

Consecuencias pecuniarias de la movilidad voluntaria(*)

por

ANTONIO CAPARRÓS RUIZ

Y

M^a LUCÍA NAVARRO GÓMEZ

Departamento de Estadística y Econometría
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Málaga

RESUMEN

Uno de los principales estímulos para que los trabajadores cambien de empleo de forma voluntaria puede ser el logro de un incremento salarial. Sin embargo, éstos también pueden aumentar su remuneración mediante la adquisición de habilidades específicas de su empresa. La decisión de los individuos entre obtener un mejor empleo o adquirir formación específica debe valorarse cuando se estima la influencia de la movilidad voluntaria sobre los salarios, ya que, en caso contrario, se subestimaría dicho efecto. En este artículo se pretende evaluar adecuadamente el crecimiento salarial de los asalariados en España que abandonan sus empresas de forma voluntaria, teniendo en cuenta el hecho anterior. Los datos utilizados son los correspondientes al Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE), realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

(*) Los autores agradecen las sugerencias efectuadas por un evaluador anónimo, así como la financiación otorgada por el proyecto PB98-1411-C03-01 del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento (DGESIC.MEL).

Palabras clave: Salario, abandono voluntario, formación.

Clasificación AMS: JEL31, JEL41 y JEL63.

1. INTRODUCCIÓN

El logro de salarios más altos es considerado como uno de los estímulos principales para que el trabajador cambie de empleo voluntariamente. En la literatura económica se pueden encontrar diversos argumentos para explicar la posibilidad de que se produzcan incrementos salariales a través de la movilidad laboral. Por un lado, Lazear (1986) indica que las empresas rivales intentarán contratar a empleados con alta productividad(1), ofreciéndoles salarios superiores a los que obtienen en su actual trabajo, por ello serán los buenos trabajadores los que cambien de empleo. Por otro lado, Topel y Ward (1992) señalan que conforme los sujetos buscan y cambian de empresa, se puede producir un proceso de ordenación de los mismos en empleos donde su productividad sea más alta, con lo que se producirían aumentos salariales con respecto a su anterior trabajo. Bajo este último enfoque, la movilidad laboral puede considerarse como consecuencia de una inversión. El individuo invierte tiempo e incurre en costes por la búsqueda de un nuevo empleo y el resultado es la decisión de movilidad, en orden a lograr un salario superior al actual que le compense de los costes de la búsqueda (Herzog, Schlottman and Boehm 1993).

No obstante, los salarios también pueden aumentar con la antigüedad en el empleo, sin que exista movilidad interempresas, por diversas razones. En primer lugar, el empresario puede decidir un perfil salarial ascendente con el transcurso del tiempo, condicionado a la productividad, a fin de desanimar a los trabajadores poco productivos (Salop and Salop 1976). En segundo lugar, los individuos mediante la adquisición de habilidades específicas propias de su trabajo pueden aumentar su productividad y, por consiguiente, su salario (Mincer and Jovanovic 1981; Bartel and Borjas 1981), lo cual estaría en línea con la teoría del capital humano específico (Parsons 1972).

Dado el planteamiento anterior, el individuo puede decidir entre invertir en capital humano específico de la empresa o buscar otro empleo fuera de ella con mayor remuneración. Obviamente, el resultado de la decisión estará influenciado por la calidad del emparejamiento entre el trabajador y el empresario, ya que si es bueno el individuo puede decidir invertir en formación específica y permanecer en el actual empleo sin buscar otro trabajo.

(1) Esta hipótesis se verifica en Garen (1989).

Tal decisión entre obtener capital humano específico o encontrar otro empleo tiene considerables implicaciones sobre la estimación de los efectos sobre los salarios de la movilidad voluntaria. El problema surge porque los individuos que obtienen otro trabajo mejoran sus salarios mediante el cambio, mientras que los trabajadores que permanecen en sus empleos lo hacen a través de la inversión en capital humano específico; así al comparar el crecimiento salarial de los trabajadores móviles frente a los inmóviles(2), se infravalora el aumento salarial generado por la movilidad, si no se consideran los rendimientos provocados por la formación específica. Esta ha sido la crítica principal a las estimaciones del crecimiento salarial generado por el cambio voluntario, realizadas en los artículos de Antos y Mellow (1979), Bartel y Borjas (1981), Black (1980), y Blau y Kahn (1981).

En este artículo, se pretende evaluar el aumento salarial de los trabajadores que cambian de empleo de forma voluntaria en España, corrigiendo el sesgo comentado anteriormente, mediante la consideración de la movilidad voluntaria como una variable endógena dentro de la ecuación de crecimiento salarial (Antel 1986). Para ello, se utilizan los tres primeros ciclos del Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE), realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondientes a los años 1994-1996.

La literatura existente en España aún no ha abordado la influencia del cambio de empresa sobre el incremento salarial, aunque si ha analizado la movilidad laboral desde diversos puntos de vista. La movilidad interna en la empresa ha sido tratada en los artículos de García y Malo (1996a) y de García Crespo (2001), apoyándose en la información de la Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase (INE 1991). El primero de ellos 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 laboral español.

Con la misma encuesta precedente, García y Malo (1996b) tratan de encontrar una relación entre desajuste educativo y movilidad laboral externa. Por su parte, Sánchez, Peraita y Huguet (1995) abordan la movilidad interempresas con la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1985), distinguiendo entre la decisión de abandono del trabajador y la del nuevo empresario de seleccionarlo de la cola de candidatos. Con respecto a la movilidad geográfica, Ahn, De la Rica y Ugidos (1998), haciendo uso de la En-

(2) En la literatura económica anglosajona, se designa a los individuos que cambian de empleo como *movers* y a los que permanecen en su trabajo como *stayers*. En el texto hemos optado por traducir a los primeros como trabajadores móviles y a los segundo como inmóviles.

cuesta de Población Activa enlazada (INE), analizan la relación entre duración del desempleo y disponibilidad para variar de residencia.

Por último, Caparrós, García-Crespo y Navarro (1999) estudian, dentro de la movilidad externa, la probabilidad de que el individuo ascienda en su categoría laboral con el cambio de empleo, y Caparrós y Navarro (2000) investigan los factores que determinan que el abandono sea voluntario o involuntario. Ambos artículos usan el Panel de Hogares de la Unión Europea para España (PHOGUE, INE, 1994 y 1995).

El resto del presente artículo se estructura de la siguiente forma: el modelo teórico de referencia se plantea en el epígrafe 2, presentándose la especificación econométrica y los datos junto a las variables utilizadas en los apartados 3 y 4, respectivamente. Los resultados obtenidos de las estimaciones se muestran en la sección 5 y, finalmente, las conclusiones aparecen en la 6.

2. MODELO TEÓRICO

El modelo que se presenta a continuación se basa en los artículos de Antel (1986) y Hashimoto (1981). Dicho modelo comprende dos períodos. En el primero, los trabajadores invierten en capital humano específico de la empresa o buscan empleos fuera. En el segundo período, los individuos pueden recibir los rendimientos de su inversión, bien bajo la forma de empleos más remunerados como un resultado de la búsqueda o bien a través de los ingresos provenientes de la formación específica.

