéndose en la sociedad desde hacía tiempo y que fue suspendido legalmente en 2001, interesa conocer la evolución de la pauta por edad en la realización del mismo, pues ésta es

fundamental para explicarse la evolución en la inserción laboral, de la que habremos de ocuparnos en el siguiente apartado.

**Gráfico 1. Porcentaje de población masculina que realizó el Servicio Militar según generación de pertenencia, España, generaciones 1958-85**



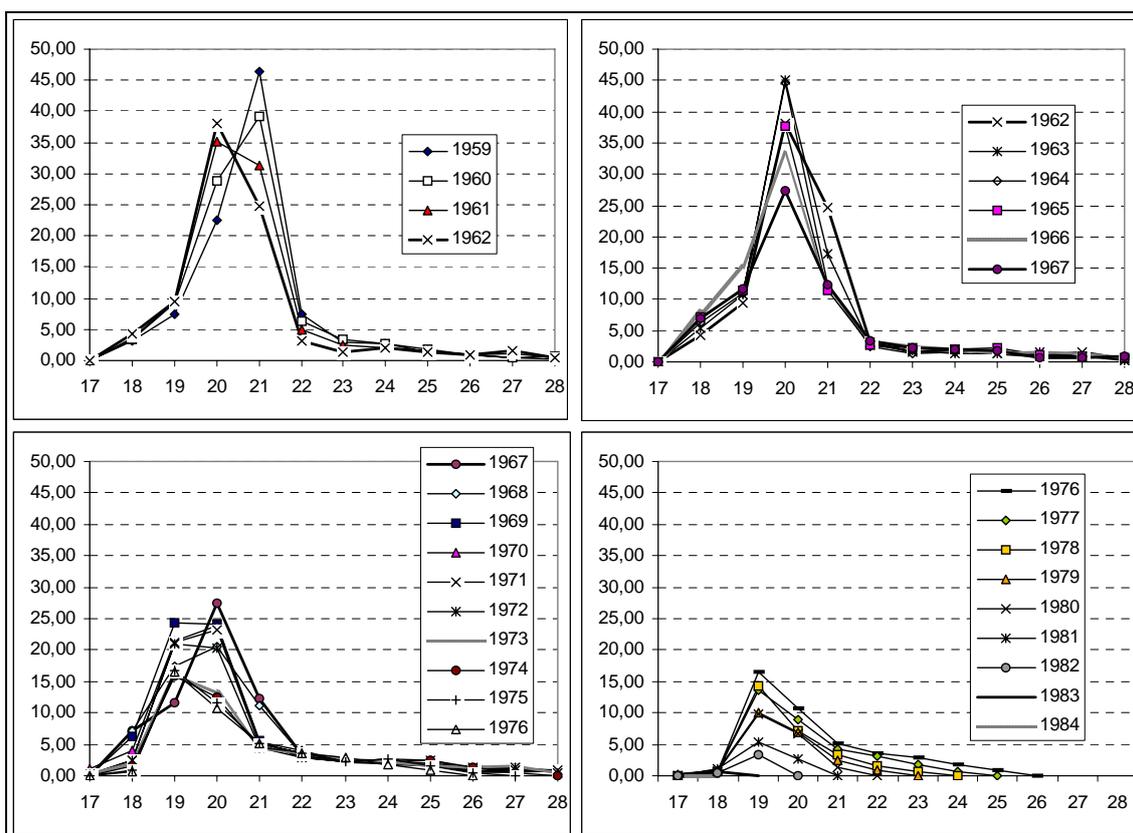
*Fuente: elaboración a partir de la EPA, 1976-2007*

En el gráfico 2 podemos ver la secuencia en las pautas por generación de este fenómeno, desde los nacidos desde 1959 en adelante, apreciándose la evolución del mismo en la biografía masculina y su extinción con la profesionalización del ejército. Entre las generaciones ahora observadas el adelanto en el calendario tuvo lugar entre la generación de 1959 y la de 1962: mientras que para aquella la edad modal había sido los 21 años, para ésta lo eran los 20 años. La concentración en esta última edad creció para los nacidos hasta 1964, los cuales hicieron “la mili” a los 20 años en un 45%. El proceso de adelanto continuaba, y así para los nacidos en 1969 la cima de la distribución la compartieron los 19 y los 20 años, edades a las que prácticamente la mitad de los varones nacidos en ese año hicieron el Servicio Militar, en una generación en que fueron a “la mili” tres de cada cuatro varones. Y así la pauta fue deshinchándose, a la par que se concentraba en los 19 años, edad modal en la similar distribución que presentaron las generaciones 1973-76. De esta manera, las generaciones nacidas entre 1976 y 1984 fueron progresivamente acabando con este hito otrora fundamental en la biografía masculina.

En definitiva, el proceso de desaparición del Servicio Militar en la biografía de los jóvenes varones en España venía produciéndose socialmente ya desde las primeras generaciones aquí

observadas (nacidas a finales de los cincuenta), aunque la puntilla legal no certificara su completa extinción hasta los nacidos a principios de los ochenta. Además, previo a este proceso progresivo e imparable de extinción, entre los que sí cumplieron con el servicio que se les exigía, lo hicieron cada vez más pronto, como si hubiera cada vez más prisa en acabar con una barrera que se interponía en su inserción a la adultez a través del mundo del trabajo.

**Gráfico 2. Porcentaje de población realizando el Servicio Militar por edad, España, generaciones 1959-84**



Fuente: elaboración a partir de la EPA, 1976-2007

### 3.1.2. Estar estudiando

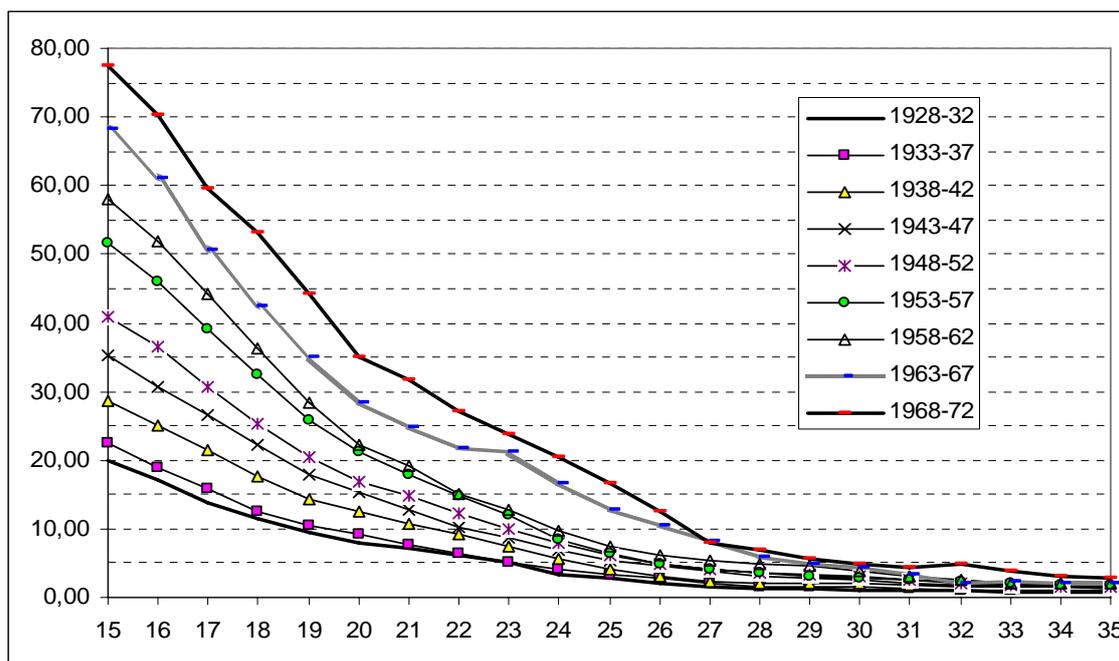
Otro de los factores intrínsecamente relacionado con la inserción juvenil al mercado de trabajo es la escolarización, es decir, el ser estudiante. Lo habitual en la historia reciente en España ha sido que sólo entraran en el mercado de trabajo quienes daban por terminada su educación (aunque la relación entre estudios y trabajo será, desgraciadamente, uno de los temas que nos vemos obligados a dejar en el tintero, a la espera de una extensión de esta investigación en el

futuro). En la Encuesta de Población Activa se recoge la variable “estar estudiando” desde el año 1990, pero dicha fuente de datos puede complementarse, tal y como hemos hecho, con otra de similar potencia: la Encuesta Sociodemográfica de 1991 (INE, 1993), que ofrece información al respecto justo hasta 1990. Así, el indicador que se presenta a continuación muestra el comportamiento generacional de las pautas por edad de escolarización para cada sexo. Las generaciones cuya carrera escolar vamos a reconstruir son las nacidas entre 1928 y 1972, reflejándose su situación en este sentido desde los 15 a los 35 años de edad.

Estar estudiando a los 15 años era poco común para las generaciones nacidas en 1928-32 (gráficos 3 y 4, para hombres y mujeres respectivamente), pues a esa edad continuaban estudiando un 20% de los varones y un 13% de las mujeres. Dentro de este escenario de baja escolarización, para cualquier edad considerada, los hombres se encontraban estudiando en una proporción muy superior a la de las mujeres (de hecho, la proporción de estudiantes entre los hombres era el doble que entre las mujeres para muchas de las edades observadas). La distribución por edad de las pautas de escolarización era de exponencial negativa, es decir, las proporciones de población estudiando disminuían progresivamente en forma de curva de supervivencia desde los 15 hasta los 35 años. Así, para las generaciones masculinas nacidas en 1928-32 del 20% estudiando a los 15 años, quedaban la mitad al cruzar los 10 años y un 5% llegaban a los 23 años (edad de finalización de la universidad). Entre las mujeres nacidas en el mismo período, del 13% estudiando a los 15 años, quedaban un 5% a los 18 años y a los 23 años sólo un 1,3% de las mujeres nacidas en 1928-32 continuaban estudiando.

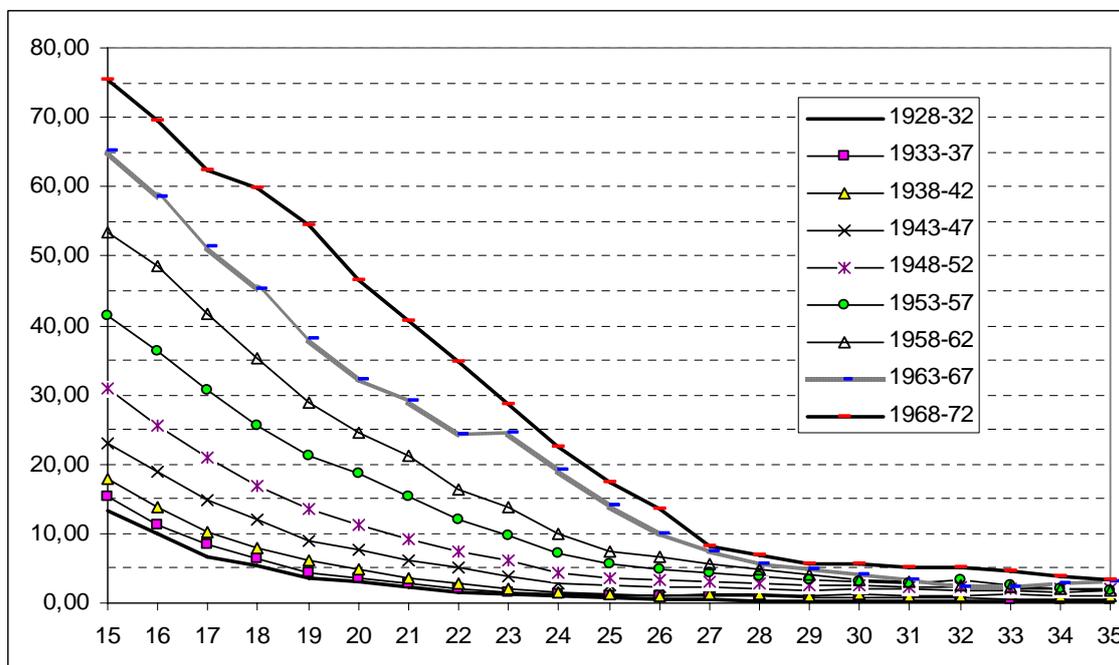
El desplazamiento hacia arriba de la curva de escolarización fue sostenido y progresivo entre las generaciones masculinas nacidas con anterioridad a la Guerra Civil y las nacidas a finales de los cincuenta, para todas las edades analizadas, aunque de manera más substancial cuanto menor era el grado educativo considerado. Pero la elevación en las proporciones de escolarizados de las generaciones masculinas nacidas en los sesenta fue contundente con respecto al proceso observado hasta entonces, un sorprendente salto cualitativo sin parangón hasta el momento, fuese cual fuese la edad considerada, pero incluso más impresionante para las edades relativas a la educación superior: los varones nacidos en 1963-67 se lanzaron con fuerza a la universidad (a los 23 años seguía estudiando un 21%, cuando a la misma edad los nacidos cinco años antes continuaban en el sistema escolar en un 13%), el que además fueran generaciones muy voluminosas provocó la consabida masificación en las aulas universitarias. Resulta difícil establecer si esta masiva participación escolar provocó el retraso en la inserción al mundo laboral o fue a la inversa, es decir, que la crisis en la ocupación por aquel entonces provocó la masiva afluencia a las aulas universitarias, con el objetivo de capear mejor el temporal y restar a la espera de mejores tiempos.

**Gráfico 3. Proporción de escolarizados por edad según generaciones, España, hombres**



Fuente: Encuesta Sociodemográfica de 1991 y Encuesta de Población Activa (1996-2007)

**Gráfico 4. Proporción de escolarizadas por edad según generaciones, España, mujeres**



Fuente: Encuesta Sociodemográfica de 1991 y Encuesta de Población Activa (1996-2007)

En contraste, el proceso de incremento en las proporciones de mujeres escolarizadas ha sido suave y progresivo, sin saltos bruscos, o, mejor dicho, con saltos igual de bruscos entre uno y otro grupo generacional, conservando la velocidad. Así, entre las generaciones femeninas 1938-42 y 1968-72 el incremento en la escolarización fue de una evidencia abrumadora: a los 15 años, mientras que entre las generaciones más antiguas continuaban estudiando un 18% de las mujeres, entre las generaciones más contemporáneas, este porcentaje era de un 75%; y a los 20 años mientras las estudiantes entre las generaciones 1938-42 llegaban a un 5%, prácticamente la mitad de las componentes de las generaciones 1968-72 continuaban estudiando a los 20 años, y a los 25 años estas proporciones pasaron respectivamente del 3% al 17'5%, e incluso entre los 30 y los 33 años se mantenían escolarizadas un significativo 5% de las nacidas en 1968-72.

Finalmente, si observamos las generaciones más jóvenes analizadas (1968-72) se observa que entre los 18 y los 23 años, las mujeres se encontraban estudiando en una proporción significativamente mayor que los hombres: así, estos porcentajes eran a los 20 años de un 35% para ellos y del 47% para ellas y a los 22 años de 27% y 35% respectivamente.

En resumen, la extensión en la escolarización ha sido continuada, tanto para los jóvenes que se enfrentaron a una crisis económica como para los que transitaron de la juventud al mundo adulto en una fase de desarrollo económico. Además, la relación entre géneros, que partía de una clara discriminación en contra de las mujeres, se ha invertido con el tiempo, pues la mujer ha ido incrementando su dedicación a la educación hasta superar en años de estudio a los varones entre las generaciones más jóvenes. Más adelante complementaremos esta información con los currículums educativos en España, con el objetivo de vislumbrar hasta qué punto bajo las pautas de inserción laboral que se desvelarán subyacía una biografía escolar específica entre sus protagonistas.

### *3.1.3. A la búsqueda de un primer empleo*

Otra categoría intrínsecamente ligada a la transición al mundo adulto es la de aquellos y aquellas que se encuentran en busca de un primer empleo: se trata de estimar el tiempo de espera entre la entrada al mercado de trabajo y el encuentro de una primera ocupación. Lógicamente, cuanto más se tarda en encontrar un empleo, más tardía es la inserción laboral. Las proporciones de varones activos por edad en España hasta las generaciones nacidas a finales de los años sesenta se hallaban interrumpidas alrededor de los 21 años a causa de la realización del Servicio Militar obligatorio. No obstante, el Servicio Militar no es considerado ni como una situación de actividad ni de inactividad, sino que encuestas como la de Población Activa (EPA) lo encuadran dentro de la “población contada aparte”. De hecho, el indicador que se construye a

continuación para captar este fenómeno divide a la población buscando un primer empleo sólo entre la población activa (y no sobre la población total), y así se ofrecen en el gráfico 5 las tasas de búsqueda de un primer empleo por edad (desde los 16 a los 35 años) y sexo según cohorte de nacimiento (de las generaciones de 1960 a la de 1975).

En un primer tiempo, fue cada vez más difícil encontrar empleo para los jóvenes varones españoles, mucho más cuanto más temprana era la fase biográfica en la que estaban. Hasta la generación de 1965, los 21 años constituían un punto de inflexión, pues pasada esta frontera de edad (cumplido ya el Servicio Militar en la inmensa mayoría de los casos, como se acaba de ver), las proporciones de activos que buscaban un primer trabajo se desplomaban hasta esfumarse entre los mayores de 30 años. Este punto de corte a los 21 años se ha ido diluyendo de manera paralela a la extinción de “la mili” en la biografía de los mozos españoles, cambiando la forma de la distribución de la proporción de la búsqueda del primer empleo al de una exponencial negativa con un máximo a los 16 años y su práctica nulidad a partir de los 30 años (gráfico 5): en definitiva, en la actualidad, cuanto más joven se entra al mercado de trabajo, mayor es la extensión en el tiempo de búsqueda del primer empleo. Además, desde los nacidos en 1965 en adelante cada vez costaba menos encontrar un primer empleo, cuanto menos hasta la generación masculina de 1971, pues mientras que, por ejemplo, a los 18 años un 18% de los activos nacidos por aquel entonces estaban buscando un primer trabajo, esta proporción a esa edad era del 40% en las generaciones 1966-67. De las generaciones 1972 a la de 1975 mientras que la búsqueda del primer empleo para los hombres menores de 23 años se hizo algo más peliaguda, más allá de los 24 años mejoró, aunque casi imperceptiblemente.

Ya desde las generaciones más antiguas aquí observadas, el paro previo a conseguir un empleo afectaba mucho más a las mujeres que a los hombres, cualquiera que fuese la edad en observación: entre las generaciones nacidas en 1960, mientras que los varones alcanzaban un máximo puntual de paro a los 21 años del 18%, las mujeres mantenían un valor del 19% de paro previo a un primer empleo entre los 21 y los 25 años (ambas incluidos). Con esta particularidad de su mayor intensidad, la forma de la distribución de mujeres activas nacidas en 1960 buscando un primer empleo era similar a la de sus congéneres masculinos: se incrementaba de los 16 a los 21 años (del 11 al 19%), para caer cumplidos los 25 años, aunque sin desaparecer completamente entre las jóvenes, pues la proporción era del 5% a los 30 años y descendía a un 3% cumplidos los 33 años.

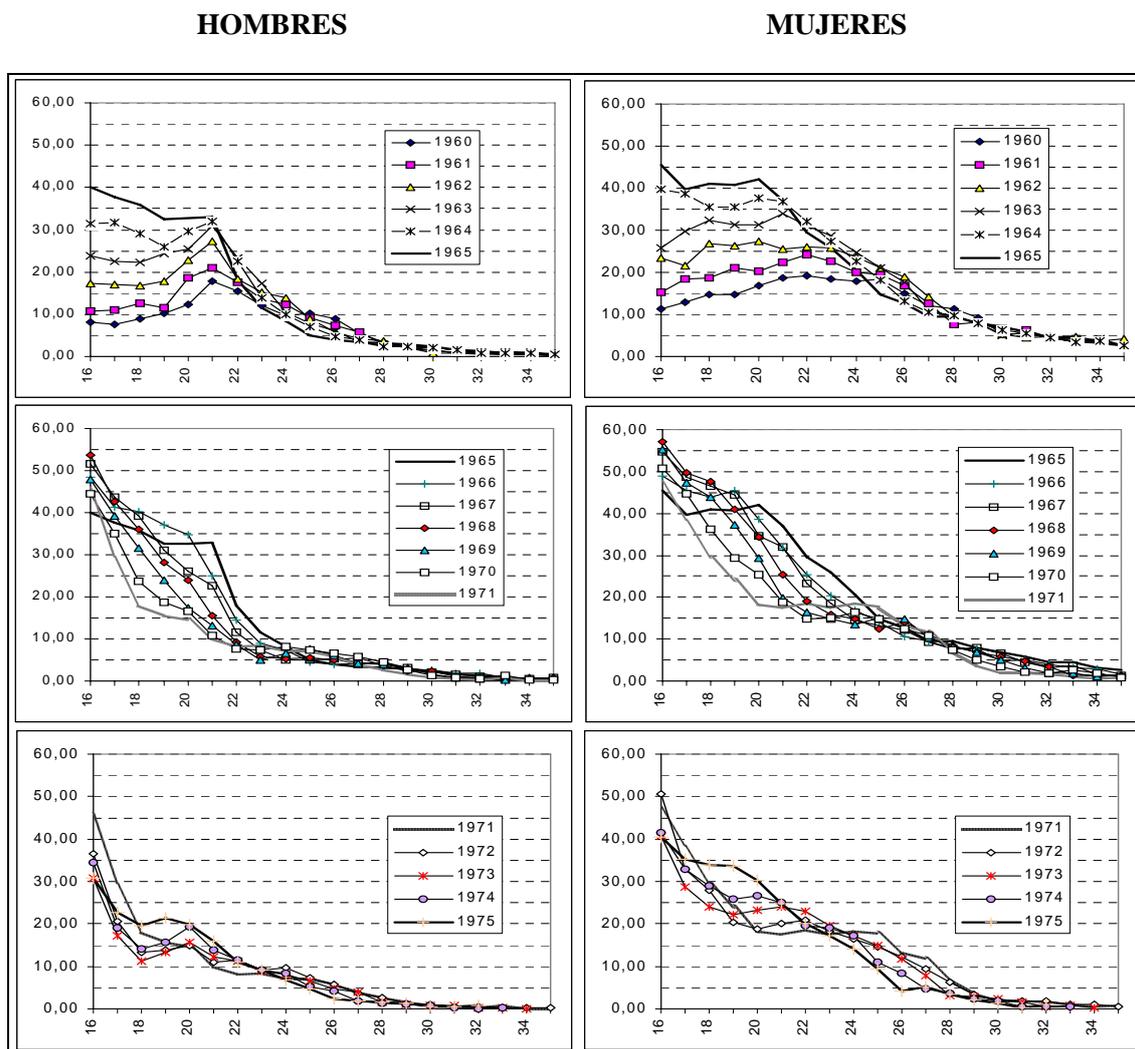
Además, la evolución en el tiempo de la búsqueda de un primer empleo entre las jóvenes fue similar a la de los varones: el nivel de precariedad en este sentido no dejó de incrementarse entre las nacidas entre 1960 y 1965, siempre por encima del masculino y afectando a un rango de edades más extenso. En efecto, entre las nacidas en 1961 y antes de que cumplieran los 26 años, un 20% de las activas estaba buscando un primer empleo sin éxito, porcentaje que alcanzó

un 25% para las nacidas en 1962, a algo más del 30% entre las de 1963, a más de un 35% para las de 1964, y llegando a un extraordinario 40% entre las mujeres de 1965; si bien es cierto que cuanto más tarde se había nacido, menor era la extensión de edades afectadas por este elevado porcentaje, pues para del 62 este nivel máximo llegó hasta los 24 años, en las del 63 a los 23 años, a los 21 para las del 1964 y hasta los 20 años para las nacidas en 1965. E idéntica evolución a las masculinas sufrieron las tasas de búsqueda del primer empleo entre las mujeres nacidas entre 1965 y 1970: en general, las tasas eran cada vez menores, a excepción de a las edades más jóvenes, en las que se mantenían extraordinariamente elevadas. Con todo, el nivel siempre era mayor en las mujeres que en los hombres, manteniéndose en todo momento este modelo entre géneros, siendo ésta una de las causas de la diferencia en la entrada en cotización entre hombres y mujeres: ellas entran más tarde al mundo del trabajo porqué, entre otras posibles razones, les cuesta más encontrar su primer empleo.

Entre las generaciones nacidas entre 1971 y 1975 las tasas variaron pivotando sobre los 23 años, pues las proporciones de paro previo a la primera ocupación antes de esta edad se elevaron significativamente cuanto más tarde se había nacido, pero descendió la búsqueda del primer empleo entre las generaciones mayores de esta edad. En general, para estas últimas cohortes de nacimiento, conseguir un empleo al iniciarse en la vida activa era cada vez más difícil.

En general, la evolución en el tiempo del período biográfico entre la inserción al mercado de trabajo (entrada en actividad) y la consecución de un primer empleo (entrada en ocupación) ha sido substancial, con un sentido similar entre sexos, aunque siempre el paro previo al primer empleo femenino fue superior al masculino y a las mujeres les afectaba en una etapa juvenil más extensa de su curso vital que a los varones. La pauta para las generaciones más antiguas aquí observadas presentaba un radical punto de inflexión a partir del cual la proporciones de parados se desplomaban, alrededor de los 21 años en los hombres y de los 25 años en las mujeres; por ello, se podía decir que una generación había tenido más o menos dificultades en su juventud para encontrar trabajo en función de estos porcentajes en las edades más tempranas: debe afirmarse así que las generaciones 1960-65 lo tuvieron tanto más difícil cuanto más tarde habían nacido, mientras que para las generaciones 1965-71 ocurrió todo lo contrario, pues las condiciones mejoraron progresivamente cuanto más joven era una cohorte de nacimiento. Además, la pauta para las generaciones nacidas desde mediados de los sesenta cambió substancialmente, pasando a seguir la máxima de que cuanto más temprano se entraba al mercado de trabajo, mayor la extensión en el período de búsqueda de un primer empleo. Esta última pauta se ha agudizado aún más para las generaciones más jóvenes observadas, pues entre los nacidos y las nacidas en 1971-76 se aprecia que cada vez es más complicado encontrar trabajo para quienes más temprano se insertan en el mercado, pero cada vez era algo más fácil para quienes lo hacían tardíamente.

**Gráfico 5. Proporción de población buscando un primer empleo por edad (de 16 a 35 años) y sexo, España, según generación de pertenencia**



*Fuente: elaboración a partir de la EPA, 1976-2007*

### 3.2. Presentación de los datos y perspectivas de análisis

En el año 1967 tuvo lugar un incendio en los ficheros de la Seguridad Social que destruyó prácticamente la totalidad de los archivos que se custodiaban en esta Institución, con lo que el registro de las vidas laborales empezó de nuevo de forma artificial para todos los y las cotizantes que se habían insertado en el mercado laboral formal con anterioridad a esta fatídica fecha. Para ellos, en consecuencia, el primer registro en la Seguridad Social no era realmente el

primero sino uno posterior, pues su vida laboral anterior se había volatilizado administrativamente con el fuego, quedando cercenada en su segmento inicial. Este hecho luctuoso impide fiarse de parte de la información sobre la primera entrada en el mundo laboral formal que ofrece la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL): de hecho, sólo se puede estar seguro que se recoge la pauta desde el inicio para aquellos y aquellas que en 1967 aún no tenían la edad mínima para trabajar, a saber, los 14 años. Por ello, se puede tratar sin remilgos ni objeciones con las generaciones nacidas con posterioridad a 1953, que contaban con menos de 14 años en 1967 o aún no habían nacido por aquel entonces, que en 2004 (año de extracción de la muestra) tenían como máximo cincuenta años de edad: son los que conforman en este apartado nuestra población de referencia, lo que conduce irremediabilmente a tratar con cohortes de nacimiento o generaciones, aunque nos reservamos el derecho a cambiar de perspectiva más adelante.

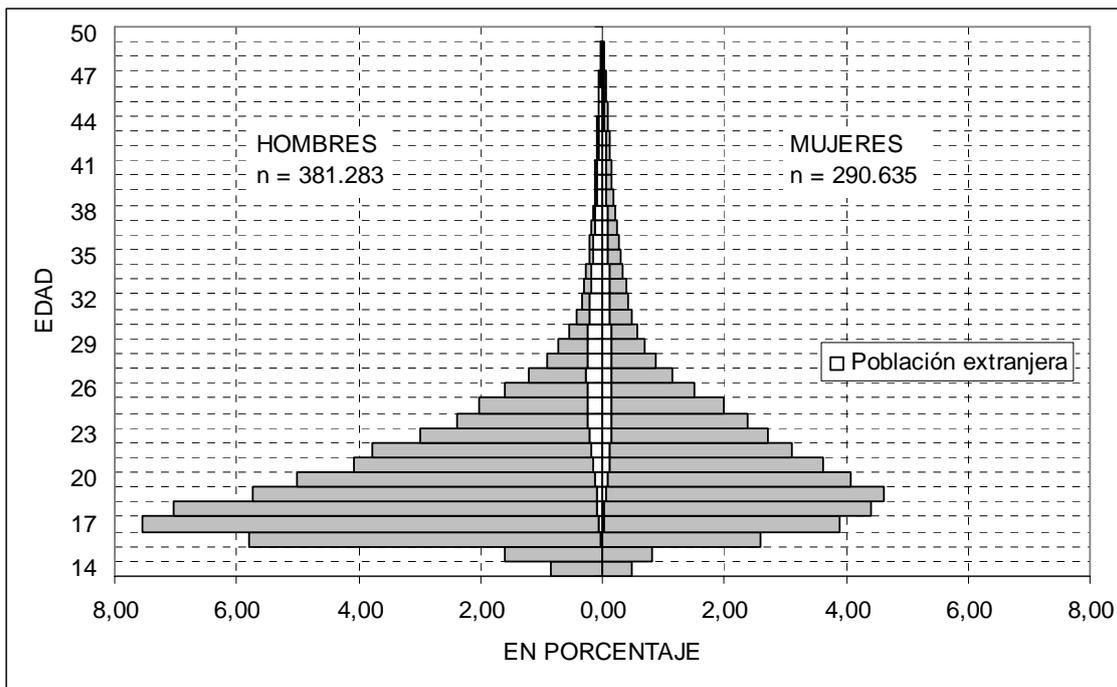
La pirámide en el gráfico 6 refleja la edad de entrada en cotización de estas generaciones según si quien se insertaba en el mercado laboral legal español tenía la nacionalidad española o extranjera. La observación de la pirámide refleja empíricamente el supuesto que se acaba de hacer de que la edad mínima de inserción al mercado de trabajo formal eran los 14 años para las generaciones nacidas en 1954 o con posterioridad (más tarde se verá como esta edad mínima de inserción se desplazó a los 16 años, tras el nuevo ordenamiento jurídico del Estatuto de los Trabajadores de 1980). También se puede apreciar como entre la población de nacionalidad española, la proporción de inserciones para los varones era muy reducida pasados los 30 años e insignificante cruzados los 34 años, aunque entre las mujeres las primeras entradas resultaban visibles hasta casi los 40 años (una primera diferencia entre géneros, de las muchas que se desvelarán a continuación). Por otro lado, como era de esperar, para la población de nacionalidad extranjera las edades de inserción mínima y máxima eran otras, pues dependían de la llegada a España y de la consecución de la documentación necesaria para trabajar en el mercado laboral formal: como la población de nacionalidad extranjera había entrado en España mayoritariamente con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores de 1980 (que estableció la edad legal en participación en el mercado laboral en 16 años), la edad mínima perceptible en la pirámide era posterior a los 16 años, en concreto, los 17 años en los varones y los 20 años en las mujeres; y la edad máxima alcanzaba los 46 años para ellos y los 38 para ellas (gráfico 6). Ante esta información, el tratamiento que deberemos otorgar a los datos de la MCVL respecto al concepto de inserción al mercado laboral formal de las generaciones nacidas con posterioridad a 1954 precisa incluir necesariamente las variables de sexo y de nacionalidad.

Al igual que hemos establecido que las generaciones más antiguas que pueden ser observadas con absoluta validez y fiabilidad (las nacidas en 1954) es necesario delimitar las más jóvenes sobre las que se podrá hablar. Teniendo en cuenta el umbral de edad máximo que acaba de

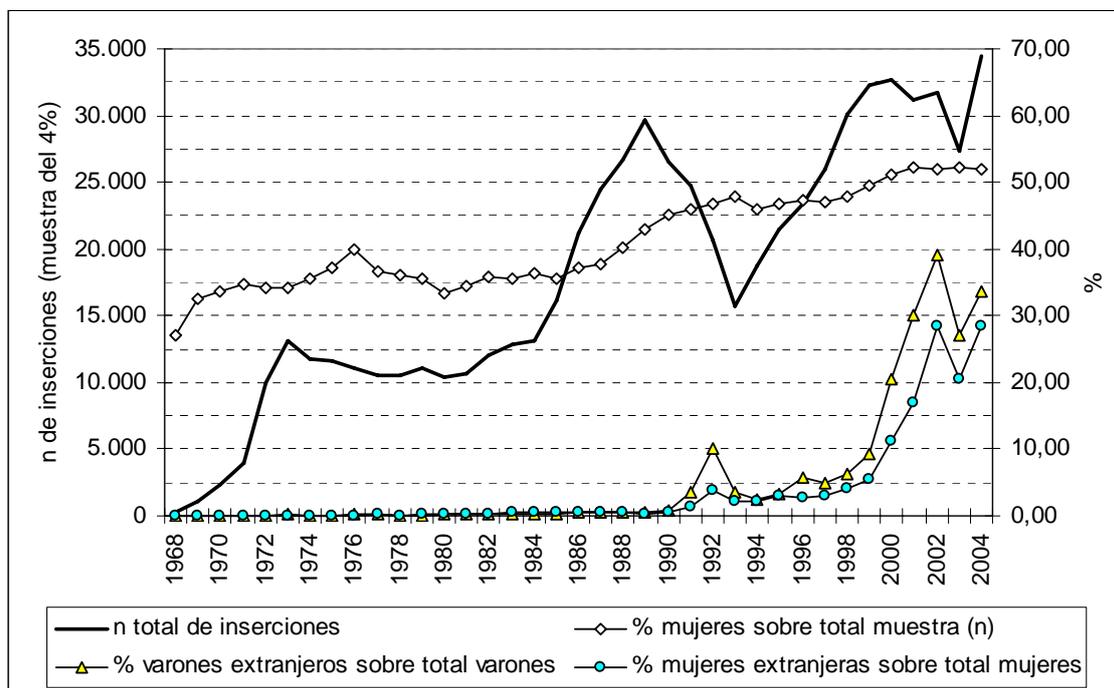
establecerse en la inserción en el mercado de trabajo formal (a través de la pirámide del gráfico 6), se realizará el análisis para los hombres nacidos entre 1954 y 1972 (estos últimos cumplieron 32 años durante 2004, por los que su pauta de inserción podía considerarse concluida) y para las mujeres nacidas entre 1954 y 1964 (que cumplieron 40 años durante 2004).

