

# **La duración de un nuevo empleo en España: ¿Cómo influye el historial laboral reciente?**

M<sup>a</sup> Isabel Aguilar Ramos

Universidad de Málaga ([mar@uma.es](mailto:mar@uma.es))

Alfonso Alba Ramírez

Universidad Carlos III ([alalba@eco.uc3m.es](mailto:alalba@eco.uc3m.es))

Beatriz Rodríguez Prado

Universidad de Valladolid ([bprado@eco.uva.es](mailto:bprado@eco.uva.es))

*Enero 2007*

## **Resumen**

Frente a la abundancia de estudios sobre la duración del paro, la duración del empleo ha recibido menos atención en España. En este artículo se estudia la duración de un nuevo empleo encontrado tras la salida de un empleo anterior. Conocer cuáles son los factores que influyen en la duración del empleo es importante para diseñar políticas que contribuyan a retener el puesto de trabajo, especialmente si el empleo se obtiene después de pasar por el paro. Los datos que se utilizan se han obtenido a partir de la unión de dos fuentes estadísticas administrativas: una muestra de afiliados a la Seguridad Social y el Fichero Histórico de Prestaciones del INEM (HSIPRE). Estos datos permiten especificar un modelo discreto de riesgos en competencia que incorpora la heterogeneidad inobservada a partir de una distribución Gamma y en el que se distinguen dos salidas del nuevo empleo: otro empleo o desempleo.

Numerosos estudios han puesto de manifiesto que el desempleo ejerce un efecto negativo en la carrera laboral de los trabajadores. En este trabajo se obtienen abundantes resultados que demuestran la importancia de la influencia del historial laboral de los trabajadores sobre la duración de un nuevo empleo. Se presta una especial atención al impacto de la incidencia y duración del paro y al hecho de cobrar o no prestaciones y los resultados más relevantes son: 1) Una experiencia reciente de desempleo ejerce una clara influencia negativa sobre la duración del empleo subsiguiente; 2) La duración del desempleo que precede a un nuevo empleo incrementa la tasa de salida de este empleo al paro y reduce la tasa de salida a otro empleo; 3) Haber recibido una prestación contributiva en el periodo de desempleo que precede a un nuevo empleo incrementa la probabilidad de salir a otro empleo y reduce la probabilidad de salir al paro.

# 1. Introducción

La flexibilización laboral introducida en el mercado de trabajo español a partir de la reforma de 1984 ha potenciado la contratación temporal, situada en la actualidad en torno al 34% del empleo asalariado según la EPA. La alta contratación temporal hace que el historial laboral de muchos trabajadores se caracterice por una fuerte rotación, con alternancia de períodos de empleo y de paro (con o sin prestación). Esto constituye un reto para las políticas de empleo, pues no basta con insertar o reinsertar al trabajador, sino que también debe reducirse el riesgo de vuelta al desempleo. Para diseñar políticas eficaces se precisan resultados claros sobre los mecanismos que operan en la retención del empleo.

En la literatura empírica son numerosos los estudios que se han dedicado a explicar la incidencia y la duración del desempleo, poniendo de manifiesto que el paro ejerce un efecto negativo sobre la carrera profesional.<sup>1</sup> Más escasos son los trabajos que centran su interés en la duración del empleo y la influencia del paro y las prestaciones por desempleo. Los resultados obtenidos por Böheim y Taylor (2002) a partir del *British Household Panel Survey* (BHPS) sugieren que los empleos precedidos de un episodio de paro tienen una menor duración y que la incidencia del desempleo es más importante que su duración. Booth *et al.* (1999) utilizan esta misma fuente de información pero incorporan al análisis el historial laboral previo y no sólo la situación inmediatamente anterior al empleo. Encuentran que las experiencias laborales más recientes afectan a la duración del empleo actual en mayor medida que el conjunto de la trayectoria laboral de los trabajadores. En concreto, si se incrementa la duración del desempleo se reduce la tasa de salida del empleo cuando el motivo de su finalización no es el despido ni el abandono. Por su parte, Belzil (1994) estudia la situación de los trabajadores que tras perder un empleo cobran prestaciones y considera la influencia de estas prestaciones en la duración del nuevo empleo. Utilizando datos del *Longitudinal Labor Force File of Employment and Immigration* de Canadá<sup>2</sup>, el trabajo anterior concluye que los efectos de las prestaciones no son independientes de la causa de finalización del empleo precedente. Los trabajadores que fueron despedidos y cambiaron de empleo tienen menos probabilidad de volver al desempleo si se benefician de prestaciones largas. Por su parte,

---

<sup>1</sup> Estos efectos pueden justificarse por la pérdida de experiencia y capital humano que supone el desempleo y también porque los empleadores perciban el desempleo como una señal de baja productividad, de manera que es difícil que los parados consigan puestos de calidad. Véanse Arranz y García-Serrano, 2004; Arulampalam, 2001; Gregg y Wadsworth, 2000; Gregory y Jukes, 2001; Hamermesh, 1987; Podgursky y Swaim, 1987; Farber, 1994; Jacobson *et al.*, 1993; Stevens, 1997; Arranz y Muro, 2001; Arulampalam *et al.*, 2000; Gregg, 2001; Muhleisen y Zimmermann, 1994; Omori, 1997.

<sup>2</sup> Este fichero es fruto de la unión de tres tipos de datos administrativos: registros de empleo, registros de perceptores de prestaciones de desempleo y de impuestos.

D'Addio y Rosholm (2005) se interesan por la salida del empleo temporal en Europa. El análisis se realiza a partir de la información del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE, 1994-1999) y sus resultados también sugieren que el desempleo previo aparece como una mala señal para los trabajadores, ya que si el empleo temporal está precedido de una experiencia de desempleo se reduce la probabilidad de salir a un empleo fijo, mientras que se incrementa el riesgo de volver de nuevo al desempleo.

En España, la falta de información estadística adecuada ha impedido analizar en profundidad este tema. Hasta el momento, sólo García-Pérez (1997) y más recientemente, Arranz y García-Serrano (2004) estudian la influencia de una experiencia de desempleo en la duración del empleo inmediatamente posterior<sup>3</sup>. El primer autor analiza las tasas de salida del empleo y del desempleo en el período 1979-1993 a partir de una muestra de Afiliados a la Seguridad Social. Sus resultados indican que tanto la duración del desempleo como la de las prestaciones, en su caso, incrementan la probabilidad de despido de los trabajadores. Arranz y García-Serrano (2004) utilizan una muestra de desempleados del fichero HSIPRE y también encuentran un efecto negativo del desempleo. Cuanto mayor es la duración del episodio de paro, menor es la duración del empleo que le sigue. Sin embargo, este resultado debe interpretarse con cautela, ya que por limitación de la base de datos utilizada, la muestra analizada sólo incluye a desempleados que tras perder un empleo cobran prestaciones, encuentran un nuevo empleo y vuelven al sistema de prestaciones tras su finalización.

El objetivo del presente trabajo es estudiar la duración de un nuevo empleo, encontrado después de la salida de un empleo anterior. Conocer cuáles son los factores que influyen sobre la duración de dicho empleo es importante para diseñar políticas que contribuyan a aumentar la probabilidad de retención del puesto de trabajo, especialmente si el nuevo empleo se obtiene tras un periodo de paro. Por ello, este trabajo presta una atención especial al historial laboral del individuo y, en particular, a su experiencia en el paro: incidencia, duración y cobro de prestaciones. Para ello se investiga la duración del empleo de los trabajadores que han realizado un cambio de empleo sin desempleo y la duración del empleo encontrado tras un período intermedio de paro, teniendo en cuenta la influencia de las prestaciones por desempleo.

---

<sup>3</sup> Otros trabajos han analizado la duración del empleo en España pero no han tenido en cuenta el historial laboral previo (véanse, por ejemplo, García-Fontes y Hopenhayn, 1996; García-Pérez y Muñoz-Bullón, 2005; y Petrongolo y Güell, 2006).

