

La inestabilidad laboral de la mujer andaluza

¿Cómo inciden las prestaciones
por desempleo?

Yolanda F. Rebollo Sanz (inv. principal)
Universidad Pablo de Olavide

La **inestabilidad** **laboral** de la **mujer** **andaluza**

¿Cómo inciden las prestaciones por
desempleo?

La inestabilidad laboral de la mujer andaluza

¿Cómo inciden las prestaciones
por desempleo?

Yolanda F. Rebollo Sanz (inv. principal)
Universidad Pablo de Olavide



El presente documento contiene el informe final del proyecto de investigación titulado *La inestabilidad laboral de la mujer andaluza: ¿cómo inciden las prestaciones por desempleo?* (PRY106/12), aprobado en la 8.^a edición de la Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación en el año 2012 de la Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Edita:
Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces,
Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía

© Del texto: los autores, 2015
© De la edición:
Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces
Bailén, 50 — 41001 Sevilla
Tel.: 955 055 210
Fax: 955 055 211
www.centrodeestudiosandaluces.es

Primera edición, marzo de 2015

ISBN: 978-84-942683-4-2

1.	INTRODUCCIÓN	9
2.	EL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN ESPAÑA.....	17
2.1.	Nivel contributivo	18
2.2.	Nivel asistencial	21
3.	MARCO TEÓRICO: EFECTO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN LA ESTABILIDAD LABORAL.....	25
3.1.	Marco teórico de los despidos temporales	25
3.2.	Marco teórico del efecto emparejamiento	27
4.	EVIDENCIA EMPÍRICA PREVIA	29
4.1.	Evidencia empírica de la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del paro.....	29
4.2.	Evidencia empírica del efecto emparejamiento.....	32
5.	MODELO ECONOMÉTRICO: MODELO DE DURACIÓN	35
5.1.	Modelo de Riesgo Único	36
5.1.1.	Estimación de un modelo de duración discreta a partir de un modelo de elección discreto	39
5.2.	Modelo de riesgos en competencia	40
6.	DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS: LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES (MCVL).....	43
7.	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	45
7.1.	Muestra de empleos	45
7.1.1.	Evidencia empírica de las relaciones entre la tasa de salida del empleo y el sistema de prestaciones por desempleo: el efecto emparejamiento	50
7.2.	Muestra de desempleados	54

8.	RESULTADOS: INCIDENCIA DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO SOBRE LA ROTACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS ANDALUZAS	59
8.1.	Estimación de la influencia de las prestaciones por desempleo en la tasa de salida del paro	59
8.1.1.	Presentación de resultados de la estimación de la tasa de salida del desempleo	63
8.2.	Incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la duración del empleo	76
8.2.1.	Resultados del efecto emparejamiento de las prestaciones por desempleo.....	78
9.	RESUMEN Y PRINCIPALES CONCLUSIONES	85
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	91
11.	APÉNDICE A: RESULTADOS DETALLADOS DE LA ESTIMACIÓN.....	99
12.	APÉNDICE B. RESULTADOS RELACIONADOS CON EL PERIODO 2008-2012	109

1. Introducción

En el mercado de trabajo hay continuamente un flujo de personas trabajadoras que entran y salen del empleo y van de un puesto de trabajo a otro. Comprender los determinantes de la rotación laboral es fundamental para comprender el funcionamiento del mercado de trabajo. En principio, la rotación laboral es buena porque permite que las personas trabajadoras cambien de empleo hasta encontrar aquel en el que son más productivos y permite a los empresarios contratar y despedir en función de las condiciones económicas así como «probar» diferentes trabajadores hasta que se produce el «emparejamiento» empresa-trabajador óptimo. Sin embargo, el nivel de rotación laboral que se observa en las economías no es siempre óptimo ni se distribuye de igual forma entre los diferentes colectivos de trabajadores. Así, algunos trabajadores tienden a enfrentarse con altas tasas de despido y con claras dificultades en mejorar posiciones en el mercado de trabajo (Rebollo-Sanz 2012; Gagliarducci, 2005). Igualmente, algunos grupos de empresas tienen altas tasas de rotación laboral sin que ello implique ganancias en la productividad de la empresa. De hecho, uno de los efectos negativos de la alta tasa de temporalidad de la economía española es que este hecho redunde en menores ganancias de productividad. Las empresas que ofertan trabajos con contratos temporales y tienen altas tasas de rotación laboral, generalmente no tienen incentivos en invertir en formación ni en crear puestos de trabajo cualificados (Dolado and Stucchi, 2008; Bassanini *et al.* 2008).

Dentro del colectivo de personas trabajadoras con dificultades para alcanzar un aceptable grado de estabilidad laboral se encuentran claramente las mujeres. En general,

este colectivo se caracteriza por una patente desigualdad económica y social, está más afectado por la precariedad e inestabilidad laboral y por tanto, menor protección social. Los salarios inferiores y la precariedad contractual conllevan una menor cobertura del desempleo y, por tanto, una menor protección social, menores prestaciones sociales, jubilaciones inferiores, en definitiva mayor pobreza¹.

Actualmente se escuchan algunas voces que afirman que uno de los factores que pueden influir en esta alta tasa de rotación laboral es el diseño del actual sistema de prestaciones por desempleo en España. El objetivo del presente estudio es indagar en las relaciones que puede haber entre el diseño actual del sistema de prestaciones por desempleo y la mayor o menor rotación laboral a la que se enfrentan diferentes colectivos de trabajadores como son las mujeres. Adicionalmente, tratamos de avanzar en el conocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo, de forma que no nos centramos exclusivamente en evaluar la incidencia de las prestaciones por desempleo por el lado de la oferta de trabajo, sino también por el lado de la demanda. Es decir, la empresa utiliza los despidos como un mecanismo para adaptarse a las situaciones de caída de la demanda, sin embargo, es posible que esta no sea la única vía en la que las empresas pueden enfrentarse a estas situaciones. Otra forma de reaccionar ante caídas en la demanda es reduciendo las horas de trabajo, reorganizando la plantilla². Sin embargo, parece que las empresas en España confían más en el despido para ajustarse a estas contingencias. Esto puede deberse a que una forma «barata» de externalizar parcialmente los costes de ajuste empresariales es haciendo uso del sistema de prestaciones por desempleo. Es decir, la empresa traslada estos costes de ajustes a la sociedad al mandar temporalmente a los trabajadores al desempleo. El sistema de las contribuciones empresariales a la seguridad social puede estar también beneficiando este tipo de decisiones empresariales. En la actualidad, las contribuciones empresariales al sistema de prestaciones por desempleo adoptan la forma de cotizaciones fijas a la Seguridad Social. Es posible que este diseño sea de forma implícita una subvención a las empresas que más despiden. Esta forma de financiación no desincentiva a las empresas a despedir, reduciendo la duración media del empleo y favoreciendo la incidencia del desempleo (ver Anderson & Meyer, 2000; Cahuc & Malherbet, 2004; Fath & Fuest, 2005; Blanchard & Tirole, 2008; Rebollo-Sanz, 2012).

1 En Rebollo (2012) se pone de manifiesto que hay trabajadores que continuamente rotan entre diferentes puestos de trabajo, generalmente asociados con contratos temporales, lo que se deriva en una situación de continua inestabilidad laboral con las negativas consecuencias que ello tiene en sus niveles de renta de medio y largo plazo.

2 La reciente reforma laboral del 2012 apunta en esta dirección. Es decir, trata de incentivar la flexibilidad interna frente a la externa como mecanismo de ajuste ante shocks negativos para la empresa.

En el presente proyecto se ofrece una nueva evidencia de la relación entre prestaciones por desempleo y las duraciones del desempleo y del empleo. Para responder a este tipo de cuestiones es fundamental elegir la metodología econométrica adecuada. En este trabajo se usan modelos de duración para estudiar los determinantes de las transiciones laborales de las personas trabajadoras: su tasas de salida del empleo y del paro. En ambos casos adoptaremos un enfoque de riesgos múltiples en competencia para diferenciar los efectos del sistema de prestaciones por desempleo según las alternativas a las que se enfrenta el trabajador.

En el caso de los trabajadores desempleados, la idea es contrastar si las empresas con altas tasas de rotación laboral se están beneficiando del actual diseño del sistema de prestaciones por desempleo. Es decir, se desea evaluar si dicho sistema incentiva el uso de los despidos temporales por parte de las empresas. Por despido temporal se entiende aquella situación en la que el trabajador abandona involuntariamente la empresa³, pasa un periodo de tiempo desempleado para a continuación volver a la misma empresa⁴. Dado que los contratos temporales están ligados a bajos o nulos costes de despido, la alta demanda de contratos temporales y el uso de los despidos temporales son prácticas que pueden ir unidas.

Para capturar este efecto es importante definir la tasa de salida del desempleo de forma que se identifiquen de forma separada los despidos temporales. Por este motivo, la tasa de salida del desempleo se estudia teniendo en cuenta los siguientes riesgos en competencia: i) salida a la misma empresa con un contrato temporal; ii) salida a una nueva empresa con un contrato temporal; iii) salida a la misma empresa con un contrato indefinido; iv) salida a una nueva empresa con un contrato indefinido.

Las características del periodo de desempleo pueden ser diferentes si el despido es de carácter temporal o permanente —el trabajador entra en una nueva empresa tras el periodo de desempleo— (Katz y Meyer, 1990). Hay argumentos tanto del lado de la oferta como de la demanda de trabajo que justifican esta diferenciación. Cuando el

3 Es cierto que la denominación de despido temporal que se usa en el presente trabajo no es exacta. En nuestro caso se entiende por despido temporal toda aquella situación que supone un abandono no voluntario de la empresa por parte del trabajador. Dentro de este concepto de abandono no voluntario se encuentran tanto los despidos como la finalización del contrato temporal.

4 La cuestión de política económica más relevante relacionada con el diseño de los incentivos creados por el sistema de prestaciones por desempleo por el lado de la demanda del mercado de trabajo es la denominada tasa de experiencia (*Experience Rated*). Este tipo de programa se refiere a aquella situación en la que los agentes —empresas o trabajadores—, pagan al sistema de prestaciones por desempleo en función de los beneficios que les otorgue dicho sistema.

trabajador desempleado espera volver a la misma empresa, su esfuerzo de búsqueda de empleo será menor así como su tasa de salida del desempleo. Si además recibe prestaciones por desempleo, su salario de reserva será mayor y por tanto, puede resultarle óptimo esperar hasta que la empresa anterior le vuelva a contratar. Por otra parte, la empresa puede externalizar parte de los costes de ajuste ante cambios transitorios de demanda despidiendo al trabajador con el compromiso de volver a contratarlo. Si el trabajador tiene derecho a recibir prestaciones por desempleo, la probabilidad de que dicho compromiso sea aceptado por el trabajador es mayor. Adicionalmente, el marco institucional puede favorecer este tipo de situaciones. En España, la regulación sobre los contratos temporales establece una serie de límites legales en cuanto a su duración y acumulación en una misma empresa. Una forma de eludir estas restricciones legales puede ser despidiendo al trabajador una vez que tiene acumulado el tiempo de trabajo suficiente para recibir la prestación por desempleo y contratarlo de nuevo una vez que haya finalizado dicha prestación⁵.

La relevancia de distinguir por tipo de contrato en el nuevo empleo reside en que la alta tasa de temporalidad de la economía española ha podido afectar al comportamiento del trabajador en el proceso de búsqueda de empleo (Bover y Gómez, 2004). La tasa de llegada de ofertas de contratos indefinidos es notoriamente inferior a la de ofertas de contratos temporales. Por tanto, es plausible suponer que el trabajador se enfrenta con dos salarios de reserva, uno menor asociado a las ofertas de trabajo con contratos indefinidos y otro mayor para aquellas ofertas asociadas a contratos temporales. En consecuencia, la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la duración del desempleo y en el tipo de transición puede ser diferente entre estos dos casos. En particular, estamos interesados en medir si las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de acceder a un empleo con un contrato indefinido.

5 Esta segunda cuestión no es completamente novedosa ya que la relación entre el despido temporal, los contratos temporales y el sistema de prestaciones por desempleo inspiró, entre otros motivos, la reforma laboral de 1994. La enorme rotación laboral del mercado de trabajo español existente a comienzos de la década de los noventa estaba claramente favorecida por la facilidad de acceso al sistema de protección por desempleo. Con unas exigencias de seis meses de contribución a la Seguridad Social durante los seis años anteriores y una tasa de re-emplazamiento del 80 % en los primeros seis meses de desempleo, para las empresas era fácil utilizar los contratos temporales de corta duración, con frecuentes re-entradas en contratos temporales de los mismos trabajadores, con el fin de evitar los altos costes de despido de los contratos indefinidos. Como consecuencia de esta dinámica, el equilibrio financiero del sistema de prestaciones por desempleo se vio amenazado dando lugar a una reforma en el sistema. Está consistió básicamente en aumentar el periodo contributivo mínimo a doce meses y reducir la tasa de sustitución de la prestación por desempleo al 70 %.

Otra novedad interesante del proyecto es que también evalúa la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la duración del empleo posterior. En este caso, nuestra premisa es que las prestaciones por desempleo actúan como un seguro para el trabajador desempleado, dotándole del tiempo necesario para buscar un empleo que se ajuste a su capital humano o cualificación. En la medida que las prestaciones por desempleo favorecen la conquista de un buen «emparejamiento», la probabilidad de que la nueva relación laboral se disuelva se reduce. Esta perspectiva es muy interesante puesto que dota al sistema de prestaciones por desempleo de una función importante, no solo desde la perspectiva de equidad social, sino también desde una perspectiva de eficiencia económica: el sistema de prestaciones por desempleo puede favorecer emparejamientos óptimos y por tanto, la productividad esperada de los mismos será mayor que en caso contrario. Las empresas conscientes de que las personas trabajadoras no aceptarán empleo inestables de baja cualificación, con un generoso sistema de prestaciones por desempleo, tendrán mayores incentivos en ofertar empleos más cualificados y estables (Acemoglu y Shimer, 2000).

Para capturar este efecto, el estado del empleo también se modeliza con un modelo de riesgos múltiples en competencia. Esto es, en nuestro modelo contemplamos que la relación laboral puede finalizar por los siguientes motivos: despido, baja voluntaria, transición directa a un nuevo contrato temporal, transición directa a un nuevo contrato indefinido. Esta modelización del estado del empleo permite estudiar si el haber sido beneficiario de prestaciones por desempleo y la duración de las mismas influye positivamente en la estabilidad laboral favoreciendo una reducción de los flujos al desempleo o transiciones directas a nuevos empleos con contratos indefinidos. Nótese que esta segunda vía de influencia de las prestaciones por desempleo sobre la estabilidad laboral no se había planteado antes. Puede ser que el trabajador desempleado que recibe prestaciones acepte un nuevo empleo con un contrato temporal porque este suponga un trampolín a un contrato indefinido bien sea en la misma empresa o en otra. Dada la notable diferencia entre la duración media de los contratos temporales frente a los indefinidos, este efecto puede ser importante desde la perspectiva de una persona trabajadora.

La relevancia empírica de este estudio queda respaldada por los propios datos. En España las duraciones medias de los contratos han sido notablemente inferiores a la media de otros países de la UE incluso en la etapa expansiva de 1997-2007. Por ejemplo, durante este periodo, la duración media de los contratos rondaba los seis meses y un 25 % de los mismos tenían duraciones medias inferiores a los tres meses. Todo ello está íntimamente ligado a que la tasa de temporalidad de la economía española ha sido la más alta de la Unión Europea desde comienzos de los años noventa situándose en el entorno del 30 % y alcanzando el 40 % para algunos colectivos de trabajadores.

También somos un país con una tasa de despidos temporales superior a la media de los países de nuestro entorno. En países como EEUU o Canadá, catalogados como países con alta tasa de despidos temporales, se ha estimado que alrededor del 30 % de los personas trabajadoras desempleadas retornan a la misma empresa (OCED, 2002). En Austria, Dinamarca y Noruega, los datos indican que alrededor del 30 % de los periodos de desempleo que acaban en empleo son despidos temporales. En España, los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales indican, que más del 80 % de los trabajadores desempleados había tenido un contrato temporal en el empleo anterior y de éstos, al menos un 36 % tenían un despido temporal.

Analizar esta cuestión también en una Comunidad Autónoma como la andaluza cobra especial relevancia por diferentes motivos. En primer lugar, la tasa de rotación laboral en Andalucía es superior a la media nacional. Los datos del periodo objeto de análisis (2000-2012) muestran que el 50 % de las trabajadoras andaluzas tienden a tener duraciones de los contratos inferiores a 5 meses y casi el 75 % inferiores a 12 meses. En segundo lugar, más del 78 % de los nuevos contratos firmados por las mujeres eran temporales, mientras que en España este ratio estaba en el entorno del 74 %. En tercer lugar, más del 34 % de las trabajadoras desempleadas finalmente vuelven a trabajar en la misma empresa (a nivel nacional solo vuelven a trabajar en la misma empresa el 28 %). En cuarto lugar, el número medio de empleos y desempleos de las trabajadoras andaluzas durante el periodo objeto de análisis ha sido de 5,6 y 4,7, respectivamente.

Otra característica fundamental del análisis es que se usa una base de datos administrativa llamada la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Esta base de datos es una muestra aleatoria sobre el 4 % de los registros de la seguridad social y por tanto, ofrece información detallada de la historia laboral de las personas trabajadoras. Dado que la alta tasa de rotación laboral no se puede considerar un problema resultante de la mala coyuntura económica actual, el periodo de análisis a cubrir en el presente proyecto sería 2000-2012. Por otra parte, para entender bien las diferencias o peculiaridades de la población trabajadora femenina andaluza, el análisis también se ofrecerá a nivel nacional y se diferenciará por género. Aunque el periodo de análisis es 2000-2012 en el Apéndice B se ofrecen resultados para el periodo de crisis 2008-2012. Esta última distinción se hace para poder evaluar si la influencia del sistema de prestaciones por desempleo en la tasa de salida del paro ha podido variar a causa de la profunda crisis que estamos sufriendo.

Los principales resultados del presente estudio apuntan que el sistema de prestaciones por desempleo es un importante determinante de la duración media de los periodos

de desempleo. En primer lugar, se corrobora que la tasa de salida del desempleo es significativamente superior cuando la persona trabajadora no recibe prestaciones por desempleo, especialmente durante los primeros seis meses de desempleo. En segundo lugar, también se confirma que el efecto agotamiento de la prestación por desempleo es importante en el mercado de trabajo español. Así, se estima que la tasa de salida del desempleo tiende a duplicarse cuando la prestación por desempleo se agota. De nuevo se obtiene que este efecto agotamiento difiere según el trabajador retorne o no a la empresa anterior y es claramente más importante en el primer caso, especialmente para las mujeres. Esto evidencia que la duración de los despidos temporales depende tanto de factores de oferta como de factores de demanda.

Por otra parte, dado que en la mayoría de los casos este fenómeno se relaciona con la entrada a un contrato temporal, consideramos que el presente análisis no solo evidencia la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo sobre la alta tasa de retorno a la empresa tras una experiencia de desempleo, sino también su relación con la demanda de contratos temporales. Este resultado es especialmente relevante para la mujer en general y para la mujer andaluza en particular puesto que encontramos que para la mujer andaluza los despidos temporales son más frecuentes y que la correlación entre la duración del derecho de la prestación por desempleo y la duración del paro es más estrecha que para la mujer desempleada del resto de España.

Respecto al efecto emparejamiento de las prestaciones obtenemos que éstas pueden favorecer relaciones laborales estables pero, al igual que la evidencia empírica para otros países, la importancia económica de este efecto es pequeña. Es decir, encontramos que existe una correlación positiva entre ser beneficiario de prestaciones por desempleo y la duración del empleo posterior, pero dicha correlación es pequeña. En este punto, la mujer andaluza muestra un resultado opuesto. Esto es, las mujeres andaluzas beneficiarias del sistema de prestaciones tienen duraciones del empleo inferiores. La explicación de este resultado exigiría un estudio más profundo de la cuestión. A modo tentativo, consideramos que este resultado está relacionado con el hecho de que en Andalucía los despidos temporales son más comunes que en el resto de España. Es decir, en Andalucía, las empresas/los trabajadores hacen un uso más intenso de las prestaciones por desempleo para financiar los altos niveles de rotación laboral.

La estructura del proyecto es la siguiente. En la sección segunda describimos el sistema de protección por desempleo en España. En las secciones tercera y cuarta hacemos una breve revisión teórica y empírica de los diversos temas tratados en el proyecto. En las secciones quinta y sexta describimos la base de datos y presentamos un análisis

estadístico que nos permita evaluar la relevancia económica de las cuestiones planteadas. En la sección séptima describimos la metodología econométrica. Finalmente en la sección octava presentamos los resultados y en la sección novena hacemos un resumen del proyecto y presentamos las conclusiones finales.

2. El sistema de protección por desempleo en España

En el sistema español de protección por desempleo se diferencian dos niveles de protección: prestaciones de nivel contributivo, que se refieren al llamado seguro por desempleo; y prestaciones de nivel asistencial, estos son los subsidios por desempleo.

La protección de nivel contributivo, también denominada «Prestación por desempleo» hace referencia a personas trabajadoras que habiendo perdido su empleo, cumplen una serie de requisitos, además de una cotización previa mínima a la Seguridad Social en función a este riesgo. El organismo regulador de la gestión y control de este nivel es el Servicio Público de Empleo Estatal (Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración). Por otra parte, la protección de nivel asistencial va dirigida a aquellas personas trabajadoras que encontrándose en situación legal de desempleo, hayan agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo o no hayan cotizado el tiempo necesario como para obtener el derecho para la percepción de ésta (España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Las prestaciones por desempleo, Guía Laboral).

En España, la protección por desempleo se enmarca dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, en función de los supuestos recogidos en el artículo 41 de la Constitución.

2.1. Nivel contributivo

Comenzamos con el nivel contributivo, esto es, las prestaciones por desempleo. Las situaciones protegidas son aquellas en las que las personas trabajadoras «pudiendo y queriendo trabajar», pierdan su trabajo de forma temporal o definitiva, o aquellos trabajadores a los que se les reduzca la jornada laboral al menos una tercera parte por expediente de regulación de empleo, al mismo tiempo que esta reducción lleve una reducción análoga de los salarios; siempre y cuando los trabajadores se encuentren en situación legal de desempleo (España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Prestación por desempleo de nivel contributivo, Guía Laboral).

Como situación legal de desempleo, la Ley indica:

- La extinción de la relación laboral
- La suspensión autorizada de la relación laboral.
- La reducción temporal y autorizada de la jornada de trabajo.
- El retorno a España de los trabajadores españoles que finalicen una relación laboral en el extranjero.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- El cese involuntario en el cargo de los miembros de corporaciones locales, cargos representativos de los sindicatos y altos cargos de las Administraciones Públicas.

Las personas trabajadoras que podrán ser beneficiarios de la prestación por desempleo según la ley, son (siempre y cuando se haya cotizado el periodo mínimo por esta contingencia que posteriormente veremos y que se encuentren en situación legal de desempleo) los trabajadores por cuenta ajena, personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero cuando cambie la residencia del desempleo a España, funcionarios de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas, socios trabajadores de cooperativas de trabajo, penados liberados, emigrantes retornados, militares y extranjeros nacionales especiales.

El trabajador que cumpliendo el requisito de beneficiario y estando en situación legal de desempleo podrá recibir prestación por desempleo siempre y cuando haya cotizado

por esta contingencia al menos 360 días durante los 6 años anteriores al momento del desempleo. El límite en la duración de la prestación es de 24 meses, acumulándose por cada año cotizado 4 meses de derecho. La duración podemos verla a través de la siguiente tabla:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Fuente: elaboración propia basándose en los datos obtenidos a través de la Guía Laboral: *Prestación por desempleo de nivel contributivo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España.

El contenido de la protección incluye la prestación económica así como la cotización a la Seguridad Social del 100 % de la aportación empresarial, además del 35 % de la aportación de la persona trabajadora⁶. Por tanto, las retenciones que debe efectuar la Entidad Gestora sobre las prestaciones serán el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el 65 %⁷ de la cotización a la Seguridad Social correspondiente al trabajador. La cuantía de la prestación se calcula como el 70 % de la base reguladora durante los primeros 180 días de prestación y el 60 %⁸ a partir del día 181 (la base reguladora se calcula como el promedio de las bases de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por las que se cotizó durante los 180 días previos al desempleo, sin tener en cuenta las horas extraordinarias).

6 En el caso del Régimen Especial Agrario, ésta aportación aumenta hasta el 72 % (73,5 tras Real Decreto Ley 20/2012).

7 La reforma laboral de 2012 (Real Decreto Ley 20/2012) incrementa este porcentaje al 100 %.

8 Con la reforma laboral de 2012 (Real Decreto Ley 20/2012) este porcentaje se reduce al 50 %.

Tenemos que señalar que la prestación está sujeta tanto a topes mínimos como a topes máximos, los cuales varían en función a las responsabilidades familiares del trabajador. El tope mínimo será del 80 % del IPREM incrementado en una sexta parte si el trabajador no tiene hijos a su cargo y si el trabajador tiene al menos un hijo a su cargo, el tope mínimo será de un 107 % del IPREM incrementado en una sexta parte. El tope máximo será de 175 % del IPREM incrementado en una sexta parte si el trabajador no tiene hijos a su cargo, del 200 % incrementado en una sexta parte si tiene un hijo a su cargo y del 225 % incrementado en una sexta parte si el trabajador tiene dos o más hijos a su cargo. Como vimos anteriormente, tanto los porcentajes como la cuantía de referencia se vieron modificados en 2004, momento en el que se sustituye el SMI para calcular los topes por el IPREM, siendo este último de menor cuantía aunque los porcentajes se elevaran sutilmente.

Igualmente es importante destacar, que en el sistema español de protección de empleo, nos encontramos ante una alternativa que podemos denominar «derecho de opción». Esta es significativa ya que para el reconocimiento de una prestación o subsidio solamente se consideran las cotizaciones que no hayan sido utilizadas para obtener derechos anteriores. Esto es, la persona trabajadora cuando llega a la situación legal de desempleo, teniendo derecho a una nueva prestación o subsidio por desempleo (al haber cotizado el tiempo mínimo para acceder al nivel contributivo) y no habiendo agotado la anterior prestación, podrá elegir o bien entre reanudar la prestación que se quedó pendiente, o bien recibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones que ha realizado. El derecho de opción provoca, que si el trabajador se ha decantado por reanudar la prestación anterior del periodo que aún le correspondía, no podrá utilizar las cotizaciones generadas que daban derecho a la nueva prestación para reconocer un derecho posterior, y si el trabajador elige optar por el nuevo derecho, perderá el restante de la prestación no agotada. Señalamos que las bases, porcentajes y los topes y máximos de la prestación irán en función de la prestación elegida. Por otra parte, debemos añadir que este derecho tiene una excepción con los trabajadores fijos discontinuos y aunque abordaremos este colectivo en profundidad más adelante, subrayar que para los trabajadores fijos discontinuos que optan por reanudar el derecho anterior, teniendo derecho a uno nuevo, las cotizaciones que han sido tenidas en cuenta para computar este nuevo derecho no se pierden a diferencia del resto de trabajadores, si no que se pueden acumular para la obtención de un derecho posterior.

2.2. Nivel asistencial

Podrán ser beneficiarios de este subsidio aquellas personas desempleadas que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada, carezcan de rentas superiores al 75 % de SMI (excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias). Además el trabajador desempleado que cumpla lo previamente descrito, debe de encontrarse en alguna de las situaciones que pasamos a detallar:

- Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares. La duración en este caso de la prestación será de 6 meses prorrogables otros dos periodos de misma duración, con un límite máximo de 18 meses, sin embargo, si el trabajador es menor de 45 años y ha agotado una prestación contributiva de 6 meses como mínimo, la duración máxima será de 24 meses de subsidio, si el trabajador es mayor de 45 años y ha agotado una prestación contributiva de 4 meses, será de 24 meses de subsidio; y si el trabajador es mayor de 45 años y ha agotado una prestación de al menos 6 meses, el máximo de duración asciende a 30 meses.
- Trabajadores mayores de 45 años que han agotado la prestación por desempleo y no tuvieran responsabilidades familiares, para los cuales, la duración del subsidio será de 6 meses.
- Trabajadores emigrantes retornados, liberados de prisión o trabajadores que sean declarados plenamente capaces o incapaces parciales a consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación gran incapacidad. Para este colectivo la duración del subsidio será la misma, 6 meses prorrogables por otros dos ciclos de la misma duración, hasta alcanzar un máximo de 18 meses.
- Trabajadores que al producirse la situación de desempleo, no hayan cotizado el periodo mínimo exigido para tener derecho a una prestación de nivel contributivo. En este caso la duración del subsidio depende del número de meses trabajados (durante los 6 años previos al momento del desempleo) y si el trabajador tiene o no responsabilidades familiares. Para aquellos trabajadores con cargas familiares la duración del subsidio será de 3 meses por 3 meses cotizados, 4 meses por 4 meses cotizados, 5 meses por 5 meses cotizados y 21 meses por 6 o más meses cotizados. En cambio, si el trabajador no posee cargas familiares, tendrá derecho a 6 meses de subsidio sólo si ha cotizado al menos 6 meses. (Cabe destacar que ante esta situación, si el trabajador desempleado opta por recibir este

subsidio, no podrá computar el tiempo utilizado en adquirir este subsidio, para posteriores derechos).

- Subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que hayan agotado la prestación por desempleo correspondiente de 24 meses de duración⁹. Este colectivo tiene derecho a 6 meses de subsidio tras la finalización de la prestación contributiva, y en el momento de finalización de estos 6 meses, los trabajadores desempleados pueden además recibir el subsidio por desempleo que les correspondiera dependiendo de su situación.
- Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años¹⁰. Estos trabajadores deberán haber cotizado por desempleo el tiempo mínimo a lo largo de su vida laboral para acceder a la pensión contributiva de jubilación, además de estar incluidos en uno de los siguientes colectivos: haber agotado una prestación contributiva (sin ser exigible tener responsabilidades familiares), trabajadores emigrantes retornados, liberados de prisión o trabajadores que sean declarados plenamente capaces o incapaces parciales a consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación gran incapacidad y ser desempleado pero no tener derecho a una prestación contributiva por no haber cotizado el mínimo exigible para ello. La duración del subsidio será hasta que el trabajador llegue a la edad en la que pueda ejercer el derecho a la pensión de jubilación.

