

# Prestaciones de desempleo y reinserción laboral de los trabajadores

M<sup>a</sup> Isabel Aguilar Ramos<sup>\*</sup>, Alfonso Alba Ramírez<sup>†</sup> y Beatriz Rodríguez-Prado<sup>§</sup>

<sup>\*</sup> Universidad de Málaga. Departamento de Estadística y Econometría,  
Plaza El Ejido s/n, 29071 Málaga. (E-mail: [mar@uma.es](mailto:mar@uma.es), telf.: 952 132029, fax: 952 137262)

<sup>†</sup> Universidad Carlos III. Departamento de Economía,  
C/ Madrid, 126, 28903 Getafe (Madrid) (E-mail: [alfonso.alba@uc3m.es](mailto:alfonso.alba@uc3m.es), telf.: 91 6249570)

<sup>§</sup> Universidad de Valladolid. Departamento de Economía Aplicada,  
Avda. Valle del Esgueva 11. 47011 Valladolid. (E-mail: [bprado@eco.uva.es](mailto:bprado@eco.uva.es), telf.: 983 423320)

## Resumen

El objetivo del presente trabajo es analizar la influencia de las prestaciones percibidas por los desempleados en la calidad del empleo subsiguiente, medida en términos de duración. A partir de dos fuentes de información administrativas (registros de la Seguridad Social y HSIPRE), se estiman modelos de duración con riesgos en competencia que permiten identificar las variables que determinan la salida del nuevo empleo al desempleo (cubierto o no mediante el cobro de prestaciones), así como la transición directa a un nuevo empleo.

Tradicionalmente, se ha cuestionado la utilidad de las prestaciones, dado que tienden a alargar la duración del período de desempleo. Sin embargo, nuestros resultados sugieren que el efecto final puede ser positivo ya que, bajo ciertas condiciones, estas ayudas permiten a los desempleados realizar una búsqueda de empleo más eficiente que se traduce a medio plazo en una mayor estabilidad laboral. En concreto, comprobamos que unas prestaciones más generosas –en términos de duración más que de cuantía- facilitan el acceso a empleos de mayor duración. Sin embargo, los desempleados que perciben subvenciones asistenciales, junto con aquellos que renuevan prestaciones antiguas, se encuentran en una peor situación relativa, con un alto riesgo de volver al desempleo tras un episodio fugaz de ocupación.

## 1. Introducción

La influencia del sistema de prestaciones en la duración de los episodios de desempleo ha despertado el interés de numerosas investigaciones en los últimos años. La literatura empírica basada en la teoría de la búsqueda sugiere que los sistemas de compensación más generosos tienden a reducir la salida del desempleo<sup>1</sup>. Sin embargo, mientras que para algunos autores esto constituye un efecto pernicioso, para otros no lo es tanto, ya que un proceso de búsqueda más dilatado podría redundar en una mayor adecuación del empleo a las características del individuo y a la larga, en una mejor y más estable reinserción laboral.

En este sentido, si queremos conocer el efecto global de las prestaciones sobre el mercado de trabajo no podemos limitarnos a analizar la duración del desempleo, dado que este mecanismo de protección puede jugar un importante papel en el proceso de búsqueda, determinando la calidad del empleo al que acceden los beneficiarios. Así, de acuerdo con la teoría de la búsqueda, las prestaciones pueden contemplarse como un subsidio (Burdett, 1979) que permite a los individuos alargar el período de búsqueda antes de aceptar una oferta laboral (incrementando el salario de reserva). Sin esta ayuda, muchos parados sufrirían importantes restricciones presupuestarias que les obligarían a aceptar cualquier oferta laboral recibida, aunque esta sea de baja calidad (OECD, 1996). Bajo estas consideraciones, una mayor duración del período de desempleo cubierto con el cobro de prestaciones puede estar asociada con mejores emparejamientos entre trabajadores y puestos y, por tanto, con un menor desempleo global (Belzil, 1994).

Este potencial efecto positivo de las prestaciones debe contemplarse a la hora de diseñar políticas laborales, especialmente en momentos de crisis como el actual, en los que resulta fundamental reforzar y mejorar los mecanismos de protección a los parados, que no sólo palien su situación, sino que además favorezcan una verdadera reinserción laboral.

Sin embargo, aún existen pocas investigaciones sobre el efecto indirecto de las prestaciones en el posterior éxito laboral de los desempleados. Además, la mayoría de los autores se han centrado en la influencia sobre los salarios<sup>2</sup>, ignorando otras dimensiones de la calidad del empleo tanto o

---

<sup>1</sup> Atkinson y Micklewright (1991) y Devine y Kiefer (1991) revisan en detalle dicha literatura.

<sup>2</sup> Los resultados en este ámbito no son concluyentes (Cox y Oaxaca, 1990). Aunque la mayoría de los trabajos encuentran

más relevantes que los ingresos obtenidos. Entre ellas, en este trabajo proponemos utilizar la duración del empleo como una medida de su calidad. Esta identificación está especialmente justificada en un contexto laboral como el español, marcado por una alta temporalidad (cercana al 30%), que hace que el historial laboral de la mayoría de los trabajadores se caracterice por una fuerte rotación con alternancia de períodos de ocupación y de paro<sup>3</sup>. Este hecho marca un reto importante a las políticas de empleo, pues no basta con insertar o reinsertar a los desempleados en un nuevo empleo, sino que también debe reducirse el riesgo de vuelta al paro.

La literatura empírica previa sobre la influencia de la generosidad del sistema de prestaciones en la duración del empleo subsiguiente de los desempleados es bastante escasa y los resultados obtenidos no son homogéneos. Entre los trabajos más relevantes destacan los de Belzil (1994, 2001) para Canadá, Centeno (2004) y Centeno y Novo (2006) para EEUU; Van Ours y Vodopivec (2008) para Eslovenia y Tatsiramos (2006) para varios países europeos.

Belzil (1994) analiza los efectos de los cambios implantados en 1977 en la regulación de las prestaciones en Canadá y concluye que la duración de las mismas ejerce un efecto positivo en la duración del empleo subsiguiente. Sin embargo, en un artículo posterior (Belzil, 2001) este autor sugiere que en realidad este efecto beneficioso es débil y la correlación entre prestaciones y duración del empleo viene explicada en su mayor parte por la heterogeneidad inobservada.

Con datos del *National Longitudinal Survey of Youth data* (NLSY) de EEUU, Centeno (2004) constata que una mayor generosidad del sistema de prestaciones se traduce en mayores duraciones del empleo, siendo el efecto especialmente pronunciado en épocas de crisis. Además, en un trabajo más reciente, Centeno y Novo (2006) muestran que esta influencia difiere en función del nivel educativo de los individuos, beneficiando sobre todo a los que poseen niveles más bajos.

---

un efecto positivo de las prestaciones en los salarios futuros (por ejemplo, Ehrenberg y Oaxaca, 1976; Burgess y Kingston, 1976; Barron y Mellow, 1979; Maani, 1993), otros sugieren que esta relación es muy débil o no significativa (véanse Addison y Blackburn, 2000; Blau y Robins, 1986; Classen, 1977; Kiefer y Neumann, 1989; Lalive (2007); Van Ours y Vodopivec, 2008).

<sup>3</sup> Tras la reforma laboral de 1984, el ritmo de crecimiento del empleo temporal fue muy rápido, superando el 33% en 1994, a pesar del auge económico de esta etapa. Posteriormente, las medidas introducidas para fomentar la contratación indefinida han permitido ajustar paulatinamente a la baja la tasa de temporalidad. Aún así, según Eurostat, en el año 2008 todavía un 29,3% de los ocupados españoles tenía contratos temporales, más del doble de la media europea (14%).

Los resultados de Tatsiramos (2006) a partir del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE, 1994-2001), también avalan este efecto positivo de las prestaciones<sup>4</sup>. La tasa de salida del empleo es menor entre los trabajadores que durante el período previo de búsqueda contaron con estas ayudas. Además, el efecto diferencial es más acusado en los países con sistemas de prestaciones relativamente más generosos (tales como Dinamarca, Alemania y Francia).

Sin embargo, Van Ours y Vodopivec (2008) obtienen resultados opuestos al analizar el efecto de la reducción de la duración potencial de las prestaciones (fruto de la reforma del sistema de protección eslavo) en la calidad del empleo subsiguiente. Esta reducción ha producido un incremento de la tasa de salida al empleo pero no afecta a la calidad del mismo, pues no se detectan efectos significativos en el tipo de contrato, ni en la duración o en el salario percibido.

En España, la investigación sobre la influencia de las características de las prestaciones de desempleo en la estabilidad laboral es escasa, debido a la falta de fuentes estadísticas adecuadas que conjuguen información individual sobre empleo y prestaciones<sup>5</sup>. García-Pérez (1997) realiza una primera aproximación a partir de los registros de la Seguridad Social. Aunque la información sobre prestaciones de esta fuente resulta muy limitada, los resultados obtenidos son poco alentadores, pues sugieren que los parados que perciben prestaciones durante más tiempo tienen más probabilidad de ser despedidos del empleo subsiguiente. Por su parte, Arranz y García-Serrano (2004) utilizan el fichero Histórico del Sistema Integrado de Prestaciones (HSIPRE) y también detectan un efecto negativo del desempleo y del agotamiento de las prestaciones, especialmente importante en el caso de los mayores de 45 años. Sin embargo, como los propios autores indican, estos resultados deben interpretarse con cautela, ya que la muestra utilizada no resulta representativa del conjunto de beneficiarios de prestaciones<sup>6</sup>.