Las principales aportaciones de este trabajo se derivan de una explotación cuidadosa de una fuente de datos rica y amplia, gracias a la unión de dos fuentes estadísticas administrativas. La primera de ellas es una muestra aleatoria de afiliados a la Seguridad Social que recoge todos sus movimientos de alta y de baja entre julio de 1999 y junio de 2002. Esta base de dato de afiliados se ha enriquecido con información procedente del Fichero Histórico de Prestaciones del INEM (HSIPRE).

Este tipo de datos nos va a permitir comprobar en qué medida la duración del empleo se ve influida por el paso por el desempleo y por el cobro de prestaciones, así como por las características del empleo anterior y de las experiencias laborales previas del trabajador, o por las propias características personales o del puesto de trabajo. El análisis se efectúa en el marco de los modelos de duración. La formulación econométrica responde, por tanto, a la forma reducida de la teoría de la búsqueda de empleo mientras se está ocupado, cuyas primeras formulaciones fueron desarrolladas por Parsons (1973) y Burdett (1978). En este marco, la tasa de salida del empleo recoge la suma de tres probabilidades: la probabilidad de que el trabajador sea despedido, la probabilidad de que finalice su contrato temporal y la probabilidad de que abandone el empleo de forma voluntaria.

Existen otros enfoques desarrollados desde la perspectiva del capital humano que explican la movilidad laboral de los individuos en función de su formación que también nos ayudarán a entender la salida del empleo. Nos referimos a la teoría del capital humano específico (Becker, 1962, 1964), la teoría del emparejamiento o *job-matching* (Jovanovic, 1979) y la teoría de la trayectoria ocupacional (Sicherman y Galor, 1990).

La estructura del resto del trabajo es la siguiente. En el segundo epígrafe se describen los datos a partir de los cuales se va a realizar el análisis empírico. En el tercer apartado se presenta un primer análisis descriptivo de la duración del empleo y en el cuarto, los resultados del análisis multivariante basado en la estimación de un modelo de regresión discreto con riesgos en competencia. Por último, se resumen las principales conclusiones obtenidas en el estudio.

## 2. Los datos

El trabajo empírico se realiza a partir de la unión de dos fuentes estadísticas de tipo administrativo<sup>4</sup>. La primera de ellas es una muestra aleatoria de afiliados a la Seguridad Social que recoge todos los registros de empleo de los trabajadores desde julio de 1999 hasta junio de 2002, momento en el que se extrae la muestra. Este 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 zona geográfica y la causa de finalización del empleo. Esta riqueza de información para todos los empleos que ocupa el individuo durante el período analizado hace de esta fuente una herramienta muy adecuada para llevar a cabo nuestro análisis sobre la duración del empleo en función del pasado laboral del trabajador. Además, para incorporar información adicional sobre las prestaciones por desempleo, hemos cruzado esta base de datos con el Fichero Histórico de Prestaciones del INEM (HSIPRE), que nos permite realizar un seguimiento de los individuos que se incorporan al sistema de prestaciones tras experimentar un episodio de desempleo y reconstruir su historial<sup>5</sup>.

Del fichero de Seguridad Social se selecciona una muestra de asalariados del Régimen General que registran una baja a lo largo del año 2000<sup>6</sup>. Nuestro interés se centra en la duración del empleo ocupado tras esta baja, de manera que tras eliminar a aquellos individuos que no tienen un empleo posterior, junto con aquellos para los que no contamos con información completa para las variables relevantes en las estimaciones, la muestra final es de 105.235 trabajadores, 43.076 de los cuales realizan una transición directa de empleo a empleo, mientras que 62.159 se enfrentan a un período intermedio de paro<sup>7</sup>.

Para construir la duración del empleo hemos realizado un seguimiento de estos individuos desde que registran el nuevo alta en Seguridad Social hasta que se produce la baja en dicho empleo. Si en el momento en que se extrae la muestra (junio de 2002) el empleo aún está

---

<sup>4</sup> En la misma línea de autores como Alba *et al.* (2006) para España, Belzil (1994) y Ham y Rea (1987) para Canadá o Gerfin *et al.* (2005) para Suiza.

<sup>5</sup> En concreto, este fichero recoge las 10 últimas prestaciones de los parados registrados en el INEM que tienen derecho a percibir algún tipo de prestación.

<sup>6</sup> Se trata de una baja que da lugar a un periodo de no empleo en el que el individuo no se encuentra dado de alta en la Seguridad Social. Sólo hemos considerado bajas voluntarias (abandonos) o involuntarias (despidos o finalizaciones de contrato) que son las que realmente provocan una pérdida del empleo, frente a situaciones más específicas como las huelgas o las excedencias. Además, sólo analizamos una baja por trabajador, de manera que si un individuo ha tenido más de una baja en Seguridad Social a lo largo del año 2000, se ha seleccionado la primera de ellas.

<sup>7</sup> Hemos considerado 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.

vigente, se tratará como una observación censurada a la derecha. En el Cuadro A1 del Anexo se presenta la descripción estadística de la muestra.

### 3. Análisis descriptivo

Como punto de partida, vamos a realizar un análisis descriptivo de la duración del nuevo empleo que los trabajadores encuentran tras su baja en Seguridad Social en el año 2000. El Cuadro 1 recoge la duración media de este nuevo empleo en función de la situación laboral previa del trabajador, distinguiendo si el nuevo empleo responde a un cambio directo entre empleos o si, por el contrario, se encuentra tras un periodo intermedio de paro. Asimismo, se tiene en cuenta si el trabajador ha sido beneficiario de una prestación y si ésta ha sido contributiva o asistencial.

**Cuadro 1. Duración media del nuevo empleo en función de la situación laboral previa**

	Nº	%	Media	Desv. Típica
<b>Sin desempleo</b>	<b>43.076</b>	<b>40,93</b>	<b>10,55</b>	<b>9,24</b>
Sin prestación	41.766	96,96	10,76	9,28
Con prestación contributiva	1.310	3,04	3,98	4,46
<b>Desempleo</b>	<b>62.159</b>	<b>59,07</b>	<b>6,06</b>	<b>6,43</b>
Sin prestación	47.057	75,70	5,90	6,58
Con prestación Contributiva	12.989	20,90	6,80	6,11
Con prestación Asistencial	2.113	3,40	5,29	4,27
<b>Total</b>	<b>105.235</b>	<b>100,00</b>	<b>7,90</b>	<b>8,02</b>

Los datos indican que más de la mitad de los individuos de la muestra (59%) ha pasado por una situación de paro antes de encontrar el nuevo empleo, frente al 41% que realiza un cambio directo entre empleos. Entre los desempleados, el 21% es beneficiario de una prestación contributiva y un 3% de una prestación asistencial. Existe también un pequeño porcentaje de trabajadores que transita directamente entre dos empleos y que son beneficiarios de una prestación contributiva (3%)<sup>8</sup>.

