

Movilidad externa en el mercado de trabajo español: alguna evidencia empírica

Caparrós, A., García, D. y Navarro, L.
Departamento de Estadística y Econometría
Universidad de Málaga
Tf.: 95-2131209
E-mail: l_navarro@uma.es

Resumen:

El objetivo del artículo es analizar la movilidad voluntaria entre empresas de los trabajadores en España. En primer lugar, se intenta captar la influencia que ejercen una serie de características productivas (nivel educativo, formación específica, salarios...) sobre el deseo de cambio de los trabajadores. Para ello se utiliza el primer ciclo del Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE) realizado por el Instituto Nacional de Estadística en 1994. En segundo lugar, con los datos disponibles, se analizan cuáles son los factores que determinan un cambio ascendente en la carrera profesional de los individuos que han cambiado voluntariamente de empresa. En ambos casos se estiman modelos logit para explicar de qué depende la probabilidad de encontrarse una determinada situación laboral.

Movilidad externa en el mercado de trabajo español: alguna evidencia empírica

1. Introducción

Existen diversos tipos de movilidad laboral: ocupacional, interna, externa, geográfica... que hacen referencia a distintas formas de cambiar de ocupación, de puesto de trabajo, de empresa o de región, respectivamente. La movilidad del factor trabajo es un tema de creciente interés entre los investigadores del mercado laboral, y a menudo se ha aducido que su excesiva rigidez podría explicar parcialmente la elevada y persistente tasa de paro de las últimas décadas.

El mercado de trabajo español tradicionalmente se ha caracterizado por escasa movilidad del factor trabajo. En efecto, al contrario de EEUU por ejemplo, en España no es frecuente cambiar un elevado número de veces de empleo a lo largo de la vida activa, sino que a menudo, la carrera profesional deseada se concibe como un proyecto que contiene el mínimo número de cambios posibles. Desde el punto de vista del trabajador, la estabilidad en el empleo le protege del riesgo del paro y le permite acumular capital humano específico en la empresa. En el mercado de trabajo español, movilidad ha ido asociada a inestabilidad, incertidumbre o riesgo por parte de los trabajadores. Sin embargo, desde otro punto de vista, la escasa movilidad del trabajo a escala nacional puede considerarse como una restricción para el necesario ajuste del mercado laboral. Incluso se ha argumentado que la ausencia de movilidad es la causa del desempleo europeo (Winkelmann y Zimmermann, 1998).

El objetivo de este artículo es ofrecer alguna evidencia empírica sobre la movilidad voluntaria que se produce en el mercado de trabajo español, utilizando para ello una nueva base de datos del INE, el Panel de Hogares de la Unión Europea, primera ola (1994). Al igual que el trabajo de Sánchez *et al.* (1995) nuestro análisis explota la información retrospectiva que los trabajadores asalariados aportan en una muestra de corte transversal. Sin embargo, a diferencia de esos autores, que ven el cambio de empresa producido en los cinco años anteriores a la entrevista, aquí consideramos el cambio de empresa que tiene lugar entre 1993 y 1994 o incluso durante 1994, año en el que se lleva a cabo la recogida de información. Conviene destacar que aunque sería deseable disponer de datos de panel para un análisis de este tipo en lugar de una muestra de corte transversal, sin embargo, dada la no disponibilidad hasta ahora de este tipo de datos, nos obliga a efectuar nuestra investigación con los existentes. En concreto, nuestro objetivo aquí es, en primer lugar, encontrar algunos factores relevantes que expliquen el cambio voluntario entre empresas por parte de los asalariados, y en segundo lugar, conocer en qué medida el cambio voluntario de empresa está asociado con la obtención de un empleo mejor, desde el punto de vista del trabajador.

La organización del resto del artículo es la siguiente. En el segundo apartado se describe la fuente estadística utilizada y se definen las variables de interés. En el tercero se estudia la movilidad voluntaria entre empresas, discutiendo brevemente los modelos teóricos que pueden usarse y analizando los resultados de las estimaciones efectuadas. En el cuarto apartado se presentan las estimaciones del modelo que explica los

determinantes de la movilidad ascendente sobre la trayectoria profesional de los individuos, y finalmente se presentan algunas conclusiones.

2. Fuente de información utilizada

La encuesta utilizada en este artículo es el primer ciclo del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), correspondiente a España. Se trata de una encuesta puesta en marcha en toda la Comunidad Europea, con objeto de obtener datos comparativos sobre ingresos y condiciones de vida de los hogares privados a nivel comunitario. Aunque la encuesta está diseñada como un panel de información anual, hasta ahora únicamente están disponibles los datos transversales correspondientes al año 1994 (para 8.000 hogares, en los que se encuentran aproximadamente 18.000 personas en edad de trabajar) y algunas informaciones retrospectivas de la vida laboral de los individuos.