El trabajo de Aguilar *et al.* (2007) intenta superar estas limitaciones gracias a la unión de las dos fuentes de registros administrativos mencionadas (Seguridad Social y HSIPRE). Los resultados

---

<sup>4</sup> El análisis incluye los siguientes países: Alemania, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Italia, Irlanda y Reino Unido.

<sup>5</sup> Ante esta laguna, la mayoría de los trabajos que analizan la duración del empleo en España no incluyen entre los factores explicativos este mecanismo de protección (entre otros, Caparrós y Navarro, 2007; García-Fontes y Hopenhayn, 1996; García-Pérez y Muñoz-Bullón, 2005; y Petrongolo y Güell, 2007).

<sup>6</sup> La muestra se compone exclusivamente de perceptores de prestaciones que acceden a un nuevo empleo y tras su finalización vuelven otra vez al sistema de prestaciones.

indican que una experiencia reciente de desempleo ejerce un efecto estigma sobre los trabajadores, aumentando la probabilidad de volver al paro tras un episodio fugaz de empleo, especialmente si el paro fue de larga duración. Por otra parte, los perceptores de prestaciones contributivas se encuentran en mejor situación relativa y acceden a empleos más estables.

En conjunto, estos resultados nos llevan a revisar la tradicional visión negativa de las prestaciones, ya que aunque este apoyo financiero tiende a dilatar el período de desempleo, bajo ciertas condiciones, también permite una búsqueda de empleo más eficiente, que se traduce en una mayor estabilidad laboral futura. Sin embargo, para obtener conclusiones más robustas al respecto es necesario estudiar con mayor profundidad la influencia de las características de las prestaciones en el empleo subsiguiente. Con este fin, en este trabajo nuestro interés se centra en el análisis de la duración del empleo al que acceden los desempleados tras un período de paro cubierto mediante el cobro de prestaciones.

La estructura del resto de la comunicación es la siguiente. En el próximo epígrafe se describe la base de datos y la muestra seleccionada. En el tercer apartado se realiza un análisis descriptivo inicial de la duración del nuevo empleo y en el cuarto, el análisis multivariante mediante la especificación y estimación de modelos de duración discretos con riesgos en competencia. Para terminar, en el quinto epígrafe se resumen las principales conclusiones.

## **2. Los datos**

El trabajo empírico se realiza a partir de una base de datos individuales obtenida mediante la unión de dos fuentes estadísticas administrativas. La primera procede de la Seguridad Social y recoge los registros de una muestra aleatoria representativa de afiliados (1999-2002). El fichero incluye información acerca de la edad, el sexo, las fechas de alta y baja de cada empleo, el tipo de contrato, el régimen y el sector de actividad, el grupo de cotización, la causa de finalización del empleo (voluntaria o involuntaria) y la provincia de residencia del trabajador. Estos datos se han cruzado con los registros del Fichero Histórico de Prestaciones del INEM (HSIPRE), que recogen información para las diez últimas prestaciones de cada individuo. Con ello, sabremos si el desempleado ha percibido prestaciones y las principales características de las mismas: tipo (contributiva o asistencial), cuantía, duración potencial y días consumidos.

La combinación de estas fuentes ha resultado muy compleja, pero nos ofrece una información laboral novedosa de gran calidad, convirtiéndose en la única base actualmente disponible en nuestro país para analizar en profundidad la influencia de las prestaciones en la duración del empleo subsiguiente<sup>7</sup>. La información es especialmente adecuada porque no sólo cubre este período de empleo, sino también el destino laboral posterior, así como los episodios de empleo o paro previos<sup>8</sup>. Además, al trabajar con registros administrativos evitamos problemas típicos de las encuestas, como la falta de respuesta, la imprecisión o los lapsus de memoria.

Para el análisis que nos ocupa, se selecciona una muestra de 16.766 afiliados a la Seguridad Social que registran una baja laboral involuntaria (es decir, pierden su empleo por despido o finalización de contrato) a lo largo del año 2000, seguida de un período de desempleo cubierto mediante una prestación contributiva o asistencial. No se incluyen las bajas que se corresponden con un cambio de contrato en la misma empresa. Además, sólo se considera un episodio por trabajador, de manera que si un individuo experimenta más de una baja involuntaria en el año 2000, se selecciona la primera de ellas.

El estudio se limita a los asalariados del Régimen General con edades comprendidas entre los 16 y los 62 años<sup>9</sup>. Además, dado que el interés se centra en la duración del empleo subsiguiente al período de paro (en adelante, identificado como empleo actual), se excluyen a los desempleados que no acceden a un nuevo empleo. Bajo estas condiciones, tras depurar incoherencias y eliminar observaciones para las que no contamos con información completa para las variables relevantes en las estimaciones, la muestra final es de 11.210 trabajadores.

Para obtener la variable de interés, es decir la duración del empleo actual, se realiza un seguimiento de los trabajadores desde que registran una nueva alta en Seguridad Social hasta que se produce otra baja. Si en el momento en que se extrae la muestra (junio de 2002) el empleo aún está vigente, se tratará como una observación censurada a la derecha. En la muestra tenemos 1.571 duraciones censuradas (14%). Entre los que salen del empleo, 1.739 individuos acceden a

---

<sup>7</sup> Existe una fuente más reciente de registros de la Seguridad Social, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL, 2008). Sin embargo, esta base no contiene la información necesaria para evaluar el efecto de la generosidad del sistema de prestaciones en el empleo, lo que justifica que no se haya utilizado en este trabajo.

<sup>8</sup> Podemos reconstruir la historia laboral de los individuos desde junio de 1999 hasta junio de 2002.

<sup>9</sup> Para obviar efectos asociados a la jubilación temprana, así como las particularidades de los regímenes especiales.

otro puesto de trabajo (*job-to-job transition*)<sup>10</sup>, mientras que 2.204 vuelven al sistema de prestaciones y 5.696 al desempleo pero sin cobertura. La descripción de la muestra se presenta en el Cuadro A1 del Anexo.

### 3. Análisis descriptivo

Como punto de partida, se realiza un análisis descriptivo de la asociación entre las principales características de las prestaciones percibidas y la duración del empleo subsiguiente. El Cuadro 1 recoge la duración media y la desviación estándar de dicho episodio en función del tipo de salida del mismo (otro empleo, desempleo cubierto o no cubierto) y de la tipología de las ayudas recibidas.

Como hemos mencionado, la muestra incluye un total de 11.210 empleos precedidos de una experiencia de desempleo cubierto. La mayoría de estos episodios desemboca de nuevo en el desempleo (7.900, lo que representa un porcentaje del 70%), mientras que sólo 1.739 finalizan por una transición directa a otro empleo (16%) y el resto siguen vigentes (14%). Esta distribución sugiere que la mayoría de los perceptores de prestaciones que acceden a un nuevo empleo no consiguen mantenerlo por mucho tiempo. Así, la duración media de estos episodios de empleo es sólo de seis meses y medio<sup>11</sup>. Además, se aprecian diferencias importantes en función del tipo de salida de la ocupación. Los empleos de menor duración son aquellos que finalizan con una vuelta al sistema de prestaciones (con una duración media de 3,78 meses), en comparación con una media de 5 meses para los que realizan un cambio de empleo y de 5,69 para aquellos que vuelven al paro pero sin cobrar prestaciones. Estas cifras resultan preocupantes pues sugieren que la trayectoria laboral de muchos asalariados se caracteriza por una sucesión de períodos de “empleo temporal-desempleo-empleo temporal”.

---

<sup>10</sup> Se considera que el individuo realiza una transición directa al empleo si la distancia entre la baja en Seguridad Social y el nuevo alta es inferior a 7 días. De nuevo, si la baja se produce por un cambio de contrato, pensamos que el empleo no ha finalizado. Así, si un trabajador encadena varios contratos consecutivos en una misma empresa (sin mediar ningún período de baja superior a 7 días), la duración del empleo se construye a partir de la suma de dichos contratos.

<sup>11</sup> Muy por debajo del promedio de 13 meses para aquellos que no han pasado por el desempleo (Aguilar *et al.*, 2007).