En todo momento se asumirá que el tamaño muestral corresponde a un 4% del volumen de la población, de manera que las 381.283 inserciones de varones representan a las 9.532.075 que realmente se dieron, y las 290.635 de mujeres son representativas de las 7.265.875 primeras entradas femeninas en el mercado de trabajo formal registradas para las generaciones seguidas. En definitiva, para empezar, se construirá las pautas de inserción según **generación** para los hombres nacidos entre 1954 y 1972 y para las mujeres nacidas entre 1954 y 1964.

**Gráfico 6. Edad a la primera cotización según sexo y nacionalidad, España, población nacida con posterioridad a 1953**



**Gráfico 7. Número muestral de inserciones según cohorte de entrada, porcentaje de las mismas según sexo y nacionalidad, España, población nacida con posterioridad a 1953**



Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

El gráfico 7 cambia la perspectiva desde la que se contempla la información (habíamos advertido ya de esta posibilidad), pues en vez de reflejar la edad de inserción, presenta el año de la primera entrada al mercado laboral con contrato de trabajo para los y las nacidas con posterioridad a 1953, es decir, según **cohorte de inserción** al mercado de trabajo formal. El eje temporal se inicia en el año 1968 (en el que entraron los nacidos en 1954 que se insertaron con 14 años) y finaliza en el año 2004, último recogido por la MCVL que se está utilizando. Tal y como más adelante se justificará, con estos datos no se pueden extraer conclusiones sobre la intensidad en la inserción en un momento dado en el tiempo hasta bien entrada la década de los ochenta, por lo que el primer incremento fiable en este fenómeno es el presenciado entre 1984 y 1989, en que el número de inserciones aumentaron en un 125%, al que le siguió una caída entre 1989 y 1993, en el que se redujo a la mitad el número de inserciones, para volver a doblarse entre 1993 a 2000, año a partir del cual parece que se ha estabilizado el número de primeras entradas al mercado laboral.

Aunque la intensidad en la inserción al mercado laboral se medirá con mayor precisión y validez en el cuarto apartado de este capítulo (a través de las tasas de inserción laboral específicas por edad y sexo, que neutralizan el efecto de número total de población joven para cada sexo y de la estructura por edad), se puede ahora evaluar la composición de estos valores

absolutos de inserción según sexo y nacionalidad (gráfico 7). Así, se observa como la estructura por sexo indicaba el aumento en la participación relativa de mujeres, pues mientras hasta 1985 sólo representaron un 35% del total de inserciones, este porcentaje fue incrementándose hasta llegar al 46% en 1991, manteniéndose a este nivel hasta 1997, momento en que el componente femenino en las inserciones laborales se incrementó aún más, hasta llegar al 52% observado entre 2001 y 2004. En definitiva, puede afirmarse que la primera entrada en el mercado laboral se repartía por igual entre sexos desde principios de los noventa.

Por otro lado, el componente de primeras incorporaciones de población de nacionalidad extranjera al mercado laboral formal español fue prácticamente nulo entre las generaciones analizadas (nacidas con posterioridad a 1953) hasta el año 1990. Durante la década de los noventa la misma se mantuvo en un 5%, con un ligero repunte consecuencia de la regulación extraordinaria del año 1992. Desde el año 2000 estos porcentajes han dibujado una clara tendencia ascendente, con una concentración en el año 2002, que absorbió parte de las incorporaciones de extranjeros que deberían haberse producido en 2003 de no ser interrumpida la tendencia por otra regulación extraordinaria en aquel año. En el último año observado aquí, 2004, un tercio de las primeras incorporaciones de hombres y un 30% de las de mujeres fueron de población extranjera: sin duda se trata de un fenómeno de abultada importancia que tendrá un amplio tratamiento en el quinto apartado de este mismo capítulo (apartado 3.5).

Finalmente, hay que anotar que la *Muestra Continua de Vidas Laborales* no permite una retrospectiva de las actividades del individuo previa su incorporación al mercado de trabajo, ello es debido a que su registro de datos empieza una vez que el sujeto ha empezado su relación con la Seguridad Social como cotizante o como receptor de ayudas. Recordar también que por “inserción laboral” nos referimos al momento en que el individuo entra por vez primera en el mercado de trabajo. Este punto en la historia del sujeto se produce a diferentes edades y en diferentes condiciones según cierto tipo de características (que serán nuestras variables explicativas). La inserción la podríamos categorizar según sea *temprana* o *tardía* (dependiendo de la edad con que el individuo se introduce en el mercado de trabajo) o también en base a las características de esta primera ocupación del trabajador novato: si es precaria o no.

### **3.3. La pauta de inserción laboral de los trabajadores de nacionalidad española desde una perspectiva longitudinal**

#### *3.3.1. Análisis longitudinal del calendario de inserción según sexo*

Así, el análisis longitudinal se realizará sólo para la población española, y en el análisis por cohortes de entrada del apartado cuarto se introducirá la nacionalidad como variable independiente (entre otras variables que se presentarán a su debido tiempo). Para empezar, las variables que se utilizarán serán las puramente demográficas: generación de nacimiento, sexo y edad en la inserción al mercado laboral. En este sentido, el conjunto de cohortes de nacimientos en que pueden compararse hombres y mujeres son las nacidas entre 1954 y 1965, pues para las generaciones más jóvenes, tal y como se justificó previamente, sólo en el caso de los hombres es suficientemente representativa para todos los componentes de la generación, por lo que no ha lugar la comparación entre los sexos.

Dos son los indicadores sintéticos que se utilizarán en esta primera panorámica del calendario de entrada en el mercado de trabajo formal de las generaciones: la edad media y la desviación típica en la edad de inserción en el mercado laboral formal, según sexo y año de nacimiento (gráficos 8 y 9 respectivamente). La primera conclusión que se desprende de estos datos es que mientras que la evolución de la edad media ha sido ondulatoria y paralela entre sexos (es decir, a lo largo del tiempo, las generaciones han adelantado unas y atrasado otras el punto de su primera incorporación al mercado de trabajo formal de forma cíclica), la de la amplitud de la distribución, medida a través de la desviación típica, ha sido dispar entre hombres y mujeres, bien pareciendo que se tendía a una convergencia, lo que a estas alturas del análisis no se puede llegar a confirmar (aunque no se descarta que pueda decirse algo más a medida se avanza en el análisis<sup>12</sup>).

Se constata que la edad media de entrada en el mercado de trabajo de las mujeres siempre ha sido substancialmente más tardía que la de los varones, y aunque esta distancia se ha acortado de manera considerable en el tiempo (pasando de casi cuatro años para la generación nacida en 1954 a algo menos de dos para las nacidas en 1965), la tendencia observada no conduce a pronosticar que la misma vaya a desaparecer. Así, mientras que entre las generaciones nacidas en la segunda mitad de la década de los cincuenta se produjo un rejuvenecimiento en la edad media de inserción al mercado laboral formal, para las nacidas en la primera mitad de los

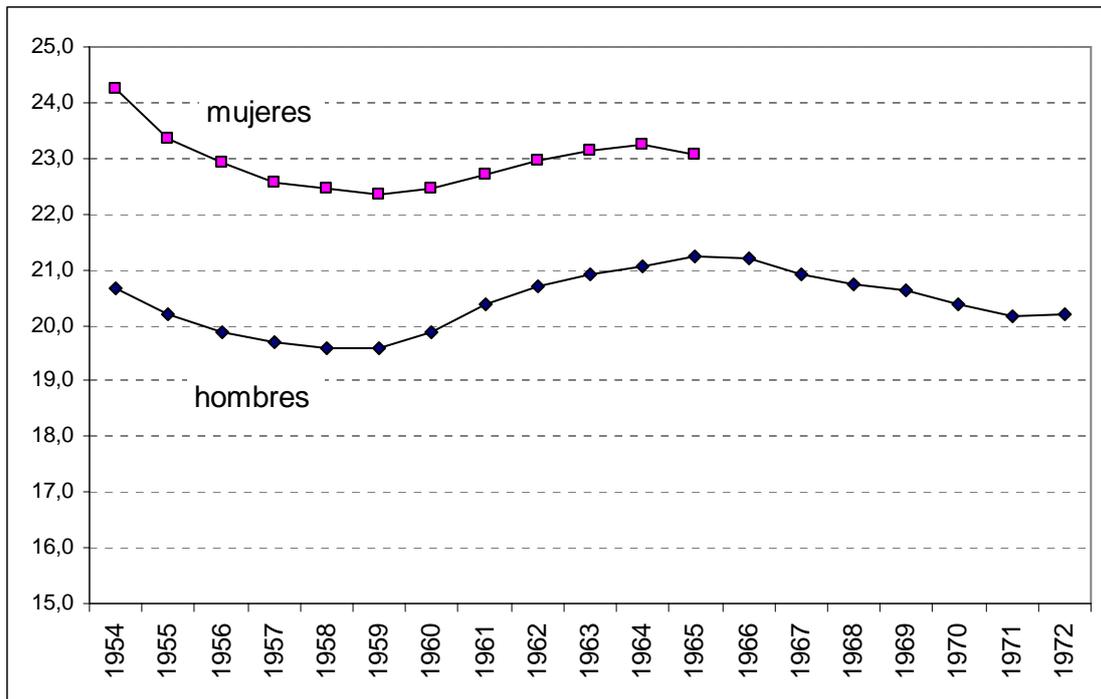
---

<sup>12</sup> Debe tenerse en cuenta que estos dos indicadores de calendario (edad media y desviación típica) sólo son efectivos en distribuciones en forma de campana de Gauss (distribuciones normales): en breve se verá hasta qué punto la inserción en el mercado laboral ha seguido una distribución de este tipo.

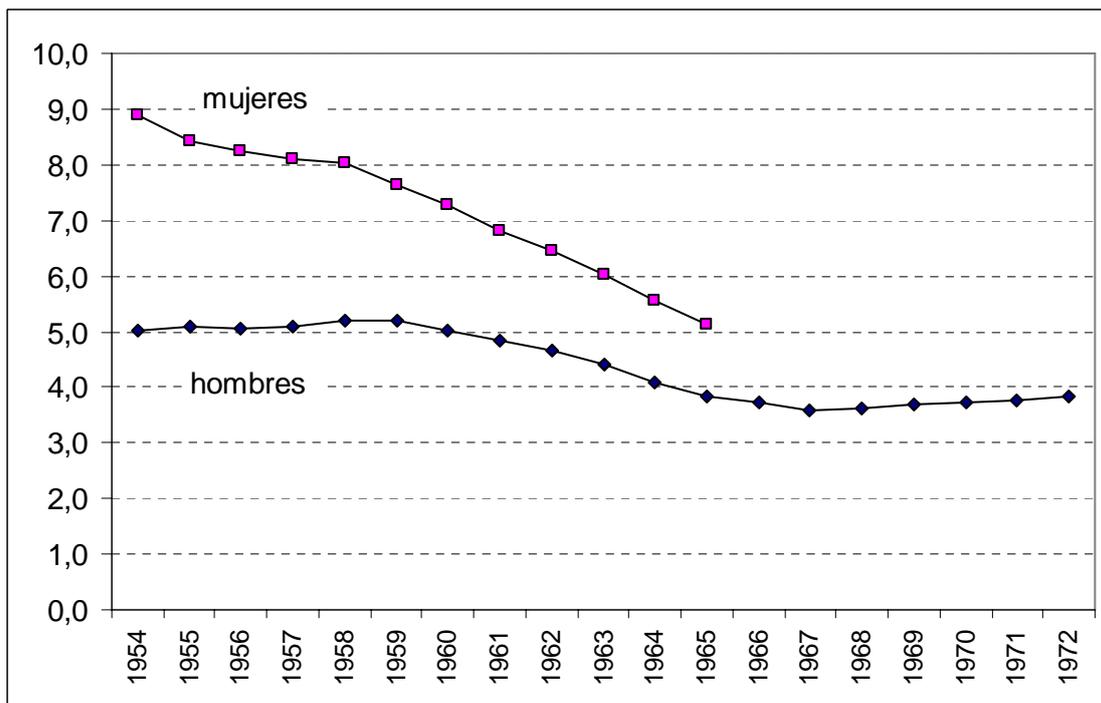
sesenta la evolución ha sido inversa, registrándose un progresivo retraso en la primera entrada al mundo de trabajo formal. En concreto, la edad media de inserción en los varones nacidos entre 1954 y 1959 pasó de 20'7 años a 19'6 años y en las mujeres de las mismas generaciones de 24'6 años a 22'3 años. Por el contrario, entre los nacidos en el primer quinquenio de la década de los sesenta la fase fue la opuesta, retrasándose la edad media de inserción, llegando para las generaciones de 1964 hasta los 21'1 años para ellos y hasta los 23'2 años para ellas. A partir de los varones nacidos en 1965 la edad de entrada volvió a adelantarse (al igual que se observó entre las mujeres nacidas en 1964 y en 1965), hasta que las generaciones masculinas 1971-72 registraron una edad media de inserción de 20'2 años: a juzgar por la evolución de este indicador en el tiempo es altamente plausible que la edad media de inserción de las mujeres también ofreciera este rejuvenecimiento, aunque de momento (con los datos de la MCVL-2004) no podemos asegurarlo con suficiente certeza (aunque en el próximo subapartado vamos a arriesgarnos a estimar si fue o no de esta manera).

Por otro lado, también la heterogeneidad en la distribución de la edad de entrada femenina ha sido y sigue siendo, pese a la tendencia a la convergencia, mucho más amplia que entre los hombres, y así para las generaciones 1954-61 mientras que la desviación típica para estos se mantuvo en 5 años, para aquellas disminuyó de 8'8 a 6'8 años: Esta amplitud en la distribución de la primera entrada femenina puede haber provocado la elevada edad media a la inserción que se acaba de mostrar, siempre y cuando las proporciones de mujeres que entraban a edades adultas fueran tan significativas que tiraran hacia arriba de la edad media, pues éste es un indicador muy influenciado por los valores extremos. Desde la generación de 1961, la desviación típica ha continuado reduciéndose con fiereza en las mujeres hasta llegar a los 5'1 años para las nacidas en 1965 (concentración que hace pensar que las generaciones femeninas más jóvenes es muy probable que el umbral máximo de inserción al mercado laboral formal fuera más temprano que el utilizado hasta el momento, cuestión que más adelante se desvelará). Entre los varones nacidos entre 1961 y 1967 también se observó una reducción en la variabilidad en la distribución de la primera entrada al mercado de trabajo, con una desviación típica que ha pasado de los 4'9 años de los primeros a los 3'6 años de los segundos, aumentando a partir de éstos el indicador en dos décimas hasta llegar a una desviación típica de 3'8 años para las generaciones masculinas de 1972: de hecho, desde los nacidos en 1966 hasta los nacidos en 1972 cabe hablar más de estabilidad en la variación de la edad media de inserción en el mercado laboral que de cambios en el indicador. Al comparar entre sexos, si la tendencia observada para las mujeres se confirma, es previsible que las mujeres nacidas a finales de la década de los sesenta experimenten una amplitud en la distribución a la inserción similar a la masculina.

**Gráfico 8. Edad media de inserción en el mercado de trabajo informal según sexo y generación (generaciones masculinas 1954-72 y femeninas 1954-65), España**



**Gráfico 9. Desviación típica de inserción según sexo y generación (generaciones masculinas 1954-72 y femeninas 1954-65), España**



Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

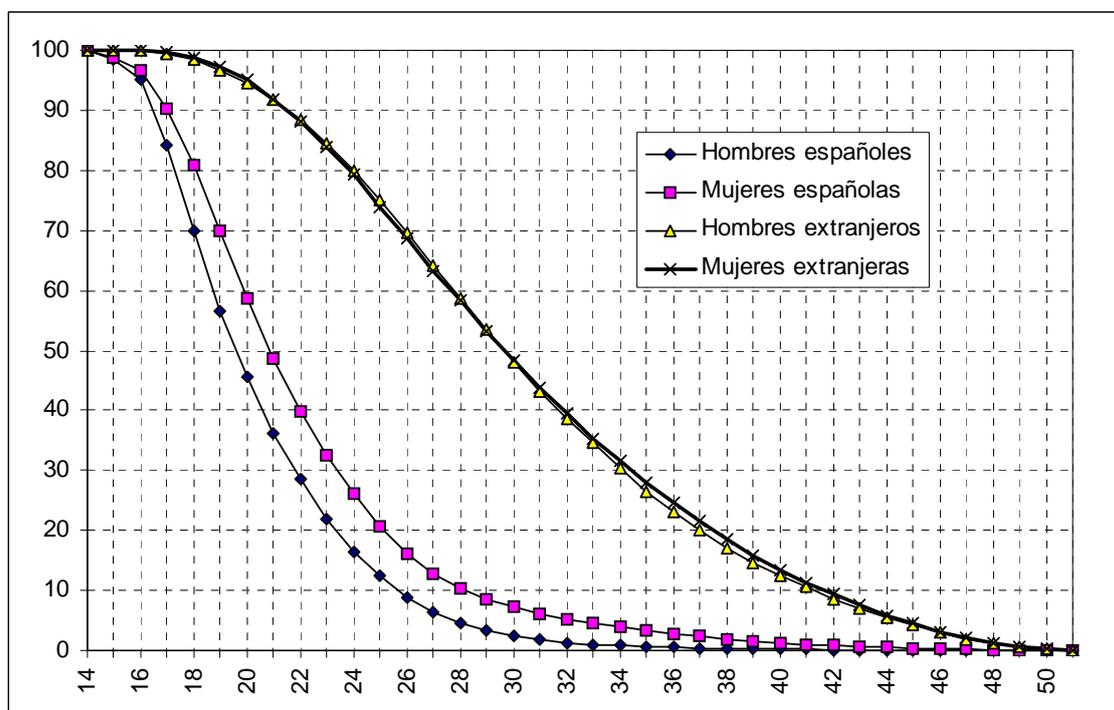
Todos estos indicadores se basan en la tabla de supervivencia como técnica de análisis, la cual permite el cálculo de estimaciones no paramétricas de la función de supervivencia, la función de densidad y la tasa de transición según unas duraciones dadas en un conjunto de episodios. Un ligero inconveniente metodológico de este tipo de tablas es que se precisa agrupar las duraciones en intervalos fijos, pero esto nos viene dado en la MCVL-2004 si se considera la edad como una de las variables inherentes de los cálculos, pues la misma sólo puede ser utilizada de manera discreta, en años simples. Así, los intervalos de tiempo son definidos por puntos de división en el eje biográfico que se inician con el nacimiento del individuo y acaban con el primer registro de cotización que posee la Seguridad Social. En todo momento debe asumirse que la intensidad final de la inserción en el mercado laboral formal es del 100%, pues únicamente están aquellos y aquellas que tenían una relación con la Seguridad Social en 2004, es decir, quienes estaban cotizando o percibiendo un subsidio contributivo en esa fecha, por ello, en los gráficos que a continuación se presentan podrán observarse cambios en el calendario de inserción en el mercado de trabajo formal, pero no variaciones en la intensidad, y siempre se asumirá también que los individuos de la muestra (registrados en 2004) eran representativos de la población que alguna vez había cotizado.

Así, el gráfico 10 representa la distribución de supervivencia en el estado de “nunca en cotización” del conjunto de las generaciones nacidas con posterioridad a 1954, según sexo y nacionalidad. Para ellas, según la MCVL, confirmamos que la población de nacionalidad española que había cotizado alguna vez en la Seguridad Social, se había insertado prácticamente en su totalidad en el mercado laboral formal con menos de 32 años si era varón, y con menos de 38 años si era mujer: es por ello que se ha considerado que para las generaciones masculinas nacidas antes de 1973 (con 32 años en 2004, momento de extracción de la muestra) y para las generaciones femeninas nacidas con anterioridad a 1966 (con 38 años en 2004) se posee supauta completa de inserción en el mercado laboral formal, desde la edad mínima hasta el umbral máximo para cada sexo. En definitiva, se pasa a analizar las pautas de inserción en cotización de las generaciones masculinas 1954-72 desde los 14 a los 32 años y las de las generaciones femeninas 1954-65 desde los 14 a los 38 años, afirmándose que la muestra recogida es plenamente representativa de la población que alguna vez cotizó a la Seguridad Social para cada grupo generacional y sexo analizado<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> El gráfico 10 también representa la curva de supervivencia de las generaciones de nacionalidad extranjera según sexo. Al tratarse en su inmensa mayoría (tal y como más adelante se verá) de una población de incorporación al mercado laboral formal español relativamente reciente será tratada aparte y en su totalidad, pues los extranjeros que tenían alguna relación con la Seguridad Social en 2004 tienen bien registrada su primera cotización.

**Gráfico 10. Distribución de supervivientes nunca en cotización, generaciones de nacionalidad española nacidas con posterioridad a 1954 y extranjeros, según sexo y nacionalidad.**

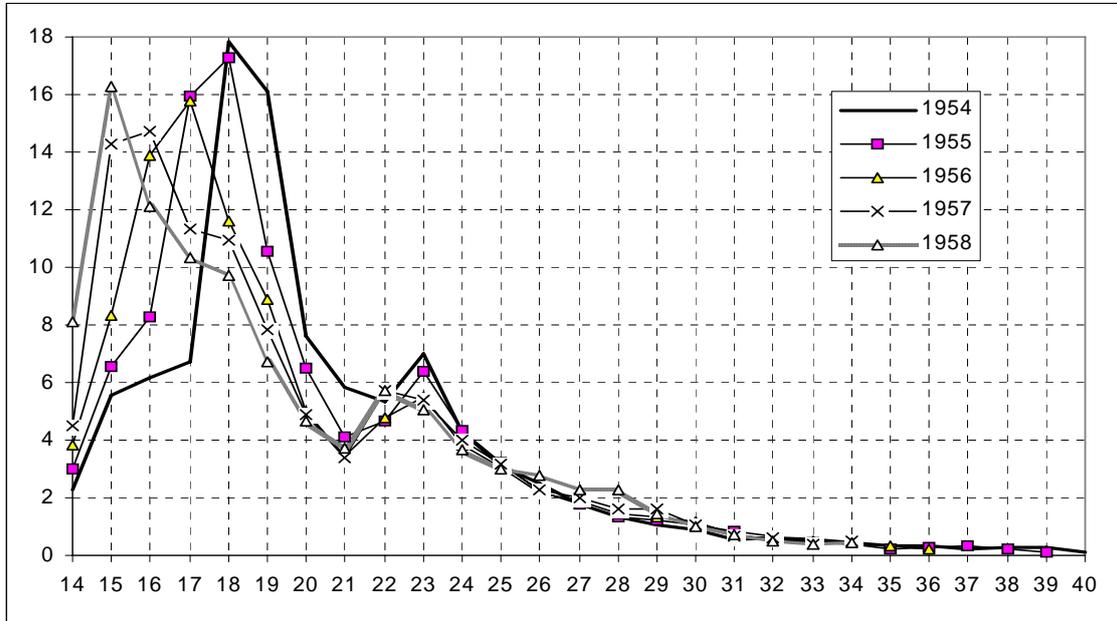


Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

Para empezar, hay que subdividir las pautas según el año de nacimiento o generación y sexo de la persona observada. Así, el gráfico 11 recoge las pautas de primera entrada de las generaciones masculinas 1954-58 desde los 14 hasta los 40 años, o hasta la edad que cumplieron en 2004. Dos son los procesos que aparecen con claridad en este gráfico: por una parte, el adelanto en la inserción al mercado laboral formal y, por otra, la pérdida de importancia en la concentración de la primera entrada alrededor de los 23 años. De esta manera, se observa que mientras que la edad modal en los varones nacidos en 1954 y 1955 fueron los 18 años, para los nacidos en 1958 fueron los 15 años. En conclusión, la relativa juventud en la inserción laboral en el mercado laboral no era una situación de un pasado inmutable sino un proceso protagonizado por las generaciones nacidas en la segunda mitad de la década de los cincuenta. Una posible explicación para esta tendencia sería que tal vez se entrara a trabajar a una misma edad, pero se consiguiera un contrato laboral con Seguridad Social cada vez más pronto: una hipótesis que sería necesario comprobar o desmentir a través de otra fuente de datos, pues la MCVL no lo permite. Por otro lado, como anotábamos, también era significativamente menor la cantidad de jóvenes que esperaban (ya fuera por deseo o por necesidad) a insertarse en el

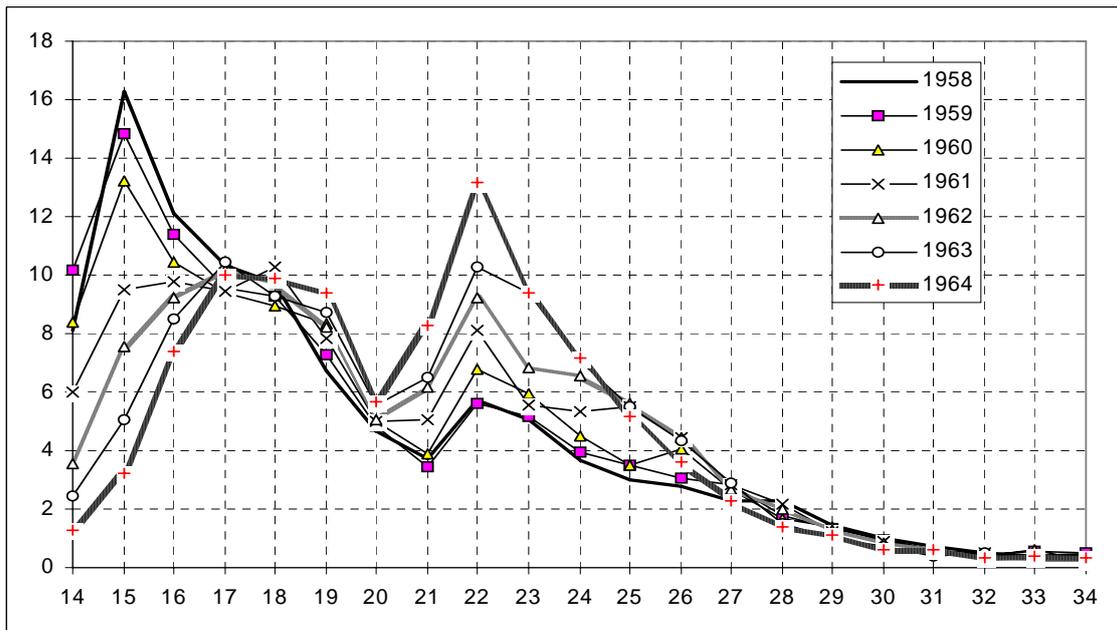
mercado de trabajo hasta los 23 años, pasando este indicador de un 7% para los nacidos en 1954 a un 5% para los nacidos en 1958.

**Gráfico 11. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1954-58, España, hombres de nacionalidad española**



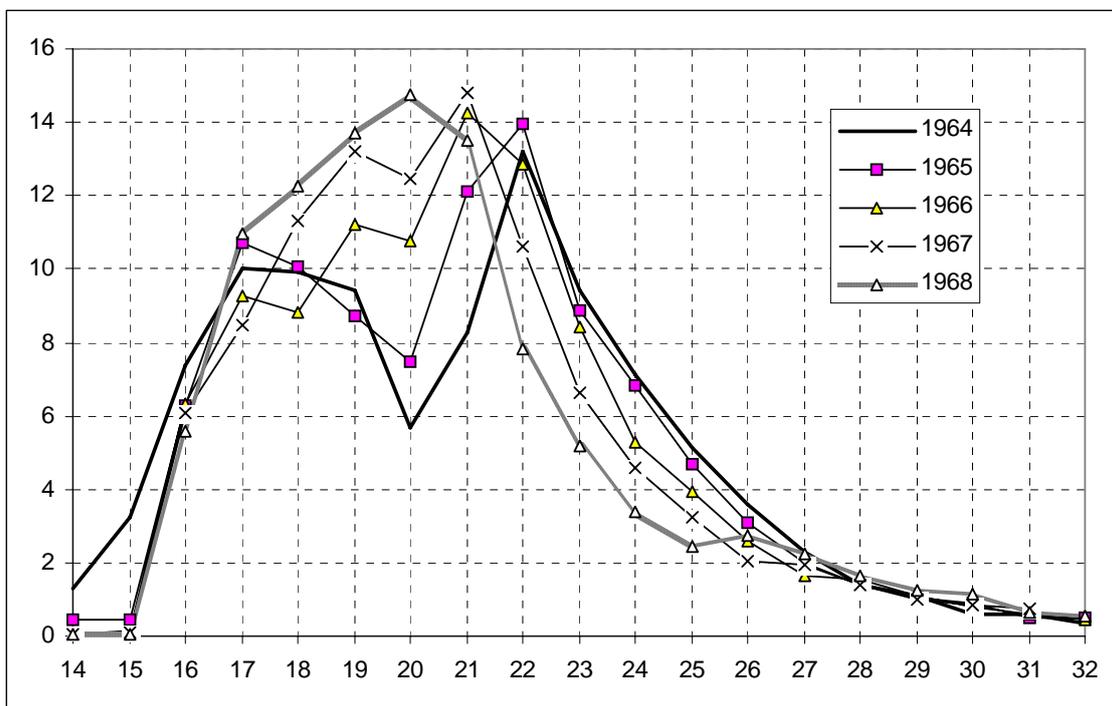
Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 12. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1958-64, España, mujeres de nacionalidad españolas**



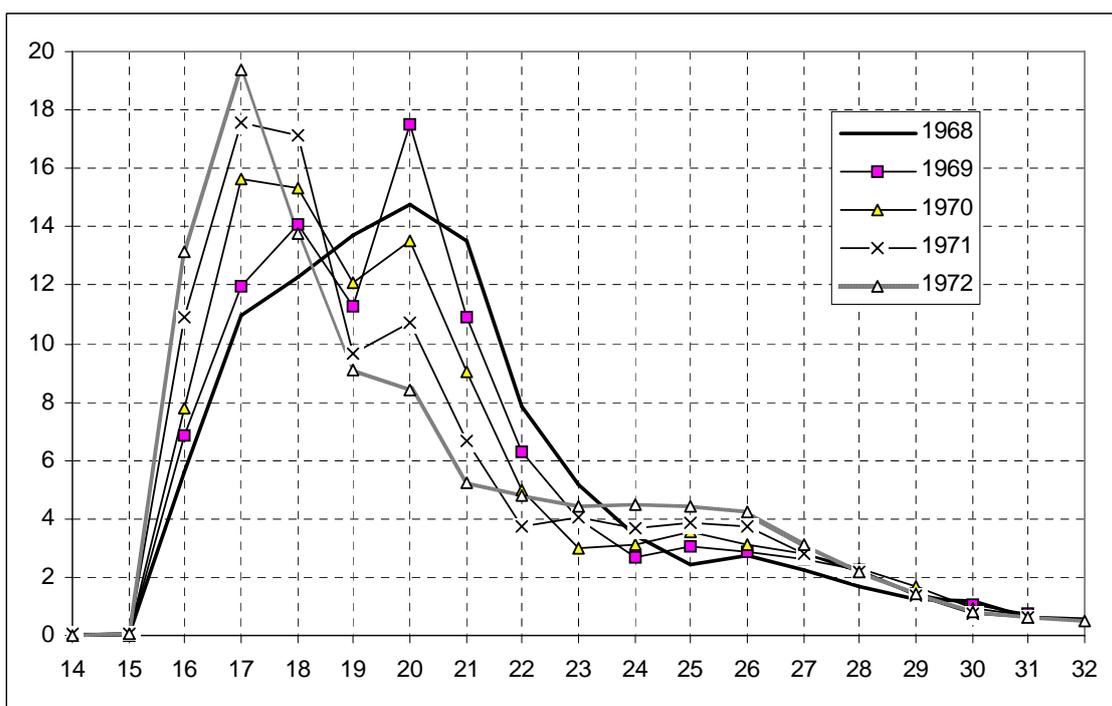
Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 13. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1964-68, España, hombres de nacionalidad española**



Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 14. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1968-72, España, hombres de nacionalidad española**



Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

En definitiva, se produjo para los varones nacidos entre 1954 y 1958 un adelanto en estado puro en la inserción al mercado laboral como cotizante en la Seguridad Social, con lo que el rejuvenecimiento registrado en la edad media de entrada (de 20'7 a 19'6 años) junto con la estabilización en la desviación típica (en 5 años) adquieren gran plenitud en su validez e interpretación estadística.

Este movimiento de adelanto en la inserción al mercado de trabajo se detuvo súbitamente para los nacidos con posterioridad a 1958 (gráfico 12), para los que, en primer lugar, se dio un desplazamiento hacia abajo en las proporciones de inserciones a los 15 años, pasando de un 16% a un 13% para los nacidos en 1958 y en 1960 respectivamente, y desplazándose este valor de la inserción más temprana al mercado de trabajo de los 15 a los 17 años para los nacidos en el primer quinquenio de la década de los sesenta (con una proporción que aún descendió a mayor profundidad, hasta un 10%). La causa de estos dos procesos cabría buscarla tanto en las condiciones económicas del momento como en los cambios en la legislación laboral: por un lado, hay que destacar que el adelanto en el calendario de inserción se detuvo súbitamente para todas las generaciones ahora observadas coincidiendo en el tiempo con el año 1976 (momento en que los nacidos en 1958 tenían 15 años), punto temporal en que la crisis económica del petróleo mostró su faz más feroz; por otro lado, el estatuto de los trabajadores de 1980 estableció los 16 años como edad mínima de entrada al mercado laboral. Además, la distribución de la inserción laboral masculina fue para los nacidos en la década de los sesenta bimodal, incrementándose la importancia de las proporciones de los varones que entraban al mercado laboral formal tardíamente (alrededor de los 22 años en vez de alrededor de los 17 años, edad modal de la inserción más temprana). Por todo ello, la edad media a la inserción dejó de ser para ellos un indicador con sentido y debían utilizarse otros indicadores del calendario de la distribución, como los cuartiles, que más adelante se calcularán e interpretarán.