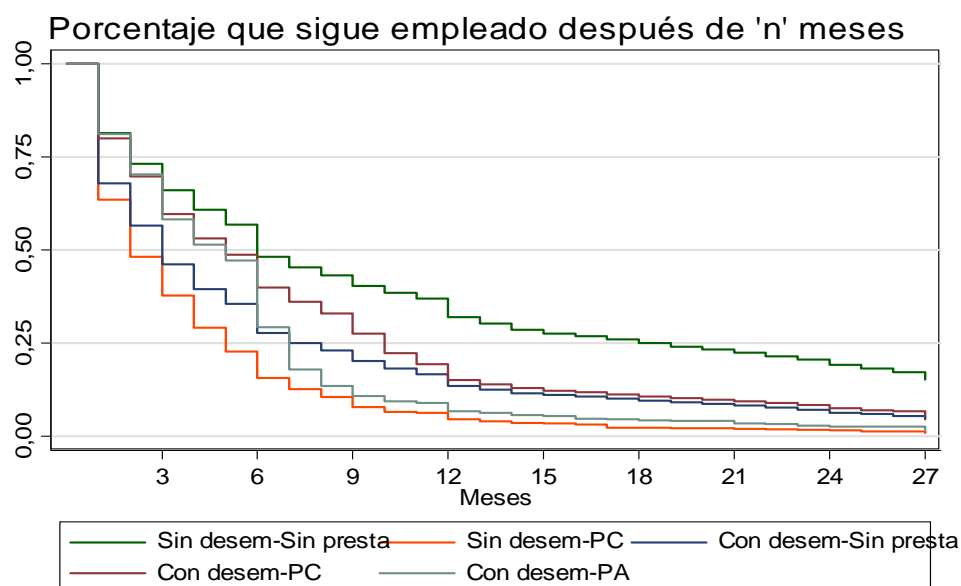
Centrándonos en la duración media del nuevo empleo, se detectan diferencias significativas entre los trabajadores con un tránsito directo y aquéllos con una situación intermedia de desempleo. En concreto, la duración media del nuevo empleo para los primeros se eleva a casi

<sup>8</sup> Este colectivo comprende a los trabajadores con derecho a prestación contributiva tras la baja en la Seguridad Social que optan por compatibilizarla con la realización de un trabajo remunerado. Los casos que prevé la ley son tres: 1) Trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial; 2) Trabajo por cuenta ajena, si éste se realiza en empresas que tengan hasta cien trabajadores, si el beneficiario de la prestación sustituye a alguno de ellos, que está participando en acciones de formación financiadas por cualquier Administración Pública; 3) Ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales retribuidos que supongan dedicación parcial.

11 meses, mientras que se sitúa en 6 meses para los segundos (casi la mitad). No obstante, el cobro de prestaciones durante el periodo de desempleo no provoca grandes diferencias en la duración media del empleo posterior, aunque se aprecia un ligero efecto positivo de las prestaciones contributivas. La duración media del nuevo empleo para los desempleados beneficiarios de este tipo de prestaciones se sitúa en casi 7 meses, frente a los 6 meses de los que no han recibido ningún tipo de prestación y los 5 meses de los que han sido beneficiarios de prestaciones asistenciales. Sin embargo, el cobro de una prestación contributiva mientras se realiza un trabajo remunerado genera una influencia negativa sobre la duración de ese empleo, que en media se sitúa en 4 meses.

Para analizar con más detalle la influencia de la situación laboral previa y de las prestaciones en la duración del nuevo empleo hemos estimado las funciones de supervivencia de Kaplan-Meier para cada uno de estos colectivos. Estas funciones informan del porcentaje de individuos que sobreviven en el empleo después de un número dado de meses. Los resultados aparecen en el Gráfico 1, junto con el Cuadro 2 en el que se recogen los valores obtenidos para algunos meses seleccionados.

**Gráfico 1. Funciones de supervivencia (Kaplan-Meier)**



**Cuadro 2. Valores de las funciones de supervivencia de Kaplan-Meier  
(% de individuos que sigue empleado después de “n” meses)**

	3 meses	6 meses	9 meses	12 meses	18 meses
<b><i>Sin desempleo</i></b>	<b>66,92</b>	<b>49,86</b>	<b>42,41</b>	<b>34,63</b>	<b>28,26</b>
Sin prestación	67,83	50,93	43,49	35,57	29,07
Con prestación contributiva	37,94	15,80	8,02	4,66	2,52
<b><i>Desempleo</i></b>	<b>49,88</b>	<b>30,96</b>	<b>22,00</b>	<b>14,31</b>	<b>10,39</b>
Sin prestación	46,70	28,44	20,90	14,33	10,46
Con prestación Contributiva	59,94	40,26	27,81	15,40	11,09
Con prestación Asistencial	58,84	30,06	10,76	6,64	4,26
<b><i>Total</i></b>	<b>56,86</b>	<b>38,72</b>	<b>30,41</b>	<b>22,72</b>	<b>17,83</b>

Según las funciones estimadas se observa, en primer lugar, que el porcentaje de individuos que sobrevive en el empleo es siempre mayor entre los individuos que cambian directamente entre empleos que entre los que pasan por el paro, manteniéndose la diferencia en torno a 20 puntos porcentuales para duraciones superiores a 6 meses. Así, las cifras del Cuadro 2 indican que transcurridos 6 meses el porcentaje que sobrevive en el empleo es del 50% y del 31%, respectivamente, y pasados 12 meses, estos porcentajes se sitúan en el 35% y el 14%, respectivamente.

En segundo lugar, los desempleados beneficiarios de prestaciones contributivas sobreviven más en el nuevo empleo que los que no contaron con ningún tipo de prestación, si bien la diferencia se va reduciendo a medida que la duración del empleo aumenta. Concretamente, el 60% de los desempleados beneficiarios de prestaciones contributivas mantiene el empleo más de 3 meses, frente al 47% de los desempleados sin ningún tipo de prestación (13 puntos de diferencia). Sin embargo, si la duración es superior a 9 meses la diferencia se reduce a 6 puntos (28% y 21%, respectivamente) y a 1 punto para duraciones superiores a 12 meses (15% y 14%, respectivamente).

En tercer lugar, para duraciones inferiores a 6 meses los desempleados beneficiarios de prestaciones asistenciales permanecen más en el nuevo empleo que los desempleados sin ningún tipo de prestación, pero menos que los que cuentan con prestaciones contributivas. Ahora bien, transcurrido el límite de temporal de 6 meses los beneficiarios de prestaciones asistenciales sobreviven en mucha menor proporción que los otros dos colectivos. En concreto, si el 59% de los desempleados beneficiarios de prestaciones asistenciales permanece más de 3 meses en el empleo, sólo lo hace el 47% de los desempleados sin ningún tipo de prestación y el 60% de los beneficiarios de una prestación contributiva. Sin embargo, cuando



la duración se eleva a 6 meses la diferencia con respecto a los que no reciben prestaciones se reduce (30% si se tuvo prestación asistencial y 28% si no se tuvo prestación) y se amplía en relación a los que contaron con prestación contributiva (40%). No obstante, trascurridos 9 meses, sólo sobrevive un 11% de los beneficiarios de prestaciones asistenciales, frente al 21% de los que no tuvieron prestación y el 27% de los que contaron con una prestación contributiva.

Finalmente, los individuos que transitan directamente entre empleos y son a la vez beneficiarios de una prestación contributiva son los que se encuentran en peor situación relativa, ya que permanecen mucho menos tiempo en el empleo que el resto de los colectivos. De hecho, sólo el 16% tienen una duración superior a 6 meses.

En definitiva, la descripción de los datos parece evidenciar que una experiencia previa de desempleo reduce la duración del empleo subsiguiente y que las prestaciones contributivas percibidas durante el periodo de desempleo ejercen un efecto positivo sobre la duración del empleo posterior. Este efecto también se detecta para las prestaciones asistenciales aunque en menor medida. Finalmente, la compatibilidad del cobro de prestaciones contributivas y del desarrollo de un empleo remunerado no ejerce un efecto positivo sobre la duración de este último, sino todo lo contrario.

## **4. Análisis multivariante**

El análisis no paramétrico previo se completa en este apartado con la estimación de un modelo de duración paramétrico que permite introducir variables independientes y aislar el efecto de cada una de ellas.

### **4.1. Especificación econométrica**

Para estimar los determinantes de la duración del nuevo empleo hemos especificado un modelo de riesgos proporcionales en tiempo discreto con riesgos (de salida) en competencia, en el que se considera que un episodio de empleo puede finalizar por dos motivos diferentes: por cambiar de empleo o por salir al desempleo. Este tipo de modelos se conoce en la literatura econométrica como modelos con riesgos en competencia independientes y en ellos el logaritmo de la verosimilitud puede expresarse como la suma de los riesgos simples de cada

una de las posibles salidas (Lancaster, 1990; Jenkins, 1997; Böheim y Taylor, 2002). Esta propiedad de aditividad permite estimar por separado los distintos modelos de duración con riesgo simple, uno para cada una de las posibles salidas, teniendo en cuenta que a la hora de estimar el riesgo de salida a cada uno de los posibles estados, las duraciones que terminan por alguna otra causa deben tratarse como censuradas por la derecha en el momento en que se produce la salida.