El primer ciclo del PHOGUE se realizó entre los meses de octubre y diciembre de 1994 para la mayoría de los entrevistados, y excepcionalmente en enero de 1995 para quienes no estuvieron disponibles antes. Esta es una base estadística interesante para estudiar la movilidad de los trabajadores, ya que incluye preguntas retrospectivas acerca del posible cambio de empresa¹ del individuo durante 1994 o bien en 1993, así como las razones por las que ha podido cambiar.

Tabla 1
Asalariados en 1994 y su relación con la movilidad durante 1993 o 1994.

| Relación con la movilidad | Número de Trabajadores | Porcentaje |
|---|------------------------|------------|
| <i>Cambian</i> | 629 | 12,3 |
| <i>Razones:</i> | | |
| 1. Conseguir un trabajo mejor/más adecuado | 148 | 2,9 |
| 2. Causas empresariales (jubilación anticipada, despido, cierre de la empresa...) | 81 | 1,6 |
| 3. Finalización del contrato/empleo temporal | 310 | 6,1 |
| 4. Venta/cierre negocio propio o familiar | 20 | 0,4 |
| 5. Razones personales u otras | 70 | 1,4 |
| | | |
| <i>No cambian</i> | 4490 | 87,7 |
| Total | 5119 | 100 |

Fuente: Panel de Hogares. 1994.

En principio, estábamos interesados en todos aquellos individuos que se encontraban trabajando en 1994; sin embargo, la falta de datos sobre los ingresos de los empresarios en 1994, nos obligó finalmente a excluirlos de la muestra. Además, dado que nuestra finalidad es estudiar la movilidad externa, no se consideran a quienes abandonan una empresa para ingresar en el paro o en la inactividad, pues este tipo de comportamientos quizás responde más a aspectos puramente personales que a razones laborales. Así, la muestra final se restringe a aquellos individuos mayores de 16 años que se encontraban trabajando por cuenta ajena en 1994. La tabla 1 recoge la distribución de estos asalariados, según su relación con la movilidad, así como las razones esgrimidas para el abandono de la empresa.

Para la primera parte del trabajo, hemos de definir el concepto de movilidad externa voluntaria que vamos a utilizar. En un sentido amplio, la movilidad externa se produce

¹ Sin embargo, en la primera ola del PHOGUE no se incluye un cambio de ocupación, sino únicamente de empresa.

cuando los trabajadores dejan su empresa. De los 5119 asalariados en 1994, 629 declaran haber cambiado de empleo durante 1993 o bien a lo largo de 1994, es decir, el 12,3% de la muestra. Desde el punto de vista teórico, el cambio de empresa puede ser voluntario o involuntario. Se considera del primer tipo, y se conoce como abandono, cuando es el resultado de la decisión de los trabajadores, mientras que se trataría de un cambio involuntario o despido cuando viene impuesto por factores externos. Pese a esta delimitación teórica, en la práctica existen algunos problemas a la hora de decidir si un tipo determinado de cambio es o no voluntario. Este es el caso de aquél que se produce como consecuencia de la finalización del contrato, que según autores como Hashimoto y Yu (1980) podrían ser considerados como voluntarios. Ante esta ambigüedad sobre el carácter de voluntariedad, en este artículo vamos a definir dos indicadores de movilidad externa voluntaria. El primero de ellos, *movilidad1*, considera bajo esta categoría a quienes cambian de trabajo para obtener un empleo mejor, por cierre o venta del negocio familiar o por otras razones. La segunda definición de movilidad externa, *movilidad2*, incluye también a quienes han dejado la empresa por finalización del contrato. Con los datos anteriormente expuestos, 238 trabajadores han variado voluntariamente de empresa según la primera definición, y 548 según la segunda. Estas cifras indican, en términos porcentuales, una movilidad externa del 4,7% y 10,7% respectivamente según la definición utilizada.

En el trabajo de Sánchez *et al.* (1995), se define la movilidad externa para los asalariados en 1985 que durante los cinco años anteriores habían tenido algún cambio de empresa, utilizando la definición más amplia de movilidad externa, es decir, catalogando los cambios por finalización del contrato como voluntarios. Según esta definición, a partir de una muestra 5026 asalariados varones, 514 de ellos habían variado de empresa, lo que supone el 10,23 % de la muestra, cifra muy similar a la obtenida para un año, con el PHOGUE.

En la segunda parte de la investigación analizamos los factores determinantes de que una vez que se ha producido un cambio de empresa, éste sea considerado por el trabajador como positivo en relación con el que tenía anteriormente. Para responder a estas cuestiones hemos utilizado la siguiente pregunta de la encuesta realizada a los que han cambiado: *Si compara su trabajo actual con el anterior, diría que en términos generales, el trabajo actual es: mucho mejor, algo mejor, más o menos igual o peor*. A partir de estas respuestas hemos definido la variable *cambio ascendente* de forma dicotómica, tomando el valor 1 cuando los individuos responden alguna de las dos primeras alternativas y 0 cuando responden alguna de las dos últimas². Hemos realizado la agrupación de las cuatro respuestas originales en únicamente dos debido al escaso número de observaciones disponibles.