En conclusión, el proceso sufrido por las generaciones masculinas 1960-64 supuso que quienes entraban alrededor de la edad legal mínima de inserción fueran perdiendo protagonismo a favor de quienes lo hacían más tarde, alrededor de los 22 años.

¿Cómo influyó la masiva entrada en la educación superior de los varones en la evolución de estas pautas? En efecto, los picos en las entradas para los nacidos en la primera mitad de la década de 1960 parecían coincidir biográficamente con el final de períodos educativos (véase diagrama 1): los 17 años con el término habitual para la educación secundaria y los 23 años con el de la educación superior. Por ello –creemos– para los varones nacidos en 1964, las altas proporciones de inserción a los 22 años (del 13%, tres puntos porcentuales más elevadas que las registradas para la misma generación a los 17 y 18 años) se explican por la combinación del masivo acceso a la enseñanza universitaria y un mercado laboral con altos niveles de paro juvenil. También aquí otro factor explicativo es plenamente plausible, pues este máximo en la

distribución de las proporciones de inserción está asociado además con el fin del Servicio Militar, por aquel entonces obligatorio; la importancia de este factor se refleja no tanto en las cotas de máxima inserción, sino en la caída tras la incorporación más temprana, pues todos aquellos que no habían entrado en el mercado laboral tras acabar la escolarización obligatoria esperarían hasta terminar “la mili” para hacerlo: por ello, este bache pasó de los 21 años a los 20 años, coincidiendo con el adelanto en la edad promedio de hacer la mili.

Una evolución en el tiempo que tampoco en este pretérito tan inmediato cabía considerar como irreversible, tal y como demostraron con su comportamiento las generaciones masculinas nacidas a partir de 1965 (gráfico 13), pues su distribución fue progresivamente transformándose otra vez en unimodal, a la par que se adelantaba, pasando la proporción más elevada de los 22 años (detectada para las generaciones masculinas 1964-65) a los 22 años (para los nacidos en 1966-67) y de ahí a los 20 años para los nacidos en 1968 (con una tasa a esa edad del 15%); para estos últimos la distribución de la inserción al mercado de trabajo podía ser considerada como normal, por lo que su edad media de inserción laboral (20'7 años) gozaba de nuevo de pleno sentido analítico (así como su reducida desviación típica, de 3'6 años): si hubiese que relacionar esta pauta con un ciclo formativo concreto, éste no podría ser otro que la diplomatura universitaria u otro ciclo corto, aunque nos parece que la importancia de la imposición de que se debía acabar la formación para entrar en el mercado laboral formal se estaba erosionando.

En definitiva, para las generaciones 1964-68 la inserción laboral se adelantó considerablemente, a la vez que se concentró la edad habitual de entrar en el mercado de trabajo. Debemos destacar que para ellos, la entrada en cotización tuvo lugar tras el ingreso de España en la Unión Europea, en 1986.

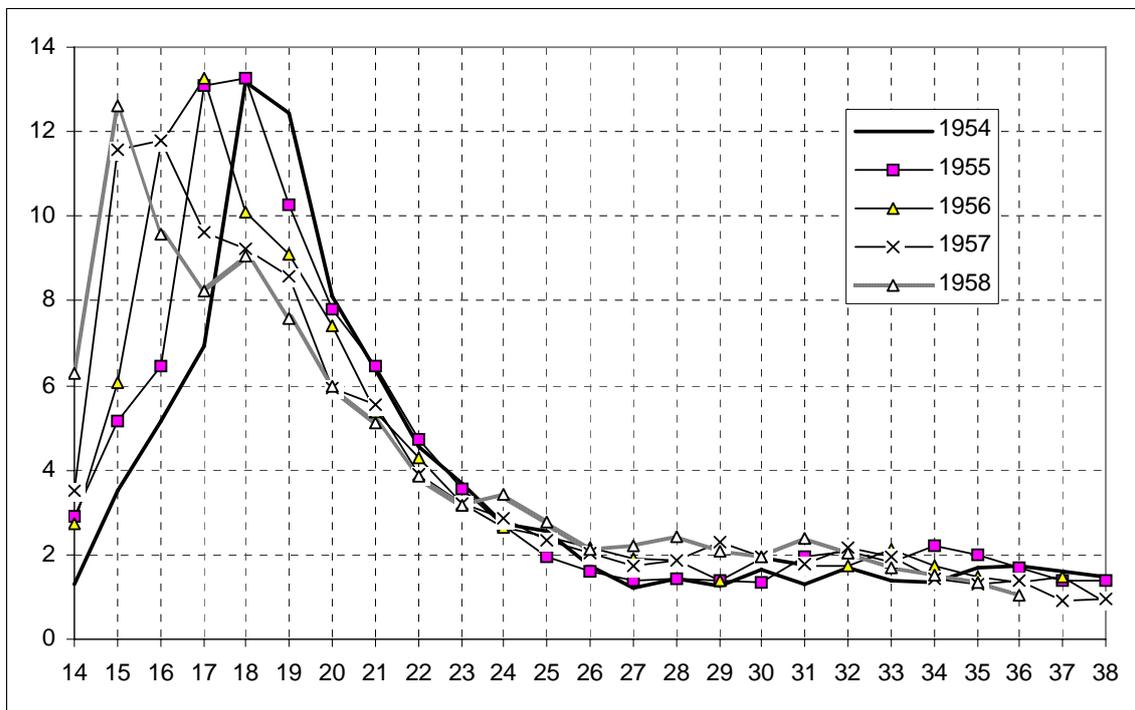
Pero la evolución del fenómeno no se detuvo ahí, sino que las generaciones masculinas más jóvenes observadas (nacidas entre 1969 y 1972) mostraron una pauta de inserción por edad similar a las más antiguas aquí analizadas (gráfico 14), tras continuar el proceso de adelanto en la inserción al mercado de trabajo y de concentración de la inserción al mercado laboral en edades tempranas. Las proporciones a los 14 y a los 15 años eran nulas por imperativo legal, pues con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 la edad mínima de inserción se estableció en los 16 años. Además, la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) estableció en 1990 una Educación Secundaria Obligatoria (ESO) hasta los 16 años, reforzando la norma anterior en tanto en cuanto los menores de 16 años debían estar estudiando y no podían estar trabajando (véase diagrama 1). No obstante, una vez cruzada la edad mínima las proporciones de elevaban hasta su máximo generacional, que se alcanzaba a los 17 años. En efecto, la erosión de la asociación otrora férrea entre final de la educación superior y entrada en ocupación había saltado completamente por los aires: para las generaciones masculinas nacidas a principios de la década de los setenta la inserción laboral se producía mayoritariamente a la edad mínima legal.

Así, los nacidos en 1972 mostraron unas proporciones de inserción al mercado de trabajo formal a los 16 años del 13%, a los 17 años del 19% y a los 18 años del 14%, de manera que casi la mitad de los varones nacidos en 1972 habían entrado por primera vez en el mercado de trabajo con menos de 19 años. La edad mínima de inserción rejuveneció considerablemente para las generaciones más jóvenes, demostrando así que el retraso acaecido para las nacidas en los sesenta no había sido una pauta cultural llamada a establecerse en la sociedad española, sino una pauta coyuntural forzada probablemente por las circunstancias del momento económico vivido, con unas dificultades de inserción en el mercado laboral propias de la crisis económica que explotó en España a mediados de los setenta.

**Diagrama 1. Sistema educativo español contemporáneo**

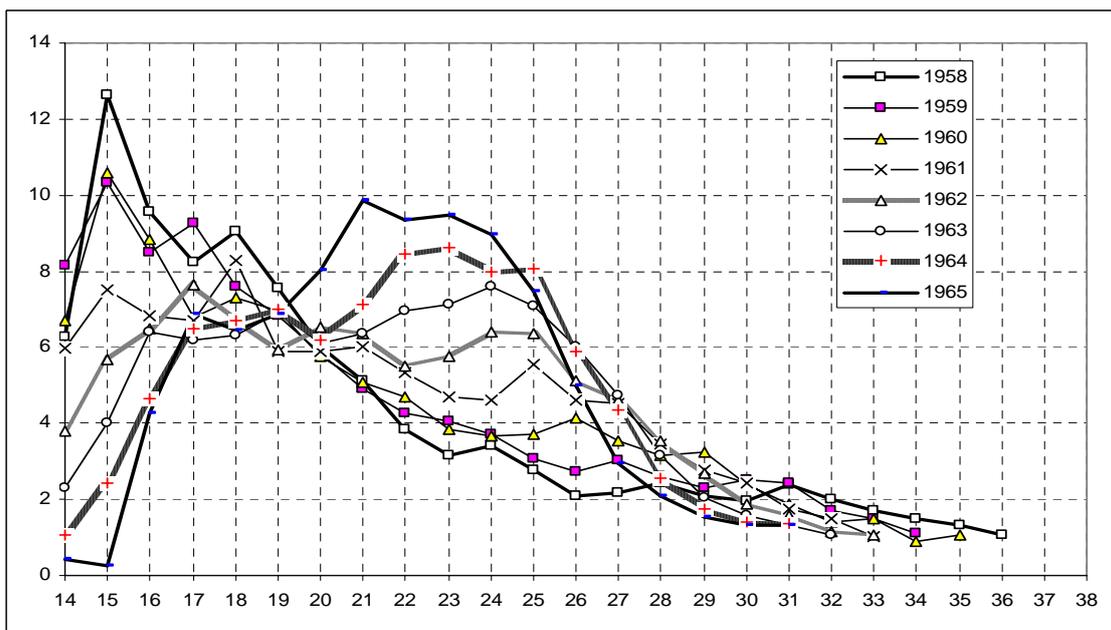
SISTEMA LGE 1970		SISTEMA LOGSE 1990	
Educación Preescolar	4-6 años	3-6 años	Educación Infantil
1º EGB	6 años		Ciclo inicial
2º EGB	7 años		1º Educación primaria
3º EGB	8 años		Ciclo medio
4º EGB	9 años		2º Educación primaria
5º EGB	10 años		Ciclo superior
6º EGB	11 años		3º Educación primaria
7º EGB	12 años		4º Educación primaria
8º EGB	13 años		5º Educación primaria
1º BUP	1º FP 1	14 años	1º ciclo
2º BUP	2º FP 1		2º ciclo
3º BUP	1º FP 2	15 años	1º Bachillerato
COU	2º FP 2		2º Bachillerato
1º universidad	3º FP 2	16 años	1º universidad
2º universidad			Ciclo formativo Grado medio
3º universidad		17 años	2º universidad
4º universidad			Ciclo formativo Grado medio
5º universidad		18 años	3º universidad
			Ciclo formativo Grado superior
		19 años	4º universidad
		20 años	5º universidad
		21 años	
		22 años	

**Gráfico 15. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1954-58, España, mujeres de nacionalidad española**



Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 16. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1958-65, España, mujeres de nacionalidad española**



Fuente: elaboración a partir de la MCVL-2004

Anotar, finalmente, que para todas las generaciones masculinas observadas, allende los 30 años las proporciones de inserción eran muy cercanas a cero, lo que reafirma la validez de los indicadores de inserción laboral construidos hasta el momento para los varones.

Veamos ahora las pautas de las mujeres y hasta donde se puede llegar respecto al calendario de las pautas de inserción femeninas. Ya se ha comprobado que la evolución de la edad de inserción femenina ha seguido otros parámetros y mostrado indicadores diferenciales con respecto a los masculinos. Sin embargo, podemos ver ahora que para las generaciones 1954-58 la evolución fue similar al inicio del curso biográfico (gráfico 15), pues se adelantó significativamente el momento de inserción, pasando la edad modal de los 18 a los 15 años. Pero para ellas una profunda diferencia de género saltaba a la vista, pues para nada aparecía el incremento en las proporciones de inserción alrededor de los 22 años, sino que la distribución fue para todas las generaciones nacidas a finales de los cincuenta unimodal y centrada en las edades más tempranas: ni la posible repercusión de la educación superior ni, obviamente, la del Servicio Militar, se apreciaba para nada en las mujeres nacidas entre 1954 y 1958. Finalmente, debemos destacar que más allá de los 26 años las proporciones de inserción se mantenían en un significativo 2% hasta la máxima edad considerada, sin que se pudiera establecer un umbral máximo tan diáfano como en el caso masculino.

En definitiva, la pauta de inserción laboral para las generaciones femeninas 1954-58 rejuveneció debido a un puro avance en el umbral mínimo de entrada al mercado de trabajo formal. La edad media calculada era más elevada para las mujeres a causa del mantenimiento de significativas proporciones de entrada más allá de los 26 años (que empujaban este indicador hacia sus valores extremos), pero su evolución reflejó el desplazamiento de la distribución hacia edades más tempranas, pasando de una edad media de 24'1 años para las nacidas en 1954 a una de 22'4 años para las nacidas en 1958-59. Además, con el descenso en la desviación típica de la edad de inserción (que pasó de 9 a 8 años) se mostraba que la concentración alrededor de la edad modal también era mayor.

Por todo ello, la pauta que mostraron las nacidas a principios de la década de los sesenta cabe calificarla de novedosa, pues su calendario se retrasó sin que por ello la situación recordara a lo acontecido en el pretérito inmediato. La moda sufrió un substancial desplazamiento hacia edades más avanzadas: en concreto desde los 15 años registrados para las generaciones 1958-60 se pasó a los 24-25 años de las generaciones 1961-63. Así, para ellas la edad modal coincidió con el fin de la educación universitaria y no con el término de la educación obligatoria (y edad mínima legal de entrada al mercado laboral) como hasta entonces (idéntico proceso al observado para sus congéneres varones); y para ellas no podía echarse mano de la hipótesis explicativa del Servicio Militar (lo que nos indica que tampoco éste debía servir mucho para explicar la pauta de inserción masculina). En conclusión, los hombres y mujeres nacidos a

principios de la década de los sesenta retrasaron la edad de inserción substancialmente, hasta hacerla coincidir en la mayoría de los casos con el fin de la educación superior: sin embargo, no está nada claro si se prolongaron los estudios como estrategia para conseguir una mejor posición en el mercado de trabajo o si ante las dificultades de inserción laboral provocadas por la crisis económica se optó por extender la educación. Este proceso también tuvo su clara repercusión en la edad media y la desviación típica en la inserción femenina, pasando en el primer caso de los 22'5 para las mujeres nacidas en 1960 a los 23'1 para las nacidas en 1963 y en el segundo de 7'3 a 6'0 años respectivamente.

Pero al igual que lo presenciado para la inserción masculina, este retraso no constituyó una tendencia mantenida, pues se invirtió para las nacidas en 1964 y en 1965 (las últimas observadas aquí): así, la edad modal volvió a adelantarse hasta alcanzar los 21 años registrados para las nacidas en 1965. Desgraciadamente no podemos vislumbrar que pasó más allá, a no ser que se asuman algunos riesgos en la validez de los indicadores, tal y como va a presentarse a continuación.

En efecto, en el siguiente subapartado vamos a saltarnos la limitación de considerar únicamente a las generaciones femeninas nacidas con anterioridad a 1965, pues acabamos de ver que el umbral de edad máximo en que las proporciones de inserción eran constantes y reducidas se adelantó para las generaciones más jóvenes, de manera que para las nacidas a mediados de los años sesenta la pauta de inserción quedaba sentenciada poco antes de los 30 años, lo que justifica el corte analítico que a continuación se realizará.

### *3.3.2. Primeras entradas en el mercado laboral en España: generaciones 1952-74*

Se va a proceder a exprimir aun más a los jugosos datos de la MCVL para extraer más información sobre el calendario en la inserción al mercado laboral formal en España. Nos situaremos bajo el supuesto de que la pauta de inserción de los individuos de nacionalidad española que en la MCVL-2004 tenían entre 30 y 53 años en 2004 es representativa de todos los componentes de su generación, tanto entre los hombres como entre las mujeres (un supuesto algo arriesgado, como se anotó, en el caso de las mujeres). De esta manera, se ofrece a continuación un estudio de las pautas de primera entrada para las generaciones nacidas entre 1952 y 1974. Nos basamos para ello en los valores hasta ahora presentados, pues 30 era el umbral superior a partir del cual las proporciones de inserción eran nulas o se estabilizaban en sus mínimos niveles y los 53 era la edad en 2004 de quienes en 1967 –fecha de la destrucción de los ficheros de la Seguridad Social- tenían 15 años, umbral mínimo en el fenómeno analizado. En definitiva, se analizará a los individuos nacidos entre 1952 y 1974, asumiéndose que el

número de personas que en 2004 no estaban cotizando o recibiendo una pensión contributiva (por lo que no se encontraban en los registros de la Seguridad Social) pero lo habían estado antes eran muy pocas y, por lo tanto, no invalidan las tasas de inserción laboral elaboradas. Con estas consideraciones, se obtiene una muestra compuesta por 276.551 hombres y 200.244 mujeres (un total de 476.795 individuos), que presentan de manera retrospectiva la historia de inserción laboral inscrita en los anales de la Seguridad Social para las generaciones 1952-1974: unos, los más antiguos, de largo recorrido (más largo cuanto más viejos), otros, los más jóvenes, de corta extensión (más corta cuanto más jóvenes).

Vamos ahora a presentar estos indicadores de forma que puedan distinguirse con un solo gráfico las perspectivas de edad, momento temporal y generación de pertenencia. Esta metodología se basa en la inversa de la serie de la población que nunca había cotizado (serie de supervivientes presentada en el gráfico 10), a saber, en la población que había cotizado alguna vez en su curso vital. De esta manera, se elabora una distribución acumulada de los que van estando alguna vez vinculados a la Seguridad Social a través de un primer registro en la Institución, que va desde el 0 (a la edad mínima de inserción) hasta el 100% (pues observamos sólo a los alguna vez en cotización). Los gráficos 17 y 18 representan para hombres y mujeres respectivamente estas proporciones acumuladas: su lectura precisa de una guía de interpretación que pasa a facilitarse. El eje horizontal representa los años de calendario en transversal, desde el año 1967 hasta el año 2005 (para el que no tenemos datos, pues la MCVL que se está utilizando es la del año 2004). Las líneas que se dibujan desde el extremo inferior izquierdo hasta el superior derecho representan las proporciones acumuladas de primeras vinculaciones a la Seguridad Social para cada generación (desde la generación de 1952 hasta la de 1974), asumiéndose que la totalidad de los componentes de una generación nacidos con anterioridad a 1975 que alguna vez habían estado registrados en la Seguridad Social habían sido detectados por la MCVL de 2004 (por ello el final de todas estas curvas longitudinales es del 100%). Se han etiquetado explícitamente a la generación más antigua y a la más joven observadas (1952 y 1974), así como a otras generaciones que padecieron un punto de inflexión cualitativo en sus pautas de entrada, a saber, las generaciones nacidas en 1959 y en 1976, que a continuación se mostrará que fue causado por el contexto temporal que atravesaron, y no efecto directo de la generación a la que se pertenecía. Finalmente, las líneas ondulantes más horizontales cortan estas pautas acumuladas a unas edades determinadas, desde los 15 años a la edad que tenía cada generación en 2004; se han etiquetado las edades 15, 20 y 25 años.

Como se aprecia en los gráficos 17 y 18 hubo un tiempo –no tan lejano- en que no era extraño entrar en el mercado de trabajo con menos de 15 años de edad, y de ello no hace tanto. De hecho, por aquel entonces la edad legal mínima para entrar a trabajar eran los 14 años. Incluso puede afirmarse que hasta el año 1973 (justo el momento de la explosión de la crisis económica

del petróleo) cada vez había sido más habitual que se entrara en los registros de la Seguridad Social a los 14 años, y así lo habían hecho a finales del año 1973 un 10% de los varones (gráfico 17) y un 8% de las mujeres (gráfico 18), componentes de la generación nacida en 1959. Esta situación de trabajo una vez cumplidos los 14 años fue a partir de entonces cada vez más rara, hasta prácticamente desaparecer en el año 1979, tanto para los hombres como para las mujeres; una desaparición que arrastró muy pronto a la edad de 15 años, pues la edad de un primer registro en la Seguridad Social pasó a ser en 1981 los 16 años: a partir de los y las componentes de la generación nacida en 1965, cumpliendo la legislación vigente a rajatabla, absolutamente nadie entraría en el mercado de trabajo (siendo registrado por la Seguridad Social) con menos de 16 años de edad.

Al tratarse de tasas acumuladas de inserción laboral, un adelanto en la edad de inserción laboral repercute en el curso biográfico de la generación observada. En este sentido, en los puntos de corte de la edad se aprecian unas cimas y unos valles, indicando respectivamente los momentos en que la inserción fue más temprana y más tardía, y a qué generaciones afectaron estos contextos contrapuestos. Se perciben de esta manera tres momentos en el calendario histórico que relucen por su impacto sobre las pautas de entrada, a saber, 1975-76, 1986 y 1991-92, destacando el primero por ser el inicio de la transición a la democracia, el segundo por la entrada de España en la Unión Europea y el tercero –a un nivel más anecdótico– por la celebración de los Juegos Olímpicos en Barcelona y la celebración de la Exposición Universal en Sevilla (fastos que –quien sabe– tal vez dulcificaron la ferocidad de la crisis que se avecinaba). La decisiva importancia de estos cortes temporales es manifiesta ante el hecho empírico de que el cambio en la pauta de inserción afectaba en el mismo instante a la pauta de todas las generaciones que lo cruzaban, tuvieran la edad que tuviesen entonces, es decir, todos los hombres y mujeres que en cada uno de estos momentos temporales aún no se habían insertado en el mercado laboral formal, adaptaban su comportamiento a las nuevas circunstancias, ya fuera adelantando su inserción si los tiempos eran buenos o aumentando su espera si pintaban bastos. De esta manera presenciamos dos fases cerradas y otra en curso (a fecha de finales de 2004). En un primer período, entre 1976 y 1985, quedó enmarcada una década caracterizada por el retraso continuado en la edad de entrada en el mercado de trabajo: cada vez se empezaba a cotizar más tarde. A continuación, de 1986 a 1992 quedó delimitado un período de siete años de adelanto en este proceso: en efecto, el año 1986 marcó el final de una fase de retardo en el calendario vital de inserción laboral para todas las generaciones, fuese cual fuera su edad en ese momento, y el año 1992 supuso el inicio de otra fase de retraso en la que nos encontramos en la actualidad, pues en el año 2004 aún no se apreciaba su final. En definitiva, la primera entrada en el mercado laboral ha evolucionado de forma cíclica. Quien esté al tanto de la evolución en el mercado de trabajo en España habrá reconocido sin duda los

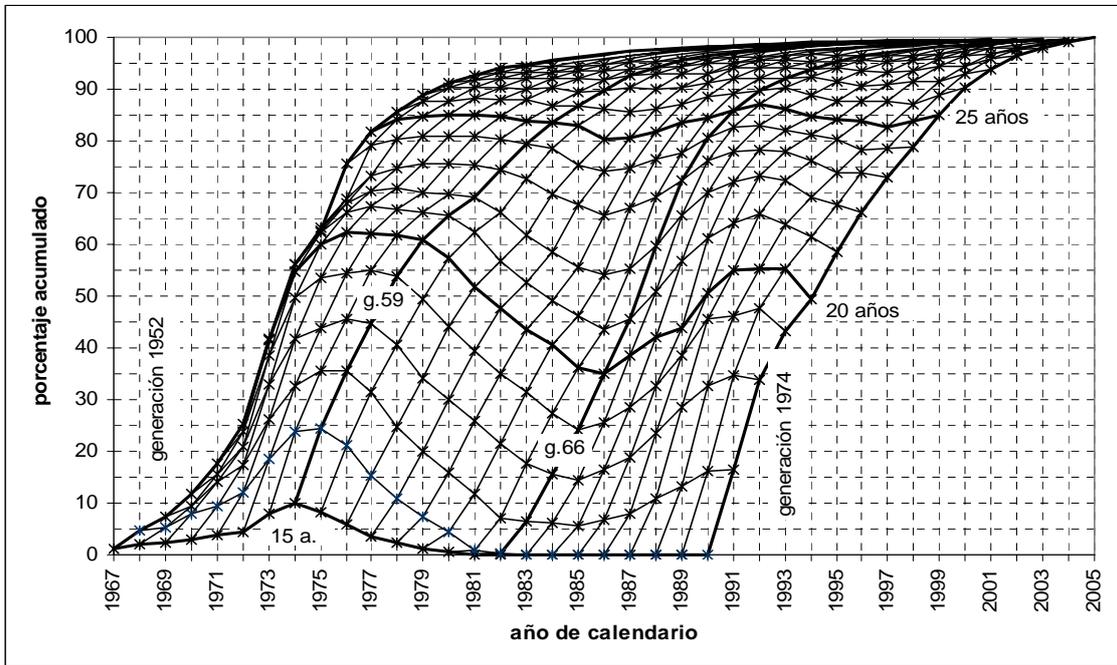
tres momentos apuntados por el punto de inflexión que se dio en el ciclo económico en España en cada uno de ellos: en efecto, 1976 supuso el inicio de una fase de crisis (conocida como la “crisis del petróleo”, por la explosión en los precios del crudo que la precedió) que acabó en 1986, en que se presentó una recuperación que terminó abruptamente en 1992, fecha de inicio de otra fase de depresión en el mercado laboral. Aunque pueda resultar redundante, y debido a su importancia no nos cansaremos de repetir que todas las generaciones en presencia en cada período transversal cambiaron su pauta longitudinal de inserción laboral, para retraerla si se iniciaba una fase de crisis o adelantarla si el período era de expansión. La importancia de la coyuntura fue claramente determinante, tanto para hombres como para mujeres, lo que nos da pie a afirmar que la extensión en los estudios no se debió tanto al amor a la educación como a la búsqueda de protección ante la fiera agresividad del mercado de trabajo.

Además, la pauta longitudinal para las mujeres (gráfico 18) más antiguas aquí analizadas contrastaba en gran medida con la pauta masculina, pues era claramente mucho más tardía. Recordar que existe la posibilidad de que entre estas generaciones una parte de las mujeres nunca hubiese cotizado a la Seguridad Social. No obstante, cabe recordar que en este apartado se considera que la población sobre la que se trata está representada por la MCVL, con el añadido de que se asume que la práctica totalidad de las componentes de las generaciones más jóvenes sí que se habían iniciado en los registros de la Seguridad Social.

A través de estas proporciones acumuladas se pueden elaborar unos indicadores de calendario que resumen la distribución de las pautas por edad y que ya han sido presentados para la generación de 1974, nos referimos a los cuartiles, puntos en que la población ya había sido registrada alguna vez en un 25% (cuartil primero, anotado como Q1), 50% (cuartil segundo o mediana, Q2) y el 75% (tercer cuartil, Q3). Estos indicadores se representan en el gráfico 19 y deben substituir a la media y la desviación típica si la pauta era bimodal y complementarlas si se trataba de una distribución unimodal.

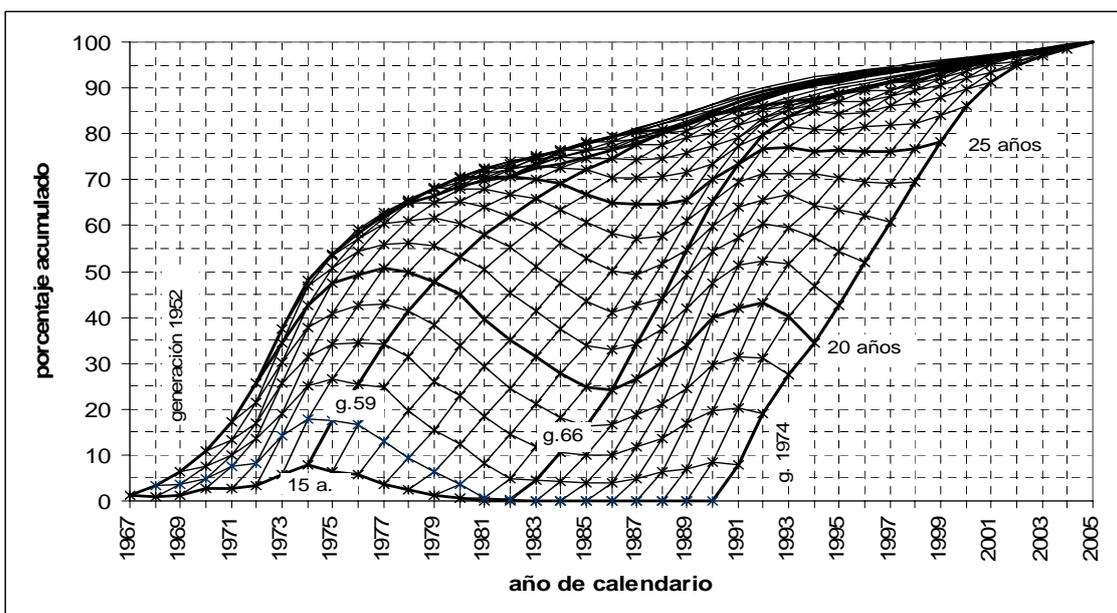
Vemos aparecer así otra vez ante nuestro ojos una evolución cíclica en la inserción en el mercado de trabajo, con una fase de adelanto de toda la pauta de inserción al mercado laboral y a continuación otra de atraso. Sólo entre las mujeres, para las que entraban más tarde (cola derecha de la distribución de la pauta de inserción, recogida por el tercer cuartil) no se percibe esta evolución ondulatoria sino más bien una tendencia constante a recortar la edad máxima de inserción al mercado laboral.

**Gráfico 17. Pautas acumuladas de entrada primaria en los registros de la Seguridad Social según generación, edad y momento en el tiempo de la población de nacionalidad española, hombres.**



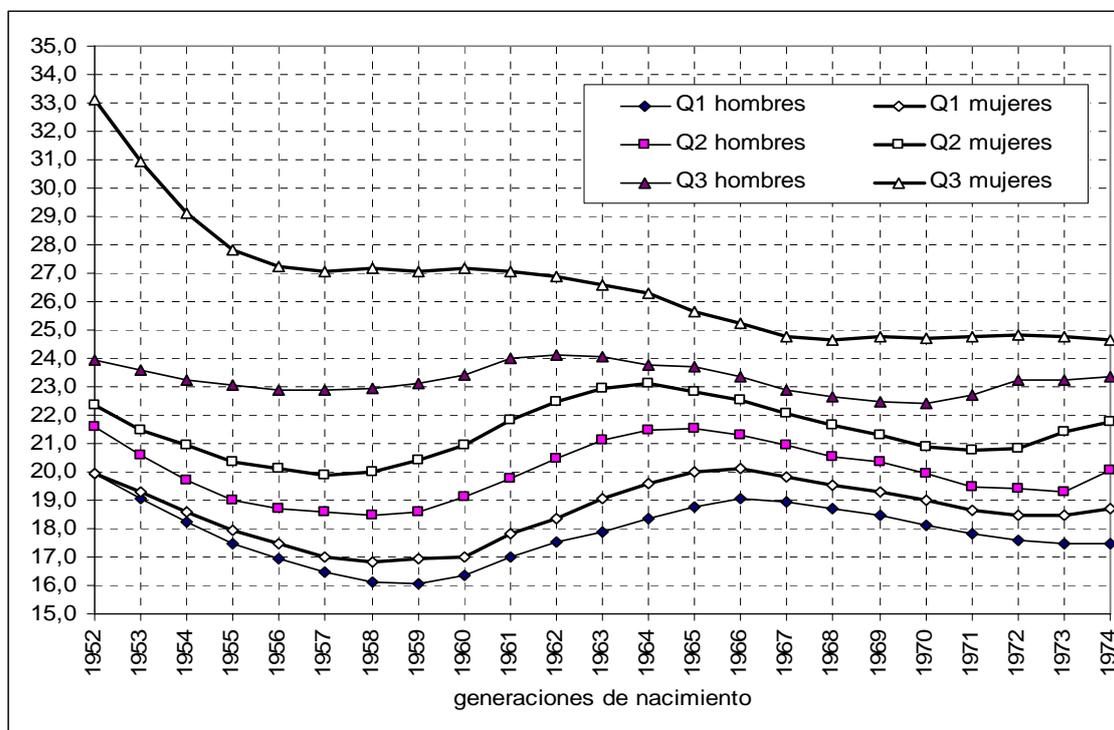
Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL

**Gráfico 18. Pautas acumuladas de entrada primaria en los registros de la Seguridad Social según generación, edad y momento en el tiempo de la población de nacionalidad española, mujeres.**



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL

**Gráfico 19. Cuartiles de inserción en el mercado de trabajo, según generación y sexo, España, generaciones de nacimiento 1952-74**



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL

El primer cuartil está fuertemente relacionado con la edad mínima de entrada al mercado de trabajo. Para las generaciones más antiguas analizadas el primer cuartil coincidió en los 20 años en ambos sexos, aunque se separó entre géneros inmediatamente después, manteniendo siempre una evolución similar para hombres y mujeres. Así, el primer cuartil estuvo descendiendo entre las generaciones nacidas en 1952 y en 1958, hasta un mínimo de 17 años en las mujeres y de 16 años en los hombres: es decir, un cuarto de los componentes nacidos a finales de los cincuenta habían entrado en el mercado de trabajo por primera vez ya a los 16 años ellos y a los 17 años ellas. En definitiva, sabiendo que para estas generaciones la edad mínima habían sido los 14 años, se percibe que en tres años en las mujeres nacidas entre 1957 y 1960 (pues el Q1 se mantuvo constante para ellas) un 25% de las mismas ya había contactado con los registros de la Seguridad Social cuanto menos una vez en su vida. Para los hombres, en dos años transcurridos desde la edad mínima de entrada al mercado de trabajo, un cuarto de la población ya había conseguido un primer empleo con cotización en la Seguridad Social.

A partir de las generaciones 1959 y hasta las nacidas en 1966, tal y como ya se había apreciado, el primer cuartil se elevó hasta los 19'1 años en los hombres y hasta los 20'1 años en las

mujeres. La razón de ello estribaba en que la edad mínima de entrada al mercado de trabajo formal fue pasando de los 14 a los 16 años de edad. En consecuencia, para las generaciones nacidas en 1966, se precisaba de tres años en los varones y de cuatro en las mujeres para ver que un cuarto de sus componentes ya habían entrado en el mercado de trabajo. En conclusión, esta distancia desde la edad mínima al primer cuartil había variado de 2'5 a 4 años para las generaciones femeninas nacidas entre 1960 y 1966 y de 2 a 3 años para los varones nacidos entre 1959 y 1966: una extensión de un año más en los varones y de uno y medio en las mujeres para hacer el mismo recorrido.