La cuantía del subsidio dentro del nivel asistencial será común para todos los casos expuestos, esto es un 80 % del IPREM. Los trabajadores deberán cotizar por la aportación que les corresponda a la contingencia de desempleo. Podemos destacar excepciones al contenido del subsidio, por ejemplo, en el subsidio para los trabajadores mayores de 52 años la entidad gestora cotiza, en lugar del trabajador, por la contingencia de jubilación. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, si son mayores de 52 años la entidad gestora cotizará, en lugar de estos, a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación, y si son menores de 52 años, esta cotización durará 70 días a partir del nacimiento del derecho, siempre y cuando el trabajador haya cotizado al menos 180 días.

El subsidio por desempleo para mayores de 52 años será de preferente aplicación ante los demás subsidios y el subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de 24 meses, prevalecerá sobre el

9 Se suprime el subsidio especial para mayores de 45 años que agoten una prestación contributiva de 720 días, a partir del 15/07/2012 (Real Decreto Ley 20/2012).

10 Se modifica la edad de acceso al subsidio, de 52 años a 55 (Real Decreto Ley 20/2012).

subsidio para las personas trabajadoras que han agotado la prestación contributiva y tienen responsabilidades familiares y sobre el subsidio para los trabajadores mayores de 45 años que han agotado la prestación contributiva y no tienen responsabilidades familiares.

Por último en relación al nivel asistencial, vamos a aclarar que se entiende por responsabilidades familiares. Esto es, cuando el trabajador tiene a su cargo al cónyuge y/o hijos menos de 26 años o mayores incapacitados o menores de 18 acogidos, siempre y cuando la renta de todo el conjunto familiar dividido por el número de miembros que lo componen, no supere el 75 % del SMI (excluida parte proporcional a las pagas extraordinarias). Debemos señalar que el cónyuge, hijos o menores acogidos, cuyas rentas sean menores superiores al 75 % del SMI (excluida la parte proporcional a las pagas extraordinarias) no se tendrán como responsabilidades familiares.

En ambos niveles de la protección por desempleo, nivel contributivo y nivel asistencial, nos podemos encontrar con la suspensión, reanudación y extinción de la prestación por diversas causas, entre ellas podemos destacar las sanciones, ya sean por infracción leve como por infracción grave o muy grave. Por otra parte, podemos destacar que las prestaciones serán compatibles, entre otras circunstancias, con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial (en este caso la cuantía de la prestación se verá disminuida en la proporción a la jornada trabajada), e incompatibles¹¹, entre otros, con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo completo, con el trabajo por cuenta propia o con actividades de investigación o cooperación retribuidas o ejercicio de cargos públicos o sindicales que supongan una dedicación completa. Además, las personas trabajadoras mayores de 52 años pueden compatibilizar el subsidio que reciban con trabajos a tiempo completo; estando esta excepción regulada por reglas específicas recogidas en la Ley 45/02.

11 En el caso del nivel asistencial, como vimos en los requisitos, serán incompatibles con cualquier percepción de rentas superiores al 75 % del SMI, excluida las partes proporcionales a las pagas extraordinarias.

3. Marco teórico: efecto de las prestaciones por desempleo en la estabilidad laboral

En esta sección presentamos una breve revisión de los diferentes modelos teóricos que modelizan las relaciones del sistema de protección de desempleo con la duración del empleo o del desempleo.

3.1. Marco teórico de los despidos temporales

Los primeros intentos por modelizar la posible relación entre las prestaciones por desempleo y la rotación laboral (Feldstein, 1976, 1978; Bailey, 1977; Burdett y Wrigth, 1989) se basaron en la idea de que la relación entre el trabajador y la empresa se fija a través de «contratos implícitos», fundamentados por la incertidumbre económica a la que se enfrentan ambos agentes. Tanto las personas trabajadoras como las empresarias pueden encontrar beneficios de contemplar el despido temporal como un elemento del contrato, porque pueden desplazar los costes esperados de la incertidumbre económica al sistema de prestaciones por desempleo. En este tipo de modelos, el concepto de despido temporal hace referencia a una situación en la que el trabajador y el empresario acuerdan un despido con el compromiso de que el trabajador vuelve a la empresa tras un breve periodo de tiempo.

Los modelos de contratos implícitos coinciden en señalar las ineficiencias derivadas de la existencia conjunta de las prestaciones por desempleo y los despidos temporales. Estos modelos indican que solo un sistema de prestaciones por desempleo completamente

basado en el riesgo de despido garantizará el eficiente funcionamiento del mercado de trabajo. Feldstein (1976) y Bailey (1977), a partir de un modelo de contratos implícitos sugieren que una mayor generosidad en el sistema de prestaciones por desempleo aumenta la tasa de paro vía un aumento de los despidos temporales. En la medida que estos despidos temporales estén relacionados con contratos temporales durante los periodos de empleo, este sistema también estará favoreciendo el uso de contratos temporales y una elevada tasa de rotación laboral. Burdett y Wright (1989) a partir de un modelo más general muestran el resultado contrario, es decir, es posible que un aumento en la generosidad del sistema de prestaciones por desempleo reduzca la tasa de paro. El principal fallo de los modelos de contratos implícitos es que asumen que la persona desempleada temporal está fuertemente vinculado a la empresa y por tanto, no se modeliza de forma adecuada la búsqueda de un empleo alternativo por parte del trabajador.

Un enfoque teórico alternativo nace con el trabajo de Mortensen (1990). El modelo de Mortensen analiza los despidos temporales desde la perspectiva de una persona trabajadora desempleada que tiene una actitud más o menos activa en la búsqueda de empleo y que se enfrenta con diferentes tipos de ofertas de trabajo. La intensidad de búsqueda de empleo dependerá, entre otros factores, de la probabilidad de volver a la anterior empresa. La preferencia del trabajador por volver a la empresa anterior puede estar relacionada con las diferencias en la retribución esperada en una empresa distinta frente a la anterior. Tales diferencias surgen de la acumulación de capital específico a la empresa. Las ofertas de trabajo están relacionadas con el salario en el nuevo empleo y con el tipo de contrato. Como consecuencia, los determinantes de la duración del periodo de desempleo dependen, aparte del salario ofertado, del tipo de contrato y de las expectativas de volver a la misma empresa (Katz, 1986; Corak, 1996; Rosholm y Svarer, 2001). Desde la perspectiva de este enfoque teórico, se concluye que, para un nivel dado de desempleo, un sistema de prestaciones más generoso aumentará la probabilidad de retorno a la empresa anterior y por tanto, la tasa de despidos temporales. En segundo lugar, la generosidad del sistema de prestaciones por desempleo influye en la duración del periodo de desempleo antes de volver a la empresa. Este será más largo cuanto más generoso, en términos de duración y tasa de reemplazo, sea el sistema. Tercero, en los sistemas de prestaciones por desempleo donde estas son de duración determinada, la tasa de reentrada es alta alrededor del momento de finalización de la prestación. La principal limitación de estos modelos es que son de equilibrio parcial en el sentido que solo modelizan la parte de la oferta del mercado de trabajo y asumen que el comportamiento de la empresa es exógeno.

En consecuencia, tanto los modelos de contratos implícitos como los modelos de búsqueda de empleo de equilibrio parcial sufren de alguna limitación. El primero se centra en describir el comportamiento de la demanda del mercado de trabajo,

mientras que el segundo contempla el lado de la oferta. En la actualidad se pueden encontrar modelos de equilibrio general del mercado de trabajo donde se incorporan ecuaciones de comportamiento tanto de la oferta como de la demanda de trabajo. Algunos de estos modelos han servido de base para comprender los fundamentos económicos de las altas tasas de temporalidad de algunas economías como la española o la francesa (Dolado, Jensen y Jimeno, 2005; Cahuc, y Postel-Vinay, 2001). No obstante, no se conoce que exista un modelo teórico de estas características que analice explícitamente los despidos temporales y su relación con el sistema de prestaciones por desempleo.

3.2. Marco teórico del efecto emparejamiento

En este proyecto nos interesa medir el efecto emparejamiento de las prestaciones en el sentido de que estas favorecen un emparejamiento o relación laboral óptima. Sin embargo, es difícil medir empíricamente este concepto. En este trabajo, como en otros estudios empíricos previos, como indicador de la calidad del emparejamiento usamos la duración del empleo (Jovanovic, 1979).

El enfoque tradicional ha sido establecer una relación negativa entre la prestación por desempleo y la duración del empleo posterior. El fundamento de esta relación es que la duración de la prestación por desempleo aumenta la duración media del desempleo y esto puede afectar negativamente a la duración posterior del empleo (i.e modelos de capital humano). Sin embargo, también podemos usar los modelos de emparejamiento y búsqueda de empleo para argumentar que la duración de la prestación puede favorecer un buen emparejamiento y por tanto, una relación laboral más estable.

Desde el artículo de Diamond (1981), existen una serie de artículos teóricos que señalan los efectos beneficiosos de las prestaciones por desempleo al permitir que las personas trabajadoras desempleadas esperen por empleos adecuados a su perfil laboral lo que se traduce en una ganancia de productividad para la empresa. Por ejemplo, Marimon y Zilibotti (1999) desarrollan un modelo que demuestra el papel de las prestaciones por desempleo a la hora de evitar emparejamientos de baja productividad o con alta probabilidad de ser disueltos en el corto plazo. En un trabajo similar, Acemoglu y Shimer (2000) analizan las ganancias de productividad que se pueden derivar de un sistema de prestaciones por desempleo más generoso. Partiendo de un modelo donde los trabajadores son aversos al riesgo, los autores muestran que el sistema de prestaciones por desempleo conduce a ganancias de productividad porque favorece

que las empresas creen empleos de mayor calidad. Este efecto positivo de las prestaciones por desempleo puede ser aún mayor en un contexto en el que la tasa de llegada de «buenas» ofertas es baja.

Algunos modelos de búsqueda de empleo también establecen una relación causal positiva entre la duración del derecho de prestación por desempleo y la duración del empleo posterior. Por ejemplo, según (Burdett, 1979), las prestaciones por desempleo actúan como un subsidio en el proceso de búsqueda de empleo permitiendo que la intensidad del proceso de búsqueda sea mayor así como su duración. Bajo este enfoque, las prestaciones por desempleo permiten que la persona trabajadora se aproveche de los rendimientos crecientes del proceso de búsqueda de empleo. Dichos rendimientos crecientes se producen porque el trabajador desempleado puede necesitar cierto tiempo, lo que podríamos denominar un periodo de ajuste, adaptación o aprendizaje, antes de ser eficiente en el proceso de búsqueda de empleo. Dicha ganancia en eficiencia se traduce en que el trabajador desempleado encuentra los «nichos» del mercado de trabajo en los que la tasa de llegada de ofertas así como la probabilidad de aceptación se maximizan. Por tanto, personas trabajadoras con diferentes duraciones en el derecho de la prestación por desempleo tendrán emparejamientos de diferentes «calidades»: los trabajadores con mayor duración en la prestación por desempleo tendrán, a igualdad de nivel de prestaciones y de duración del paro, mejores empleos o empleos más estables.

4. Evidencia empírica previa

Apenas hay estudios empíricos que analicen de forma integrada la incidencia de las prestaciones por desempleo sobre la duración del empleo y del desempleo, es decir, sobre la estabilidad laboral de las personas trabajadoras. En los siguientes epígrafes hacemos una revisión de la literatura empírica de forma separada para cada una de las cuestiones que se plantean en el proyecto.

4.1. Evidencia empírica de la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del paro

Generalmente, los trabajos empíricos que han examinado cómo el sistema de prestaciones por desempleo influye en la duración del desempleo se centran en evaluar las consecuencias de dicho sistema sobre el comportamiento de la persona trabajadora desempleada —el lado de la oferta—, y encuentran que cuanto más generoso sea el sistema de prestaciones menor es la probabilidad de salida del desempleo y mayor es el tiempo de permanencia en el desempleo¹². También encuentran que la probabilidad de salida del desempleo alcanza claramente un máximo cuando las prestaciones por desempleo se agotan (Meyer, 1990; Katz y Meyer, 1990; Card y Levine, 2000; Bover y Gómez 2004; Van Ours y Vodopivec, 2006; Alba-Rámirez, Arranz

12 En Caliendo *et al.* (2009) y Tatsiramos y Van Ours (2012) se encuentra una revisión reciente de la literatura.

y Muñoz-Bullon, 2006; Lalive et al. 2006; Boone y Van Ours, 2009; Rebollo-Sanz, 2012; García-Pérez y Rebollo-Sanz, 2014).

No obstante, también existen estudios empíricos que relacionan el sistema de prestaciones por desempleo con el uso de los despidos temporales. La literatura empírica que relaciona la política de despidos de las empresas con el sistema de prestaciones por desempleo está mayoritariamente centrada en la economía de EE UU mientras que es bastante escasa para la economía europea. La evidencia empírica para EE UU apunta que los incentivos económicos de las empresas son determinantes para explicar la tasa de despidos temporales (Topel, 1983; Card y Levine, 1994; Anderson y Meyer, 1994). De hecho, el sistema de prestaciones de desempleo de EE UU considera la tasa de despidos de las empresas para establecer las contribuciones empresariales a la Seguridad Social.

Roed y Nordberg (2003) estudian los determinantes de la tasa de salida del desempleo distinguiendo si se trata de un periodo de desempleo temporal o permanente para la economía de Noruega durante el periodo 1989-1998. El estudio se centra en una serie de sectores económicos donde la tasa de despidos temporales es alta. Estos autores encuentran que la duración del desempleo de los despidos permanentes depende fundamentalmente de incentivos económicos que afectan al lado de la oferta mientras que la duración del desempleo de los despidos temporales depende fundamentalmente de incentivos económicos relacionados con el lado de la demanda. Una característica importante de este estudio es que disponen de información para identificar la naturaleza del despido ex-ante, es decir, al comienzo del periodo de desempleo.

Mavromaras y Orme (2004) estiman la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la duración de los despidos temporales para el mercado de trabajo alemán¹³. El enfoque econométrico aplicado es interesante puesto que distinguen entre los factores que afectan a la probabilidad de tener un despido temporal frente a los factores que explican la duración de dicho despido. A partir del modelo empírico estimado contrastan la validez empírica de los modelos de contratos implícitos frente a los modelos de búsqueda de empleo. Estos autores encuentran una relación causal entre el sistema de prestaciones por desempleo y los despidos temporales. Concluyen que las personas trabajadoras que perciben prestaciones por desempleo de carácter contributivo tienen una alta probabilidad de volver a la empresa inicial, mientras que esta relación es menor cuando se trata de trabajadores que reciben prestaciones por desempleo de carácter asistencial.

13 Mercado de trabajo caracterizado, en el momento del estudio, por un 20 % de despidos temporales.

Con relación a la economía española, la evidencia es muy escasa. En Alba-Rámirez, Arranz y Muñoz-Bullon (2007) se estudia la tasa de salida del desempleo de los trabajadores españoles que reciben prestaciones por desempleo distinguiendo si se trata de un despido temporal o permanente y se analiza el impacto de las prestaciones de desempleo de carácter asistencial y contributivo sobre dicha tasa. Estos autores encuentran interesantes diferencias en la tasa de salida del desempleo en función del tipo de despido. En concreto, esta tasa de salida alcanza un máximo en el momento en que finaliza la prestación contributiva cuando el trabajador retorna a la empresa previa. Concluyen que la duración potencial de las prestaciones por desempleo influye significativamente en la tasa de salida de los despidos temporales y por tanto, en la política de contratación de las empresas y en la intensidad de búsqueda de las personas desempleadas. La principal limitación de este estudio es que no pueden medir la incidencia completa del sistema de prestaciones por desempleo sobre la tasa de despidos temporales puesto que carecen de información sobre las personas trabajadoras que no reciben prestaciones por desempleo. Adicionalmente, solo pueden seguir a los trabajadores durante el periodo que reciben la prestación por desempleo. Por el contrario, para la realización de este estudio se dispone de una base de datos administrativa que permite distinguir entre perceptores y no perceptores de prestaciones por desempleo así como seguir a los trabajadores una vez finalizada la prestación.

Jenkins y García-Serrano (2004) encuentran que la tasa de salida del desempleo aumenta significativamente cuando esta se agota. En este trabajo se toma la base de datos SIRPE y por tanto, la muestra se compone de trabajadores que reciben prestaciones por desempleo para los que se conoce la duración potencial de la misma así como la cuantía de la prestación. Los autores identifican el efecto de la prestación por desempleo sobre la tasa de salida a partir de la variabilidad existente en la duración potencial de la prestación de desempleo. Una limitación de esta base de datos es que no se dispone de información de los trabajadores una vez que agotan la prestación por desempleo.

En Bover y Gómez (2004) se encuentra un interesante análisis. En este trabajo se distingue si la salida del desempleo se produce a un contrato fijo o temporal. Los autores encuentran que el efecto de las prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del desempleo es más negativo en el caso de salir a un contrato temporal. Según los autores, este resultado se debe a que el efecto negativo de las prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del desempleo es más intenso cuando la persona trabajadora recibe una oferta de trabajo asociada a un contrato temporal. La idea es que si se le ofrece un contrato temporal al trabajador y está recibiendo prestaciones por desempleo, éste prefiere esperar a que le llegue otra oferta mientras que si se le ofrece un

contrato permanente lo aceptará por miedo o no volver a recibir otra oferta de estas características. No obstante, en este trabajo no se contempla el papel de los despidos temporales. De hecho una explicación alternativa al trabajo anterior, y que se contrasta en el presente trabajo es que la menor tasa de salida del desempleo se deba a que se trate de un despido temporal. En este caso, ante la expectativa de volver a la misma empresa la intensidad de búsqueda de trabajo es menor y por tanto, también la tasa de salida del desempleo. En relación con este segundo argumento cabe mencionar el estudio de Corak (1996) que encuentra que los trabajadores despedidos que tienen expectativas de volver a la misma empresa tienen duraciones medias del desempleo superiores a la media. Una de las características más sobresalientes del trabajo de Corak (1996) es que utiliza información *ex-ante* sobre las características del despido. Esto es importante puesto que una de las complejidades del estudio empírico de la relación entre los despidos temporales y el sistema de prestaciones por desempleo reside en que no suele existir información explícita sobre si el despido será temporal o definitivo en el momento en que el trabajador es despedido¹⁴.

Más recientemente, en Rebollo-Sanz (2012) encontramos un análisis más detallado de la influencia de las prestaciones por desempleo en la tasa de salida del paro. En este trabajo se muestran dos ideas interesantes. En primer lugar, se obtiene que el efecto agotamiento de las prestaciones por desempleo es importante en España y por tanto, la correlación entre el derecho de prestación de desempleo y la duración del paro es elevada. En segundo lugar, se muestra que el sistema de prestaciones por desempleo puede favorecer el uso excesivo de los despidos temporales. Sin embargo, en este trabajo no se analiza de forma separada el mercado de trabajo andaluz y se analiza el periodo 1997-2008.

4.2. Evidencia empírica del efecto emparejamiento

La evidencia empírica relativa a las ganancias de eficiencia asociadas al sistema de prestaciones por desempleo es más reciente y menos frecuente. Por otra parte, al contrario de lo que sucede con la influencia de las prestaciones por desempleo sobre la duración del desempleo, la evidencia empírica internacional no ofrece resultados concluyentes (Christofides y McKenna, 1996; Green y Ridell, 1997, Baker y Rea, 1998; Belzil, 2001; Jurajda, 2002; Centeno, 2004; Lavile, Van Ours y Zweimuller, 2006; Lalive, 2008; Caliendo, Tatsiramos y Uhlenhorff, 2009; Tatsiramos, 2009; Petrongolo, 2009).

14 En el contexto del presente trabajo un despido temporal se define de forma *ex-post*. Es decir, todo periodo de desempleo que finalice en un empleo en la misma empresa será considerado como despido temporal.

Algunos estudios para Canadá (Belzil, 2001) y EE UU (Centeno, 2004) sugieren que los empleos aceptados cuando la persona trabajadora está cerca de agotar las prestaciones por desempleo tienen una duración media superior. También obtienen una correlación positiva entre la duración media de los nuevos empleos y la generosidad monetaria de las prestaciones por desempleo. Van Ours and Vodopivec (2008) encuentran que una reducción en la duración de la prestación por desempleo apenas tiene incidencia en la tasa de salida del empleo posterior. Tatsiramos (2009) también estudia los efectos de la duración de las prestaciones sobre la duración del empleo posterior para un conjunto de países europeos y encuentra un efecto positivo, especialmente importante cuando el trabajador sale del paro antes de agotar la prestación. El autor encuentra efectos heterogéneos por grupos de países. En particular, muestra que el efecto de las prestaciones sobre la estabilidad en el empleo es mayor en países con sistemas de prestaciones por desempleo más generosos como Dinamarca, Alemania, Francia y España frente a Grecia, e Italia. Caliedo *et al.* (2012) obtiene que el efecto neto de una extensión de las prestaciones por desempleo sobre la estabilidad laboral es negativo aunque pequeño. No obstante, de nuevo en este trabajo se encuentran efectos heterogéneos dependiendo del momento en que el trabajador sale del paro. En concreto, cuando el individuo sale una vez se han agotado las prestaciones por desempleo, la duración del nuevo empleo es inferior. Finalmente, para España solo hay un trabajo previo bastante reciente (García-Pérez y Rebollo-Sanz, 2014) que analiza esta cuestión. En este trabajo se estudia solo la población masculina y se encuentra que efectivamente las prestaciones por desempleo pueden favorecer nuevos empleos más estables aunque el efecto no parece ser muy importante.

En resumen, la evidencia empírica de los efectos de las prestaciones por desempleo sobre la duración del nuevo empleo parece mostrar que sus efectos son positivos pero pequeños. No obstante, los estudios más recientes apuntan que pueden existir efectos heterogéneos en función del momento en que el trabajador sale del paro. En este proyecto se presta especial atención a esta cuestión.

5. Modelo econométrico: modelo de duración

La elección del modelo econométrico no es una cuestión arbitraria en este tipo de estudios y debe corresponderse con la naturaleza de los datos disponibles. En el presente proyecto se plantean dos tipos de análisis empíricos basados en la estimación de modelos de duración en tiempo discreto. En primer lugar, se analiza la tasa de salida del empleo distinguiendo entre cuatro estados posibles: despido, abandono voluntario, otro contrato temporal y otro contrato fijo. En segundo lugar, se estudia la tasa de salida del desempleo distinguiendo cuatro estados posibles en función del tipo de separación del empleo anterior y del tipo de contrato en el nuevo empleo. Los modelos econométricos usados en cada uno de los estudios mencionados difieren básicamente en el número de transiciones consideradas. Pero en todos los casos tras el estado laboral inicial la persona trabajadora se enfrenta con diferentes alternativas y por tanto, el enfoque más apropiado es estimar la tasa de salida del estado inicial a partir de un modelo de riesgos en competencia.

Es decir, en este caso, el interés no se centra en la duración del proceso en sí, sino también en la probabilidad de que dicho proceso termine en el periodo siguiente, dado que aún no ha terminado y considerando que el trabajador se enfrenta con diferentes alternativas en competencia. Para realizar este tipo de análisis es necesario aplicar modelos econométricos que incorporen su naturaleza secuencial. La solución tradicional ha sido modelizar la función de supervivencia indirectamente, es decir, a partir de la *tasa de salida*, $h(\cdot)$. Este concepto hace referencia a la tasa a la que se produce una transición o cambio de estado a partir de un estado inicial, en cada

instante de tiempo, condicionado a haber permanecido en el estado inicial hasta el momento de la transición.

La tasa de salida se puede especificar en tiempo discreto o en tiempo continuo. La información contenida en la base de datos utilizada ofrece la oportunidad de observar de una forma continua los meses de empleo y desempleo del individuo. Dado que la variable duración objeto del presente estudio se mide en meses, el enfoque apropiado para estimar la tasa de salida es un modelo de duración en tiempo discreto. No obstante, el motivo fundamental para utilizar modelos de duración discreta no sólo reside en el carácter discreto de la variable a estudiar. Una cuestión importante en los modelos de duración es definir un modelo flexible que no imponga a priori una forma determinada a la tasa de salida. Los modelos en tiempo discreto son flexibles y permiten estimar modelos de duración con dependencia temporal (Alison 1982). Concretamente, permiten modelizar con bastante flexibilidad la forma de la dependencia temporal de la tasa de salida, así como incorporar variables explicativas con variabilidad temporal mientras que el individuo permanece en el estado inicial¹⁵. Además, los modelos discretos ponen en evidencia la estrecha correspondencia existente entre los modelos de duración y los modelos binarios de elección discreta. Esta correspondencia es aprovechada en los estudios empíricos que se presentan en este libro ya que agilizan el proceso de estimación.

Dentro de la descripción del modelo para datos de duración, y en correspondencia con el análisis empírico, en los siguientes apartados se comentan las cuestiones más relevantes relativas al modelo de riesgos en competencia. No obstante, comentamos brevemente el modelo de riesgo único como paso previo para explicar el modelo de riesgos en competencia.

5.1. Modelo de Riesgo Único

Formalmente tenemos que la duración de un evento es la realización de una variable aleatoria discreta T con función de distribución acumulada $F(t)$ y función de densidad $f(t)$. En los modelos de duración $F(t)$ también recibe el nombre de *función de fallo* y $S(t)=1-F(t)$, recibe el nombre de *función de supervivencia*. La *función de riesgo* o también denominada *tasa de salida* discreta $h(t)$, es la probabilidad condicional de abandonar

15 Por ejemplo, durante el periodo en el que un individuo está desempleado puede cambiar algunas características individuales como la edad y la formación que pueden incidir en tu tasa de salida. Igualmente hay factores externos asociados al ciclo económico que influyen en dicha tasa.

un estado determinado dado que no se ha abandonado hasta el momento t y se relaciona con la función de densidad y la función de supervivencia de la siguiente manera:

$$h(t) = \Pr(T = t / T \geq t) = \frac{f(t)}{S(t-1)} \quad 1$$

Equivalentemente, la función de supervivencia asociada a esta función de riesgo viene dada por la siguiente expresión:

$$S(t) = \prod_{k=1}^t (1 - h_k) \quad 2$$

Por tanto, la función de densidad discreta se puede escribir en función de la tasa de salida y la tasa de supervivencia como sigue:

$$f(t) = h_t S_{t-1} = \frac{h_t}{1 - h_t} S_t \quad 3$$

La función objetivo a estudiar en los modelos de duración es la tasa de salida, $h(t)$. Esta pone énfasis en la probabilidad condicional mientras que la especificación en términos de la distribución de probabilidad resalta la probabilidad incondicional. No obstante, las dos especificaciones implican los mismos parámetros y son simplemente dos formas diferentes de escribir el mismo sistema de probabilidades. Dada esta equivalencia, las contribuciones a la función de verosimilitud para una muestra de individuos con variables de duración discreta pueden basarse en la especificación de la función de riesgo, $h(t)$. Una de las ventajas de esta función es que puede estimarse de forma condicionada, es decir, en función de un vector de regresores o variables explicativas, x . Hay diferentes alternativas para relacionar la tasa de salida con las variables explicativas. Las especificaciones más frecuentemente utilizadas para la función de distribución $F(t)$ son la logística, la normal y también la distribución de valor extremo¹⁶:

$$h(t, x) = 1 - \exp[-\exp(\gamma_t + x\beta)] \quad 4$$

Esta última tiene la propiedad de que el modelo resultante es la contrapartida en tiempo discreto de un modelo continuo subyacente de riesgo proporcional. Estos modelos se caracterizan por satisfacer la siguiente condición de separabilidad:

16 Este será el supuesto distribucional que se utilice posteriormente.

$$h(t, x) = h_0(t) \exp(\beta' x) \quad 5$$

donde $h_0(t)$ se puede definir como el *riesgo base* al ser el componente de la tasa de salida que depende de la duración del evento pero que es independiente de las características de las observaciones. Dada esta especificación se supone que la dependencia temporal de la tasa de salida es común a todas las observaciones. El segundo término $\exp(\beta' x)$, describe el efecto de las diferentes variables explicativas en la tasa de salida. Este término introduce en dicha tasa, la variabilidad entre las observaciones independientemente de la duración. Dicho de otra forma, el supuesto de riesgos proporcionales implica que las diferencias absolutas entre los valores de los regresores se traducen en diferencias proporcionales en la tasa de salida (Lancaster, 1990). Esto es:

$$\frac{h(\bar{t}, x_i)}{h(\bar{t}, x_k)} = \exp[\beta'(x_i - x_k)] \quad 6$$

La parte derecha de la expresión anterior no depende de la duración y por tanto, las diferencias en la tasa de salida son constantes en relación a esta. A partir de esta expresión se deduce el tipo de información que ofrecen los parámetros a estimar $\{\beta\}$. Supongamos el caso de un parámetro específico β_k :

$$\beta_k = \frac{\partial \log h(\bar{t}, x_i)}{\partial x_{ik}} \quad 7$$

Esta expresión muestra que cada parámetro estimado describe la variación proporcional de la tasa de salida cuando se produce una variación absoluta en la variable explicativa correspondiente $\{x_{ik}\}$. Alternativamente, este se puede interpretar como la elasticidad de la tasa de salida respecto a la variable explicativa x_{ik} , si ésta está medida en logaritmos. En consecuencia, valores positivos de los parámetros indican valores crecientes de la tasa de salida y por lo tanto, menores duraciones. No obstante, una ventaja de la estimación de la tasa de salida a partir de los modelos de duración es que se pueden introducir variables explicativas con variabilidad temporal. En tal caso, el supuesto de los riesgos proporcionales se rompe.