3. Movilidad voluntaria entre empresas

El primero de los objetivos de nuestro análisis es el conocimiento de los determinantes de la movilidad voluntaria. A partir de ellos, nos interesamos particularmente en destacar la influencia de la formación específica recibida por los trabajadores sobre su decisión de abandonar la empresa, una vez que se ha decidido a hacerlo

² Hemos realizado la agrupación de las cuatro respuestas originales en únicamente dos debido al escaso número de observaciones disponibles.

3.1. Marco teórico y literatura empírica sobre España

Desde un punto de vista teórico, entre las razones que se han ofrecido hasta ahora para explicar la movilidad en el mercado de trabajo se encuentra la aportación de la teoría del capital humano específico (Becker, 1962; Hashimoto, 1981; Parsons, 1972), que establece que el trabajador y el empresario comparten la inversión de formación específica necesaria para el trabajo de la empresa, con objeto de reducir la movilidad y los costes que la misma lleva aparejados para ambos. Por orden cronológico, a continuación puede citarse la teoría del mismatch de Jovanovic (1979), que se centra en la calidad del emparejamiento del trabajador al puesto de trabajo. Según esta teoría, la movilidad se produce cuando bien el empresario o bien el trabajador inicia una separación para mejorar la calidad de dicho emparejamiento. Además, en cada etapa de este proceso los dos agentes implicados aprenden con el tiempo hasta encontrar el emparejamiento óptimo. Por otro lado, la teoría de la movilidad ocupacional, desarrollada en los artículos de Sicherman y Galor (1990) y Sicherman (1990), insiste en que los trabajadores poseen durante su vida activa una carrera profesional en la que toman decisiones respecto a la movilidad entre empresas y en la que se encuentran ante oportunidades de promociones dependiendo principalmente de su nivel educativo y de la inversión que el empresario ha realizado en formación específica. De esta teoría se deriva una importante implicación para las consecuencias de la educación formal recibida: los trabajadores más educados obtienen un rendimiento adicional de esta inversión, mediante una mayor probabilidad a ser ascendidos dentro de la empresa.

Las investigaciones sobre movilidad laboral existentes en España son escasas, debido a la dificultad de disponer de estadísticas apropiadas para estudiar este fenómeno en cualquiera de sus modalidades. La movilidad interna en la empresa ha sido analizada en los trabajos de García y Malo (1996a) y de García Crespo (1997) utilizando la información de la Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase, de 1991. En el primero de ellos se contrasta la existencia de mercados internos para el ascenso en la empresa, como forma de superar el desajuste educativo de los trabajadores con su puesto de trabajo. El segundo investiga las discrepancias existentes en la carrera profesional por sexo en el mercado de trabajo español, encontrando evidencia de discriminación de la mujer en cuanto a sus posibilidades de promoción dentro de la empresa. Con la misma encuesta, García y Malo (1996b) tratan de encontrar una relación entre desajuste educativo y movilidad laboral externa. Por su parte, Sánchez *et al.* (1995) abordan la movilidad entre empresas con la encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, de 1985. En este artículo se realiza un enfoque estructural del fenómeno de la movilidad, distinguiendo la decisión de abandono del trabajador y la del nuevo empresario de seleccionarlo de la cola de candidatos. Recientemente, Ahn, *et al.* (1998) analizan con la encuesta de Población Activa enlazada, la relación entre duración del desempleo y disponibilidad para variar de residencia. Sus resultados indican que incluso entre quienes se encuentran en paro, la disponibilidad a cambiar de residencia a fin de encontrar otro empleo no sólo no es muy elevada, sino que parece ser que tampoco es muy sensible al tiempo de permanencia en el mismo.

3.2. Estimación y resultados

Las dos variables de movilidad externa, *movilidad1* y *movilidad2*, como se ha indicado anteriormente se han definido como variables ficticias, que toma el valor 1 si el

trabajador ha cambiado de empresa durante 1993 o 1994 y cero en caso contrario, con la diferencia de que en la segunda definición se considera a los que han cambiado de empresa por finalización del contrato como trabajadores que abandonan voluntariamente. La decisión de variar de empresa se modeliza con un logit, en el que la probabilidad de cambio se va a explicar por factores que están aproximando la productividad del individuo o las características del puesto de trabajo que ocupa u ocupaba el mismo.