En el último tramo histórico observado en la evolución del primer cuartil, el mismo ha vuelto a rejuvenecer, al menos hasta las generaciones nacidas en 1973, para las que el primer cuartil masculino fue de 17'5 años y el femenino de 18'4 años, manteniéndose en el mismo valor para los hombres nacidos en 1974 y retrasándose tres décimas de año para las mujeres nacidas en este mismo año.

La evolución del segundo cuartil ha sido también ondulatoria, con unos valles y cimas similares a las registradas en el primer cuartil. El segundo cuartil también se denomina mediana, y representa el punto en que un 50% de los componentes de una generación representados en los archivos de la Seguridad Social ya habían tenido un primer contacto con el mercado de trabajo. Este indicador entre los varones marcó un mínimo para los nacidos en 1958 (la mitad de ellos habían ya entrado con 18'5 años), un máximo para los nacidos en 1965 (21'6 años) y reducido otra vez para los nacidos en 1973 (19'3 años), mostrando de nuevo una tendencia ascendente para las generación masculina de 1974. Con forma similar, las mujeres marcaron un primer valle para las nacidas en 1957 (19'9 años), una cima para las nacidas en 1964 (23'1 años) y otro valle para las nacidas en 1971-72 (20'8 años), y también para ellas se presenta un retraso en este indicador para las últimas generaciones observadas. En definitiva, con la mediana se constata el movimiento histórico cíclico con alternancia de fases de adelanto en la primera entrada al mercado de trabajo (generaciones nacidas en los años cincuenta y nacidas en el segundo quinquenio de los sesenta) y de retraso del fenómeno (generaciones nacidas en el primer quinquenio de los sesenta y en los primeros años setenta: constituyendo las generaciones 1950-64 un primer ciclo completo y un segundo las generaciones 1965-74, sin que en este último pueda establecerse con claridad el fin de la fase descendente (cuando acaba el adelanto en la inserción laboral) y el consiguiente inicio de un nuevo ciclo con una nueva fase ascendente (de retraso en la primera entrada al mercado de trabajo).

El siguiente cuartil muestra la amplitud de quienes más tarde entraron en el mercado de trabajo formal: es el tercer cuartil, cuando un 75% del total de quienes alguna vez cotizarían habían ya entrado, quedando un 25% que lo harían con posterioridad a la edad mostrada. Para las generaciones más antiguas observadas, la cola derecha de la distribución se acortó,

significativamente para los hombres y substancialmente para las mujeres, pasando para ellos de 23'9 para los nacidos en 1952 a 22'1 años para los nacidos de 1956 a 1958, y para ellas de los 33'1 años para las nacidas en 1952 a los 27 años para las nacidas de 1956 a 1962. Entre las mujeres la distribución de la primera entrada al mercado de trabajo aun sufriría un nuevo acortamiento en su cola derecha, hasta mostrar los 24'7 años para todas las nacidas entre 1967 y 1974: es decir, entre ellas, para observar que un 75% de las que finalmente entrarían alguna vez al mercado de trabajo lo hubiesen ya hecho era necesario esperar casi hasta los 25 años de edad, y así en este punto biográfico aún faltaba un 25% de la distribución entraría en el mercado de trabajo más allá de esta edad. En contraste, entre los varones, también la distribución del tercer cuartil fue cíclica, aunque con ondulaciones mucho menos perfiladas que en el caso del primer y segundo cuartiles: así se vio un mínimo para las generaciones masculinas 1954-59 (22'9 años), un máximo para las 1961-63 (24'1 años) y otro mínimo para las de 1969-70 (22'4 años).

### *3.3.3. De la perspectiva longitudinal a la transversal: inserción de las cohortes de inserción*

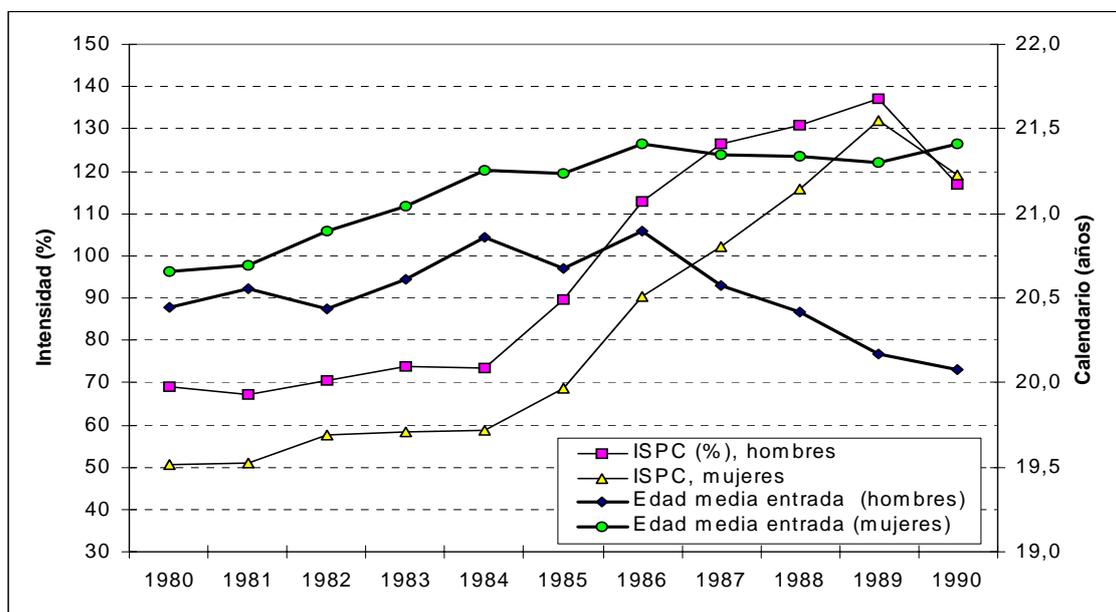
Se va ahora a cambiar de perspectiva, desde la de generación practicada hasta ahora a la de momento, de manera que la investigación de este apartado será sobre **cohortes de inserción**. Longitudinalmente, la suma de la serie de inserciones en una tabla alcanza siempre un 100%, pues de esta forma se ha definido desde el principio: pues se asumió que la población total que había estado vinculada alguna vez con la Seguridad Social nacida entre 1952 y 1974 estaba plenamente representada por la MCVL. No obstante, desde la nueva perspectiva transversal, la suma de las tasas puede ofrecer un número mayor o menor al 100%, dependiendo, respectivamente, de si se trata de un período de concentración (de condiciones favorables a la inserción) o de desconcentración (con condiciones desfavorables) del fenómeno. A partir de la información de la que se dispone sólo es posible construir de manera válida las tasas de primera vinculación con el mercado de trabajo para el rango de edades completo 16-30 años, desde 1982 (año durante el cual cumplió 16 años la generación de 1967 y cumplió 30 años la de 1952) hasta 1989 (momento en que cumplió 16 años la generación de 1974 y 30 años la de 1959). No obstante, no es difícil estimar las tasas de primera entrada que faltan para completar la década de 1980 y para el año 1990, con lo cual se estiman los indicadores transversales de intensidad (porcentaje de inserciones) y de calendario (edad media de inserción) en el fenómeno de la primera vinculación a la Seguridad Social entre 1980 y 1990 (gráfico 20).

De esta manera, se obtiene una panorámica general de la década de los ochenta en lo que respecta a la intensidad y al calendario de las tasas de inserción según año de observación. Se comprueba así que hasta finales de esta década la inserción laboral femenina fue siempre de

menor intensidad que la masculina, con una diferencia de al menos diez puntos porcentuales que alcanzó en bastantes momentos los veinte puntos y que casi llegó a los treinta en algunos instantes puntuales; una diferencia que parecía haber desaparecido a finales de los ochenta (aunque comprobaremos en el apartado 3.4 que esta desaparición fue puntual, para algunos momentos muy concretos, y que la intensidad ha sido desde 1980 siempre superior en los varones que en las mujeres).

En general, debe calificarse el período 1980-84 de inapetente en lo que respecta a la inserción al mercado laboral (la intensidad fue muy reducida) y al que discurre desde 1985 a 1989 como de recuperación, aunque de momento aún no podemos confirmar si la misma se mantuvo durante la década de los noventa (de hecho, se verá en el siguiente apartado que la crisis que se aprecia que empezó en 1990 se prolongó durante un lustro). Además, finales de los ochenta fue un período excelso, pues la intensidad transversal superó el 100%, una indudable concentración en la inserción laboral.

**Gráfico 20. Intensidad y calendario en la inserción según cohorte de entrada y sexo, España, 1980-90**



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL

Hay que destacar también que la baja intensidad del primer quinquenio observado se acompañó de un persistente retraso en la edad media de inserción, es decir, habían pocas inserciones y la población entraba al trabajo cada vez más tarde. En contraste, la recuperación posterior lo fue

con una estabilización en la edad media de entrada al mundo laboral de las mujeres y por un rejuvenecimiento en los varones, que cada vez se insertaron antes en su curso biográfico.

En este tercer apartado del tercer capítulo hemos trabajado únicamente con los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Vamos a continuación a dar un paso más, utilizando el número de inserciones ofrecidas por la Muestra como representativo del 4% del número real de inserciones y relacionándolo con la población total, para cada edad y sexo, calculada a través de la Encuesta de Población Activa. Se trata, en definitiva, de construir las **tasas de inserción en cotización** específicas por edad, sexo y cohorte de inserción, para el período temporal que centra nuestro proyecto de investigación, de 1984 a 2004. Remarcar, además, que a partir de este momento, toda la población cotizante entra en el análisis, incluyendo a la de nacionalidad extranjera.

### **3.4. Tasas de inserción en cotización específicas por edad, sexo y cohorte de inserción: España, 1984-2004**

#### *3.4.1. Elaboración de los indicadores*

De ahora en adelante, el grupo de edad estudiado será el que comprende desde el comienzo de la edad legal para trabajar, los 16 años, hasta los 35; no se tendrán en cuenta a los individuos que superen esta edad. Este último extremo obedece a lo cambiante que se ha mostrado el mercado de trabajo durante estas últimas décadas (Casal et al., 1991; Cardenal de la Nuez, 2006). Personas de determinada edad, que hace algún tiempo se esperaba ver trabajando, hoy en día continúan su formación. Si bien el grueso de los trabajos revisados tratan el grupo de 16 a 30 años, en los más recientes (Albert et al., 1998) se plantean ya estudios sobre un rango más amplio: 16 a 35. La dinámica del mercado de trabajo nos obliga a tener en cuenta el grupo 30 a 35 años por la importancia que ha cobrado en los últimos tiempos, si bien es preciso señalar que tal vez se trate de algo puntual y que los valores puede que se retraigan en un plazo más o menos breve en un contexto económico y laboral como el actual<sup>14</sup>. Por otro lado, el período de tiempo estudiado será el que comprende la etapa 1984-2004, por mera convención y por

---

<sup>14</sup> El alargamiento de la etapa de estudios de los últimos contingentes que están llegando al mercado laboral es consecuencia de una masiva concurrencia de jóvenes a los estudios universitarios, especialmente durante la década de los noventa. Ello es debido a un contexto laboral desfavorable para ellos que les impedía el acceso al mercado laboral en condiciones. El cambio de dinámica habido con el descenso de las tasas de paro, junto con un descenso en las entradas en carreras universitarias y un aumento en el interés en la formación profesional (aumento del prestigio de ésta y mejores retribuciones) hace pensar que la edad de entrada al mercado laboral volverá a valores anteriores a los actuales.

entender que en estas dos últimas décadas se han producido unos cambios en el mercado de trabajo tan grandes que merecen nuestro estudio.

Los indicadores que vamos a utilizar son las **tasas de inserción** específicas por edad, sexo y cohorte de inserción, que se construyen según el siguiente procedimiento:

$$t_x^a = \frac{i_x^a}{P_x^a}$$

Siendo:

$x$ : edad

$a$ : año de referencia

$i$ : número de inserciones en la edad  $x$  para la cohorte  $t$  según los datos de la MCVL-2004

$P$ : población de la edad  $x$  en el momento  $t$ , según los datos de la EPA, segundo trimestre

Por otro lado, la suma de las tasas de inserción da lugar al Indicador Sintético de Primera Cotización (ISPC) y su media ponderada por edad a la Edad Media de Entrada en Cotización (EMEC).

$$ISPC = \sum_{x=16}^{35} t_x^a \qquad EMEC = \frac{\sum_{x=16}^{35} x_i t_x^a}{ISPC}$$

Siendo:

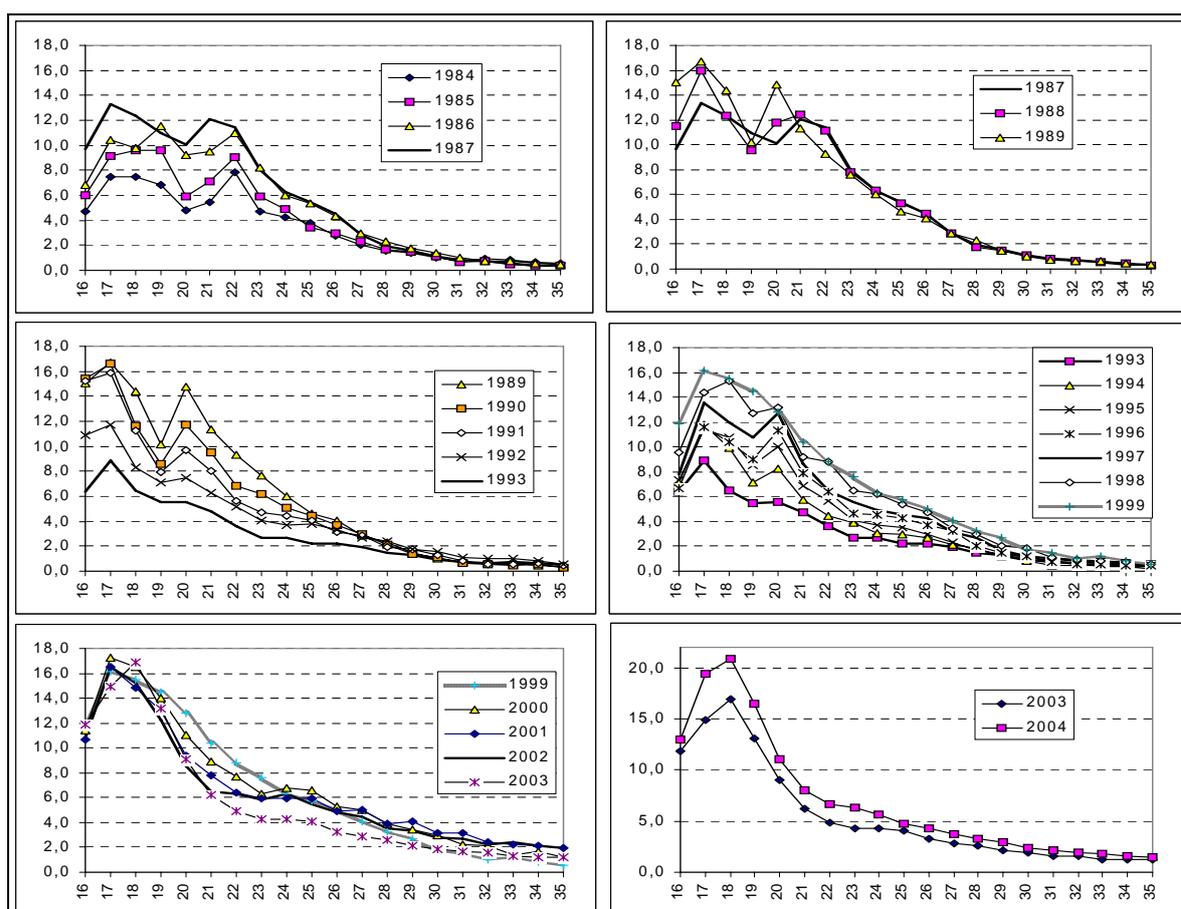
$x_i$  = punto medio de edad

### 3.4.2. La información en transversal: evolución de la inserción laboral, 1984-2004

Empezaremos este análisis con la evolución de las tasas masculinas. A juzgar por las reducidas tasas específicas de inserción de 1984, éste era un año de profunda crisis en el mercado de trabajo –cuanto menos en los que respecta a los hombres-, aunque se encontraba inserto en un proceso de recuperación, pues las tasas se incrementaron a todas las edades desde este año hasta 1987 (gráfico 21). La forma de la distribución era bimodal, coincidiendo la primera moda con la inserción en el mercado de trabajo acabada la educación obligatoria y la segunda con la edad en que se habían finalizado los estudios secundarios o superiores y el Servicio Militar. Estos dos hitos biográficos hicieron variar ligeramente los niveles de inserción entre los años 1987 y 1988: por un lado, aumentaron las tasas de inserción más tempranas, a los 16 y a los 17 años y, por otro lado, el descenso experimentado en las tasas a causa de la realización de “la mili” de

quienes aún no se habían insertado en el mercado laboral debido a una escolarización hasta niveles secundarios o superiores, se adelantó de los 20 a los 19 años. No obstante, las tasas desde los 22 años en adelante fueron idénticas en 1987 y en 1988, descendiendo exponencialmente hasta prácticamente desaparecer a los 35 años, la edad máxima observada en este apartado. Entre 1988 y 1989 se observa que los hitos a los que hacíamos referencia han hecho variar de nuevo la forma de la distribución de las tasas, de manera que ambas modas incrementaron su intensidad, tanto a los 17 años, (los jóvenes empiezan a trabajar de manera abundante) como a los 20 años, tras acabar la educación post-obligatoria y el Servicio Militar. De hecho, desde el año 1988 a 1991, las tasas de incorporación al mercado laboral a edades más tempranas, 16 y 17 años, se mantuvieron, así como también entre 1990 y 1991 a los 18 y 19 años; no obstante, durante todo el período 1989 a 1993 se produjo una caída progresiva en las tasas de inserción laboral más allá de los 20 años de edad.

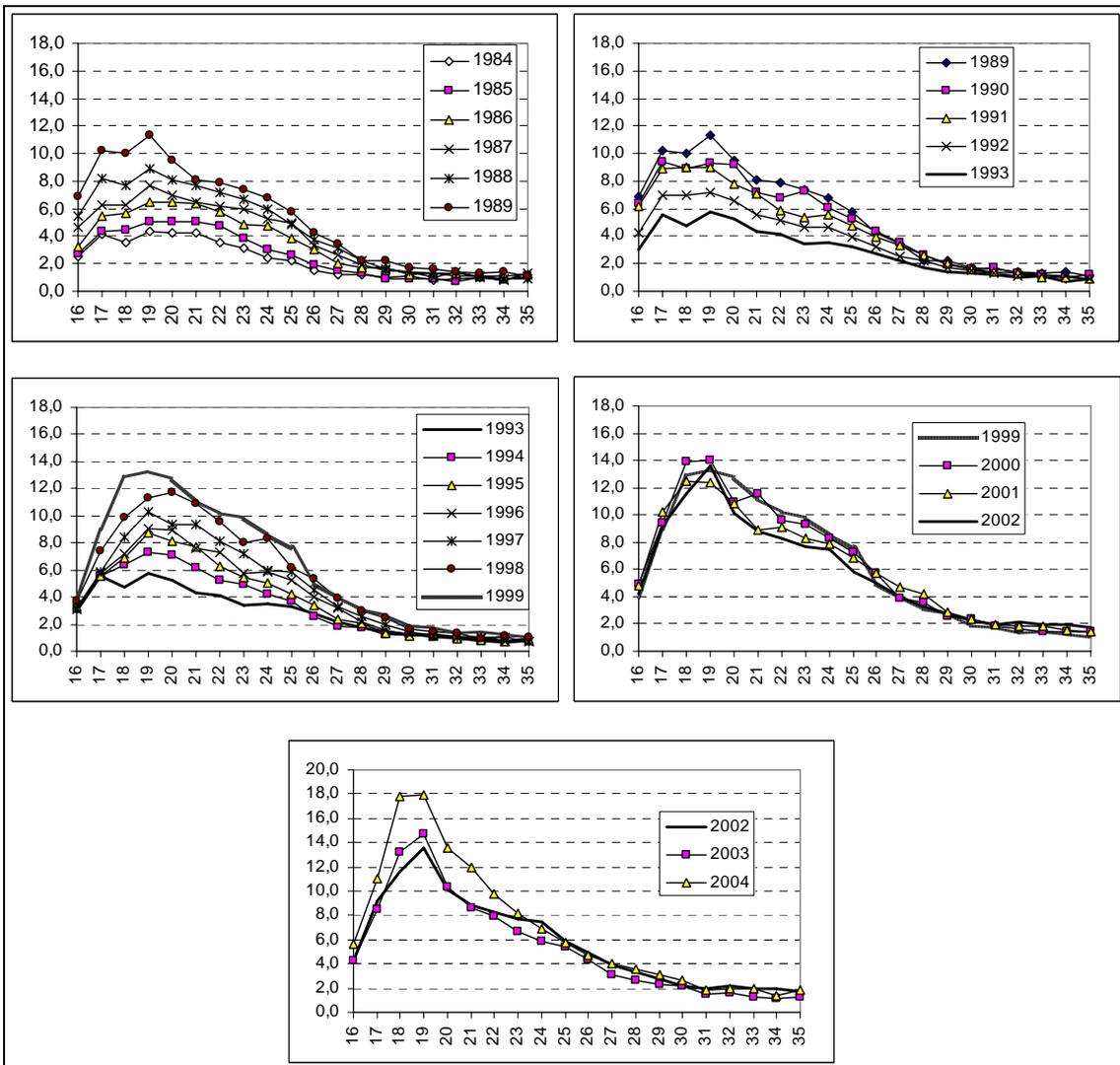
**Gráfico 21. Tasas de inserción al mercado de trabajo, España, hombres, 1984-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y EPA 1984-2004

En definitiva, no se apreciaron cambios significativos en la inserción laboral masculina más temprana, pero durante el período 1989-91 hubo una aguda crisis aunque sólo en la inserción más tardía, la que se producía tras haber acabado la formación post-obligatoria y el Servicio Militar. Una crisis que afectó entre 1991 y 1993 a la totalidad de los varones, fuera cual fuese su edad, entre los 16 y los 35 años, de manera que en este último año la inserción laboral de los menores de 35 años era abrumadoramente reducida.

**Gráfico 22. Tasas de inserción al mercado de trabajo, España, mujeres, 1984-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y EPA 1984-2004

En el año 1994 se dio otro punto de inflexión en las primeras entradas masculinas que culminó en 1999, en que las tasas de inserción laboral se incrementaron contundentemente, de 1993 a 1994 lo hicieron a todas las edades, de 1994 a 1996 sólo en las de inserción más allá de los 19

años, de 1996 a 1997 de nuevo a todas las edades y, finalmente, de 1997 a 1999 el incremento fue en especial para las edades más tempranas, de los 16 a los 19 años. En general, la transformación en la inserción laboral del período 1993-99 fue radical, aumentando de manera substancial las tasas de primera entrada, fuese cual fuera la edad considerada. Pero esta recuperación duró hasta fin de siglo, pues a partir de 2000 se inició de nuevo una caída en la intensidad de la inserción laboral de los jóvenes varones, que de 2002 a 2003 afectó fundamentalmente a las edades por encima de los 21 años, es decir, a quienes extendían más su escolarización. El proceso ha vuelto a revertirse entre 2003 y 2004, pues entre estos años la inserción ha mejorado a todas las edades: desgraciadamente, nuestra historia acaba aquí, pero con las MCVL referidas a los siguientes años (ya han sido hechas públicas las referidas a 2005 y 2006) se podrá establecer si la tendencia a la mejora se confirma y su duración temporal.

Por otro lado, la inserción laboral de las mujeres era para el año 1984 claramente inferior a la de los varones y con forma siempre unimodal: obviamente, no existía para ellas el efecto del Servicio Militar, pero tampoco ninguna punta en la distribución reflejaba el posible efecto de aquellas que acababan los estudios más tarde (gráfico 22). De 1984 a 1989, sin interrupción, las tasas de inserción de las mujeres jóvenes fueron cada vez más intensas, pero en este último año, aunque las tasas fueron algo superiores a las masculinas más allá de los 23 años (las que entraban más tarde, tras haber estudiado más), entre los 16 y los 22 años las tasas de inserción femeninas eran substancialmente menores a las masculinas, sin que la que se observaban más allá de esta edad pudiesen compensar este déficit en la inserción más temprana.

Este proceso de incremento en la intensidad de la inserción femenina se detuvo en seco en 1989, y de manera paralela a la evolución masculina, las tasas empezaron a descender, de 1989 a 1991 de manera ligera, y de 1991 a 1993 con saltos contundentes y harto dramáticos. Una crisis en la inserción de las mujeres al mundo laboral que acabó súbitamente en 1993, pues a partir de ese momento y hasta 1999 la inserción volvió a incrementarse a todas las edades, superando ampliamente el máximo que había conseguido diez años antes, en 1989 (con excepción de las dos edades más tempranas observadas, los 16 y los 17 años, cuya tasa de inserción fue superior en 1989 que en 1999).

No hubo cambios a resaltar en la inserción femenina entre 1999 y 2000, mostrando 2001 un perfil de inserción algo más débil que el año anterior, lo mismo en 2002 (con la excepción de la tasa a los 19 años, que fue superior). Entre 2002 y 2003 las tasas de inserción femenina se incrementaron para la inserción más temprana (18-19 años) pero disminuyeron ligeramente más allá de los 22 años. Y también para ellas la inserción se incrementó con fuerza entre 2003 y 2004, para las que entraron con menos de 23 años de edad.

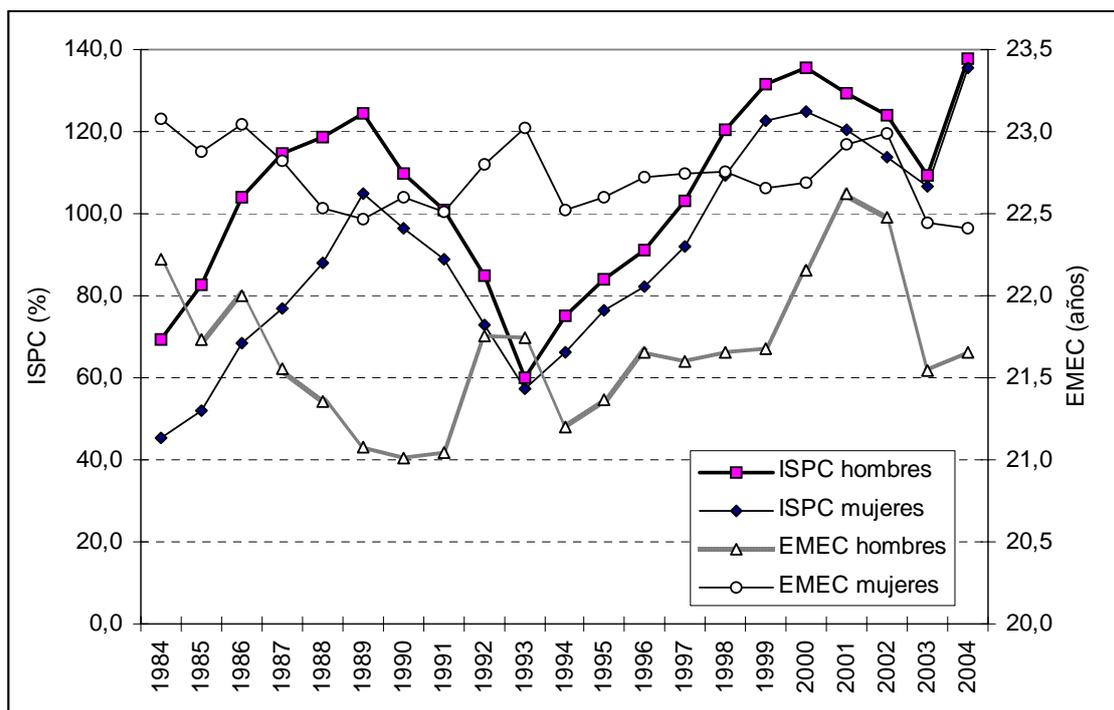
La suma de las tasas específicas de inserción para un año dado conforma el Índice Sintético de Primera Cotización (ISPC) y el peso ponderado de las mismas ofrece la Edad Media de Entrada en Cotización (EMEC), indicadores que sintetizan la información de intensidad y calendario y que se representan en el gráfico 23. Vemos así una sucesión de fases de crisis seguidas de momentos de recuperación, estando en general una crisis categorizada por una caída en la inserción laboral juvenil combinada con un retaso en el calendario de la inserción (pues a los y las jóvenes les cuesta mucho más tiempo insertarse en el mercado de trabajo), y una recuperación por el proceso inverso, es decir, por un incremento en las inserciones y un adelanto en el calendario: vemos así de nuevo como la extensión del período biográfico previo a la inserción laboral se adapta a las circunstancias del mercado de trabajo, alargándose en los momentos difíciles y acortándose en los períodos favorables.

Se ha comprobado que antes de 1984 la situación en la inserción juvenil al mercado de trabajo era bastante mala (gráfico 20). Así, el período 1984-89 fue de recuperación en la intensidad y de adelanto en el calendario de inserción, llegando incluso los varones a superar un ISPC del 100%, lo que suponía una concentración del fenómeno. Por el contrario, el período de 1990 a 1993 es un intervalo temporal de desconcentración en la inserción a la par que de retraso en la inserción, explicable por el hecho de que los y las jóvenes ya habían entrado en el mercado de trabajo aprovechando las buenas circunstancias del período anterior. Finalmente, desde 1993 hasta el 2000 se ha gozado de nuevo de un período de recuperación en la inserción en el mercado laboral, aunque con un calendario que ha mostrado una gran estabilidad en la edad de entrada. Finalmente, el siglo XXI ha amanecido con un amago de descenso en la inserción juvenil, aunque todo hace pensar que se trata de un efecto de los buenos tiempos de finales del siglo XX, es decir, de que los jóvenes ya habían entrado por primera vez al mercado de trabajo aprovechando las favorables circunstancias presentes desde 1998 (por ello, la edad media de inserción se ha retrasado considerablemente: sólo entran quienes más esperaron). Además, debemos resaltar que desde 1998 el ISPC ha mantenido un nivel por encima del 100%, es decir, nos encontramos a todas luces ante un extenso período de concentración en las inserciones, de bonanza en la entrada juvenil al mercado de trabajo. Con todo, será necesario un análisis longitudinal para deshacer dudas, procedimiento que practicaremos en el próximo apartado.

Por otro lado, las diferencias por género en el Índice al principio de la serie temporal eran en 1984 de casi 25 puntos a favor de los hombres (69'5% frente a 45'2%). Esta distancia se mantiene, incluso se amplía en alguno de los años, hasta la entrada en la década de los noventa. A partir de ese momento los valores de ambos sexos comienzan a converger, es en la crisis de comienzos de década cuando más se acercan los valores, llegando en 1993 casi a igualarse (60,2% para los hombres y 57,4% para las mujeres); año que fue nefasto para ambos sexos. Después de 1993 la evolución en los valores de hombres y mujeres es muy similar, con una

diferencia entre sexos de diez puntos porcentuales. Como acabamos de ver, los contextos tanto positivos como negativos afectan por igual a hombres y mujeres. El último año presente, 2004, muestra unos números similares para ambos: 137,8% los hombres y 135,4% las mujeres, lo que muestra con claridad que aún nos encontramos en un periodo de concentración en la entrada en cotización registrado desde el año 1998.

**Gráfico 23. Índice Sintético de Primera Cotización (ISPC) y Edad de Entrada en Cotización (EMEC), España, 1984-2004**



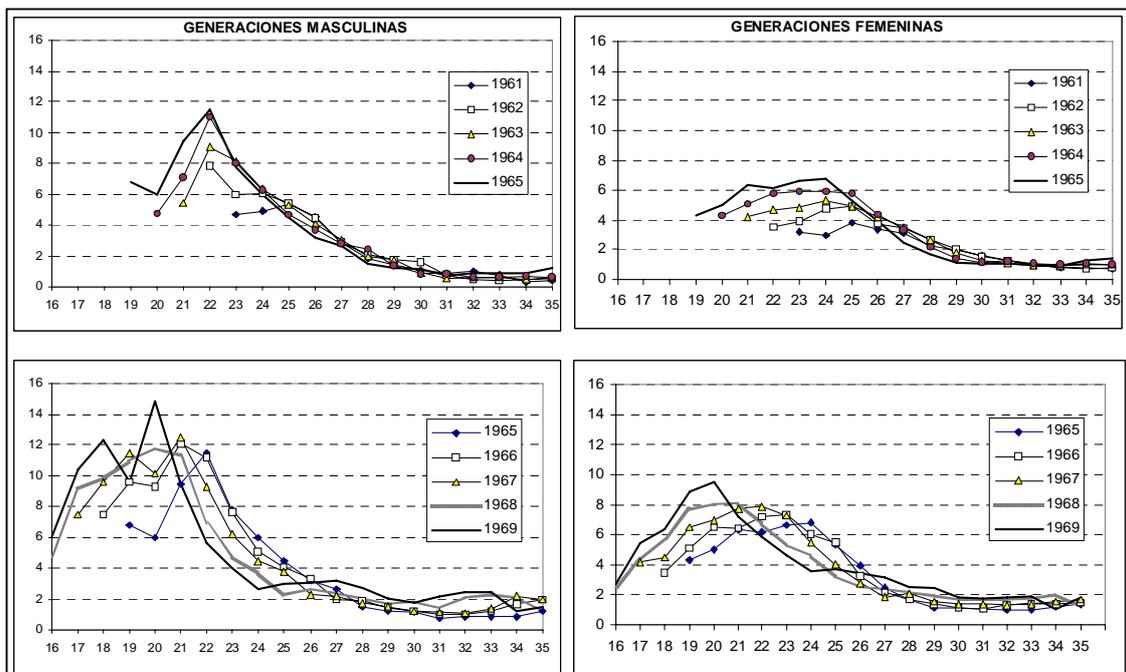
Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y EPA 1984-2004

### 3.4.3. Información longitudinal

Los datos que se acaban de presentar pueden transformarse desde la perspectiva transversal a la longitudinal, tal y como va a realizarse en este apartado. No se han podido reconstruir las pautas de inserción en cotización en su totalidad para todas las generaciones, pues su inicio venía marcado por la edad que tenían en 1984 y su final por la que tenían en 2004. Por ello, para el rango completo de edades 16-35 años sólo ha sido posible reconstruir a las generaciones nacidas en 1968 y en 1969, quedando las más antiguas truncadas para las edades más jóvenes y las más modernas cercenada en sus edades mayores.