Para estimar la tasa de salida se maximiza la función de verosimilitud asociada al modelo. Siguiendo con la notación anterior, suponemos que cada intervalo de tiempo se corresponde con un mes. Para cada individuo i se observa la permanencia en un determinado estado inicial, desde $t=1$ hasta el momento k en el que el individuo cambia

de situación ($c_i=1$) o deja de ser observado ($c_i=0$). La contribución a la verosimilitud de un individuo con observaciones censuradas ($c_i=0$), se describe a partir de la función de supervivencia.

$$\ell_{i0} = S_i(t) = \prod_{t=1}^k (1 - h_{it}) \quad 8$$

y la contribución a la verosimilitud de las observaciones no censuradas ($c_i=1$) se describe a partir de la función de densidad discreta:

$$\ell_{i1} = f_i(t) = \frac{h_{ik}}{1 - h_{ik}} \prod_{t=1}^k (1 - h_{it}) \quad 9$$

En consecuencia, la verosimilitud para toda la muestra expresada en base a la función de riesgo se escribe como sigue:

$$\ell = \prod_{i=1}^n \left[\left(\frac{h_{ik}}{1 - h_{ik}} \right) \prod_{t=1}^k (1 - h_{it}) \right]^{c_i} \left[\prod_{t=1}^k (1 - h_{it}) \right]^{1-c_i} \quad 10$$

Si reordenamos los términos y tomamos logaritmos, la expresión anterior queda como sigue:

$$\log \ell = \sum_{i=1}^n c_i \log \left(\frac{h_{ik}}{1 - h_{ik}} \right) + \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^k \log(1 - h_{it}) \quad 11$$

donde el término c_i toma valor unitario si el individuo cambia de estado y cero en caso contrario.

5.1.1. Estimación de un modelo de duración discreta a partir de un modelo de elección discreto

Para estimar la tasa de salida $h(t)$, una alternativa bastante común en la literatura empírica consiste en transformar el modelo de duración en una secuencia de ecuaciones de elección discreta definidas sobre la población superviviente en cada duración (Jenkins, 1995). Se define una variable binaria y_{ik} que toma el valor $y_{ik}=1$ si el individuo i realiza la transición en el mes k , y $y_{ik}=0$ en caso contrario. Teniendo en cuenta esta variable binaria la función de verosimilitud se puede describir de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \log \ell &= \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^k y_{it} \log \left(\frac{h_{it}}{1-h_{it}} \right) + \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^k \log(1-h_{it}) \\ &= \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^k y_{it} \log h_{it} + (1-y_{it}) \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^k \log(1-h_{it}) \end{aligned} \quad 12$$

La expresión de la función de verosimilitud anterior tiene exactamente la misma forma que la función de verosimilitud de un modelo de regresión de elección discreta en el que y_{it} es una variable dependiente binaria, una vez que la base de datos se ha reorganizado de forma que haya tantas filas por individuo como intervalos de tiempo —meses en este caso—, en los que la persona trabajadora ha permanecido en la situación inicial. La creación de esta base de datos expandida permite estimar los parámetros del modelo de duración a partir de un modelo de elección discreta. La expansión de la base de datos es crucial en este caso puesto que garantiza que la contribución de cada individuo a la verosimilitud es la apropiada (Allison, 1982; Jenkins, 1995).

5.2. Modelo de riesgos en competencia

Los modelos de riesgos en competencia suponen que un individuo i que se encuentra en una situación inicial, se enfrenta con el riesgo de transitar a J estados finales posibles. Cada estado tiene asociada una duración latente determinada (T_{1i}, \dots, T_{ji}) y las correspondientes funciones de tasa de salida $h_{ji}(t)$ y de supervivencia $S_{ji}(t)$. Sin embargo, solo se observa la duración del estado o riesgo más corto, es decir $T_i = \min(T_{1i}, \dots, T_{ji})$, donde T_i representa la duración observada para el individuo i . También se dispone de una variable indicadora del evento que ha tenido lugar, es decir $c_i = j$ si $T_i = T_{ji}$. Por el momento, suponemos que cada uno de los J estados de destino son independientes. Este supuesto es necesario para identificar la distribución conjunta de las variables de duración latente. Si bien este supuesto de independencia puede resultar demasiado restrictivo, es importante precisar que es *condicional* a los efectos de las variables explicativas que se incluyen en el análisis, incluyendo los inobservables. Dado este supuesto, la función de riesgo en t de un modelo de riesgos en competencia vendrá dada por la suma de las funciones de riesgo asociadas a cada una de las alternativas:

$$h(t) = \sum_{j=1}^J h_j(t) \quad 13$$

Siguiendo la notación anterior, la contribución a la función de verosimilitud de cada alternativa viene dada por:

$$\log \ell_j = \sum_{i=1}^n c_{ij} \log \left(\frac{h_{ikj}}{1 - h_{ikj}} \right) + \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^k \log(1 - h_{ikt}) \quad 14$$

donde c_{ij} es la nueva variable indicador que toma valor la unidad si el individuo i sale al estado j en el momento k y cero en caso contrario. La función de verosimilitud será la suma de la contribución de todas las alternativas. En principio, si los diferentes destinos dependen de distintos tipos de parámetros, entonces, la verosimilitud puede partitionarse en una suma de términos cada uno de los cuales es función de los parámetros de una única causa de salida.

Al igual que en el modelo de duración de un sólo riesgo, el modelo de riesgos en competencia puede relacionarse con los modelos de variables discretas expandiendo la base de datos de forma que haya tantas observaciones por individuo como refleje la variable duración. No obstante, en este caso, al componerse el modelo de varios riesgos, existen diferentes transiciones posibles y por tanto, varias alternativas.

6. Descripción de los datos: la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)

La Muestra Continua de Vidas Laborales es un conjunto de microdatos extraídos de los registros de la Seguridad Social. En concreto, es una extracción aleatoria del 4 % de todas las personas trabajadoras afiliadas o pensionistas en un año determinado (2005-2012). Están referidas a algo más de un millón de personas y constituyen una *muestra* representativa de todas las personas que tuvieron relación con la Seguridad Social en un determinado año bien por estar empleados, bien por recibir prestaciones por desempleo. Se denomina *Continua* porque está prevista su actualización anual. Y es de *Vidas Laborales* porque cada muestra, aunque referida a la población cotizante o pensionista en el año de referencia, reproduce el historial anterior de las personas seleccionadas para las variables laborales indicadas, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados.

En consecuencia, la información contenido en la MCVL alcanza un volumen considerable, con variables de distinto tipo. Como se ha indicado, la muestra incluye cada año algo más de un millón de personas, cada una de las cuales ha tenido de promedio más de una docena de relaciones laborales o situaciones de afiliación diferentes a lo largo de su vida. Las variables relativas a la persona (nacionalidad, domicilio) solo aparecen una vez por individuo, pero las relativas al puesto de trabajo y al empleador han de figurar tantas veces como relaciones laborales, y puede alcanzar varios centenares.

Para la realización del presente estudio se usan las últimas ocho olas de la MCVL (MCVL2005-MCVL2012). Es decir, la muestra de partida se compone de los indivi-

duos que ha tenido relación con la Seguridad Social al menos un día durante el periodo 2005-2012. Por tanto, podemos afirmar que la MCVL describe la evolución del empleo en la economía española en general, y de la economía andaluza en particular, durante el periodo 2000-2012.

Los registros de la Seguridad Social ofrecen información sobre la historia laboral del individuo y especialmente, información detallada de las duraciones de cada una de las experiencias de empleo/desempleo de la persona trabajadora. Esto introduce una interesante ventaja de la MCVL sobre otras bases de datos que sólo ofrecen información anual y carecen de información sobre las transiciones laborales experimentadas dentro del mismo año/trimestre dando lugar a una infra-representación de contratos temporales de muy corta duración. Por otra parte, la gran cantidad de datos que aporta esta base de datos, permite estudiar la cuestión de la rotación laboral a niveles más desagregados como el regional. Otra característica importante de esta base de datos es que al conocerse la trayectoria laboral completa del trabajador, esta no sufre del típico problema de censura por la izquierda relacionado con la falta de información de las experiencias laborales previas a la analizada.

En la MCVL cada periodo de empleo del individuo está identificado de forma separada con las fechas de alta y baja del contrato. Así, la duración de los contratos y del desempleo se construye a partir de los datos de alta y baja del contrato y se mide en meses. Por otra parte, cada empresa tiene en la base de datos un código de identificación único lo que permite deducir si los trabajadores cambian de empresa tanto en el caso de una transición directa entre empleos como cuando se produce un periodo de desempleo intermedio. Este último aspecto es fundamental puesto que permite identificar —*ex post*—, si el trabajador vuelve a la misma empresa tras el desempleo o tras el contrato actual.

Otra cuestión importante de esta base de datos es que al conocerse la trayectoria laboral completa de los individuos, incluidos los periodos de cobro de prestaciones por desempleo, podemos computar en cualquier momento de la vida laboral, si el individuo tiene derecho a recibir prestaciones por desempleo así como la duración potencial de la prestación. Esta información, ausente en otras bases de datos, es crucial para poder identificar el efecto de las prestaciones por desempleo en la tasa de salida del empleo.

La información relativa a la historia laboral del individuo incluye edad, género, categoría profesional, duración del desempleo y del empleo, los motivos de finalización del episodio de empleo, la región, el sector, titularidad y tamaño de la empresa, tipo de contrato, la jornada laboral y si el contrato se realizó con una agencia de trabajo temporal.

7. Estadística descriptiva

A continuación ofrecemos una estadística básica de nuestra base de datos. En este análisis estadístico diferenciaremos por género (hombres-mujeres) y por territorio (Andalucía-resto de España).

Restringimos la muestra inicial sobre la base de los siguientes criterios. En primer lugar, las personas trabajadoras deben haber permanecido en el desempleo al menos dos semanas. En segundo lugar, la duración del periodo de empleo previo debe ser de al menos un mes. La base de datos contiene una muestra inicial de 740.819 periodos de desempleo y 1.180.457 periodos de empleo de trabajadores con edades comprendidas entre 18 y 55 años sujetos al Régimen General de la Seguridad Social durante el periodo 2000-2012.

7.1. Muestra de empleos

En la tabla 1 ofrecemos una descripción básica de la población que compone nuestra muestra de análisis. Varias ideas importantes emergen del análisis de esta tabla. Las mujeres tienen trayectorias laborales menos estables que los hombres y esta menor estabilidad es más acusada en la comunidad autónoma andaluza frente al resto de España. Así la experiencia laboral media acumulada por los hombres es siempre superior a la de las mujeres, y es la mujer andaluza la que acumula menor experiencia laboral. Por ejemplo, la experiencia laboral media de la mujer andaluza está en torno a 34 meses, mientras que para el resto de España está en el entorno de los 40 meses. El mismo

patrón se observa cuando miramos a las duraciones del empleo. La duración media del empleo para la mujer andaluza es de 18 meses mientras que en el resto de España es de 22 meses (un 22 % por encima). Estos datos están íntimamente ligados con el hecho de que las mujeres se sitúan con mayor frecuencia en empleos con contratos menos estables —contratos temporales o contratos fijos-discontinuos—, y/o con jornadas laborales reducidas —contratos a tiempo parcial—. De nuevo en este aspecto la mujer andaluza está en peor posición respecto al resto de España. Así, el 70 % de los episodios de empleo de las mujeres andaluzas se corresponden con empleos con contratos temporales, mientras que para el resto de España este ratio es el 60 %. El porcentaje de contratos a tiempo parcial es 38 % y 30 %, respectivamente. Todo ello se traduce en que el salario medio para la mujer andaluza es un 11 % menor al del resto de España.

Nos podemos preguntar si las características de la población laboral femenina andaluza justifican/explican estos diferenciales con las mujeres del resto de España. Mirando a la distribución de la población por sectores educativos se observan algunas diferencias relevantes. En concreto, el porcentaje de mujeres andaluzas con estudios primarios está 6 puntos porcentuales por encima del resto de España mientras que el porcentaje de mujeres andaluzas con estudios universitarios está 3 puntos porcentuales por debajo del resto de España. Ello explica en parte por qué la distribución de los empleos por cualificación es también algo menos favorable para la mujer andaluza. Por ejemplo, los empleos de baja cualificación representan el 43 % para la mujer andaluza y el 40 % para las mujeres en el resto de España. La distribución del empleo femenino por sectores de actividad no revela importantes diferencias entre Andalucía y el resto de España. Se observa una presencia algo menor en el sector industrial (3 puntos porcentuales) y algo mayor en el sector del comercio (3 puntos porcentuales). Sin embargo, en los servicios inmobiliarios la presencia es menor para la mujer andaluza en 4 puntos porcentuales.

En la tabla 2 ofrecemos una descripción de las transiciones laborales para los episodios de empleo. Esta tabla pone de manifiesto que la mayoría de los empleos finalizan con un despido —con la consiguiente entrada en el desempleo—, o el trabajador pasa directamente a otro empleo con un nuevo contrato temporal —es posible que también haya sido despedido pero no se le observa más de 15 días en el paro—.

Por género, se observa que los hombres tienen una mayor probabilidad de acceder a un nuevo empleo sin pasar por el desempleo, y una menor probabilidad de ser despedido. Por territorio, se observa que los despidos son algo más comunes en Andalucía que en el resto de España y más concretamente, para la mujer andaluza. Particularmente, observamos que el porcentaje de episodios de empleo que finalizan con un despido es el 40 % entre las mujeres andaluzas y el 35 % para el resto. El porcentaje de empleos que finalizan con un movimiento

a otro contrato temporal es del 37 % para las mujeres andaluzas y del 35 % para el resto. Sin embargo, la finalización de la relación laboral actual para pasar a otro empleo con un contrato indefinido es menos común para la mujer andaluza que para el resto (14 % frente a 18 %).

Tabla 1. Estadística descriptiva de la muestra (episodios de empleo)

Características individuales		Hombres		Mujeres	
		Resto de España	Andalucía	Resto de España	Andalucía
Nivel educativo	Primaria	30,56 %	37,67 %	23,93 %	29,02 %
	Secundaria	36,15 %	38,20 %	34,34 %	35,00 %
	Bachillerato	24,72 %	19,55 %	32,01 %	29,10 %
	Estudios universitarios	6,04 %	2,89 %	8,44 %	5,81 %
Edad		34	34	33	32
Experiencia laboral		52,74	42,28	40,79	34,20
Características laborales					
Salario mensual (euros)		1423	1287	1182	1047
Tipos de contrato	Contrato indefinido	32,35 %	20,98 %	32,04 %	23,29 %
	Contrato indefinido de fomento del empleo	1,66 %	0,91 %	3,19 %	1,89 %
	Contrato fijo-discontinuo	1,79 %	1,64 %	4,71 %	4,20 %
	Temporal	64,19 %	76,47 %	60,06 %	70,62 %
Duración del empleo (meses)		29,01	21,64	22,09	18,22
Tiempo parcial		12,31 %	14,12 %	30,92 %	38,39 %
ETT		6,64 %	2,89 %	6,13 %	2,95 %
Cualificación	Alta cualificación	10,67 %	8,10 %	13,69 %	12,90 %
	Media cualificación	20,78 %	17,39 %	45,65 %	43,13 %
	Baja cualificación	68,55 %	74,51 %	40,66 %	43,97 %
Tamaño de empresa	Micro-empresa	49,44 %	59,50 %	40,36 %	43,66 %
	Empresa pequeña	13,50 %	12,90 %	11,97 %	12,60 %
	Empresa mediana	15,77 %	13,28 %	16,55 %	16,60 %
Sector de actividad	Construcción	24,64 %	33,57 %	2,35 %	3,25 %
	Industria	16,70 %	13,13 %	9,17 %	6,32 %
	Comercio	12,88 %	13,02 %	20,31 %	23,40 %
	Hostelería	9,63 %	9,77 %	14,27 %	14,72 %
	Servicios empresariales	8,14 %	6,89 %	4,83 %	3,18 %
	Servicios financieros	1,61 %	1,36 %	1,87 %	1,85 %
	Servicios inmobiliarios	16,76 %	11,77 %	21,90 %	18,66 %
	Administración pública	2,58 %	3,28 %	5,12 %	6,43 %
	Servicios educativos	2,23 %	2,63 %	6,17 %	7,91 %
	Salud	2,22 %	2,27 %	11,06 %	11,33 %
Otros servicios de no mercado		2,15 %	1,86 %	2,68 %	2,63 %
Número de observaciones		967.566	186.726	897.509	150.262

Tabla 2. Tipo de transición desde el Empleo (2000-2012)

	Hombres				Mujeres			
	Resto de España		Andalucía		Resto de España		Andalucía	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Despido	238.548	29,70 %	53.943	33,31 %	268.497	35,48 %	51.788	40,44 %
Baja voluntaria	89.112	11,09 %	10.846	6,70 %	69.270	9,15 %	8.460	6,61 %
Otro empleo CI	153.263	19,08 %	20.179	12,46 %	143.034	18,90 %	17.941	14,01 %
Otro empleo CT	312.567	38,91 %	75.731	46,77 %	264.755	34,99 %	48.556	37,91 %
Inactividad	638	0,08 %	103	0,06 %	8.393	1,11 %	973	0,76 %
Jubilación	9.101	1,13 %	1.121	0,69 %	2.758	0,36 %	353	0,28 %

CI: Contrato Indefinido; CT: Contrato Temporal.

Como complemento a la tabla 2, presentamos en los gráficos 1 y 2 la tasa de salida del empleo para cada uno de los cuatro riesgos en competencia, por tipo de contrato, género y territorio. Recordemos que estamos interesados en evaluar los determinantes de las siguientes transiciones laborales: despido; baja voluntaria; transición directa a un contrato temporal; transición directa a un contrato indefinido.

Como era de esperar, la tasa de salida del empleo es notoriamente superior para las personas trabajadoras con un contrato temporal frente a los que tienen un contrato fijo, independientemente del territorio y del género. Dicha tasa es elevada especialmente durante el primer año de vida del contrato, lo que explica los altos niveles de rotación laboral presentes en nuestra economía. Por tanto, este gráfico muestra claramente que el acceso a un empleo con un contrato indefinido, frente a uno temporal, puede suponer una importante ganancia en estabilidad laboral para el individuo. En dichos gráficos se observa que las mujeres tienen la situación más inestable puesto que las mayores tasas de salida del empleo se concentran en el primer año de empleo, siendo este aspecto más agudo para las mujeres andaluzas. Así, en el mes 12 del empleo, para la muestra de trabajadoras con contratos temporales, la probabilidad de ser despedida es relativamente elevada, en el entorno del 10 % para la mujer andaluza (8 % para el resto de mujeres) mientras que la probabilidad de transitar a otro contrato temporal está en el entorno del 16 % (15 % para el resto de mujeres).

Por tanto, esta primera presentación del mercado de trabajo andaluz y español pone de manifiesto que las mujeres se encuentran en una situación de mayor precariedad laboral y esto es más acusado en el caso de la mujer andaluza. Dicha precariedad laboral se manifiesta en una mayor rotación laboral y en una duración media de los contratos inferior a la de los hombres.

Gráfico 1. Tasa de salida del empleo (4 riesgos en competencia, contratos temporales)

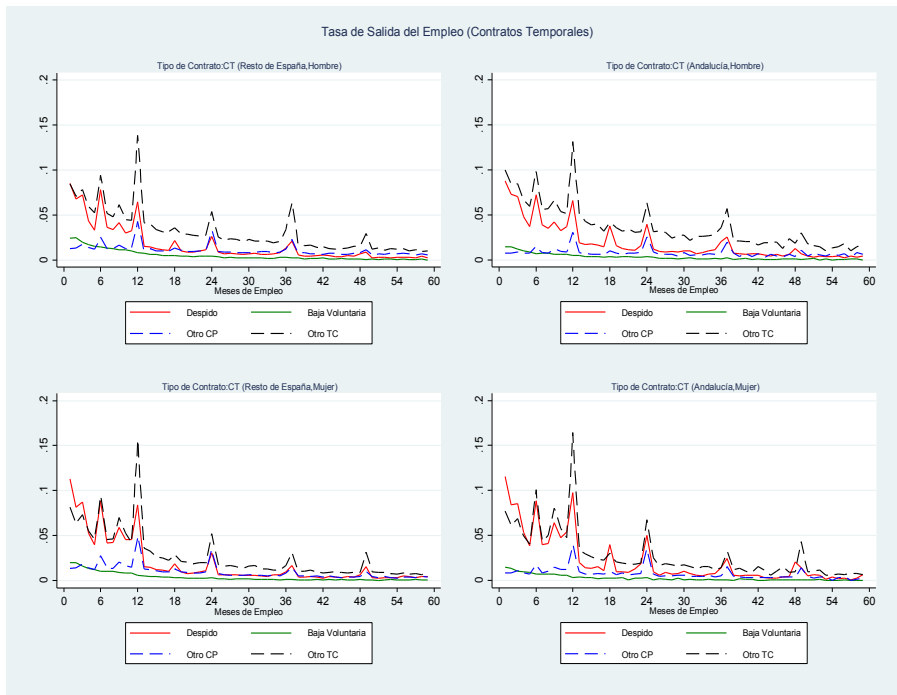
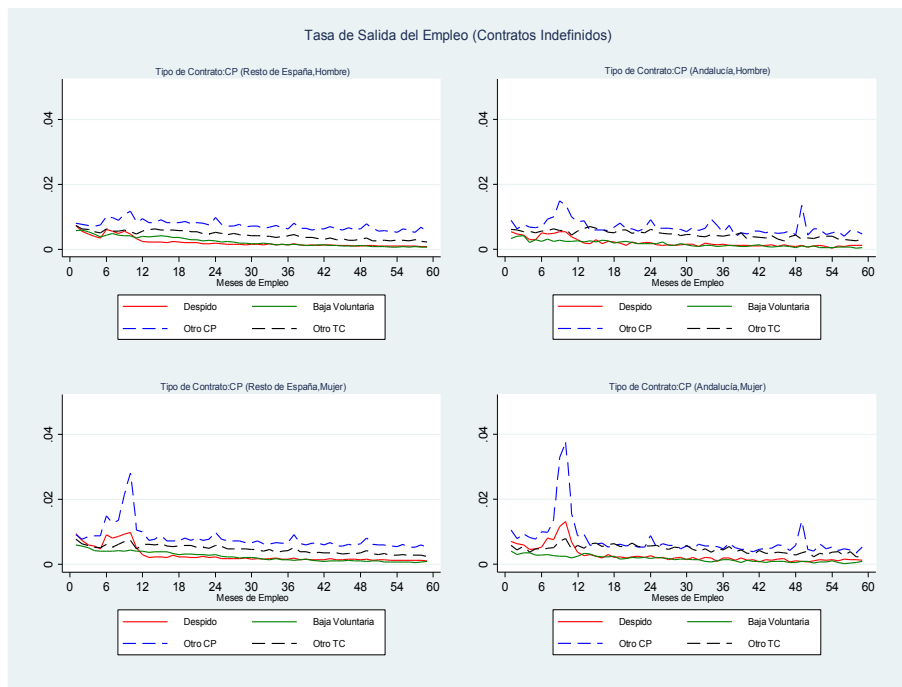


Gráfico 2. Tasa de salida del empleo (4 riesgos en competencia, contratos indefinidos)



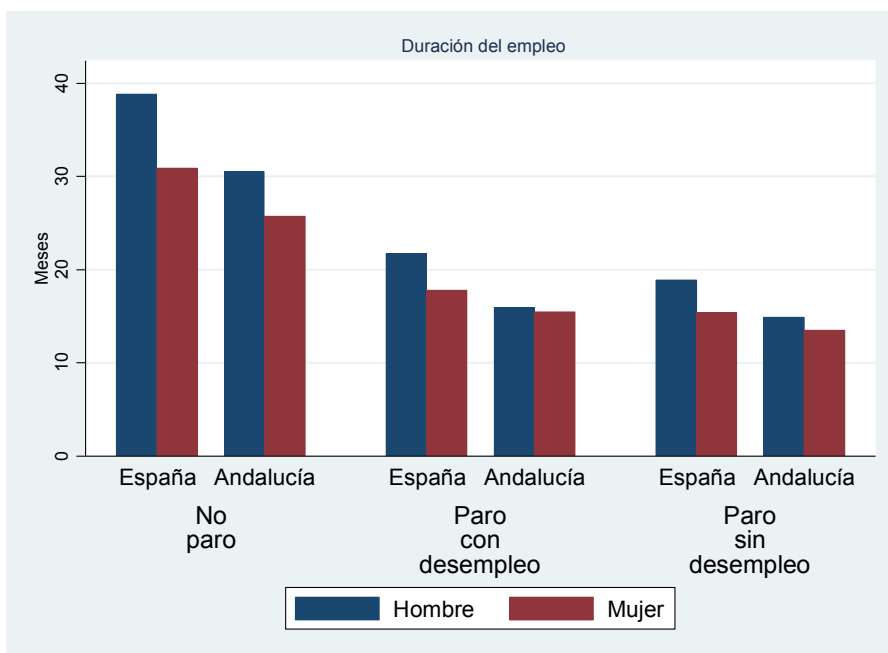
7.1.1. Evidencia empírica de las relaciones entre la tasa de salida del empleo y el sistema de prestaciones por desempleo: el efecto emparejamiento

En este apartado tratamos de evaluar si efectivamente las duraciones del empleo pueden estar relacionadas con el sistema de prestaciones por desempleo. Recordemos que el efecto emparejamiento se refiere a que las personas trabajadoras que reciben prestaciones por desempleo pueden esperar a recibir la oferta de trabajo adecuada a su cualificación laboral. Esto se traduce en una duración media del empleo mayor. Por otra parte, dada la importante dualidad del mercado de trabajo, en este proyecto también consideramos importante evaluar si los trabajadores que reciben prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de entrar en un contrato indefinido. El reconocimiento de este efecto es importante porque significa dotar al sistema de prestaciones por desempleo de ventajas desde la perspectiva de la eficiencia económica. Es decir, el sistema de prestaciones puede favorecer ganancias en productividad, aspecto muy importante para el crecimiento económico.

Para analizar estas cuestiones, presentamos en el gráfico 3 la duración del empleo actual para las siguientes situaciones: i) trabajadores sin un episodio previo de desempleo; ii) trabajadores que han tenido un episodio de desempleo sin cobrar prestaciones; iii) trabajadores que han tenido un episodio de desempleo y han cobrado prestaciones. Se observa claramente que el pasar por el desempleo supone un perjuicio para el trabajador en término de la duración en el nuevo empleo. Las personas trabajadoras que han pasado por el desempleo, tienen duraciones medias del empleo en torno a un 50 % menores. Este resultado ya nos está indicando la importancia de conseguir un buen emparejamiento. Nótese que es más probable que un individuo que viene de otro empleo encuentre un buen emparejamiento frente a uno que viene del desempleo. Cuando comparamos las duraciones del empleo entre los trabajadores que han pasado por el desempleo pero difieren en el cobro de prestaciones vemos que son los que las cobran los que tienen duraciones de empleo superiores en el entorno del 10-13 %.

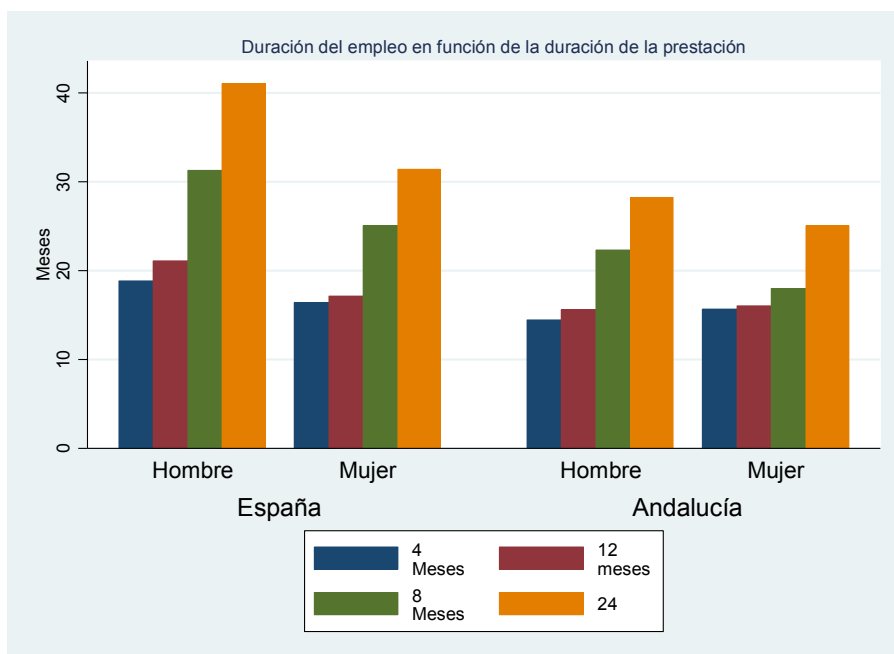
Si nos centramos en las diferencias por género y territorio es interesante destacar que en este caso, el efecto emparejamiento parece ser menos relevantes para las mujeres, y sobre todo para la mujer andaluza. Si hacemos la comparación por territorios, este fenómeno parece tener menos importancia en el mercado andaluz.