Tabla 2
Modelo logit para la movilidad voluntaria de los asalariados entre empresas*

| | <i>Movilidad1</i> (No incluye finalización del contrato como salida voluntaria) | | <i>Movilidad2</i> (Incluye finalización del contrato como salida voluntaria) | |
|--|--|--------------|---|--------------|
| | Coefficiente | T de Student | Coefficiente | T de Student |
| Constante** | -1,54 | -3.91 | -0.73 | -2.61 |
| Sexo | -0,60 | -3.84 | -0.64 | -5.88 |
| Casado | -0.18 | -1.11 | -0.19 | -1.70 |
| Hijos | -0.20 | -1.04 | -0.15 | -1.09 |
| Estudios primarios | -0.20 | -1.09 | -0.31 | -2.57 |
| Estudios medios | -0.21 | -0.94 | -0.58 | -3.36 |
| Estudios FPII y módulo 3º FP | -0.37 | -1.38 | -0.53 | -2.65 |
| Estudios univers. (ciclo corto) | -0.83 | -2.35 | -0.46 | -2.03 |
| Estudios univers. (ciclo largo) | 0.07 | 0.23 | -0.03 | -0.13 |
| Experiencia potencial (años) | -0.04 | -5.18 | -0.03 | -5.51 |
| Formación específica financiada por el empresario | -1.12 | -2.62 | -1.44 | -3.94 |
| Formación específica no financiada por el empresario | 0.30 | 1.37 | 0.05 | 0.27 |
| Salario en el empleo anterior | -0.03 | -2.43 | -0.08 | -7.21 |
| Tasa de paro regional | 0.02 | 1.35 | 0.04 | 4.43 |
| Log-verosimilitud | -878.99 | | -1568.45 | |
| Test de la razón de verosim. | 128.60 | | 328.66 | |
| Chi-dos (13;0,95) | 22,4 | | 22,4 | |
| Respuestas correctas (%) | 94,96 | | 89,12 | |
| Número de observaciones | 4728 | | 5038 | |
| Número de obs. que cambian | 238 | | 548 | |

*Las variables dependientes valen 1 cuando se ha producido un cambio voluntario en 1993 o durante los primeros meses de 1994 y 0 cuando el trabajador no ha cambiado de empresa en tal periodo temporal. Las variables explicativas están definidas en el momento del cambio.

**La persona de referencia es hombre, no está casado, ni tiene hijos, con estudios primarios, sin estudios o analfabeto, y no ha recibido formación en la empresa en que trabajaba durante 1993.

Las variables explicativas utilizadas en nuestro análisis se pueden dividir en los siguientes bloques. En primer lugar, hemos incluido algunas características personales y familiares de los trabajadores, que pueden aproximar el coste de abandonar voluntariamente la empresa, como son el sexo, estado civil o si tienen hijos. En segundo lugar, hemos considerado indicadores que pueden recoger la productividad de los individuos en el puesto de trabajo, como son el máximo nivel de estudios terminados, la experiencia potencial en el mercado laboral o la formación específica recibida para el empleo que desempeña. Por último, es lógico suponer que un determinante del cambio de empresa puede ser el tipo de trabajo que el individuo está realizando, para lo cual sería interesante conocer las principales características del empleo que dejó, a fin de ver

si existen diferencias en la disposición al abandono voluntario según el tipo de empleo, al mismo tiempo que las condiciones del mercado de trabajo local en que desempeña su actividad. La única información disponible en cuanto al empleo anterior es el salario percibido por el trabajador, que en buena medida, sintetiza las características del mismo. También parece evidente que un mercado laboral con dificultades para encontrar empleo puede contribuir negativamente a la decisión de cambiar de empresa; para recoger tales condiciones, hemos introducido la tasa de paro de la región en que trabaja cada individuo. En el anexo se presenta la definición completa de estas variables así como su descripción estadística.

La tabla 2 muestra los resultados de las estimaciones de los modelos logit que explican la movilidad externa con las dos especificaciones alternativas la misma.

Según estos resultados se observa, en primer lugar, que casi todas las variables incluidas en la estimación reducen la probabilidad de cambiar de empleo, siendo los principales factores que reducen esta probabilidad, en ambas especificaciones, los aspectos estrictamente monetarios y aquellos relacionados con el capital humano que se acumula en el trabajo. En efecto, los primeros están aproximados por la variable salario en el empleo anterior, observándose que a mayor salario menor incentivo a abandonar la empresa. Los segundos vienen recogidos en dos indicadores, la experiencia potencial en el mercado laboral, por un lado, y la formación específica financiada por el empresario, por otro. Los resultados para el primer indicador son coherentes con la teoría de la acumulación del capital humano (Rosen, 1972), mostrando que conforme aumenta el tiempo transcurrido en el mercado de trabajo se reduce el rendimiento asociado a un cambio, confirmándose así un hecho que parece ser regularidad en todos los estudios, como es que la mayoría de los cambios laborales se producen en los primeros años activos del individuo (Booth, Francesconi y García-Serrano, 1997). Igual sucede con el segundo indicador, la formación que financia el empresario suele hacer más productivo al empleado para el trabajo específico que desarrolla e incluso puede ir asociada a expectativas de ascenso profesional, por lo que se reduce la probabilidad de abandonar la empresa por parte del individuo; estas previsiones teóricas también se cumplen. Sin embargo, la formación específica no financiada por el empresario no resulta significativa, sin duda porque esta formación es de tipo más general y así no tiene implicaciones para reducir la movilidad.