Se asume que los trabajadores maximizan su riqueza (V) eligiendo entre los componentes de renta asociados con la inversión en formación específica (ST) y los posibles ingresos obtenidos a través de la búsqueda de empleo (JS):

$$V^{ST} = P - T + (1+r)^{-1} \{P + S(T)\} \quad [1]$$

$$V^{JS} = P - C + (1+r)^{-1} \{(1 - F(P)) E(w/w > P) + F(P) P\} \quad [2]$$

En las expresiones precedentes, la productividad del empleo actual es P , T representa los costes de la inversión en formación específica asumidos por el trabajador, $S(T)$ indica los ingresos provenientes de dicha formación que disfruta el individuo durante el segundo período, y r es un factor de descuento. Dado que $S(T)$ es una función creciente con T , se deduce que $P+S(T) > P$; es decir, los trabajadores aumentan su futura productividad en el empleo a través de la formación específica. Por otra parte, los costes de la búsqueda en el primer período están recogidos

por C y la variable aleatoria no-negativa w representa el valor de las ofertas salariales en empleos alternativos, siendo $F(.)$ la función de distribución continua de w .

Debido a la existencia de costes de búsqueda y de adquisición de capital humano específico y dado que éste último se pierde con el cambio de empleo, el individuo invertirá bien en la búsqueda o bien en la formación específica, pero no en ambas. Como se señaló anteriormente, la decisión que tome el sujeto estará relacionada con la calidad del emparejamiento con el empleador, ya que si es bueno probablemente el individuo decidirá invertir en formación, con lo que aumentará su probabilidad de permanecer en su actual empleo (Jovanovic 1979b).

Con el propósito de ilustrar los problemas que pueden surgir al estimar las ganancias salariales provocadas por la movilidad, nos centramos a continuación en los perfiles salariales de los trabajadores móviles y de los inmóviles.

Los salarios en el primer y segundo período para los individuos que permanecen en su empleo son:

$$W_1^{ST} = P - T \quad [3]$$

$$W_2^{ST} = P + S(T) \quad [4]$$

Siguiendo a Hashimoto (1981), se supone que los trabajadores obtienen un rendimiento competitivo de su inversión, es decir(3):

$$\{S(T) / (1+r)\} = T \quad [5]$$

Combinando las expresiones (3), (4) y (5), el crecimiento salarial resultante de la inversión en formación específica es:

$$W_2^{ST} - W_1^{ST} = S(T) + T = S(T) (2 + r) (1+r)^{-1} > 0 \quad [6]$$

De esta forma, los perfiles salariales de los sujetos que no cambian de ocupación están relacionados positivamente con el valor de la inversión en formación específica.

Con respecto a los trabajadores que buscan empleo, en el primer período sus ingresos son su productividad menos los costes de la búsqueda:

(3) En el artículo de Hashimoto (1981), para obtener el reparto óptimo de los costes de la inversión específica entre el trabajador y el empresario, se supone que ambos cumplen la condición de equilibrio competitivo a largo plazo. Es decir, el valor actual de los rendimientos de la inversión es exactamente el valor de sus costes. Concretamente, para el trabajador, dicha condición es la ecuación (5).

$$W_1^{JS} = P - C \quad [7]$$

En el segundo período, el salario depende del resultado de la búsqueda. Los individuos que no tienen éxito permanecen en el empleo del primer período y ganan P en el segundo período. El abandono se realizará si:

$$W_2^a - P > 0 \quad [8]$$

siendo W_2^a la oferta salarial de empleo recibida como consecuencia de la búsqueda. Aunque los trabajadores que invierten en formación específica tienen menos probabilidad de buscar empleo, si de forma fortuita recibieran una oferta salarial alternativa, la condición de abandono de la actual ocupación sería:

$$W_2^a - (P + S(T)) > 0 \quad [9]$$

La comparación de las expresiones (6) y (8) sugiere que medir las ganancias de la movilidad, confrontando el crecimiento salarial de los trabajadores inmóviles con el de los individuos que cambian de empleo, es erróneo. Mientras que (8) muestra la ganancia de los que cambian de ocupación, la expresión (6) indica que los salarios de los trabajadores inmóviles crecen como resultado de la inversión en capital humano específico. De esta forma, cuanto mayor sea $S(T)$ mayor será la infravaloración del crecimiento salarial de los trabajadores móviles. El problema en términos de regresión significa que cuando el crecimiento salarial observado para todos los individuos se estima en función de un conjunto de variables exógenas y una variable ficticia, que muestra si el trabajador ha abandonado su empleo anterior de forma voluntaria, también debería de incluirse $S(T)$ como un regresor que afecta positivamente al crecimiento salarial. Pero como $S(T)$ es inobservable en su totalidad vendrá incluido en la componente de error y, así, estará correlacionada negativamente con la variable ficticia que señala el abandono, de tal forma que las estimaciones mínimocuadráticas ordinarias sesgarán negativamente el efecto del cambio sobre el crecimiento salarial.

3. ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA

El procedimiento econométrico utilizado para estimar la influencia del abandono voluntario sobre el crecimiento salarial es el método en dos etapas de Heckman (1979).

La aplicación del citado método realizada en este caso comprende dos ecuaciones interrelacionadas: la primera representa una función *probit* de abandono θ -

luntario del empleo y la segunda es una ecuación de crecimiento salarial con una variable ficticia endógena, que indica la situación del trabajador ante la movilidad.

Atendiendo en primer lugar a la función de abandono, sea W_{2i} el salario que obtendría el individuo i en el segundo período, si permaneciera en su ocupación actual, y sea W_{2i}^a la oferta salarial que recibe en el empleo alternativo. El abandono voluntario se puede modelizar de la siguiente forma:

$$\text{Cambio} = 1. \text{ El individuo cambia de empleo si } W_{2i}^a > W_{2i}. \quad [10]$$

$$\text{Cambio} = 0. \text{ El trabajador permanece en su actual empleo si } W_{2i} \geq W_{2i}^a.$$

Dado que la diferencia entre el salario que recibiría el trabajador en su actual ocupación en el segundo período y el salario alternativo es inobservada, se considera que ella es función de un conjunto de variables exógenas, X_i , de tal forma que:

$$W_{2i}^a - W_{2i} = X_i \beta + \varepsilon_i \quad [11]$$

donde β es un vector de parámetros desconocidos y ε_i es un término de perturbación aleatoria, que se distribuye según $N(0,1)$ y está incorrelacionado con el resto de términos de perturbación.

La probabilidad de que se produzca un cambio es:

$$\text{Prob}(W_{2i} < W_{2i}^a) = \text{Prob}(X_i \beta + \varepsilon_i > 0) = \text{Prob}(\varepsilon_i > -X_i \beta) = \Phi(X_i \beta) \quad [12]$$

donde $\Phi(\cdot)$ es la función de distribución de la normal tipificada.

Como variables explicativas, se incluyen en el vector X_i : las características personales del trabajador (sexo, nivel educativo, experiencia laboral y formación específica⁽⁴⁾, financiada bien por el empresario o bien por el trabajador), sus características familiares (estado civil, composición del hogar y renta familiar), las características del empleo antes de que el individuo tome la decisión de permanecer o irse de la empresa, y variables ficticias que indiquen la región de residencia del individuo.