Gráfico 3. Relación entre la trayectoria laboral previa y la duración actual del empleo



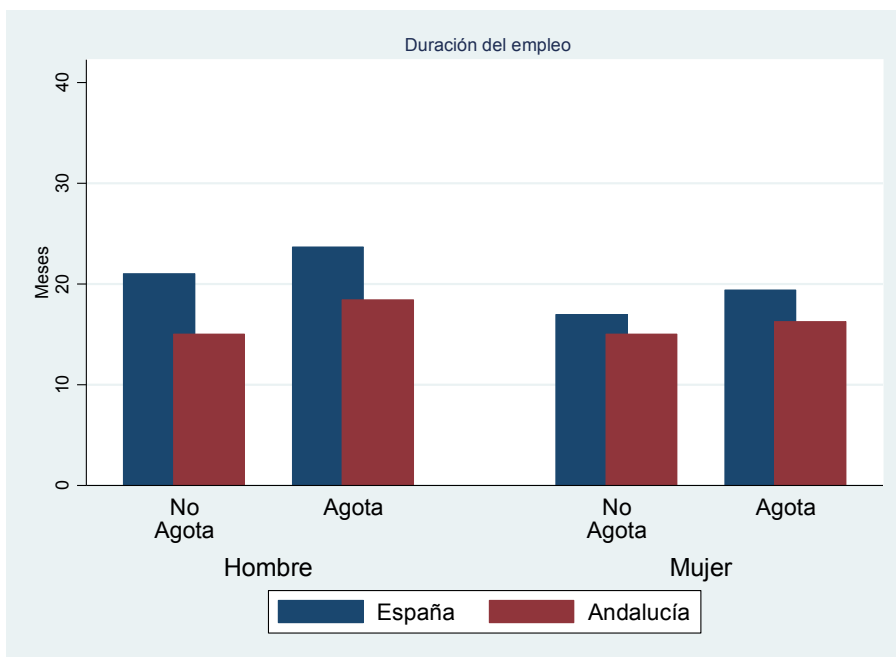
En el gráfico 4 presentamos la duración del empleo actual para diferentes duraciones de la prestación por desempleo. Es importante tener presente que no se trata de la duración de la prestación por desempleo efectivamente disfrutada si no el número de meses que el individuo tenía derecho a la prestación. Es posible que la persona trabajadora desempleada salga del paro antes de agotar la prestación. Este gráfico muestra que, efectivamente, parece existir una correlación positiva entre la duración del derecho a prestación y la duración del empleo actual. Esta correlación parece ser mayor para los hombres, respecto a las mujeres, mientras que se observa que es menor para los trabajadores andaluces frente a lo que sucede en el resto de España. Esto parece indicar que existe un efecto positivo de las prestaciones por desempleo a través del denominado «efecto emparejamiento» con las consiguientes ganancias en eficiencia que ello conlleva. Si bien, este efecto parece ser menos importante para las mujeres andaluzas.

Gráfico 4. Relación entre la duración de la prestación por desempleo y la duración actual del empleo



Otra cuestión interesante es ver si el efecto positivo que tiene recibir prestaciones por desempleo depende de si el individuo sale del paro antes de agotar la prestación. La teoría sugiere que el efecto positivo de las prestaciones debería ser mayor si el individuo sale antes de agotar la prestación por desempleo. Una vez que el individuo ha agotado la prestación por desempleo se enfrenta a las restricciones de liquidez propias de las personas trabajadoras que no reciben prestaciones por desempleo y por tanto, tienen que aceptar la primera oferta de trabajo que reciban. Observando los resultados del gráfico 5 vemos que efectivamente, la duración media del empleo es mayor para los trabajadores que salen del paro antes de que finalice la prestación por desempleo. De nuevo es interesante resaltar que este efecto parece ser menor para las mujeres andaluzas.

Gráfico 5. La duración del empleo y el efecto agotamiento de la prestación



La evidencia empírica presentada hasta el momento indica que las personas trabajadoras que se beneficiaron de las prestaciones por desempleo tienen mayores duraciones de empleo, especialmente cuando aceptaron el nuevo empleo antes de agotar la prestación por desempleo. No obstante, parecen existir diferencias por género y territorio que debemos tener en cuenta. En concreto, parece que la mujer andaluza se «beneficia» menos de este efecto emparejamiento de las prestaciones por desempleo.

7.2. Muestra de desempleados

Antes de comenzar la descripción de la base de datos de desempleados es conveniente recordar que dentro de las observaciones de desempleo —no censurados—, se distinguen cuatro opciones posibles en función del tipo de contrato en el nuevo empleo —indefinido o temporal—, y en función del tipo de transición: entrada en una nueva empresa o retorno al empleo previo. En el primer caso hablaremos de *despido permanente* mientras que en el segundo se interpreta que es un *despido temporal*. En concreto se define que un despido es temporal cuando tras un periodo de desempleo los códigos de identificación de la empresa en el nuevo y previo empleo son iguales. Es importante destacar que esta definición *ex-post* del tipo de transición del individuo probablemente está infraestimando la tasa de despidos temporales puesto que no considera a aquellas personas trabajadoras que esperan volver a la misma empresa aunque finalmente no retornan a ella. Sin embargo, la ventaja de esta definición de despido temporal se encuentra en que no depende de la percepción u opinión del trabajador.

En la tabla 3 ofrecemos una descripción básica de la composición de la población objeto de estudio en función del tipo de transición mencionado. En primer lugar, cabe destacar que los despidos temporales tienen una presencia significativa en nuestra economía y en especial, cuando el nuevo contrato es temporal y el trabajador es una mujer. Así, se obtiene que en el 34 % de los casos, las mujeres andaluzas retornan a la misma empresa tras un periodo de desempleo y este porcentaje desciende al 28 % cuando nos quedamos con la muestra de trabajadoras del resto de España. Si a estos ratios le añadimos las entradas a la misma empresa pero con un contrato permanente, el ratio de despidos temporales asciende al 42 % para las trabajadoras andaluzas y al 38 % para el resto de trabajadoras. Para los hombres la tasa de despidos temporales total es 38 % para los hombres andaluces y 28 % para el resto de España.

En el caso de tratarse de personas trabajadoras que reciben la prestación por desempleo, de nuevo se observa que los despidos temporales también son importantes. Para las mujeres andaluzas el porcentaje de despidos temporales entre las perceptoras de

desempleo es del 36 % y para las mujeres del resto de España es del 38 %. Para este colectivo, la diferencia fundamental se encuentra en que tienen una mayor probabilidad de que el contrato en el nuevo empleo sea de carácter indefinido.

En esta tabla también se relaciona el tipo de transición con la duración del periodo de desempleo y se constata que los despidos temporales son más relevantes para duraciones cortas o medias de los periodos de desempleo. En concreto, representamos la distribución de la población por tipo de transición realizada pero restringiendo la muestra a trabajadores con duraciones de paro inferiores a 12 meses. Vemos que en esta sub-muestra los despidos temporales son aún más importantes ya que representan el 49 % de las transiciones en las mujeres andaluzas y este porcentaje desciende al 44 % para las mujeres del resto de España.

Estos datos de alguna forma apoyan la idea planteada por Feldstein (1976) al afirmar que el efecto conjunto de las prestaciones por desempleo y los despidos temporales es aumentar la tasa de paro al mismo tiempo que reducir la media de las duraciones del desempleo. La idea es que las prestaciones por desempleo fomentan que las empresas usen los despidos temporales en respuesta a fluctuaciones negativas de la demanda. Esta es una de las cuestiones que se analizarán con mayor detalle en el apartado siguiente cuando estimemos el modelo econométrico. No obstante, dadas las características del sistema de prestaciones español, para analizar la relación entre las prestaciones por desempleo y los despidos temporales, parece más relevante centrarse en los contratos temporales de una duración no muy corta.

Recordemos que en el sistema actual de prestaciones por desempleo es necesario acumular 12 meses de empleo durante los seis años previos para tener derecho a la prestación por desempleo. Es poco probable que la demanda de contratos temporales de muy corta duración —inferiores a un mes—, estén relacionados con el sistema de prestaciones por desempleo. Por este motivo, en el análisis econométrico también nos centraremos en el colectivo de personas trabajadoras desempleadas con duraciones en el empleo anterior superiores a un mes.

Tabla 3. Tipo de transición desde el desempleo (2000-2012)

	Hombres				Mujeres			
	Resto de España		Andalucía		Resto de España		Andalucía	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Permanencia en el desempleo (censura en el mes 24)	33.098	8,23 %	4.814	5,69 %	23.389	6,02 %	4.484	6,37 %
CT misma empresa	92.932	23,12 %	27.283	32,26 %	109.027	28,06 %	24.320	34,52 %
CT nueva empresa	205.509	51,12 %	42.860	50,69 %	171.637	44,17 %	30.008	42,6 %
CP misma empresa	23.544	5,86 %	4.283	5,06 %	39.685	10,21 %	6.567	9,32 %
CP nueva empresa	46.921	11,67 %	5.321	6,29 %	44.816	11,53 %	5.066	7,19 %
Submuestra: trabajadores que reciben prestaciones por desempleo								
Permanencia en el desempleo (censura en el mes 24)	15.586	10,87 %	2.009	6,49 %	8.211	6,72 %	1.341	6,54 %
CT Misma Empresa	28.609	19,94 %	9.132	29,5 %	30.349	24,85 %	6.341	30,95 %
CT Nueva Empresa	72.028	50,21 %	15.773	50,96 %	50.518	41,36 %	7.877	38,45 %
CP Misma Empresa	9.001	6,28 %	1.966	6,35 %	17.760	14,54 %	3.329	16,25 %
CP Nueva Empresa	18.218	12,7 %	2.073	6,7 %	15.294	12,52 %	1.601	7,81 %
Submuestra: trabajadores con duraciones de paro < 12 meses								
Permanencia en el desempleo	4.809	1,44 %	792	1,1 %	5.015	1,53 %	1.008	1,73 %
CT misma empresa	89.861	26,83 %	26.345	36,49 %	104.982	32,13 %	23.238	39,96 %
CT nueva empresa	177.775	53,08 %	36.465	50,51 %	141.562	43,33 %	23.546	40,49 %
CP misma empresa	22.636	6,76 %	4.129	5,72 %	38.505	11,78 %	6.357	10,93 %
CP nueva empresa	39.816	11,89 %	4.460	6,18 %	36.678	11,23 %	4.007	6,89 %

Otro aspecto que se puede analizar con la información presentada en la tabla 3 es si los trabajadores que reciben prestaciones por desempleo salen con mayor frecuencia a un empleo con un contrato indefinido frente a los que no reciben prestaciones. Es interesante resaltar esta idea porque una de las hipótesis a contrastar en este proyecto es evaluar si, como predicen los modelos de emparejamiento y búsqueda de empleo, uno de los efectos positivos del sistema de prestaciones por desempleo es favorecer un emparejamiento laboral óptimo. Estos modelos concluyen que el sistema de prestaciones por desempleo permite que la persona trabajadora cuente con el tiempo necesario para encontrar una buena vacante. Si esto es así, la probabilidad de encontrar un empleo estable aumenta y se reduce la rotación laboral. Por tanto, la probabilidad de entrar en un nuevo empleo con un contrato fijo parece ser mayor, *ceteris paribus*¹⁷,

17 Es decir si la tasa de llegada de ofertas y la intensidad de búsqueda de empleo es independiente de la percepción de la prestación por desempleo.

si se reciben prestaciones por desempleo. Sin embargo, este argumento no serviría en caso de que las empresas usaran los despidos temporales como mecanismos de ajuste de plantilla a corto plazo y optasen por la firma de contratos indefinidos dadas las ventajas monetarias que ello les puede conllevar.

Efectivamente observamos que las personas trabajadoras que reciben prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de salir del desempleo con un contrato fijo. Este efecto es especialmente relevante para las mujeres cuando la salida del desempleo se produce a la misma empresa. Este resultado hay que analizarlo con mucha cautela porque en el colectivo de las mujeres, la presencia de contratos fijos discontinuos es mayor que en los hombres y más aún en Andalucía. Por ello, para medir este efecto emparejamiento de las prestaciones consideramos mejor mirar a la salida a un contrato indefinido en una nueva empresa. En este caso vemos que los perceptores de prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de entrar en un contrato indefinido en una nueva empresa. No obstante, dicha ganancia es relativamente pequeña, y no es superior al punto porcentual (aproximadamente un 8 %).

8. Resultados: incidencia de las prestaciones por desempleo sobre la rotación laboral de las trabajadoras andaluzas

A continuación presentamos los resultados de estimar los modelos de duración del empleo y del paro tratando de evaluar como el sistema de prestaciones influye en la estabilidad laboral de los individuos. Ambos modelos se estiman separadamente para mujeres y hombres y para Andalucía y el resto de España. Adicionalmente, y con el objeto de diferenciar el impacto de la crisis, las estimaciones se hacen para el periodo 2000-2012 y separadamente para los años 2008-2012. Los resultados correspondientes al periodo de crisis no se analizan con detalle puesto que el número de observaciones disponibles es bastante menor lo que en algunos casos plantea serias dudas sobre la correcta identificación de los efectos causales objeto de análisis¹⁸. Los resultados correspondientes al periodo de crisis se adjuntan en el apéndice B.

8.1. Estimación de la influencia de las prestaciones por desempleo en la tasa de salida del paro

En esta sección se presentan los resultados de estimar los determinantes de la duración del desempleo distinguiendo si la persona trabajadora retorna o no la empresa

18 La identificación de los efectos causales del sistema de prestaciones que se contemplan en el trabajo se basa en la disponibilidad de varios episodios de empleo y desempleo para los individuos así como en una gran variabilidad individual en el historial laboral en general y en el historial de prestaciones en particular. Gran parte de esta variabilidad se pierde en el periodo de crisis 2008-2012.

y el nuevo tipo de contrato y la influencia del sistema de prestaciones por desempleo en este proceso. La consideración de los riesgos en competencia definidos —tipo de contrato y empresa—, permite mostrar interesantes diferencias en los determinantes de la duración del desempleo que suelen quedar encubiertas en el tradicional modelo de riesgo único.

En primer lugar, podemos comparar si la influencia del sistema de prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del desempleo difiere si el trabajador retorna o no a la empresa. Un motivo de esta diferencia podría explicarse por el lado de la demanda usando los modelos de los contratos implícitos como referente. La empresa puede tener la política de esperar a que el trabajador agote la prestación del desempleo antes de volver a incorporarlo en la empresa. Bajo esta perspectiva, se diría que son factores de demanda, y no solo de oferta, los que determinan la duración de las prestaciones de desempleo en el caso de los periodos de desempleo que finalizan en la misma empresa. Por el lado de la oferta, a partir de los modelos de búsqueda de empleo, los efectos de la duración de la prestación por desempleo sobre la tasa de salida del desempleo dependen fundamentalmente de la intensidad de búsqueda de empleo. Si la persona trabajadora tiene expectativas de volver a la misma empresa, su intensidad de búsqueda de empleo será menor y por tanto, también su tasa de salida del desempleo. Este efecto se ve reforzado si recibe prestaciones por desempleo.

En segundo lugar, nuestro modelo de riesgos en competencia permite evaluar si las prestaciones por desempleo afectan de forma diferente en función de que la salida se produzca a un contrato indefinido frente a un contrato temporal. En Bover y Gómez (2004) se pone de manifiesto que en un mercado de trabajo segmentado con trabajadores temporales y trabajadores estables, es importante diferenciar entre la tasa de llegada de ofertas asociadas a contratos temporales de la tasa de llegada de ofertas asociada a contratos permanentes. Como consecuencia de esta distinción, se pueden distinguir dos tipos de salarios de reserva así como dos tasas de salida del desempleo. En general, el salario de reserva asociado a una oferta de trabajo estable será menor que el asociado a una oferta de trabajo temporal por las diferencias en la corriente esperada futura de ingresos. La idea es que dado que la tasa de llegada de ofertas asociada a contratos permanentes es bastante menor, es posible que el impacto de las prestaciones por desempleo en general, y la incidencia de la duración de la prestación por desempleo en particular, sobre la duración del desempleo sea menor en el caso de recibir una oferta de trabajo estable.

La importancia de los efectos mencionados pueden diferir por género y territorio. En términos generales, uno podría decir que personas trabajadoras con menos oportu-

nidades laborales pueden tener una mayor probabilidad de caer en lo que podríamos denominar «la trampa de los despidos temporales». También es posible que trabajadores con mayor preferencia por el ocio sean más proclives a encontrarse en este tipo de situaciones. En ambas situaciones se puede encontrar la mujer que suele tener empleos más precarios y más interrupciones laborales —asociadas al cuidado de los hijos—. En el caso de Andalucía, estos efectos podrían también ser mayores por tratarse de una economía especializada en sectores con fuerte estacionalidad y con una tasa de paro superior a la media nacional durante los últimos 20 años.

En este trabajo, la probabilidad de salir del desempleo a cada uno de los « k » estados laborales considerados se relaciona explícitamente con ser beneficiario de prestaciones por desempleo y con la duración potencial de las mismas. La identificación del primer efecto se basa en que en la muestra hay trabajadores que reciben prestaciones por desempleo y otros que no las reciben. La identificación del impacto de la duración del derecho de la prestación por desempleo sobre la tasa de salida del paro se basa en la variabilidad de las duraciones potenciales de desempleo observada en la muestra: los trabajadores tendrían similares tasas de salida del paro en ausencia de las diferencias en las duraciones del derecho de las prestaciones por desempleo una vez que se controla por toda la heterogeneidad individual de la muestra.

La variable dependiente es la tasa de salida del desempleo a un empleo en la misma empresa o en otra empresa diferente distinguiendo por tipo de contrato, esto es temporal o indefinido. La especificación básica de la tasa de salida para cada en riesgo en competencia se puede simplificar de la forma siguiente:

$$h_k^u(j/\Omega) = 1 - \exp\left(-\exp(PD\rho_k^u + x\beta_k + d\delta_k)\lambda_k\right) \quad 1$$

donde « k » representa la situación final y « j » la duración. El término $\lambda(j)$ representa la dependencia temporal de la tasa de salida; x_i las características del trabajador y del puesto de trabajo anterior; ε_{it} es el término de error del modelo; y finalmente el término PD hace referencia al conjunto de variables que miden la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la tasa de salida del paro. En el modelo actual no solo tenemos en cuenta si la persona trabajadora recibe o no prestaciones por desempleo. También estamos interesados en medir cómo la duración de la prestación afecta a la tasa de salida del paro. Para ello construimos 5 variables binarias que denominamos « $PD0$ », « $PD1$ », « $PD2$ », « $PD6$ », « $PD12$ » y « $PD24$ ». En la tabla 4 se describe la información que aporta cada una de estas variables:

Tabla 4. Definición de variables para medir el efecto agotamiento de la prestación por desempleo

PD0	Toma valor la unidad cuando el mes de desempleo se corresponde con el mes en que finaliza la prestación contributiva y cero en caso contrario.
PD1	Toma valor la unidad cuando le queda un mes para agotar la prestación y cero en caso contrario.
PD2	Toma valor la unidad cuando le quedan entre 2-3 meses antes de agotar la prestación y cero en caso contrario.
PD6	Toma valor la unidad cuando le quedan entre 4-6 meses antes de agotar la prestación y cero en caso contrario.
PD12	Toma valor la unidad cuando le quedan entre 7-12 meses antes de agotar la prestación y cero en caso contrario.
PD24	Toma valor la unidad cuando le quedan más de 12 meses antes de agotar la prestación y cero en caso contrario.

Siguiendo con la descripción de la especificación del modelo, la dependencia temporal de la tasa de salida se especifica con un polinomio de grado dos. En el modelo se consideran variables que controlen por la heterogeneidad de trabajadores y de puestos de trabajo. Concretamente, se incluyen las características individuales y del empleo anterior disponible en la base de datos tales como la edad, el sexo, el grupo de tarifa, el tipo de jornada laboral, si el trabajador es inmigrante, el sector de actividad, la titularidad y el tamaño de la empresa y la duración en el empleo anterior. En el caso del grupo de tarifa, se construyen tres variables ficticias, cualificación baja, medio baja y alta. El sector de actividad se agrupa en tres variables ficticias: industria, construcción y servicios de mercado. También se identifica si la empresa es de titularidad pública o privada porque es en la Administración Pública donde se ha producido un importante aumento de la tasa de temporalidad durante el periodo de expansión económica.

En las variaciones de la tasa de salida del desempleo también inciden tanto factores cíclicos como estructurales. Por lo que se refiere a las fluctuaciones cíclicas, en momentos de expansión económica, cuando aumentan las contrataciones y en la medida en que se perciba que el aumento de la actividad es transitorio, cabría esperar que aumente la tasa de salida del desempleo, especialmente a un contrato temporal. Por lo que se refiere a los factores estructurales, las características del mercado de trabajo local posiblemente están influidas por la estructura productiva del territorio. Por ello, en la ecuación de la tasa de salida se incorporan la tasa de crecimiento del PIB como variable explicativa del ciclo económico y la tasa de paro regional o variables ficticias de región para controlar diferencias estructurales en los mercados de trabajo local.

8.1.1. Presentación de resultados de la estimación de la tasa de salida del desempleo

El estudio de los determinantes de la tasa de salida del desempleo es bastante abundante por lo que nos centramos en comentar los aspectos novedosos del presente trabajo. Estos son los relativos a la relación entre el sistema de prestaciones por desempleo y los despidos temporales y sus diferencias por género y territorio. Los resultados detallados de estimar la tasa de salida del desempleo a partir del modelo de riesgos en competencia descrito se presenta en la tablas A.1-A.4 (apéndice A). En la tabla 5 presentamos los resultados referentes a los parámetros objeto de interés, estos son, los asociados a las prestaciones por desempleo.

Recordemos que el efecto de las prestaciones lo medimos a partir de una serie de variables ficticias que describen cuántos meses restan para que el individuo agote su prestación por desempleo. En general vemos que estas variables son estadísticamente significativas en cada una de las muestras estimadas (género y territorio) y en cada una de los riesgos en competencia considerados.

Comencemos comentando los resultados más generales para luego ir evaluando los resultados con más detalle en las cuestiones más relevantes. Independientemente del tipo de transición que se analice podemos destacar tres ideas.

Tabla 5. Tasa de salida del paro (4 riesgos en competencia). Resultados de la estimación

Meses hasta agotar la prestación (PD)		España		Andalucía	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Riesgo 1: misma empresa-CT	PD0	0,4837***	1,0496***	0,8531***	1,3368***
	PD1	-0,5274***	-0,0768	-0,0347	0,3046*
	PD2: 2-3	-1,0119***	-0,6355***	-0,4042**	-0,1579
	PD6: 4-6	-1,0784***	-0,6626***	-0,5891***	-0,0917
	PD12: 7-12	-1,1346***	-0,8281***	-0,7257***	-0,3082*
PD24: >12	-1,3725***	-1,1408***	-0,7785***	-0,6858***	
Riesgo 2: nueva empresa-CT	PD0	0,7678***	1,0243***	0,5822***	0,6407***
	PD1	-0,4559***	-0,1367**	-0,3399**	-0,2939*
	PD2: 2-3	-1,2898***	-0,8657***	-1,1855***	-0,9483***
	PD6: 4-6	-1,3897***	-1,0633***	-1,4007***	-1,2149***
	PD12: 7-12	-1,4117***	-1,0916***	-1,4387***	-1,2322***
PD24: >12	-1,4600***	-1,4464***	-1,6902***	-1,7299***	
Riesgo 3: misma empresa-CI	PD0	0,5082***	-0,0836	1,5717***	0,8396***
	PD1	-0,5737***	-0,9779***	0,7669*	-0,1408
	PD2: 2-3	-0,8744***	-1,2611***	0,4977	-0,4365*
	PD6: 4-6	-0,8960***	-1,3578***	0,7701*	-0,4219
	PD12: 7-12	-1,5810***	-2,3463***	0,109	-1,3981***
PD24: >12	-1,8204***	-2,9851***	-0,3112	-2,1105***	
Riesgo 4: nueva empresa-CI	PD0	1,5804***	1,5396***	1,1032***	1,1377***
	PD1	0,4637***	0,4080***	-0,071	0,352
	PD2: 2-3	-0,4970***	-0,4191***	-0,4203	-0,3013
	PD6: 4-6	-0,4495***	-0,3852***	-0,5893*	-0,4568
	PD12: 7-12	-0,3651***	-0,5466***	-0,5866*	-0,6220*
PD24: >12	-0,3533***	-0,7614***	-0,4594	-1,2544***	

*** Estadísticamente significativo al 99 %; ** estadísticamente significativo al 95 %.

En primer lugar, las personas trabajadoras que reciben prestaciones por desempleo tienen una tasa de salida del desempleo significativamente menor que los que no reciben prestaciones. Es decir, encontramos evidencia del denominado efecto desincentivo de las prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del paro. No obstante, este resultado también se puede interpretar bajo una óptica alternativa. Los trabajadores que no reciben prestaciones por desempleo se enfrentan a importantes restricciones de liquidez y por tanto, tienen que aceptar la primera oferta de trabajo que reciben, independientemente que sea adecuada a su perfil o cualificación laboral. Por el contrario, los beneficiarios de prestaciones por desempleo pueden rechazar la oferta de trabajo si ésta no es adecuada y seguir buscando una opción mejor.

En segundo lugar, los coeficientes de las variables PD1-PD24 muestran que la tasa de salida del paro va subiendo a medida que el trabajador consume la prestación por desempleo. Esto puede ser porque el trabajador va aumentando su intensidad de búsqueda de empleo y/o reduciendo su salario de reserva a medida que va consumiendo las prestaciones y se acerca el momento de que estas se agoten. Por tanto, la tasa de salida del paro es notablemente menor para un trabajador que le queda doce meses de prestación frente a uno que le restan solo dos meses.

En tercer lugar, el signo del coeficiente de la variable PD0 muestra que la probabilidad de salir del paro tiene un máximo cuando el trabajador agota las prestaciones por desempleo, de forma que la tasa de salida del paro puede pasar a ser superior a la de los que no reciben prestaciones. Este último resultado hace referencia al «efecto agotamiento» de las prestaciones y es común en la literatura¹⁹. No obstante, es importante resaltar que el efecto agotamiento en España parece ser algo superior al encontrado en otras economías como mostraremos posteriormente. Los resultados comentados son comunes tanto para hombres como para mujeres, Andalucía frente a España, y en el periodo de pre-crisis frente al de crisis (ver tablas B.1-B.4 del apéndice B).

Hasta el momento, hemos comentado el efecto de las prestaciones sobre la tasa de salida del paro sin tener en cuenta el tipo de salida. Sin embargo, cuando observamos los coeficientes estimados encontramos importantes diferencias en función del tipo de transición. Esto apunta que para entender correctamente la interacción de las prestaciones por desempleo con la salida del paro es importante tener en cuenta el tipo de transición realizada por el trabajador.

A continuación presentamos la tasa de salida del paro para cada uno de los riesgos en competencia distinguiendo si la persona trabajadora recibe o no prestaciones así como teniendo en cuenta la duración de las mismas (gráficos 6-9). En concreto, en cada gráfico representamos la probabilidad de salida del desempleo para tres situaciones: i) el trabajador no recibe prestaciones, ii) tiene derecho a recibir prestaciones por

19 Por ejemplo, Card y Levine (2000) encuentran efectos menos importantes y concluyen que 13 semanas adicionales de prestaciones aumentan la duración media del desempleo en una semana aproximadamente. Van Ours y Vodopivec (2006) muestran también efectos menos importantes y obtienen que cuando el derecho de prestación por desempleo se reduce de 12 a 6 meses, la duración mediana del paro se reduce en 1,1 meses. No obstante, para las mujeres el efecto es algo más importante ya que el paro se reduce en 3,5 meses. Lalive et al. (2006) muestran que un aumento en la duración del derecho de prestación de 30 a 39 semanas conduce a un aumento en la duración del paro de 0,4 semanas. Tatsiramos y Van Ours (2012) concluyen que una extensión de la duración de la prestación por desempleo conduce a un aumento de la duración del empleo aproximadamente del 20 % respecto a la situación inicial.

desempleo durante seis meses; iii) Tiene derecho a recibir prestaciones por desempleo durante 12 meses. Estos gráficos muestran claramente el comportamiento del trabajador a medida que agota las prestaciones por desempleo y como dicho comportamiento puede variar en función del tipo de transición. A partir de estos gráficos podemos destacar una serie de resultados interesantes.

En primer lugar, se observa que la probabilidad de tener un despido temporal es mayor en Andalucía, frente al resto de España y en concreto es mayor en las mujeres andaluzas. Por el contrario, la mujer andaluza tiene una menor probabilidad de tener un despido permanente, esto es, salir del paro a una nueva empresa.

En segundo lugar, estos gráficos muestran que el efecto agotamiento de las prestaciones por desempleo es importante y en consecuencia, en España la duración del paro está fuertemente correlacionada con la duración del derecho de recibir prestaciones por desempleo. Estos gráficos muestran que al comienzo del episodio de desempleo, la tasa de salida del paro para las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo es inferior a la de los no beneficiarios. Siendo dichas diferencias mayores para los trabajadores con duración en el derecho de prestación más larga. Pero a medida que se acerca el momento en que la prestación se agota, la tasa de salida del paro de los beneficiarios va progresivamente creciendo hasta que pasa a ser superior a la de los no perceptores en el momento en que la prestación se agota. El aumento en la tasa de salida del paro en el momento en que la prestación se agota es notable en todos los casos, pero especialmente cuando el trabajador entra en un contrato temporal. Comparando por género y territorio, obtenemos que el efecto agotamiento es más importante en las mujeres que en los hombres y en Andalucía frente al resto de España. Es decir, la correlación entre la duración del paro y la duración de la prestación es más elevada en la mujer andaluza que en el resto de España. Este efecto agotamiento se ha suavizado durante la crisis de forma que menos personas trabajadoras han esperado a agotar las prestaciones antes de aceptar una oferta de trabajo. Esto se observa en el hecho de que el ratio de probabilidad de salir del paro cuando queda un mes para agotar la prestación por desempleo frente a los no perceptores de prestaciones es positivo en la mayoría de los casos en el periodo 2008-2012.

El fuerte crecimiento de la tasa de salida del desempleo en el momento de agotar la prestación por desempleo es coherente con varios enfoques teóricos. Por un lado el modelo de contratos implícitos lo relaciona con la existencia de despidos temporales. Este modelo indica que cuando no se penaliza a las empresas en función de la tasa de despido se puede producir un uso excesivo del sistema de prestaciones por desempleo y fomentar la rotación laboral. Es decir, en un caso extremo, puede ser eficiente para

las empresas una política de personal en la que los trabajadores elegibles para recibir prestaciones por desempleo son despedidos y sustituidos por trabajadores a los que se les agota dicha prestación. Bajo esta perspectiva, el momento de re-entrada del trabajador a la empresa está ligado a la política de personal de la empresa. Si la empresa espera que el riesgo de perder al trabajador aumenta una vez que este ha finalizado la prestación por desempleo, entonces, la duración del periodo de desempleo está fuertemente ligado a la duración de la prestación. Como afirma Katz (1986), esta política es poco probable que sea eficiente para las empresas cuando los costes de despido son importantes. Por tanto, es más plausible entre las empresas que hacen un extensivo uso de los contratos temporales.