Al mismo tiempo, destaca la no significatividad de la mayoría de variables ficticias que recogen el máximo nivel de estudios terminado por el individuo en la primera especificación del modelo, aunque no es así en la segunda. En efecto, en este último caso, cuanto mayor es el nivel de estudios³, menos probabilidad existe de cambiar voluntariamente de empresa, estando en esta definición los que cambian por finalización del contrato o por empleo temporal. Una posible interpretación de este resultado es que son los que tienen menor nivel de estudios los que salen de la empresa precisamente por finalización del contrato, con lo que esta definición de movilidad está recogiendo en realidad precariedad de los empleos. Evidentemente los motivos de cambio de los poseedores de nivel universitario deben ser distintos y probablemente serán para mejorar de ocupación.

Junto a lo anterior, también observamos cómo la tasa de paro regional no es significativa en el primer modelo, y sí en el segundo, en el que además tiene un signo positivo; es decir, una mayor tasa de paro va asociada con un cambio voluntario, cuando

³ A excepción de los universitarios de ciclo largo.

bajo esta definición se incluye a quienes le finaliza el contrato. Este resultado puede significar de nuevo que se está recogiendo, con esta segunda definición de movilidad, cambio de empleo en el sentido de precariedad, de inestabilidad. Un incremento en la tasa de paro está asociado a mayores salidas de los trabajadores por esta vía, aún cuando posteriormente estos mismos trabajadores vuelvan a estar contratados como asalariados. Así, puede decirse que, en este caso, un cambio no está siempre asociado a movimiento ascendente, sino a precariedad, a tener muchos empleos de corta duración.

Por último, destaca la menor movilidad de las mujeres en cualquiera de las dos versiones del modelo, si bien las cargas familiares, aproximadas por el hecho de estar casado o de tener hijos, no parecen tener efecto especial en la movilidad de los trabajadores.

4. Movilidad ascendente

Nuestro segundo objetivo consiste en determinar de qué depende que la movilidad que se ha producido sea un paso importante en la carrera profesional de los individuos. La muestra considerada incluye a todos aquellos que han cambiado de empresa de forma voluntaria, incluyendo a los que se encontraron en esta situación por finalización de su contrato o por tratarse de un empleo temporal⁴.

La variable dependiente, *cambio ascendente*, la explicamos mediante un logit con un conjunto de variables explicativas que vienen delimitadas por la información disponible en la encuesta. En un primer grupo incluimos el sexo y el máximo nivel de estudios terminado, para detectar posibles diferencias entre los distintos grupos demográficos. También consideramos, como en el caso anterior, la experiencia potencial del individuo en el mercado de trabajo y la formación específica que ha recibido en el empleo anterior, distinguiendo si ésta ha sido financiada por el empresario o no. De nuevo, la hipótesis que mantenemos a priori es que la formación que financia el empresario puede que sea menos transferible a otros trabajos que aquella en la que no interviene, que posiblemente será más general. Además, hemos incluido el cuartil de ingresos en que se encuentra el trabajador en su nuevo empleo, para determinar si son los que perciben mayores salarios los que declaran haber ascendido profesionalmente o no. Por último, hemos querido distinguir aquellos individuos que abandonan la empresa por finalización del contrato/empleo temporal, y que en 1994 se encuentran trabajando como asalariados, de los demás. Un signo negativo para esta variable revelaría que el grupo de trabajadores que salen por esta vía no mejoran en su nuevo trabajo, con lo cual, podría interpretarse que el abandono no fue tan voluntario como se podía pensar.

Los resultados de las estimaciones del modelo logit se presentan en la tabla 3. En ella puede observarse que no existen diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres, ni en función de la experiencia potencial de los individuos, en contra de lo esperado. En cuanto al nivel de estudios, tampoco existe un patrón de comportamiento claro, pues únicamente declaran haber mejorado de empleo aquellos que tienen el primer nivel de estudios secundarios y los de nivel universitario de ciclo corto.

⁴ Se ha utilizado esta definición de movilidad para disponer de mayor número de grados de libertad, si bien introducimos una variable ficticia como explicativa para recoger los posibles efectos diferenciales que existan entre los dos grupos de trabajadores.