**Cuadro 1. Duración del empleo actual en función del desempleo previo y el cobro de prestaciones (meses)**

	<i>Todos los empleos</i>		<i>Salida a otro empleo</i>		<i>Salida al desempleo cubierto</i>		<i>Salida al desempleo no cubierto</i>	
	<i>Media</i>	<i>DE</i>	<i>Media</i>	<i>DE</i>	<i>Media</i>	<i>DE</i>	<i>Media</i>	<i>DE</i>
<b>Todos</b>	6,51	6,08	5,00	4,63	3,78	3,10	5,69	4,80
<b>Tipo de prestación*</b>								
Contributiva	6,73	6,25	5,04	4,64	3,89	3,16	5,85	4,98
Asistencial	5,12	4,66	4,57	4,51	3,05	2,52	4,90	3,77
Inicia prestación	6,68	6,14	5,15	4,67	3,81	3,17	5,70	4,80
Reanuda prestación	5,89	5,82	4,46	4,44	3,72	2,95	5,64	4,82
<b>Cuantía de la prestación</b>								
Menor o igual a la media	6,14	5,62	4,87	4,55	3,73	3,07	5,47	4,43
Por encima de la media	6,87	6,48	5,09	4,69	3,82	3,13	5,95	5,21
Menor o igual al 1 <sup>er</sup> cuartil	5,92	5,20	4,50	4,36	3,77	3,14	5,40	4,05
Entre cuartiles 1 <sup>o</sup> y 2 <sup>o</sup>	6,27	5,95	5,01	4,56	3,72	3,05	5,45	4,79
Entre cuartiles 2 <sup>o</sup> y 3 <sup>o</sup>	6,69	6,22	5,28	4,66	3,87	3,06	5,94	5,18
Por encima del 3 <sup>er</sup> cuartil	7,02	6,67	5,02	4,78	3,73	3,14	5,96	5,19
<b>Días reconocidos</b>								
<=120 días	5,89	5,70	4,67	4,57	3,52	2,92	5,27	4,54
121-180 días	6,00	5,38	4,95	4,39	4,01	3,10	5,44	4,29
181-360 días	7,10	6,45	5,05	4,55	4,12	3,45	6,41	5,43
361-540 días	7,74	6,93	5,19	5,09	3,66	2,92	6,58	5,49
541-720 días	7,61	6,91	5,95	5,04	3,27	2,78	6,14	5,22
<b>Desempleo completo cubierto con prestación</b>								
No	5,82	5,15	4,75	4,11	4,34	3,02	4,81	3,98
Sí	6,82	6,44	5,08	4,78	3,74	3,10	6,33	5,24
<b>Duración del desempleo</b>								
<=120 días	6,88	6,76	5,23	5,05	3,84	3,19	6,45	5,60
121-180 días	6,70	5,81	5,01	4,28	3,85	3,11	5,80	4,38
181-360 días	6,29	5,30	4,86	3,83	3,34	2,41	5,08	4,02
361-540 días	5,68	4,34	3,63	3,07	3,23	2,52	4,83	3,84
>=541 días	3,69	2,65	2,46	2,32	2,60	1,14	3,70	2,63
<b>Nº observaciones</b>	<b>11.210</b>		<b>1.739</b>		<b>2.204</b>		<b>5.696</b>	

\* El sistema de prestaciones español se estructura en dos niveles: contributivo y asistencial. Las prestaciones contributivas se dirigen a los desempleados que han cotizado a la Seguridad Social durante un período mínimo de 360 días. El nivel asistencial es complementario del anterior y garantiza la protección a aquellos que, cumpliendo determinados requisitos, han agotado la prestación contributiva o no pueden acceder a la misma por no haber cubierto el período mínimo de cotización. Además, es posible suspender el cobro de las ayudas para realizar un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses (o por cuenta propia durante menos de 24 meses). Si el derecho se extingue por trabajar durante más tiempo y se reconoce una nueva prestación sin haber agotado la anterior, el trabajador podrá optar entre reabrir el derecho inicial (reanudación) o percibir la nueva prestación.

Centrándonos en las características del episodio de desempleo y de las prestaciones percibidas, observamos que los empleos de mayor duración se corresponden con períodos de paro previo más cortos, con prestaciones contributivas y nuevas, de mayor duración potencial (salvo el último tramo) que no llega a agotarse, y de cuantía superior a la media o en los últimos cuartiles de la distribución.

## 4. Análisis econométrico

### 4. 1. Especificación del modelo

Tras este breve análisis descriptivo, se especifica un modelo de duración con riesgos en competencia (Allison, 1982), que permite aislar el efecto de cada una de las variables que inciden en la duración del empleo.

El análisis empírico de las transiciones laborales utiliza con frecuencia como marco de referencia la teoría de la búsqueda (Mortensen, 1977; Lancaster, 1990). La duración de un determinado estado laboral (en nuestro caso, el empleo) se recoge mediante la función de riesgo (*hazard function*) que define la probabilidad condicional de salir de dicho estado. La tasa de salida del empleo es el resultado de la suma de tres probabilidades: la probabilidad de que el trabajador abandone el puesto voluntariamente, la de que sea despedido y la de que finalice su contrato temporal<sup>12</sup>. Aunque en principio este enfoque conlleva la especificación de un modelo estructural, en línea con el procedimiento más utilizado en la práctica, especificaremos directamente el riesgo de salida del empleo mediante un modelo en forma reducida.

Se espera que la tasa de salida del empleo varíe de forma no monótona con la duración del mismo. *A priori*, según la teoría del emparejamiento (Jovanovic, 1979), las separaciones laborales serán más frecuentes al inicio de la relación, cuando los trabajadores y las empresas experimentan y aprenden acerca de la calidad del emparejamiento, de manera que sólo permanecerán en el tiempo los que se revelen como buenos emparejamientos puesto-trabajador. Bajo este razonamiento, las tasas de salida del empleo se reducirán con la duración del mismo. Desde otro enfoque, la teoría del capital humano específico (Becker, 1962) también predice una función de riesgo decreciente, puesto que a medida que el trabajador acumula capital humano específico disminuye la probabilidad de salida del empleo. Sin embargo, la teoría de la trayectoria ocupacional (Sicherman y Galor, 1990) establece una relación positiva entre la antigüedad y la movilidad, ya que los trabajadores adquieren experiencia y cualificaciones en una ocupación para poder acceder en el futuro a mejores puestos.

---

<sup>12</sup> En el caso que nos ocupa la primera probabilidad es nula, ya que sólo consideramos a perceptores de desempleo cuya baja laboral ha debido ser involuntaria.

En este contexto, la función de riesgo debería modelizarse de manera flexible sin imponer *a priori* la forma de la dependencia de la duración. Con este fin, especificamos un modelo de duración discreto con riesgos en competencia, que nos permite analizar la duración de procesos con varias salidas independientes. En concreto, especificamos dos modelos alternativos. En el primero, se considera que el episodio de empleo puede finalizar por dos motivos: tránsito a otro empleo o vuelta al desempleo. En el segundo, se distinguen tres salidas alternativas: otro empleo, desempleo cubierto mediante el cobro de prestaciones y desempleo no cubierto.

Formalmente, la función de riesgo, definida como la probabilidad de salir del empleo en el momento  $t$  condicionada a que se ha estado ocupado hasta dicho momento, se describe a partir del modelo de Prentice-Gloekler-Meyer (véase Jenkins, 1997):

$$h_j(t; X_{ij} | \beta, \nu) = 1 - \exp\left\{-\exp(D(t) + X'_{ij}\beta + \ln(\varepsilon_i))\right\}$$

donde  $j$  especifica la salida (otro empleo o desempleo / otro empleo, desempleo con prestaciones o desempleo sin prestaciones);  $D(t)$  es la función de riesgo base que determina la dependencia de la duración<sup>13</sup>;  $X_{ij}$  es una matriz de características individuales y locales;  $\beta$  el vector de coeficientes a estimar; y  $\varepsilon$  una variable gamma, con media unitaria y varianza  $\sigma^2$  (Meyer, 1990), que recoge la heterogeneidad inobservada derivada de la existencia de características inobservables (como la motivación, el esfuerzo o la destreza) o para las que disponemos de información en la base de datos (como el salario, la renta familiar o el estado civil). Si se ignora esta heterogeneidad los coeficientes estimados podrían adolecer de un sesgo (Farber, 1994)<sup>14</sup>.

Entre los factores explicativos del riesgo (probabilidad) de salida del empleo, el interés de este trabajo se centra en las variables relativas al período de desempleo inmediatamente anterior al mismo. En primer lugar, consideramos la propia duración del período de búsqueda. A continuación, se incluye una variable ficticia que indica si el desempleado percibió una prestación contributiva (o asistencial). En tercer lugar, tendremos en cuenta si se trata de una nueva prestación o por el

<sup>13</sup> Para especificar esta función de forma flexible, adoptamos un enfoque semiparamétrico incluyendo variables ficticias mensuales para la duración y truncando los últimos períodos a 15 meses.

<sup>14</sup> Como suele ser habitual, asumimos que el efecto de esta heterogeneidad es específico para cada estado de salida e independiente de las covariables observadas.

contrario, se reanuda una ayuda suspendida previamente<sup>15</sup>. A continuación, se incluye la cuantía agrupada en tramos. Por último, se recoge el efecto de la duración de la prestación mediante dos variables: la duración potencial (días reconocidos) y el agotamiento de la misma.

Las siguientes variables se relacionan con las características del empleo actual: nivel de cualificación<sup>16</sup> y sector de actividad, o de los empleos previos: duración del último empleo (que dio lugar a la baja en el año 2000) y experiencia previa del trabajador, recogida mediante el número de empleos ocupados desde junio de 1999 (*proxy* del grado de rotación laboral). A continuación, tenemos un bloque de ficticias que reflejan si ha habido cambios significativos entre el empleo actual y el anterior. La primera de estas variables evalúa la movilidad geográfica y toma el valor 1 si el trabajador ha cambiado de Comunidad Autónoma. Las siguientes recogen la movilidad sectorial y empresarial con varias posibilidades: vuelta a la misma empresa anterior a la baja (grupo de referencia), cambio de empresa pero no de sector de actividad y cambio de empresa y de sector de actividad. A continuación, se contemplan los cambios en la cualificación, distinguiendo si ha habido una mejora en la misma, un empeoramiento o si ambos empleos requieren cualificaciones similares. Por último, comparamos los tipos de contrato. Los trabajadores de referencia son aquellos con contrato temporal en ambos episodios, frente al resto de posibilidades (contratos indefinidos en ambos empleos, paso de temporal a indefinido o de indefinido a temporal).