Con esta información, todo parece indicar que para las generaciones masculinas nacidas en los años sesenta se dio un proceso de adelanto en las entradas en cotización, pues las tasas a las edades más jóvenes eran tanto más intensas cuanto más tarde en el tiempo histórico se había nacido (gráfico 24). Este proceso se aprecia con claridad para los nacidos con posterioridad a 1965, para los que se observa además como las tasas de inserción a los 21-25 años se reducen progresivamente, a la par que aquellas antes de los 21 años se incrementaban. Para las generaciones 1968 y 1969 la pauta de inserción –si exceptuamos la muesca provocada muy probablemente por la realización del Servicio Militar- presenta una distribución en forma de campana con una moda a los 20 años (que alcanzaba un 15% para los nacidos en 1969) y una larga cola con unas reducidas tasas de inserción (del 3%) que se prolongaba desde los 24 hasta los 35 años.

**Gráfico 24. Tasas de inserción específicas por edad según generación y sexo**



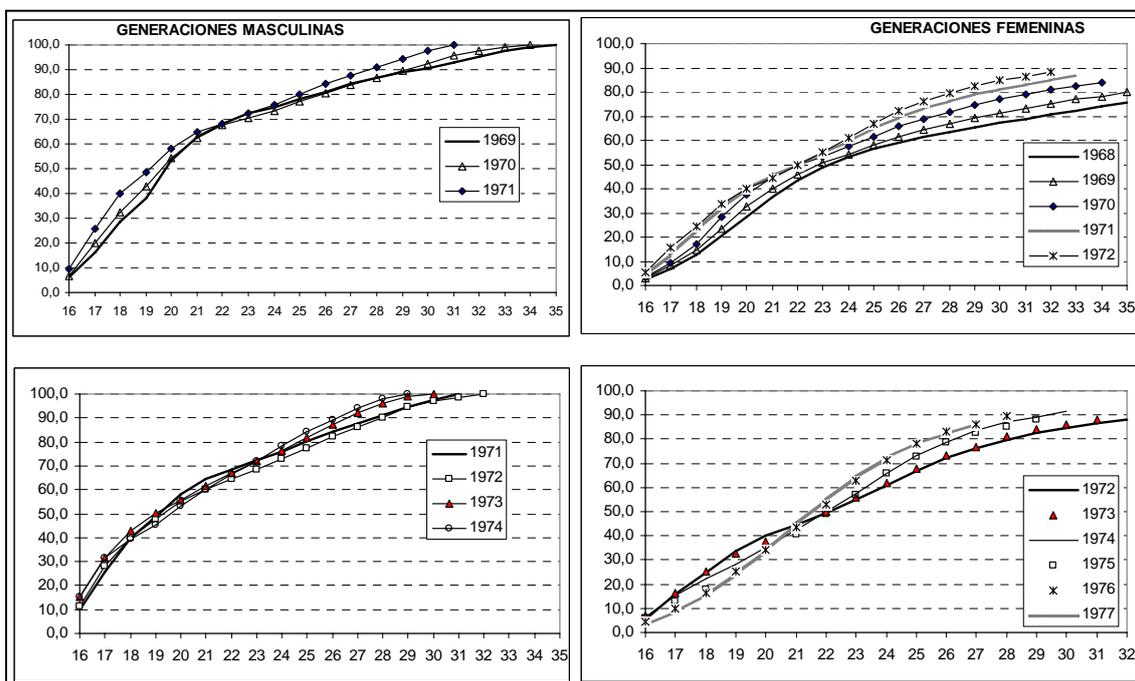
*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y EPA 1984-2004*

Por ende, para las generaciones nacidas a partir de 1968 ya es posible acumular sus tasas de inserción, pues se está tratando con una misma cohorte de nacimiento, que es factible seguir desde la edad legal mínima de entrada al mercado de trabajo (16 años) hasta la edad que cumplieran en 2004. Desde esta perspectiva longitudinal, es imposible que las tasas acumuladas de inserción arriben a un punto mayor al 100%, pues por primera vez sólo puede entrarse al

mercado de trabajo una única vez, y así lo máximo que podemos encontrar es que la totalidad de una cohorte de nacimiento halla entrado alguna vez al mercado de trabajo formal (gráfico 25).

Así, se comprueba que entre los varones nacidos en 1969 no fue hasta los 35 años que toda la generación había entrado al mercado de trabajo. No obstante, el proceso de adelanto de la inserción laboral hizo que entre las generaciones masculinas nacidas con posterioridad a esta fecha la pauta de primera entrada estuviera completada antes de los 35 años, de manera que la tenemos completa incluso hasta para los hombres nacidos en 1974, que cumplieron 30 años en 2004, punto de edad en que un 100% de los componentes de la generación habían cotizado alguna vez. Para estas generaciones masculinas, las diferencias entre las pautas de una generación y la siguiente son difíciles de distinguir: en general, para las generaciones nacidas a principios de 1970 parece que el adelanto en la inserción continuaba, pues con anterioridad a los 20 años las tasas acumuladas eran más elevadas y así continuaban con la excepción de las edades alrededor de los 21 años, en que las tasas de inserción acumulares eran prácticamente iguales (gráfico 25).

**Gráfico 25. Tasas de inserción acumuladas por edad según generación y sexo**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y EPA 1984-2004

En las pautas femeninas se observan dos particularidades en relación a las masculinas: por un lado, el adelanto en el proceso de inserción fue continuado entre las generaciones ahora observadas y, por otro, nunca se ha registrado una pauta de inserción que llegara al 100%, es

decir, a la totalidad de los efectivos iniciales de la cohorte (tal vez fue debido a que en el momento de extracción de la Muestra de 2004 había mujeres que estaban temporalmente fuera de cotización, por lo que su vida laboral fue ignorada). Claramente, las tasas de inserción femenina hasta la generación de 1972 han gozado de un claro adelanto en su calendario y de un incremento en su intensidad, pues a cualquier edad que se considerase, las tasas acumuladas eran mayores entre las más jóvenes que entre las mayores (gráfico 25). No obstante, a partir de la generación de 1972 en adelante, mientras que el incremento en la proporción de alguna vez en el mercado de trabajo a la edad que tenían en 2004 ha aumentado siempre, la entrada en cotización ha sufrido un proceso de retraso, de manera que las tasas acumuladas hasta los 21 años son menores cuanto más joven es una generación, así como son mayores en cuanto se cruza esta edad (gráfico 25). Cabe remarcar en este sentido, que la máxima proporción de alguna vez en cotización se observó para las nacidas en 1974, pues a los 30 años de edad un 92% de las mujeres habían entrado en cotización alguna vez en su vida.

### **3.5. Estructura de las inserciones según cohorte de entrada**

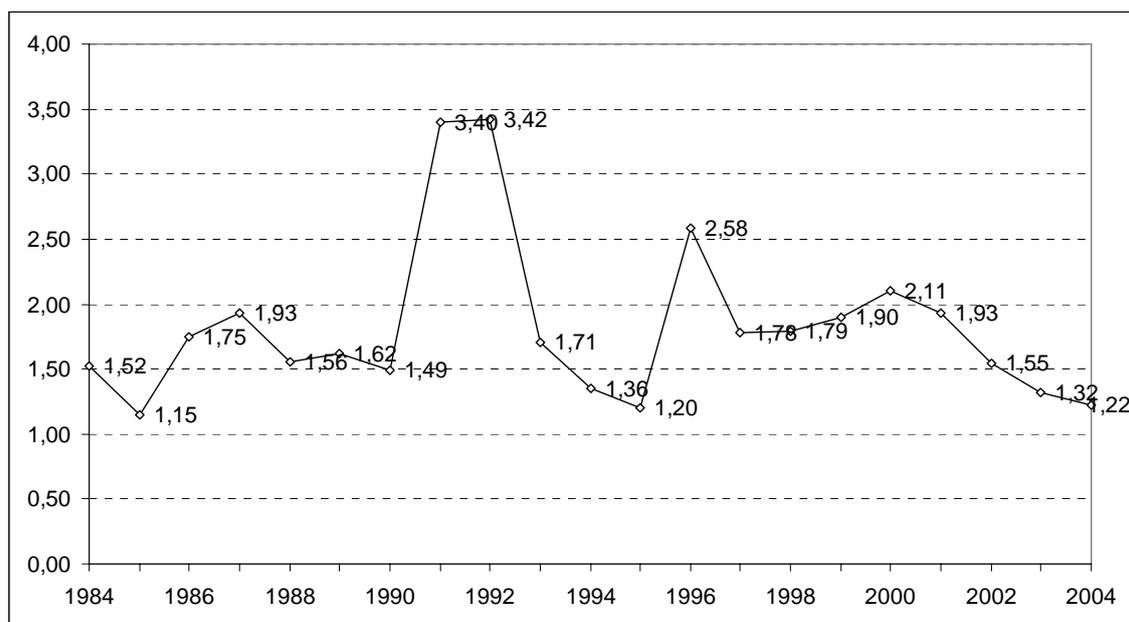
#### *3.5.1. Estructura de la población de nacionalidad extranjera*

Como se ha descrito con anterioridad es a partir de mediados de la década pasada cuando los trabajadores extranjeros comienzan a llegar significativamente al mercado de trabajo español. Hasta entonces la presencia de éstos era poco menos que testimonial. En todo caso no llegan a representar el 10% de los nuevos cotizantes hasta pasado el año 1999 (véase gráfico 2). Es por aquel entonces cuando España comienza a convertirse claramente en un país receptor de inmigrantes. Los datos referentes a las nuevas incorporaciones de trabajadores extranjeros están mediados por la influencia que sobre los flujos de entrada tienen los distintos procesos de regularización habidos hasta la fecha. En 1992 existe un pico en la entrada en el mercado laboral de inmigrantes que se desmarca de la tendencia de esos años. Éste es debido al proceso de regularización de 1991, en el que se regularizaron 107.076 inmigrantes, más que suficientes para convertir los datos de altas en la seguridad social de trabajadores no españoles en un dato extraordinario para la época; en 1996, 2000, 2001 y 2005 tienen lugar otros procesos de regularización (información extraída de los Anuarios Estadísticos de Inmigración).

Es necesario apuntar que el perfil del trabajador extranjero ha cambiado sustancialmente a lo largo de tan breve historia variando la composición del contingente en edad, sexo y nacionalidad. La aportación de cada país a la inmigración laboral en España es un determinante sobre la razón de sexos del contingente inmigrante anual.

La primera variable que quisiéramos presentar con respecto a la población de nacionalidad extranjera es la relación entre hombres y mujeres: De hecho, la razón de masculinidad de los contingentes aportados por la inmigración al mercado laboral ha variado mucho a lo largo de los años. Lo único que se mantiene constante es que continúan siendo mayoritariamente hombres (más del 50% en todos los años, es decir, una ratio por encima de 1) los que aparecen como nuevos cotizantes para la Seguridad Social. Debe tenerse en cuenta que la razón de masculinidad está influida por el tamaño de los contingentes de cada zona geográfica. Principalmente por motivos culturales la relación hombres/mujeres de cada lugar es diferente. En este sentido, quisiéramos remarcar que la importancia anual que adquiere en un determinado momento la aportación africana determina la evolución de la razón de masculinidad ese año. Esto se debe a la importancia numérica del grupo africano y a que su composición (representada en países como Marruecos, Senegal,...) es mayoritariamente masculina

**Gráfico 26. Razón de masculinidad en las entradas de trabajadores extranjeros**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

Tanto entre los hombres como entre las mujeres el grupo de extranjeros más numeroso en la inmigración laboral española eran en 1984 los europeos de la zona de los primeros 15 países en la Unión Europea (UE-15<sup>15</sup>). La situación comienza a cambiar a partir del comienzo de la década de los noventa; en ese momento este grupo contribuía con el 53% de las nuevas

<sup>15</sup> La Europa de los quince se compone de: Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Portugal, España, Italia, Grecia, Francia, Alemania, Austria, Reino Unido, Irlanda, Dinamarca, Suecia y Finlandia

cotizaciones, pero el total del contingente extranjero ese mismo año 1984 representaba sólo el 0'4% de las nuevas incorporaciones al mercado laboral, siendo el 99'6% ciudadanos españoles. En 1992 se produce un momento puntual donde los extranjeros suponen el 9'2% de las entradas ese año, pero decimos que es puntual debido a que se trata del grupo regularizado en 1991 y que permanecía acumulado previamente ya dentro del país esperando conseguir la documentación adecuada para trabajar. La mayoría de estas personas eran de origen africano (65% de los extranjeros). En la segunda mitad de los noventa el grupo africano comienza a ganarle la partida al de la UE-15 a la hora de suponer el grupo más numeroso entre los hombres. La importancia del continente africano sobre la razón de sexos del conjunto de extranjeros se ve fácilmente al comparar el perfil de de razón de sexos (gráfico 26) y la del grupo africano de sexo masculino (gráfico 27): ambas oscilan sincronizadas. Es a partir de 1990 en todo caso cuando los inmigrantes empiezan a suponer en torno al 3% de los nuevos trabajadores cada año.

El resto de los grupos se empiezan a hacer claramente importantes en valores absolutos a finales de los noventa, y más claramente en los primeros años del actual siglo. En 1984 el grupo de Asia y Pacífico era el segundo más numeroso de los extranjeros en empate con África, aunque con números muy poco significativos<sup>16</sup>. Durante la década de los noventa este grupo estará en constante pugna con el formado por los países de Centro y Sudamérica por ocupar la tercera plaza en aportación al cupo extranjero. Los actuales países de la Unión Europea, compuesta por 25 países (UE-25<sup>17</sup>), el resto de países europeos no incluidos en la UE y los “no clasificados” han tenido una importancia marginal durante esa década. Ya en el siglo XXI aumenta la importancia de las inserciones de nacionales de la UE-25, mientras que los de Centro y Sudamérica sustituyen a los africanos en el primer puesto. En los dos últimos años de la serie el grupo de UE-15 recupera importancia, llegando a ser el más numeroso de hecho en el año 2004.

La composición del contingente femenino es, al menos en los primeros años, menos heterogéneo. Durante la segunda mitad de los años ochenta alrededor de ocho de cada diez trabajadoras extranjeras que iniciaban su trayectoria laboral en España pertenecían a los países de la UE-15. En el año 1991 se produce un descenso brusco debido a la regularización que hace emerger la bolsa de trabajadoras en situación ilegal; ese año el grupo de africanas representa el 34% del total y el de Centro y Sudamérica el 11% (al año siguiente representarían el 23% y 18% respectivamente). A partir de 1993 el porcentaje de trabajadoras procedentes de la UE-15 comienza a descender sobre el total del 73% de ese año al mínimo histórico de 2002<sup>18</sup> (11%). Es a partir de ese mismo año que los flujos llegados de África y Centro y Sudamérica comienzan a crecer de manera significativa, siendo a partir de 1998 los más importantes entre las mujeres.

---

<sup>16</sup> Tanto África como Asia y Pacífico aportan en 1984 sólo 7 individuos en la Muestra.

<sup>17</sup> Los nuevos miembros llegados entre 2004 y 2007 son primero diez: Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa. A los que se añadirán dos más: Rumania y Bulgaria

<sup>18</sup> En el proceso de regularización de 2001 se “legaliza” a 104.607 personas de nacionalidad extranjera.

Paulatinamente el grupo procedente de UE-25 comienza su despegue en los noventa, sobretodo a partir de 1997 (5%), llegando a suponer el 21% de las trabajadoras extranjeras de nueva incorporación en el 2004 (el tercer grupo en importancia, sólo por detrás del latinoamericano y el de la Europa de los quince).

En el gráfico 29 se puede observar cómo ha variado, en el lapso de tiempo estudiado, la aportación de los países más importantes en volumen de ciudadanos insertados en el mercado laboral español. Se observa que Marruecos ha sido durante estos años el principal aporte al mercado estatal del trabajo. Los años 1991-1992, coincidentes con la primera gran regularización, ocuparon más del 40% del volumen de extranjeros nuevos cotizantes de la Seguridad Social. El último año de cómputo, 2004, era el segundo país más importante en el sentido estudiado, sólo tras Colombia.

En efecto, Colombia y Ecuador son dos países que ganan importancia en los últimos años noventa. En el caso de Ecuador su auge en el primer trienio del nuevo siglo, coincidente con las regularizaciones de 2000 y 2001, le han situado junto con Colombia, con una curva de crecimiento menos acusada, entre los países que más trabajadores aportan. El otro país sudamericano de la lista, Perú, ha tenido una importancia más sostenida ya desde la mitad de la década de los noventa.

China es un país cuya importancia y volumen en el contingente total es estable a lo largo de los veinte años estudiados.

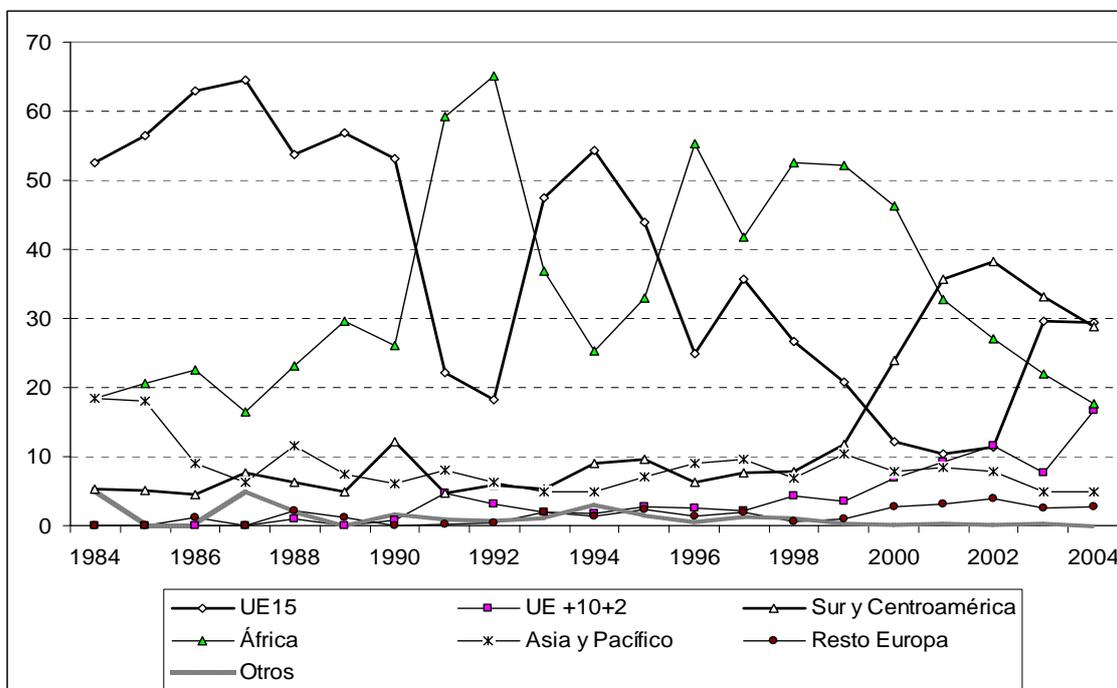
La evolución temporal de Portugal y Reino Unido es similar, si bien en cuanto a volumen éstos últimos han sido hasta mediados los noventa más importantes que los portugueses.

Rumania ha sido en 2004 el país con un contingente más grande, habiendo seguido unas pautas de crecimiento similares en el tiempo a Colombia y Ecuador pero que continúa creciendo en importancia, al contrario que éstos dos que reflejan un ligero estancamiento e incluso retraso.

Para analizar la relación sexo-edad-nacionalidad atenderemos a los datos del 2004 por ser los más significativos tanto en porcentaje como en peso específico de extranjeros entre las entradas de ese año. Pondremos como ejemplo dos zonas: Centro-Sudamérica y África (gráfico 30). El continente africano es el que tiene una relación hombre/mujer más favorable a los hombres. En el 2004 por cada mujer africana que entraron en el mercado de trabajo lo hicieron cinco hombres. Mientras tanto del flujo procedente de Centro y Sudamérica prácticamente la relación es uno a uno con escasa diferencia entre hombres y mujeres (6.197 frente a 6.113 en el total ese año, respectivamente). Podríamos pensar que la estructura por edad de ambos sexos tiene bastante que ver con el tamaño de los contingentes por zona geográfica de procedencia. La información anterior ha mostrado que dicha estructura es prácticamente la misma en hombres

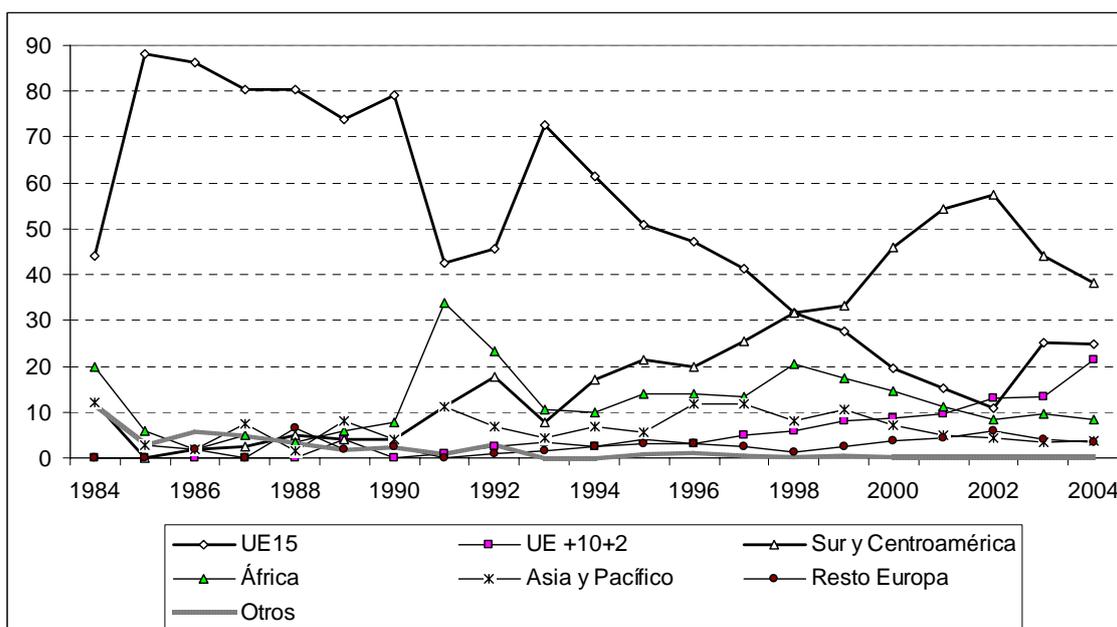
que en mujeres. En el caso africano existe un pequeño desnivel a favor en las edades más jóvenes.

**Gráfico 27. Porcentaje de entradas según nacionalidad, hombres, 1984-2004**



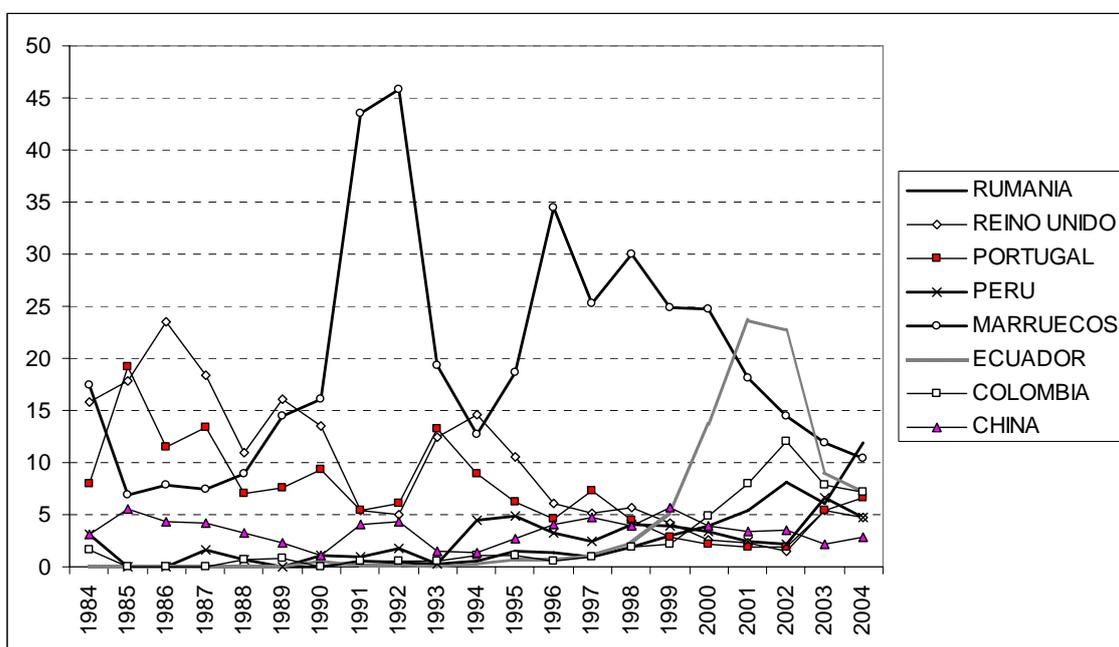
Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 28. Porcentaje de entradas según nacionalidad, mujeres, 1984-2004**



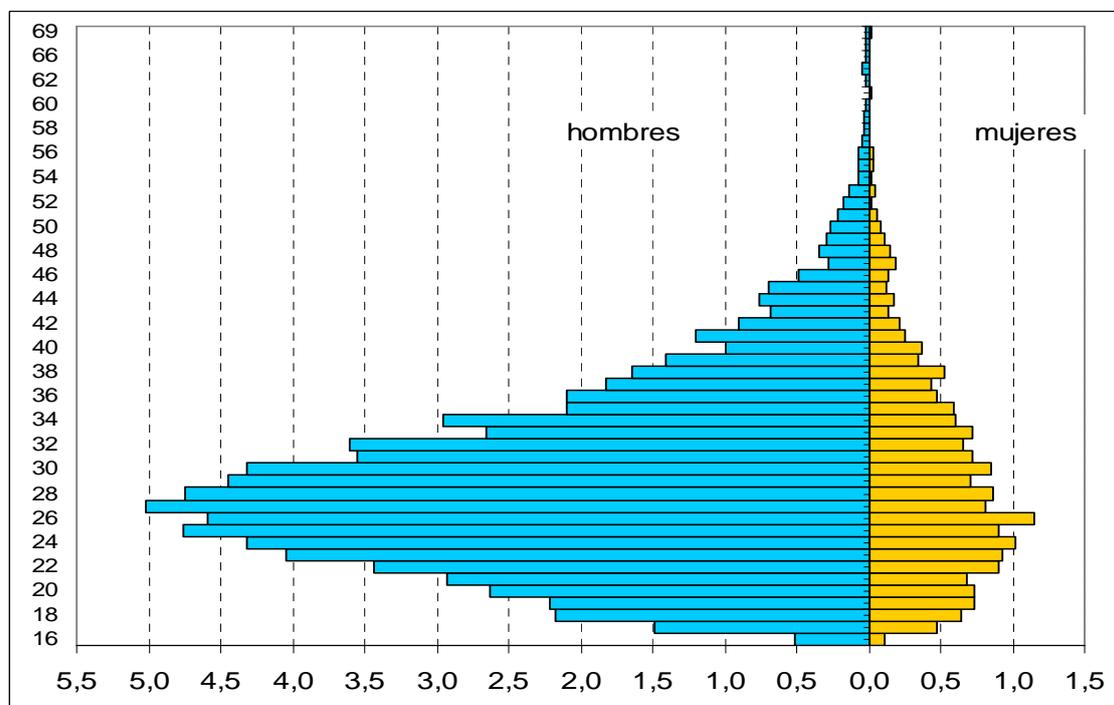
Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 29. Porcentaje de entradas según nacionalidad, países seleccionados**



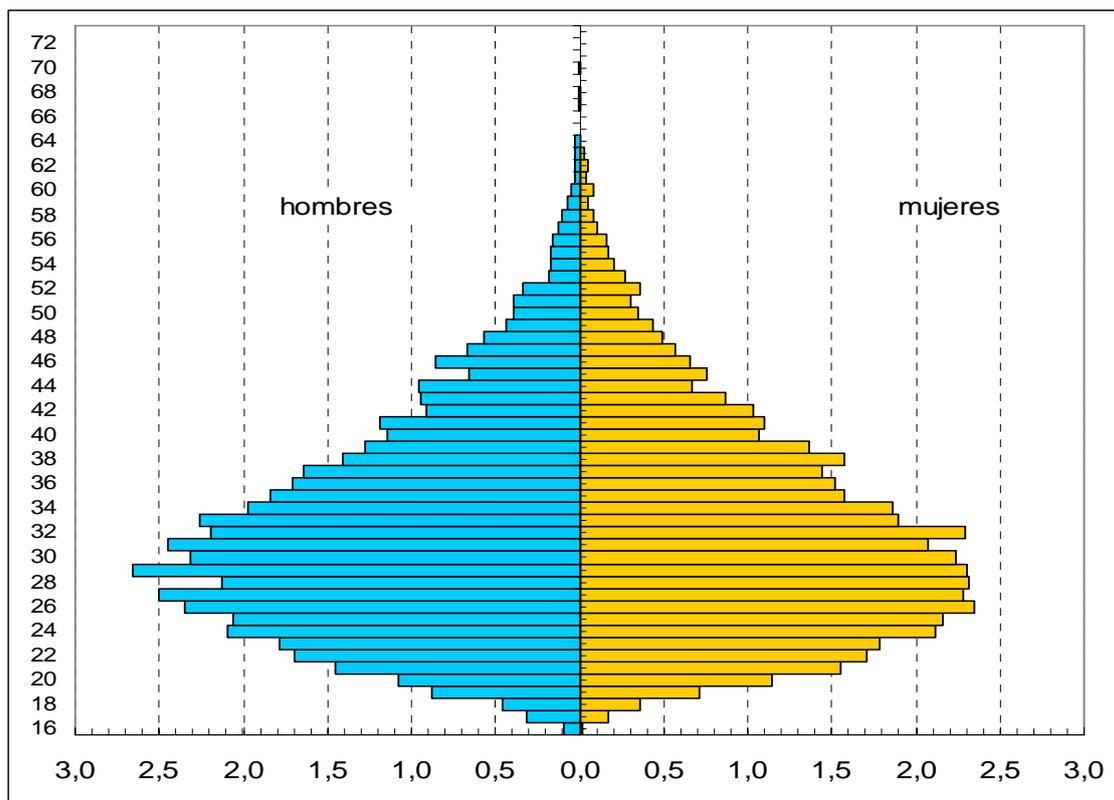
Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 30. Pirámides de inserciones del contingente africano, 2000-04**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 31. Pirámides de inserciones del contingente centro-suramericano, 2000-04**



*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004*

Si se presta atención a las pirámides de población de los contingentes africano y latinoamericano se pueden observar importantes diferencias. La primera y más evidente es la que hace relación a la razón de masculinidad para ambos grupos. La pirámide africana evidencia una clara predominancia del sexo masculino entre los recién insertados en el mercado de trabajo que proceden de ese continente. En este caso por cada 100 mujeres que firmaron su primer contrato de trabajo en España durante el periodo 2000-2004 llegaron 435 hombres. En el caso de Latinoamérica los datos para ambos sexos se hallan nivelados: la razón de masculinidad es de 105. Esta diferencia en los datos de un grupo y otro puede ser explicada no sólo a través de las diferencias culturales entre unos y otros, sino también a la vista del proceso migratorio emprendido por cada grupo y la existencia de cauces normalizados que permiten la inmigración de manera más fácil en el caso de los latinoamericanos

La diferencia en el rango de edades predominante entre el contingente africano y el latinoamericano también es sensible. En el caso de los hombres africanos el mayor número de los recién insertados en el mercado de trabajo se encuentran en el rango de edad que va de los 24 a los 30 años. Los latinoamericanos muestran una pauta similar pero de mayor dispersión en las edades: el grueso se sitúa entre los 24 y los 33 años. Las edades de las mujeres africanas

insertadas son menores que las de las latinoamericanas. Mientras que para las primeras el rango de las edades más frecuentes abarca las edades de 22 a 28 años, para las segundas abarca de los 24 a los 32. En efecto, las africanas son ligeramente más jóvenes, con una media de edad de 28 años frente a los 31 de las procedentes de América latina. Lo mismo pasa en el caso de los hombres africanos que tienen una media de edad de 29 años cuando se incorporan al mercado laboral español frente a los 32 de los hombres latinoamericanos.