Tabla 3
Modelo logit para explicar la movilidad voluntaria ascendente entre empresas*

| | Coeficiente | T de Student |
|---|-------------|--------------|
| Constante** | -0.031 | -0.09 |
| Sexo | 0.217 | 0.92 |
| Estudios primarios | 0.618 | 2.45 |
| Estudios medios | 0.499 | 1.39 |
| Estudios de FP II y módulo 3º de FP | 0.512 | 1.19 |
| Estudios universitarios (ciclo corto) | 1.357 | 2.69 |
| Estudios universitarios (ciclo largo) | 0.368 | 0.81 |
| Experiencia potencial (años) | -0.013 | -1.28 |
| Formación específica financiada por el empresario | 12.157 | 0.07 |
| Formación específica no financiada por el empresario | 0.643 | 1.85 |
| Pertenece al 2º cuartil de salarios mensuales en 1994 | 0.664 | 2.32 |
| Pertenece al 3º cuartil de salarios mensuales en 1994 | 0.286 | 0.97 |
| Pertenece al 4º cuartil de salarios mensuales en 1994 | 0.082 | 0.26 |
| Cambio por finalización del contrato/empleo temporal | -1.647 | -8.11 |
| Log-verosimilitud | -308.05 | |
| Test de la razón de verosimilitudes | 130.05 | |
| Chi-dos (13;0,95) | 22,4 | |
| Respuestas correctas (%) | 68,79 | |
| Número de observaciones | 548 | |
| Número de observaciones con cambio ascendente = 1 | 231 | |

*La variable dependiente, *cambio ascendente*, vale 1 cuando el individuo responde que, tras el cambio, su trabajo actual es mejor o mucho mejor, y 0 si responde que es igual o peor. La muestra concierne a los asalariados en 1994 que han cambiado voluntariamente, incluyendo finalización del contrato

**La persona de referencia es hombre, no está casado, con estudios primarios, sin estudios o analfabeto, no ha recibido formación en la empresa en que trabajaba durante 1993 y sus ingresos mensuales netos del trabajo en 1994 pertenecen al primer cuartil de la distribución de tales ingresos.

Los resultados relativos a la formación específica recibida por los trabajadores parecen avalar la hipótesis del capital humano intransferible si la paga el empresario⁵, y útil para mejorar en la carrera profesional si tiene otro origen de financiación. Tampoco parecen existir pautas marcadas en el comportamiento de los trabajadores en función del cuartil de ingresos en que se encuentren, pues de los resultados obtenidos no se deriva una asociación clara entre nivel de ingresos y movilidad ascendente. Los únicos que declaran haber mejorado son aquellos que se encuentran en el segundo cuartil, respecto a los del primero.

Como era de esperar, los que indican haber cambiado de empresa como consecuencia de la finalización del contrato/empleo temporal, tienen mayor probabilidad de haber empeorado con el cambio. De aquí podría deducirse que la movilidad externa no es siempre positiva desde el punto de vista del trabajador, sino que cuando se produce por las citadas circunstancias puede implicar un retroceso en la carrera profesional de los trabajadores o, más bien, que este tipo de abandono es involuntario, lo que explicaría que no conlleve una probabilidad de mejorar tras él.

⁵ Si bien esta variable no es significativa, el elevado coeficiente estimado puede ser consecuencia del escaso número de observaciones con esta característica en la muestra utilizada.

5. Conclusiones

En este artículo ofrecemos alguna evidencia empírica acerca de la movilidad externa y voluntaria en el mercado de trabajo español, así como los factores que determinan que la misma sea una movilidad ascendente para el trabajador. Para ello hemos utilizado la encuesta de corte transversal del Panel de Hogares de la Unión Europea de 1994.

Con las limitaciones de información que nos impone este tipo de fuente estadística, los resultados indican que la movilidad es un comportamiento difícil de explicar. No obstante, hay algunos efectos que se muestran claros y que están de acuerdo con las previsiones teóricas. Así, encontramos una relación inversa entre la experiencia potencial de los individuos en el mercado de trabajo y la probabilidad de que éstos abandonen voluntariamente la empresa. Por otro lado, la formación específica recibida por los trabajadores y financiada por el empresario aparece como una inversión en capital humano específico que hace a los individuos más productivos en su empleo, y por tanto, con menos disponibilidad a cambiar de empresa.

También se revela como un proceso complicado de describir el ascenso en la carrera profesional de los individuos. En este segundo modelo, destaca el resultado de la formación financiada por el individuo, que explica positivamente el cambio ascendente de los mismos, mientras que no resulta significativa aquella que recoge la inversión formativa realizada por el empresario. Considerados conjuntamente estos resultados junto al que obteníamos para las variables de formación específica en el modelo anterior, parece confirmar la hipótesis de que posiblemente los conocimientos que recibe por esta vía los individuos no son transferibles a otros empleos.