Antes de presentar la especificación finalmente utilizada, en el Cuadro 3 recogemos la distribución de los empleados según estas dos salidas. En primer lugar, vemos que para más de la mitad de los individuos (56%) el nuevo empleo termina en una situación de desempleo, para un 29% acaba con el tránsito a otro empleo y en un 15% de los casos el empleo permanece vigente. La duración media del empleo es ligeramente superior para aquellos que transitan hacia otro empleo que para los que terminan desempleados.

**Cuadro 3. Distribución de los empleados y duración media del empleo por tipo de salida**

	N	%	Media	Desv.Típica
Otro empleo	30.953	29,41	5,90	5,40
Desempleo	58.478	55,57	5,20	5,46
Vigente	15.804	15,02	21,82	5,68
<b>Total</b>	<b>105.235</b>	<b>100,00</b>	<b>7,90</b>	<b>8,02</b>

Aunque la diferencia en estas duraciones no es grande, trataremos de analizar si determinados factores explicativos tienen un efecto diferenciado si la salida del empleo es a otro empleo o al desempleo. Formalmente, para modelizar el riesgo de salida del empleo a cada uno de los dos posibles estados que hemos definido (otro empleo/desempleo) hemos optado por la distribución “log-log complementario” que puede expresarse como:

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

donde  $j$  especifica la salida (otro empleo o desempleo);  $D(t)$  es la función de riesgo base, cuya forma determina la dependencia de la duración;  $X_{ij}$  es un vector que recoge las variables explicativas del riesgo de salida al estado  $j$ ;  $\beta$  es el vector de coeficientes que cuantifican la influencia de cada una de esas variables y que ha de ser estimado; y, finalmente,  $\varepsilon$  es una variable Gamma con media 1 y varianza  $\sigma^2$  que recoge la heterogeneidad no observada (Meyer, 1990). Es importante tener en cuenta esta heterogeneidad cuando se analizan las tasas

de salida del empleo (Farber, 1994), ya que existen algunas características no observables (y que, por tanto, no se consideran entre las variables explicativas), tales como la motivación, el esfuerzo, la destreza, las influencias y contactos sociales, etc., que sin duda van a influir en la duración del empleo. Si se ignora esta heterogeneidad inobservada los coeficientes estimados podrían adolecer de un sesgo<sup>9</sup>.

Entre los factores explicativos del riesgo (probabilidad) de salida del empleo hemos considerado, en primer lugar, características personales como el sexo y la edad del individuo en la fecha en la que se inicia el empleo.

En segundo lugar, una serie de variables sobre el puesto ocupado: el nivel de cualificación y el grupo de actividad económica. Con respecto a la primera variable, no disponemos de información directa, pero la hemos aproximado a partir del grupo de cotización, que hemos agrupado en cuatro categorías<sup>10</sup>.

A continuación, recogemos la duración del último empleo, que dio lugar a la baja en el año 2000, así como una variable ficticia que indica si la baja fue voluntaria. En cuarto lugar, se incluyen un conjunto de variables que reflejan si ha habido cambios significativos entre el empleo que estamos analizando y el anterior. La primera de estas variables nos permite evaluar la influencia de la movilidad geográfica en la duración del empleo e indica si el trabajador ha cambiado de Comunidad Autónoma. En segundo lugar, consideramos una serie de variables ficticias que recogen la movilidad sectorial y empresarial. La primera de ellas toma el valor 1 si el trabajador ha cambiado de empresa y de sector de actividad, y la segunda, si ha cambiado de empresa pero no de sector (como referencia tenemos a los individuos que vuelven a la misma empresa tras la baja). Las siguientes variables hacen referencia a los cambios en la cualificación, distinguiendo si ha habido una mejora en la misma, un empeoramiento o si las cualificaciones de ambos empleos coinciden. Por último, consideramos los cambios en el tipo de contrato. Como referencia tenemos a los trabajadores con contratos temporales en ambos empleos y los comparamos con el resto de posibilidades (indefinido-indefinido, temporal-indefinido o indefinido-temporal).

---

<sup>9</sup> La estimación del modelo se ha llevado a cabo con el programa *pgmhaz* (Jenkins ,1997). Los detalles de la función de verosimilitud pueden verse en Jenkins (1994, 1997) y Meier (1990). La maximización de esta función conlleva la reorganización de los datos de tal manera que se pase de tener una observación por individuo a tener tantas observaciones por individuo como veces éste haya estado sujeto a riesgo (meses\*individuos) (Allison, 1982).

<sup>10</sup> Cualificación alta: incluye los 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 de cotización 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 de cotización 9 (oficiales de tercera y asimilados) y 10 (mayores de 18 años no cualificados).

Adicionalmente, se incluyen una serie de ficticias que indican si el trabajador estuvo parado antes de acceder al empleo y si cobró prestaciones. La variable de referencia se corresponde con un individuo desempleado que no cobra prestaciones. Junto con ésta, consideramos las siguientes situaciones: no desempleo ni cobro de prestaciones (es decir, tránsito directo de un empleo a otro)<sup>11</sup>, no desempleo y cobro de prestación contributiva<sup>12</sup>, desempleo y prestación contributiva y, finalmente, desempleo y prestación asistencial. La especificación del modelo se completa con una variable continua que recoge la duración del período de búsqueda del empleo.

También consideramos dos variables acerca del historial laboral previo. La primera de ellas recoge el número de empleos anteriores al que estamos analizando (*proxy* del grado de rotación laboral del trabajador). La segunda, intenta captar el efecto de la trayectoria previa en el sistema de prestaciones, lo que nos permitirá comprobar si se detecta una cierta recurrencia en el caso de los desempleados que han pasado por el mismo. Como se ha señalado, la base de datos recoge un máximo de 10 prestaciones para cada sujeto. A partir de esa información, se construye un indicador que relativiza los días de prestación consumidos en los 5 años previos a la fecha de la baja en Seguridad Social por la experiencia laboral del trabajador.

Finalmente, se incluyen una serie de variables ficticias que hacen referencia a la zona de residencia<sup>13</sup> y al trimestre en el que se inicia el empleo con objeto de detectar diferencias territoriales y controlar la posible estacionalidad.

La función de riesgo base se ha especificado de manera flexible para no imponer *a priori* la forma de la dependencia de la duración. Para ello, se han incluido variables ficticias para cada uno de los posibles periodos de duración del empleo, truncando los últimos periodos a una duración de 20 meses. Finalmente, como ya hemos explicado, el modelo incorpora un factor de heterogeneidad no observada mediante una distribución Gamma.

En definitiva, el modelo con riesgos en competencia especificado permite que la influencia de los factores explicativos y de la heterogeneidad inobservada, así como la forma de la

---

<sup>11</sup> Como se ha explicado anteriormente, se considera que el trabajador ha transitado directamente al nuevo empleo si la distancia entre la baja en Seguridad Social y el nuevo alta es inferior a siete días.

<sup>12</sup> Véase la nota 8.

<sup>13</sup> Las Comunidades Autónomas se han agrupado en seis grandes áreas homogéneas en cuanto a la evolución de las tasas de actividad y ocupación: Sur (Andalucía, Murcia y Canarias), Este (Cataluña, Comunidad Valenciana y Baleares), Centro (las dos Castillas y Extremadura), Noreste (País Vasco, Navarra, la Rioja y Aragón), Noroeste (Galicia, Asturias y Cantabria) y Madrid.

dependencia de la duración, sean distintas para cada una de las salidas consideradas: otro empleo o desempleo.

## 4.2. Resultados

Los resultados de la estimación de este modelo se recogen en el Cuadro 4. Las dos primeras columnas se corresponden con la salida al empleo y las últimas, con la salida al desempleo.

En primer lugar, se aprecia que la heterogeneidad inobservada resulta relevante para ambas salidas y, por tanto, existen factores no recogidos explícitamente en el modelo que inciden tanto en la tasa de salida a otro empleo como al desempleo.