Los últimos regresores incluidos hacen referencia a características personales (sexo, edad e hijos)<sup>17</sup> o del mercado de trabajo (tasa anual de desempleo regional y trimestre de inicio del empleo), con objeto de detectar diferencias territoriales y controlar la posible estacionalidad.

## 4.2. Resultados

Los resultados de la estimación de los modelos de duración descritos se recogen en los Cuadros 2 y 3. El primero especifica dos posibles salidas al empleo: nuevo empleo (*job-to-job transition*) o

---

<sup>15</sup> Recordemos que la prestación puede suspenderse temporalmente (véase la nota explicativa incluida en el Cuadro 1).

<sup>16</sup> Esta variable se aproxima mediante el grupo de cotización agrupado en 4 categorías: cualificación alta (grupos de cotización 1 (ingenieros y licenciados), 2 (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados) y 3 (jefes administrativos y de taller); cualificación media-alta: grupos 4 (ayudantes no titulados), 5 (oficiales administrativos) y 6 (subalternos); cualificación media-baja: grupos de cotización 7 (auxiliares administrativos) y 8 (oficiales de primera y segunda); cualificación baja: grupos 9 (oficiales de tercera y asimilados) y 10 (mayores de 18 años no cualificados). El fichero de prestaciones también recoge el nivel educativo de los desempleados, pero no hemos considerado adecuado utilizar esta variable dado que su referencia temporal es el registro en el sistema de prestaciones en lugar del inicio del nuevo empleo.

<sup>17</sup> La información familiar procede del fichero de prestaciones y se corresponde con la fecha de inicio del desempleo.

desempleo, mientras que el segundo detalla tres destinos alternativos: nuevo empleo, desempleo cubierto por el cobro de prestaciones o desempleo no cubierto. En ambos cuadros, para cada variable se recoge el coeficiente estimado, el valor del estadístico  $t$  y la significatividad estadística.

El Cuadro 2 indica que la heterogeneidad inobservada resulta relevante para las dos salidas consideradas y, por tanto, que existen factores no recogidos explícitamente en el modelo que inciden tanto en la vuelta al desempleo como en la transición directa a un nuevo empleo. Sin embargo, según el Cuadro 3, correspondiente al modelo con tres alternativas, dicha heterogeneidad deja de ser importante en el caso de la salida al desempleo cubierto.

### **Desempleo y duración del empleo subsiguiente**

El interés del presente trabajo se centra en el primer bloque de variables explicativas consideradas, que evalúan el efecto de un episodio de desempleo y del cobro de prestaciones en la duración del empleo subsiguiente.

Los resultados obtenidos indican que una experiencia de desempleo prolongada ejerce un efecto negativo sobre los trabajadores, ya que reduce la duración del empleo subsiguiente, incrementando el riesgo de volver al desempleo. Este resultado coincide con los de García-Pérez (1997) para el período 1978-1993 y Arranz y García-Serrano (2004) para los beneficiarios de prestaciones durante la etapa 1987-1997. Se avalan las predicciones de la teoría de la búsqueda, según la cual, a medida que se alarga el período de búsqueda los desempleados pueden verse forzados a reducir su nivel de exigencia sobre el empleo y están dispuestos a aceptar empleos de menor calidad (en este caso, más inestables). La situación se complica porque un episodio de desempleo también puede constituir una mala señal para los empresarios (*scarring effect*), si lo interpretan como un signo de baja productividad de los individuos o de un deterioro de su capital humano. De esta forma, a medida que se prolonga dicho episodio, los desempleados reciben menos ofertas u ofertas de menor calidad. Estos efectos negativos pueden generar trayectorias laborales muy inestables marcadas por una excesiva rotación.

Con respecto a la influencia de las prestaciones, los que han percibido ayudas asistenciales, así como aquellos que han renovado prestaciones antiguas (suspendidas temporalmente para trabajar) acceden a empleos menos estables. En concreto, las prestaciones asistenciales incrementan el

riesgo de salida del empleo al desempleo en un 48% en comparación con las contributivas y las reanudaciones en un 18% frente al inicio de nuevos derechos.

Una mayor generosidad de las prestaciones en términos de cuantía no resulta útil para que los trabajadores permanezcan durante más tiempo en el puesto de trabajo subsiguiente, ya que los coeficientes estimados sólo son significativos en el último tramo (ingresos superiores al tercer cuartil), en el cual se incrementa tanto la probabilidad de volver al desempleo cubierto, como la de cambiar de empleo<sup>18</sup>. Por su parte, una mayor duración potencial de las ayudas (días reconocidos) conduce a empleos más estables, con menores tasas de tránsito a otro empleo y al desempleo (en concreto, según los resultados del modelo con tres salidas, al desempleo sin protección). Las menores salidas al paro se corresponden con derechos reconocidos de entre 12 y 18 meses de duración, con una reducción del riesgo del 16% con respecto al grupo de referencia (intervalo de 4 a 6 meses). Sin embargo, por encima de los 18 meses no se aprecian efectos significativos. En el extremo opuesto, para los perceptores de prestaciones de corta duración (inferior a 4 meses) la probabilidad de volver a engrosar las listas del paro sin obtener protección social se incrementa en un 21%.

Por último, según el modelo con dos destinos alternativos (Cuadro 2), el hecho de agotar las prestaciones antes de acceder al empleo, es decir, de hacer frente a un periodo de búsqueda no cubierto, no afecta de forma significativa a la duración del empleo subsiguiente. Si se especifican tres salidas (Cuadro 3) puede observarse que en realidad se producen dos efectos contrarios que tienden a compensarse si sólo se contempla el efecto global sobre la salida al desempleo. Así, el agotamiento de las prestaciones incrementa la tasa de salida al desempleo no cubierto mientras que reduce la salida al desempleo cubierto, quizás porque los individuos no han estado empleados el tiempo suficiente para generar nuevos derechos.

En conjunto, estos resultados resultan relevantes de cara al diseño de políticas económicas vía prestaciones, ya que sugieren que efectivamente sus características modifican el proceso de búsqueda de los trabajadores, tal y como defiende la teoría de la búsqueda de empleo (Burdett,

---

<sup>18</sup> Este último efecto no es necesariamente negativo ya que el trabajador permanece ocupado.

1979). Hemos constatado que unas prestaciones más generosas -en términos de duración potencial, más que de cuantía- permiten a los desempleados acceder a empleos más estables.

### **El efecto de otras variables personales y laborales en la tasa de salida del empleo**

Atendiendo ahora a las demás variables explicativas incluidas en los modelos, podemos destacar los siguientes resultados. En cuanto a las características del empleo actual, observamos que la cualificación requerida por el mismo afecta de forma significativa a su duración, de manera que los puestos que exigen una mayor cualificación son más estables, reduciéndose tanto la salida al desempleo como la transición directa a un nuevo empleo. Si se admite que una mayor cualificación conlleva una mayor productividad, como indica la teoría del capital humano (Becker, 1962), estos resultados son consistentes con los argumentos derivados de la teoría del emparejamiento (Jovanovic, 1979), que sugieren que la probabilidad de que la productividad del trabajador sea inferior a la productividad de reserva es menor para los individuos más cualificados, de manera que permanecen más tiempo en el empleo.

Por otra parte, el menor riesgo de volver al desempleo se corresponde con el sector de la construcción, seguido del industrial (tomado como referencia), mientras que resulta especialmente elevado en ciertas ramas del sector servicios. Bastante preocupante es el caso de la hostelería, cuya tasa de salida al desempleo cubierto por el cobro de prestaciones se incrementa en un 24% en relación con la industria, diferencial que asciende al 50% cuando no se perciben ayudas. Otros sectores con altas tasas de retorno al desempleo son el transporte, la Administración Pública<sup>19</sup> y la sanidad, siendo bastante frecuente en los dos últimos casos la vuelta al sistema de prestaciones. Además, en sanidad, comercio y otras ramas de los servicios son frecuentes las transiciones directas a nuevos empleos.

Las experiencias de empleo previas también ejercen una influencia significativa en la duración del empleo actual. En primer lugar, la tasa de salida de dicho empleo se reduce con la duración de la última ocupación<sup>20</sup>. La mejor situación se corresponde con los trabajadores cuyo episodio laboral

---

<sup>19</sup> D'Addio y Rosholm (2005) también constatan con datos del PHOGUE para la Unión Europea que los contratos temporales en el sector público incrementan el riesgo de salida al desempleo.

<sup>20</sup> Arranz y García-Serrano (2004) ofrecen resultados similares.

superó los dos años, cuyo riesgo de volver al desempleo se reduce en un 40%. En segundo lugar, los trabajadores con mayor rotación (más altas laborales registradas a lo largo del período analizado) se enfrentan a mayores tasas de retorno al desempleo. De esta forma, la estabilidad laboral de los trabajadores en el pasado se perfila como una importante señal de su productividad y estabilidad futura.