La segunda ecuación del modelo econométrico es la de crecimiento salarial:

$$\Delta \ln w_i = H_i' \alpha + \delta \text{Cambio}_i + u_i \quad [13]$$

(4) Dadas las características del PHOGUE esta variable sólo es una aproximación del total de formación específica recibida por el individuo, puesto que únicamente corresponde a la del período donde el mismo toma la decisión de abandonar o permanecer en la empresa.

donde la variable dependiente representa el crecimiento salarial real, α es un vector de parámetros y H_i incluye variables relevantes para la determinación del incremento salarial; es decir, nuevamente las características personales del trabajador, las características de su empleo antes de tomar la decisión de cambio y la tasa de paro de la región de residencia del trabajador. También aparece como regresor en la ecuación (13) la variable "Cambio"⁽⁵⁾, que permite evaluar el impacto inmediato de la movilidad sobre el crecimiento salarial del individuo a través del coeficiente δ . Por último, u_i es la perturbación aleatoria.

Dadas las ecuaciones (12) y (13), y bajo el supuesto de correlación entre ε_i y u_i , se tiene que:

$$E(\Delta \ln w_i / \text{Cambio}=1) = H_i' \alpha + \delta + E(u_i / \varepsilon_i > - X_i' \beta) = H_i' \alpha + \delta + \rho \sigma_u \lambda(-X_i' \beta) \quad [14]$$

donde ρ es el coeficiente de correlación entre ε_i y u_i , σ_u es la desviación standard de u_i y $\lambda(-X_i' \beta) = \phi(-X_i' \beta) / \Phi(X_i' \beta)$, siendo $\phi(\cdot)$ la función de densidad de la normal tipificada.

Por otro lado, para los individuos que no cambien de empleo:

$$E(\Delta \ln w_i / \text{Cambio}=0) = H_i' \alpha + E(u_i / \varepsilon_i < - X_i' \beta) = H_i' \alpha + \rho \sigma_u \lambda(X_i' \beta) \quad [15]$$

En este caso, $\lambda(X_i' \beta) = -\phi(-X_i' \beta) / 1 - \Phi(X_i' \beta)$.

De las expresiones anteriores, se observa que si se estima la ecuación (13) sin introducir el regresor λ , se estará cometiendo un error de omisión de variable explicativa y además las estimaciones serán inconsistentes si existe correlación entre los términos de perturbación de (12) y (13).

El método de estimación en dos etapas de Heckman consiste en regresar la ecuación (12) y obtener de sus resultados la estimación del valor de λ (llamado sesgo de selección), el cual se introducirá después en la ecuación (13) como un regresor adicional. De esta forma se logra una estimación consistente de la influencia de la movilidad laboral sobre el crecimiento salarial.

4. DATOS Y VARIABLES UTILIZADAS

La información estadística empleada se ha extraído de los tres ciclos existentes del PHOGUE (INE 1996), siendo así el período de referencia 1994-1996. Esta

(5) En los resultados también se muestra la distinta influencia de la variable "Cambio" sobre el crecimiento salarial en función de la educación, mediante la inclusión de variables de interacción con los distintos niveles de enseñanza.

encuesta es idónea para este estudio, dado que permite observar para dicho período los cambios y transiciones de los individuos entre diferentes empleos, las características de los mismos y las razones por las que variaron de empresa.

Las diversas situaciones que surgen para los trabajadores que han cambiado de empleo en el período 1994-1996 son las siguientes:

1. Asalariados en 1996 que declaran que dejaron su anterior trabajo en este mismo año o en 1995. Para estos individuos, y dado que para los primeros no es posible conocer su salario en el anterior empleo en 1996, se analiza su crecimiento salarial entre 1995 y 1996.

2. Asalariados en 1996 que informan que abandonaron su anterior empleo en 1994. En este caso el aumento salarial que se considera es el registrado entre 1994 y 1996.

3. Por último, para aquellos individuos que no son trabajadores asalariados en 1996, pero sí lo eran en 1995 y además declaran que dejaron su anterior empleo en 1994 o 1995, se observa su crecimiento salarial entre los años 1994 y 1995.

En relación a los trabajadores que no han cambiado de empleo entre 1994 y 1996, se pueden presentar diversas situaciones:

1. Asalariados que han permanecido en el mismo trabajo durante todo el período o han iniciado su relación laboral en 1995; en este caso, se analiza su crecimiento salarial entre 1995 y 1996.

2. Si en 1994 eran asalariados y en 1996 ya no lo son, el aumento salarial se observa entre 1994 y 1995.

3. Por último, los individuos que hayan iniciado su primer empleo en 1996 o, siendo asalariados en dicho año, hayan tenido otro empleo antes de 1994 se eliminan de la muestra. La omisión, en el primer caso, se debe a la imposibilidad de obtener su crecimiento salarial; mientras que los segundos no son considerados al desconocerse, para ellos, información de interés como la antigüedad, el sector de actividad o la ocupación.

La distribución de los trabajadores según su relación con la movilidad laboral y sujetos a los criterios establecidos anteriormente, aparece en la tabla 1. Dado que el estudio se centra en el análisis de los efectos sobre los salarios de la movilidad voluntaria, la definición de cambio adoptada impide considerar la movilidad generada por despidos ante situaciones de exceso de trabajadores, quiebra o cierre de la empresa, por finalización del contrato y otras razones ajenas a la relación del trabajador con su empleador y el resto de empresas. En definitiva, sólo se seleccio-

nan a los individuos que abandonaron su empleo para conseguir otro mejor o más adecuado.

La información correspondiente a las variables explicativas que se utilizan en las estimaciones tendrá como referencia temporal, para los individuos que cambian de trabajo, el último período en su anterior empleo(6). Para los trabajadores que permanecen en el empleo, las variables estarán referidas al principio del período de observación del crecimiento salarial; es decir, si se analiza el aumento salarial entre 1995 y 1996, la información sobre los factores exógenos vendrá referida a 1995. La descripción estadística de dichas variables aparece en la tabla 2, habiéndose eliminado previamente de la muestra aquellas observaciones que presentan valores perdidos o anómalos.

La mayoría de las variables son ficticias, excepto las correspondientes al crecimiento salarial registrado, a la composición del hogar, a la renta per capita en el hogar, a la experiencia potencial en el mercado de trabajo(7) y a los ingresos en el empleo anterior o actual, si no ha cambiado de trabajo el individuo. Las variables ficticias que recogen el sector de actividad y el tipo de ocupación del trabajador se han creado siguiendo los criterios de la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) y de ocupaciones (CNO), respectivamente.

Como rasgos descriptivos principales se observa, en primer lugar, que el aumento salarial real (en términos mensuales) de los trabajadores que cambian es muy superior al correspondiente de los que permanecen en su empleo. Con respecto al sexo, se constata que son mayoritariamente los varones los que varían de trabajo voluntariamente (74% frente al 26% de mujeres) y además representan una mayor proporción en relación a los que permanecen en su empleo.

En cuanto al estado civil, los trabajadores que no tienen una pareja estable están más representados dentro de los individuos que cambian de empresa con respecto a los que no lo hacen. Además, no se observa un comportamiento muy diferenciado según el nivel educativo entre los que no abandonan y los que sí lo hacen .

(6) Por ejemplo, si un trabajador cambia de empleo en 1995 se observan sus características personales, familiares y laborales en dicho año.

(7) Las variables experiencia potencial en el mercado de trabajo y renta per capita en el hogar se construyen de la siguiente forma: la primera, se calcula como la diferencia entre la edad actual del individuo y el momento en el que inició su vida laboral. Por su parte, la segunda, es la renta total mensual del hogar menos la renta laboral del individuo, dividida por la escala de equivalencia de Oxford, empleada por la OCDE. Esta escala de equivalencia tiene la siguiente expresión: $1 + 0,7 (N_1 - 1) + 0,5 (N_2 - N_1)$, donde N_2 es el tamaño del hogar y N_1 el número de miembros con una edad superior a 14 años.