Los modelos de búsqueda explican también la aceleración en la tasa de salida del desempleo a un nuevo empleo alrededor de la finalización de la prestación por desempleo. El modelo tradicional de búsqueda de empleo predice una caída del salario de reserva y por tanto, una subida en la tasa de aceptación de ofertas de empleo, a medida que se aproxima la finalización de la prestación por desempleo. Con relación a los despidos temporales, estos modelos predicen que las expectativas de volver a la misma empresa se reducen significativamente a medida que se aproxima la finalización de la prestación por desempleo. En este contexto, el trabajador desempleado aumenta la intensidad de búsqueda de un empleo alternativo lo que estimula la tasa de salida del desempleo a otra empresa. De hecho un modelo de búsqueda de empleo que contempla explícitamente la actualización de las expectativas del trabajador a lo largo del periodo de desempleo combinado con unas prestaciones de desempleo limitadas en el tiempo predice el comportamiento observado en la tasa de salida del desempleo a otra empresa.

Gráfico 6. Tasa de salida del desempleo a la misma empresa con un contrato temporal

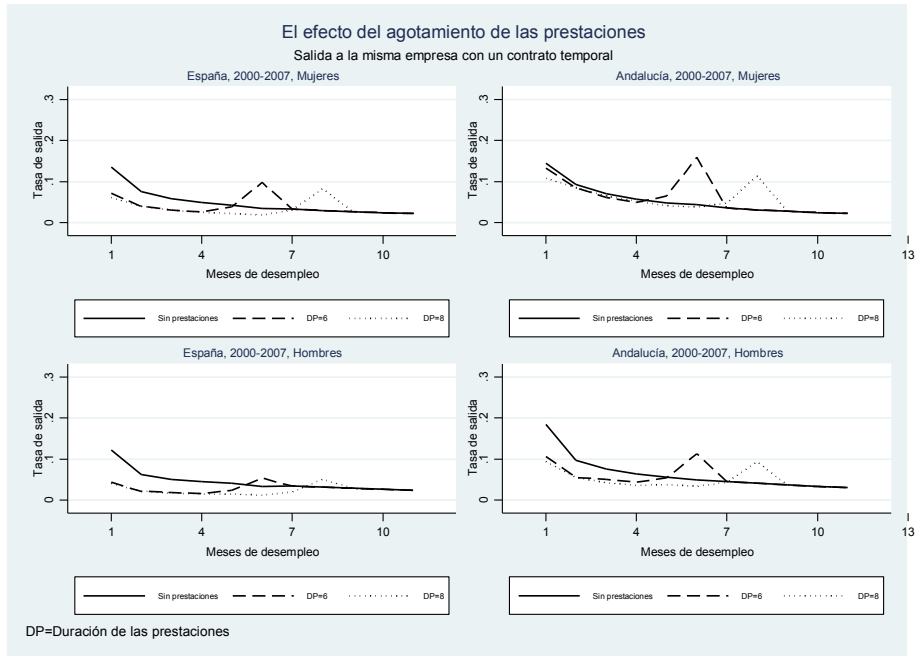


Gráfico 7. Tasa de salida del paro a un contrato temporal a otra empresa

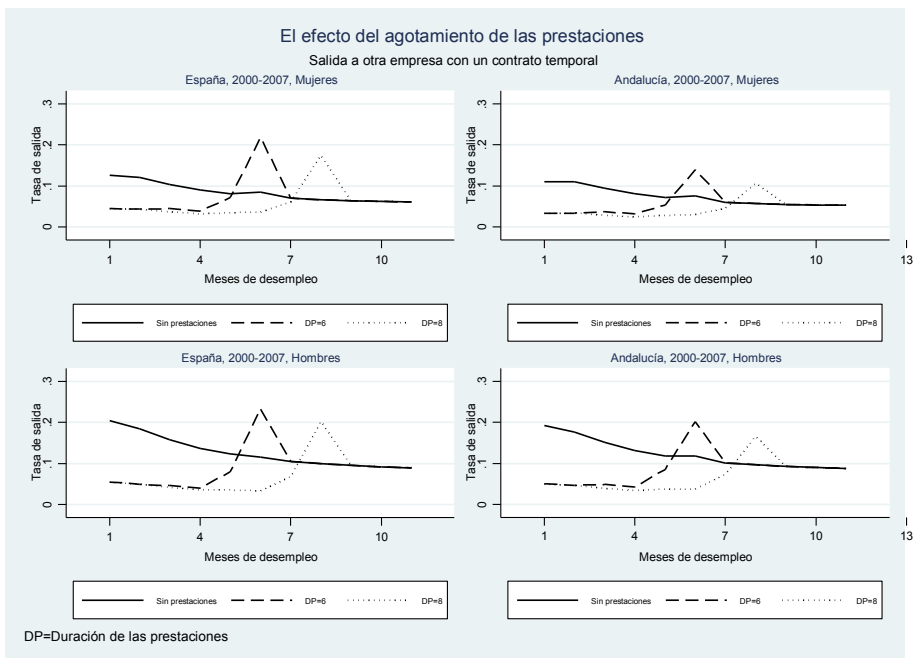


Gráfico 8. Tasa de salida del paro a un contrato indefinido

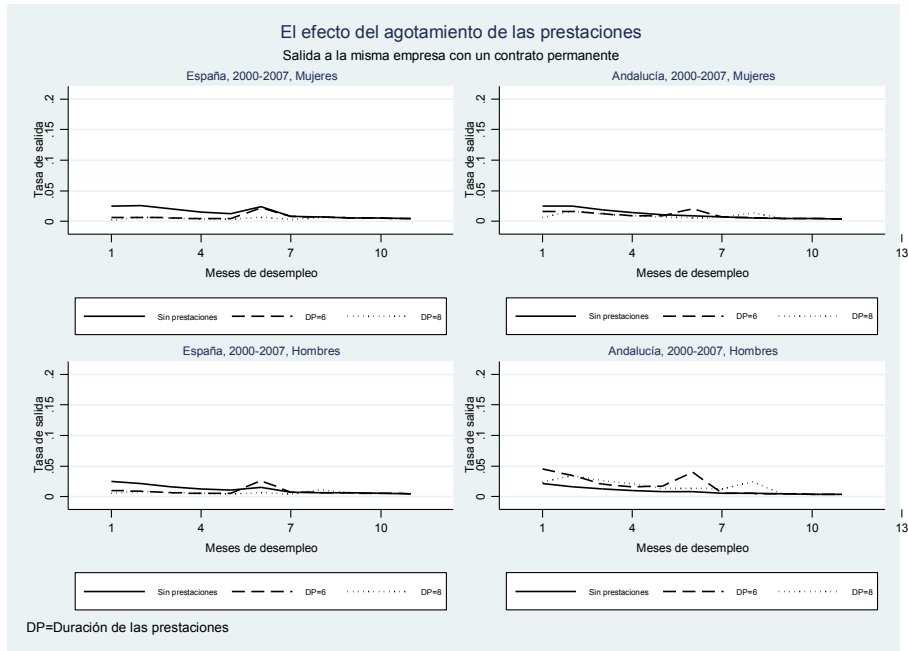
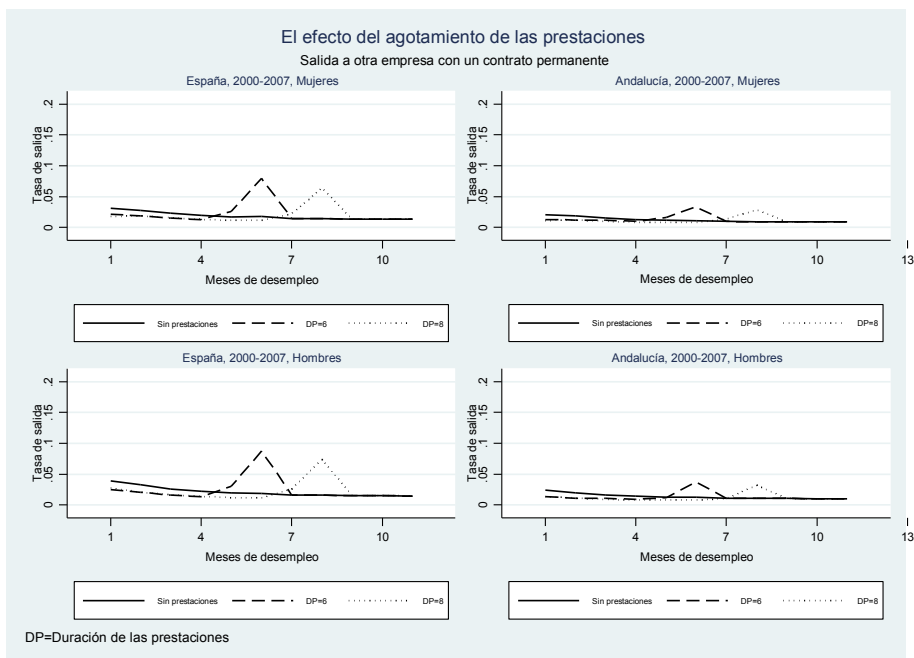


Gráfico 9. Tasa de salida del paro a un contrato indefinido-nueva empresa



En la tabla 6 computamos los ratios de probabilidades de salir del paro con un contrato temporal a otra empresa frente a la alternativa de salir a la misma empresa. Varias ideas relevantes se deducen de la información presentada en dicha Tabla. En primer lugar, los trabajadores andaluzes que reciben prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de volver a la misma empresa con un contrato temporal que entrar en una nueva empresa. Esto es especialmente relevante para las mujeres andaluzas. Por ejemplo, para un trabajador que le restan entre 4-6 meses de prestaciones la probabilidad de entrar en una nueva empresa es un 55 % y 67 % menor que la probabilidad de retornar a la anterior, para hombres y mujeres andaluzes respectivamente.

Para el resto de España, dichos ratios de probabilidades son 26 % y 33 %, para hombres y mujeres, respectivamente. Como muestran los ratios de probabilidades, estas diferencias se mantienen incluso en el momento de agotar la prestación por desempleo. En concreto, cuando se agota la prestación el ratio de probabilidad de salir con un contrato temporal a otra empresa es positivo para el caso de los hombres en España.

Tabla 6. Ratio de Probabilidad de salir del paro con un contrato temporal a otra empresa frente a la misma empresa

Meses hasta agotar la prestación	España		Andalucía	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
PD0	32,86 %	-2,50 %	-23,73 %	-50,15 %
PD1	7,41 %	-5,81 %	-26,30 %	-45,04 %
PD2: 2-3	-24,26 %	-20,56 %	-54,22 %	-54,63 %
PD6: 4-6	-26,75 %	-33,01 %	-55,59 %	-67,48 %
PD12: 7-12	-24,20 %	-23,16 %	-50,98 %	-60,31 %
PD24: >12	-8,38 %	-26,33 %	-59,82 %	-64,80 %

Una vez que hemos mostrado que el efecto agotamiento de la prestación por desempleo es más importante en la tasa de salida del paro a un contrato temporal en la misma empresa en Andalucía y en especial para las mujeres andaluzas, nos interesa destacar algunas diferencias adicionales entre ambas alternativas. En concreto, queremos evaluar si hay factores de demanda que expliquen la alta correlación observada entre el derecho de prestaciones por desempleo y la duración del paro en el caso de los despidos temporales. Si el impacto de las prestaciones por desempleo es equivalente entre los que retornan a la empresa anterior frente a los que cambian de empresa, entonces debemos rechazar la hipótesis de que hay factores de demanda detrás de la influencia del sistema de prestaciones por desempleo en la incidencia y duración del desempleo.

En la tabla 7 presentamos el cambio en la probabilidad de salida del paro a un contrato temporal en función de los meses que restan para agotar la prestación por desempleo. Así, en la primera fila de la tabla 7 mostramos el cambio en la probabilidad de salir del paro con un contrato temporal en la misma empresa cuando el individuo agota la prestación por desempleo. En la segunda fila mostramos el cambio en la probabilidad de salir del paro con un contrato temporal en la misma empresa cuando el individuo pasa de quedarle 2 meses a quedarle solo un mes para agotar la prestación por desempleo. Esta misma información se presenta para el riesgo 2 en la segunda mitad de la tabla.

Ya sabemos que el efecto agotamiento de la prestación es importante y esto se confirma en la tabla 7. Adicionalmente podemos observar que la tasa de salida del paro comienza a subir antes de que la persona trabajadora finalice la prestación por desempleo. Lo interesante es que este proceso difiere entre los dos riesgos en competencia que estamos examinando. Cuando al trabajador le queda un mes de prestación, la probabilidad de salida del desempleo ya comienza a subir y esta subida es más importante para los trabajadores que entran en una nueva empresa (90 %-130 %) frente a los que

vuelven a la misma empresa (44 %-74 %). En el momento de que la prestación se agota, la probabilidad de salida del paro suele duplicarse o triplicarse (151 %-240 %) cuando se trata de la salida a otra empresa. Cuando se trata de la salida a la misma empresa, dicha probabilidad aumenta en mucha menor cuantía (143 %-208 %).

Si la tasa de salida del paro para los beneficiarios de prestaciones por desempleo solo estuviese explicada por factores de oferta no deberíamos encontrar diferencias significativas entre estas dos alternativas. Sin embargo, encontramos que cuando el trabajador sale a una nueva empresa (su expectativa de volver a la anterior es muy baja), tiene menos tendencia a agotar la prestación por desempleo. Esto es porque un mes antes de agotar la prestación, el trabajador tiene una mayor probabilidad de aceptar la oferta de trabajo recibida ante la incertidumbre de volver a recibir otra oferta de trabajo en los próximos meses. Por el contrario, cuando sale a la misma empresa, es más probable que la agote ante la certidumbre de que la empresa le llamará en el momento de agotar la prestación. Estos resultados también muestran que la caída en el salario de reserva a lo largo del desempleo es mayor en los trabajadores que no esperan volver a la anterior empresa.

Nosotros consideramos que estos resultados evidencian que hay factores de demanda también detrás de este efecto agotamiento. En concreto, estos resultados evidencian que en el caso de los despidos temporales, entre el trabajador y la empresa hay un contrato implícito de volver a incorporar al trabajador una vez agotada la prestación. Por el lado de la demanda, muestran que a la empresa no le interesa volver a llamar al trabajador hasta que no agota la prestación. Este comportamiento no se observa en las empresas que ofrecen nuevas vacantes.

Tabla 7. Cambio en la probabilidad de salida del paro en función de los meses que restan para agotar la prestación

Meses hasta agotar la prestación	España		Andalucía	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Riesgo 1: misma empresa-CT				
PD0	174,9 %	208,5 %	143,0 %	180,7 %
PD1	62,3 %	74,8 %	44,7 %	58,8 %
PD2: 2-3	6,9 %	2,7 %	20,3 %	-6,4 %
PD6: 4-6	5,8 %	18,0 %	14,6 %	24,2 %
PD12: 7-12	26,9 %	36,7 %	5,4 %	45,9 %
Riesgo 2: nueva empresa-CT				
PD0	240,0 %	219,3 %	151,5 %	154,6 %
PD1	130,2 %	107,3 %	132,9 %	92,4 %
PD2: 2-3	10,5 %	21,8 %	24,0 %	30,6 %
PD6: 4-6	2,2 %	2,9 %	3,9 %	1,7 %
PD12: 7-12	4,9 %	42,6 %	28,6 %	64,5 %

Otra cuestión que nos interesa medir es si las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de acceder a un empleo estable. Para evaluar este efecto nos centramos en comparar las transiciones a una nueva empresa²⁰. Para evaluar este efecto, presentamos en la tabla 8 la probabilidad estimada de salir del paro a una nueva empresa con un contrato temporal y con un contrato indefinido cuando el trabajador se encuentra en su primer y quinto mes de paro. A partir de estos datos computamos la diferencia entre la tasa de salida del paro a un contrato temporal frente a uno indefinido para los trabajadores con y sin prestaciones por desempleo. Si dichas diferencias son similares entre trabajadores con y sin prestaciones por desempleo, entonces, las prestaciones por desempleo no influyen en el tipo de salida. Por el contrario, si dichas diferencias son distintas entre ambos tipos de trabajadores, consideramos que evidencia que las prestaciones por desempleo influyen en el tipo de salida del paro.

20 Los despidos temporales suelen estar asociados a contratos temporales y en menor medida a los contratos indefinidos.

Tabla 8. Probabilidad de salida del paro a una nueva empresa

	Meses de paro	Salida a CT-distinta empresa		Salida a CP-distinta empresa	
		Sin prestaciones	Con prestaciones (derecho=8)	Sin prestaciones	Con prestaciones (derecho=8)
Hombres/ España	1	20,7 %	5,4 %	3,9 %	2,7 %
	5	12,3 %	3,5 %	1,9 %	1,2 %
Hombres/ Andalucía	1	19,2 %	4,9 %	2,4 %	1,3 %
	5	11,8 %	3,7 %	1,3 %	0,8 %
Mujeres/ España	1	11,0 %	3,3 %	2,0 %	1,1 %
	5	7,1 %	2,8 %	1,1 %	0,8 %
Mujeres/ Andalucía	1	13,3 %	3,9 %	2,5 %	3,8 %
	5	8,4 %	2,5 %	1,3 %	1,9 %

Encontramos que la caída en la salida del paro causada por las prestaciones es inferior si el trabajador accede a un empleo indefinido frente a uno temporal. Las probabilidades presentadas en la tabla 8 muestran que para los trabajadores que no reciben prestaciones por desempleo la tasa de salida a un contrato temporal es entre 8-17 puntos porcentuales superior a la salida a un contrato indefinido en el primer mes de paro. Por el contrario, para los beneficiarios de prestaciones por desempleo (con derecho a recibir 8 meses de paro), la diferencia entre ambas tasas de salida es mucho menor y varía entre el 0,3-4 puntos porcentuales. En el quinto mes de paro la diferencia entre las tasa de salida a un contrato temporal frente a uno indefinido se reducen para los no beneficiarios de prestaciones por desempleo pero siguen siendo notablemente superiores a las de los beneficiarios.

Cuando comparamos los resultados por género y territorio de nuevo la mujer andaluza parece salir menos beneficiada puesto que las prestaciones por desempleo parecen favorecer menos la salida a un contrato indefinido que para el resto de colectivos.

Por tanto, estas diferencias pueden indicar que si el trabajador beneficiario de las prestaciones por desempleo recibe una oferta de trabajo asociada a un contrato permanente, tendrá una mayor probabilidad de aceptarlo, aunque la prestación no finalice en el corto plazo, que en el caso de que la oferta de trabajo fuese de carácter temporal. Usando el marco propio de los modelos de búsqueda diríamos que el salario de reserva asociado a una oferta de trabajo indefinido es inferior al salario de reserva asociado a una oferta de trabajo temporal. Estas diferencias en los salarios de reserva en función del tipo de oferta de trabajo se deben a que el valor del empleo con un contrato indefinido es claramente superior al valor del empleo con un contrato temporal (salarios, duración, etc.).

Estas diferencias en la tasa de salida del paro no las encontramos en el caso de los despidos temporales. Nótese que el comportamiento de un trabajador que tiene una expectativa alta de volver a la misma empresa difiere del que considera que la posibilidad de retorno a la misma empresa es nula. Por otra parte, la identificación del efecto de la transición a la misma empresa con un contrato permanente es en algunos casos dudoso dado el pequeño número de observaciones que tienen este tipo de transiciones.

En resumen, los resultados presentados en este apartado muestran que la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo difiere según el tipo de transición experimentada por el trabajador. En concreto, el impacto del derecho de la prestación por desempleo es mayor en los despidos temporales. Es difícil argumentar que las diferencias mostradas en la tasa de salida a la misma empresa frente a una nueva, en relación a la duración de la prestación por desempleo se deban exclusivamente a factores de oferta. Consideramos que este resultado evidencia que las empresas también tienen un papel determinante en este proceso. En concreto, parece que las diferencias en la incidencia de la duración de la prestación sobre la probabilidad de salida del paro a la misma empresa frente a una nueva se basan en el contrato implícito entre trabajador y empresa. Estos efectos son además especialmente importantes para las mujeres andaluzas.

8.2. Incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la duración del empleo

El análisis empírico que se presenta en esta sección se basa en la idea de que el sistema de prestaciones por desempleo podría afectar a la probabilidad de finalización de la relación laboral y el tipo de transición que realiza el individuo. Recordemos que la duración del empleo la modelizamos con cuatro riesgos en competencia: despido, baja voluntaria, transición directa a un nuevo empleo con un contrato temporal, transición directa con un contrato indefinido. La consideración de los riesgos en competencia definidos permite mostrar interesantes diferencias en los determinantes de la duración del empleo que suelen quedar encubiertas en el tradicional modelo de riesgo único.

En concreto, estamos interesados en medir el efecto «emparejamiento» de las prestaciones por desempleo. Este efecto se basa en la idea de que las prestaciones por desempleo pueden favorecer una relación laboral estable siempre y cuando favorezca la realización de un «buen emparejamiento» entre trabajador y empresario. Sabemos que los modelos teóricos no ofrecen una conclusión clara y muestran que el efecto es ambiguo. Por un lado, las prestaciones por desempleo favorecen periodos de paro más

largos y esto a su vez puede afectar negativamente al trabajador a la hora de encontrar un empleo adecuado (modelos de capital humano). A su vez, las personas trabajadoras desempleadas que reciben prestaciones por desempleo no tienen que aceptar la primera oferta de empleo que se les ofrezca y pueden mantener la búsqueda de empleo con el objeto de encontrar una oferta que se adecue a su cualificación o que le ofrezca mayor estabilidad en el nuevo empleo.

La influencia del sistema de prestaciones en la duración del empleo ha recibido mucha menos atención y menos aún se ha considerado relevante el diferenciar entre los motivos de salida del desempleo, básicamente entre el despido o la salida voluntaria del empleo. Sin embargo, para analizar si las prestaciones por desempleo influyen en la duración del empleo, es fundamental diferenciar entre los casos de despidos frente a las bajas voluntarias. Es decir, esta diferenciación es fundamental para evaluar si el sistema de prestaciones influyen en las decisiones de contratación y despido de las empresas como la teoría de contratos implícitos predice (Feldstein, 1976). Por ejemplo, los despidos probablemente estarán fuertemente relacionados con shocks negativos de productividad o condiciones económicas adversas mientras que las bajas voluntarias estarán relacionadas con decisiones o expectativas de mejora del trabajador (Blanchard y Tirole, 2008).

En términos generales, la especificación de la tasa de salida del empleo es bastante similar a la especificación de la tasa de salida del paro. La especificación de la tasa de salida del empleo es la siguiente:

$$h_k^e(j/\Omega) = 1 - \exp\left(-\exp\left(PD\rho_k + x\beta_k + d\delta_k\right)\lambda_k\right)$$

donde « k » representa la situación final y « t » la duración. El término $l(j)$ representa la dependencia temporal de la tasa de salida; x_{it} las características del trabajador y del puesto de trabajo anterior; ε_{it} es el término de error del modelo; y finalmente el término PD hace referencia al conjunto de variables que miden la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la tasa de salida del paro. En este caso, las variables de empleo se refieren al empleo actual. Igualmente incluimos variables que controlan por el estado del ciclo.

Para medir la incidencia de las prestaciones por desempleo en la duración del empleo actual modelizamos los incentivos asociados al sistema de prestaciones por desempleo de la siguiente manera:

$$PD = DurD\rho_1 + DurPD\rho_2$$

El término *DurD* es una variable que mide el número de meses que el individuo ha estado desempleado antes de aceptar el empleo actual —en logaritmos—. La variable *DurPD* representa los meses con derecho a recibir prestaciones por desempleo. En nuestro modelo la especificamos a partir de un conjunto de variables binarias: i) menos de 4 meses con derecho a prestación por desempleo; ii) entre 4-6 meses; iii) entre 7-12 meses; iv) entre 13-18 meses; v) entre 19-24 meses.

La identificación del efecto emparejamiento de las prestaciones se basa en la idea de que en el empleo tenemos personas trabajadoras con diferentes trayectorias laborales. Dentro de los trabajadores que vienen de un periodo de desempleo tendremos individuos que recibieron prestaciones por desempleo y otros que no. Dentro de los que recibieron prestaciones por desempleo, hay individuos que tuvieron diferentes duraciones en el derecho de prestaciones por desempleo. Si los individuos con derechos más largos pudieron encontrar mejores empleos, entonces deberíamos observar que su tasa de salida del empleo es menor.

8.2.1. Resultados del efecto emparejamiento de las prestaciones por desempleo

Los resultados de la estimación asociados a las variables del sistema de prestaciones por desempleo se presentan en la tabla 9. Los resultados detallados se encuentran en las tablas A.5-A.8 del apéndice A. Para el periodo de crisis los resultados detallados se encuentran en el apéndice B, tablas B.5-B.8

La primera idea a destacar es que todos los coeficientes son estadísticamente significativos lo que apunta que tanto la duración del episodio de paro como los meses con derecho a recibir prestaciones afectan a la duración posterior del empleo así como al tipo de transición que realiza el individuo. Como en la sección anterior, comenzamos comentando los resultados más generales para posteriormente profundizar en las diferencias encontrados por género y territorio.

Los resultados indican que cuanto mayor sea la duración del episodio previo de desempleo, mayor será la probabilidad de despido o de baja voluntaria en el empleo siguiente y menor será la probabilidad de pasar directamente a un nuevo empleo ya sea con un contrato temporal o con un contrato indefinido. Por tanto, estos resultados muestran básicamente que la «calidad del emparejamiento» decrece con la duración del desempleo. Estos resultados son bien conocidos en la literatura y suelen relacio-

narse con la idea de que el pasar por el desempleo puede suponer un estigma o señal negativa para el trabajador lo que provoca que reciba peores ofertas de trabajo. Este efecto señal se hace más patente cuanto más tiempo esté el individuo desempleado. Los modelos de capital humano también ayudan a explicar este fenómeno al indicar que a medida que el trabajador permanece en el desempleo, se produce una depreciación de los conocimientos/habilidades adquiridos mientras estaba empleado.

Pero el objetivo fundamental de este trabajo no es evaluar el papel del tiempo desempleado en la duración del empleo sino evaluar si las prestaciones por desempleo ayudan a encontrar un emparejamiento óptimo. Esto lo analizamos con los resultados relativos a los coeficientes que miden la duración del derecho de la prestación por desempleo sobre la duración del empleo.

Obtenemos que las prestaciones por desempleo afectan a la tasa de salida del empleo y al tipo de transición. En concreto, las personas trabajadoras que reciben prestaciones por desempleo tienden a salir menos al paro ya que tanto la probabilidad de despido como la probabilidad de baja voluntaria se reducen. También tienden a tener mayor estabilidad laboral porque la probabilidad de acceder a un contrato permanente crece. También obtenemos que los perceptores de prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de hacer transiciones directas a un contrato temporal, sin embargo, este resultado es algo ambiguo desde la perspectiva de la estabilidad laboral.

Tabla 9. Resultados Coeficientes estimados tasa de salida del empleo (efecto emparejamiento)

	Hombres		Mujeres	
	España	Andalucía	España	Andalucía
Despido				
Duración del paro	0,1494***	0,0877***	0,0978***	0,0802***
Duración derecho prestación				
<4	0,0148	-0,0820**	-0,1048***	0,0273
4-6	0,0449*	-0,0752*	-0,018	0,1105**
6-12	-0,0678***	-0,1515***	-0,0016	0,1080**
12-18	-0,1894***	-0,2913***	-0,0083	0,1195
18-24	-0,2140***	-0,3079***	-0,1936***	-0,3183***
Baja voluntaria				
Duración del paro	0,1035***	0,0601***	0,0703***	0,0635***
Duración derecho prestación				
<4	-0,3308***	-0,4109***	-0,4230***	-0,5812***
4-6	-0,3457***	-0,3644***	-0,5082***	-0,6320***
6-12	-0,4481***	-0,3579***	-0,6354***	-0,8236***
12-18	-0,3424***	-0,4402***	-0,5963***	-1,0248***
18-24	-0,2908***	0,1323	-0,7789***	-0,5110*
Transición a CI				
Duración del paro	-0,0651***	-0,1305***	-0,1055***	-0,1351***
Duración derecho prestación				
<4	0,8138***	0,6233***	0,7543***	0,7449***
4-6	0,6822***	0,6672***	0,7189***	0,7154***
6-12	0,8076***	0,7221***	0,8379***	0,9477***
12-18	0,8885***	0,9253***	0,9031***	1,0018***
18-24	0,9611***	0,9750***	0,9192***	0,9611***
Transición a un CT				
Duración del paro	-0,0842***	-0,1201***	-0,1218***	-0,1191***
Duración derecho prestación				
<4	0,7798***	0,7794***	0,8096***	0,8372***
4-6	0,5373***	0,4549***	0,6015***	0,7005***
6-12	0,5811***	0,4604***	0,7018***	0,6571***
12-18	0,5898***	0,4178***	0,7622***	0,6730***
18-24	0,5359***	0,4126***	0,7028***	0,7378***

*** Estadísticamente significativo al 99 %; ** estadísticamente significativo al 95 %.

Con las tablas anteriores hemos mostrado que el efecto emparejamiento de las prestaciones por desempleo existe puesto que las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo salen menos al desempleo y hacen más transiciones a empleos estables. Veamos a continuación la importancia cuantitativa de dicho efecto y cómo este puede variar por género y territorio. Para ello computamos los ratios de probabilidades asociados a los coeficientes presentados en la tabla 9. Dichos ratios de probabilidades toman como punto de referencia

el individuo que no recibe prestaciones por desempleo. Los resultados mostrados en la tabla 10 ponen de manifiesto importantes diferencias en función del género y del territorio. Vemos que el efecto emparejamiento de las prestaciones por desempleo no se observa para el caso de las mujeres en Andalucía y es prácticamente inexistente para las mujeres en el resto de España. Es decir, no se observa que las mujeres beneficiarias de las prestaciones por desempleo tengan duraciones de empleo mayores. Sin embargo, esto sí se observa para el caso de los hombres. Esto puede estar parcialmente relacionado con la fuerte correlación entre los despidos temporales y las prestaciones por desempleo en Andalucía que mostramos en la sección anterior. Por el contrario, en el resto de España, la presencia de despidos temporales era notablemente menor. No obstante, incluso para el caso Español, el efecto emparejamiento no parece ser muy importante puesto que la probabilidad de ser despedido se reduce solo un 19 % para los hombres y un 25 % para las mujeres, como máximo, cuando el trabajador se benefició de prestaciones por desempleo, respecto a los que no las recibieron. Por tanto, obtenemos que aunque puede existir una correlación positiva entre la duración del derecho de prestación por desempleo y la duración del empleo esta relación es pequeña. Este resultado no difiere de los resultados encontrados para otras economías donde también se obtiene que si existe, la correlación entre la duración del empleo y las prestaciones por desempleo es pequeña²¹.