**Cuadro 2. Modelo de duración del empleo con riesgos en competencia.  
Funciones de riesgo para dos salidas**

	Salida a otro empleo		Salida al desempleo	
	Coefficientes	t	Coefficientes	t
Constante	-3,9382	-15,02 **	-1,5562	-12,89 **
<b>Desempleo previo y prestaciones</b>				
<i>Duración del desempleo</i>				
8-60 días	0,3443	3,76 **	0,1357	2,98 **
60-120 días	0,0339	0,37	0,0157	0,36
120-240 días (ref.)				
240-360 días	-0,2057	-1,75	0,1656	3,16 **
Más de 360	-0,2243	-1,76	0,1489	2,63 **
<i>Tipo de prestación</i>				
Contributiva (ref.)				
Asistencial	-0,2296	-1,80	0,3918	7,00 **
<i>Entrada al sistema de prest.</i>				
Inicia prestación				
Reanuda prestación	0,0271	0,32	0,1630	4,13 **
<i>Cuantía</i>				
< mediana (ref.)				
2º-3er cuartil	0,0890	1,10	0,0285	0,73
>3er cuartil	0,2787	3,25 **	0,0880	2,10 *
<i>Días reconocidos</i>				
<=120	-0,0063	-0,07	0,1328	3,04 **
120-180 (ref.)				
180-360	-0,0453	-0,47	-0,0362	-0,77
360-540	-0,1162	-0,87	-0,1531	-2,28 *
>=540	-0,2788	-2,09 *	-0,0610	-1,00
No todo el período de desem. cubierto	-0,1695	-1,82	0,0240	0,56
<b>Empleo actual</b>				
<i>Cualificación</i>				
Alta	-0,3148	-2,10 *	-0,2549	-3,51 *
Media-alta	-0,2479	-2,30 *	-0,0650	-1,26
Media (ref.)				
Baja	-0,0853	-1,16	0,1396	3,96 *
<i>Sector de actividad</i>				
Industria (ref.)				
Construcción	0,0828	0,77	-0,1399	-2,73 **
Comercio	0,2763	2,42 *	0,0071	0,13
Hostelería	0,2395	1,84	0,3684	6,46 **
Transporte y comunicaciones	0,2624	1,58	0,2633	3,33 **
Administración Pública	-0,2072	-1,17	0,1708	2,49 **
Educación	-0,1084	-0,46	0,1510	1,64
Sanidad	0,3911	2,01 *	0,3199	3,47 **
Otras ramas servicios	0,8694	7,91 **	0,3930	7,43 **
<b>Empleos previos</b>				
<i>Duración del empleo previo</i>				
Menor a igual a 1 mes	0,0992	0,71	0,2819	4,23 **
1-3 meses	0,3140	2,57 *	0,0724	1,27
3-6 meses (ref.)				
6-12 meses	-0,0929	-0,97	-0,2025	-4,64 **
12-24 meses	0,0021	0,02	-0,2911	-5,37 **
Más de 24 meses	-0,0032	-0,02	-0,5183	-6,72 **
Nº empleos previos	0,0537	1,71	0,1050	6,93 **

(continúa)

**Cuadro 2. Modelo de duración del empleo con riesgos en competencia.  
Funciones de riesgo para dos salidas (continuación)**

	Salida a otro empleo		Salida al desempleo	
	Coeficientes	t	Coeficientes	t
<b>Cambios entre el empleo previo y el actual</b>				
<i>Movilidad geográfica</i>				
Sin cambio de CCAA (ref.)				
Cambio de CCAA	-0,0465	-0,39	0,1853	3,03 **
<i>Movilidad sectorial y empresarial</i>				
Cambio de empresa y de sector	1,0824	11,48 *	0,2638	6,20 **
Cambio de empresa y no de sector	0,9224	9,83 *	0,1432	3,43 **
Sin cambio (ref.)				
<i>Cambios en la cualificación</i>				
Sin cambios (ref.)				
Mejora	-0,0438	-0,47	-0,0262	-0,56
Empeora	-0,1190	-1,32	0,1359	3,05 **
<i>Cambios en el tipo de contrato</i>				
De Indefinido a indefinido	-1,7619	-8,50 *	-1,9959	-17,10 **
De temporal a temporal (ref.)				
De temporal a indefinido	-1,7684	-12,38 *	-2,1213	-26,11 **
De indefinido a temporal	0,0832	0,73	0,1675	2,89 **
<b>Características personales</b>				
<i>Sexo</i>				
Hombre	0,1058	1,47	-0,1053	-3,10 **
Mujer (ref.)				
<i>Edad</i>				
<25 (ref.)				
25-29	-0,0547	-0,61	-0,0026	-0,06
30-34	-0,2164	-2,13 *	-0,0623	-1,26
35-39	-0,2280	-1,99 *	0,0068	0,13
40-44	-0,3548	-2,82 **	-0,0224	-0,39
45 ó más	-0,6202	-4,66 **	-0,0391	-0,67
Hijos	0,0508	0,67	0,0239	0,68
<b>Entorno económico</b>				
Tasa de paro regional	-0,0052	-0,85	0,0079	2,77 **
<i>Trimestre inicio empleo</i>				
Primero	-0,0018	-0,02	-0,1596	-3,98 **
Segundo (ref.)				
Tercero	-0,1077	-1,32	-0,0238	-0,61
Cuarto	-0,1608	-1,78	-0,0226	-0,54
<b>Función de riesgo base</b>				
mes1	-0,0811	-0,43	-0,6520	-6,95 **
mes2	-0,1727	-0,99	-1,0067	-11,65 **
mes3	-0,0913	-0,54	-0,6419	-8,16 **
mes4	-0,3171	-1,85	-0,8772	-11,33 **
mes5	-0,5900	-3,24 **	-1,1140	-13,91 **
mes6	0,3763	2,37 *	0,0133	0,20
mes7	-0,1740	-0,95	-0,5476	-7,29 **
mes8	-0,4375	-2,14 *	-0,7689	-9,22 **
mes9				
mes10	-0,0958	-0,46	0,0224	0,29
mes11	0,1204	0,58	-0,2050	-2,28 *
mes12	0,9256	5,08 **	0,5858	7,23 **
mes13	0,2058	0,83	-0,2849	-2,34 *
mes14	0,1145	0,42	-0,2703	-2,06 *
mes15+	0,1050	0,53	-0,4774	-5,17 **
<b>Heterogeneidad inobservada</b>				
ln(varG)	0,5871	2,40 *	-0,8166	-6,05 **
Total observaciones (mes-individuo)	72.666		72.666	
Total individuos	11.210		11.210	
Loglikelihood	-7.591,77		-22.625,44	

**Cuadro 3. Modelo de duración del empleo con riesgos en competencia.  
Funciones de riesgo para tres salidas**

	Salida a otro empleo		Salida al desempleo cubierto		Salida al desempleo no cubierto	
	Coeficientes	t	Coeficientes	t	Coeficientes	t
Constante	-3,9382	-15,02 **	-3,4716	16,30 **	-1,8818	-14,18 **
<b>Desempleo previo y prestaciones</b>						
<i>Duración del desempleo</i>						
8-60 días	0,3443	3,76 **	0,7074	8,79 **	-0,2849	-5,52 **
60-120 días	0,0339	0,37	0,3780	4,83 **	-0,1479	-2,99 **
120-240 días (ref.)						
240-360 días	-0,2057	-1,75	-0,2159	-1,69	0,2292	4,15 **
Más de 360	-0,2243	-1,76	-0,9366	-5,18 **	0,2861	4,86 **
<i>Tipo de prestación</i>						
Contributiva (ref.)						
Asistencial	-0,2296	-1,80	0,2667	2,66 **	0,4082	6,58 **
<i>Entrada al sistema de prest.</i>						
Inicia prestación						
Reanuda prestación	0,0271	0,32	0,1544	2,41 *	0,1445	3,19 **
<i>Cuantía</i>						
< mediana (ref.)						
2º-3er cuartil	0,0890	1,10	0,1307	1,87	-0,0138	-0,32
>3er cuartil	0,2787	3,25 **	0,1920	2,63 **	0,0303	0,64
<i>Días reconocidos</i>						
<=120	-0,0063	-0,07	-0,0316	-0,42	0,1944	3,93 **
120-180 (ref.)						
180-360	-0,0453	-0,47	0,0785	1,01	-0,0864	-1,59
360-540	-0,1162	-0,87	-0,0216	-0,20	-0,1682	-2,18 *
>=540	-0,2788	-2,09 *	0,1233	1,22	-0,0715	-1,03
No todo el período de desem. cubierto	-0,1695	-1,82	-1,5094	13,76 **	0,3812	7,86 **
<b>Empleo actual</b>						
<i>Cualificación</i>						
Alta	-0,3148	-2,10 *	-0,2880	-2,21 *	-0,2105	-2,61 **
Media-alta	-0,2479	-2,30 *	-0,1894	-1,97 *	-0,0153	-0,27
Media (ref.)						
Baja	-0,0853	-1,16	0,2496	4,04 **	0,0828	2,10 *
<i>Sector de actividad</i>						
Industria (ref.)						
Construcción	0,0828	0,77	-0,0990	-1,15	-0,1531	-2,64 **
Comercio	0,2763	2,42 *	-0,1116	-1,12	0,0659	1,08
Hostelería	0,2395	1,84	0,2174	2,12 *	0,4025	6,38 **
Transporte y comunicaciones	0,2624	1,58	0,1321	0,93	0,2924	3,36 **
Administración Pública	-0,2072	-1,17	0,2575	2,12 *	0,1254	1,63
Educación	-0,1084	-0,46	0,2294	1,46	0,1069	1,04
Sanidad	0,3911	2,01 *	0,4424	2,81 **	0,1762	1,72
Otras ramas servicios	0,8694	7,91 **	0,3212	3,59 **	0,3593	6,11 **
<b>Empleos previos</b>						
<i>Duración del empleo previo</i>						
Menor a igual a 1 mes	0,0992	0,71	0,4247	3,94 **	0,1054	1,37
1-3 meses	0,3140	2,57 *	0,0121	0,13	0,0826	1,25
3-6 meses (ref.)						
6-12 meses	-0,0929	-0,97	-0,5441	-7,15 **	-0,0248	-0,51
12-24 meses	0,0021	0,02	-0,6227	-6,45 **	-0,1426	-2,35 *
Más de 24 meses	-0,0032	-0,02	-0,7665	-5,79 **	-0,3553	-4,10 **
Nº empleos previos	0,0537	1,71	0,1253	5,38 **	0,0670	3,83 **