### *3.5.2. Estructura y edad media en las inserciones según nivel profesional*

#### *3.5.2.1. Estructura de las inserciones según nivel profesional*

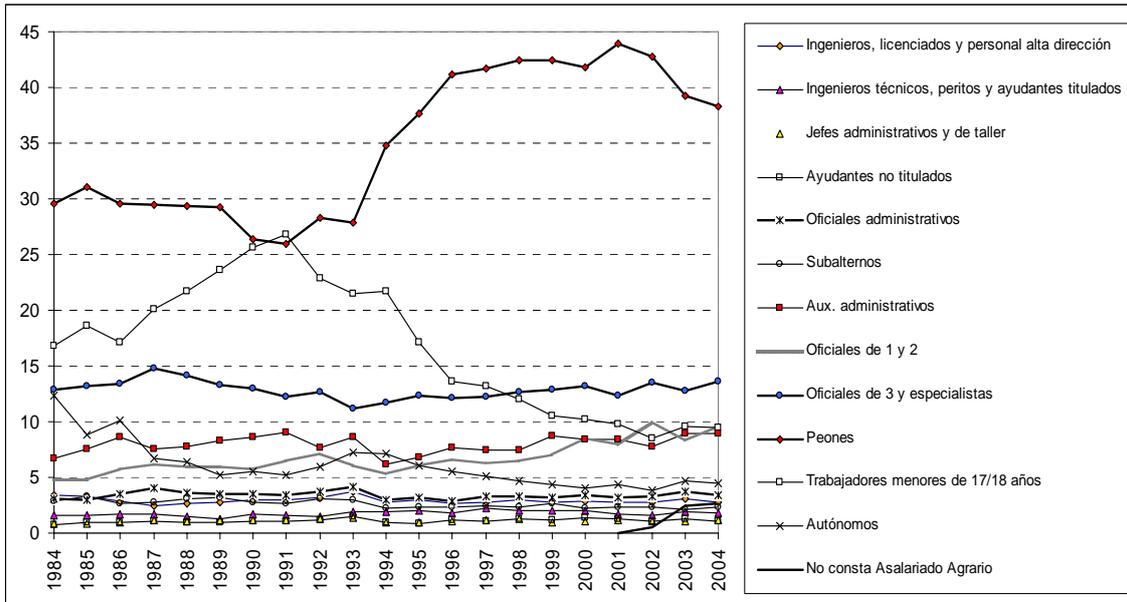
Al representar la evolución durante el período 1984-2004 de la categoría profesional en las primeras inserciones en cotización (véase gráfico 32 para los hombres y 33 para las mujeres), comprobamos que son muchos los niveles profesionales que poco han variado su importancia relativa en todos estos años, y los que lo han hecho se han comportado de manera similar para hombres y para mujeres.

Tanto en unos como en otras, la inserción al mercado laboral se caracteriza por la fundamental importancia de las categorías de bajo nivel profesional. Así, para ambos sexos, se ha producido históricamente un intercambio en el primer lugar en la estructura del mercado del primer trabajo entre los empleos para menores de 18 años (“en prácticas”) a los incluidos dentro de la categoría de peón. El punto de inflexión en este sentido se dio a principios de los noventa, momento en que las entradas en ocupación como peón dejaron de ser un 30% en los varones y un 20% en las mujeres para hincharse por encima del 40% en ellos y del 25% en ellas. En el traspaso del siglo XX al XXI, para los jóvenes varones, entrar como peón ha sido en España con creces lo más habitual en la inserción laboral (desde 1996, un 43% de los jóvenes entraron por esta vía en el mercado de trabajo formal). También entre las mujeres la primera posición en la inserción ha sido como peón, aunque seguida a poca distancia por la de auxiliar administrativa: de hecho, entre un 20 y un 25% de los nuevos trabajos desarrollados por mujeres durante 1984-2004 fueron como auxiliares administrativas. En los dos últimos años observados, 2003 y 2004, un cuarto de las mujeres entraron como peones y otro cuarto como auxiliares administrativas.

Como se acaba de comentar, el incremento en la categoría de peones fue paralela al decremento en la de “menores de 17-18 años”: este último nivel, tan ligado a la legislación de cada momento, paso de 1984 a 1991 del 17% al 27% en los hombres y del 13% al 16% en las

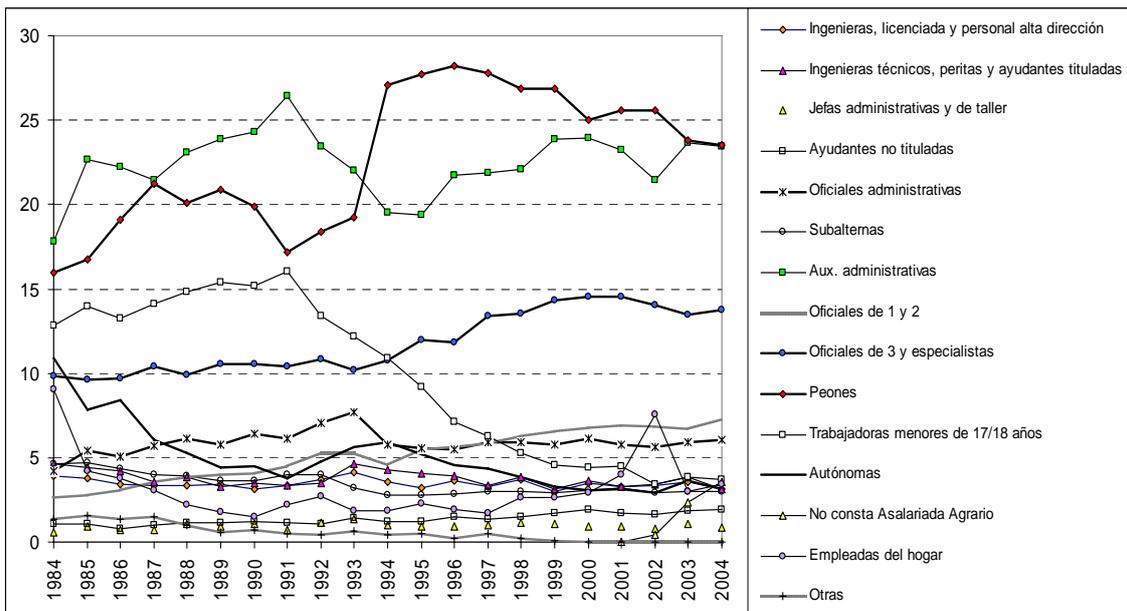
mujeres, cayendo a partir de ese momento hasta estabilizarse durante el período 1999-2004 en un 10% en los hombres y en un 4% en las mujeres.

**Gráfico 32. Proporción de inserciones según nivel profesional, España, hombres, 1984-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 33. Proporción de inserciones según nivel profesional, España, mujeres, 1984-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

Tras los y las peones y las auxiliares administrativas, la siguiente categoría profesional tienen que ver con la industria manufacturera: se trata de la de oficiales de 3ª y especialistas. La evolución de este nivel entre los varones que se insertaban al mercado laboral osciló entre un 12% y un 14%, y entre las mujeres aumentó a lo largo del período considerado de un 10% a un 14%. En definitiva, durante 1999-2004 este sector industrial de los y las oficiales de 3ª y especialistas ha visto el bautismo laboral de un 14% de la población, tanto de la masculina como de la femenina.

Las demás categorías profesionales tuvieron durante 1984-2004 una presencia reducida, aunque significativa. Así, en el caso de los varones, el siguiente nivel profesional por importancia en la inserción laboral fue el de los auxiliares administrativos, que supusieron en todo momento un 8% de las entradas masculinas, y otras dos categorías, una que iba de baja y otra en alza, a saber, respectivamente, la de los autónomos (que pasó de representar un 10% en 1984-87 a un 4% a partir de 2000) y la de oficiales de 1ª y 2ª (que de un 5% doblaron a un 10%). La evolución de estos dos niveles en la inserción femenina fue muy similar, cayendo las autónomas de un 10% a un 3% en 2000-04 y aumentando las oficiales de 1ª y 2ª de un 3% a un 7% entre los mismos puntos temporales; además, en el caso femenino, destacaban también las oficiales administrativas, que supusieron un 6% de los primeros trabajos durante todo el período.

A continuación, con una nimia pero constante importancia en la entrada en ocupación aparecían, entre los varones, los que entraron como oficiales administrativos (3'5%), ingenieros, licenciados y personal de alta dirección (3%), subalternos (que pasó de un 3% de 1984 a 1993 a un 2'5% desde 1995), ingenieros, técnicos, peritos y ayudantes titulados (del 1'5% al 2%) y, por último, los ayudantes no titulados y los jefes administrativos y de taller (ambos con un 1'5%).

Entre las mujeres, estaban a un mismo nivel tanto las ingenieras, licenciadas y personal de alta dirección, como las ingenieras técnicas, peritos y ayudantes tituladas (con un 3'5% cada grupo), les seguían las subalternas (que pasaron de un 4% hasta 1992 a un 3% a partir de 1993), las empleadas del hogar (que ascendieron extraordinariamente coincidiendo con la regulación de inmigrantes en 2002 hasta un 7%, pero que fueron un 2% de los nuevos empleos entre 1988 y 1997 y un 3% entre 1998 y 2004), las ayudantes no tituladas (que pasaron de un 1% a un 2%) y, finalmente, las jefas administrativas y de taller, que siempre constituyeron un 1% de las inserciones.

### ***3.5.2.2. Edad media de entrada al mercado de trabajo según nivel profesional***

Existen categorías profesionales acotadas para determinadas edades. El caso más fragante es el de la categoría de “trabajadores menores de 17 y 18 años”, en la cual evidentemente no pueden participar aquellos mayores de edad. Igualmente en las categorías de licenciados e ingenieros será difícil encontrar a sujetos menores de las edades propias en las que se culminan las carreras universitarias: alrededor de los 21 años para los ingenieros técnicos y diplomados y de los 23 para los licenciados e ingenieros superiores. Aparte de estas limitaciones las edades en que las personas se insertan laboralmente en las distintas categorías puede variar mucho de unos años a otros. Se ha procedido a estudiar primero para los hombres y después para las mujeres las edades en que han realizado su incorporación en las mencionadas categorías.

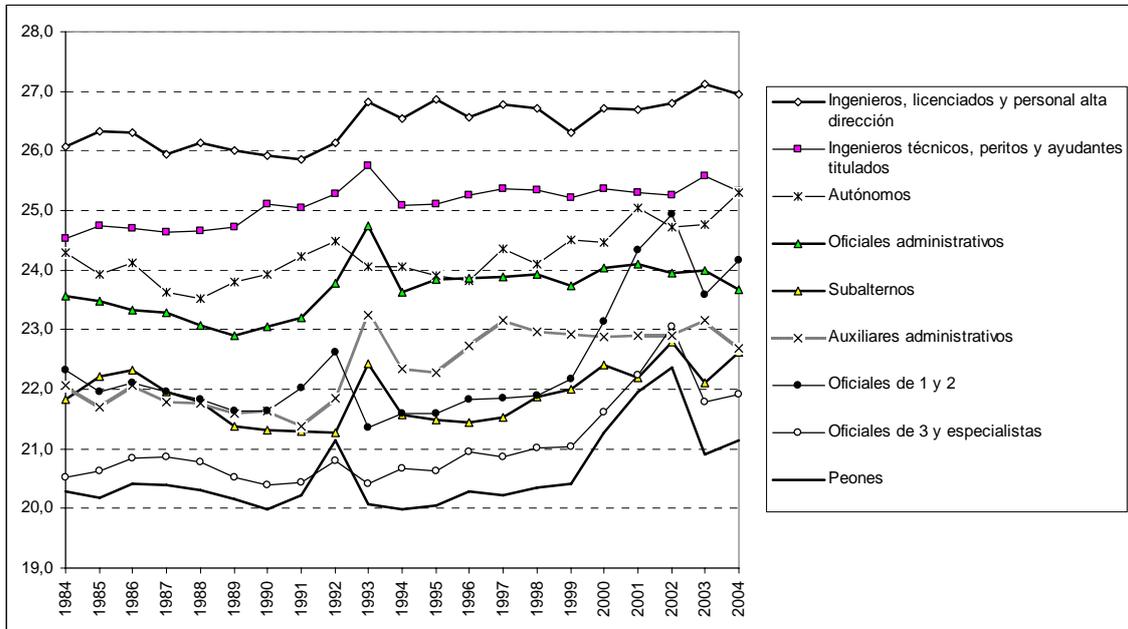
En general, la evolución temporal de la edad media de inserción al mercado laboral sufrió para ambos sexos y para todos los niveles considerados un ligero retraso (véase gráfico 34 para los hombres y 35 para las mujeres). La pauta general mostró además que, como era de esperar, cuanto mayor era el nivel profesional en que un o una joven se inserta, mayor la edad media de inserción.

Así, tanto entre los hombres como entre las mujeres, la categoría que permaneció como la de mayor retraso en la inserción laboral fue la de ingenieros, licenciados y personal de alta dirección, seguida a considerable distancia por dos grupos que se comportaron de igual manera, a saber: por un lado, el de ingenieros, técnicos, peritos y ayudantes titulados y, por otro lado, el de jefes administrativos y de taller. En general, para ambos conjuntos, mientras que los varones sufrieron un ligero retraso, entre las mujeres se mantuvieron muy estables. Así, entre los hombres, quienes entraron como licenciados o asimilados lo hicieron con 26 años al principio del período observado pero con 27 años al final del mismo; y quienes lo hicieron como diplomados o jefes entraron con casi 25 años al principio del período y poco después de cumplirlos al final del mismo. Las mujeres que entraron a través de estos niveles profesionales lo hicieron con 26 años las licenciadas o asimiladas y con 24 años las diplomadas o jefas en una administración o taller.

Con respecto a quienes entraron como autónomos, la situación fue muy diferente para hombres y mujeres. Para los primeros, insertarse como autónomo supuso hacerlo algo antes que en las categorías que se acaban de comentar, en concreto, durante el período 1984-2004 los autónomos se insertaron como media a los 24 años, retrasando la inserción a partir de entonces, en medio año los autónomos agrarios y en un año los autónomos no agrarios. Entre las mujeres, el comportamiento de las autónomas fue completamente diverso según si se insertaban como empresarias agrícolas o en otro sector económico: quienes lo hicieron en la agricultura tuvieron

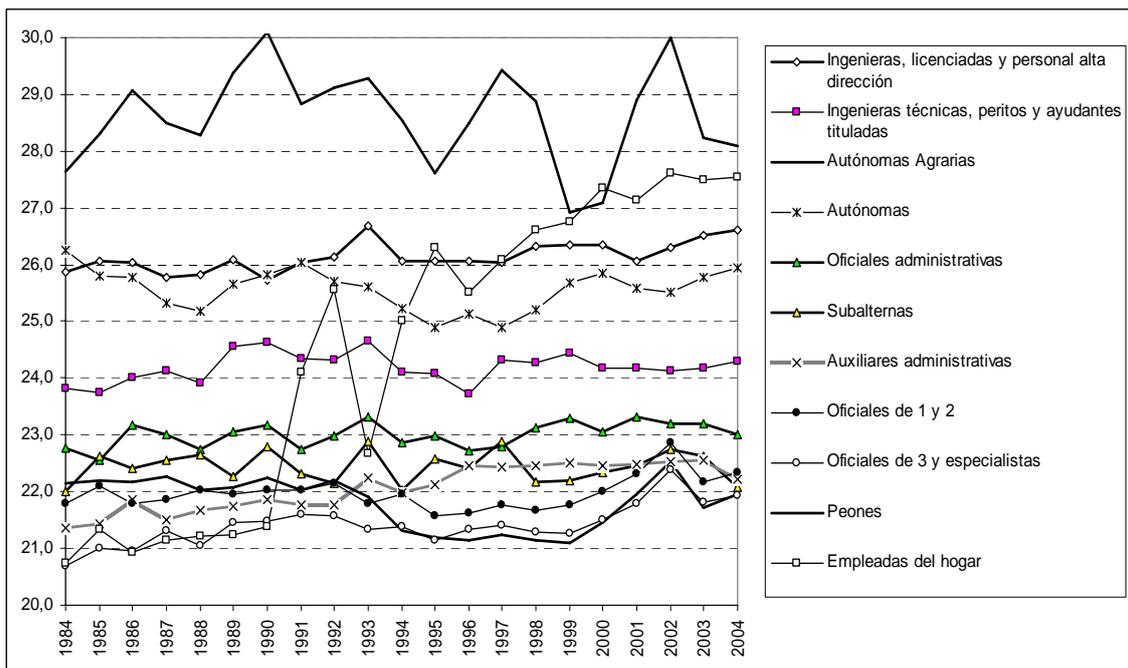
una edad media de inserción extraordinariamente tardía (girando alrededor de los 29 años), pero quienes lo hicieron en otro sector mantuvieron una edad media entre la de las licenciadas y las diplomadas, oscilando entre los 25 y los 26 años.

**Gráfico 34. Edad media de inserción laboral según nivel profesional, hombres, 1984-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

**Gráfico 35. Edad media de inserción laboral según nivel profesional, mujeres, 1984-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

Un cuarto nivel en los varones fue el expresado por quienes se insertaron o bien como ayudantes no titulados o bien como oficiales administrativos, que pasaron de entrar al mercado de trabajo con 23 años al principio del período a hacerlo con 24 años al final del mismo. De nuevo, se comprueba que a menor nivel profesional, mayor juventud en la inserción laboral. La misma posición ocupaban ambos grupos entre las mujeres, de manera que las que se insertaron como ayudantes no tituladas o como oficiales administrativas lo hicieron durante todo el período con 23 años. Es decir, el hecho de ser mujer evitó el retraso en la inserción al mercado de trabajo en estos dos niveles profesionales,

Entre los hombres, la edad media a la inserción de subalternos, auxiliares administrativos y oficiales de 1ª y 2ª empezó siendo la misma pero sufrió una evolución distinta. Así, durante la segunda mitad de la década de los ochenta, la edad media a la inserción en estos tres grupos tendía a rejuvenecer, pasando de los 22 años en 1984-87 a los 21'5 años en 1991. De repente, los jóvenes que entraron como auxiliares administrativos en una cohorte de entrada posterior a 1992 lo hicieron con una edad media de 23 años, mientras que los que entraron como subalternos y oficiales de 1ª y 2ª mantuvieron la edad media de 21'5 años hasta finales de la década de los noventa, momento a partir del cual también elevaron su edad media a la inserción, en un año los primeros (de forma que entre 2000 y 2004 la edad media de inserción de oficiales administrativos y de oficiales de 1ª y 2ª fue muy similar) y en dos años y medio los segundos.

También las mujeres jóvenes que entraron como subalternas, auxiliares administrativas u oficiales de 1ª y 2ª compartieron esta posición en la entrada al mercado de trabajo, aunque a diferencia de los varones su evolución fue diversa con un mismo destino en el amanecer del siglo XXI, en el que registraron una edad media de inserción de 22'5 años.

Finalmente, como las categorías en las que más temprano se entraba al mercado de trabajo aparecían los oficiales de 3ª y, con la mayor juventud, las categorías de peones. Entre los varones jóvenes, para las cohortes de inserción 1984-1995, mientras que los que entraron como oficiales de 3ª lo hicieron en promedio a los 20'5 años, los peones entraron de media con 20 años de edad; una edad que empezó entonces a retrasarse, llegando para las cohortes 1996-99 respectivamente a los 21 y 20'3 años, y registrando en 2003-04 los 22 años para los oficiales de 3ª y los 22 años para los peones.

Entre las mujeres, estos dos grupos se comportaron de manera idéntica a partir de mediados de los noventa, con una inserción como media de 21'3 años de 1994 a 2000 y de 22 años con el nuevo siglo.

La evolución más errática en cuanto a media de edad de inserción la presentan los “empleados del hogar”, si bien es preciso tener en cuenta que entre los varones éstos son un número muy bajo de individuos en la muestra. La media de edad de entrada de todo el periodo se sitúa en

ellos en torno a los 27 años, si bien con importantes variaciones entre unos años y otros. Por ejemplo la edad media de inserción en 1984 fue de 26'7 años. Un año más tarde fue de 22,2 y a final de periodo fue de 27,8 años. Entre las mujeres, también la categoría laboral que muestra una mayor variación es la de empleadas del hogar. En este caso, la tendencia es a un retraso continuo de la edad de entrada coincidente en el tiempo con el aumento de los flujos de entrada de inmigrantes. En 1984 la entrada se producía de media a los 20'7 años, mientras que en 2004 el valor de la edad media fue de 27'5. En 1994 la edad media de inserción como empleada del hogar fue de 25 años.

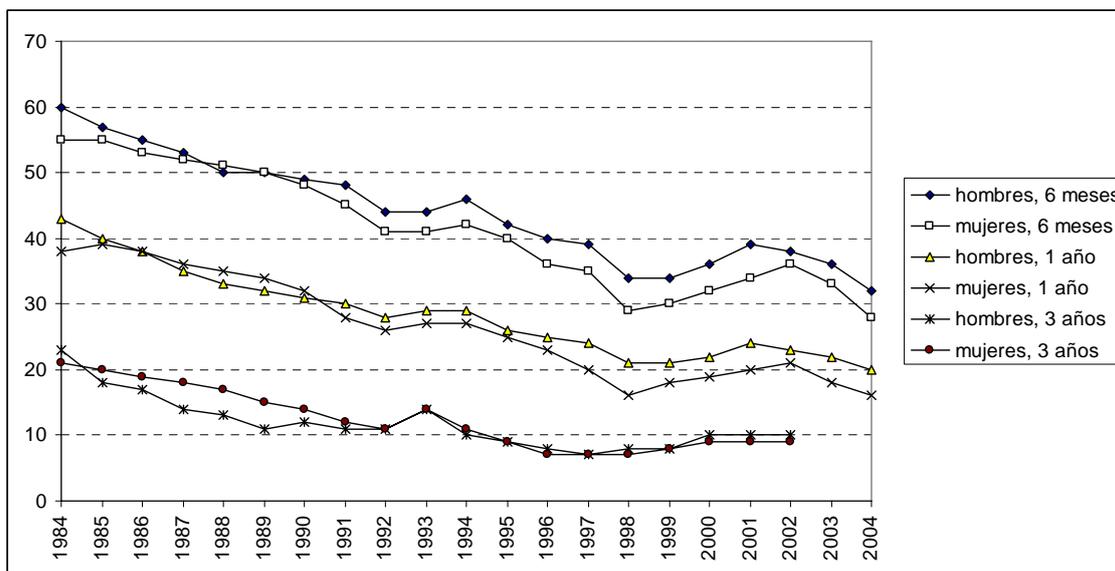
### **3.6. Duración de la primera entrada en el mercado de trabajo según cohorte de entrada**

En este apartado se observan las duraciones de la primera cotización para las diferentes cohortes. Éste es un buen indicador de cómo han evolucionado las inserciones en el mercado de trabajo. Cabe señalar que una de las características que indefectiblemente caracterizan a un buen trabajo a lo largo de la literatura científica es la estabilidad en el mismo.

La duración del primer empleo ha variado mucho desde 1984 de la misma forma que también, como ya hemos visto antes, han variado las características de los demandantes de empleo y de la oferta disponible. En este sentido es preciso señalar que las duraciones de los primeros contratos de los trabajadores se han ido acortando año tras año con pocas excepciones, que serán después mencionadas. También es reseñable que la reducción en la duración de las primeras cotizaciones a la Seguridad Social se ha producido en la misma medida para hombres que para mujeres, aunque manteniendo diferencias entre ellos. Para representar gráficamente han sido elegidos los puntos temporales donde era más clara la evolución hacia un primer empleo menos duradero. Tales momentos son: los seis primeros meses, el primer año y los tres primeros años.

El primer semestre es un lapso de tiempo durante el cual, según datos del 2003, algo más de dos tercios de los trabajadores dejan el primer empleo voluntaria o involuntariamente. Como se puede ver en el gráfico 36 en 1984 superaban los seis primeros meses de cotización en el primer trabajo el 52% de los hombres frente al 58% de las mujeres. En el año 2003 lo superaban el 31'2% de los hombres y un 34'1% de las mujeres. Los datos evidencian una evolución sustancial. El descenso es apreciable, para ambos sexos, hasta alcanzar los datos del año citado, último de la serie, donde parece consolidarse un valor cercano al 30% y similar al habido en 1997.

**Gráfico 36. Porcentaje de primeras cotizaciones que duran 6 meses, 1 año y 3 años, por sexo, España, 1984-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004

Otro momento crucial en la primera relación laboral es la frontera del primer año. Otra parte importante del contingente abandona por unos u otros motivos el mercado de trabajo antes, o nada más cumplir el primer año de contrato. Del año 1984 el 43% de los hombres continuaba trabajando, y en el mismo empleo, tras su primer año como cotizante, mientras que en el caso de las mujeres se trataba del 38%. En el último año registrado en las tablas (año 2003) se observa que el porcentaje de los hombres había descendido al 22% y el de las mujeres al 18'2%. La barrera del primer año ha visto reducidos sus valores en el periodo 1984-2003 a la mitad aproximada de sus efectivos en ambos sexos. En este caso también parece haberse frenado un poco el descenso y los últimos números arrojados por las estadísticas hablan de valores similares a los de la cohorte de entrada del año 2000.

El otro punto temporal de referencia a la hora de describir las trayectorias de las primeras ocupaciones de los individuos es el tercer año de cotización. Según se puede apreciar en el gráfico 36 a partir del tercer año los supervivientes del grupo inicial ya tienen un riesgo mucho menos elevado de abandonar su trabajo, y este valor tiende a reducirse lentamente con el paso del tiempo para la cohorte de entrada al mercado laboral que se trate. En 1984 los que entraron en su primer trabajo y alcanzaron el tercer año de cotización fueron el 23% de los hombres y el 21% de las mujeres. Ya en el año 2002 los valores se reducían al 9'7% para los hombres y 9'4% para las mujeres. Esta vez los valores han tocado fondo en las cohortes de entrada de finales de los noventa y en 2002 mostraban magnitudes similares a las de 1994.

### **3.7. Análisis provincial de la inserción según período quinquenal de entrada, 1980-2004**

El objetivo de este último apartado en este capítulo 3 es analizar la primera entrada en el trabajo formal de los jóvenes a escala provincial. Se trata pues, de estudiar las pautas territoriales de la primera cotización a la Seguridad Social. Para simplificar el análisis y, sobre todo, para evitar problemas de significación estadística de los resultados y asegurar su coherencia se ha optado por realizar un tratamiento quinquenal en lugar de año a año.

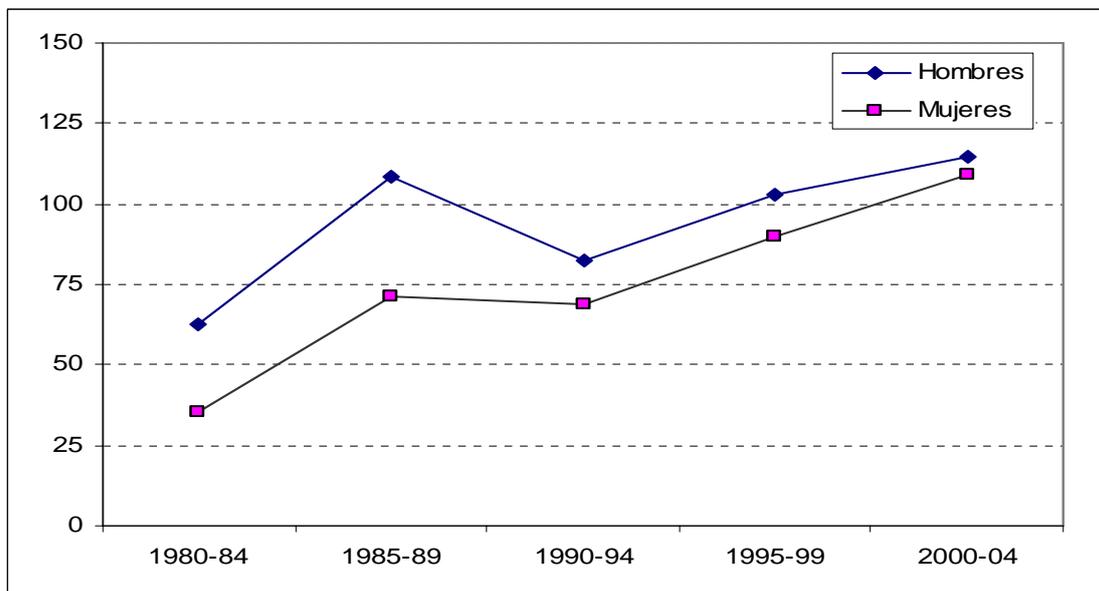
El apartado se ha estructurado en dos partes. En la primera a modo de introducción se analizan brevemente para el conjunto de España la intensidad, el calendario y las pautas de la primera inserción laboral formal. El tratamiento de este apartado se hará de forma somera, ya que en apartados anteriores se vio con detalle la evolución de estos indicadores año a año. En la segunda parte, se desarrolla el principal objetivo del apartado: contrastar los indicadores obtenidos para el conjunto de España con cada una de las provincias.

#### *3.7.1. Intensidad, calendario y pautas de inserción laboral en el conjunto de España*

Para analizar la evolución transversal de la primera cotización precisamos de un indicador que nos sintetice la magnitud del fenómeno. Como ya se vio, el indicador más adecuado es el Índice Sintético de Primera Cotización a la Seguridad Social (ISPC). Dicho indicador se construye mediante la suma de las tasas específicas según sexo y edad, año a año. Y, como es lógico, expresa de forma resumida la intensidad a la primera cotización.

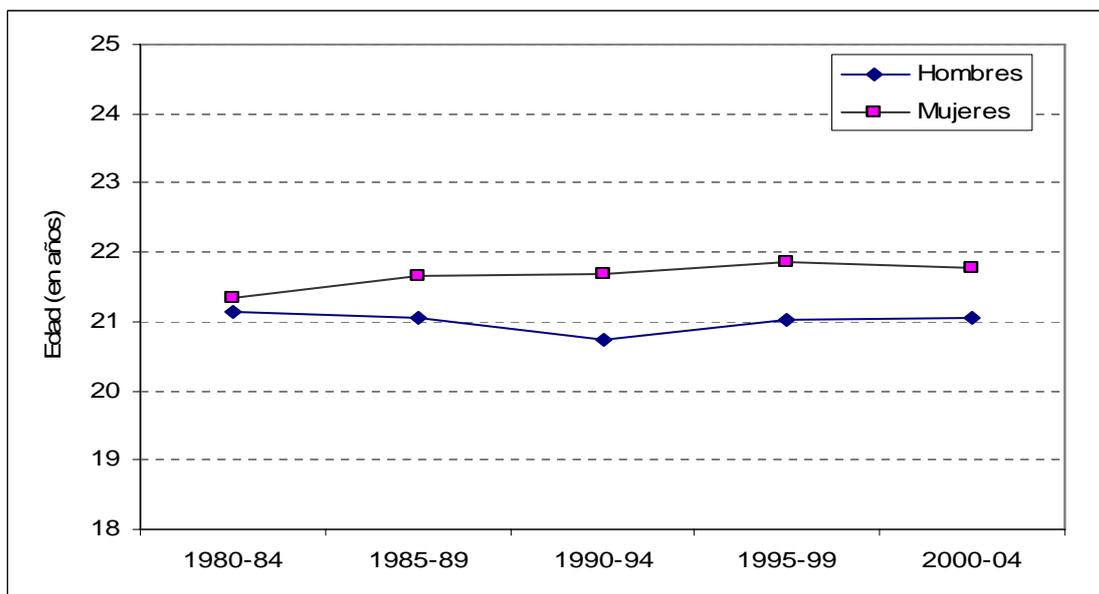
Las fuentes utilizadas para calcular las tasas han sido, por una parte, la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2004 (MCVL), y por otra, el Padrón Municipal de Habitantes (en vez de la Encuesta de Población Activa, como en el apartado 3.4, pues ésta no es representativa a escala provincial). Con la primera fuente se ha construido el numerador, utilizando la población de entre 16 y 30 años de edad que ha cotizado por primera vez a la Seguridad Social en los periodos 1980-1984, 1985-1989, 1990-1994, 1995-1999 y 2000-2004. Como denominador se ha utilizado la población estimada a 1 de julio de 1982, 1987, 1992, 1997 y 2002. Tales estimaciones se han realizado mediante interpolación lineal a partir de las cifras del Padrón Municipal de Habitantes referenciadas a 1 de enero de cada año, que facilita el INE.

**Gráfico 37. Índice Sintético de Primera Cotización a la Seguridad Social según quinquenio, España, 1980- 2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes

**Gráfico 38. Edad Media a la primera cotización a la Seguridad Social según quinquenio, España, 1980-2004**



Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes

Antes de proseguir es preciso recordar que el ISPC ha de interpretarse como el número de primeras cotizaciones que se habrían producido por cada 100 hombres o mujeres si la pauta de cotización de una generación o cohorte ficticia hubiera sido la registrada en el periodo estudiado. Dicho con otras palabras, un valor de 100 nos indica que si una generación hubiese realizado su primera cotización a la Seguridad Social con tal intensidad, todos sus miembros de habrían realizado su primera cotización entre los 16 y 30 años de edad. Un valor inferior a 100 revela que una parte de la supuesta generación nunca llegaría a realizar su primera cotización antes de los 30 años. Y por último, un valor superior a 100 nos informa de una concentración de calendario. Obviamente, una generación nunca puede cotizar por primera vez más del 100%; por tanto un indicador por encima de este nivel nos indica una confluencia de primeras cotizaciones de diversas generaciones.

Si pasamos a analizar los resultados del ISPC, en el gráfico 37 puede observarse que en la primera mitad de la década de los ochenta los niveles eran extraordinariamente bajos: el valor de los hombres era de 62'4% y el de las mujeres de 35'5%. En el quinquenio 1985-1989 se inicia una recuperación, pasando a situarse el indicador de los hombres en prácticamente 100 y el de las mujeres sobrepasando el valor 70%, para después descender en el siguiente quinquenio. Finalmente, en los dos últimos periodos observados el indicador crece progresivamente en ambos sexos hasta situarse en 2000-2004 en 115 para los hombres y 110 para las mujeres.

En síntesis, los valores de los hombres en el 1985-1989 y los de ambos sexos del 2000-2004, nos indican una concentración de primeras cotizaciones de diversas cotizaciones, lo que coincide con una fase expansiva de la economía española. No obstante no existen generaciones sometidas a las pautas registradas en un momento dado y es necesario un análisis longitudinal para construir las verdaderas pautas de primera cotización de las generaciones españolas, como se ha visto en apartados anteriores.

En cambio, los valores del primer quinquenio de la década de los ochenta y de los noventa, caracterizados por una fase recesiva de la economía, sobre todo el primero, nos indican que si una generación hubiese realizado su primera cotización a la Seguridad Social como lo hicieron los españoles en 1980-1984 y 1990-1994, en el primer caso el 38% de los hombres y el 65% de las mujeres no habrían cotizado nunca y en el segundo el 18% y el 31% respectivamente.

La evolución del ISPC refleja tanto los cambios en la edad en que los hombres y mujeres realizan su primera cotización (calendario) como las variaciones en el número final de cotizantes. Es por ello que a continuación se analiza la evolución del calendario transversal.

Para estudiar el calendario se ha calculado la Edad Media de Entrada en Cotización (EMEC), indicador que permite analizarlo de forma transversal y, en cierto modo, resume la edad en que los jóvenes españoles empiezan a cotizar. Este indicador puede elaborarse a partir del número

total de cotizantes. Sin embargo, en este caso para eliminar los posibles efectos de la estructura por edad de los cotizantes se ha construido a partir de las tasas de primera cotización. Técnicamente, la EMEC es la tasa en que los hombres y mujeres realizan su primera cotización, ponderada por el calendario de dicha cotización.