Por otra parte, los individuos que abandonan el empleo tienen por término medio una menor experiencia potencial. Para captar el distinto comportamiento de esta variable con respecto a la movilidad laboral, se construye el gráfico 1, en el que se destaca cómo en los primeros años de actividad laboral del sujeto, los porcentajes de trabajadores que cambian de empleo son muy superiores a los que no varían de empresa. No obstante, conforme aumenta la experiencia laboral, el comportamiento se invierte y es la proporción de individuos que permanecen en la empresa la que supera a la correspondiente de los que cambian de empleo voluntariamente, para casi todos los niveles de experiencia. Dada esta evolución, se distinguen distintos tramos de esta variable en la regresión de cambio voluntario. Concretamente, se diferencian a los individuos con menos de 10 años de experiencia, entre 10 y 30 años, y con más de 30 años⁽⁸⁾.

Con respecto a la antigüedad en el empleo, se observa que dentro de los trabajadores que abandonan, el mayor porcentaje corresponde a los que tienen una antigüedad inferior o igual a tres años, siendo muy bajo el número de individuos que varían de empresa teniendo una antigüedad superior a doce años.

En relación a la formación específica, si ésta es financiada por el empresario, los trabajadores mayoritariamente no realizan movilidad interempresas; sin embargo, el porcentaje de individuos que financian su formación es superior dentro del grupo de los que cambian. Por su parte, con respecto a los rendimientos mensuales del trabajo antes de que se tome la decisión de permanecer o no en la empresa, son los que no varían de empleo los que tienen por término medio unos valores más altos.

La distribución de los trabajadores según las características de los empleos permite distinguir algunos rasgos típicos. En primer lugar, se observa que el 65% de los trabajadores que abandonan su empleo voluntariamente pertenecen a algunos de estos sectores: industria manufacturera, construcción, comercio u hostelería. En segundo lugar, los trabajadores cualificados son los que más representados están dentro de los individuos que cambian (un 37%); no obstante, el porcentaje de trabajadores no cualificados que abandonan también es alto (un 16%). Finalmente, no parece existir grandes diferencias entre los trabajadores según su comportamiento ante la movilidad voluntaria y su región de residencia.

(8) La distinción de estos tramos se ha fundamentado en la aplicación de un análisis de la varianza de un factor con tres niveles. El resultado obtenido rechaza la igualdad de medias entre el grupo de individuos que cambian frente a los que no lo hacen.

5. RESULTADOS

Antes de analizar los resultados obtenidos al estimar la ecuación de crecimiento salarial, se comentan brevemente los hallados al regresar el modelo de elección discreta de cambio voluntario de empleo (tabla 3).

En primer lugar, son los varones los que tienen más probabilidad de separación. A este respecto, la literatura económica que ha abordado la influencia del sexo sobre la rotación laboral, debido al distinto comportamiento que presentan los varones y las mujeres a lo largo de su ciclo laboral, expresa conclusiones contradictorias. Por un lado Beeson (1998), Blau y Kahn (1981) y Viscusi (1980) encuentran que, en general, las mujeres tienen una mayor propensión a cambiar de empleo, dado que sus trabajos en la mayoría de los casos son remunerados con bajos salarios. Por otro lado, los resultados que muestra Meitzen (1986) están en concordancia con los obtenidos aquí, puesto que allí también las mujeres tenían una menor probabilidad de abandono. Esto puede deberse, desde la óptica de la teoría de la calidad del emparejamiento (Jovanovic 1979a), a que los varones se incorporan antes al mercado laboral y, por consiguiente, quizás no hagan el más adecuado proceso de selección al inicio de sus empleos, mientras que las mujeres sí realizan un mayor filtro teniendo en cuenta la discriminación laboral que pueden sufrir. A estos factores hay que añadir los consiguientes de la posible peor adaptación de las mujeres a otros empleos, en términos de distancia al centro del trabajo y horarios, de la realización de otras tareas, como por ejemplo las del hogar y el cuidado de los hijos, etc; lo cual puede provocar una menor intensidad en la búsqueda de nuevos trabajos.

En relación al nivel de educación, son los individuos con estudios universitarios de ciclo corto los que tienen más posibilidad de tener un abandono voluntario. Este resultado parece indicar que son estos trabajadores los que reciben un mayor número de ofertas salariales mejores; es decir, son los más demandados por las empresas.

Con respecto a la experiencia laboral, cabe esperar que la movilidad disminuya con el tiempo transcurrido en el mercado de trabajo por razones puramente estadísticas, ya que dado cualquier proceso por el cual se generen las remuneraciones, el valor esperado de la máxima oferta salarial recibida (el actual empleo) es más alto para los trabajadores que más han buscado y que serán los que tengan más experiencia laboral, según predice la teoría de la búsqueda (Burdett 1978). Sin embargo, este resultado es inconsistente con la teoría del *job matching* que considera al empleo como un bien que se experimenta (Jovanovic 1979a), ya que si la información que existe sobre los potenciales trabajos es idéntica ex ante, los nue-

vos empleos no serán sistemáticamente más estables que los anteriores. Las estimaciones obtenidas aquí son coherentes con la teoría de la búsqueda, pues cuanto mayor es la experiencia en el mercado laboral menor es la probabilidad de abandono. Además, los individuos con más experiencia estarán más cerca de la finalización de su vida laboral, por lo que es posible que la rentabilidad del cambio no sea lo suficientemente alta para superar los costes de adaptación al nuevo entorno laboral.

Con respecto a la relación entre antigüedad en el empleo y movilidad laboral, la teoría del capital humano específico (Parsons 1972) indica que los trabajadores con más antigüedad son los que presentan menores índices de abandono, debido a que son los que han podido recibir más formación específica y así, habrán incrementado sus salarios por el aumento de sus productividades. Por otra parte, la teoría del *job matching* (Jovanovic 1979a) señala que la probabilidad de separación del trabajador disminuye conforme aumenta su antigüedad, debido a que si existe un mal emparejamiento entre el empleado y el empleador, éste será detectado en los primeros momentos de la relación laboral. Además si el emparejamiento es bueno, el individuo dedicará menos tiempo a la búsqueda de otros empleos, con lo que disminuirá su probabilidad de recibir buenas ofertas salariales (Jovanovic 1979b). Sin embargo, la teoría de la trayectoria ocupacional (Sicherman and Galor 1990) predice una relación positiva entre antigüedad y movilidad voluntaria, en la medida en que los individuos que adquieren más habilidades y experiencia en una ocupación son los que mayor probabilidad tienen de cambiar a otra empresa, si no obtienen una promoción con su actual empleador.

Los resultados obtenidos aquí son coherentes con las dos primeras teorías, así como con los trabajos de Cebrián (1991) y Sánchez, Peraita y Huguet (1995), ya que se observa que son los trabajadores con menos antigüedad, 3 o menos años, los que tienen más probabilidad de cambiar de forma voluntaria.