(continúa)

**Cuadro 3. Modelo de duración del empleo con riesgos en competencia.  
Funciones de riesgo para tres salidas (continuación)**

	Salida a otro empleo		Salida al desempleo cubierto		Salida al desempleo no cubierto	
	Coeficientes	t	Coeficientes	t	Coeficientes	t
<b>Cambios entre empleo previo y actual</b>						
<i>Movilidad geográfica</i>						
Sin cambio de CCAA (ref.)						
Cambio de CCAA	-0,0465	-0,39	0,0880	0,81	0,1742	2,58 **
<i>Movilidad sectorial y empresarial</i>						
Cambio de empresa y de sector	1,0824	11,48 *	-0,0286	-0,42	0,3413	7,03 **
Cambio de empresa y no de sector	0,9224	9,83 *	0,0507	0,73	0,1507	3,21 **
Sin cambio (ref.)						
<i>Cambios en la cualificación</i>						
Sin cambios (ref.)						
Mejora	-0,0438	-0,47	0,0362	0,42	-0,0613	-1,18
Empeora	-0,1190	-1,32	0,1585	2,02 *	0,1045	2,11 *
<i>Cambios en el tipo de contrato</i>						
De Indefinido a indefinido	-1,7619	-8,50 *	-1,7594	-7,76 **	-1,9165	-15,33 **
De temporal a temporal (ref.)						
De temporal a indefinido	-1,7684	-12,38 *	-1,8270	13,15 **	-2,0390	-24,08 **
De indefinido a temporal	0,0832	0,73	0,2730	2,67 **	0,1139	1,78
<b>Características personales</b>						
<i>Sexo</i>						
Hombre	0,1058	1,47	-0,2085	-3,38 **	-0,0489	-1,30 **
Mujer (ref.)						
<i>Edad</i>						
<25 (ref.)						
25-29	-0,0547	-0,61	-0,0033	-0,04	0,0081	0,16
30-34	-0,2164	-2,13 *	-0,0041	-0,05	-0,0760	-1,37
35-39	-0,2280	-1,99 *	0,1020	1,08	-0,0307	-0,50
40-44	-0,3548	-2,82 **	0,0810	0,80	-0,0605	-0,93
45 ó más	-0,6202	-4,66 **	-0,0133	-0,13	-0,0368	-0,56
Hijos	0,0508	0,67	0,0881	1,45	-0,0041	-0,10
<b>Entorno económico</b>						
Tasa de paro regional	-0,0052	-0,85	0,0164	3,47 **	0,0010	0,32
<i>Trimestre inicio empleo</i>						
Primero	-0,0018	-0,02	-0,0756	-1,09	-0,1968	-4,35 **
Segundo (ref.)						
Tercero	-0,1077	-1,32	-0,0614	-0,90	0,0188	0,43
Cuarto	-0,1608	-1,78	0,1025	1,33	-0,0370	-0,79
<b>Función de riesgo base</b>						
mes1	-0,0811	-0,43	0,2116	1,26	-0,7785	-8,18 **
mes2	-0,1727	-0,99	-0,1201	-0,78	-1,1549	-12,60 **
mes3	-0,0913	-0,54	0,1619	1,12	-0,7909	-9,31 **
mes4	-0,3171	-1,85	-0,0482	-0,33	-1,0547	-12,18 **
mes5	-0,5900	-3,24 **	-0,4540	-2,93 **	-1,2222	-13,56 **
mes6	0,3763	2,37 *	0,2515	1,80	-0,0158	-0,22
mes7	-0,1740	-0,95	-0,3066	-1,88	-0,5712	-6,80 **
mes8	-0,4375	-2,14 *	-0,5267	-2,92	-0,7987	-8,51 **
mes9						
mes10	-0,0958	-0,46	0,3540	2,22	-0,0999	-1,13
mes11	0,1204	0,58	0,1248	0,69	-0,3439	-3,34 **
mes12	0,9256	5,08 **	-0,9928	-3,39 **	0,7243	8,46 **
mes13	0,2058	0,83	-1,0242	-3,02 **	-0,1953	-1,50
mes14	0,1145	0,42	-1,1073	-2,96 **	-0,1637	-1,17
mes15+	0,1050	0,53	-3,0747	-7,19 **	-0,2249	-2,33 *
<b>Heterogeneidad inobservada</b>						
ln(varG)	0,5871	2,40 *	-0,2432	-0,78	-0,8582	-5,11 **
Total observaciones (mes-individuo)	72.666		72.666		72.666	
Total individuos	11.210		11.210		11.210	
Loglikelihood	-7.591,77		-8.364,91		-18.107,91	

Con respecto a la comparación entre el empleo actual y el previo, cabe destacar que si el trabajador ha empeorado en términos de cualificación del puesto, se incrementa la probabilidad de volver al desempleo. En segundo lugar, aquellos que se reincorporan a la misma empresa se mantienen más tiempo ocupados, registrando menores tasas de salida a un nuevo empleo y al desempleo. Además, los coeficientes estimados para las variables que indican si sólo se ha cambiado de empresa o también de sector de actividad, sugieren que la movilidad sectorial no mejora la calidad del empleo (al menos, en términos de duración). En tercer lugar, los empleos de menor duración se corresponden lógicamente con contratos temporales y en especial, si el empleo previo era indefinido. De esta forma, los trabajadores indefinidos que pierden su empleo se encuentran a una situación especialmente preocupante, con un alto riesgo de entrar en una espiral “desempleo-empleo-desempleo” poco satisfactoria. Este resultado no debe ignorarse al diseñar políticas de control del desempleo. Medidas que conlleven una mayor flexibilización laboral pueden ser eficaces *a priori* porque facilitan el acceso al empleo. Sin embargo, a medio plazo pueden provocar efectos perversos, dado que los trabajadores reinsertados en estas condiciones tienen un alto riesgo de volver al desempleo. Por último, parece que la movilidad geográfica (cambio de Comunidad Autónoma) no facilita el acceso a empleos más estables, ya que incrementa la tasa de salida al desempleo no cubierto en un 19%.

Los resultados de las variables personales sugieren que, aunque entre los perceptores de prestaciones las diferencias por género no son muy acusadas, los varones tienen menos probabilidad de volver al desempleo una vez reinsertados (en concreto, el riesgo de retornar al sistema de prestaciones se reduce en un 19%)<sup>21</sup>. Por su parte, las salidas del empleo por cambios de trabajo son más frecuentes entre los jóvenes, confirmándose las predicciones de la teoría del emparejamiento (Jovanovic, 1979; Johnson, 1978) que indican que la rotación laboral es especialmente alta en las etapas laborales iniciales (*job shopping*)<sup>22</sup>. Sin embargo, la presencia de

---

<sup>21</sup> Caparrós y Navarro (2007) también obtienen trayectorias más inestables entre las mujeres. Los autores sugieren que este efecto se deriva de la menor confianza de los empresarios en este colectivo, más propenso a interrumpir su actividad laboral por motivos familiares.

<sup>22</sup> A partir de los 30 años se produce una reducción paulatina de la tasa de salida al empleo, alcanzándose un diferencial máximo del 65% entre los trabajadores entre 40 y 44 años y los menores de 25 (grupo de referencia), que se reduce al 38% en el caso de los mayores de 45.

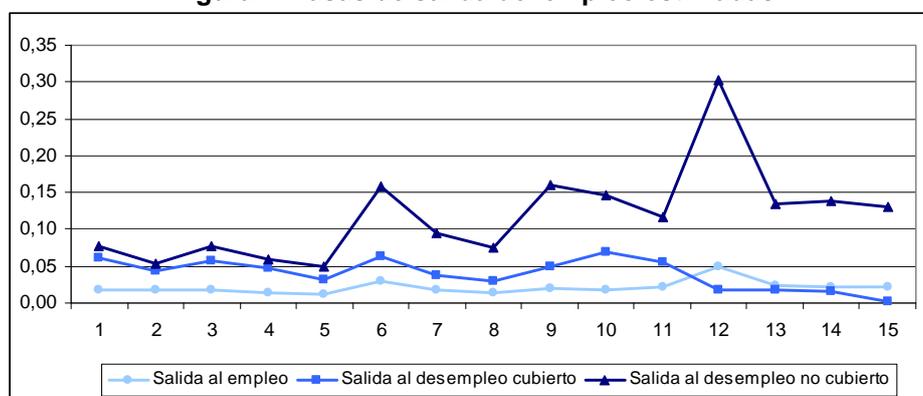
hijos en el hogar no afecta de forma significativa a la duración del empleo.