Las variaciones más importantes tienen lugar para la salida directa a otro empleo con un contrato indefinido. En este caso los valores de los ratios de probabilidades varían entorno al 97 %-174 %. Es decir, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido se duplica, como mínimo, para los beneficiarios de prestaciones por desempleo. Nótese que los ratios de probabilidades son algo menores cuando evaluamos la transición directa a un contrato temporal. Por tanto, los beneficiarios de prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de acceder a un empleo estable que los no beneficiarios de prestaciones por desempleo. En este caso, no parecen encontrarse importantes diferencias por género y territorio.

21 El estudio de Card *et al.* (2007) muestra que en EE UU la extensión de la duración de las prestaciones no influye en la calidad del emparejamiento. Van Ours y Vodopivec (2008) encuentran que una reducción en la duración de la prestación por desempleo no afecta a la probabilidad de salir del empleo al desempleo. Tatsiramos (2009) investiga los efectos de recibir prestaciones por desempleo en la duración del empleo para diferentes economías europeas. Encuentra que los beneficiarios de las prestaciones tienen periodos de desempleo más largos pero también periodos de empleo más largos. El efecto de las prestaciones sobre la estabilidad laboral es más pronunciado en países con sistema de prestaciones por desempleo más generosos como Dinamarca, Alemania, Francia o España que en países con sistemas menos desarrollados como Italia o Grecia. Finalmente, Caliendo *et al.* (2012) encuentran que el efecto total de extender la duración de la prestación sobre la duración del empleo no tiene efectos estadísticamente significativos. No obstante, muestra que el efecto es heterogéneo. Los trabajadores beneficiarios de las prestaciones que obtienen el empleo antes de agotar la prestación tienen una menor tasa de salida del empleo. Por el contrario, este efecto no se encuentra para los que salen una vez han agotado la prestación.

En la sección de estadística descriptiva vimos que probabilidad de acceder a un empleo estable (contrato indefinido) desde el desempleo es pequeña. Esto fundamentalmente está relacionado con una baja tasa de llegada de ofertas de contratos indefinidos para los desempleados. Por el contrario, la tasa de llegada de ofertas con contratos indefinidos es mayor para los trabajadores empleados. Los resultados presentados muestran que son los beneficiarios de prestaciones por desempleo los que más se benefician. Es decir, los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo finalmente aceptan una oferta de trabajo con un contrato temporal con la expectativa de acceder a un empleo estable.

Tabla 10. Ratios de Probabilidades (efecto emparejamiento)

	Hombres		Mujeres	
	España	Andalucía	España	Andalucía
Despido				
Duración derecho prestación				
<4	1,49 %	-7,87 %	-9,95 %	2,77 %
4-6	4,59 %	-7,24 %	-1,78 %	11,68 %
6-12	-6,56 %	-14,06 %	-0,16 %	11,40 %
12-18	-17,25 %	-25,27 %	-0,83 %	12,69 %
18-24	-19,27 %	-26,50 %	-21,36 %	-37,48 %
Baja voluntaria				
Duración derecho prestación				
<4	-28,17 %	-33,69 %	-34,49 %	-44,08 %
4-6	-29,23 %	-30,54 %	-39,84 %	-46,85 %
6-12	-36,12 %	-30,09 %	-47,03 %	-56,12 %
12-18	-28,99 %	-35,61 %	-44,92 %	-64,11 %
18-24	-25,23 %	14,15 %	-54,11 %	-40,01 %
Transición a CI				
Duración derecho prestación				
<4	125,65 %	86,51 %	112,61 %	110,62 %
4-6	97,82 %	94,88 %	105,22 %	104,50 %
6-12	124,25 %	105,88 %	131,15 %	157,98 %
12-18	143,15 %	152,26 %	146,72 %	172,32 %
18-24	161,46 %	165,12 %	150,73 %	161,46 %
Transición a un CT				
Duración derecho prestación				
<4	118,10 %	118,02 %	124,70 %	130,99 %
4-6	71,14 %	57,60 %	82,49 %	101,48 %
6-12	78,80 %	58,47 %	101,74 %	92,92 %
12-18	80,36 %	51,86 %	114,30 %	96,01 %
18-24	70,90 %	51,07 %	101,94 %	109,13 %

En el apéndice B presentamos los resultados para el periodo 2008-2012. Respecto al efecto emparejamiento cabe resaltar que los resultados son similares a los presentados anteriormente pero menos importantes. Es decir, la caída en la probabilidad de salir al paro para los que fueron beneficiarios de las prestaciones por desempleo es ahora menor. También es menor el ratio de probabilidades asociado a la entrada a un contrato indefinido.

En esta sección hemos mostrado que el efecto emparejamiento de las prestaciones por desempleo existe pero no para todos los colectivos. En concreto, para la mujer andaluza no encontramos que las prestaciones por desempleo reduzcan la probabilidad de salir ¿del? paro. No obstante, aún para aquellos colectivos en los que existe una correlación positiva entre la duración del derecho de prestación por desempleo y la duración del empleo posterior, dicha correlación es débil.

9. Resumen y principales conclusiones

En este trabajo se ofrece un análisis detallado de la influencia del actual diseño del sistema de prestaciones por desempleo en la alta tasa de rotación laboral observada en la población trabajadora. Es decir, se desea evaluar la relación existente entre el sistema de prestaciones por desempleo y la duración del empleo y del desempleo, así como la incidencia del desempleo. Debe tenerse en cuenta que la alta tasa de rotación laboral no es un problema coyuntural de la actual crisis económica, sino que se puede caracterizar como un problema estructural de nuestro mercado de trabajo. Aunque varios pueden ser los determinantes de esta alta tasa de rotación laboral, en la actualidad se alzan voces que invitan a la reforma del sistema de prestaciones como una forma de reducirla. No obstante, antes de decantarse por algún tipo concreto de reforma, uno debe entender con nitidez cuáles son los mecanismos que ligan la rotación laboral con el actual sistema de prestaciones por desempleo. Es relevante entender si son factores asociados a la oferta o a la demanda de trabajo o a ambos los que determinan la influencia del sistema de prestaciones en la duración del desempleo. También es importante entender si afecta por igual a todas las personas trabajadores.

El análisis que se ofrece en este proyecto se podría enmarcar en un campo de análisis más amplio en el que se trata de valorar si los costes de la rotación laboral se debe asumir mayoritariamente de forma privada (las empresas responsables de la alta tasa de rotación laboral) o de forma pública (por las contribuciones y los impuestos que sufragán las prestaciones contributivas y asistenciales).

La determinación de los factores que inciden en la duración del desempleo y del empleo por parte de los trabajadores desempleados es una cuestión de considerable interés con importantes implicaciones para el diseño e impacto de la política económica, en general y del sistema de prestaciones por desempleo, en particular. Existe evidencia empírica previa que muestra la importante incidencia del sistema de prestaciones por desempleo en la duración del desempleo. No obstante, en el contexto de un mercado de trabajo segmentado donde conviven trabajadores con reiterados periodos de desempleo y experiencias temporales de empleo junto con trabajadores que ocupan puestos de trabajo estables, la incidencia del sistema de prestaciones por desempleo sobre la duración del desempleo puede tener un efecto añadido incentivando la rotación laboral y la demanda de contratos temporales. Por otra parte, los datos muestran que la tasa de despidos temporales, esto es, con retorno al empleo anterior, no es despreciable en la economía española, alrededor del 37 %, y se concentra en las mujeres y en los trabajadores con contratos temporales.

Un resultado bien conocido en economía laboral es que la tasa de salida del desempleo decrece notablemente cuando se reciben prestaciones por desempleo y crece alrededor del momento en que el individuo la agota. Este resultado ha servido tradicionalmente para ilustrar las distorsiones que el sistema de prestaciones por desempleo provoca en el funcionamiento del mercado de trabajo. En términos generales, este trabajo adopta un enfoque más amplio. Es cierto que uno de los debates tradicionales en torno a las políticas pasivas del mercado de trabajo ha sido los efectos desincentivadores de las prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del desempleo y por tanto, sobre el aumento de la duración media de los periodos de desempleo. Es decir, el debate se ha centrado en la relación entre el sistema de prestaciones por desempleo y la oferta de trabajo obviando los efectos de este sistema sobre el lado de la demanda.

La forma en que el sistema de prestaciones por desempleo puede incidir en la política de contratación de las empresas es la siguiente. La empresa tiende a utilizar los despidos como un mecanismo para adaptarse a las situaciones de caída de la demanda. Es cierto que esta no es la única vía y alternativamente, las empresas podrían reducir las horas de trabajo o reorganizar la plantilla. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que esta segunda vía es menos común. El mayor uso de los despidos puede ser debido a que de esta forma las empresas externalizan parcialmente los costes de ajuste y estos son asumidos por la sociedad a través del pago de las prestaciones por desempleo. En la actualidad, las contribuciones empresariales al sistema de prestaciones por desempleo en España adoptan la forma de cotizaciones fijas a la Seguridad Social, por lo que la tasa marginal de cotización es nula, lo que inevitablemente incrementa el incentivo de las empresas a despedir.

Una de las novedades interesantes de este trabajo es que para analizar la influencia del sistema de prestaciones por desempleo sobre la tasa de salida del desempleo no solo diferencia si el trabajador retorna o no a la misma empresa, sino también por tipo de contrato en el nuevo empleo. Por tanto, en el análisis empírico se han distinguido cuatro posibles transiciones: i) retornar a la empresa un contrato temporal; ii) cambiar de empresa y acceder a un contrato temporal; iii) retornar a la empresa con un contrato indefinido; iv) cambiar de empresa y acceder a un contrato indefinido.

La importancia de distinguir por tipo de despido se basa en que las características del periodo de desempleo pueden ser diferentes si el despido es de carácter temporal —retorna a la misma empresa—, o permanente —entra en una nueva empresa—. En la medida que el trabajador espera volver a la misma empresa, su esfuerzo de búsqueda de empleo será menor así como su tasa de salida del desempleo. Por otra parte, a la empresa le puede interesar esperar a que el trabajador agote la prestación por desempleo antes de volver a contratarlo. Esta segunda cuestión no es completamente novedosa ya que la relación entre el despido temporal, los contratos temporales y el sistema de prestaciones por desempleo inspiró, entre otros motivos, la reforma laboral de 1994. La enorme rotación del mercado laboral español existente a comienzos de la década de los noventa estaba claramente favorecida por la facilidad de acceso al sistema de protección por desempleo. Con unas exigencias de seis meses de contribución a la Seguridad Social durante los seis años anteriores y una tasa de re-emplazamiento del 80 % en los primeros seis meses de desempleo, para las empresas era fácil utilizar los contratos temporales de corta duración, con frecuentes re-entradas en contratos temporales de los mismos trabajadores, con el fin de evitar los altos costes de despido de los contratos indefinidos. Como consecuencia de esta dinámica, el equilibrio financiero del sistema de prestaciones por desempleo se vio amenazado dando lugar a una reforma en el sistema. Esta consistió básicamente en aumentar el periodo contributivo mínimo a doce meses y reducir la tasa de sustitución al 70 %.

Para evitar este incentivo a despedir temporalmente sería necesario aumentar el coste marginal del despido para las empresas, elevando sus cotizaciones para la contingencia de desempleo. Ello, de acuerdo con la legislación actual, implicaría una reducción de las actuales cotizaciones (de empresas y trabajadores), al tiempo que se introduciría una nueva cotización por parte de las empresas en función de sus despidos. Dichas cotizaciones no deberían pagarse cuando los despidos tienen lugar, que suele ser cuando las empresas atraviesan dificultades financieras. Por el contrario, un sistema basado en el principio del ratio de reservas como el que existe en EE UU evitaría este problema. Este sistema hace que la empresa mantenga una cuenta activa con la agencia administradora del sistema de protección al desempleo que contiene, por un lado, las

contribuciones de la empresa a dicho fondo y, por otro, las prestaciones pagadas por la agencia a los trabajadores despedidos por la empresa. Una vez al año, la agencia computa el saldo neto de dicha cuenta y exige a la empresa cubrir (en el siguiente año) una proporción del saldo deudor existente.

En resumen, uno de los objetivos del proyecto es medir como afecta el sistema de prestaciones por desempleo a la duración del paro así como al tipo de transición que experimenta el trabajador. La forma en que definimos la tasa de salida del paro permite evaluar si las prestaciones por desempleo inciden de forma diferente al individuo en función de las expectativas que tenga este de volver o no a la empresa anterior. También permite valorar si los trabajadores que reciben prestaciones por desempleo tienen una mayor probabilidad de acceder a un empleo estable, es decir, un empleo con un contrato indefinido.

Otra interesante novedad del proyecto es que evalúa las posibles bondades del sistema de prestaciones por desempleo desde el punto de vista de la eficiencia económica. No solo es importante que dicho sistema tenga capacidad para proteger razonablemente a los trabajadores que experimentan pérdidas de empleo y, consiguientemente, de ingresos, sino además que fomente la eficiencia en los procesos de búsqueda de empleo y de salida hacia la ocupación. En concreto, analiza si las prestaciones por desempleo pueden favorecer relaciones estables con las consiguientes ganancias en productividad que ello conlleva. En este caso, se adopta la perspectiva de algunos modelos de emparejamiento en los que se establece una relación positiva entre la duración del derecho de prestación por desempleo y la probabilidad de conseguir un emparejamiento óptimo. Cuanto mayor es la duración de la prestación por desempleo, mayor es la probabilidad de conseguir un emparejamiento óptimo. Esto es una oferta de trabajo adecuada para el trabajador, dadas su cualificación o experiencia laboral previa. En esta situación el trabajador tendrá incentivos en mantener el empleo con la consiguiente ganancia de productividad para la empresa. Por otra parte, en un contexto de individuos aversos al riesgo, un sistema generoso de prestaciones por desempleo puede incentivar a las empresas a crear puestos de trabajo estables.

En el análisis del estado del empleo también se aplica un modelo de duración con cuatro riesgos en competencia. En este caso, los riesgos son: i) despido; ii) baja voluntaria; iii) transición directa a un empleo con un contrato indefinido; iv) transición directa a un empleo con un contrato temporal. Con esta especificación no solo podemos estudiar el impacto de las prestaciones sobre la probabilidad de salir al paro sino también sobre la probabilidad de acceder a un empleo estable (transición directa a un contrato indefinido).

En la estadística descriptiva pusimos de manifiesto que las mujeres tienen trayectorias laborales menos estables que los hombres y esta menor estabilidad es más acusada en la comunidad autónoma andaluza frente al resto de España. El análisis econométrico trata de evaluar si esta situación puede estar relacionada con el uso del sistema de prestaciones por desempleo. El análisis econométrico muestra que el sistema de prestaciones por desempleo puede estar incentivando los despidos temporales, especialmente en las mujeres y con mayor intensidad en la mujer andaluza.

Respecto a los resultados encontrados para la salida del paro, en primer lugar, se corrobora lo ya apuntado en otros estudios y se obtiene que el sistema de prestaciones por desempleo incide notablemente en la duración del desempleo. En concreto, durante los tres primeros meses de desempleo, la tasa de salida de los no perceptores, una vez que se ha controlado por la heterogeneidad observada en la muestra, es entre un 100 %-400 % superior. En segundo lugar, se encuentra evidencia en favor de la relación positiva entre la percepción de prestaciones por desempleo y el retorno a la empresa anterior. En concreto, se obtiene que condicionado a recibir prestaciones por desempleo, la probabilidad de retornar a la empresa anterior es superior a la entrada en una nueva empresa en el caso de las mujeres. Por tanto, para este colectivo, la elevada rotación laboral puede estar relacionada con el elevado uso de los despidos temporales por parte de las empresas.

Consideramos que los resultados presentados apuntan que la influencia del sistema de prestaciones por desempleo sobre la incidencia y duración del desempleo no solo se debe a factores relacionados con el lado de la oferta del mercado de trabajo. El hecho de que los trabajadores que reciban prestaciones por desempleo tengan una mayor probabilidad de retornar a la empresa anterior y que el efecto agotamiento de la prestación sea más relevante en este caso indican que el lado de la demanda del mercado de trabajo también está influyendo en todo este proceso. Es decir, el estado actual del sistema de prestaciones por desempleo fomenta que las empresas utilicen los despidos temporales dentro de su política de personal. Finalmente, dado que los despidos temporales tienden a ser más baratos cuando se usan contratos temporales en cada periodo de empleo, es lógico suponer que el sistema de prestaciones por desempleo puede estar favoreciendo la demanda de este tipo de contratos.

En relación a la existencia e importancia del efecto emparejamiento de las prestaciones por desempleo, los resultados muestran que efectivamente, salvo las mujeres andaluzas, los trabajadores que se beneficiaron de las prestaciones por desempleo tienen mayores duraciones de empleo. Sin embargo, el efecto no es económicamente muy relevante puesto que la ganancia en meses empleados ronda el mes o los dos meses. No

obstante, si encontramos un efecto positivo de las prestaciones por desempleo sobre la probabilidad de tener un empleo estable porque los beneficiarios de las prestaciones tienen una mayor probabilidad de hacer una transición directa a un nuevo empleo con un contrato indefinido. Si el trabajador venía de un contrato temporal, la ganancia en estabilidad puede ser importante puesto que pasa de un empleo con duraciones medias de 6 meses a otro con duraciones medias de 25 meses.

10. Bibliografía

- ALBA-RAMIREZ, A.; ARRANZ, J. M. y MUNOZ-BULLON, F. (2007): «Exits from unemployment: recall or new job», *Labour Economics*, 14, pp. 788-810.
- ALLISON, P. A. (1982): «Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories» en *Leinhardt, S. ed. Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, pp. 61-98.
- ANDERSON, P. M. y MEYER, B. D. (1994): «The effects of unemployment insurance taxes and benefits on layoffs using firm and individual data», NBER working paper, n.º 4960.
- ANDERSON, P. M. y MEYER, B. D. (2000): «The effects of the unemployment insurance payroll tax on wages, employment, claims and denials», *Journal of Public Economics*, vol. 78 (1-2), pp. 81-106.
- ARULAMPALAM, W. y BOOTH, A. (1998): «Training and Labour Market Flexibility: is There a Trade-off?», *British Journal of Industrial Relations* 36, pp. 521-536.
- BAKER, M. y REA, S. A. (1998): «Employment Spells and Unemployment Insurance Eligibility Requirements», *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 80 (1), pp. 80-94.
- BAILEY, M. N. (1977): «On the theory of layoffs and unemployment», *Econometrica*, 45, pp. 1043-1063.
- BELZIL, C. (2001): «Unemployment insurance and subsequent job duration: job matching versus unobserved heterogeneity», *Journal of Applied Econometrics*, vol. 16 (5), pp. 619-636.

- BENTOLILA, S. y BERTOLA, G. (1990): «Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroesclerosis?», *Review of Economic Studies*, 57, pp. 381-402.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, J. J. (1994): «Spanish Labour Markets», *Economic Policy*, 18, pp. 55-99.
- BENTOLILA, S. y SAINT-PAUL, G. (1992): «The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts, with an Application to Spain», *European Economic Review*, 36 (5), pp. 1013-1047.
- BLANCO, A. y DE LA RICA, S. (2002): «Unemployed Older Workers versus Prime Age Workers: Differences in their Re-employment Determinants in Spain», *Mimeo*.
- BLANCHARD, O. y LANDIER, A. (2002): «The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France», *The Economic Journal*, 112 (junio), pp. 214-244.
- BLUNDELL, R. y MEGHIR, C. (1987): «Bivariate Alternatives to the Tobit Model», *Journal of Econometrics*, 34, pp. 179-200.
- BOOTH, A.; FRANCESCONI, M. y FRANK, J. (2001): «Temporary Jobs: Who gets them, what are they worth and do they lead anywhere?», ISER Working Paper, n.º 00-13.
- BOOTH, A.; FRANCESCONI, M. y FRANK, J. (2002): «Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?», *The Economic Journal*, 112 (junio), pp. 183-213.
- BOVER, O. y GÓMEZ, R. (2004): «Another look at unemployment duration: exit to a permanent vs. a temporary job», *Investigaciones Económicas*, vol. 28 (2), pp. 285-314.
- BOVER, O.; ARELLANO, M. y BENTOLILA, S. (2005): «Unemployment Duration, Benefit Duration and the Business Cycle», *The Economic Journal*, 112, pp. 223-265.
- BURDETT, K. (1978): «A Theory of Employee Job Search and Quit Rates», *American Economic Review*, 68 (1), pp. 212-220.
- BURDETT, K. y WRIGHT, R. (1989): «Optimal firm size, taxes, and unemployment», *Journal of Public Economics*, 39, pp. 275-287.
- CALIENDO, M.; TATSIRAMOS, K. y UHLENDORFF, A. (2009): «Benefit Duration, Unemployment Duration and Job Match Quality: A Regression-Discontinuity Approach», IZA Discussion Papers, n.º 4670.
- CENTENO, M. (2004): «The match quality gains from Unemployment Insurance», *Journal of Human Resources*, vol. 39 (3).
- CAHUC, P. y POSTEL-VINAY, F. (2001): «Temporary Jobs, Employment Protection and Labour Market Performance», IZA Discussion Paper, n.º 260 .

- CARD, D.; CHETTY, R. y WEBER, A. (2007): «The Spike at Benefit exhaustion: leaving the unemployment system or starting a new job?», IZA Discussion Paper, n.º 2590.
- CARD, D. y LEVINE, P. B. (1994): «Unemployment insurance taxes and the cyclical and seasonal properties of unemployment», *Journal of Public Economics*, 53, pp. 1-29.
- CASQUEL, C. y CUNYA, A. (2004): «The Dynamics of Temporary Jobs: Theory and some Evidence for Spain», *Mimeo*.
- CORAK, M. (1995): «Unemployment insurance, temporary layoffs and recall expectations», *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, n.º 11, mayo, pp. 3.1-3.15.
- CHAMBERLAIN, G. (1980): «Analysis of Covariance with Qualitative Data», *Review of Economic Studies*, 47, pp. 225-238.
- CHAMBERLAIN, G. (1984): «Panel Data», en GRILICHES, Zvi y MICHAEL, D. INTRILIGATOR (eds.): *Handbook of Econometrics*, vol. II, Ch. 22, Elsevier Science Publishers, pp. 1247-1318.
- DE LA RICA, S. (2004): «Wage Gaps Between Workers with Indefinite and Fixed-term Contracts: The Impact of Firm and Occupational Segregation», *Moneda y Crédito*.
- DOLADO, J. J.; ORTIGUEIRA, S. y STUCCHI, R. (2013): «Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms», *Economics Working Papers*, we1137, Universidad Carlos III, Departamento de Economía.
- DOLADO, J.; GARCÍA-SERRANO, C. y JIMENO, J. (2002): «Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain», *The Economic Journal*, pp. 270-295.
- DOLADO, J.; JANSEN, M. y JIMENO, J. (2005): «Dual Employment Protection Legislation: A Framework for Analysis», IZA Discussion Paper, n.º 1564.
- DURAN, A. (2007): «La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 1, pp. 231-240.
- FARBER, H. (1999): «Mobility and stability: the dynamics of job change in labour markets», en : ASHENFELTER, O. y CARD, D. (eds.): *Handbook of Labour Economics*, vol. 3B, North Holland, Amsterdam.
- FELDSTEIN, M. (1976): «Temporary layoffs in the theory of unemployment», *Journal of Political Economy*, 84, pp. 937-957.
- FELDSTEIN, M. (1978): «The effect of unemployment insurance on temporary layoff unemployment», *The American Economic Review*, 65, pp. 834-846.
- FLINN, C. y HECKMAN, J. J. (1982): «Models for the Analysis of Labor Force Dynamics», en BASEMAN, R. y RHODES, G. (eds.): *Advances in Econometrics*, vol. 1.

- GAGLIARDUCCI, S. (2002): «Persistence in Temporary Jobs: A European Comparison», *Mimeo*.
- GAGLIARDUCCI, S. (2005): «The Dynamics of Repeated Temporary Jobs», *Labor Economics*, 12, pp. 429-448.
- GARCÍA PÉREZ, J. I. y REBOLLO-SANZ, Y. F. (2005): «Wage Mobility through Job Mobility: A Multinomial Endogenous Switching Approach», *Labour Economics*, vol. 12, Issue 4, pp. 531-556.
- GARCÍA PÉREZ, J. I. y REBOLLO-SANZ, Y. F. (2006): «The Use of Permanent and Temporary Jobs Across Spanish Regions: Do Unit Labor Cost Differentials Offer an Explanation?», *Moneda y Crédito*, vol. 223, pp. 86-126.
- GARCÍA PÉREZ, J. I. y REBOLLO-SANZ, Y. F. (2007): «The Use of Permanent Contracts across Spanish Regions: Do Regional Wage Subsidies Work?», Documento de Trabajo FEDEA 2007-08.
- GARCÍA-SERRANO, C. (2004): «Temporary Employment, Working Conditions and Expected Exits from Firms», *Labour*, 18 (2), pp. 293-316.
- GÜELL, M. (2003): «Fixed Term Contracts and Unemployment: an Efficiency Wage Analysis», Princeton University, IRS, Working Paper, n.º 433.
- GÜELL, M. y PETRONGOLO, B. (2007): «How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain», *Labour Economics*, vol. 14, pp. 153-183.
- GUO, G. y RODRÍGUEZ, G. (1994): «Estimating a multivariate proportional hazards model for clustered data using the EM algorithm, with an application to child survival in Guatemala», *Journal of the American Statistical Association*, 81, pp. 969-976.
- HOLMLUND, B. y STORRIE, D. (2002): «Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience», *The Economic Journal*, 112 (junio), pp. 214-244.
- JANSSON, F. (1999): «Rehires and unemployment duration—new evidence of temporary layoffs», en Swedish labour market. Swedish National Labour Market Board, mimeo, pp. 1-52.
- JENSEN, P.; WESTERGAARD-NIELSEN, N. (1990): «Temporary layoffs», en HARTOG, J.; RIDDER, G. y THEEUWES, J. (eds.): *Panel Data and Labor Market Studies*. North-Holland: Amsterdam.
- JENKINS, S. (1995): «Easy Estimation Methods for Discrete Time Duration Models», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57 (1), pp. 129-137.
- JENKINS, S. y GARCÍA-SERRANO, C. (2004): «The Relationship between Unemployment Benefits and Re-employment Probabilities: Evidence from Spain», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 66, 2, pp. 239-260.

- JIMENO, J. F. y TOHARIA, L. (1992): «Productivity and Wage Effects of Fixed-Term Employment: the case of Spain», FEDEA, Working paper, n.º 9211.
- JIMENO, J. F. y THOARIA, L. (1993): «The Effects of Fixed-Terms Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain», *Investigaciones Económicas*, 17 (3), pp. 475-494.
- KATZ, L. (1986): «Layoffs, recall and the duration of unemployment», NBER working paper, n.º 1825.
- KATZ, L. F. y MEYER, B. D. (1990): «Unemployment Insurance, Recall Expectations and Unemployment Outcomes», *Quarterly Journal of Economics*, 105, pp. 973-1002.
- KUGLER, A.; JIMENO, J. F. y HERNANZ, V. (2003): «Employment Consequences of Restrictive Employment Policies: Evidence from Spanish Labor Market Reforms», FEDEA, working paper, 2003-14.
- LANCASTER, T. (1979): «Econometric Methods for the Analysis of Duration Data», *Econometrica*, vol. 47.
- LANCASTER, T. (1990): *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge University Press.
- LALIVE, R. y ZWEIMULLER, J. (2004): «Benefit Entitlement and Unemployment Duration, The Role of policy endogeneity», *Journal of Public Economics*, 88, pp. 2587-2616.
- LALIVE, R. (2007): «Unemployment Benefits, Unemployment Duration, and Post-Unemployment Jobs: A Regression Discontinuity Approach», *American Economic Review*, 91 (2), pp. 108-112.
- MARLOES, Z.; VAN DEN BERG, G. y HEYMA, A. (2004): «Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work», IZA Discussion Paper, n.º 1241.
- MC FADDEN, D. y TRAIN, K. (2000): «Mixed MNL Models for Discrete Response», *Journal of Applied Econometrics*, 15 (5), pp. 447-470.
- MAVROMARAS, K. G. y ORME, C. D. (2004): «Temporary Layoffs and Split Population Models», *Journal of Applied Econometrics*, 19, pp. 49-67.
- MEYER, B. D. (1990): «Unemployment Insurance and Unemployment Spells», *Econometrica*, vol. 58 (4), pp. 757-782.
- MORTENSEN, D. T. (1990): «A structural model of unemployment insurance benefit effects on the incidence and duration of unemployment», en WEISS, Y. y FISHELSON, G. (eds.): *Advances in the Theory and Measurement of Unemployment*, Macmillan: Londres.