En una primera apreciación los resultados del gráfico 38 muestran que la edad media a la primera cotización ha experimentado pocos cambios en los últimos cinco quinquenios. En los hombres ha pasado de 21'2 años en el quinquenio 1980-1984 a 21'0 años en 2000-2004, manteniéndose prácticamente constante a lo largo de todo el periodo, salvo un ligero descenso en el primer quinquenio de la década de los noventa. En contraposición, en las mujeres se ha producido un ligero incremento, pasando de los 21'4 a 21'8 años de edad en el 2000-2004.

Sin embargo, si estos resultados se contrastan los del ISPC del gráfico anterior destacan diversos aspectos:

- Por un lado, en los hombres se observa que en los tres periodos que se producen concentración de calendario (ISPC superior a 100) la edad media evoluciona de forma dispar: en el quinquenio 1985-1989 experimenta un ligero retraso respecto al quinquenio anterior, en el 1995-1999 un ligero adelanto y en el 2000-2004 se mantiene prácticamente estable.

- En cambio, en las mujeres la edad media envejece cuando el ISPC registra un valor inferior a 100, y rejuvenece ligeramente en el único período en que sobrepasa dicho valor, en el 2000-2004. Dicho con otras palabras, las mujeres adelantan su inserción cuando la coyuntura económica es favorable y la retrasan cuando es desfavorable. Este comportamiento, como vimos en apartados anteriores, también se observa en los hombres si el análisis se realiza año a año; sin embargo con los datos agregados por quinquenio el efecto queda neutralizado.

La EMEC puede aumentar o disminuir por cambios en la distribución por edad de dicha población. De hecho, se han producido importantes cambios en la distribución por edad de los nuevos cotizantes de entre 16 y 30 años de edad. Así, mientras que en la primera década de los años ochenta el 12'3% de los hombres y el 12'7% de las mujeres que cotizaban por primera vez tenían entre 25 y 29 años de edad, veinte años más tarde este subgrupo de población concentraba el 21% de las primeras cotizaciones entre los hombres y el 22'4% entre las mujeres.

En definitiva, pese al fuerte incremento de los cotizantes de las edades más avanzadas, el fuerte incremento de los efectivos de entre 16 y 19 años de edad, ha permitido que entre 1980-1984 y 2000-2000 la edad media de entrada en cotización de los hombres haya disminuido ligeramente, en concreto, en 0'2 años. Todo ello a pesar de que en los cinco quinquenios observado el número de cotizantes ha experimentado un fuerte incremento, de 980.000 en el primer quinquenio a más de 1.650.000 en el último.

En lo que respecta a las mujeres, la EMEC ha experimentado un ligero aumento, registrando 0'4 años más en el quinquenio 2000-2004 que en el 1980-1984. Esta evolución coincide con un incremento espectacular del número de primeras cotizaciones, que en el mismo período ha pasado de 536.000 a 1.573.000 efectivos, y con una redistribución de la estructura por edad de los cotizantes. Pero, a diferencia de los hombres, el aumento del peso relativo de los nuevos cotizantes de entre 25 y 29 años no ha sido compensado con un incremento de la importancia relativa de los cotizantes de 16 a 19 años.

El análisis de ISPC y la EMEC nos ha permitido analizar brevemente la evolución de la intensidad a la primera cotización y el calendario. La principal ventaja de estos indicadores es que concentran mucha información en un solo indicador y permiten comparaciones tanto a nivel transversal como temporal. Sin embargo, como se ha visto, los indicadores sintéticos por su propia naturaleza ocultan los cambios que se han producido a lo largo del tiempo en las pautas de primera cotización. A continuación, para completar esta panorámica se analizan la evolución de la tasas de primera cotización, edad a edad, para cada uno de los períodos analizados.

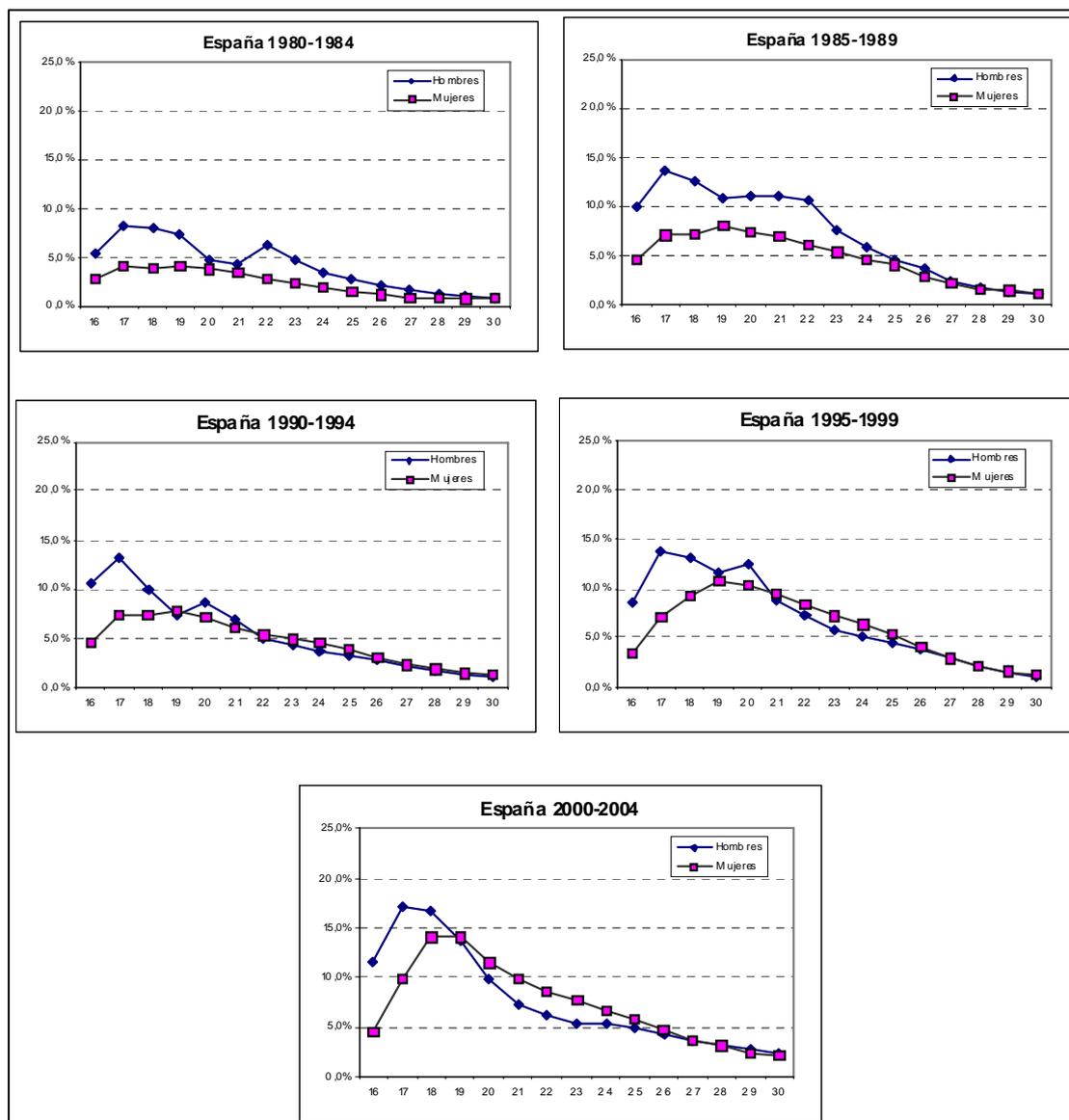
En una primera aproximación, los resultados del gráfico 39 muestran el excepcional aumento las tasas de primera cotización que se ha producido en España en las últimas décadas. Mientras que en la primera mitad de los años ochenta todas las mujeres de entre 16 a 30 años de edad registraban tasas inferiores al 5% y sólo los hombres de 16 a 19 años y de 22 años superaban dicha cifra, en el quinquenio 2000-2004 tan sólo los hombres y mujeres de más de 25 años registran valores inferiores al 5%. Es más, los valores de algunas edades sobrepasan el 10% e incluso el 15% entre los varones, tasas que prácticamente duplican las del quinquenio 1980-1984.

Si se observa el gráfico con más detenimiento, un primer aspecto a destacar es que el incremento de las tasas se produce en todos los períodos analizados y afecta prácticamente a todas las edades, aunque los mayores incrementos se registran entre los más jóvenes, sobre todo entre aquellos que tienen edades comprendidas entre los 16 y 18 años de edad. La única excepción a esta pauta se produce en el quinquenio 1990-1994 en que disminuyen ligeramente las tasas de los hombres de más de 20 años. Sin embargo, este descenso es compensado con un fuerte incremento de las tasas entre los mejores de 20 años, lo que, como se ha visto, al final supuso un leve descenso de la edad media de entrada en cotización.

Un segundo aspecto a destacar son las diferencias por sexos. En los dos primeros quinquenios estudiados los hombres presentan una tasa de primera cotización más elevada que las mujeres en todas las edades. Sin embargo, a partir del quinquenio 1990-1994 se observa un cambio de comportamiento y las mujeres comienzan a registrar tasas más elevadas en algunas edades, sobre todo a partir de los 20 años. El resultado final es que en el período 2000-2004 entre los 16

y 18 años de edad los hombres registran una tasa más elevada que las mujeres, mientras que estas la registran entre los 20 y los 27 años. A partir de esa edad las tasas son prácticamente idénticas. Sin duda, esas diferencias, sobre todo las de los tres últimos periodos son ilustrativas de porque las mujeres presentan una edad media a la primera cotización más elevada que los hombres.

**Gráfico 39. Tasa de entrada en cotización por quinquenios, sexo y edad, España, 1980-**



2004

*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

Un tercer aspecto a resaltar del gráfico 39 es la suavización de la curva que describen las tasas de cotización masculina en las edades modales, lo que, como se ha visto en apartados anteriores,

se explica en buena parte por la desaparición del servicio militar obligatorio. Así, en el período 1980-1994 entre los 20 y 21 años de edad se observa una caída de las primeras cotizaciones y un aumento a partir de esa edad. En el quinquenio siguiente esta caída se observa a los 19 años y coincide con el proceso de adelantamiento de un año en la edad de incorporación al servicio militar obligatorio. En el quinquenio 1990-1994 se observa la caída de la tasa en los 19 años. Y por último, en el período 2000-2004 la desaparición de la muesca coincide con la supresión del servicio militar obligatorio en 2001.

En resumen, a lo largo del período analizado, por una parte, se observa un incremento de las tasas de primera cotización en prácticamente todas las edades, lo que es coherente con la extraordinaria incorporación de nuevos cotizantes. Y por otra, que los hombres realizan su primera cotización antes que las mujeres. Todo ello, y otros factores como la desaparición del servicio militar obligatorio u otros citados en apartados anteriores como la ampliación de los años de estudio, ha incidido en que la pauta general de inserción laboral de hombres y mujeres cada vez se asemeje más. Sin duda, este es el aspecto que más nos interesa destacar de este apartado: el proceso de convergencia de las pautas de primera cotización. En el primer quinquenio de la década de los ochenta las curvas de primera cotización de hombres y mujeres no presentaban una edad modal clara, en el último quinquenio estudiado las ambas curvas presentan una pauta similar con un pequeño desajuste, mientras que los hombres registran la máxima intensidad entre los 17 y 18 años de edad, las mujeres la registran entre los 18 y 19 años. A continuación, la intensidad descende en ambos sexos, más entre los hombres, para por último a partir de los 25 años las curvas se une para descender de forma progresiva.

### *3.7.2. Análisis provincial*

Vistas brevemente la evolución de los indicadores sintéticos y las tasas de primera cotización, en este apartado se analizara el comportamiento de estos indicadores a escala provincial. Para no extenderse en exceso comentando cada uno de los quinquenios analizados, el análisis pondrá el énfasis en el último quinquenio y en destacar los cambios que se han producido a lo largo de de todo el período estudiado.

Por lo que respecta al ISPC, un primer aspecto a destacar es que en el período 2000-2004, tanto entre los hombres como entre las mujeres, la mayoría de las provincias registran valor superior a 100. Entre los hombres, como puede apreciarse en el mapa 1, tan sólo siete provincias (las dos extremeñas, Palencia, Asturias y todas las gallegas excepto Pontevedra) registran valores inferiores 100. Así pues, si una generación ficticia realiza su primera cotización con la misma intensidad que estas siete provincias, entre un 1% y un 8% del total de jóvenes de entre 16 y 30

años edad, dependiendo de la provincia, no se insertaría en el mercado laboral formal antes de los 30 años. Las cuarenta y tres provincias restantes registran un ISCP superior a 100. Los valores más elevados, superiores a 124, o lo que es lo mismo las mayores concentraciones de calendario, las registran: Huelva, Málaga, Almería, Murcia, Segovia, Huesca, Teruel y las provincias catalanas excepto Barcelona.

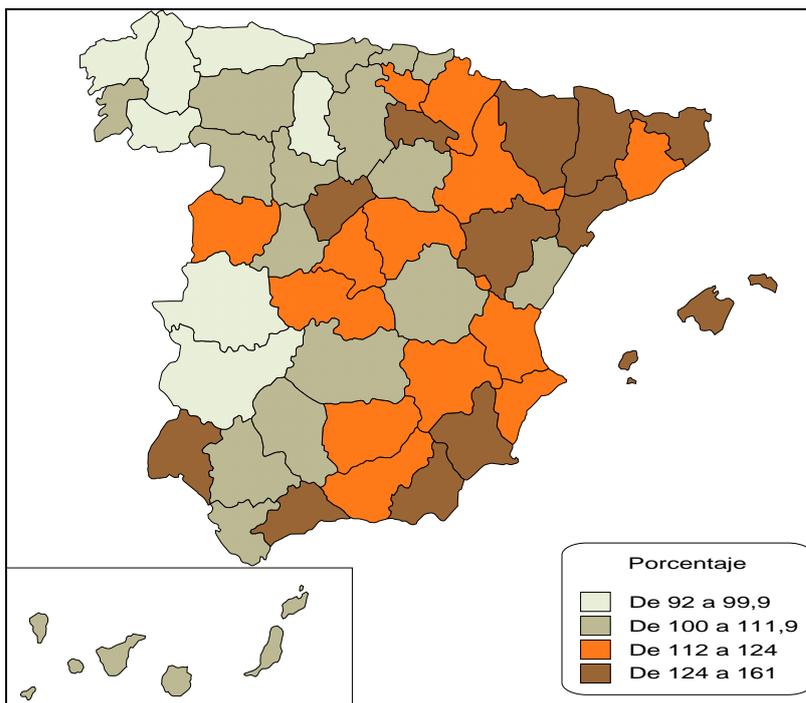
Los valores de las mujeres, tal como muestra el mapa 2, son sensiblemente inferiores a los de los hombres. Por un lado, el número de provincias con un ISPC inferior a 100 se eleva a un total de diez, aunque salvo Cáceres, Badajoz y Ciudad Real, el resto registran valores muy próximos a 100. Por otro lado, en las dos tramas más oscuras, las que registran valores superiores a 112, tan sólo figuran trece provincias (las cuatro catalanas, Baleares, Zaragoza, Álava, Soria, Segovia, Salamanca, Madrid, Málaga y Huelva), entre las cuales tan sólo dos, Segovia y Huelva registra una intensidad superior a 124, la primera por un escaso margen. En el caso de la provincia andaluza, sin duda, la pujanza del sector agrario es el factor explicativo de la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo formal.

Para visualizar mejor las disparidades entre los hombres y las mujeres, en el mapa 3 se han representado la diferencia entre el ISPC entre ambos sexos para el quinquenio 2000-2004. La interpretación del indicador es la siguiente: cuando el resultado es negativo, la intensidad a la primera cotización de las mujeres es más elevada que la de los hombres; y viceversa: cuando es positivo es más elevada la de los hombres. En este sentido, los resultados son concluyentes ya que en la mayoría de las provincias, treinta y ocho sobre cincuenta, el ISPC de los hombres es más elevado que el de las mujeres. Las mayores diferencias, por encima de los quince puntos, se observan en las tres provincias más meridionales de Castilla- La Mancha (Toledo, Ciudad Real y Albacete), en Murcia, Almería, La Rioja, Teruel y en todas las pirenaicas, salvo Navarra.

En las doce provincias restantes el ISPC de las mujeres es más elevado que el de los hombres. Entre ellas destacan Huelva, que registra la mayor diferencia, y en menor medida, Guipúzcoa, Soria, Asturias, Valladolid y las cuatro provincias gallegas. En otras provincias como Las Palmas de Gran Canaria, Castellón, Palencia y Zaragoza las diferencias son prácticamente insignificantes.

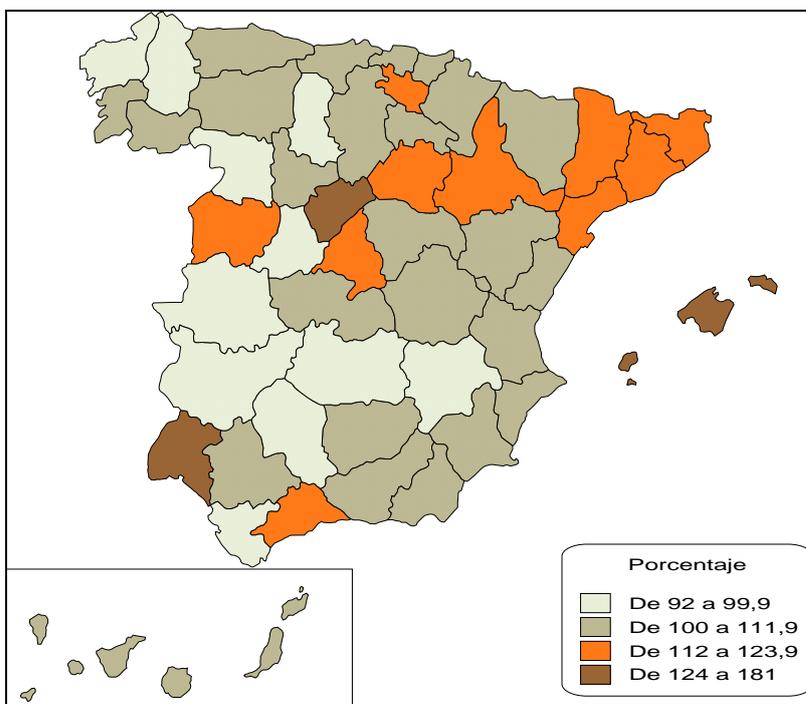
Por otra parte, es importante destacar que si este mismo análisis se realiza para los cuatro quinquenios anteriores, los resultados evidencian de forma clara las diferencias entre sexos: los valores de los hombres son siempre más elevados que los de las mujeres en todas las provincias y en prácticamente todos los períodos estudiados. La única excepción a esta pauta son las mujeres de la provincia de Pontevedra que el quinquenio 1990-1994 presentan una intensidad mayor que los hombres.

**Mapa 1. Índice Sintético de Primera Cotización, España 2000-2004, hombres**



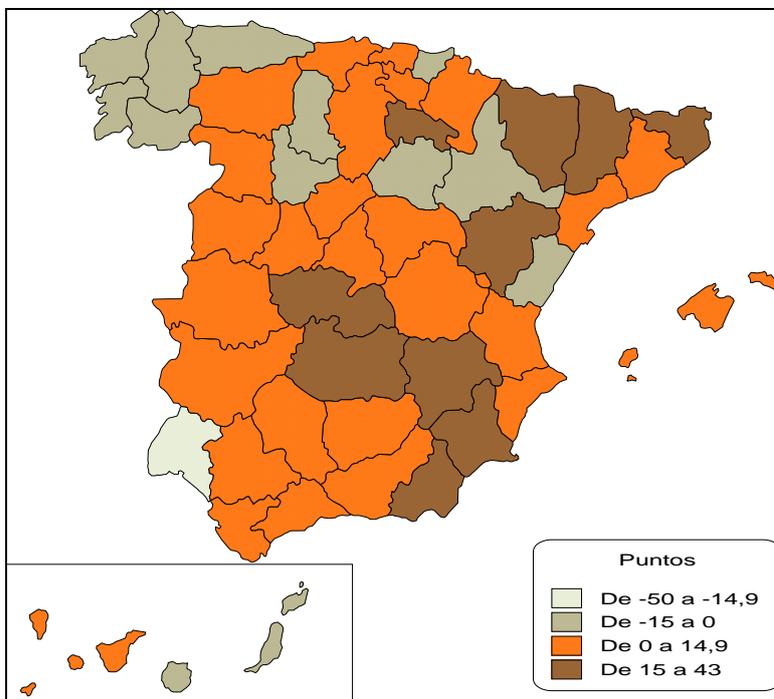
*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

**Mapa 2. Índice Sintético de Primera Cotización, España, 2000-2004, mujeres**



*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

**Mapa 3. Diferencia entre el ISPC de los hombres y el de las mujeres, España, 2000-2004**

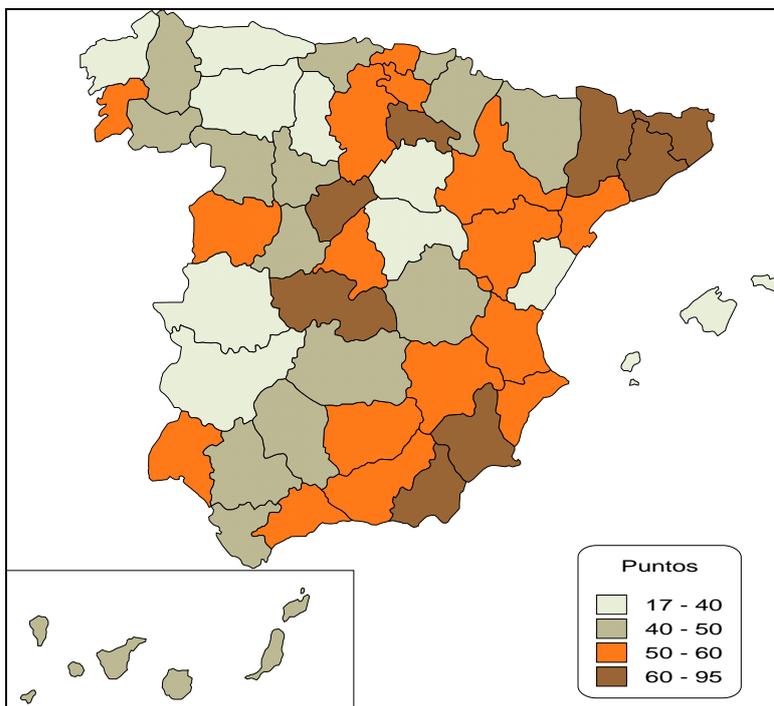


*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

Por último, para finalizar con el análisis de la intensidad a la primera cotización, a continuación se trata la evolución de este indicador a lo largo de todo el período analizado. Sin embargo, como a grandes rasgos la mayoría de las provincias, aunque con las lógicas diferencias y matices, han seguido la misma pauta que lo observado para el conjunto de España, para no extenderse en exceso el análisis se centrará en analizar las diferencias entre el período 1980-1984 y el 2000-2004.

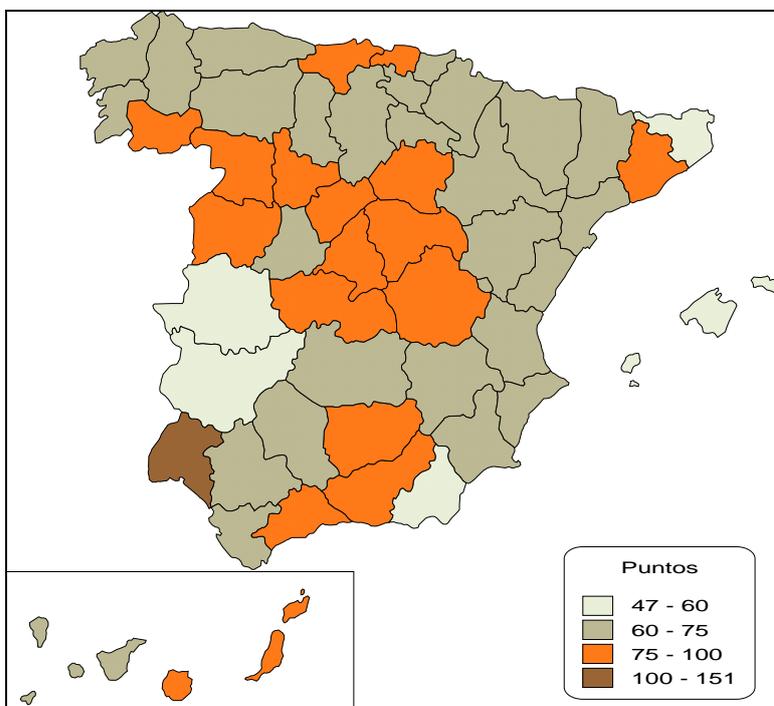
La intensidad de la primera cotización en el período 2000-2004 es muy superior a la del quinquenio 1980-1984 en todas las provincias, tanto en hombres como en mujeres. En los varones, a grandes rasgos, en el mapa 4 puede apreciarse que las mayores diferencias afectan al litoral mediterráneo, sobre todo a las provincias catalanas, Murcia y Almería. Otras provincias a destacar son La Rioja, Segovia y Toledo, aunque las diferencias son menos importantes que las anteriores. En cambio, el mapa para de las mujeres (mapa 5) tiende a inclinarse hacia el Atlántico, observándose las mayores diferencias en Madrid y las provincias adyacentes (Toledo, Cuenca, Guadalajara, Segovia), en algunas provincias de la Ribera del Duero (Soria, Valladolid y Zamora), en algunas zonas de la cornisa cantábrica (Cantabria y Vizcaya) y, sobre todo, en la provincia de Huelva.

**Mapa 4. Diferencia entre el ISPC de 2000-2004 y el de 1980-1984, España, hombres**



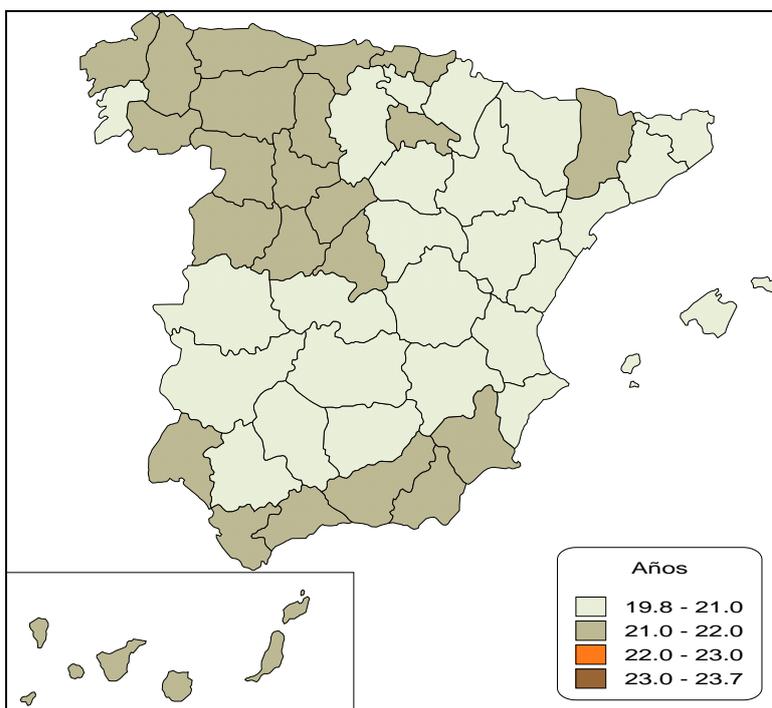
*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

**Mapa 5. Diferencia entre el ISPC de 2000-2004 y el de 1980-1984, España, mujeres**



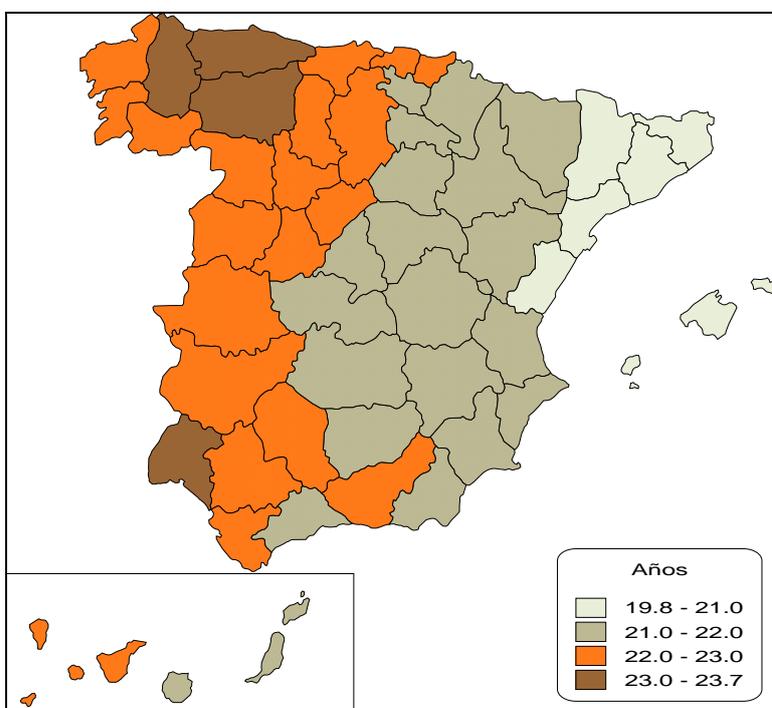
*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

**Mapa 6. Edad media a la primera cotización. España 2000-2004, hombres**



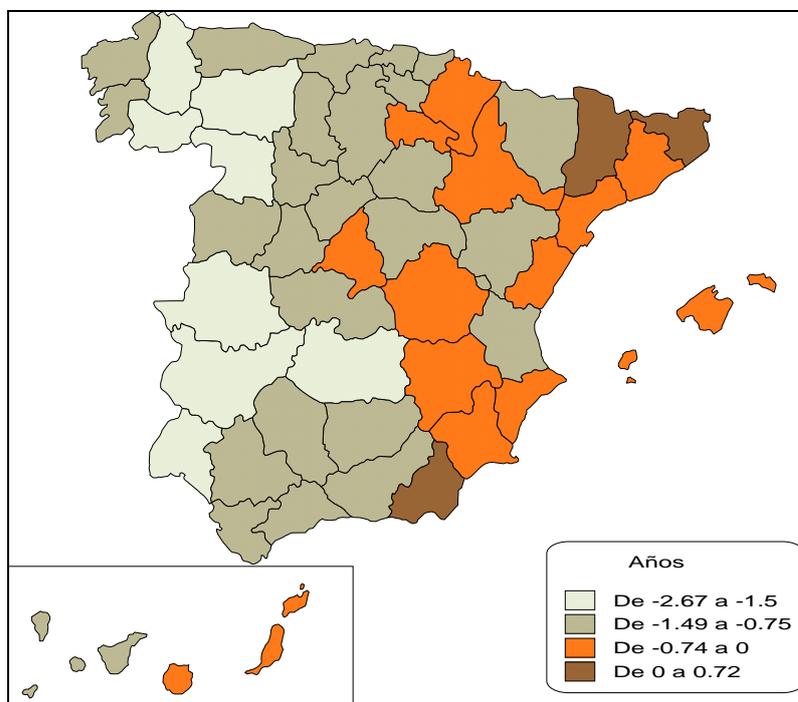
*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

**Mapa 7. Edad media a la primera cotización. España 2000-2004, mujeres**



*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

**Mapa 8. Diferencia entre la edad media a la primera cotización de los hombres y de las mujeres. España 2000-04**



*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

En cuanto a la edad media de entrada en cotización, de los resultados de los hombres para el período 2000-2004 (mapa 6) destacan dos aspectos. En primer lugar que las diferencias entre las diferentes provincias son moderadas. La provincia con valores más elevados es Almería con 21'95 años de promedio, seguida de corta distancia por Salamanca y La Coruña (ambas con 21'81 años). En cambio, la EMEC más baja corresponde a Gerona con 19'84 años encontrándose muy próxima a esta cifra Tarragona y Ciudad Real, en torno a los 20'3 años. Existe pues, una diferencia entre los extremos de poco más de dos años de promedio.

Un segundo aspecto a destacar son las pautas territoriales. En líneas generales, en el mapa puede observarse que las EMEC más elevadas se concentran en el cuadrante noroccidental, en el litoral andaluz, en Murcia y en las Islas Canarias.

En lo que se refiere a la EMEC de las mujeres (mapa 7), cabe destacar una mayor disparidad que entre los hombres. Las máximas diferencias oscilan entre los 19'84 y los 20'21 años edad a la primera cotización de Girona y Tarragona y los poco más de 23 años de Huelva, León, Lugo y Asturias. Por tanto, la diferencia entre los extremos es dos años mayor que la de los hombres.

Al margen de estas diferencias, uno de los aspectos territoriales más significativos del mapa de la EMEC de las mujeres es que aparece dividido en dos partes. Por un lado, la mayoría de las provincias occidentales que registran una edad promedio superior a los 22 años; y por otro, las orientales que registran valores inferiores a la citada cifra, sobre todo las cuatro provincias catalanas, Baleares y Castellón que no alcanzan los 21 años de edad.

Para finalizar este breve análisis de la EMEC en el período 2000-2004, en el mapa 8 se ha representado la diferencia entre el comportamiento de los hombres y el de las mujeres. Cuando los valores del indicador son negativos expresan que la edad media a la inserción laboral de las mujeres es superior a la de los hombres, y viceversa: un indicador positivo que la edad de las mujeres es inferior a la de los hombres.

En este sentido, los resultados son concluyentes: la edad media de entrada en el mercado laboral de los hombres es inferior a la de las mujeres en la inmensa mayoría de las provincias. Las mujeres sólo cotizan a una edad más temprana en Lleida, Almería y Girona, pero las diferencias sólo son relevantes en la primera provincia (0'7 años), ya que en Girona y Almería son escasas, 0'11 y 0'06 años de edad respectivamente.