En cuanto al efecto de las variables explicativas, dado que nuestro interés se centra en la influencia del historial laboral previo en la duración del nuevo empleo encontrado por los trabajadores, y en concreto, de la incidencia del desempleo y del cobro de prestaciones, comenzaremos analizando dichas variables. Los resultados obtenidos indican que los individuos que no estuvieron desempleados antes de acceder al empleo cuya duración estamos analizando (es decir, que realizaron una transición directa desde otro empleo) tienen un menor riesgo de salir al desempleo que aquellos que estuvieron desempleados y no cobraron prestaciones (tomados como referencia), si bien presentan una mayor salida a otro empleo. Este resultado sugiere que la búsqueda de empleo desde la ocupación resulta más eficiente que desde el desempleo (al menos, cuando no se perciben prestaciones), permitiendo a los trabajadores acceder a mejores puestos y reduciendo el riesgo de una posterior salida al paro<sup>14</sup>. Como excepción, y como ya se avanzó en el análisis descriptivo previo, vemos que los individuos que acceden directamente al empleo pero lo compatibilizan con el cobro de prestaciones contributivas presentan mayores tasas de salida, tanto a un nuevo empleo como al desempleo. Este es un resultado interesante que sugiere que estos empleos son bastante inestables y que, si bien los trabajadores los utilizan como una opción para no quedar desempleados tras sufrir una baja en Seguridad Social, no siempre les permiten mantenerse en la ocupación a medio plazo, ya que la probabilidad de pasar al desempleo tras finalizar este empleo se incrementa en más del 40%<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> En concreto, la reducción es del 47%.

<sup>15</sup> En relación a los trabajadores que tras la baja en Seguridad Social pasaron al desempleo y posteriormente, encontraron un nuevo empleo.

Sin embargo, entre los desempleados, el hecho de percibir prestaciones contributivas resulta favorable, ya que reduce ligeramente el riesgo de salida al desempleo e incrementa la salida a otro empleo. Los coeficientes estimados no son muy altos, de manera que la disminución de la probabilidad de volver al desempleo en comparación con los desempleados que no cobraron prestación es del 10% y el incremento en la salida al empleo, del 9%. De esta forma, parece que las prestaciones contributivas permiten a los desempleados realizar una búsqueda de empleo más intensa y eficiente que les lleva a conseguir mejores empleos. Por su parte, las prestaciones asistenciales reducen la tasa de salida del empleo, aunque el efecto sólo resulta estadísticamente significativo en el caso de la salida a un nuevo empleo<sup>16</sup>. Además, si atendemos a la duración del período de baja, vemos que conforme aumenta se incrementa la probabilidad de volver al desempleo, si bien se reduce la de salir a otro empleo.

Estos resultados indican que, en general, el desempleo previo ejerce un efecto negativo para los trabajadores, y que una mayor duración del mismo no siempre les ayuda a conseguir un empleo mejor, quizás porque se convierte en una mala señal para los empresarios, que lo interpretan como un signo de baja productividad de los individuos o de un deterioro de su capital humano. Este resultado coincide con el obtenido por García-Pérez (1997) para el conjunto de asalariados en el período 1978-1993 y por Arranz y García-Serrano (2004) para los desempleados del período 1987-1997.

Sin embargo, este efecto negativo tiende a desaparecer si nos fijamos en las experiencias de desempleo más lejanas. En efecto, la variable recogida en las estimaciones, referida a los días de prestación consumidos en los 5 años previos relativizados por la experiencia laboral, sólo resulta significativa en la salida al desempleo, que llega a reducirse ligeramente.

Por otra parte, los trabajadores con una mayor rotación laboral, es decir, con mayor número de altas a lo largo del período analizado, tienen duraciones del empleo más cortas, incrementándose en mayor medida la salida a otro empleo (en un 14% por cada empleo) que la salida al desempleo (en un 3%).

---

<sup>16</sup> En concreto, la tasa de salida a otro empleo se reduce en un 23%.

**Cuadro 4. Modelo de duración del empleo con riesgos en competencia**

	Salida a otro empleo		Salida al desempleo	
	Coefficientes	t	Coefficientes	t
<b>Sexo</b>				
Hombre	0,0838	4,97	-0,0522	-4,66
Mujer (ref.)				
<b>Edad en el momento de la baja</b>				
<25 (ref.)				
25-29	-0,0288	-1,37	-0,0805	-5,60
30-34	-0,0839	-3,44	-0,0820	-5,00
35-39	-0,1606	-5,86	-0,0933	-5,16
40-44	-0,2013	-6,59	-0,0752	-3,80
45 ó más	-0,2963	-10,87	-0,0971	-5,56
<b>Cualificación</b>				
Alta	-0,2315	-7,35	-0,3107	-13,69
Media-alta	-0,2076	-8,04	-0,1119	-6,27
Media (ref.)				
Baja	-0,0712	-3,90	0,1809	14,76
<b>Sector de actividad</b>				
Agricultura	-0,6957	-6,02	-0,1312	-2,06
Industria (ref.)				
Construcción	-0,5740	-23,75	-0,1491	-9,48
Comercio	-0,4069	-17,01	-0,2232	-13,86
Hostelería	-0,4599	-15,41	0,0951	5,41
Transporte y comunicaciones	-0,1750	-4,87	-0,1209	-4,59
Administración Pública	-0,5689	-13,25	0,1729	7,26
Educación	-0,7255	-13,24	0,0773	2,51
Sanidad	0,2166	5,26	-0,0532	-1,78
Otras ramas servicios	-0,6336	-20,15	-0,4369	-19,42
<b>Tipo de baja</b>				
No voluntaria (ref.)				
Voluntaria	-0,1266	-6,15	-0,0927	-6,64
<b>Duración del empleo previo</b>				
Menor a igual a 1 mes	0,7002	25,06	0,7110	38,73
1-3 meses	0,2505	9,08	0,1793	10,40
3-6 meses (ref.)				
6-12 meses	-0,1693	-6,89	-0,3838	-23,82
12-24 meses	-0,2587	-9,31	-0,6887	-34,73
Más de 24 meses	-0,5521	-15,69	-0,9517	-36,11
<b>Movilidad geográfica</b>				
Sin cambio de CCAA (ref.)				
Cambio de CCAA	0,2117	5,99	0,1129	4,80
<b>Movilidad sectorial y empresarial</b>				
Cambio de empresa y de sector	0,0978	4,56	-0,1388	-9,93
Cambio de empresa pero no de sector	0,0037	0,19	-0,1916	-14,46
Sin cambio (ref.)				
<b>Cambios en la cualificación</b>				
Sin cambios (ref.)				
Mejora	-0,1194	-4,74	-0,0114	-0,67
Empeora	0,0645	2,32	0,0435	2,44
<b>Cambios en el tipo de contrato</b>				
De Indefinido a indefinido	-1,7316	-42,69	-1,2707	-43,74
De temporal a temporal (ref.)				
De temporal a indefinido	-2,2396	-60,06	-1,7245	-74,25
De indefinido a temporal	0,4529	12,72	0,3871	15,93
<b>Situación tras la baja en SS</b>				
Sin desempleo	0,3850	20,23	-0,6081	-45,14
Sin desempleo y prest. contributiva	0,3391	4,99	0,3470	8,26
Desempleo sin prestación (ref.)				
Desempleo y prestación contributiva	0,0840	3,10	-0,0989	-6,17
Desempleo y prestación asistencial	-0,2585	-3,86	-0,0098	-0,31
<b>Duración del período de baja</b>	-0,0014	-15,91	0,0009	21,51
<b>Nº empleos previos</b>	0,1326	27,72	0,0316	11,34
<b>Días consumidos 5 años previos rel.</b>	-0,0061	-0,13	-0,0616	-2,11

(continúa)