La actividad productiva que ejecuta el individuo antes de tomar la decisión de cambiar de empresa ejerce, por una parte, una influencia positiva y significativa sobre los abandonos voluntarios en los sectores del comercio y de la hostelería. Esto puede ser debido a que en dichos sectores, la formación específica necesaria para la realización de las tareas propias de sus actividades es baja, lo cual, junto a las escasas posibilidades de promoción existentes, provoca que los individuos incrementen su actividad de búsqueda de mejores ofertas salariales y como consecuencia varían de empresa. Por otra parte, son los individuos pertenecientes a las administraciones públicas y al sector educativo los que presentan una menor propensión al abandono, como podía esperarse, dada la mayor proporción de funcionarios en estos sectores.

En relación al tipo de ocupación, se constata que los individuos que exhiben una menor probabilidad de abandono son los administrativos y los trabajadores de servicios de restauración. Finalmente, los asalariados residentes en las regiones Noroeste y Centro son los que tienen una menor posibilidad de realizar un cambio de empleo de forma voluntaria.

La incorporación de estos resultados para estimar de forma consistente la influencia del cambio de empresa sobre el crecimiento salarial es el siguiente paso efectuado, cuyas estimaciones aparecen en la tabla 4, junto con las obtenidas sin considerar la endogeneidad de la variable cambio.

Los valores hallados bajo el método en dos etapas de Heckman muestran, en primer lugar, que la variable λ es significativa, lo que confirma la idoneidad de estas estimaciones con respecto a las minimocuadráticas.

También y como respuesta a uno de los objetivos principales del estudio, se observa una gran y significativa influencia de la movilidad laboral voluntaria sobre el crecimiento salarial, que se intensifica para aquellos individuos con estudios correspondientes al segundo nivel de secundaria y universitarios, tanto ciclo corto como largo. Concretamente, los trabajadores que cambian y poseen un nivel educativo distinto a los anteriores presentan un salario relativo al del período anterior (es decir, W_{it}/W_{it-1}) un 23% superior al que hubieran tenido de no haber realizado el abandono(9); esta cifra se transforma en un 49% para los trabajadores con segundo nivel de secundaria y de ciclo largo del superior, y en un 57% para los universitarios de ciclo corto.

Las estimaciones minimocuadráticas, como cabría esperar dado el valor de la variable λ , muestran una menor influencia de los abandonos voluntarios sobre el aumento salarial (en este caso insignificante), debido al sesgo negativo generado por la endogeneidad de la variable cambio.

Con respecto a las características personales de los individuos se destaca, por una parte, que son los varones y aquellos con pareja estable los que registran mayores incrementos salariales. Por otra parte, el nivel educativo tiene también un efecto significativo y positivo sobre los salarios en general(10), que alcanza su máximo valor para los universitarios de ciclo largo, seguidos de los de ciclo corto.

En relación a las variables que describen el tipo de relación laboral existente antes de decidir el cambio de empresa, se observa que la antigüedad en el puesto

(9) Al ser el modelo semilogarítmico, el efecto de una variable ficticia se obtiene calculando la exponencial de su coeficiente y restándole uno (Halvorsen and Palmquist 1980).

(10) A excepción del primer nivel de enseñanza secundaria que no es significativo; el nivel de significación de FP II es del 13%.

de trabajo y el aumento salarial están relacionados directa y proporcionalmente. Además, conforme mayor es el nivel de ingresos alcanzado en el empleo, menor es el crecimiento de la variable dependiente. Este último resultado puede ser debido a que a partir de ciertos niveles salariales, cada vez es más difícil obtener empleos mejor remunerados o aumentar la productividad en el puesto actual de trabajo, dada la tecnología existente.

El sector de actividad que genera mayores incrementos salariales es el correspondiente a la intermediación financiera, mientras que los menores incrementos se logran en la agricultura, construcción y hostelería. También, los trabajadores del sector público y los que tienen un contrato a tiempo completo presentan mayores aumentos salariales, como cabría esperar.

Con respecto al tipo de ocupación, son los directivos de las empresas y de las administraciones públicas, junto a los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, los que registran mayores crecimientos salariales en relación al resto de ocupaciones y, especialmente, frente a los trabajadores no cualificados.

Para finalizar se ha obtenido el crecimiento salarial que registraría un individuo cuyas características son las más frecuentes en la muestra; es decir, un varón, con pareja estable, que no ha cambiado de empresa, con estudios primarios, sin estudios o analfabeto, sin haber recibido formación específica, con una antigüedad en el empleo superior a 12 años, trabajando para el sector privado a tiempo completo en la industria manufacturera y con una ocupación cualificada. Para este sujeto, el crecimiento salarial estimado es del 4,52%, que hubiera sido del 28,87% en el caso de haber realizado un cambio voluntario de empleo.

6. CONCLUSIONES

En este artículo se ha estimado la influencia del cambio voluntario de empleo sobre el crecimiento salarial, basándose en los tres primeros ciclos del PHOGUE (INE 1996). Para ello, se ha considerado que las ganancias obtenidas por el capital humano específico no se observan en su totalidad, por lo que aparecerán reflejadas en el término de perturbación de la ecuación de crecimiento salarial. De esta forma, la variable que muestra el cambio de empleo estará relacionada con ese término de error, dando valores inconsistentes si el método de estimación es el minimocuadrático. Para solucionar este problema se ha utilizado el procedimiento en dos etapas de Heckman (1979).

Los principales resultados hallados en la ecuación de crecimiento salarial, una vez controlado el sesgo de selección que es significativamente negativo, son, en primer lugar, que los trabajadores que abandonan las empresas de forma voluntaria

presentan un gran aumento en sus remuneraciones. Este incremento es aún mayor para aquellos individuos que cambian y que tienen estudios correspondientes al segundo nivel de secundaria o universitarios, tanto ciclo corto como largo. Concretamente, los poseedores de un título de diplomatura son los que más se benefician ante una variación de empresa, siendo su salario relativo un 57% superior al que hubieran logrado sin el cambio.

Finalmente, otras conclusiones de interés hacen referencia a que son los varones, casados y aquellos con más formación los que registran superiores crecimientos salariales. De igual manera, tener una mayor antigüedad en el puesto laboral, trabajar a tiempo completo, pertenecer al sector público, realizar actividades de intermediación financiera y desempeñar tareas de dirección o técnicas influyen positivamente sobre los aumentos salariales.

REFERENCIAS

- AHN, N. DE LA RICA, S. Y UGIDOS, A. (1998): «Willingness to move for work and unemployment duration in Spain». Centro de Estudios Monetarios y Financieros (CEMFI). *Documento de trabajo*, nº 9801.
- ANTEL, J. (1986): «Human capital investment specialization and the wage effects of voluntary labor mobility». *Review of Economics and Statistics*, 70, pp. 17-22.
- ANTOS, J. AND MELLOW, W. (1979): «The youth labor market, a dynamic overview», Bureau of Labor Statistics Staff, Paper 11, U.S. Department of Labor.
- BARTEL, A. AND BORJAS, G. (1981): «Wage growth and job turnover: an empirical analysis», in **Studies in Labor Markets** edited by Sherwin Rosen, University of Chicago Press, Chicago.
- BEESON, A. (1998): «Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level». *Journal of Labor Economics*, 16, nº 2, pp. 392-443.
- BLACK, M. (1980): «Pecuniary implications of on-the-job search and quit activity». *The Review of Economics and Statistics*, 62, pp. 222-29.
- BLAU, F. AND KAHN, L. (1981): «Causes and consequences of layoffs». *Economic Inquiry*, 19, pp. 270-96.
- BURDETT, K. (1978): «A theory of employee job search and quit rates». *American Economic Review*, 68, pp. 212-20.
- Caparrós, A, García, D. y Navarro, L. (1999): «Movilidad voluntaria: alguna evidencia empírica para el mercado de trabajo español», *Ekonomiaz*, 43, pp. 118-34.