Por último, en relación a las condiciones del entorno económico, se constata que unas tasas de paro elevadas conllevan una mayor inestabilidad laboral, incrementándose el riesgo de salida al desempleo, con o sin cobertura. Este resultado sugiere que las empresas ajustan sus plantillas cuando la situación económica no es buena y el desempleo es alto (Arranz y García-Serrano, 2004; Böheim y Taylor, 2002). El principal mecanismo de ajuste se deriva de la flexibilidad de los contratos temporales, que en épocas de recesión o crisis no serán renovados, ya que el despido representa una opción muy costosa para los empleadores.

### Función de riesgo

Para concluir el análisis vamos a estudiar la dependencia de la duración, es decir, la influencia de la propia duración del empleo sobre la probabilidad de salir del mismo, aspecto que queda determinado por la forma que adopta la función de riesgo. La representación gráfica de las tasas de salida del empleo estimadas para el modelo más amplio con tres posibles destinos (otro empleo / desempleo cubierto con prestaciones / desempleo no cubierto) se recoge en la Figura 1.

Figura 1. Tasas de salida del empleo estimadas



Nota: Calculadas para el individuo de referencia y evaluadas en la media de las variables continuas

Las tasas de salida del empleo hacia estos destinos alternativos presentan un patrón bastante similar, si bien siempre son más elevadas para las transiciones al desempleo no cubierto, especialmente a partir del quinto mes, en el que el riesgo de salida hacia esta situación inicia una tendencia creciente, que se frena para duraciones del empleo superiores al año. Aunque en otra escala, este comportamiento se repite en las otras salidas, en línea con las predicciones de las

teorías del emparejamiento y de capital humano específico<sup>23</sup>. Además, en todos los casos, se registran unos picos muy pronunciados para duraciones de 6 y 12 meses (y, en menor medida, de 3 y 9 meses), en consonancia con las duraciones más habituales de los contratos temporales.

## **5. Discusión y principales conclusiones**

En este trabajo se ha realizado un estudio de la duración del empleo al que acceden los individuos tras un episodio de desempleo cubierto por el cobro de prestaciones. El análisis empírico se lleva a cabo mediante la estimación de modelos discretos para datos de duración y riesgos en competencia, ya que el empleo puede desembocar en un nuevo empleo (*job-to-job transition*) o en el retorno al desempleo (con o sin prestaciones).

Este tema tiene gran interés dada la alta temporalidad que caracteriza al mercado laboral español, que conlleva un alto riesgo de subidas drásticas de las tasas de paro cuando las condiciones económicas son desfavorables, como ha ocurrido en la actualidad. Este hecho marca un reto importante a las políticas laborales, que no pueden limitar su objetivo a la reinserción de los desempleados, sino que también deben reducir el riesgo de que estos vuelvan a engrosar las listas del paro tras un episodio fugaz de empleo. Para diseñar políticas eficaces se precisan resultados claros sobre los mecanismos que facilitan la retención del puesto de trabajo. La hipótesis de partida en nuestro trabajo es que uno de estos mecanismos podrían ser las prestaciones, si se contemplan como un subsidio que mejora la situación financiera de los desempleados y les permite alargar el período de búsqueda para acceder a empleos más estables.

Con el fin de verificar esta hipótesis, la investigación se centra en el análisis de la influencia de las características de las prestaciones percibidas a lo largo de un episodio de desempleo en la duración del empleo subsiguiente. La literatura empírica previa resulta bastante escasa, especialmente en nuestro país, dadas las limitaciones de las fuentes estadísticas disponibles. Además, los resultados obtenidos no son homogéneos, de manera que es necesario seguir investigando en este campo para alcanzar conclusiones relevantes que fundamenten posibles modificaciones futuras del sistema de protección a los desempleados.

---

<sup>23</sup> Tatsiramos (2006) obtiene perfiles similares para Alemania, Francia y Reino Unido, si bien en los dos últimos países citados la caída en las tasas de salida del empleo se produce a los 6 meses.

El trabajo empírico se ha realizado con una base de datos individuales construida mediante la combinación de registros históricos procedentes de dos fuentes administrativas: la Seguridad Social y el Fichero de Prestaciones del INEM. Estos datos ofrecen una amplia información laboral para el período 1999-2002, no sólo referida al empleo que analizamos, sino también a las experiencias previas, así como al destino laboral posterior.

Los resultados obtenidos son bastante desalentadores. La mayoría de las trayectorias laborales analizadas se caracterizan por una gran precariedad y una alta reincidencia del desempleo. Con frecuencia, los perceptores de prestaciones se ven obligados a aceptar empleos de corta duración como única alternativa para reinsertarse en el mercado de trabajo, pero no consiguen mantenerse en la ocupación a medio o largo plazo. La situación se agrava entre los desempleados de larga duración. Estos efectos no deben ignorarse al diseñar políticas públicas de control del desempleo. Medidas que conlleven una mayor flexibilización laboral pueden parecer eficaces a corto plazo porque facilitan el acceso al empleo, pero también pueden provocar efectos perversos, ya que los trabajadores reinsertados en estas condiciones presentan un alto riesgo de volver al paro.

En cualquier caso, a lo largo del trabajo se confirma que, tal y como defiende la teoría de la búsqueda, las características de las prestaciones percibidas pueden modificar de forma significativa el proceso de búsqueda de empleo. Los beneficiarios de ayudas asistenciales, así como los que han renovado prestaciones previas (que habían suspendido temporalmente al acceder al empleo cuya duración analizamos) se encuentran en peor situación relativa, con mayor riesgo de salida al desempleo. Por el contrario, unas prestaciones más generosas -en términos de duración, más que de cuantía- permiten a los desempleados acceder a empleos de mayor duración. Estos resultados cuestionan la tradicional visión negativa de las prestaciones ya que, si bien muchos autores han sugerido que estas alargan innecesariamente el período de desempleo, en este trabajo constatamos que esto puede conllevar una búsqueda de empleo más eficiente, que se traduce en una mayor estabilidad laboral futura. Los mejores resultados se asocian a las prestaciones contributivas con duraciones potenciales entre los 12 y los 18 meses.

La información disponible en la base de datos ha permitido considerar muchos otros factores explicativos de la duración del empleo, cuyos efectos ponen de manifiesto que no existe un perfil

homogéneo entre los beneficiarios de prestaciones. Los colectivos más desfavorecidos, con mayores tasas de salida del empleo al desempleo, son los trabajadores con carreras previas más inestables (mayor rotación), las mujeres, los ocupados en ciertas ramas del sector servicios (como la hostelería, el transporte, la Administración Pública y la sanidad), los que han cambiado de empresa y los que han empeorado en términos de cualificación o de tipo de contrato entre el empleo previo y el actual. Por su parte, las transiciones directas entre empleos son especialmente frecuentes en las etapas laborales iniciales de los jóvenes.

Por último, se confirma que el riesgo de volver al desempleo se incrementa notablemente cuando el entorno económico empeora. En momentos de recesión o crisis las empresas utilizan la contratación temporal para ajustar sus plantillas, con la correspondiente destrucción masiva de empleo, bien porque realmente necesitan reducir su producción o porque, ante la incertidumbre futura, quieren evitar que estos contratos se transformen en indefinidos (Fernández-Kranz, 2009).

En conjunto, estos resultados revelan que la marcada dualidad del mercado de trabajo español se reproduce en el sistema de protección ante el desempleo. Los altos costes de despido de los contratos fijos combinados con la gran flexibilidad de los contratos temporales provocan una gran volatilidad del empleo y un elevado número de desempleados que, incluso cuando perciben prestaciones, se encuentran atrapados en una espiral de la que difícilmente pueden escapar (desempleo-temporalidad-desempleo), en ocasiones, con el beneplácito de los propios empleadores.

En cualquier caso, constatamos que los mecanismos de protección a los parados pueden mejorar en parte esta situación si alcanzan un nivel de cobertura suficiente, como sugiere la *Propuesta para la reactivación laboral en España*, firmada en Madrid en abril de 2009 (Dolado y Felgueroso, 2010)<sup>24</sup>. Según nuestros resultados, la mejor opción pasa por alargar la duración de las prestaciones más que su cuantía. Sólo así podremos favorecer el acceso de los desempleados a puestos más estables y alcanzar un mayor bienestar social.

---

<sup>24</sup> Esta propuesta surge ante la preocupación por la situación actual del mercado de trabajo español. Su objetivo es fomentar el debate sobre la necesidad de llevar a cabo profundas reformas laborales mediante argumentos respaldados por la investigación económica.