**Cuadro 4. Modelo de duración del empleo con riesgos en competencia (continuación)**

<i>Zona</i>	<i>Salida a otro empleo</i>		<i>Salida al desempleo</i>	
	<i>Coefficientes</i>	<i>t</i>	<i>Coefficientes</i>	<i>t</i>
<i>Sur (ref.)</i>				
Este	0,0042	0,21	-0,0544	-4,12
Centro	-0,0898	-3,11	-0,0282	-1,55
Noreste	0,1809	6,31	-0,1225	-6,14
Noroeste	-0,0741	-2,53	-0,2383	-11,93
Madrid	0,0213	0,84	-0,1093	-6,38
<i>Trimestre inicio empleo</i>				
Primero	0,0079	0,41	-0,1537	-11,57
Segundo (ref.)				
Tercero	-0,0385	-1,81	0,0736	5,34
Cuarto	-0,0810	-3,44	0,0590	3,89
<i>Función de riesgo base</i>				
mes1	-2,3415	-59,87	-1,1877	-46,80
mes2	-2,5967	-62,50	-1,6067	-57,43
mes3	-2,4919	-57,86	-1,3763	-47,07
mes4	-2,5628	-56,15	-1,5483	-48,68
mes5	-2,6555	-54,88	-1,7715	-51,18
mes6	-1,5326	-33,30	-0,9346	-28,01
mes7	-2,4567	-44,71	-1,4664	-38,20
mes8	-2,4867	-43,20	-1,6641	-40,05
mes9	-2,0454	-36,56	-1,1738	-29,33
mes10	-2,4856	-39,30	-1,2170	-28,62
mes11	-2,4073	-37,18	-1,3928	-30,29
mes12	-0,9004	-15,89	-0,6955	-16,18
mes13	-1,7728	-26,06	-1,5412	-28,09
mes14	-1,7070	-24,33	-1,4243	-25,69
mes15	-2,2025	-27,24	-1,8633	-28,34
mes16	-2,2474	-26,80	-1,9350	-27,93
mes17	-2,1342	-25,56	-1,8144	-26,53
mes18	-2,0175	-24,17	-1,5956	-24,25
mes19	-1,9939	-22,91	-1,7699	-24,09
mes20 o más	-2,1907	-30,69	-1,1324	-24,64
<i>Heterogeneidad no observada</i>				
ln(varG)	0,1994	4,25	-0,9320	-19,35
Total observaciones (mes-individuo)	830.973			
Total individuos	105.235			
Loglikelihood	177.764,18			

Atendiendo ahora al resto de variables incluidas en las estimaciones podemos extraer las siguientes conclusiones.

Con respecto a las características del empleo, los asalariados del sector primario, de la construcción y de ciertas ramas de los servicios (comercio, transporte y comunicaciones y sanidad) tienen menos riesgo de salir al desempleo que los de la industria, tomados como referencia. Sin embargo, dicho riesgo se incrementa de forma notable en la Administración Pública (18%)<sup>17</sup>, la hostelería (10%) y la educación (8%). Puede observarse, además, que los cambios entre empleos son más frecuentes en el sector industrial y en sanidad.

<sup>17</sup> D'Addio y Rosholm (2005) analizan a los trabajadores de la Unión Europea a partir de la información del PHOGUE y sus resultados también sugieren que los empleos temporales en el sector público incrementan el riesgo de salida al desempleo.



Por su parte, la cualificación ejerce un efecto positivo, de manera que los trabajadores más cualificados tienen menos riesgo de salir del empleo<sup>18</sup>. Así, en los puestos de cualificación baja se incrementa la tasa de salida al desempleo en un 20% en comparación con los de cualificación media (tomada como referencia), mientras que en los de cualificación media-alta y alta dicha tasa se reduce en un 11% y un 27%, respectivamente. En general, la cualificación también hace menos probable el cambio a otro empleo, si bien los trabajadores de cualificación baja presentan menores tasas de salida que los de cualificación media.

Si atendemos ahora a las características del empleo previo, los resultados obtenidos indican que, como cabría esperar, los trabajadores cuya baja en Seguridad Social fue voluntaria permanecen en el nuevo empleo durante más tiempo. Por otra parte, cuanto mayor fue la duración del empleo anterior, menor será la tasa de salida del empleo actual<sup>19</sup>. Puede observarse, por ejemplo, que los trabajadores cuyo empleo tuvo una duración superior a los dos años tienen un 61% menos de probabilidad de salir al desempleo (y un 42% menos de salir a otro empleo) que los que tuvieron un empleo con una duración de 3 a 6 meses, tomados como referencia. Sin embargo, si el empleo duró un mes o menos el riesgo de salir al paro (y el de cambiar de empleo) se multiplica por 2.

Además, si la categoría laboral de ese empleo era mayor a la del actual, esto es, si el individuo ha empeorado en términos de cualificación del puesto de trabajo, es más probable que se produzca una separación, quizás de forma voluntaria (tanto para salir al desempleo como para cambiar de empleo). Paralelamente, las mejoras en cualificación reducen la salida a otro empleo.

Lógicamente, las menores tasas de salida del empleo se corresponden con los trabajadores con contrato indefinido, tanto si el empleo previo era indefinido como si era temporal. El efecto es ligeramente superior en este último caso, en el que se las tasas de salida del empleo se reducen en más del 80% en relación a los trabajadores con contratos temporales. Sin embargo, si el trabajador ha pasado de un contrato indefinido a uno temporal el riesgo de salir del empleo es aún más alto que si el empleo previo también era temporal (categoría de referencia), incrementándose en un 57% cuando se sale a otro empleo y en un 47% cuando se sale al desempleo.

---

<sup>18</sup> La teoría del emparejamiento justifica este resultado porque la probabilidad de que la productividad del trabajador sea inferior a la productividad de reserva es menor para los individuos más cualificados (Jovanovic, 1979).

<sup>19</sup> Arranz y García-Serrano (2004) obtienen resultados similares al estudiar la duración del re-empleo de los desempleados.

Los trabajadores que se reincorporan a la misma empresa tras su baja en Seguridad Social tienen más riesgo de volver al desempleo que aquellos que cambian de empresa<sup>20</sup>. De esta forma, parece que muchos trabajadores alternan períodos de desempleo con períodos de empleo en una determinada empresa. Además, la comparación de 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 mejora la situación de los trabajadores, ya que reduce la salida al desempleo, aunque incrementa la salida a otro empleo.

Sin embargo, los resultados obtenidos para la movilidad geográfica (cambio de Comunidad Autónoma) no parecen indicar que ésta resulte beneficiosa y facilite el acceso a empleos más adecuados, ya que llega a incrementar notablemente las tasas de salida del empleo<sup>21</sup>.

En cuanto a las características personales, vemos que los varones se encuentran en una mejor situación relativa, ya que presentan menores tasas de salida al desempleo y mayores tasas de salida a otro empleo, aunque las diferencias por género son poco acusadas<sup>22</sup>. Por otra parte, los trabajadores más jóvenes presentan una mayor salida del empleo, confirmándose así 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>23</sup>.

Por último, en referencia a la influencia del entorno económico, se observa que las mayores salidas al desempleo se corresponden con la zona Sur (Andalucía, Murcia y Canarias), tomada como referencia, junto con el Centro (las dos Castillas y Extremadura). Cuando se atiende a la salida al empleo la situación cambia. En este caso las diferencias territoriales son menos evidentes, si bien la tasa de salida se incrementa en el Noreste (País Vasco, Navarra, la Rioja y Aragón) en un 20% y se reduce en torno al 8% en el Centro y el Noroeste peninsular (Galicia, Asturias y Cantabria). En cuanto a los efectos estacionales, destacar que los empleos que se inician en el segundo semestre del año presentan una mayor tasa de salida al desempleo.

Finalmente, falta por establecer cuál es la influencia de la propia duración del empleo sobre la probabilidad de salir del mismo (dependencia de la duración), aspecto que queda determinado

---

<sup>20</sup> En concreto, el cambio de empresa pero no de sector de actividad reduce el riesgo de desempleo en un 13%, y el cambio de empresa y sector, en un 17%.