- CAPARRÓS, A. Y NAVARRO, L. (2000): «Movilidad voluntaria e involuntaria en el mercado de trabajo español», Reunión de Asepelt XIV, Actas de Congreso.
- GARCÍA CRESPO, D (2001): «Promotions in the Spanish labour market: differences by gender». *Oxford Bulletin Economics and Statistics*, vol 63, nº5, pp. 599-615.
- 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 económico y movilidad laboral». *Revista de Economía Aplicada*, IV, 11, pp.105-31.
- GAREN, J. (1989): «Job match quality as an error component and the wage-tenure profile: a comparison and test of alternative estimators ». *Journal of Business and Economic Statistics*, 7, pp. 1-19.
- CEBRIÁN, I (1991): «Análisis microeconómico de la movilidad en el mercado de trabajo español». Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá de Henares.
- HALVORSEN, R. AND PALMQUIST, R. (1980): «The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations». *American Economic Review*, 70, pp. 474-75.
- HASHIMOTO, M. (1981): «Firm-specific human capital as shared investment». *American Economic Review*, 71, pp. 475-82.
- HECKMAN, J. (1979): «Sample selection bias as a specification error». *Econometrica* 47, pp. 153-61.
- HERZOG, H., SCHLOTTMAN, A. AND BOEHM, T. (1993): «Migration as spatial job-search: a survey of empirical findings ». *Regional of Studies*, 27, pp: 327-40.
- INE (1991): «Encuesta de Conciencia y Biografía de Clase».
- INE (varios años): «Encuesta de Población Activa Enlazada.(Trimestral), Encuesta de Población Activa.(Trimestral), Índice de Precios de Consumo. (Mensual)».
- INE (1994, 1995, 1996): «Panel de Hogares de la Unión Europea para España (1º ciclo, 1º y 2º ciclo, y 1º, 2º y 3º ciclo)».
- JOVANOVIC, B (1979a): «Job matching and the theory of turnover». *Journal of Political Economy*, 87, pp. 972-90.
- JOVANOVIC, B (1979b): «Firm specific capital and turnover». *Journal of Political Economy*, 87, pp. 1246-260.
- LAZEAR, E. (1986): «Raids and offer matching» in **Research in Labor Economics**, vol. 8, part A, edited by Sherman, R. University of Chicago Press, Chicago, pp. 141-65.

- MEITZEN, M. (1986): «Differences in male and female job-quitting behavior». *Journal of Labor Economics* 4, pp. 151-67.
- MINCER, J. AND JOVANOVIC, B. (1981): «Labour mobility and wages», in **Research in Labor Economics**, vol 8, part A, edited by Sherman, R. University of Chicago Press, Chicago, pp. 21-63.
- PARSONS, D. (1972): «Specific human capital: an application to quit rates and layoff rates». *Journal of Political Economy*, 80, pp. 1120-143.
- SALOP, J. AND SALOP, S. (1976): «Self-selection and turnover in the labor market». *Quarterly Journal of Economics*, 90, pp. 619-27.
- SÁNCHEZ, M., PERAITA, C. Y HUGUET, A. (1995). «Análisis estructural de la movilidad ocupacional en España.» Primeras Jornadas de Economía Laboral. Universidad de Alcalá de Henares.
- SICHERMAN, N. AND GALOR, O. (1990): «A theory of career mobility». *Journal of Political Economy*, 98, pp. 169-92.
- TOPEL, R. AND WARD, M. (1992): «Job mobility and the careers of young men». *The Quarterly Journal of Economics*, CVII (May), pp. 439-79.
- VISCUSI, W. (1980): «A theory of job shopping: a bayesian perspective». *Quarterly Journal of Economic* 94, pp. 609-614.

Tabla 1
DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA MOVILIDAD

	<i>Nº trabajadores</i>	<i>Porcentaje</i>
Han cambiado de empresa alguna vez	505	13,91
Razones:		
– Conseguir un trabajo mejor o más adecuado	132	3,63
– Obligado por el empleador (cierre o exceso de empleados)	76	2,09
–Finalización del contrato	237	6,52
–Venta o cierre del negocio propio	8	0,02
Otras razones ^a	52	1,43
No han cambiado de empresa	3127	86,09
Total	3632	100

(a) En otras razones se incluye: matrimonio, nacimiento de un hijo o necesidad de cuidar a los niños, estudios, servicio militar, enfermedad o discapacidad propia, cuidado de personas ancianas, discapacitadas..., cambio de ciudad y deseo de jubilarse o de vivir de rentas.

Fuente: PHOGUE (INE, 1996)

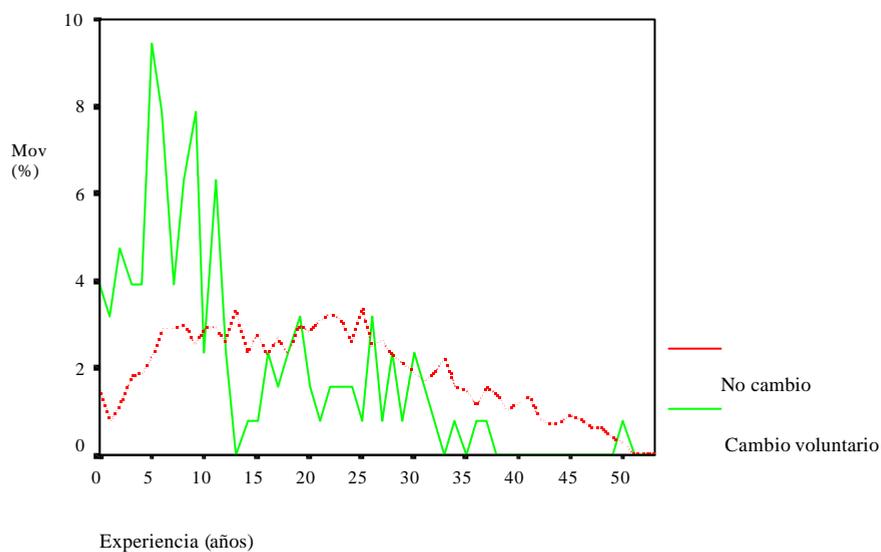
Tabla 2
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN LAS ESTIMACIONES

	<i>Total</i>		<i>No cambian</i>		<i>Cambian</i>	
	<i>Media</i>	<i>Desv. St.</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. St.</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. St.</i>
Crecimiento salarial (diferencia de logaritmos)	0,02	0,22	0,02	0,21	0,08	0,41
Sexo						
Varón	0,67	0,47	0,66	0,48	0,74	0,44
Mujer	0,33	0,47	0,34	0,48	0,26	0,46
Estudios						
Primarios, analfabetos o sin estudios	0,26	0,43	0,26	0,44	0,23	0,41
FP I	0,08	0,27	0,08	0,26	0,15	0,35
Secundarios I ^{er} nivel	0,20	0,39	0,20	0,39	0,20	0,40
Secundarios 2 ^o nivel	0,15	0,34	0,15	0,34	0,12	0,32
FPII y módulo III de FP	0,08	0,27	0,08	0,26	0,12	0,32
Universitarios (Ciclo corto)	0,11	0,31	0,11	0,31	0,10	0,30
Universitarios (Ciclo largo)	0,12	0,32	0,12	0,32	0,08	0,28
Estado civil						
Casado o con pareja estable	0,72	0,45	0,73	0,45	0,54	0,50
Sin pareja	0,28	0,45	0,27	0,45	0,46	0,50
Rasgos familiares						
Nº de hijos menores de 6 años	0,23	0,50	0,23	0,50	0,39	0,77
Nº de hijos entre 6 y 16 años	0,52	0,78	0,52	0,78	0,25	0,53
Nº de personas con más de 65 años	0,17	0,45	0,17	0,47	0,16	0,47
Renta del hogar per capita (10 ⁴ ptas de 1992)	3,68	3,77	3,64	3,71	4,98	4,71
Experiencia (en años)	20,77	12,01	21,01	12,07	12,72	10,21
Antigüedad						
Igual o menor que 3 años	0,16	0,37	0,14	0,36	0,60	0,49
Entre 3 y 12 años	0,45	0,50	0,45	0,50	0,32	0,47
Mayor que 12 años	0,39	0,49	0,41	0,49	0,08	0,26
Formación específica						
Financiada por el empresario	0,09	0,28	0,09	0,29	0,03	0,16
Financiada por el individuo	0,04	0,20	0,04	0,20	0,06	0,25
Salarios (10⁴ ptas de 1992)	16,27	8,53	15,96	8,65	12,46	9,03
Sector de actividad						
Agricultura, ganadería, caza, sicultura y pesca	0,03	0,17	0,03	0,16	0,05	0,22
Industrias extractivas y producción y distribución de energía	0,02	0,14	0,02	0,14	0,01	0,09
Industria manufacturera	0,20	0,40	0,20	0,40	0,20	0,40
Construcción	0,07	0,25	0,07	0,25	0,15	0,35
Comercio	0,12	0,33	0,12	0,32	0,21	0,41
Hostelería	0,04	0,19	0,03	0,18	0,09	0,29

Tabla 2
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN LAS ESTIMACIONES
(Conclusión)

	<i>Total</i>		<i>No cambian</i>		<i>Cambian</i>	
	<i>Media</i>	<i>Desv. St.</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. St.</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. St.</i>
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,07	0,25	0,07	0,26	0,07	0,26
Intermediación financiera	0,04	0,20	0,04	,21	0,04	0,19
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0,06	0,24	0,06	0,24	0,04	0,19
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0,11	0,32	0,12	0,32	0,03	0,16
Educación	0,10	0,29	0,10	0,29	0,02	0,13
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	0,08	0,27	0,08	0,27	0,03	0,16
Otros	0,06	0,24	0,06	0,24	0,06	0,24
Tipo de Sector						
Privado	0,67	0,47	0,66	0,47	0,92	0,26
Público	0,33	0,47	0,34	0,47	0,08	0,26
Tipo de jornada						
Completa	0,96	0,18	0,96	0,18	0,90	0,30
Parcial	0,04	0,18	0,04	0,18	0,10	0,30
Ocupación						
Directivos de las empresas y de las administraciones públicas	0,03	0,16	0,03	0,16	0,02	0,09
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,15	0,36	0,16	0,37	0,08	0,26
Técnicos y profesionales de apoyo	0,12	0,32	0,12	0,33	0,15	0,35
Empleados de tipo administrativo	0,13	0,34	0,14	0,35	0,08	0,28
Trabajadores de servicios de restauración y otros	0,15	0,35	0,15	0,35	0,14	0,35
Trabajadores cualificados	0,29	0,48	0,28	0,45	0,37	0,48
Trabajadores no cualificados	0,13	0,32	0,12	0,34	0,16	0,36
Región						
Canarias	0,05	0,23	0,06	0,23	0,07	0,25
Centro (Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura)	0,12	0,33	0,13	0,33	0,11	0,30
Este (Cataluña, Comunidad Valenciana y Baleares)	0,24	0,43	0,23	0,42	0,31	0,46
Madrid	0,12	0,32	0,12	0,33	0,12	0,31
Noreste (País Vasco, La Rioja y Aragón)	0,13	0,34	0,14	0,34	0,07	0,25
Noroeste (Galicia, Asturia y Cantabria)	0,19	0,38	0,18	0,39	0,19	0,39
Sur (Andalucía, Ceuta y Melilla, y Murcia)	0,15	0,34	0,14	0,35	0,13	0,34
Nº de observaciones		2.966		2.857		109

Fuente: PHOGUE (INE, 1996), Índice de Precios de Consumo (INE, 1994-1996).

Figura 1**PORCENTAJE DE ASALARIADOS SEGÚN EXPERIENCIA Y RELACIÓN CON LA MOVILIDAD VOLUNTARIA**

Fuente: PHOGUE (INE, 1996)

Tabla 3
MODELO *PROBIT* PARA LA MOVILIDAD VOLUNTARIA DE LOS ASALARIADOS ENTRE EMPRESAS^a

<i>Variables</i>	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. St.</i>
Constante	-1,9212***	0,3786
Sexo		
Varón	0,2661**	0,1359
Estudios		
FP I	0,1811	0,1963
Secundarios 1 ^{er} nivel	-0,1275	0,1588
Secundarios 2 ^o nivel	-0,0906	0,2161
FPII y módulo 3 de FP	0,1593	0,2099
Universitarios (Ciclo corto)	0,4642*	0,2563
Universitarios (Ciclo largo)	0,1827	0,2841
Estado civil		
Casado o con pareja	0,1956	0,1496
Rasgos familiares		
Nº de hijos menores de 6 años	0,0919	0,1106
Nº de hijos entre 6 y 16 años	-0,0255	0,0781
Nº de personas con más de 65 años	-0,0781	0,1191
Renta del hogar per capita(10 ⁴ ptas de 1992):		
Pertenece al 2 ^o cuartil	0,0725	0,1639
Pertenece al 3 ^{er} cuartil	0,1270	0,1622
Pertenece al 4 ^o cuartil	0,3930**	0,1665
Experiencia		
Entre 10 y 30 años	0,3046**	0,1428
Más de 30 años	-0,5767***	0,2122
Antigüedad		
3 o menos años	0,9118***	0,1622
Entre 3 y 12 años	0,1478	0,1476
Formación específica		
Financiada por el empresario	-0,3420	0,2838
Financiada por el individuo	-0,1347	0,2383
Ingresos(10⁴ ptas de 1992):		
Pertenece al 2 ^o Cuartil	-0,0776	0,1363
Pertenece al 3 ^{er} Cuartil	-0,2131	0,1700
Pertenece al 4 ^o Cuartil	-0,4899***	0,2365
Sector de Actividad		
Agricultura, ganadería, caza, sicultura y pesca	0,1725	0,2694
Industrias extractivas y producción y distribución de energía	-0,3707	0,5718
Construcción	0,2745	0,1885
Comercio	0,4827***	0,1798
Hostelería	0,7378***	0,2606

Tabla 3
MODELO PROBIT PARA LA MOVILIDAD VOLUNTARIA DE LOS ASALARIADOS
ENTRE EMPRESAS^a (Conclusión)