- PETRONGOLO, B. (2009): «The long-term effects of job search requirements: Evidence from the UK JSA reform», *Journal of Public Economics*, vol. 93, pp. 1234-1253.
- REBOLLO-SANZ, Y. F. (2006): «Landing A Permanent Contract In Spain: Do Job Interruptions And Employer Diversification Matter?», *Manchester School*, University of Manchester, diciembre, vol. 79 (6), pp. 1197-1236.
- REBOLLO-SANZ, Y. F. (2006): «Unemployment insurance and job turnover in Spain», *Labour Economics*, Elsevier, vol. 19 (3), pp. 403-426.
- REBOLLO-SANZ, Y. F. y GARCÍA-PÉREZ, J. I. (2014): «Are Unemployment Benefits harmful to the stability of working careers? The case of Spain», Working Papers 14.02, Universidad Pablo de Olavide, Departamento de Economía. Forthcoming in Series (*Journal of the Spanish Economic Association*).
- ROED, K. y ZHANG, T. (2009): «Labor Market Transitions and Economic Incentives», Memorandum, n.º 15, department of Economics, University of Oslo.
- ROSHOLM, M. y SVARER, M. (2001): «Structurally dependent competing risks», *Discussions Paper*, n.º 265, IZA.
- SAINT-PAUL, G. (1996): «On the Political Economy of Labour Market Flexibility», *NBER Macroeconomics Annual*, 8, pp. 151-196.
- TATSIRAMOS, K. (2009): «Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability», *Journal of the European Economic Association*, MIT Press, diciembre, vol. 7 (6), pp. 1225-1260.
- TATSIRAMOS, K. y VAN OURS, J. C. (2012): «Labour Market Effects of Unemployment Insurance Design», CEPR Discussion Papers 9196, C.E.P.R. Discussion Papers.
- TOHARIA, L. (2002): «El Modelo Español de Contratación Temporal». *Temas Laborales*, n.º 64, pp. 117-139.
- TOPEL (1983): «On layoffs and unemployment insurance», *The American Economic Review*, 73, pp. 541-559.
- VAN DEN BERG, G. (1990): «Nonstationarity in Job Search Theory», *The Review of Economic Studies*, 57, pp. 255-277.
- VAN DEN BERG, G. (2001): «Duration Models: Specification, Identification and Multiple Durations», en HECKMAN, J. y LEAMER, E. (eds.): *Handbook of Econometrics*, vol. 5, North-Holland, Amsterdam.
- VAN OURS, J. C. (2004): «The Locking-in Effect of Subsidized Jobs», *Journal of Comparative Economics*, 32, pp. 37-55.

VAN OURS, J. y VODOPIVEC, M. (2006): «Shortening the potential duration of unemployment benefits does not affect the quality of post-unemployment jobs: evidence from a natural experiment», IZA discussion paper 2171.

VAN OURS, J. C. y VODOPIVEC, M. (2008): «Does reducing unemployment insurance generosity reduce job match quality?», *Journal of Public Economics*, Elsevier, abril, vol. 92 (3-4), pp. 684-695.

VAREJAO, J. (1998): «Job Turnover and Employment Status in Portugal». Artículo presentado en la XX *Conference of the International Working Party on Labor Market Segmentacion*, Arco (Italy).

VAREJAO, J. y PORTUGAL, P. (2001): «Why do Firms Use Fixed-Term Contracts?», *Mimeo*.

VERMUNT, J. K. (1997): «Log-linear models for event history histories», en *Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences Series*, vol. 8, Thousand Oakes: Sage Publications.

WASMER, E. (1999): «Competition for Jobs in a Growing Economy and the Emergence of Dualism in Employment», *Economic Journal*, julio, 109 (457), pp. 349-371.

WOOLDRIDGE, J. (2004): «On the Robustness of fixed effects and related estimators in correlated random efficient panel data models», The Institute for Fiscal Studies Working Paper CWP04.

YAMAGUCHI, K. (1996): «Alternative approaches to unobserved heterogeneity in the analysis of repeatable events», en TUMA, B. (ed.): *Sociological Methodology 1986*, Washington D.C., American Sociological Association.

ZIJL, M.; VAN DEN BERG, G. y HEYMA, A. (2004): «Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work», IZA Discussion Paper.

11. Apéndice A: Resultados detallados de la estimación

Tabla A.1. Tasa de salida del paro (riesgo 1. misma empresa-CT)

		España		Andalucía	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Meses de desempleo (log)		-1,4466***	-1,0703***	-1,3117***	-0,6779***
Meses de desempleo (log) ²		0,7521***	0,3521***	0,5597***	0,0398
Meses de desempleo (log) ³		-0,1828***	-0,0957***	-0,1423***	-0,0389*
Mes 6		-0,1098***	-0,0522	-0,0072	0,0784
Mes 12		-0,6948***	-0,5928***	-0,4331**	-0,4350**
Meses hasta agotar la prestación	0	0,4837***	1,0496***	0,8531***	1,3368***
	1	-0,5274***	-0,0768	-0,0347	0,3046*
	2-3	-1,0119***	-0,6355***	-0,4042**	-0,1579
	4-6	-1,0784***	-0,6626***	-0,5891***	-0,0917
	6-12	-1,1346***	-0,8281***	-0,7257***	-0,3082*
	>12	-1,3725***	-1,1408***	-0,7785***	-0,6858***
Tasa de reemplazo		-0,4292**	-0,9704***	-0,9831***	-1,2067***
Recibe prestaciones asistenciales		-1,3560***	-1,1343***	-1,1152***	-0,8206***
Nivel educativo	Primaria	0,0939***	0,0854***	0,1545*	0,0025
	Secundaria	0,1143***	0,1452***	0,2143***	0,1105*
	Bachillerato	0,0982***	0,1159***	0,1553*	0,0876
Tiene hijos		0,0532**	0,013	0,0861**	-0,0229
Edad (log)		0,2856***	0,3260***	-0,045	0,4010***
Inmigrante		0,2250***	-0,1270***	0,1888***	0,0921
Experiencia laboral (log)		0,1408***	0,1437***	0,2792***	0,1772***

	España		Andalucía	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tiempo parcial	-0,0375*	-0,0762***	-0,0809**	-0,0063
Grupo de tarifa alto	0,2703***	0,4354***	0,1063	0,3167***
Grupo de tarifa medio-alto	0,1946***	0,1833***	0,1477***	0,2387***
Construcción	0,4138***	-0,4730***	0,3629***	-0,3559***
Industria	0,2485***	0,2962***	0,3464***	0,2481***
Empresa pequeña	-0,2568***	-0,3490***	-0,3326***	-0,4443***
Empresa pública	0,5190***	0,5113***	0,2675***	0,2328***
Empresa de trabajo temporal	1,0254***	0,8044***	0,9283***	0,5463***
Contrato permanente	-2,1098***	-2,6480***	-2,1947***	-2,3270***
Tasa de paro regional	0,0261***	0,0340***	0,0235***	0,0249***
Tasa de crecimiento del PIB	-0,0984***	-0,0355*	0,018	0,0301

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla A.2. Tasa de salida del paro (riesgo 2, distinta empresa-CT)

	España		Andalucía		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Meses de desempleo (log)	0,0885***	0,2533***	0,1302**	0,3936***	
Meses de desempleo (log) ¹²	-0,4259***	-0,5372***	-0,4599***	-0,6722***	
Meses de desempleo (log) ¹³	0,0979***	0,1254***	0,1083***	0,1567***	
Mes 6	0,0324*	0,1289***	0,0906**	0,1652***	
Mes 12	-0,0125	-0,0028	-0,0637	0,0578	
Meses hasta agotar la prestación	0	0,7678***	1,0243***	0,5822***	0,6407***
	1	-0,4559***	-0,1367**	-0,3399**	-0,2939*
	2-3	-1,2898***	-0,8657***	-1,1855***	-0,9483***
	4-6	-1,3897***	-1,0633***	-1,4007***	-1,2149***
	6-12	-1,4117***	-1,0916***	-1,4387***	-1,2322***
>12	-1,4600***	-1,4464***	-1,6902***	-1,7299***	
Tasa de reemplazo	1,2550***	0,8801***	1,4139***	1,3574***	
Recibe prestaciones asistenciales	-0,7367***	-0,7574***	-0,6372***	-0,7682***	
Nivel educativo	Primaria	0,1883***	0,0481**	0,2227***	0,0546
	Secundaria	0,2292***	0,1207***	0,2382***	0,073
	Bachillerato	0,1605***	0,1150***	0,1832***	0,1555***
Tiene hijos	0,0281**	-0,2580***	0,0084	-0,3423***	
Edad (log)	-0,5276***	-0,8344***	-0,5919***	-0,6790***	
Inmigrante	0,3430***	0,3448***	0,2192***	0,2575***	
Experiencia laboral (log)	0,2141***	0,1602***	0,2164***	0,1340***	
Tiempo parcial	-0,1819***	-0,0764***	-0,1592***	0,0113	
Grupo de tarifa alto	-0,4502***	-0,2120***	-0,3022***	-0,1102**	
Grupo de tarifa medio-alto	-0,1151***	-0,0390***	-0,1777***	-0,0149	
Construcción	0,2190***	0,0609**	0,2010***	0,0658	
Industria	0,0094	-0,0825***	-0,0529*	-0,1953***	
Empresa pequeña	0,1122***	0,0906***	0,1242***	0,1293***	
Empresa pública	-0,1388***	-0,1752***	-0,0653*	-0,1622***	
Empresa de trabajo temporal	0,0374**	0,1756***	-0,0117	0,3210***	
Contrato permanente	-0,1480***	0,0065	-0,0563	0,0645*	
Tasa de paro regional	-0,0036	-0,0292***	-0,0138***	-0,0272***	
Tasa de crecimiento del PIB	0,0543***	0,0586***	0,0503	-0,047	
Constante	-1,4845***	-0,1007	-1,2031***	-0,3155	

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla A.3. Tasa de salida del paro (riesgo 3, misma empresa-CI)

		España		Andalucía	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Meses de desempleo (log)		0,0827	0,5510***	-0,1775	0,5674***
Meses de desempleo (log) ^{A2}		-0,5496***	-0,8026***	-0,3503	-0,8933***
Meses de desempleo (log) ^{A3}		0,0964***	0,1151***	0,0504	0,1399***
Mes 6		0,5826***	0,8837***	0,2267	0,0253
Mes 12		-0,1026	0,4133***	-0,015	0,2636
Meses hasta agotar la prestación	0	0,5082***	-0,0836	1,5717***	0,8396***
	1	-0,5737***	-0,9779***	0,7669*	-0,1408
	2-3	-0,8744***	-1,2611***	0,4977	-0,4365*
	4-6	-0,8960***	-1,3578***	0,7701*	-0,4219
	6-12	-1,5810***	-2,3463***	0,109	-1,3981***
>12		-1,8204***	-2,9851***	-0,3112	-2,1105***
Tasa de reemplazo		1,1925***	2,7522***	-0,7113	2,1985***
Recibe prestaciones asistenciales		-0,2268**	-0,3120***	-0,9473***	-0,7366***
Nivel Educativo	Primaria	0,0191	0,2413***	-0,0761	0,1883
	Secundaria	0,0779	0,0943*	0,1167	0,1558
	Bachillerato	-0,0052	0,0391	0,2346	0,0646
Tiene hijos		0,1793***	-0,0258	0,049	-0,0487
Edad (log)		0,0186	0,7774***	-0,7548***	0,3632*
Inmigrante		0,6057***	0,4215***	0,6469***	0,2990*
Experiencia laboral (log)		0,4475***	0,5194***	0,6789***	0,6744***
Tiempo parcial		0,1247***	-0,0418	-0,2077**	-0,2320***
Grupo de tarifa alto		0,0069	-0,05	-0,2028	-0,2436*
Grupo de tarifa medio-alto		-0,0035	-0,0093	-0,0584	-0,2885***
Construcción		-0,6899***	-0,7040***	-1,4963***	-0,234
Industria		0,1426***	0,2216***	-0,0622	0,0828
Empresa pequeña		-0,2866***	-0,2170***	-0,5062***	-0,5104***
Empresa pública		-0,2742***	-0,2606***	-0,5056***	-0,6948***
Empresa de trabajo temporal		-3,0586***	-2,9597***	-	-
Contrato permanente		-0,0023	-0,3963***	-0,1826*	-0,1017
Tasa de paro regional		0,0582***	0,0641***	0	0,0185**
Tasa de crecimiento del PIB		0,0858*	0,0092	0,2101*	0,0075
Constante		-7,1215***	-10,2845***	-5,3861***	-9,2357***

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla A.4. Tasa de salida del paro (riesgo 4, distinta empresa-CI)

		España		Andalucía	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Meses de desempleo (log)		-0,004	0,1530***	-0,0887	0,3110**
Meses de desempleo (log) ²		-0,4831***	-0,5450***	-0,3491***	-0,7009***
Meses de desempleo (log) ³		0,1302***	0,1387***	0,0974***	0,1767***
Mes 6		0,0595	0,1080***	0,048	0,039
Mes 12		0,2205***	0,0615	0,0766	0,2962*
Meses hasta agotar la prestación	0	1,5804***	1,5396***	1,1032***	1,1377***
	1	0,4637***	0,4080***	-0,071	0,352
	2-3	-0,4970***	-0,4191***	-0,4203	-0,3013
	4-6	-0,4495***	-0,3852***	-0,5893*	-0,4568
	6-12	-0,3651***	-0,5466***	-0,5866*	-0,6220*
	>12	-0,3533***	-0,7614***	-0,4594	-1,2544***
Tasa de reemplazo		-0,1622	0,1994	0,4386	0,7314
Recibe prestaciones asistenciales		-1,0274***	-0,7412***	-0,6460***	-0,7580***
Nivel educativo	Primaria	-0,1312***	-0,1639***	-0,1519	-0,1780*
	Secundaria	0,0054	-0,1123***	0,0648	-0,0825
	Bachillerato	0,1621***	0,0097	0,2496**	0,1174
Tiene hijos		0,1173***	-0,2284***	0,0028	-0,5500***
Edad (log)		-0,4464***	-0,5807***	-0,6858***	-0,4949***
Inmigrante		0,1597***	0,4231***	0,4222***	0,3241***
Experiencia laboral (log)		0,2644***	0,2402***	0,2652***	0,2377***
Tiempo parcial		-0,2648***	-0,1231***	-0,1038*	0,0029
Grupo de tarifa alto		0,3207***	-0,0242	0,5336***	-0,0472
Grupo de tarifa medio-alto		0,1334***	0,1002***	0,3210***	0,0727
Construcción		-0,4257***	0,1706***	-0,6634***	0,0972
Industria		-0,1156***	-0,1421***	-0,1441*	-0,1318
Empresa pequeña		0,2993***	0,3321***	0,3819***	0,3249***
Empresa pública		-0,3258***	-0,3476***	-0,3096***	-0,3199***
Empresa de trabajo temporal		-0,1359***	0,0911**	0,2238*	0,5611***
Contrato permanente		0,6166***	0,5049***	0,8622***	0,6520***
Tasa de paro regional		-0,0407***	-0,0515***	-0,0379***	-0,0430***
Tasa de crecimiento del PIB		0,1304***	0,0283	0,07	0,1610*
Constante		-3,4818***	-2,7952***	-2,8839***	-3,2801***

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla A.5. Tasa de salida del empleo (riesgo 1, despido)

	Hombres		Mujeres	
	España	Andalucía	España	Andalucía
Meses de desempleo (log)	-0,0646***	-0,0855*	-0,1837***	-0,2909***
Meses de desempleo (log) ^{1,2}	-0,0567***	-0,0449	-0,0395***	0,0649*
Meses de desempleo (log) ^{1,3}	0,0004	-0,0018	0,0021	-0,0128**
Mes 3	0,3406***	0,2103***	0,3498***	0,3355***
Mes 9	0,7880***	0,6306***	0,7500***	0,7732***
Mes 6	0,3944***	0,3397***	0,5648***	0,5739***
Mes 12	1,0162***	0,9402***	1,1104***	1,2521***
Mes 24	0,7337***	0,9537***	0,7772***	1,0781***
Mes 36	0,5843***	0,8815***	0,1385	0,3731*
Duración del desempleo previo (logs)	0,1494***	0,0877***	0,0978***	0,0802***
Duración del derecho de prestación	<4	0,0148	-0,0820**	-0,1048***
	4-6	0,0449*	-0,0752*	-0,018
	7-12	-0,0678***	-0,1515***	-0,0016
	13-18	-0,1894***	-0,2913***	-0,0083
	19-24	-0,2140***	-0,3079***	0,1936***
Baja voluntaria (previo desempleo)	0,0810***	0,1836***	0,1275***	0,1158***
Transición directa de otro empleo	0,1669***	0,3001***	0,2641***	0,2925***
Prestación asistencial	-0,0817**	-0,1072**	-0,2001***	-0,2216***
Nivel educativo	Primaria	0,3683***	0,3054***	0,2570***
	Secundaria	0,3103***	0,2664***	0,2445***
	Bachillerato	0,0974***	0,0088	0,1040***
Tiene hijos	-0,1705***	-0,1129***	0,0259*	0,0793***
Edad (log)	1,3345***	1,8462***	1,2288***	1,3021***
Immigrante	-0,8265***	-0,9383***	-0,8180***	-0,7087***
Experiencia laboral (log)	-0,8360***	-0,8603***	-0,8474***	-0,9233***
Tiempo parcial	0,0118	0,0038	-0,0501***	-0,0366**
Grupo de tarifa alto	-0,4047***	-0,4342***	-0,0966***	-0,0374
Grupo de tarifa medio-alto	-0,0604***	-0,0731**	0,0312***	0,0978***
Construcción	-0,1162***	0,1649***	-0,4534***	-0,4514***
Industria	-0,0900***	0,0093	0,0668***	0,0164
Empresa pequeña	-0,0982***	-0,1458***	-0,1383***	-0,2860***
Empresa pública	-0,7062***	-1,1042***	-0,5115***	-0,7065***
ETT	0,4225***	0,4161***	0,2919***	0,2129***
Contrato permanente	-2,2708***	-2,4520***	-2,2514***	-2,3138***
Tasa de paro regional	-0,0115***	-0,0014	-0,0206***	-0,0073***
Tasa de crecimiento del PIB	-0,1651***	-0,1196***	-0,1246***	-0,0513*
Constante	-4,3689***	-5,9141***	-3,7672***	-3,7767***

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla A.6. Tasa de salida del empleo (riesgo 2, baja voluntaria)

		Hombres		Mujeres	
		España	Andalucía	España	Andalucía
Meses de desempleo (log)		0,1669***	0,1665*	0,3969***	0,3931***
Meses de desempleo (log) ²		0,0251	-0,018	-0,0416*	-0,0427
Meses de desempleo (log) ³		-0,0248***	-0,0148*	-0,0131***	-0,0078
Mes 3		-0,0128	0,0411	-0,0266	-0,073
Mes 9		-0,1195***	-0,3648***	-0,1996***	-0,2213***
Mes 6		-0,0282	-0,0682	-0,0308	-0,0216
Mes 12		-0,0855*	-0,0215	-0,1094**	-0,3875**
Mes 24		0,0752	0,3273*	0,2291***	-0,0079
Mes 36		0,0701	0,1273	0,0032	0,1499
Duración del desempleo previo (logs)		0,1700***	0,1680*	0,2546***	0,1568
Duración del derecho de prestación	<4	-0,1035***	-0,0601***	-0,0703***	-0,0635***
	4-6	-0,3308***	-0,4109***	-0,4230***	-0,5812***
	7-12	-0,3457***	-0,3644***	-0,5082***	-0,6320***
	13-18	-0,4481***	-0,3579***	-0,6354***	-0,8236***
	19-24	-0,3424***	-0,4402***	-0,5963***	-1,0248***
Baja Voluntaria (previo desempleo)		0,2908***	0,1323	0,7789***	0,5110*
Transición directa de otro empleo		0,4052***	0,4845***	0,4482***	0,4951***
Prestación Asistencial		-0,0630***	-0,0335	-0,0375**	0,009
Nivel Educativo	Primaria	0,2123***	0,0935	0,2234***	0,3782***
	Secundaria	0,3136***	0,1264	0,1338***	-0,0537
	Bachillerato	0,2835***	0,1369	0,1871***	-0,047
Tiene hijos		0,0317	-0,1291	0,0632**	-0,1444*
Edad (log)		-0,1437***	-0,1022*	0,0376*	0,0993*
Inmigrante		0,8558***	0,9332***	0,2924***	-0,039
Experiencia Laboral (log)		-0,2536***	-0,2105***	-0,0847***	0,0309
Tiempo Parcial		-0,9811***	-1,0440***	-1,1414***	-1,2660***
Grupo de tarifa alto		0,1774***	0,2240***	0,1002***	0,1596***
Grupo de tarifa medio-alto		-0,9153***	-0,7748***	-0,7848***	-0,6635***
Construcción		-0,2736***	-0,3369***	-0,2206***	-0,1721***
Industria		0,0069	-0,1941***	-0,1242***	-0,1618*
Empresa pequeña		-0,2979***	-0,2299***	-0,2761***	-0,1380*
Empresa pública		0,1370***	0,1900***	0,1461***	0,2542***
ETT		-2,9935***	-2,9121***	-2,6226***	-2,5760***
Contrato permanente		-0,4739***	-0,9774***	-0,4919***	-1,0779***
Tasa de paro regional		-0,4822***	-0,2634***	-0,2323***	0,0454
Tasa de crecimiento del PIB		-0,0364***	-0,0191***	-0,0493***	-0,0212***
Constante		-3,5082***	-3,7568***	-1,6177***	-0,5381

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla A.7. Tasa de salida del empleo (riesgo 3, transición a otro empleo con un contrato indefinido)

	Hombres		Mujeres		
	España	Andalucía	España	Andalucía	
Meses de desempleo (log)	0,1796***	0,0603	0,1658***	0,034	
Meses de desempleo (log) ^{1,2}	0,1836***	0,2368***	0,1923***	0,2398***	
Meses de desempleo (log) ^{1,3}	-0,0398***	-0,0448***	-0,0405***	-0,0421***	
Mes 3	0,2307***	0,1674***	0,2672***	0,2069***	
Mes 9	0,4821***	0,5440***	0,5479***	0,6020***	
Mes 6	0,1206***	0,2279***	0,2567***	0,2608***	
Mes 12	0,8705***	1,1152***	0,9195***	1,2341***	
Mes 24	0,6197***	0,8892***	0,6735***	1,1097***	
Mes 36	-0,0226	-0,0616	0,0198	-0,287	
Duración del desempleo previo (logs)	-0,0651***	-0,1305***	-0,1055***	-0,1351***	
Duración del derecho de prestación	<4	0,8138***	0,6233***	0,7543***	
	4-6	0,6822***	0,6672***	0,7189***	
	7-12	0,8076***	0,7221***	0,8379***	
	13-18	0,8885***	0,9253***	0,9031***	
	19-24	0,9611***	0,9750***	0,9192***	
Baja voluntaria (previo desempleo)	-0,1286***	-0,0502	-0,026	0,0396	
Transición directa de otro empleo	-0,5603***	-0,5161***	-0,4643***	-0,4718***	
Prestación asistencial	0,2690***	0,3014***	0,4799***	0,4647***	
Nivel educativo	Primaria	-0,1666***	-0,1828***	-0,1665***	-0,1020*
	Secundaria	-0,0044	0,021	-0,0257	0,0163
	Bachillerato	-0,0222	0,0658	-0,0102	0,025
Tiene hijos	-0,004	0,0599*	-0,0651***	-0,1444***	
Edad (log)	1,7501***	2,0127***	1,4480***	1,4515***	
Inmigrante	-0,8287***	-1,0685***	-0,5656***	-0,5373***	
Experiencia laboral (log)	-0,8879***	-0,9111***	-0,7926***	-0,7792***	
Tiempo parcial	-0,3201***	-0,2672***	-0,2572***	-0,2237***	
Grupo de tarifa alto	0,0079	-0,1130***	-0,3170***	-0,4842***	
Grupo de tarifa medio-alto	0,1031***	0,0957***	-0,0807***	-0,0787**	
Construcción	-0,6125***	-0,8576***	-0,0256	-0,1153*	
Industria	-0,1014***	-0,0498	-0,0523***	-0,1107**	
Empresa pequeña	0,4923***	0,4735***	0,4840***	0,4317***	
Empresa pública	-0,4820***	-0,4103***	-0,4245***	-0,3404***	
ETT	0,7354***	0,7065***	0,8877***	0,7771***	
Contrato permanente	-0,6133***	-0,5527***	-0,6711***	-0,6338***	
Tasa de paro regional	-0,0237***	-0,0176***	-0,0451***	-0,0271***	
Tasa de crecimiento del PIB	0,1434***	0,1080**	0,0830***	0,0924*	
Constante	-7,1877***	-8,1553***	-6,4483***	-6,6904***	

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla A.8. Tasa de salida del empleo (riesgo 4, transición a otro empleo con un contrato temporal)

	Hombres		Mujeres	
	España	Andalucía	España	Andalucía
Meses de desempleo (log)	-0,3670***	-0,3271***	-0,4058***	-0,5344***
Meses de desempleo (log) ¹²	0,2116***	0,1284***	0,2217***	0,3163***
Meses de desempleo (log) ¹³	-0,0451***	-0,0301***	-0,0441***	-0,0602***
Mes 3	0,2313***	0,1274***	0,2584***	0,2386***
Mes 9	0,5818***	0,5210***	0,6920***	0,8895***
Mes 6	0,2215***	0,2071***	0,4344***	0,5366***
Mes 12	1,0884***	0,9723***	1,2896***	1,4547***
Mes 24	0,4949***	0,6225***	0,6212***	0,9038***
Mes 36	0,4310***	0,4110***	0,0894	-0,0371
Duración del desempleo previo (logs)	-0,0842***	-0,1201***	-0,1218***	-0,1191***
Duración del derecho de prestación	<4	0,7798***	0,7794***	0,8096***
	4-6	0,5373***	0,4549***	0,6015***
	7-12	0,5811***	0,4604***	0,7018***
	13-18	0,5898***	0,4178***	0,7622***
	19-24	0,5359***	0,4126***	0,7028***
Baja voluntaria (previo desempleo)	-0,0187	-0,0971***	-0,0066	-0,042
Transición directa de otro empleo	-0,3482***	-0,3585***	-0,3431***	-0,3595***
Prestación asistencial	0,5435***	0,5780***	0,6818***	0,7640***
Nivel educativo	Primaria	0,1373***	0,1870***	0,0852***
	Secundaria	0,1984***	0,2440***	0,1909***
	Bachillerato	0,0375*	0,0541	0,0888***
Tiene hijos	-0,0253**	0,0481**	-0,0533***	0,0312
Edad (log)	1,1921***	1,3297***	0,9579***	0,9965***
Inmigrante	-0,2919***	-0,5049***	-0,2997***	-0,3633***
Experiencia laboral (log)	-0,4789***	-0,4904***	-0,5195***	-0,5320***
Tiempo parcial	0,0077	-0,0830***	0,0275***	0,0167
Grupo de tarifa alto	-0,7705***	-0,7275***	-0,4361***	-0,4618***
Grupo de tarifa medio-alto	-0,2771***	-0,3422***	-0,1100***	-0,0883***
Construcción	0,0477***	0,2317***	-0,0938***	-0,0345
Industria	-0,0534***	0,0224	0,0525***	0,0869**
Empresa pequeña	0,2205***	0,1628***	0,1833***	0,1277***
Empresa pública	0,3713***	0,3745***	0,5432***	0,5198***
ETT	0,7299***	0,6409***	0,7807***	0,7732***
Contrato permanente	-1,9184***	-2,0138***	-1,7492***	-1,8332***
Tasa de paro regional	-0,0138***	-0,0156***	-0,0284***	-0,0170***
Tasa de crecimiento del PIB	-0,0009	0,0087	-0,0184	-0,0193
Constante	-5,0544***	-5,1541***	-4,2012***	-4,1386***

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

12. Apéndice B. Resultados relacionados con el periodo 2008-2012

Tabla B.1: Tasa de salida del paro: Riesgo 1 Misma Empresa- CT

		España		Andalucía	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Meses de desempleo (log)		-0,7897***	-0,5856***	-0,6293***	-0,1317
Meses de desempleo (log)^2		0,0205	-0,2088***	-0,1505*	-0,5600***
Meses de desempleo (log)^3		-0,0399***	0,0261**	0,0039	0,0983***
Mes 6		0,1617***	0,1872***	0,1753***	0,1436*
Mes 12		-0,4101***	-0,3250***	-0,3152**	-0,4759***
Meses hasta agotar la prestación	0	0,8652***	1,5172***	0,9649***	1,3266***
	1	-0,1451	0,2819***	0,076	0,2253
	2-3	-1,0101***	-0,3555***	-0,7549***	-0,4933***
	4-6	-1,3150***	-0,5331***	-1,0693***	-0,4672**
	6-12	-1,2025***	-0,3198***	-0,9229***	-0,2617
	>12	-1,1129***	-0,0851	-0,8045***	-0,001
Tasa de reemplazo		-0,6727***	-2,0442***	-1,0809***	-1,5158***
Recibe prestaciones asistenciales		-1,1403***	-1,2068***	-1,2959***	-1,0510***
Nivel educativo	Primaria	0,2451***	0,2076***	0,1528*	0,1137*
	Secundaria	0,2075***	0,2372***	0,1576*	0,1366*
	Bachillerato	0,1527***	0,1482***	0,0608	0,0637
Tiene hijos		0,1341***	0,0967***	0,1044***	0,1358***
Edad (log)		0,2046***	0,2856***	0,086	0,3813***
Inmigrante		-0,0316	-0,2194***	-0,1132*	-0,1778**
Experiencia laboral (log)		0,0988***	0,0859***	0,1909***	0,0750***

	España		Andalucía	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tiempo parcial	-0,0536**	-0,0952***	-0,0369	0,0618*
Grupo de tarifa alto	0,1356***	0,2547***	-0,2184***	0,1397***
Grupo de tarifa medio-alto	0,0949***	0,1008***	0,0049	0,1909***
Construcción	0,2945***	-0,5762***	0,2836***	-0,5037***
Industria	0,0942***	-0,0804**	0,2508***	0,2497***
Empresa pequeña	-0,2140***	-0,4528***	-0,1619***	-0,3411***
Empresa pública	0,2960***	0,3808***	0,2790***	0,2146***
Empresa de trabajo temporal	0,7919***	0,4582***	0,6391***	0,3126***
Contrato permanente	-1,5265***	-2,2343***	-1,2996***	-1,7839***
Tasa de paro regional	0,0456***	0,0346***	0,0434***	0,0358***
Tasa de crecimiento del PIB	0,1380***	0,0230**	0,0472**	0,0386*
Constante	-4,0062***	-3,6590***	-4,4396***	-4,4561***

Tabla B.2. Tasa de salida del paro (riesgo 2, distinta empresa-CT)

		España		Andalucía	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Meses de desempleo (log)		0,3596***	0,3952***	0,4177***	0,4863***
Meses de desempleo (log) ^{1,2}		-0,6311***	-0,6505***	-0,5886***	-0,7575***
Meses de desempleo (log) ^{1,3}		0,1359***	0,1446***	0,1242***	0,1725***
Mes 6		0,1492***	0,1844***	0,1170**	0,2415***
Mes 12		0,0397	0,0862**	0,1156*	0,0574
Meses hasta agotar la prestación	0	1,1204***	1,1314***	1,0040***	0,9450***
	1	0,0851	0,0433	0,1887	0,1246
	2-3	-1,2133***	-0,9770***	-1,0773***	-0,8824***
	4-6	-1,3407***	-1,1778***	-1,1652***	-0,9580***
	6-12	-1,2695***	-1,0880***	-0,9606***	-0,8571***
>12		-1,0922***	-1,0632***	-0,9471***	-0,7365***
Tasa de reemplazo		-0,1339	-0,2866***	-0,3673	-0,1949
Recibe prestaciones asistenciales		-0,9361***	-0,9520***	-0,8992***	-0,8154***
Nivel educativo	Primaria	0,2572***	0,2690***	0,3051***	0,2484***
	Secundaria	0,2968***	0,2665***	0,3442***	0,2617***
	Bachillerato	0,2571***	0,2274***	0,2636***	0,2112***
Tiene hijos		0,1465***	-0,1627***	0,1517***	-0,1847***
Edad (log)		-0,4179***	-0,9154***	-0,3091***	-0,9528***
Inmigrante		-0,2406***	-0,1835***	-0,1426***	-0,0759
Experiencia laboral (log)		0,1791***	0,1510***	0,2141***	0,1287***
Tiempo parcial		-0,0367**	0,0066	-0,0048	0,0734***
Grupo de tarifa alto		-0,3562***	-0,2213***	-0,2391***	-0,1008**
Grupo de tarifa medio-alto		-0,0697***	-0,0333**	0,0499	0,0323
Construcción		0,0897***	-0,0264	0,1177***	0,005
Industria		0,0047	-0,0245	0,0176	-0,2053***
Empresa pequeña		0,1999***	0,1928***	0,2280***	0,1531***
Empresa pública		0,1588***	0,0796***	0,2310***	-0,032
Empresa de trabajo temporal		0,1077***	0,2380***	0,3160***	0,3632***
Contrato permanente		-0,0943***	-0,0538***	-0,1014***	-0,0334
Tasa de paro regional		-0,0145***	0,0053***	-0,0094***	0,0170***
Tasa de crecimiento del PIB		0,2001***	0,1151***	0,1045***	0,0579***
Constante		-1,9317***	-0,2969***	-2,8736***	-0,5685**

*También se incluyen variables binarias para las comunidades autónomas en las regresiones para España.