## Anexo.

**Cuadro A1. Variables y descripción estadística de la muestra**

Variables	Media (Desviación estándar)
<i>Duración del nuevo empleo (meses)</i>	6,51 (6,08)
<i>Sexo</i>	
Hombre	0,57
Mujer	0,43
<i>Edad</i>	
< 25	0,18
25-29	0,25
30-34	0,20
35-39	0,15
40-44	0,11
45-52	0,11
<i>Hijos</i>	0,33
<i>Nivel de Estudios</i>	
Inferiores a EGB	0,29
EGB	0,40
BUP	0,12
FP	0,09
Universitarios	0,09
<i>Ocupación</i>	
Ingenieros y licenciados	0,02
Técnicos, peritos y ayudant	0,02
Jefes administrativos	0,02
Ayudantes no titulados	0,02
Oficiales administrativos	0,06
Subalternos	0,03
Auxiliares administrativos	0,13
Oficiales 1ª y 2ª (ref)	0,24
Oficiales 3ª	0,18
No cualificados	0,27
<i>Sector de actividad</i>	
Industria	0,15
Construcción	0,20
Comercio	0,15
Hostelería	0,11
Transporte y comunicaciones	0,04
Administración Pública	0,06
Educación	0,03
Sanidad	0,04
Otras ramas servicios	0,21
<i>Antigüedad en el empleo previo</i>	
<= 1 mes	0,07
1-3 months	0,10
3-6 months	0,16
6-12 months	0,36
12-24 months	0,21
Más de 24 months	0,09
<i>Movilidad regional</i>	0,07
<i>Movilidad sectorial y empresarial</i>	
Cambio de empresa y de sector	0,39
Cambio de empresa pero no de sector	0,28
Sin cambios	0,33
<i>Movilidad en la cualificación</i>	
Sin cambios	0,69
Mejora	0,16
Empeora	0,15
<i>Movilidad en el tipo de contrato</i>	
Permanente-Permanente	0,04
Temporal-Temporal	0,77
Temporal-Permanente	0,10
Permanente-Temporal	0,09

**Cuadro A1. Variables y descripción estadística de la muestra (continuación)**

Variables	Media (Desviación estándar)	
<i>Duración del desempleo (días)</i>	165,16	(155,11)
<i>Características de las prestaciones</i>		
<i>Tipo de prestación</i>		
Asistencial	0,14	
Contributiva	0,86	
<i>Situación</i>		
Inicia nueva prestación	0,78	
Renueva prestación previa	0,22	
<i>Cuantía de la prestación</i>		
<= primer cuartil	0,25	
entre el primer y el segundo cuartil	0,25	
entre el segundo y el tercer cuartil	0,25	
> tercer cuartil	0,25	
<i>Días reconocidos</i>		
<=120 días	0,35	
121-180 días	0,25	
181-360 días	0,21	
361-540 días	0,08	
541-720 días	0,11	
<i>Parte del desempleo no cubierto</i>	0,32	
<i>Número de empleos previos</i>	1,88	(1,12)
<i>Tasa de desempleo regional</i>	12,71	(5,31)
<i>Trimestre inicio del empleo</i>		
Primero	0,24	
Segundo	0,31	
Tercero	0,26	
Cuarto	0,20	
<b>Nº de observaciones</b>	<b>11.210</b>	

**Referencias bibliográficas**

- Aguilar, M.I., Alba, A. y Rodríguez-Prado B. (2007): “La duración de un nuevo empleo en España: ¿cómo influye el historial laboral reciente?”. *VII Jornadas de Economía Laboral*. Universidad LPGC (versión revisada en evaluación).
- Addison, J.T. y Blackburn M.L. (2000): “The Effects of Unemployment Insurance on Post-unemployment Earnings”. *Labour Economics*, 7, 1, 21–53.
- Allison, P.A. (1982): “Discrete-time methods for the analysis of event histories”, en S. Leinhardt (ed.) *Sociological Methodology*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 61-98.
- Arranz, J.M. y García-Serrano, C. (2004): “The Influence of Previous Labour Market Experiences on Subsequent Job Tenure”. *Hacienda Pública Española*, 168, 1, 47-68.
- Atkinson, A. y Micklewright, J. (1991): “Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: a Critical Review”. *Journal of Economic Literature*, 29, 1679-1727.
- Barron, J. y Mellow, W. (1979): “Search Effort in the Labor Market”. *Journal of Human Resources*, 4, 3, 389-404.

- Becker, G. (1962): "Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis". *Journal of Political Economy*, 70 (sup.), 9-49.
- Belzil, C. (1994): "Some Estimates of the Effects of Unemployment Insurance on Re-Employment Duration". *Economics Letters*, 46, 159-166.
- Belzil, C. (2001): "Unemployment Insurance and Subsequent Job Duration: Job Matching Versus Unobserved Heterogeneity". *Journal of Applied Econometrics*, 16, págs. 619-636.
- Blau, D.M. y Robins P.K. (1986): "Job Search, Wage Offers, and Unemployment Insurance". *Journal of Public Economics*, 29, 173-197.
- Böheim, R. y Taylor, M.P. (2002): "The Search for Success: Do the Unemployed Find Stable Employment?" *Labour Economics*, 9, 717-735.
- Burdett, K. (1979): "Unemployment Insurance Payments as a Search Subsidy: a Theoretical Analysis". *Economic Inquiry*, 42, 333-343.
- Burgess, P.L. y Kingston, J.L. (1976): "The Impact of Unemployment Insurance Benefits on Reemployment Success". *Industrial and Labour Relations Review*, 30, 25-31.
- Caparrós, A. y Navarro, M.L. (2007): "La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica". *Estadística Española*, 49, 164, 59-101.
- Centeno, M. (2004): "The Match Quality Gains from Unemployment Insurance". *Journal of Human Resources*, 39, 3, 39-863.
- Centeno, M. y Novo, A.A. (2006): "The Impact of Unemployment Insurance Generosity on Match Quality Distribution". *Economics Letters*, 93, 235-241.
- Cox, J.C. y Oaxaca, R.L. (1990): "Unemployment Insurance and Job Search". *Research in Labor Economics*, 11, 2, 223-240.
- Classen, K. (1977): "The Effect of Unemployment Insurance on the Duration of Unemployment and Subsequent Earnings". *Industrial and Labour Relations Review*, 30, 438-444.
- D'Addio, A.C. y M. Rosholm (2005): "Exits from Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks Analysis". *Labour Economics*, 12, 449-468.
- Devine, J. y Kiefer, N. (1991): *Empirical Labor Economics*. Oxford University Press, Oxford.

- Dolado, J.J. y Felgueroso, F. (2010): Propuesta para la reactivación laboral en España. <http://fedea.es>.
- Ehrenberg, R. y Oaxaca, R.L. (1976): "Unemployment Insurance, Duration of Unemployment and Subsequent Wage Gain". *American Economic Review*, 66, 5, 754-776.
- Farber, H. (1994): "The Analysis of Interfirm Worker Mobility". *Journal of Labor Economics*, 12, 554-594.
- Fernández-Kranz, D. (2009): "Como entender los costes de despido en un mercado dual". *Economy Weblog*: <http://economy.blogs.ie.edu/archives/author/dfk>.
- García-Fontes, W. y Hopenhayn, H. (1996): "Flexibilización y volatilidad del empleo", *Moneda y Crédito*, 2002, 205-227.
- García-Pérez, I. (1997): "Las tasas de salida del empleo y del desempleo en España (1978-1993)". *Investigaciones Económicas*, XXI (1), 29-53.
- García-Pérez, C. y Muñoz-Bullón, F. (2005): "Are Temporary Help Agencies Changing Mobility Patterns in the Spanish Labour Market?". *Spanish Economic Review*, 7, 1, 43-65.
- Jenkins S. (1997): "Discrete Time Proportional Hazard Regression". *Stata Technical Bulletin*, 39, 22-32.
- Johnson, W. (1978): "A Theory of Job Shopping". *Quarterly Journal of Economics*, 92, 261-277.
- Jovanovic, B. (1979): "Job Matching and the Theory of Turnover". *Journal of Political Economy*, 87, 5, 972-989.
- Kiefer, N.M. y Neumann, G.R. (1989): *Search Models and Applied Labor Economics*. Cambridge University Press.
- Lalive, R. (2007): "Unemployment Benefits, Unemployment Duration and Post-Unemployment Jobs: A Regression Discontinuity Approach". *American Economic Review*, 97, 2, 108-112.
- Lancaster, T. (1990): *The Econometric Analysis of Transition Data*. Econometric Society Monographs (17). Cambridge University Press.
- Maani, S.A. (1993): "Post-Unemployment Wages, the Probability of Re-Employment, and the Unemployment Benefit". *New Zealand Economic Papers*, 27, 1, 35-55.

- Meyer, B. (1990): "Unemployment Insurance and Unemployment Spells". *Econometrica*, 58, 757-782.
- Mortensen, D. (1977): "Unemployment Insurance and Job Search Decisions". *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 505-517.
- OCDE (1996): *Employment Outlook 1996*. Paris.
- Petrongolo, B. y Güell, M. (2007): "How Binding are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain". *Labour Economics*, 14, 153-183.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990): "A Theory of Career Mobility". *Journal of Political Economy*, 98, 1, 160-192.
- Tatsiramos, K. (2006): "Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability". *IZA Discussion Paper*, nº 2280.
- Van Ours, J.C. y Vodopivec, M. (2008): "Does Reducing Unemployment Insurance Generosity Reduce Job Match Quality?" *Journal of Public Economics*, 92, 684-695.