<i>Variables</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. St.</i>
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,1566	0,2186
Intermediación financiera	0,2471	0,3135
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	-0,4264	0,2838
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	-0,4927*	0,2976
Educación	-0,6303*	0,3690
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	-0,3871	0,3148
Otros	0,0922	0,2361
Tipo de jornada		
Jornada completa	-0,0995	0,2383
Ocupación		
Directivos de las empresas y de las administraciones públicas	-0,3227	0,4499
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	-0,0767	0,3031
Técnicos y profesionales de apoyo	0,0498	0,2040
Empleados de tipo administrativo	-0,5654**	0,2360
Trabajadores de servicios de restauración y otros	-0,5302**	0,2085
Trabajadores no cualificados	-0,0777	0,1743
Región		
Canarias	-0,0666	0,2228
Centro (Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura)	-0,3865*	0,2086
Este (Cataluña, Comunidad Valenciana y Baleares)	-0,0890	0,1598
Noreste (País Vasco, La Rioja y Aragón)	-0,1153	0,1781
Noroeste (Galicia, Asturias y Cantabria)	-0,5806***	0,2170
Sur (Andalucía, Ceuta y Melilla, y Murcia)	-0,1828	0,1931
Test de la razón de verosimilitud	217,36***	
Nº de observaciones	2.966	

(a) El individuo de referencia es mujer y reside en Madrid, tiene un nivel educativo similar a primario, sin estudios o analfabeto, es soltero, vive en un hogar con una renta per cápita perteneciente al primer cuartil de la muestra, tiene una experiencia laboral inferior a 10 años, no ha recibido formación específica, su antigüedad en el empleo antes de decidir el cambio es superior a 12 años y su salario antes de decidir si cambia pertenece al primer cuartil, su sector de actividad es la industria manufacturera, su ocupación es la de trabajador cualificado y trabaja a tiempo parcial.

(***) Nivel de significación del 1%, (**) del 5%, (*) del 10%.

Tabla 4
ESTIMACIÓN DE LA INFLUENCIA DE LA MOVILIDAD LABORAL SOBRE EL CRECIMIENTO SALARIAL^a

	<i>Modelo 1</i>		<i>Modelo 2</i>	
	(Método en dos Etapas de Heckman)		(Mínimos cuadrados ordinarios)	
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. St.</i>	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. St.</i>
Constante	0,5011***	0,0514	0,5160	0,0483
Cambio	0,2095**	0,0848	0,0003	0,0389
Sexo				
Varón	0,0543***	0,0096	0,0571	0,0095
Estudios				
FP I	0,028	0,0164	0,0347	0,0162
Secundarios 1 ^{er} nivel	0,0053	0,0117	0,0052	0,0116
Secundarios 2 ^o nivel	0,0242*	0,0147	0,0267	0,0146
FPII y módulo 3 de FP	0,0259	0,0172	0,0304	0,0170
Universitarios (Ciclo corto)	0,0632***	0,0186	0,0712	0,0182
Universitarios (Ciclo largo)	0,0674***	0,0203	0,0741	0,0197
Cambio*FPI	0,0085	0,0624	0,0321	0,0669
Cambio*Secundarios 1 ^{er} nivel	0,0079	0,0543	0,0053	0,0589
Cambio*Secundarios 2 ^a nivel	0,1881***	0,0706	0,1721	0,0762
Cambio*FP II y módulo 3 de FP	-0,03117	0,0652	-0,0222	0,0702
Cambio* Universitarios (Ciclo corto)	0,2425***	0,0688	0,2575	0,0740
Cambio*Universitarios (Ciclo largo)	0,1899**	0,0736	0,1697	0,0793
Estado civil				
Casado o con pareja	0,0281***	0,0093	0,0281	0,0092
Antigüedad				
3 o menos años	-0,0968***	0,0153	-0,0744	0,0128
Entre 3 y 12 años	-0,0239***	0,0087	-0,2252	0,0086
Formación específica				
Financiada por el empresario	0,0152	0,0140	0,0133	0,0138
Financiada por el individuo	0,0010	0,0191	-0,0003	0,0189
Logaritmo de los salarios	-0,2284***	0,0129	-0,2332	0,0127
Sector de Actividad				
Agricultura, ganadería, caza, sicultura y pesca	-0,0698***	0,0245	-0,677	0,0242
Industrias extractivas y producción y distribución de energía	0,0347	0,0283	0,3246	0,0280
Construcción	-0,0408**	0,0169	-0,3642	0,0167
Comercio	-0,0296**	0,0156	-0,2250	0,0152
Hostelería	-0,0447*	0,0244	-0,3101	0,0237
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,0105	0,0176	-0,0079	0,0174
Intermediación financiera	0,0722***	0,0222	0,0770	0,0219
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	-0,0146	0,0189	-0,0187	0,0186

Tabla 4
ESTIMACIÓN DE LA INFLUENCIA DE LA MOVILIDAD LABORAL SOBRE EL CRECIMIENTO SALARIAL^a (Conclusión)

	<i>Modelo 1</i>		<i>Modelo 2</i>	
	(Método en dos Etapas de Heckman)		(Mínimos cuadrados ordinarios)	
	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. St.</i>	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. St.</i>
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0,0049	0,0192	0,0024	0,0191
Educación	-0,0361*	0,0213	-0,0403	0,0210
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	-0,0256	0,0203	-0,0282	0,0202
Otros	-0,0265	0,0191	-0,0273	0,0189
Tipo de sector				
Sector público	0,0204*	0,0126	0,0203	0,0203
Tipo de jornada				
Jornada completa	0,1034***	0,0218	0,0990	0,0990
Ocupación				
Directivos de las empresas y de las administraciones públicas	0,0608**	0,0269	0,0568	0,0266
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,1027***	0,0209	0,10061	0,0206
Técnicos y profesionales de apoyo	0,0195	0,0158	0,0200	0,0156
Empleados de tipo administrativo	0,0191	0,0154	0,0135	0,0152
Trabajadores de servicios de restauración y otros	0,0113	0,0155	0,0048	0,0152
Trabajadores no cualificados	-0,0273**	0,0144	-0,0286	0,0143
Tasa de paro regional	-0,0025	0,0016	-0,0023	0,0016
I	-0,1065***	0,0387		
R²	0,12		0,11	
Nº de observaciones	2.996			

(a) El individuo de referencia es mujer y reside en Madrid, tiene un nivel educativo similar a primario, sin estudios o analfabeto, es soltero, no ha recibido formación específica, su antigüedad en el empleo antes de decidir el cambio es superior a 12 años, su sector de actividad es la industria manufacturera, su ocupación es la de trabajador cualificado y trabaja a tiempo parcial en el sector privado.

(***) Nivel de significación del 1%, (**) del 5%, (*) del 10%.

PECUNIARY EFFECTS OF VOLUNTARY MOBILITY

SUMMARY

An increase in wages is thought to be one of the main forces motivating workers to change their jobs voluntarily. However, individuals can also increase their wages by acquiring skills specific to their firm, without involving interfirm mobility. Such decision in specific training or searching for another job has important implications for the estimation of the wage effects of voluntary labour mobility. Thus simply comparing the wage growth of movers with stayers will result in an underestimation of mobility returns, unless returns from specific training are taken into account. In this paper, we attempt to evaluate the wage growth of Spanish workers who quit their job, correcting the estimation bias. The data were obtained from the Spanish Household Panel Survey (PHOGUE) conducted by the *Instituto Nacional de Estadística* (INE).

Keys Words: Wage, quit, training.

AMS Classification: JEL31, JEL41 y JEL63.