<sup>21</sup> Parece que el modelo está recogiendo un tipo de movilidad involuntaria, que no se produce porque el individuo pueda acceder a empleos más adecuados, sino al contrario.

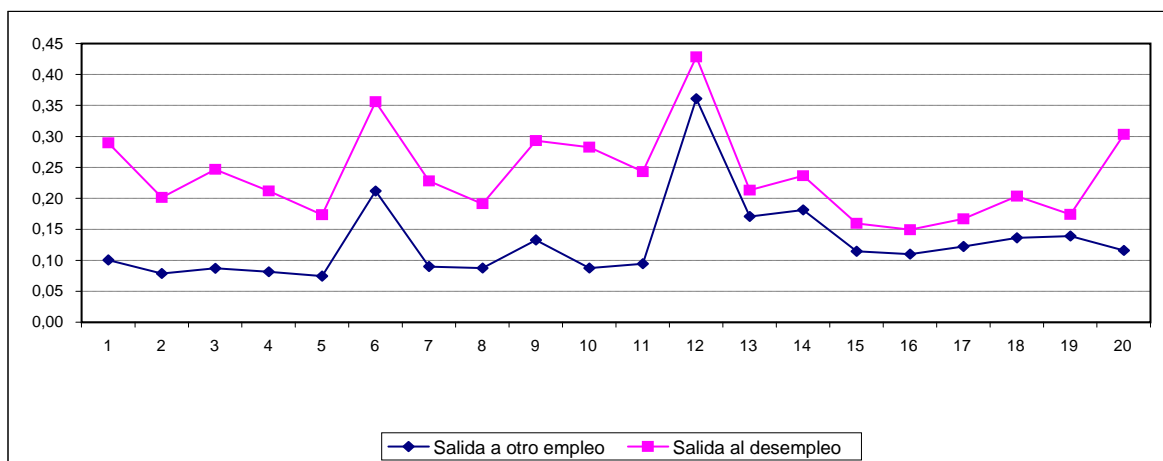
<sup>22</sup> El diferencial es del 5% en el caso de la salida al desempleo y del 9% en la salida al empleo.

<sup>23</sup> El mayor efecto se corresponde con la salida a otro empleo. No se aprecian diferencias entre los trabajadores menores de 25 años y los que tienen entre 25 y 29 años, pero a partir de este momento se produce una reducción paulatina de la tasa de salida, alcanzándose un diferencial del 26% en el caso de los individuos de 45 años o más.

por la forma que adopta la función de riesgo estimada. *A priori*, según la teoría del emparejamiento las tasas de salida del empleo deberían crecer inicialmente, cuando los trabajadores y las empresas están aprendiendo acerca de la calidad del emparejamiento. Tras esta etapa inicial, las tasas de salida del empleo disminuirían y sólo sobrevivirían los buenos emparejamientos. La teoría del capital humano específico también predice una función de riesgo decreciente, ya que la adquisición de capital humano específico en la empresa haría disminuir la probabilidad de salida a medida que aumenta la duración del empleo. Sin embargo, la teoría de la trayectoria ocupacional 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 otros puestos mejores.

La representación gráfica de las funciones de riesgo para el individuo de referencia del modelo estimado, evaluadas en el valor medio de las variables continuas incluidas, aparecen recogidas en el Gráfico 2.

**Gráfico 2. Funciones de riesgo de salida del empleo**



Nota: Calculada para el individuo de referencia y evaluada en el valor medio de las variables continuas

Tal y como predice la teoría del emparejamiento, la probabilidad de volver al desempleo aumenta en los primeros meses, concretamente, hasta una duración de 12 meses, para caer drásticamente en el mes 13 y mantenerse posteriormente prácticamente estable. Por lo que se refiere a la función de riesgo para la salida a un nuevo empleo, su forma se ajusta más a las predicciones de la teoría de la trayectoria ocupacional, ya que se detecta una leve dependencia de la duración positiva con unos picos muy pronunciados en duraciones de empleo de 6 y 12 meses, en concordancia con las duraciones más habituales de los contratos temporales.

## 5. Conclusiones

En este trabajo hemos examinado el efecto que el historial laboral de los trabajadores ejerce sobre la duración de un nuevo empleo. La riqueza de los datos utilizados ha permitido incluir en la regresión varios aspectos muy relevantes de dicho historial. Se ha tenido en cuenta la situación inmediatamente anterior al nuevo empleo (desempleo o cambio directo de empleo), el cobro de prestaciones, el tipo de baja (voluntaria e involuntaria), la duración del empleo y del desempleo anterior, el número de empleos previos y el historial pasado en el sistema de prestaciones. Para analizar cómo estos factores influyen sobre la duración de un nuevo empleo hemos utilizado un modelo de duración discreto con riesgos en competencia, distinguiendo si la salida se produce por un cambio a otro empleo o por el paso a una situación de desempleo.

Los principales resultados obtenidos indican que si el nuevo empleo está precedido de un período de desempleo se incrementa la tasa de salida al desempleo, de manera que una experiencia reciente de paro parece ejercer un efecto estigma o de señal en el trabajador. No sólo es importante el hecho de pasar por el desempleo, sino también su duración. Ésta incrementa la tasa de salida del nuevo empleo al desempleo y reduce la tasa de salida a otro empleo. Una posible interpretación de este resultado es que los parados reducen sus exigencias sobre el nuevo empleo a medida que se prolonga su situación. Aceptar trabajos temporales de más corta duración es una consecuencia de la dificultad para salir del paro.

Otro resultado importante es que el hecho de haber recibido una prestación contributiva incrementa la probabilidad de salir a otro empleo y reduce la probabilidad de salir al paro. Sin embargo, manteniendo todo lo demás constante, el paso recurrente por el sistema de prestaciones sólo previene ligeramente la salida al desempleo, no ejerciendo una influencia significativa sobre la salida a otro empleo. Otro resultado interesante es que compatibilizar el cobro de una prestación contributiva con el desempeño de un trabajo remunerado no redundará en una mayor duración de ese empleo, y aumenta de forma importante el riesgo de salida al desempleo.

Si el desempleo previo ejerce una influencia negativa sobre la duración del nuevo empleo, la duración del empleo anterior ejerce un efecto positivo. Cuanto mayor es la duración del empleo anterior menor es la tasa de salida del empleo subsiguiente. Asimismo, una mayor rotación laboral (número de empleos previos) también reduce la duración del nuevo empleo,

aunque eleva en mayor medida la probabilidad de salir a otro empleo que al desempleo. Este resultado sugiere que aunque los trabajadores sujetos a altos niveles de rotación laboral presentan duraciones en el empleo más cortas, logran mantenerse en la ocupación con más facilidad. Además, una baja voluntaria en el empleo previo ejerce una influencia positiva en la duración del empleo siguiente.

En conclusión, podemos añadir que los trabajadores que presentan un mayor riesgo de realizar una transición del empleo al desempleo son: las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de baja cualificación, los que se reincorporan a la misma empresa tras la baja o sufren un empeoramiento entre la situación del empleo previo y el actual (en términos de cualificación o de tipo de contrato) y los que tienen su residencia en Andalucía, Murcia, Canarias, Extremadura o las dos Castillas.

## Referencias bibliográficas

- Alba, A. (1998): "Re-employment probabilities of young workers in Spain". *Investigaciones Económicas*, 22, 201-24.
- Alba, A.; Arranz, J. y Muñoz-Bullón, F. (2007): "Exits from unemployment: recall or new job". *Labour Economics*, en prensa.
- Allison P. (1982): "Discrete time methods for the analysis of event histories", en Leinhardt S. (ed), *Sociological Methodology*, Jossey-Bass, 61-97.
- Amemiya, T. (1981): "Qualitative Response Models: a Survey". *Journal of Economic Literature*, 19, 4, 481-536.
- 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.
- Arranz, J. M. y Muro J. (2001): "New evidence of economic histories", *Working Paper*, Madrid Universidad de Alcalá, <http://www2.uah.es/docecon/documentos/DT2.pdf>.
- Arulampala, W. (2001): "Is unemployment really scaring? Effects of unemployment experiences on wages". *Economic Journal* 111 (475), 585-606.
- Arulampala, W., Booth, A.L. y Taylor, M. P. (200). "Unemployment persistence". *Oxford Economic Papers*, 52, 24-50.
- Becker, G. (1962): "Investment in human capital: a theoretical analysis". *Journal of Political Economy*, nº 70 (sup.), 9-49.
- Becker, G. (1964): *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Belzil, C. (1994): "Some estimates of the effects of unemployment insurance on re-employment duration". *Economics Letters*, 46, 159-166.