Referencias bibliográficas

- Ahn, N. Rica, S. y Ugidos, A. (1998). "Willingness to move for work and unemployment duration in Spain. *Documento de Trabajo CEMFI*. nº 9801.
- Becker, G. (1962). "Investment in Human Capital: a theoretical Analysis". *Journal of Political Economy*, 70, S9-S49.
- Booth, A. L., Francesconi, M. y García-Serrano, C. (1997). "Job tenure: does history matter?". *Documento de Trabajo CEPR*, nº 1531.
- García Crespo, D. (1997) Movilidad profesional y discriminación salarial en el mercado de trabajo español. Tesis doctoral. Universidad de Málaga.
- García, C. y Malo, M.A. (1996a). "Mismatch and Internal Labour Markets: Is There Any Relationship?". Working Paper ESRC Centre on Micro-social Change, University of Essex.
- García, C. y Malo, M.A. (1996b). "Desajuste educativo y movilidad laboral". *Revista de Economía Aplicada*, IV, 11, 105-131.
- Hashimoto, M. (1981). "Firm-specific Human Capital as a Shared Investment". *American Economic Review*, 71, 475-482.
- Hashimoto, M. y Yu, B. (1980). "Specific Capital, Employment Contracts and Wage Rigidity". *Bell Journal*, 11, 536-549.
- INE. Panel de Hogares de la Unión Europea. Primera ola. 1994
- Parson, D. (1972). "Specific Human Capital: an Application to Quit Rates and Layoff Rates". *Journal of Political Economy*, 80, 1120-1143.

Rosen, S. (1972). "Learning and Experience in the Labor Market". *Journal of Human Resources*, 7, 326-324.

Sánchez Moreno, M. Peraita de Grado, C. y Huguet Roig, A. (1995). "Análisis estructural de la movilidad ocupacional en España". *Primeras Jornadas de Economía Laboral*. Universidad de Alcalá de Henares.

Sicherman, N. (1990). "Education and Occupational Mobility". *Economics of Education Review*, 9, 2, 163-179.

Sicherman, N. y Galor, O. (1990). "A theory of career mobility". *Journal of Political Economy*, 98, 169-192.

Winkelmann, R. y Zimmermann, K.F. (1998). "Is job stability declining in Germany?. Evidence from count data models. *Applied Economics*, 30, 1413-1420.

ANEXO

A. Definición de las variables

Variables dependientes

Las variables dependientes del modelo para explicar la movilidad externa se han construido a partir de las preguntas 8, 9 y 10 del PHOGUE, en las que los trabajadores responde a si han cambiado de empresa así como la fecha y la razón por la que se produce tal cambio. Existen las siguientes opciones:

1. Conseguir un trabajo mejor o más adecuado.
2. Jubilación anticipada, despido, cierre de la empresa, exceso de empleados o razones similares.
3. Finalización de contrato o empleo temporal.
4. Venta o cierre del negocio propio o familiar.
5. Razones personales (matrimonio, estudios, enfermedad, servicio militar, etc).

A partir de estas respuestas, se han definido dos variables ficticias para la movilidad voluntaria:

- Movilidad1. Variable definida con el valor 1 cuando los individuos han dejado la empresa anterior por alguna de las siguientes razones: conseguir un empleo mejor o más adecuado, venta o cierre del negocio propio o familiar u otras razones personales, y con el valor 0 cuando no ha cambiado de empresa entre 1993 y 1994.
- Movilidad2. Esta variable toma el valor 1 para las respuestas 1, 3, 4 y 5, y toma el valor 0 en caso de que no haya cambiado.

La variable dependiente del modelo que explica la movilidad ascendente, *cambio ascendente*, se ha definido a partir de las respuesta que los trabajadores dan a la pregunta 11 de la encuesta, que son las siguientes: mucho mejor, algo mejor, más o menos igual o peor. Esta variable toma el valor 1 para las dos primeras opciones y 0 para las dos últimas.

Variables independientes

- Sexo. Variable ficticia que toma el valor 1 si es mujer y 0 si es hombre.