Por último, a continuación se exponen brevemente la evolución de la EMEC entre el período 1980-1984 y 2000-2004, lo que en cierto modo sintetiza la evolución de todo período estudiado. En lo que se refiere a los hombres, en el mapa 9 puede observarse que en la mayoría de las provincias, veintinueve sobre cincuenta, registran valores negativos, lo que quiere decir que la EMEC de el quinquenio 1980-1984 era más elevada que en el 2000-2004. En otras palabras, se ha producido un adelanto de la edad promedio de entrada en el mercado laboral formal. Por lo general, las provincias en que la inserción laboral se ha adelantado más son las de la mitad en la mitad Sur del país, destacando con valores más elevados, más de medio año de adelanto, Jaén, Ciudad Real, Granada, Córdoba. En el mismo grupo también han de incluirse otras del centro y del Norte del país como Cuenca, Ávila, Lugo y Álava entre otras. En contraposición, los mayores aumentos de la EMEC los registran las provincia de Lérida y la de Castellón, sobre todo la primera que registra un adelanto de la entrada en cotización de casi un año.

En lo que se refiere a las mujeres, los resultados del mapa 10 muestran once provincias presentan una inserción laboral más temprana, entre las cuales destacan Lugo, Jaén y Guadalajara con un adelanto superior a 0'5 años. En las veintinueve provincias restantes se ha producido retraso, observándose la mayor demora, más de un año de promedio, en buena parte de las provincias castellanoleonesas (Valladolid, Burgos, Segovia, Palencia, Salamanca y Zamora), en La Coruña, La Rioja, Toledo y Huelva.

En definitiva, mientras que en los hombres en la mayoría de las provincias la edad media a la primera cotización ha experimentado un ligero descenso, en las mujeres ha aumentado. Estos

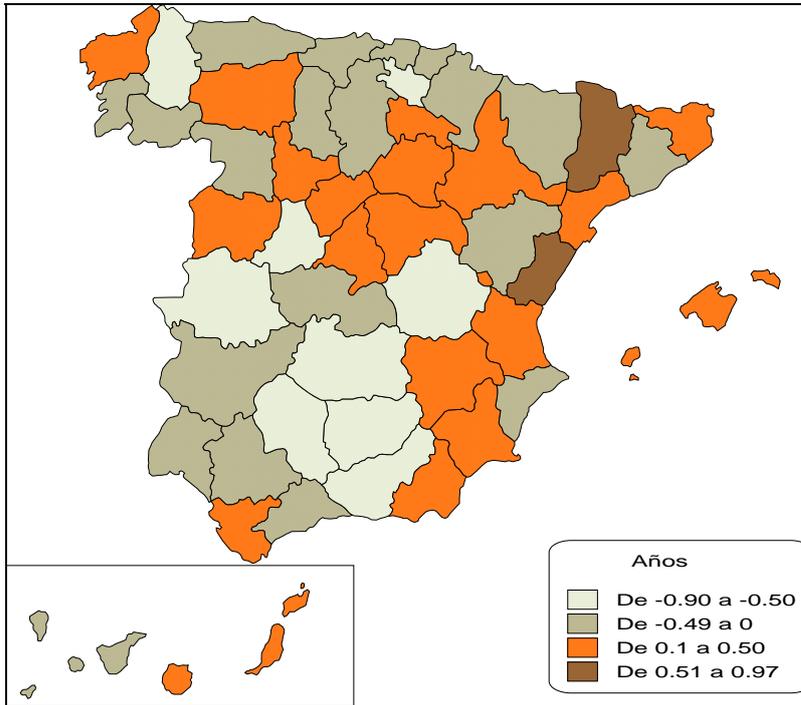
resultados son coherentes con la evolución del conjunto de España, donde como la evolución de la EMEC según el sexo es dispar.

Finalmente, para concluir este apartado a continuación se verá una tipología provincial de las tasas de primera cotización a la Seguridad Social que pretende sintetizar las pautas territoriales más significativas. Dicha tipología tiene por objeto analizar si las tasas provinciales han seguido un proceso de convergencia o de divergencia respecto al conjunto de España. En este sentido, es preciso señalar que los resultados obtenidos no han de interpretarse en su literalidad sino en su conjunto. Dicho con otras palabras, para contrastar con precisión la evolución de una provincia respecto al conjunto de España en los distintos períodos, es preferible cotejar las tasas de la provincia que se desee con las del conjunto de España.

Por otra parte, también es importante precisar que aquí no se pretende comparar la intensidad de las tasas, que ya se vio en el apartado del ISPC, sino la pauta, comparar si las edades de mayor o menor intensidad de tal o tal provincia coinciden con las del conjunto de España.

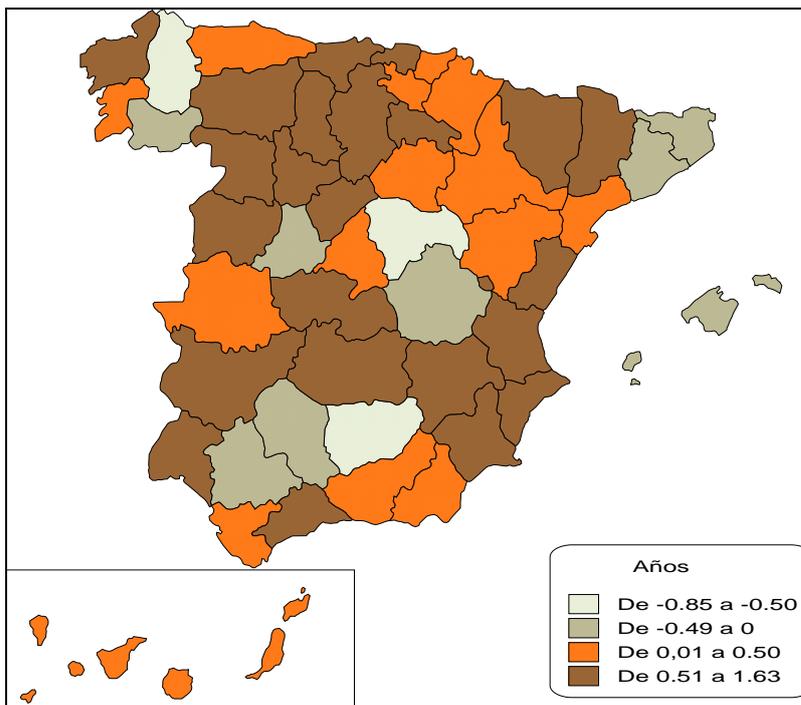
Para realizar esta tipología, en primer lugar se han ordenado las tasas por edad de mayor a menor del conjunto de España y de las cincuenta provincias. En segundo lugar, se han cotejado los resultados de cada una de las provincias con el promedio español. Esta comparación se ha realizado en tres puntos de la curva que dibujan la representación gráfica de las tasas, en las tres edades con valores más elevados, las tres con valores más bajos y en tres edades con valores intermedios que, dependiendo del período analizado, hemos situado entre los 24 y 27 años, lo que en líneas generales corresponde con la edad inmediatamente anterior al inicio de la brusca caída de la intensidad de la entrada en cotización que se produce en torno a los 30 años.

**Mapa 9. Diferencia de la edad media a la primera cotización de los hombres entre el período 2000-04 y el 1980-84**



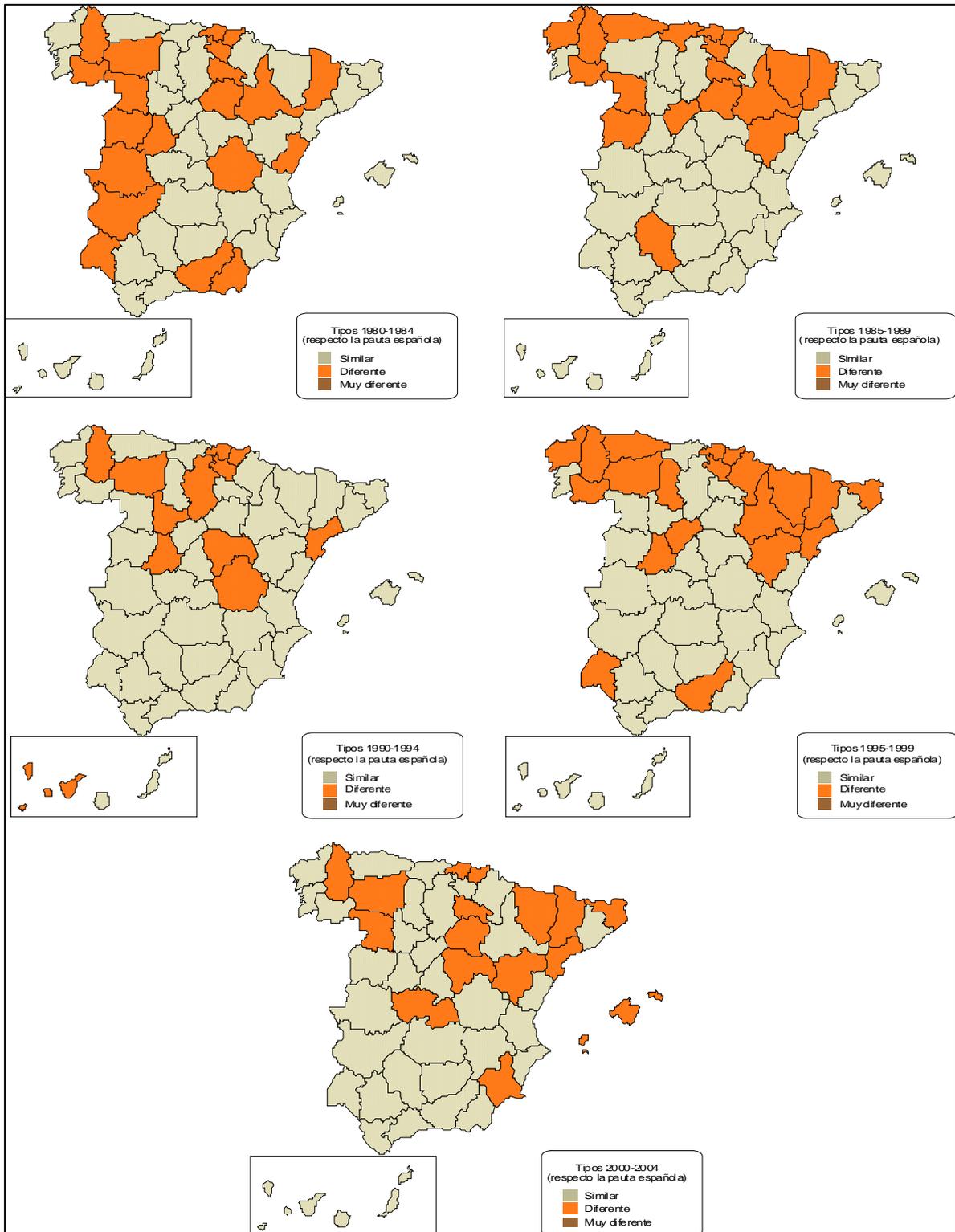
Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes

**Mapa 10. Diferencia de la edad media a la primera cotización de las mujeres entre el período 2000-04 y el 1980-84**



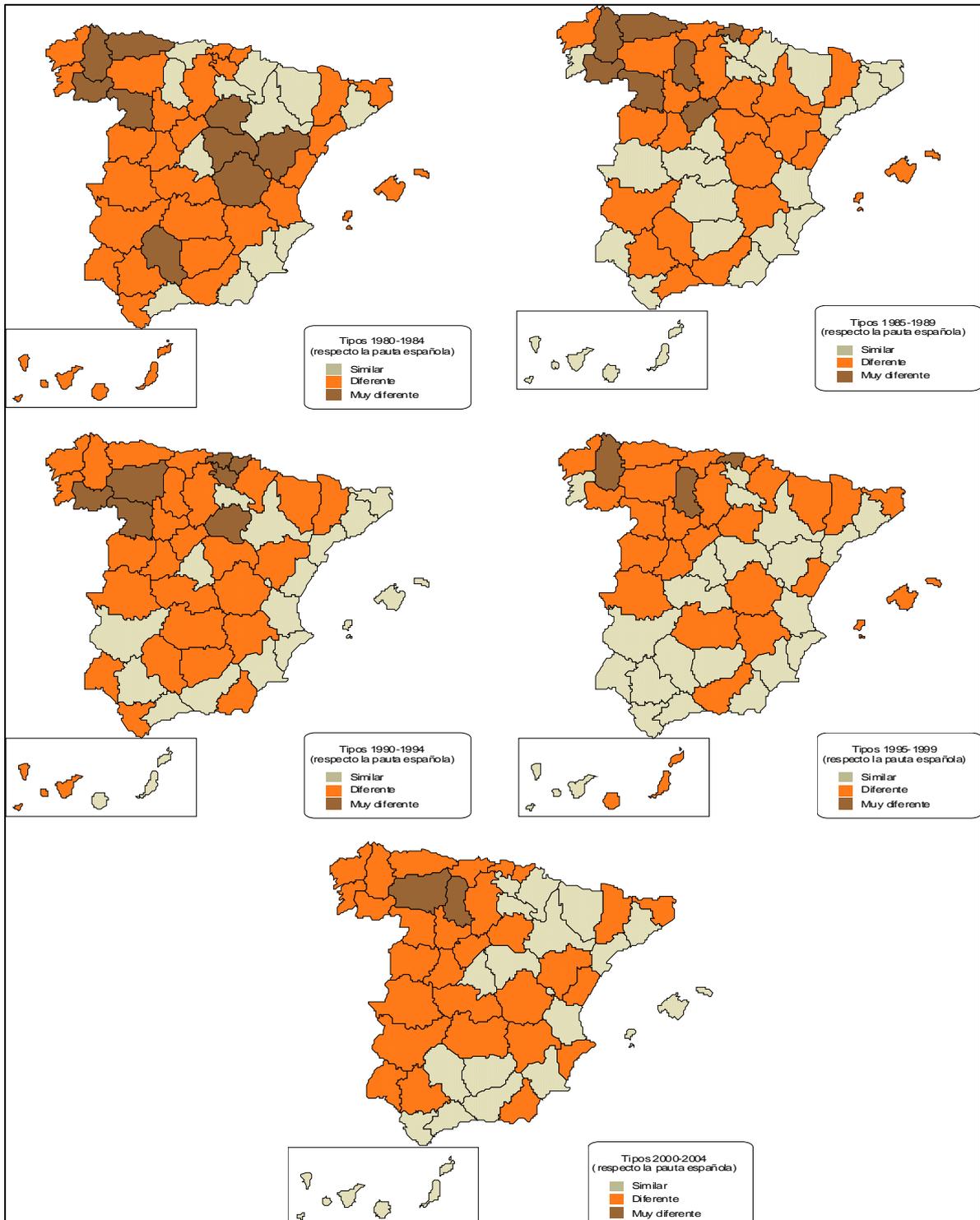
Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes

**Mapa 11. Tipología provincial de la tasas de primera cotización a la Seguridad Social. HombresFuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes**



*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

**Mapa 12. Tipología provincial de la tasas de primera cotización a la Seguridad Social.  
Mujeres**



*Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes*

La metodología utilizada es relativamente sencilla: cuando una provincia no registra una edad entre las tres del grupo, independientemente del ranking en que se sitúe, se le asigna el valor 1 y cuando son dos o tres edades se le asignan los valores 2 y 3 respectivamente. A continuación se han sumado todos los valores y se han establecido los tres tipos siguientes:

- **Similar** al conjunto de España. Lo conforman aquellas provincias que no suman más de tres puntos; es decir, sólo se observan diferencias significativas en tres de las nueve edades contempladas.
- **Diferente** del conjunto de España. Lo forman aquellas provincias que presentan entre tres y seis diferencias.
- **Muy diferente** del conjunto de España. Lo integran las provincias que suman más de seis diferencias.

De los resultados obtenidos para los hombres, mapa 11, pueden extraerse tres conclusiones muy importantes:

- Primera, la mayoría de las provincias presentan una pauta similar al conjunto del país: en los cinco quinquenios analizados no hay ninguna provincia que presente una pauta “muy diferente”.
- Segunda, puede decirse que en el período analizado se ha producido un proceso de uniformización de las pautas a la primera cotización, aunque si se sigue detalladamente la evolución de los mapas la tendencia no es lineal. Mientras que en el período 1980-1984 había veinte provincias de tipo “diferente”, en el quinquenio 2000-2004 tan sólo se contabilizaban dieciséis provincias.
- Tercera, si los resultados del mapa del período 2000-2004 se cotejan con los obtenidos en el mismo período en el Índice sintético de primera cotización (mapa 1) se comprueba entre las provincias que presentan una pauta “diferente” al conjunto de España figuran tanto provincias que presentan una elevada intensidad a la primera cotización como las que la presentan más baja. De manera que entre las primeras figuran todas las provincias catalanas y aragonesas, salvo Barcelona y Zaragoza, y las Islas Baleares; mientras que entre las que tienen baja intensidad a la primera cotización se encuentran León, Zamora y Lugo, entre otras.

En lo que respecta a las mujeres, a partir de los resultados del mapa 12 pueden hacerse algunas consideraciones de interés:

- En primer lugar, llama poderosamente la atención que en la mayoría de las provincias las pautas de inserción en el mercado laboral formal son “diferentes” o muy “diferente” del conjunto de España. Se trata pues, de un resultado radicalmente opuesto al observado en los hombres.

- En segundo lugar, hay que destacar que las provincias más pobladas (Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla y Málaga y Murcia) presentan una pauta de primera cotización similar a la del conjunto de España en prácticamente los cinco quinquenios estudiados. Estos resultados son coherentes con el hecho de que en estas seis provincias se concentran casi la mitad de las primeras cotizaciones de España, en el período 2000-2004 exactamente el 43% del total.

- En tercer lugar cabe subrayar que, al igual que entre los hombres, se ha producido un ligero proceso de homogenización de las pautas. En 1980-1984 un total de treinta y ocho provincias figuran en el grupo de “diferente” o “muy diferente”. Dos décadas más tarde estos dos tipos concentran a treinta y una de las cincuenta provincias. Asimismo, también hay que destacar que, al igual que entre los hombres, esta tendencia en la convergencia de las pautas no es lineal, puesto que en el quinquenio 1990-1994 se produce un aumento del número de provincias de tipo “diferente” o muy “diferente” respecto al quinquenio anterior. Esta ruptura de la tendencia coincide con la caída del ISPC en la primera mitad de los noventa.

- En tercer lugar, y en coherencia con lo anterior, si se comparan el mapa del periodo 2000-2004 con el los resultados del último quinquenio con el ISPC del mismo período (mapa 2) se comprueba que entre las provincias que presentan una pauta diferente al conjunto de España figuran tanto provincias que presentan una elevada intensidad a la primera cotización como las que la presentan más baja. Así, entre las primeras se encuentran todas las provincias catalanas, salvo Barcelona, todas las aragonesas, salvo Zaragoza, y Baleares; mientras que entre las segundas como más destacadas figuran León, Zamora y Lugo, entre otras.

En definitiva, los resultados muestran que territorialmente las pautas de inserción en el trabajo formal tienden a uniformarse. No obstante, todavía persisten grandes diferencias, sobre todo entre las mujeres, que parten de un punto de partida muy diferente porque a principios de la década de los ochenta su participación en el mercado laboral formal no revestía la importancia que al inicio del nuevo milenio. Por otra parte, los resultados ponen de manifiesto que esta tendencia a la uniformización de los comportamientos no es lineal, sino que en los períodos de recesión económica como el 1990-1994 suponen una ruptura de la tendencia.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

- Abdala, E.; Jacinto, C. y Solla A. (coordinadores), (2005) “La inclusión laboral de los jóvenes”. Montevideo, Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Albert, C. et al. (1998), *Las transiciones de los jóvenes de la escuela al mercado de trabajo: un análisis de flujos*, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Alchian, A. (1970), “Informational cost, pricing and resource unemployment”, E. Phelps (ed.), *Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory*, Norton, New York.
- Argimón, I. González, C.I. (2006), “La Muestra Continua de vidas Laborales de la Seguridad Social”, *Boletín Económico*, Banco de España, n. 41 (mayo 2006).
- Becker, G.S (1964). “Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education”, *National Bureau of Economic Research*, General series, n. 80.
- Becker, G.S. (1962), “Investment in human capital: a theoretical analysis”, *Journal of Political Economy*, n. 70.
- Blauner, R. (1964). “Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry”. *American Sociological Review*. Vol. 29.
- Blöndal, S. y Scarpetta, S. (1998), "The retirement decision in OECD countries", en *Ageing Working Papers (OECD)*, (AWP 1.4), p 12.
- Bolssfeld, H.P. y Rohwer, G. (1995), *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Burdett, K. (1978), “Employee search and quits”, *American Economic Review*, v.68.
- Burdett, K. (1981), “A useful restriction on the offer distribution in job search models”, R. Ehrenberg, (ed.), *Research in Labor Economics*, v.2.
- Burdett, K.(1979), “Unemployment insurance payments as a search subsidy: a theoretical analysis”, *Economic Inquiry*, julio.
- Cañada, J.A. (1999). “Efecto de la familia en la educación e inserción laboral de los jóvenes: una aproximación con la EPA a los rasgos diferenciales de las Comunidades Autónomas bilingües”, *Economías*, n. 43, pp. 58-91.
- Cardenal, M. E. (2006), *El paso a la vida adulta*, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Casal, J.; Masjuan, J.M. y Planas, J. (1991) “La inserción social y profesional de los jóvenes”. Centro de Investigación Documentación y Evaluación. Ministerio de Exudación y Ciencia.
- Chacón, L. (director) (2000), “Juventudes y empleos: perspectivas comparadas”, Instituto de la Juventud (INJUVE)
- Davía, M.A. (1999). “La inserción laboral de los jóvenes españoles: una primera exploración con el Panel de Hogares de la Unión Europea”. III Jornadas de economía laboral. Oviedo.
- Domingo, A. y Houle, R, (2005) “Situación laboral de la población de nacionalidad extranjera censada en España”, *Papers de demografia*, n.266.

- Durán, A. y Sevilla, M.A. (2006), “Una muestra continua de vidas laborales”, ponencia para el *Seminario Internacional sobre El papel de los registros administrativos en relación con el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico nacional*, organizado por el IEF, enero.
- García Blanco, J.M. y Guitiérrez, R. (1995). “Inserción laboral de los jóvenes: entrada al mercado de trabajo y movilidad inicial”. *Revista Asturiana de Economía*, nº 2. Págs. 55-80.
- García Montalvo et al. (1997). “La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana”. Fundación Bancaixa. Valencia.
- García Polavieja (2003), *Estables y precarios, Desregulación laboral y estratificación social en España*, Colección Monografías, n. 197, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Garrido, L. (1993) *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Garrido, L. (1996) “La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?”, en *La duración del mercado de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid.
- Garrido, L. (2001), “Estructura y evolución de los sistemas educativos en Europa”, en *Condiciones de vida en España y en Europa. Estudio basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGE). Años 1994 y 1995*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística, pp. 75-111.
- Garrido, L. y González, J.J (2005), “Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales”, en Juan Jesús González y Miguel Requena (eds.), *Tres décadas de cambio social en España*, Alianza editorial.
- Garrido, R. y Requena, M. (1996), *La emancipación de los jóvenes en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / INJUVE.
- Gil, J.A. (1999). “Los titulados universitarios y el mercado de trabajo. Un estudio del desajuste educativo”. La Caja de Canarias. Las Palmas de Gran Canaria.
- Gómez, M.T. y Sánchez, M.I. (1997). “La desregulación del mercado de trabajo español en el período 1984-1995 y sus efectos sobre el empleo”, *Estudios de economía aplicada*, n. 8, pp. 109-140.
- Gravot, P. (1993), “Economie de l’education”, *Económica*, París.
- Gronau, R., (1971) “Information and frictional unemployment”, *American Economic Review*, v.61.
- Guillemard, 1992, *Análisis de las políticas de vejez en Europa*. Madrid: INSERSO.
- INE, 1993, *Encuesta Sodiodemográfica 1991*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.
- Jimeno, J.F. (1996), Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994, Working Paper 9609, FEDEA.
- Jovanovic, B. (1979), “Job matching and the theory of turnover”, *Journal of Political Economy*, v.87, n. 5.

- Kalleberg, A. Sorensen, L. y Aage, B., "The sociology of labour markets", *Annual Review of Sociology*, vol.5, pp. 351-379.
- Lassibille et al. (2001). "Youth transition from school to work in Spain". *Economics of Education Review*. Vol. 20. nº 2. Págs. 139-149.
- Malo, J.L. y Toharia, L.(1999), "Costes de despido y creación de empleo en España", *Economistas*.
- Miret, P., Alustiza, A. y Cámara, N. (2001), "Evolución de la actividad en España según grupos de edad y sexo, 1940-2000. El nivel de instrucción y la situación familiar como variables explicativas", *Papers de demografia*, n. 195.
- Mortensen, D. T. (1970), "A theory of wage and employment dynamics", E. Phelps (ed.), *Microeconomic foundations of employment and inflation theory*, Norton, New York.
- Ol, W. (1962), "Labour as a quasi-fixed factor", *Journal of Political Economy*, v.70.
- Osterman, P. (1988), *Los Mercados internos de trabajo; compilación de Paul Osterman*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Palmer, G.L. (1957). "Attitudes Toward Work in an Industrial Community". *The American Journal of Sociology*. Vol.63, nº 1. Págs. 17-26.
- Parsons, D.O. (1972), "Specific human capital: an application to quit rates and layoff rates", *Journal of Political Economy*, v.80.
- Pérez Díaz, J. (2001), "La actividad en las edades maduras y la salida de actividad", en (CED) Centre d'Estudis Demogràfics, *¿Crecerán las tasas de actividad en Europa del Sur? Pronósticos a partir de una aproximación sociodemográfica*. Informe encargado por la Comisión Europea. Dirección General V Unidad V/E/1 (Empleo, relaciones laborales y asuntos sociales), mimeo, pp. 29-62.
- Piore y Doring (1971). "Internal Labor Markets and Manpower Adjustment". New York: D.C. Heath and Company.
- Quinn, J. F. (1999), "Has the Early Retirement Trend Reversed?", en *Boston College Working Papers in Economics*, 424.
- Reskin, B. (1993), "Sex segregation in the workplace", *Annual Review of Sociology*, n. 19, pp. 241-270
- Rosenfeld, R. A., (1980) "Race and sex difference in career dynamics", *American Sociological Review*, v.45, n. 4., Agosto de 1980.
- Sáez y Rey (2000). "La inserción laboral de los universitarios". *Papeles de economía española*. Nº 86. Págs. 99-110.
- Shultz, T.W (1960), "Investment in human capital", *American Economic Review*, v.51 (Marzo).
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990), "A theory of career mobility", *Journal of career mobility*, v. 98, n.1.

- Sofer, C. (1970). "Men in Mid-Career: A Study of British Managers and Technical Specialists". *The British Journal of Sociology*. Vol. 21, No. 4. Pág. 467.
- Spence (1974), *Market signaling: informational transfer in hiring and related screening processes*, Cambridge: Harvard University Press.
- Spence, A.M. (1974), "Market signaling: informational transfer in hiring and related screening processes", Cambridge, Harvard University Press.
- Spilerman, S., (1977), "Careers, labor market structure and socioeconomic achievement", *American Journal of Sociology*, v.83, n. 3.
- Stigler, G. J. (1961), "The economics of information", *Journal of Political Economy*, v. 69.
- Stigler, G. J. (1962), "Information in the labour market", *Journal of Political Economy*, v. 70.
- Thurow, L.C. (1975), *Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy*, New York: Basic Books.
- Thurow, L.C. (1983), "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo", en M.J. Piore, *Paro e inflación perspectivas institucionales y estructurales*, Alianza Editorial.
- Toharia, L. et al (1998), *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill. 1998.
- Toharia, L.; Davia, M. Á. y Herranz, V. (2001), "Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español", Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Toledo (1999). "Inserción laboral y movilidad: un estudio a partir de la encuesta socio-demográfica". III Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza. Vol. II. Págs. 285-314. Fundación Argentaria. Madrid.
- Toutain, S. (1997), "Vieillesse et age de la retraite", en *Genus*, LIII (1-2).

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de población masculina que realizó el Servicio Militar según generación de pertenencia, España, generaciones 1958-85	29
Gráfico 2. Porcentaje de población realizando el Servicio Militar por edad, España, generaciones 1959-84	30
Gráfico 3. Proporción de escolarizados por edad según generaciones, España, hombres	32
Gráfico 4. Proporción de escolarizadas por edad según generaciones, España, mujeres	32
Gráfico 5. Proporción de población buscando un primer empleo por edad (de 16 a 35 años) y sexo, España, según generación de pertenencia	36
Gráfico 6. Edad a la primera cotización según sexo y nacionalidad, España, población nacida con posterioridad a 1953	38
Gráfico 7. Número muestral de inserciones según cohorte de entrada, porcentaje de las mismas según sexo y nacionalidad, España, población nacida con posterioridad a 1953	39
Gráfico 8. Edad media de inserción en el mercado de trabajo informal según sexo y generación (generaciones masculinas 1954-72 y femeninas 1954-65), España	43
Gráfico 9. Desviación típica de inserción según sexo y generación (generaciones masculinas 1954-72 y femeninas 1954-65), España	43
Gráfico 10. Distribución de supervivientes nunca en cotización, generaciones de nacionalidad española nacidas con posterioridad a 1954 y extranjeros, según sexo y nacionalidad.	45
Gráfico 11. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1954-58, España, hombres de nacionalidad española	46
Gráfico 12. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1958-64, España, mujeres de nacionalidad españolas	46
Gráfico 13. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1964-68, España, hombres de nacionalidad española	47
Gráfico 14. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1968-72, España, hombres de nacionalidad española	47
Gráfico 15. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1954-58, España, mujeres de nacionalidad española	51
Gráfico 16. Tasas de inserción en cotización de las generaciones 1958-65, España, mujeres de nacionalidad española	51
Gráfico 17. Pautas acumuladas de entrada primaria en los registros de la Seguridad Social según generación, edad y momento en el tiempo de la población de nacionalidad española, hombres.	57
Gráfico 18. Pautas acumuladas de entrada primaria en los registros de la Seguridad Social según generación, edad y momento en el tiempo de la población de nacionalidad española, mujeres.	57
Gráfico 19. Cuartiles de inserción en el mercado de trabajo, según generación y sexo, España, generaciones de nacimiento 1952-74	58
Gráfico 20. Intensidad y calendario en la inserción según cohorte de entrada y sexo, España, 1980-90	61

<b>Gráfico 21. Tasas de inserción al mercado de trabajo, España, hombres, 1984-2004</b>	<b>64</b>
<b>Gráfico 22. Tasas de inserción al mercado de trabajo, España, mujeres, 1984-2004</b>	<b>65</b>
<b>Gráfico 23. Índice Sintético de Primera Cotización (ISPC) y Edad de Entrada en Cotización (EMEC), España, 1984-2004</b>	<b>68</b>
<b>Gráfico 25. Tasas de inserción acumuladas por edad según generación y sexo</b>	<b>70</b>
<b>Gráfico 26. Razón de masculinidad en las entradas de trabajadores extranjeros</b>	<b>72</b>
<b>Gráfico 27. Porcentaje de entradas según nacionalidad, hombres, 1984-2004</b>	<b>75</b>
<b>Gráfico 28. Porcentaje de entradas según nacionalidad, mujeres, 1984-2004</b>	<b>75</b>
<b>Gráfico 29. Porcentaje de entradas según nacionalidad, países seleccionados</b>	<b>76</b>
<b>Gráfico 30. Pirámides de inserciones del contingente africano, 2000-04</b>	<b>76</b>
<b>Gráfico 31. Pirámides de inserciones del contingente centro-suramericano, 2000-04</b>	<b>77</b>
<b>Gráfico 32. Proporción de inserciones según nivel profesional, España, hombres, 1984-2004</b>	<b>79</b>
<b>Gráfico 33. Proporción de inserciones según nivel profesional, España, mujeres, 1984-2004</b>	<b>79</b>
<b>Gráfico 34. Edad media de inserción laboral según nivel profesional, hombres, 1984-2004</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico 35. Edad media de inserción laboral según nivel profesional, mujeres, 1984-2004</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico 36. Porcentaje de primeras cotización que duran 6 meses, 1 año y 3 años, por sexo, España, 1984-2004</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico 37. Índice Sintético de Primera Cotización a la Seguridad Social según quinquenio, España, 1980- 2004</b>	<b>87</b>
<b>Gráfico 38. Edad Media a la primera cotización a la Seguridad Social según quinquenio, España, 1980-2004</b>	<b>87</b>
<b>Gráfico 39. Tasa de entrada en cotización por quinquenios, sexo y edad, España, 1980-2004</b>	<b>91</b>

## **ÍNDICE DE MAPAS**

<b>Mapa 1. Índice Sintético de Primera Cotización, España 2000-2004, hombres</b>	<b>94</b>
<b>Mapa 2. Índice Sintético de Primera Cotización, España, 2000-2004, mujeres</b>	<b>94</b>
<b>Mapa 3. Diferencia entre el ISPC de los hombres y el de las mujeres, España, 2000-2004</b>	<b>95</b>
<b>Mapa 4. Diferencia entre el ISPC de 2000-2004 y el de 1980-1984, España, hombres</b>	<b>96</b>
<b>Mapa 5. Diferencia entre el ISPC de 2000-2004 y el de 1980-1984, España, mujeres</b>	<b>96</b>
<b>Mapa 6. Edad media a la primera cotización. España 2000-2004, hombres</b>	<b>97</b>
<b>Mapa 7. Edad media a la primera cotización. España 2000-2004, mujeres</b>	<b>97</b>
<b>Mapa 8. Diferencia entre la edad media a la primera cotización de los hombres y de las mujeres. España 2000-04</b>	<b>98</b>
<b>Mapa 9. Diferencia de la edad media a la primera cotización de los hombres entre el período 2000-04 y el 1980-84</b>	<b>101</b>
<b>Mapa 10. Diferencia de la edad media a la primera cotización de las mujeres entre el período 2000-04 y el 1980-84</b>	<b>101</b>
<b>Mapa 11. Tipología provincial de la tasas de primera cotización a la Seguridad Social. Hombres</b> <b>Fuente: Elaboración a partir de la MCVL-2004 y Padrón Municipal de Habitantes</b>	<b>102</b>
<b>Mapa 12. Tipología provincial de la tasas de primera cotización a la Seguridad Social. Mujeres</b>	<b>103</b>