- Bover, O., M. Arellano, and S. Bentolila (2002): “Unemployment duration, benefit duration, and the business cycle”. *The Economic Journal*, 112, 223-65.
- Bover O. y Gómez, R. (2004): “Another look at unemployment duration: exit to a permanent vs. a temporary job”. *Investigaciones Económicas*, vol. XXVIII (2), 285-314.
- Burdett, K. (1978): “Employee search and quits”. *American Economic Review*, vol. 68, 1, 212-220.
- D’Addio, A.C. y Rosholm, M. (2005): “Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis”. *Labour Economics*, 12, 449-468.
- Farber, H. (1994): “The analysis of interfirm worker mobility”. *Journal of Labor Economics*, 12, 554-594.
- García-Fontes, W. y Hopenhayn, H. (1996): “Flexibilización y volatilidad del empleo”, *Moneda y Crédito*, 2002, 205-227.
- García-Pérez (1997): “Las tasas de salida del empleo y del desempleo en España (1978-1993)”. *Investigaciones Económicas*, XXI (1), 29-53.
- García-Pérez y Muñoz-Bullón (2005): “Are Temporary Help Agencies changing mobility patterns in the Spanish labour market?”. *Spanish Economic Review*, vol. 7, nº 1, 43-65.
- Gerfin, M.; Lechner, M. y Steiger, H. (2005): “Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work?. An econometric analysis of two different schemes”. *Labour Economics*, 12, 807-835.
- Gregg, P. (2001): “The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS”. *Economic Journal*, 111 (475), 626-653.
- Gregg, P. y Wadsworth J. (1995): “A short history of labour turnover, job tenure and job security, 1975-1993”. *Oxford Review of Economic Policy*, 11 (1), 73-90.
- Gregory, M. y Jukes, R. (2001): “Unemployment and subsequent earnings: estimating scarring among British men 1984-94”. *The Economic Journal*, 111, 607-625.
- Ham, J.C. y Rea, S.A. (1987): “Unemployment insurance and male unemployment duration in Canada”. *Journal of Labor Economics*, vol. 5, nº 3, 325-353.
- Hermesh, D. (1987): “The cost of worker displacement”. *Quarterly Journal of Economics* 28, 51-75.
- Jacobson, L., LaLonde R. y Sullivan, D. (1993): “Earning losses of displaced workers”. *American Economic Review*, 83, 685-709.
- Jenkins, S. (1995): “Easy estimation methods for discrete-time duration models”. *Oxford Bulletin of Economic and Statistics*, 57, 120-138.
- Jenkins S. (1997): “Discrete time proportional hazard regression”. *Stata Technical Bulletin*, 39, 22-32.
- 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), 239-260.
- 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.
- Lancaster (1990): *The econometric analysis of transition data*. Econometric Society Monographs (17). Cambridge University Press.
- Meyer B. (1990): "Unemployment insurance and unemployment spells". *Econometrica*, 58, 757-782.
- Muhleisen, M. y Zimmerman, K. (1994): "A panel analysis of job changes and unemployment". *European Economic Review*, 38, 793-801.
- Omori, Y. (1997): "Stigma effects of non-employment". *Economic Inquiry*, XXXV, 394-416.
- Parsons, D.O. (1973): "Quits rates over time: a search and information approach". *American Economic Review*, 63, 390-401.
- Petrongolo, B. y Güell, M. (2006): "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain". *Labour Economics*, en prensa.
- Podgursky, M. y Swaim (1987): "Job displacement and earning loss: evidence from the Displaced Workers Survey". *Industrial and Labor Relations Review*, 41, 17-29.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990): "A theory of career mobility". *Journal of Political Economy*, 98, 1, 160-192.
- Stevens, A. (1997) "Persistent effects of job displacement: the importance of multiple job losses". *Journal of Labour Economics*, 15, 165-188.

## Anexo. Cuadro A1: Descripción estadística de la muestra

	Media	Desviación est.
<i>Sexo</i>		
Hombre	0,5901	0,4918
Mujer	0,4099	0,4918
<i>Edad</i>		
16-19	0,0714	0,2574
20-24	0,3017	0,4590
25-29	0,2245	0,4172
30-34	0,1494	0,3565
35-39	0,1112	0,3143
40-44	0,0848	0,2786
45 ó más	0,1285	0,3346
<i>Nivel de cualificación</i>		
Alta	0,0842	0,2776
Media-alta	0,1286	0,3348
Media	0,3432	0,4748
Baja	0,4440	0,4969
<i>Sector de actividad</i>		
Agricultura	0,0052	0,0721
Industria	0,1449	0,3520
Construcción	0,1826	0,3863
Comercio	0,1568	0,3636
Hostelería	0,0953	0,2936
Transporte y comunicaciones	0,0468	0,2113
Administración Pública	0,0470	0,2116
Educación	0,0052	0,0721
Sanidad	0,0513	0,2206
Otras ramas servicios	0,0769	0,2664
<i>Tipo de baja</i>		
No voluntaria (ref.)	0,7907	0,4068
Voluntaria	0,2093	0,4068
<i>Duración del empleo</i>		
Menor o igual a 1 mes	0,1910	0,3931
1-3 meses	0,1503	0,3573
3-6 meses	0,1530	0,3600
6-12 meses	0,2534	0,4349
12-24 meses	0,1552	0,3621
Más de 24 meses	0,0972	0,2962
<i>Movilidad geográfica</i>		
Cambio de CCAA	0,0503	0,2186
Sin cambio de CCAA	0,9497	0,2186
<i>Movilidad sectorial y empresarial</i>		
Cambio de empresa y de sector	0,2907	0,4541
Cambio de empresa pero no de sector	0,3178	0,4656
Sin cambio	0,3914	0,4881
<i>Movilidad en la cualificación</i>		
Sin cambios	0,7659	0,4234
Mejora	0,1399	0,3469
Empeora	0,0942	0,2920
<i>Movilidad en el tipo de contrato</i>		
De Indefinido a indefinido	0,0807	0,2724
De temporal a temporal	0,6851	0,4645
De temporal a indefinido	0,1118	0,3151
De indefinido a temporal	0,0487	0,2152
<i>Situación tras la baja en SS</i>		
Sin desempleo	0,3969	0,4893
Sin desempleo y con prestación contributiva	0,0124	0,1109
Desempleo sin prestación	0,4271	0,4972
Prestación contributiva	0,1234	0,3289
Prestación asistencial	0,0201	0,1403
<i>Duración del período de baja (días)</i>	74,6768	131,4783
<i>Nº empleos previos</i>	0,9496	1,9375
<i>Días consumidos 5 años previos rel. exp.</i>	0,0292	0,1912

(continúa)



**Cuadro A1: Descripción estadística de la muestra (continuación)**

	<b>Media</b>	<b>Desviación est.</b>
<i>Zona nuevo empleo</i>		
Sur	0,2559	0,4363
Este	0,3215	0,4671
Centro	0,1003	0,3004
Noreste	0,0899	0,2861
Noroeste	0,0847	0,2784
Madrid	0,1478	0,3549
<i>Trimestre de inicio del empleo</i>		
Primero	0,3026	0,4594
Segundo	0,2872	0,4525
Tercero	0,2332	0,4229
Cuarto	0,1770	0,3817
<b>Nº de observaciones</b>	<b>105.235</b>	