- Casado. Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador está casado y 0 en caso contrario. Para los individuos que varían de empleo se considera su estado civil en el momento del cambio. Para el resto, se conoce su estado civil en 1993, excepto para los que inician su primer trabajo en 1994. En este último caso, se considera el estado civil del individuo en ese año.
- Hijos. Variable igual a 1 si el individuo tiene hijos y 0 en caso contrario.
- Experiencia potencial. Esta variable se ha construido como la edad en el momento del cambio menos la edad a la que el trabajador empezó a trabajar. Para los individuos que han permanecido en la misma empresa se considera la edad que tenían en 1993 menos aquélla a la que empezaron a trabajar.
- Sin estudios. Variable ficticia que vale 1 si el sujeto que carece de estudios o es analfabeto.
- Estudios primarios. Variable ficticia que vale 1 si el trabajador ha terminado el primer nivel de enseñanza secundaria (Bachillerato elemental, EGB ciclo superior o enseñanza secundaria obligatoria) y cero en otro caso.
- Estudios medios. Variable que vale 1 si el trabajador ha alcanzado el segundo nivel de enseñanza secundaria (Bachillerato Superior, BUP, COU, etc...) y ha completado algún curso de formación profesional, y 0 en otro caso.
- Estudios de FP II y módulo 3º de FP. Toma el valor 1 si el trabajador ha terminado estudios de FP II y módulo 3º de FP y 0 en el resto de los casos.
- Estudios universitarios (ciclo corto). Vale 1 cuando el individuo tiene título universitario de ciclo corto o equivalente y 0 en otro caso.
- Estudios universitarios (ciclo largo). Vale 1 para los que tienen título universitario de ciclo largo o equivalente o postuniversitario y 0 en el resto de los casos.
- Formación específica financiada por el empresario. Variable dicotómica que vale 1 si en 1993 el individuo recibió formación útil para su empleo y además fue financiada por el empresario, y 0 en caso contrario.
- Formación específica no financiada por el empresario. Variable ficticia que vale 1 si en 1993 el trabajador recibió formación útil para su empleo, pero estaba financiada por él, y 0 en caso contrario.
- Salario del empleo anterior. Esta variable recoge los ingresos netos mensuales provenientes del empleo anterior, si es que ha variado de empresario, o del actual, en caso de que no haya cambiado. Para homogeneizar todos los salarios se ha expresado en 10⁴ pesetas de 1992 utilizando el IPC base 1992 de la correspondiente comunidad autónoma de residencia del individuo. De forma específica, se han distinguido los siguientes casos:
 - Si el individuo cambió de trabajo entre 1993 y 1994, se utiliza el salario del anterior empleo.

- Si cambió de trabajo antes de 1993, se usa el salario de su actual empleo correspondiente a 1993.
- Si es su primer trabajo, se toma el correspondiente a 1993 excepto en el caso de que lo hubiese iniciado en 1994, utilizándose en este caso el de ese año.
- Primer cuartil de la distribución de salarios de 1994. Esta variable toma el valor 1 cuando el trabajador percibe un salario en 1994 que se encuentra en el primer cuartil de la distribución de toda la muestra utilizada.
- Segundo cuartil. Igual que en el caso anterior pero para el segundo cuartil.
- Tercer cuartil. Igual que en el caso anterior pero para el tercer cuartil.
- Cuarto cuartil. Igual que en el caso anterior pero para el cuarto cuartil.
- Tasa de paro regional. Esta variable recoge la tasa de paro de las distintas comunidades autónomas. Para elegir entre la información del año 1993 y 1994, se ha seguido el mismo criterio que para construir la variable casado y salario del empleo anterior.

B. Descripción estadística

Tabla B.1
Media y desviación estándar de las variables independientes*

| | Cambian de trabajo | | No cambian |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| | No incluye finalización del contrato | Incluye finalización del contrato | |
| Sexo (1= mujer) | 0.27 | 0.27 | 0.34 |
| Casado (1= casado) | 0.46 | 0.48 | 0.65 |
| Sin estudios | 0.33 | 0.42 | 0.33 |
| Estudios primarios | 0.29 | 0.29 | 0.24 |
| Estudios medios | 0.15 | 0.10 | 0.14 |
| Estudios de FP II y módulo 3º de FP | 0.09 | 0.07 | 0.09 |
| Estudios universitarios (ciclo corto) | 0.04 | 0.05 | 0.10 |
| Estudios universitarios (ciclo largo) | 0.10 | 0.07 | 0.10 |
| Experiencia potencial (años) | 13.66 (10.50) | 15.29 (11.79) | 20.06 (12.74) |
| Formación específica financiada por el empresario | 0.03 | 0.01 | 0.11 |
| Formación específica no financiada por el empresario | 0.13 | 0.09 | 0.07 |
| Salario neto mensual en el empleo de 1993 (10 ⁴ pesetas constantes de 1992) | 10.29 (6.10) | 11.44 (8.04) | 16.23 |
| Tasa de paro regional | 22.43 | 23.22 | 21.73 |
| Salario en 1994 (pesetas): primer cuartil | | 68856 | |
| Salario en 1994: segundo cuartil | | 88238, | |
| Salario en 1994: tercer cuartil | | 109430 | |
| Salario en 1994: cuarto cuartil | | >109430 | |
| Número de observaciones | 238 | 548 | 4490 |

* Las desviaciones estándar de las variables continuas aparecen entre paréntesis.