Tabla B.3. Tasa de salida del paro (riesgo 3, misma empresa-CI)

	España		Andalucía	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Meses de desempleo (log)	0,6113***	1,7618***	0,4347*	1,8210***
Meses de desempleo (log) ^{^2}	-0,9982***	-1,6535***	-0,8800***	-1,8501***
Meses de desempleo (log) ^{^3}	0,1545***	0,2548***	0,1342**	0,3131***
Mes 6	0,7780***	0,8443***	0,1909	0,1066
Mes 12	-0,3477**	0,0063	-0,279	-0,364
Meses hasta agotar la prestación	0	-0,1153	-0,6871***	0,2563
	1	-0,9592***	-1,2477***	-0,3034
	2-3	-1,3694***	-1,5033***	-0,5851
	4-6	-1,8347***	-1,8415***	-1,0324**
	6-12	-2,2820***	-2,7699***	-1,5708***
	>12	-2,3023***	-3,0758***	-1,7776***
Tasa de reemplazo	1,2020***	2,3291***	0,6388	1,1113***
Recibe prestaciones asistenciales	-1,2317***	-0,8155***	-1,3860***	-1,1494***
Nivel educativo	Primaria	0,2255***	0,2351***	0,2123
	Secundaria	0,2235***	0,1429**	0,4316*
	Bachillerato	0,069	-0,0603	0,4381*
Tiene hijos	0,0821*	0,052	-0,0052	-0,0809
Edad (log)	0,5058***	1,2016***	-0,4088	0,6720***
Inmigrante	0,2272***	0,1403***	0,1264	-0,0691
Experiencia laboral (log)	0,3053***	0,4608***	0,5460***	0,7693***
Tiempo parcial	-0,0095	0,1677***	-0,2336**	-0,0285
Grupo de tarifa alto	-0,1618**	-0,3434***	-0,4837**	-0,7823***
Grupo de tarifa medio-alto	-0,0173	-0,0784*	-0,2345*	-0,2819***
Construcción	-0,9671***	-1,1205***	-1,8332***	-1,4525***
Industria	0,0558	0,3430***	-0,2833**	-0,1899
Empresa pequeña	-0,2373***	-0,3147***	-0,3650***	-0,4845***
Empresa pública	0,0681	-0,0910**	-0,0509	-0,1053
Empresa de trabajo temporal	-4,4270***	-4,0862***	-	-
Contrato permanente	0,1671***	-0,4668***	0,2861**	-0,2295**
Tasa de paro regional	0,0325***	0,0232***	0,0175***	0,0198***
Tasa de crecimiento del PIB	0,2257***	0,0830***	0,0808*	0,0669*
Constante	-7,1215***	-10,2845***	0,4347*	1,8210***

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla B.4. Tasa de salida del paro (riesgo 4, distinta empresa-CI)

		España		Andalucía	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Meses de desempleo (log)		0,1078*	0,3043***	0,1728	0,8925***
Meses de desempleo (log) ^{*2}		-0,5361***	-0,6603***	-0,5382***	-1,0803***
Meses de desempleo (log) ^{*3}		0,1258***	0,1516***	0,1275***	0,2309***
Mes 6		0,2272***	0,1687***	0,3281**	0,2167*
Mes 12		0,0967	0,2397***	0,0339	0,2855
Meses hasta agotar la prestación	0	2,8136***	1,6240***	2,5105***	0,6326*
	1	1,7136***	0,6572***	1,4706***	-0,0144
	2-3	0,4083***	-0,5294***	0,4193	-0,8255**
	4-6	0,2888**	-0,7542***	0,2366	-1,1502***
	6-12	0,4261***	-0,6744***	0,3955	-1,1611***
	>12	0,6172***	-0,5514***	0,6709*	-1,1366***
Tasa de reemplazo		-3,1554***	-0,8431***	-2,7186***	0,199
Recibe prestaciones asistenciales		-1,0653***	-1,0891***	-1,1921***	-1,1540***
Nivel educativo	Primaria	0,0306	0,0602	-0,2356*	0,1776
	Secundaria	0,1485***	0,1040***	-0,0757	0,1667
	Bachillerato	0,2539***	0,1215***	0,1245	0,2133*
Tiene hijos		0,2464***	-0,1286***	0,1978***	-0,3403***
Edad (log)		-0,4112***	-0,4971***	-0,5457***	-0,5742***
Inmigrante		-0,2992***	0,0085	0,0642	0,0943
Experiencia laboral (log)		0,1064***	0,1499***	0,0847*	0,1865***
Tiempo parcial		-0,016	-0,0552**	-0,0224	0,0136
Grupo de tarifa alto		0,3538***	-0,0177	0,3814***	0,0031
Grupo de tarifa medio-alto		0,2080***	0,1244***	0,3619***	0,1518*
Construcción		-0,5189***	0,0589	-0,5641***	-0,0917
Industria		-0,1898***	-0,1008**	-0,2946***	-0,201
Empresa pequeña		0,4120***	0,4179***	0,3451***	0,4465***
Empresa pública		-0,0001	-0,0521*	0,1639**	0,1171*
Empresa de trabajo temporal		-0,0177	0,2345***	0,3485*	0,327
Contrato permanente		0,6054***	0,4504***	0,7510***	0,4195***
Tasa de paro regional		-0,0272***	-0,0243***	-0,0292***	-0,0261***
Tasa de crecimiento del PIB		0,1973***	0,1443***	0,1669***	0,0861*
Constante		-3,4818***	-2,7952***	0,1728	0,8925***

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Gráfico B.1. Tasa de salida del desempleo a la misma empresa con un contrato temporal (2008-2012)

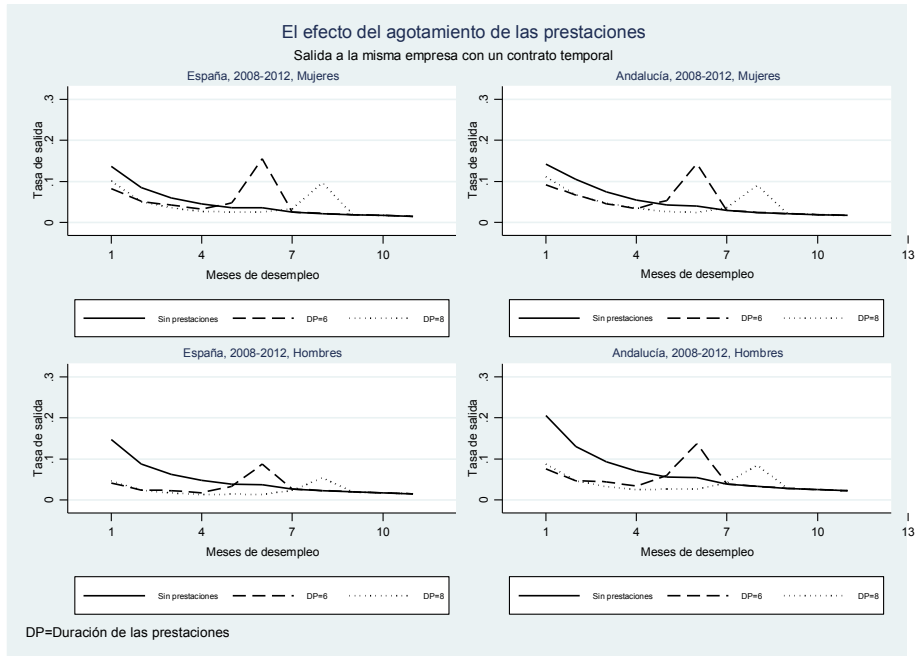


Gráfico B.2. Tasa de salida del paro a un contrato temporal a otra empresa

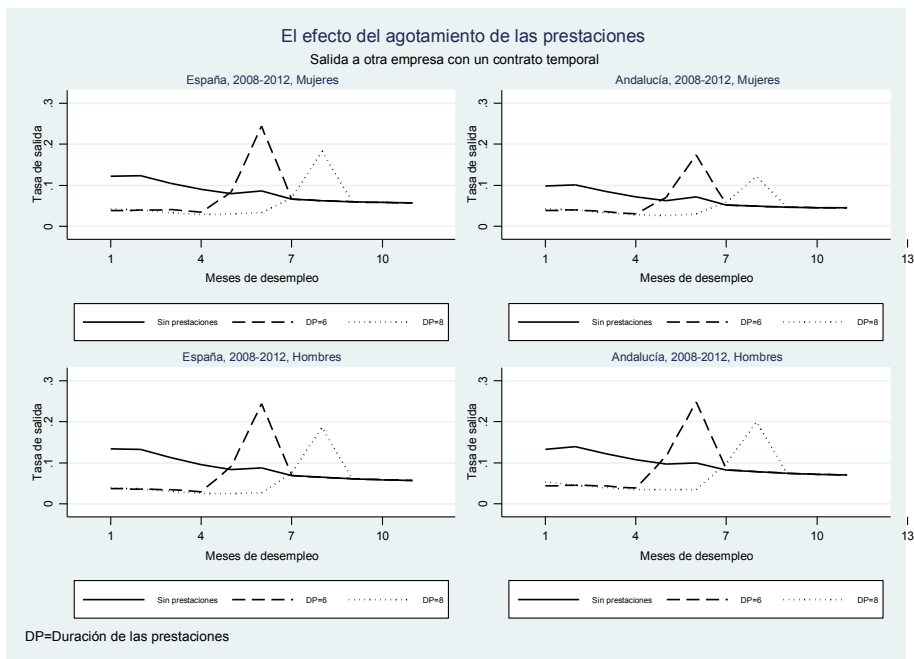


Gráfico B.3. Tasa de salida del paro a un contrato indefinido (2008-2012)

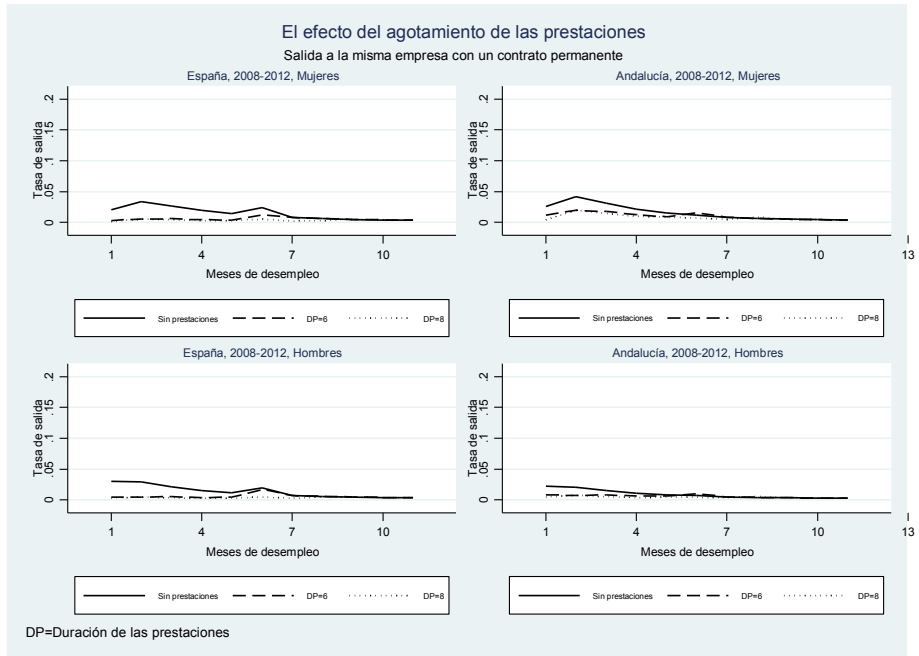


Gráfico B.4. Tasa de salida del paro a un contrato indefinido-nueva empresa (2008-2012)

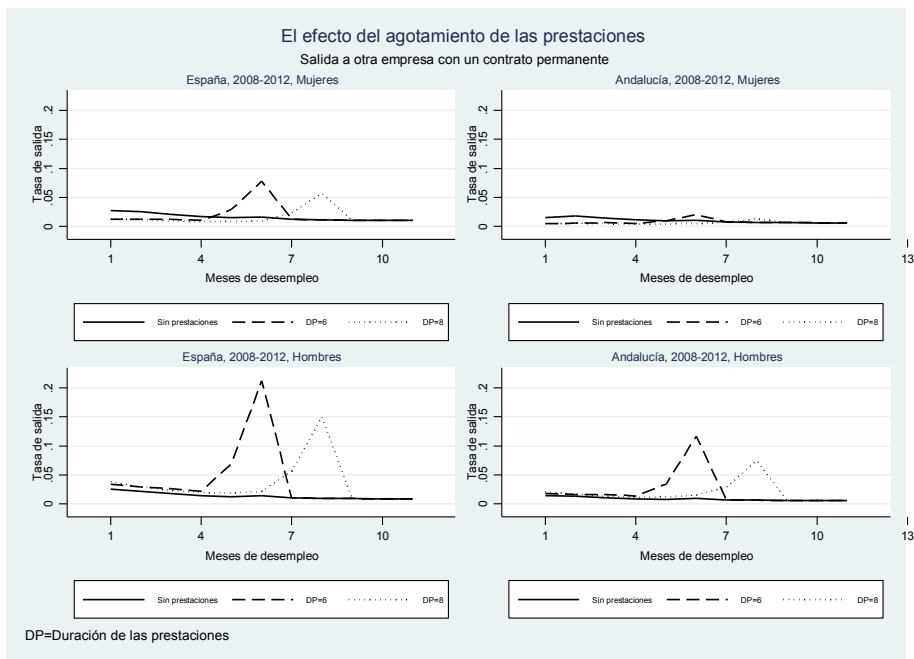


Tabla B.5. Tasa de salida del empleo (riesgo 1, despido)

		Hombres		Mujeres	
		España	Andalucía	España	Andalucía
Meses de desempleo (log)		-0,3847***	-0,3088***	-0,4655***	-0,5828***
Meses de desempleo (log) ¹²		0,0217	-0,025	0,0773***	0,1448***
Meses de desempleo (log) ¹³		-0,0070**	-0,0027	-0,0172***	-0,0287***
Mes 3		0,2547***	0,1303***	0,2115***	0,1938***
Mes 9		0,7147***	0,4845***	0,5961***	0,4723***
Mes 6		0,4183***	0,2684***	0,5799***	0,6349***
Mes 12		0,9942***	0,9166***	1,0791***	1,1846***
Mes 24		0,5791***	0,9453***	0,5850***	1,0129***
Mes 36		0,1311	0,3129	0,1374	0,3128
Duración del desempleo previo (logs)		0,1430***	0,0928***	0,0599***	0,0581***
Duración del derecho de prestación	<4	-0,0800***	-0,1904***	-0,1961***	-0,1301***
	4-6	-0,0389	-0,1755***	-0,1142***	-0,1382**
	7-12	-0,1382***	-0,2582***	-0,1319***	-0,1504***
	13-18	-0,3498***	-0,4576***	-0,2232***	-0,1673**
	19-24	-0,3933***	-0,5969***	-0,0945**	-0,031
Baja voluntaria (previo desempleo)		0,0244	0,1889***	0,1108***	0,2652***
Transición directa de otro empleo		0,2497***	0,5063***	0,3651***	0,4838***
Prestación asistencial		-0,0495*	-0,1762***	-0,2518***	-0,3536***
Nivel educativo	Primaria	0,3210***	0,2965***	0,3111***	0,1821***
	Secundaria	0,2679***	0,2682***	0,2875***	0,1771***
	Bachillerato	0,0999***	0,1045	0,1752***	0,1264**
Tiene hijos		-0,1350***	-0,2284***	-0,0022	-0,0064
Edad (log)		1,2444***	1,4183***	1,2394***	1,3166***
Inmigrante		-0,5775***	-0,6863***	-0,7018***	-0,6087***
Experiencia laboral (log)		-0,6885***	-0,6489***	-0,7231***	-0,7074***
Tiempo parcial		0,0383***	0,0545*	-0,0450***	-0,0629***
Grupo de tarifa alto		-0,3877***	-0,3825***	-0,1574***	-0,0284
Grupo de tarifa medio-alto		-0,0857***	-0,1582***	-0,0129	0,0780**
Construcción		0,0790***	0,2891***	-0,1821***	-0,0687
Industria		-0,1457***	-0,0722*	-0,0440*	0,0255
Empresa pequeña		0,0910***	-0,0428*	-0,0538***	-0,1207***
Empresa pública		-0,7441***	-1,1522***	-0,5550***	-0,7569***
ETT		0,5854***	0,5008***	0,3627***	0,2654***
Contrato permanente		-1,8684***	-2,0856***	-2,0377***	-2,1561***
Tasa de paro regional		0,0104***	0,0084***	0,0079***	0,0027*
Tasa de crecimiento del PIB		-0,1589***	-0,1060***	-0,1189***	-0,1086***
Constante		-4,6689***	-5,3212***	-4,3394***	-4,6288***

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla B.6. Tasa de salida del empleo (riesgo 2, baja voluntaria)

	Hombres		Mujeres		
	España	Andalucía	España	Andalucía	
Meses de desempleo (log)	0,0609	-0,1956	0,1053*	0,1784	
Meses de desempleo (log) ^{^2}	0,0456	0,1956*	0,0697*	-0,0583	
Meses de desempleo (log) ^{^3}	-0,0305***	-0,0533***	-0,0354***	-0,0087	
Mes 3	-0,0505	0,0143	-0,0282	-0,1486	
Mes 9	-0,0859*	-0,1562	-0,1263**	-0,1879	
Mes 6	0,069	-0,2175	0,0252	0,1573	
Mes 12	-0,0622	-0,1619	-0,0339	0,0205	
Mes 24	0,1669	-0,0906	0,2068*	0,12	
Mes 36	-0,0562	-0,668	-0,259	0,2809	
Duración del desempleo previo (logs)	0,1157***	0,0669**	0,0897***	0,0474*	
Duración del derecho de prestación	<4	-0,2473***	-0,2432*	-0,3613***	-0,4949***
	4-6	-0,2881***	-0,186	-0,4034***	-0,3519*
	7-12	-0,3309***	-0,1606	-0,5323***	-0,6434***
	13-18	-0,3163***	-0,0096	-0,5004***	-0,8172***
	19-24	-0,0913	-0,4547	-0,5437***	-0,5804*
Baja voluntaria (previo desempleo)	0,4892***	0,7178***	0,4684***	0,6584***	
Transición directa de otro empleo	-0,0467	0,1044	-0,0549*	0,0879	
Prestación asistencial	0,1738**	-0,1031	0,2518***	0,2797*	
Nivel educativo	Primaria	0,1645***	0,3079*	0,1089**	-0,0272
	Secundaria	0,1373***	0,2847*	0,1102**	0,0343
	Bachillerato	-0,0536	0,0311	-0,0142	0,0252
Tiene hijos	-0,0980***	-0,1630*	-0,1365***	-0,1807**	
Edad (log)	0,9004***	1,0304***	0,4836***	0,2412	
Inmigrante	-0,0094	0,139	0,0362	0,2423**	
Experiencia laboral (log)	-1,0023***	-0,9580***	-1,0754***	-1,0964***	
Tiempo parcial	0,4291***	0,3542***	0,2270***	0,1142*	
Grupo de tarifa alto	-0,4763***	-0,1143	-0,4351***	-0,5239***	
Grupo de tarifa medio-alto	-0,1721***	-0,2655***	-0,1681***	-0,3815***	
Construcción	-0,1267***	-0,3939***	-0,3420***	-0,2973	
Industria	-0,4655***	-0,5324***	-0,3488***	-0,3757**	
Empresa pequeña	0,2952***	0,3492***	0,2518***	0,2813***	
Empresa pública	-2,9776***	-2,8542***	-2,4053***	-2,7344***	
ETT	-0,4891***	-0,8789***	-0,3659***	-0,4700*	
Contrato permanente	-0,2821***	-0,3280***	-0,3564***	-0,1518*	
Tasa de paro regional	-0,0576***	-0,0407***	-0,0538***	-0,0427***	
Tasa de crecimiento del PIB	0,0497***	0,0505	0,0274	0,0298	
Constante	-3,7026***	-4,3465***	-2,2288***	-1,2140*	

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla B.7. Tasa de salida del empleo (riesgo 3, transición a otro empleo con contrato indefinido)

	Hombres		Mujeres		
	España	Andalucía	España	Andalucía	
Meses de desempleo (log)	-0,1007**	-0,2060*	-0,1418***	-0,1623	
Meses de desempleo (log) ^{1/2}	0,1271***	0,1783***	0,1486***	0,1902***	
Meses de desempleo (log) ^{1/3}	-0,0242***	-0,0300***	-0,0257***	-0,0321***	
Mes 3	0,2474***	0,1856**	0,2820***	0,3502***	
Mes 9	0,4136***	0,3946***	0,4536***	0,3994***	
Mes 6	0,0617	0,2818***	0,2719***	0,3506***	
Mes 12	0,7482***	0,7849***	0,8543***	0,9576***	
Mes 24	0,4964***	0,4856***	0,5953***	0,6366***	
Mes 36	0,0059	-0,0577	0,0474	-0,0868	
Duración del desempleo previo (logs)	-0,1098***	-0,1518***	-0,1250***	0,0474*	
Duración del derecho de prestación	<4	0,7385***	0,6488***	0,6401***	-0,4949***
	4-6	0,6524***	0,4169***	0,6104***	-0,3519*
	7-12	0,7642***	0,5461***	0,7239***	-0,6434***
	13-18	0,8624***	0,5753***	0,7765***	-0,8172***
	19-24	0,8633***	0,8866***	0,7422***	-0,5804*
Baja voluntaria (previo desempleo)	-0,1099***	-0,0299	-0,0755**	0,6584***	
Transición directa de otro empleo	-0,5956***	-0,4506***	-0,4957***	0,0879	
Prestación asistencial	0,3321***	0,1056	0,3425***	0,2797*	
Nivel educativo	Primaria	-0,0207	0,0792	0,025	-0,0272
	Secundaria	0,0834***	0,1790*	0,0507*	0,0343
	Bachillerato	0,0762***	0,2287**	0,0459*	0,0252
Tiene hijos	0,0379**	0,0803*	-0,0262*	-0,1807**	
Edad (log)	1,5598***	1,6692***	1,3907***	0,2412	
Inmigrante	-0,8030***	-0,7664***	-0,6987***	0,2423**	
Experiencia laboral (log)	-0,8257***	-0,8339***	-0,7538***	-1,0964***	
Tiempo parcial	-0,1513***	-0,3339***	-0,1793***	0,1142*	
Grupo de tarifa alto	0,1272***	0,0121	-0,2084***	-0,5239***	
Grupo de tarifa medio-alto	0,1791***	0,1404***	-0,0125	-0,3815***	
Construcción	-0,3895***	-0,4779***	-0,0154	-0,2973	
Industria	-0,1178***	-0,1732***	-0,0584**	-0,3757**	
Empresa pequeña	0,9394***	0,9921***	0,9067***	0,2813***	
Empresa pública	-0,0479***	-0,0782*	-0,2016***	-2,7344***	
ETT	1,1254***	0,9846***	1,1098***	-0,4700*	
Contrato permanente	-0,2106***	-0,004	-0,3661***	-0,1518*	
Tasa de paro regional	-0,0211***	-0,0139***	-0,0292***	-0,0427***	
Tasa de crecimiento del PIB	0,0801***	0,0058	0,0507***	0,0298	
Constante	-6,7062***	-7,4166***	-6,2295***	-7,2297***	

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.

Tabla B.8. Tasa de salida del empleo (riesgo 4, transición a otro empleo con un contrato temporal)

	Hombres		Mujeres		
	España	Andalucía	España	Andalucía	
Meses de desempleo (log)	-0,3739***	-0,3869***	-0,4660***	-0,4518***	
Meses de desempleo (log) ^{^2}	0,0901***	0,0820***	0,1411***	0,1467***	
Meses de desempleo (log) ^{^3}	-0,0196***	-0,0186***	-0,0308***	-0,0326***	
Mes 3	0,2289***	0,2093***	0,2651***	0,2882***	
Mes 9	0,4785***	0,4120***	0,5455***	0,5742***	
Mes 6	0,2317***	0,2178***	0,4357***	0,7057***	
Mes 12	1,0812***	0,9994***	1,3048***	1,3527***	
Mes 24	0,5462***	0,5768***	0,6186***	0,7278***	
Mes 36	0,1865***	0,1727	0,1122	0,0228	
Duración del desempleo previo (logs)	-0,1558***	-0,2056***	-0,1906***	0,0474*	
Duración del derecho de prestación	<4	0,7316***	0,7205***	0,7797***	-0,4949***
	4-6	0,5547***	0,5190***	0,6068***	-0,3519*
	7-12	0,6028***	0,5440***	0,6918***	-0,6434***
	13-18	0,6516***	0,5968***	0,7090***	-0,8172***
	19-24	0,5491***	0,4660***	0,7039***	-0,5804*
Baja voluntaria (previo desempleo)	0,0542**	0,0276	0,0876***	0,6584***	
Transición directa de otro empleo	-0,2458***	-0,1771***	-0,2626***	0,0879	
Prestación asistencial	0,6455***	0,6903***	0,6654***	0,2797*	
Nivel educativo	Primaria	0,2496***	0,2927***	0,2969***	-0,0272
	Secundaria	0,2633***	0,3458***	0,2935***	0,0343
	Bachillerato	0,1162***	0,1588**	0,1874***	0,0252
Tiene hijos	0,0185	0,0362	-0,0512***	-0,1807**	
Edad (log)	0,9917***	1,0665***	0,7678***	0,2412	
Inmigrante	-0,3756***	-0,4621***	-0,4295***	0,2423**	
Experiencia laboral (log)	-0,4131***	-0,3874***	-0,4414***	-1,0964***	
Tiempo parcial	0,0977***	-0,0367	0,0445***	0,1142*	
Grupo de tarifa alto	-0,7122***	-0,7822***	-0,5000***	-0,5239***	
Grupo de tarifa medio-alto	-0,2004***	-0,2549***	-0,1120***	-0,3815***	
Construcción	0,2070***	0,3641***	0,0213	-0,2973	
Industria	0,0311**	0,0923***	0,0370*	-0,3757**	
Empresa pequeña	0,3977***	0,3712***	0,2675***	0,2813***	
Empresa pública	0,9486***	0,8563***	0,8335***	-2,7344***	
ETT	0,9645***	0,7769***	0,8480***	-0,4700*	
Contrato permanente	-1,5338***	-1,5912***	-1,5621***	-0,1518*	
Tasa de paro regional	-0,0046***	-0,0022	-0,0059***	-0,0427***	
Tasa de crecimiento del PIB	0,0247***	0,0089	0,0375***	0,0298	
Constante	-4,9659***	-5,1660***	-3,8282***	-3,8004***	

*También se incluyen variables binarias para las Comunidades Autónomas en las regresiones para España.



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA