



Universidad
de Alcalá

¿La duración de las prestaciones por desempleo afecta los flujos hacia el desempleo de los trabajadores?

El impacto de una reforma legal para trabajadores mayores en el año 2019.

Máster Universitario en Análisis Económico Aplicado

Presentado por: D. David García Martín

Dirigido por: Dr./ D. José María Arranz Muñoz

Alcalá de Henares, a 18 de septiembre de 2023

Indice

| | |
|--|----|
| 1.Introducción..... | 2 |
| 2.Revisión de literatura | 4 |
| 3.Marco institucional: el SPD y la reforma laboral de 2019 | 6 |
| 4.Datos y estadísticas descriptivas | 7 |
| 5.Metodología..... | 12 |
| 6.Resultados..... | 13 |
| 7.Conclusiones..... | 16 |
| Bibliografía: | 17 |
| Apéndices: | 18 |

1.Introducción

En este trabajo de fin de máster (TFM) se estudia el impacto de un cambio legal en las reglas de acceso por edad a los subsidios por desempleo de los trabajadores mayores del sistema de prestaciones por desempleo en el año 2019. Este cambio ocurrió en España en marzo de 2019, cuando la edad para ser elegible para recibir un beneficio ilimitado de asistencia por desempleo se redujo de 55 a 52 años. El propósito es emular un estudio para la reforma de 2012, la cual revirtió el cambio de 2012 pasando la edad de los 52 a 55 años. Este TFM se fundamenta en el estudio de Arranz y García-Serrano (2020), donde se examinaba el impacto de esa reforma laboral española implementada en el año 2012.

Las cuestiones que nos planteamos son las siguientes: ¿Será posible observar efectos similares a los identificados en la investigación de Arranz y García-Serrano (2020) para una reforma similar en el año 2012? ¿O, por el contrario, surgirán patrones de influencia distintos en relación con la reforma de 2019?

Ahora bien, si se focaliza la atención en lo acontecido en el año 2019. Hasta ese momento, los individuos desempleados que alcanzaran la edad de 55 años, habiendo cotizado al sistema de Seguridad Social para el riesgo de desempleo durante un lapso mínimo de seis años a lo largo de su trayectoria laboral, y cumpliendo todas las condiciones requeridas (a excepción de la edad) para acceder a una pensión de la Seguridad Social, estaban habilitados para recibir beneficios por desempleo hasta que cumplieran los requisitos para una jubilación normal a los 65 años.

Sin embargo, en marzo de 2019 se produjo un cambio sustancial en el Sistema de Prestaciones por Desempleo (SPD). La edad de elegibilidad de este subsidio de desempleo fue reducida, revirtiendo así la reforma implementada en 2012 y situando nuevamente la edad requerida en 52 años. Esta modificación tuvo como resultado una expansión en el período potencial de derecho ilimitado para el grupo de individuos con edades comprendidas entre los 52 y 65 años en el momento de la pérdida del empleo. Este ajuste provee un escenario sumamente

propicio para llevar a cabo una evaluación cuasi-experimental del impacto de la reforma.

Identificamos dos dimensiones cruciales en este análisis: la primera es la elegibilidad, la cual se encuentra asociada con la edad, es decir, la elegibilidad hace referencia a la capacidad de un individuo de poder ser elegido o no para recibir el subsidio ilimitado hasta los 65 años; la segunda es el factor temporal, específicamente, el periodo previo y posterior al cambio legislativo de 2019. Los datos empleados en este estudio son extraídos de los registros administrativos de carácter universal del Servicio Público de Empleo (SEPE) de España, la entidad encargada de gestionar las prestaciones y subsidios de desempleo.

La literatura española para casos similares nos muestra en el estudio de Arranz y García-Serrano (2020) que la existencia de un subsidio ilimitado de desempleo que pasó de 52 a 55 años alteró el patrón de admisiones a la UI: las adhesiones a Prestaciones Contributivas (PC) pasaron de edades inferiores a 53 años a edades comprendidas entre 53 y 57 años. Otros estudios similares en la literatura internacional, son los de Tuit y van Ours(2010) para Holanda y Baquelin y Remillon(2014) para Francia que observan que una reducción de 20 meses en una prestación similar aumentó en cuatro meses la edad promedio en la que los trabajadores mayores despedidos eran elegibles para Prestaciones Asistenciales (PA) de 55 a 59 años. Ellos destacan que este efecto es más grande que el de otras reformas de políticas relacionadas con los trabajadores mayores.

El esquema del TFM es el siguiente. En el siguiente apartado se presenta la revisión de la literatura. En el apartado tercero se presenta el cambio legislativo que modifica las condiciones de accesibilidad al subsidio de desempleo ilimitado por edad al pasar de 55 a 52 años en el año 2019 y que propicia este estudio creando un escenario ideal para medir el impacto de dicho cambio. En el cuarto apartado se presenta la base de datos y estadísticas descriptivas de la muestra utilizada. En el quinto apartado se expone la metodología para evaluar la reforma, que es la técnica de diferencias en diferencias, una técnica de evaluación de impacto que nos permite ver el cambio antes y después de la reforma para un grupo de tratamiento y de control y por último se presentan los

resultados de dicho análisis en el apartado sexto. Finalmente el TFM concluye con unas breves conclusiones.

2.Revisión de literatura

La evidencia empírica sobre las transiciones del empleo a las PC y subsidios por desempleo es bastante limitada. Por un lado, algunos estudios examinan los requisitos en las reglas de elegibilidad y sus efectos en la entrada a la PC. Aquí, la pregunta es cómo la elegibilidad para la entrada en las PC afecta la duración del empleo y las decisiones de empleadores y empleados para disolver el emparejamiento laboral. La principal conclusión de la literatura a esta pregunta es que la tasa de salida hacia el desempleo aumenta cuando se satisfacen las condiciones necesarias para obtener el máximo beneficio posible, es decir que se cumplen todos los requisitos adicionales para que la prestación sea lo más elevada posible y por lo tanto existe un cálculo por parte de los individuos de cómo conseguir la máxima renta con el mínimo periodo de trabajo posible, provocando un aumento el gasto soportado por el SPD.

La hipótesis es que un cambio en la edad de acceso de 55 a 52 años que facilita el acceso a las prestaciones como es la reforma laboral de 2019 para España tiene que influir negativamente en la duración del empleo en los grupos de edad entre los 52 hasta la jubilación en los 65 años.

En la línea de esta hipótesis existen los siguientes estudios:

Christofides y McKenna (1996) para Canadá y Anderson y Meyer (1997) para Estados Unidos encuentran una clara relación entre los requisitos de elegibilidad y la duración del empleo: las tasas de riesgo para la entrada en el desempleo aumentaron una vez que se alcanzó el criterio de elegibilidad resultados que van en la línea del estudio de Rebollo (2012), utilizando datos españoles, que encuentra un aumento muy significativo en el riesgo de despido cuando un empleado puede acceder a los beneficios de una prestación o subsidios de desempleo.

Green y Riddell (1997) encuentran que la tasa de salida desde el empleo al desempleo por despido aumenta cuando las condiciones para ser elegido en una

prestación por desempleo se satisfacen por lo tanto un cambio en estas tienen un impacto significativo en la duración del empleo.

Por otro lado, muy pocos estudios han investigado cómo los parámetros (cuantía y periodo de derecho de las prestaciones por desempleo) del SPD afectan el flujo hacia el desempleo.

Winter-Ebmer (2003) y Grogger y Wunsch (2013) analizan el efecto del periodo de derecho potencial de las prestaciones (PDP) en la tasa de salida del empleo. Winter-Ebmer (2003) se aprovecha de un cambio que ocurrió en Austria en junio de 1988, en el cual la duración potencial de la prestación se extendió enormemente (de 52 a 209 semanas) para trabajadores mayores de 50 años en regiones específicas del país. Aplicando la técnica de diferencias en diferencias (entre grupos de trabajadores y a través de áreas geográficas), encuentra que la entrada en el desempleo de los trabajadores mayores aumentó entre 4 y 11 puntos porcentuales debido a la nueva ley.

Grogger y Wunsch (2013) se centran en una reforma alemana (anunciada a mediados de 2004 y que comenzó en febrero de 2006) que redujo el PDP de los trabajadores mayores de 45 años. Aunque las reducciones variaron según la edad, fueron sustanciales para los trabajadores mayores, alcanzando los 14 meses para aquellos de 52 años o más. Los autores encuentran que las tasas de salida del empleo entre los trabajadores mayores aumentaron notablemente justo antes de que la reforma entrara en vigencia (por lo que se observó una respuesta anticipatoria) y disminuyeron sustancialmente entre los trabajadores más mayores (los que están cerca de la jubilación) después de que la reforma entrara en vigencia. En este estudio podemos apreciar además la segunda dimensión mencionado anteriormente que es la temporal, cuando la reforma es anunciada los trabajadores anticipan esa reforma en su comportamiento por lo que para nuestro caso es importante ver el periodo previo a la reforma y el posterior con el fin de encontrar efectos anticipatorios como los mencionados en Grogger y Wunsch (2013).

El artículo en el que se basa mi TFM es el Arranz y García-Serrano (2020), que analizan el efecto de la reforma laboral de 2012 donde el requisito de edad para recibir un subsidio por desempleo (o , (PA) hasta la edad de jubilación aumentó

de 52 a los 55 años. Primero evalúan los cambios en el número de beneficiarios de diferentes grupos de edad que reciben la ayuda por PC, y luego analizan si hubo un cambio en la edad de los beneficiarios al momento de ingresar a la PC. Los resultados arrojan que la reforma tuvo efectos en el comportamiento tanto de los trabajadores como de los empleadores y señalaban que hubo una reducción del empleo y aumentó el desempleo y la inactividad de los trabajadores mayores entre los 52 y los 65 años afectados por este programa de beneficio de desempleo extendido.

3.Marco institucional: el SPD y la reforma laboral de 2019

El SPD español (como muchos otros en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]) comprende dos esquemas: el de PC y el de PA. Las PC se pagan a los empleados (excluyendo a los funcionarios públicos y a aquellos sin experiencia laboral previa) que han perdido su trabajo o cuyo contrato temporal ha finalizado, que pueden y quieren trabajar, y que han realizado un número mínimo de cotizaciones al empleo (al menos 12 meses durante los últimos 72 meses). La duración del derecho a la PC varía entre 4 y 36 meses, dependiendo del número de meses cotizados; el máximo es de 36 meses si el individuo ha trabajado durante todo el período de referencia (seis años en los últimos seis años). El importe de la PC pagada es igual a una fracción del promedio del salario bruto utilizado para calcular las contribuciones a la PC en los últimos seis meses anteriores al desempleo. La recepción de la PA requiere cumplir ciertas condiciones de elegibilidad: estar registrado en alguna oficina pública de empleo durante al menos un mes; no haber rechazado ninguna oferta de empleo adecuada ni la participación en un programa de capacitación o calificación profesional administrado por el Servicio Público de Empleo (SEPE); y tener un ingreso inferior al 75% del salario mínimo.

Los trabajadores mayores que pierden su empleo no están sujetos en principio a reglas de beneficios de PC más generosas. Sin embargo, hay una excepción en el sistema anterior. Los desempleados que cumplieron 55 años durante su período de base de cotización, habiendo contribuido a la Seguridad Social por el riesgo de desempleo durante al menos seis años de su vida laboral y cumpliendo

todas las condiciones (excepto la edad) para recibir una pensión de la Seguridad Social, podían solicitar una ayuda especial llamada "subsidio para personas mayores de 55 años" que forma parte de las PA. Como tal, las condiciones de derecho a recibir este subsidio y el nivel de beneficios son los mismos que los de los beneficios generales de PA. Lo que permitió este "subsidio de 55 años" a esos trabajadores fue cobrar prestaciones por desempleo hasta el momento en que se hicieran elegibles para una pensión de jubilación normal. Por lo tanto, los beneficios regulares de PC y PA seguidos por este subsidio permitían potencialmente a los trabajadores mayores retirarse del mercado laboral a una edad muy temprana, ya que una persona desempleada de 55 años o más tenía la opción de cobrar PA hasta el momento de su ingreso en una pensión de jubilación.

Sin embargo, en marzo de 2019 tuvo lugar una reforma del sistema que revertía el cambio hecho en 2012 cuyo objetivo era supuestamente reducir los gastos de desempleo, mejorar los incentivos de empleo entre los desempleados y cerrar ciertas lagunas en el sistema. El subsidio de "52 años" para los desempleados mayores se percibió como una laguna, dado que algunas (grandes) empresas habían explotado el sistema existente al reducir personal y se había convertido en un esquema de jubilación anticipada aceptable desde la década de 1980. Por lo tanto, tras la reforma las personas que aún se situaban por debajo de los 55 y por encima de los 52 pasaban a ser aptos para recibir la prestación lo que nos permite analizar si entrar en los parámetros de elegibilidad provocó un cambio de conducta tanto en trabajadores como empleadores como se observan en Arranz y García-Serrano (2020).

4. Datos y estadísticas descriptivas

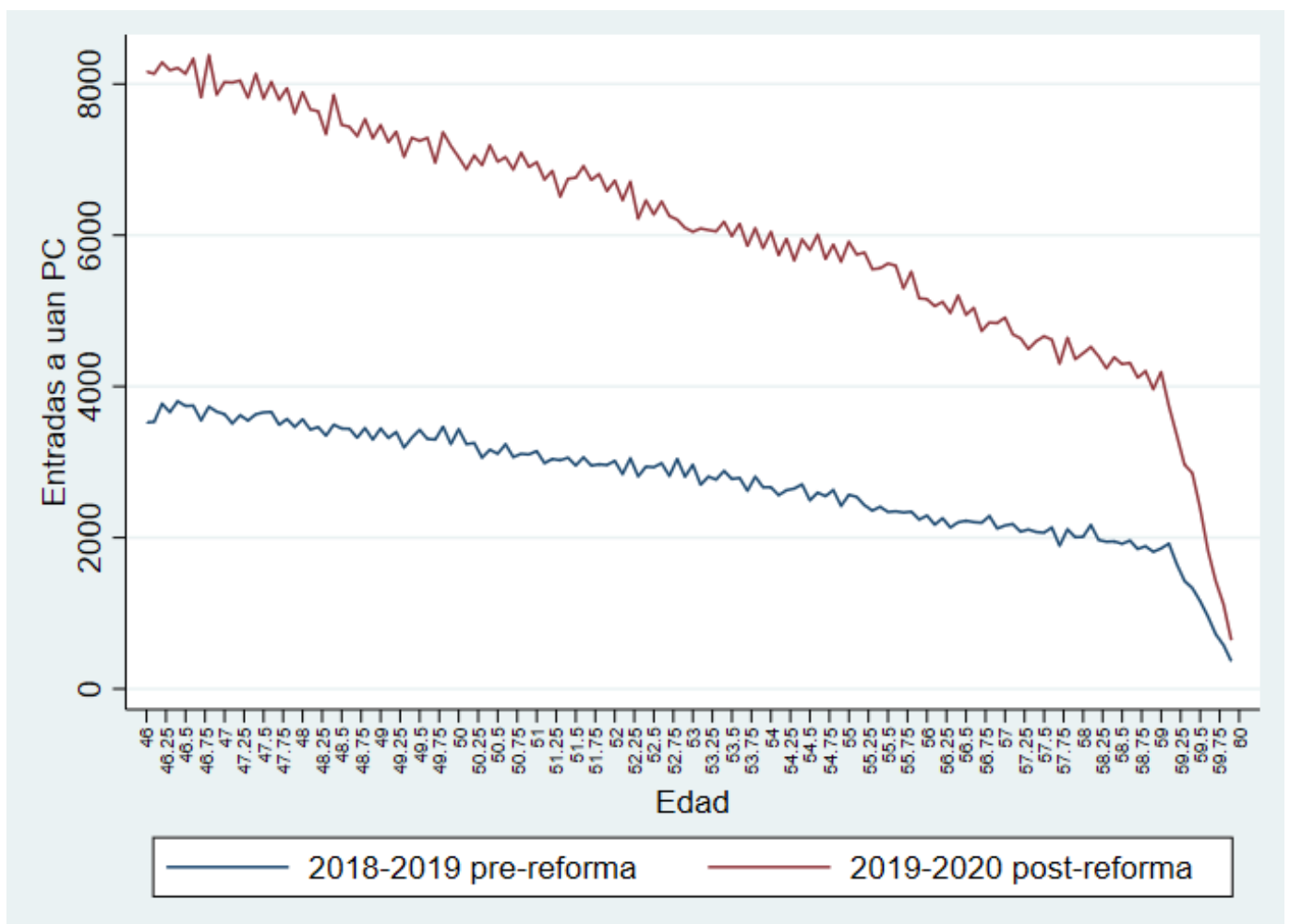
Los datos que se van a emplear provienen del SEPE. Esta es la institución responsable del pago de las prestaciones por desempleo. El conjunto de datos contiene el universo de períodos de PC y PA que comenzaron mensualmente en los años 2018-2021, continuando así con el periodo planteado en Arranz y García-Serrano (2020) donde se toman datos hasta 2017.

La base de datos contiene información sociodemográfica del registro de solicitantes de empleo, incluidas las características laborales (género, edad,

municipio y provincia de residencia, y nacionalidad), atributos del último trabajo (salario, ocupación y afiliación a la industria) y las razones de la terminación del trabajo. El conjunto de datos también proporciona información sobre si un individuo recibe PC o PA, el nivel de beneficios y la duración potencial y transcurrida del beneficio.

Para el análisis empírico vamos a utilizar el periodo desde el 1 de enero 2018 hasta el 1 de marzo de 2020 y cogeremos a toda la población entre los 46 y los 59 años. La muestra contiene 1.262.272 individuos que ingresaron a una PC y tenían edades entre 46 y 59 años en la fecha de admisión entre 2018 y 2020.

Gráfico 1. Entrada a una prestación contributiva (PC) de trabajadores de edades entre 46 y 59 antes y después de la reforma de 2019. Datos del Servicio Público de Empleo (SEPE) (enero de 2018 a marzo de 2020).



y después del cambio en la ley en 2019. El período de enero de 2018 a febrero de 2019 antes de la reforma se muestra en azul y el período de marzo 2019 a

febrero de 2020 en rojo. El perfil de edad de las entradas en ambos períodos muestra una tendencia decreciente que se vuelve muy acusada a partir de los 59 años. Lo primero que podemos observar es que tras la reforma aumentaron considerablemente las entradas a la PC, duplicándose el dato de antes de la reforma. Si miramos en las edades afectadas por la reforma no se aprecian patrones reconocibles o tendencias reseñables, tras la reforma en el tramo entre los 52 y los 53 se aprecia una caída más constante de las entradas que en el mismo tramo antes de la reforma.

La reforma laboral no ha afectado a la composición de la entrada en PC por género que se sitúa para nuestra muestra entorno al 48% para las mujeres y en un 52% para el grupo de varones (véase Gráfico A1 del apéndice), ninguno de los dos grupos de edad han variado su comportamiento por género tras la reforma y ya que la reforma no afectaba a ningún aspecto relacionado con el género es un efecto esperable, sin embargo si realizamos lo mismo por nacionalidad (véase Gráfico A2 del apéndice), sí que notamos una notable variación en la composición de entrada en PC, antes de la reforma la composición para el grupo de 52-59 era de más de un 90% de nacionales y tras la reforma baja a menos de un 90% y para el grupo de 46-51 sucede algo parecido de más del 85% a menos del 85%. Esta es una posible vía de ampliación del estudio que no se explora en este TFM pero que podría ser interesante para trabajos de investigación futuros.

El gráfico 2 muestra la serie de entrada mensual a las PC desde enero de 2018 hasta febrero de 2020 (desagregando por causa de salida del último empleo), así como la serie correspondiente de la edad promedio en la admisión para dos grupos de edad: 46–51 en el panel A y 52–59 en el panel B. El primer grupo está lejos de la jubilación, mientras que el segundo grupo está más cerca. Las admisiones a una PC bajo las nuevas reglas de 2019 se distinguen en la figura mediante una línea vertical negra de marzo de 2019.

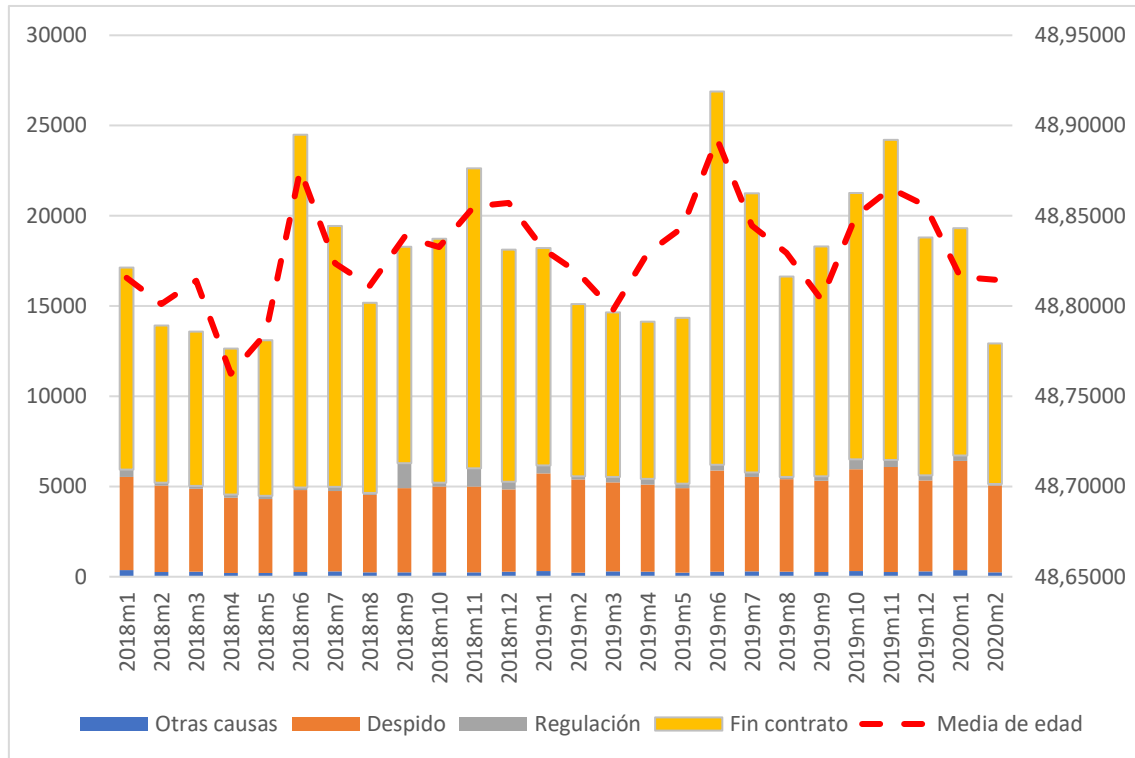
Centrándonos en el patrón general de las series de edades promedio, es bastante diferente para los trabajadores de 46–51 años y los de 52 años en adelante en las admisiones a una PC. Entre enero de 2018 y marzo de 2019, hay una tendencia estable (con fluctuaciones) para ambos grupos de edad. Después de la reforma, se observa una edad promedio ligeramente mayor para

el grupo de 46–51 años, mientras que la edad promedio aumento notablemente para el grupo de 52 años en adelante. La volatilidad es mayor para el primero que para el último.

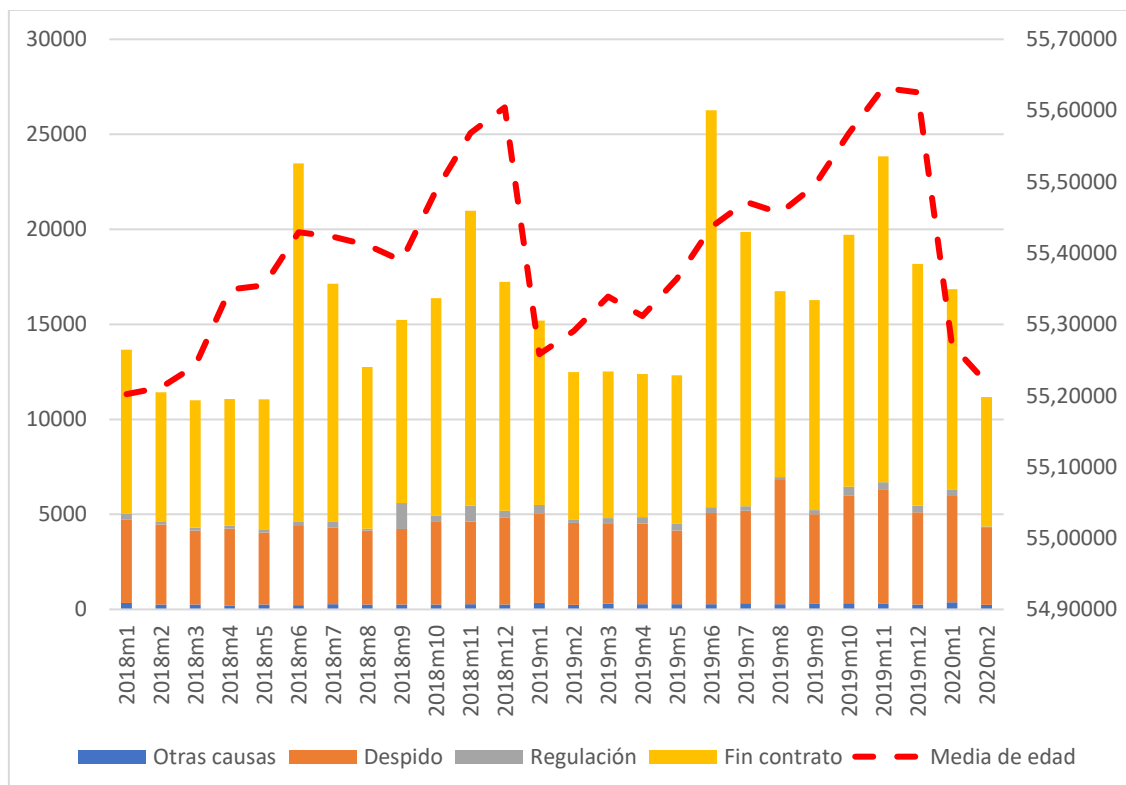
En cuanto a las razones para la finalización del empleo, se han agrupado en cuatro categorías: despido (que comprende despidos individuales y despidos económicos); finalización de contrato a plazo fijo; trabajo a tiempo parcial (ERTE), se refiere a personas en esquemas de reparto de trabajo que reciben apoyo de ingresos debido a una semana laboral más corta o despidos temporales), y otras razones (esta categoría incluye principalmente situaciones como renuncias por causa justa, modificación de condiciones de trabajo o movilidad geográfica o terminación de la actividad de trabajadores fijos discontinuos). El gráfico 2 muestra que los despidos son relativamente homogéneos para los trabajadores más maduros (52–59) y para los más jóvenes (46–51), y que, para ambos grupos de edad, la finalización del contrato se convirtió en una causa importante de ingreso durante el período 2018–2020. La composición de las entradas a las PC no cambió mucho después de la reforma de 2019, y el aumento en el número de entradas debido a despidos (señalando un empeoramiento en las condiciones del mercado laboral desde 2019) fue similar para ambos grupos. Este hallazgo apuntaría a efectos similares de las condiciones económicas y otros cambios en las políticas en ambos grupos de trabajadores.

Gráfico 2. Entradas a una PC de trabajadores de edades entre 46 y 59 antes y después de la reforma de 2019 por causa de cese y media de edad. Datos del Servicio Público de Empleo (SEPE) enero de 2018 a marzo de 2020.

Panel A: Entradas a una PC de persona con edades entre 46-51 años



Panel B: Entradas a una PC de persona con edades entre 52-59 años



5. Metodología

Para medir el impacto de la reforma de 2019 en el colectivo que queremos estudiar vamos a utilizar la técnica conocida como dobles diferencias (DD) y que consiste en comparar los cambios a lo largo del tiempo en la variable de interés entre una población inscrita en un programa (grupo de tratamiento) y una población no inscrita (grupo de comparación). Esta técnica requiere la existencia de datos de línea base, es decir, datos previos a la intervención.

La idea básica detrás de DD es comparar las diferencias en el cambio de una variable entre un grupo que fue afectado por la intervención y otro grupo que no lo fue, antes y después de la implementación de dicha intervención. Esta comparación de diferencias elimina el efecto de las características inobservables que son constantes en el tiempo dentro de cada grupo, permitiendo que la diferencia en los cambios sea atribuible en gran medida a la intervención en cuestión.

Para implementar DD de manera rigurosa, es crucial que los grupos tratado y de control sean lo más similares posible antes de la intervención. Esto se logra a través de técnicas de emparejamiento, estratificación u otros métodos de selección adecuados.

En nuestro caso particular encontramos un escenario favorable para la aplicación de la técnica. En primer lugar el grupo de tratamiento (52-59) serán aquellos que tras el cambio de la ley son elegibles por el programa y que previo al cambio legislativo no lo eran. En segundo lugar el grupo de control lo formarán aquellos que no son elegibles ni antes ni después del cambio legislativo (46-51 años). De esta forma tenemos ambos falsos contrafactuales (comparaciones antes-después e inscritos-no inscritos) para generar una mejor estimación del contrafactual.

El DD se puede estimar mediante un análisis de regresión. En particular, la ecuación de estimación podría especificarse de la siguiente manera:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 R_i + \beta_3 S_i R_i + \varepsilon_i$$

En nuestra ecuación Y_i es la variable dependiente, es decir, la variable de interés que refleja la edad del trabajador al ingresar a la PC para el individuo i . S_i es una variable dummy que indica el cambio de política adoptado el marzo de 2019: toma el valor de 1 para todos los individuos después de que ocurrió la reforma, es decir después de 2019 y 0 antes de la reforma, antes de 2019. R_i es una variable dummy que toma el valor 1 para trabajadores de 52 años o más en la fecha de admisión al seguro de desempleo y 0 para trabajadores entre 46-51 años. $S_i * R_i$ es el efecto de DD y ε_i es el término de error en el modelo.

6.Resultados

Los resultados (con y sin variables de control exógenas) se presentan en la Tabla 1 para la muestra completa y se desglosan según la causa de la admisión y la duración de la prestación por desempleo. β_0 es la edad media de los trabajadores de 46 a 51 años admitidos bajo las reglas anteriores a 2019, la edad media del grupo de 52 o más nos la da $\beta_0 + \beta_2$, la primera se sitúa en torno a 48.8 para las estimaciones de toda la muestra mientras que para el segundo grupo se encuentra entorno a los 55,4 años (48,7 y 55,1, respectivamente cuando los regresores se incluyen. Los resultados de las estimaciones son muy similares de estos parámetros (con y sin regresores) para los diferentes tipos de controles por causa de cese o duración de la prestación. β_1 tiene como objetivo capturar el impacto del cambio en las normas de la reforma que es común a todos los trabajadores mayores, la cual es estadísticamente significativa y positiva lo que sugiere que el cambio normativo tuvo algún efecto común subyacente según la causa de cese del contrato (fin de contrato o despidos) y la duración de las

prestaciones inferiores al año. Sin embargo, no resulta estadísticamente significativo para los trabajadores despedidos, por otras causas y los que están en situación de ERTE y los trabajadores con derechos potenciales de desempleo medios y largos (12-22 meses, cuando no se tienen en cuenta las características observables de los trabajadores y el empleo).

Veamos ahora β_3 que mide el efecto de DD. Este efecto para toda la muestra es estadísticamente significativo, pequeño y positivo en el caso de las entradas a las PC, además al añadir las variables exógenas el efecto es ligeramente mayor. Si lo analizamos por causa de cese tenemos dos que son estadísticamente significativas y que son de signo opuesto. En primer lugar, vemos una disminución de la edad de entrada a las PC por la causa de despido, la caída se hace más pequeña cuando se introducen las variables exógenas y por otra lado vemos un aumento de la edad de entradas a PC por fin de contrato que se hace más grande al introducir las variables de control. La variación por duración de la prestación es estadísticamente significativamente positiva para las duraciones cortas y para las más largas (menos de 12 meses y más de 24 meses, respectivamente).

Tabla 1. Estimación mediante el método de Diferencias en Diferencias (DD) del efecto de un aumento en la duración de las prestaciones. Entradas en UI. Archivos de datos SEPE (Enero 2018-Febrero 2020).

Panel A. Sin regresores

| | Toda la muestra | Causa de cese | | | | Duración de la prestación | | |
|-----------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|
| | Toda la muestra | Otras razones | Despido | STW | Final de contrato | 4-12 meses | 12-22 meses | 24 meses |
| β_1 | 0.0125*** (0.00452) | -0.0279 (0.0363) | -0.00403 (0.00848) | -0.0228 (0.0340) | 0.0204*** (0.00548) | 0.0260*** (0.00549) | 0.0000734 (0.0118) | -0.0395*** (0.0111) |
| β_2 | 6.585*** (0.00432) | 6.730*** (0.0321) | 6.808*** (0.00788) | 6.567*** (0.0263) | 6.473*** (0.00532) | 6.471*** (0.00546) | 6.569*** (0.0111) | 6.866*** (0.00905) |
| β_3 | 0.0289*** (0.00748) | -0.0237 (0.0577) | -0.0532*** (0.0139) | 0.0171 (0.0553) | 0.0797*** (0.00911) | 0.0737*** (0.00914) | 0.0101 (0.0200) | 0.0339* (0.0174) |
| β_0 | 48.83*** (0.00258) | 48.85*** (0.0204) | 48.79*** (0.00475) | 48.88*** (0.0159) | 48.85*** (0.00317) | 48.84*** (0.00323) | 48.79*** (0.00654) | 48.84*** (0.00565) |
| N | 1261691 | 21513 | 374107 | 29438 | 836633 | 815325 | 184517 | 261849 |
| R2 | 0.740 | 0.745 | 0.748 | 0.736 | 0.736 | 0.736 | 0.741 | 0.749 |

Panel B. Con regresores

| | Toda la muestra | Causa de cese | | | | Duración de la prestación | | |
|-----------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
| | Toda la muestra | Otras razones | Despido | STW | Final de contrato | 4-12 meses | 12-22 meses | 24 meses |
| β_1 | 0.0292*** (0.00454) | 0.0239 (0.0368) | 0.0322*** (0.00856) | 0.0372 (0.0352) | 0.0254*** (0.00548) | 0.0280*** (0.00548) | 0.0188 (0.0118) | -0.0176 (0.0112) |
| β_2 | 6.418*** (0.00434) | 6.523*** (0.0323) | 6.628*** (0.00792) | 6.339*** (0.0265) | 6.311*** (0.00535) | 6.314*** (0.00548) | 6.418*** (0.0112) | 6.672*** (0.00916) |
| β_3 | 0.0399*** (0.00739) | -0.0618 (0.0570) | -0.0350** (0.0137) | 0.0268 (0.0542) | 0.0852*** (0.00899) | 0.0789*** (0.00903) | 0.0216 (0.0198) | 0.0502*** (0.0172) |
| β_0 | 48.69*** (0.0165) | 49.15*** (0.0964) | 48.60*** (0.0248) | 48.82*** (0.128) | 48.79*** (0.0107) | 48.70*** (0.0306) | 48.79*** (0.0460) | 48.69*** (0.0374) |
| N | 1261691 | 21513 | 374107 | 29438 | 836633 | 815325 | 184517 | 261849 |
| R2 | 0.746 | 0.753 | 0.754 | 0.746 | 0.742 | 0.742 | 0.746 | 0.756 |

7.Conclusiones.

Este TFM ha evaluado la reforma de 2019 en búsqueda de como esta afectó a los trabajadores mayores las condiciones de accesibilidad a una PA ilimitada cuando se redujo la franja de edad de acceso de 55 a 52 años. Para ello se ha aplicado la técnica de dobles diferencias con el fin de observar los comportamientos antes y después de la reforma para los dos grupos de trabajadores (46-51 y 52-59) y se ha utilizado una base de datos extraídos de los registros administrativos del Servicio Público de Empleo (SEPE) de España del periodo enero de 2018 hasta febrero de 2020 ya que después de esta fecha los datos podrían verse distorsionados por la pandemia de la covid-19.

Cuando estimamos el impacto de la reforma sobre la edad media de entrada en las PC de los trabajadores de más edad, se encuentra un efecto significativamente positivo de la reforma principalmente en el caso de los trabajadores relacionados con contratos cuya causa de cese es el fin de contrato y negativa en aquellos trabajadores que fueron despedidos. Tomamos estos resultados como un indicio de que las empresas, que habrían despedido a una parte del grupo de trabajadores de entre 52 y 55 años en ausencia de la reforma, lo hacen antes después de la reforma de 2019 y en cambio aquellos con un contrato temporal accederían al SPD más tarde tras agotar el contrato.

Al ampliar el periodo de elegibilidad de los 55 a los 52 años los resultados del impacto de la reforma sobre la media de entrada en la duración de la prestación no son los esperados ya que tanto las duraciones cortas como las más largas sufren un aumento de la edad media, lo esperable es que más personas entre 52 y 55 años entraran a recibir una PC y por lo tanto bajaran la edad media.

En el futuro se puede explorar vías de investigación complementarias para ver el impacto por género o nacionalidad también se podría utilizar alguna otra técnica de medición de impacto o modelo que sirva para complementar los resultados obtenidos.

Bibliografía:

- Arranz, J.M. and C. García-Serrano *The Journal of the Economics of Ageing* 17 (2020) 100278
- Albanese, A., Ghirelli, C., Picchio, M., 2019. Timed to say goodbye: does unemployment benefit eligibility affect worker layoffs? IZA Discussion Paper Series No. 12171, Institute of Labor Economics: Bonn.
- Baguelin, O., Remillon, D., 2014. Unemployment insurance and management of the older workforce in a dual labor market: evidence from France. *Labour Econ.* 30, 245–264.
- Christofides, L.M., McKenna, C.J., 1996. Unemployment insurance and job duration in Canada. *Journal of Labor Economics* 14 (2), 286–312.
- Green, D.A., Riddell, W.C., 1997. Qualifying for unemployment insurance: an empirical analysis. *Econ. J.* 107 (440), 67–84.
- Grogger, J., Wunsch, C., 201. Unemployment insurance and departures from employment. Evidence from a German reform, VU University Amsterdam.
- Tuit, S., van Ours, J., 2010. How changes in unemployment benefit duration affect the inflow into unemployment. *Econ. Lett.* 109, 105–107.
- Rebollo, Y., 2012. Unemployment insurance and job turnover in Spain. *Labour Econ.* 19, 403–426.
- Winter-Ebmer, R., 2003. Benefit duration and unemployment entry: a quasi-experimental evidence for Austria. *Eur. Econ. Rev.* 47 (2), 259–273.

Apéndices:

Tabla A.1 Medias muestrales al momento de ingresar a las prestaciones por desempleo: antes y después del cambio de política. Grupos de edad 46–51 y 52–59. Entradas en PC. Archivos de datos SEPE (Enero 2018-Febrero 2020).

| | Pre-reforma | | Post-reforma | | Diferencia | | DID |
|------------------------------------|-------------|----------|--------------|----------|-----------------|-----------------|------------------------|
| | 46-52(1) | 52-59(2) | 46-52(3) | 52-59(4) | Dif (3)- (1) | Dif (4)- (2) | Dif (4-2)- Dif(3-1) |
| edadd (Edad media) | 48.830 | 55.415 | 48.843 | 55.456 | 0.013 | 0.041 | 0.029 |
| sex (hombre) | 0.516 | 0.522 | 0.518 | 0.530 | 0.001 | 0.008 | 0.006 |
| nacionalidad (Español) | 0.138 | 0.092 | 0.166 | 0.111 | 0.029 | 0.020 | -0.009 |
| Sector sin actividad/indeterminado | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Agricultura y pesca | 0.105 | 0.086 | 0.109 | 0.092 | 0.004 | 0.006 | 0.002 |
| Industria | 0.120 | 0.130 | 0.112 | 0.114 | -0.008 | -0.016 | -0.008 |
| Construcción | 0.094 | 0.097 | 0.106 | 0.111 | 0.012 | 0.014 | 0.002 |
| Servicios | 0.679 | 0.687 | 0.671 | 0.682 | -0.008 | -0.004 | 0.004 |
| Región | | | | | | | |
| Andalucía | 0.187 | 0.165 | 0.196 | 0.182 | 0.009 | 0.017 | 0.008 |
| Aragón | 0.027 | 0.029 | 0.027 | 0.029 | 0.000 | 0.000 | 0.001 |
| Asturias | 0.020 | 0.020 | 0.020 | 0.020 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Baleares | 0.044 | 0.048 | 0.041 | 0.043 | -0.002 | -0.005 | -0.002 |
| Canarias | 0.057 | 0.051 | 0.063 | 0.058 | 0.006 | 0.007 | 0.001 |
| Cantabria | 0.012 | 0.012 | 0.011 | 0.012 | -0.001 | -0.001 | 0.000 |
| Castilla-La Mancha | 0.040 | 0.041 | 0.040 | 0.041 | 0.000 | 0.001 | 0.000 |
| Castilla y León | 0.044 | 0.049 | 0.043 | 0.049 | -0.002 | 0.000 | 0.002 |
| Cataluña | 0.151 | 0.152 | 0.153 | 0.151 | 0.002 | -0.002 | -0.003 |
| Comunidad Valenciana | 0.119 | 0.125 | 0.118 | 0.124 | -0.001 | -0.001 | 0.000 |
| Extremadura | 0.025 | 0.028 | 0.024 | 0.028 | -0.001 | 0.001 | 0.001 |
| Galicia | 0.051 | 0.050 | 0.049 | 0.049 | -0.002 | -0.002 | 0.000 |
| Madrid | 0.117 | 0.124 | 0.115 | 0.116 | -0.003 | -0.008 | -0.006 |
| Murcia | 0.042 | 0.037 | 0.041 | 0.036 | -0.001 | -0.001 | 0.000 |
| Navarra | 0.016 | 0.017 | 0.012 | 0.014 | -0.003 | -0.003 | 0.000 |
| País Vasco | 0.040 | 0.043 | 0.037 | 0.039 | -0.003 | -0.004 | -0.001 |
| La Rioja | 0.007 | 0.007 | 0.007 | 0.007 | 0.000 | -0.001 | -0.001 |
| Ceuta | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Melilla | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Causa de cese | | | | | | | |
| cese | 2.336 | 2.290 | 2.379 | 2.359 | 0.043 | 0.069 | 0.026 |
| Otras causas | 0.016 | 0.019 | 0.015 | 0.017 | -0.001 | -0.002 | -0.001 |
| Despido | 0.295 | 0.312 | 0.280 | 0.287 | -0.015 | -0.026 | -0.011 |
| STW | 0.026 | 0.028 | 0.015 | 0.017 | -0.011 | -0.011 | 0.000 |
| Fin contrato | 0.663 | 0.641 | 0.689 | 0.680 | 0.027 | 0.039 | 0.012 |
| Ocupación | | | | | | | |
| ocupaciones militares | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Directores y gerentes | 0.011 | 0.013 | 0.012 | 0.013 | 0.001 | 0.000 | -0.001 |

| | | | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| Profesionales científicos e intelectual | 0.055 | 0.049 | 0.059 | 0.049 | 0.004 | 0.001 | -0.004 |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 0.057 | 0.057 | 0.057 | 0.054 | 0.000 | -0.002 | -0.003 |
| Personal de apoyo administrativo | 0.163 | 0.160 | 0.142 | 0.145 | -0.021 | -0.014 | 0.006 |
| Trabajadores de los servicios | 0.208 | 0.209 | 0.210 | 0.206 | 0.001 | -0.003 | -0.004 |
| Agricultores y trabajadores calificado | 0.018 | 0.018 | 0.016 | 0.017 | -0.002 | -0.001 | 0.001 |
| Oficiales, operarios y artesanos | 0.126 | 0.137 | 0.133 | 0.146 | 0.007 | 0.009 | 0.002 |
| Operadores de instalaciones y máquinas | 0.076 | 0.075 | 0.075 | 0.075 | -0.001 | 0.000 | 0.001 |
| Ocupaciones elementales | 0.286 | 0.283 | 0.295 | 0.295 | 0.009 | 0.012 | 0.002 |
| Duración de la prestación | | | | | | | |
| entitl | 0.573 | 0.644 | 0.449 | 0.495 | -0.123 | -0.149 | -0.025 |
| 4-12 meses | 0.636 | 0.605 | 0.704 | 0.688 | 0.068 | 0.082 | 0.014 |
| 12-22 meses | 0.156 | 0.145 | 0.144 | 0.130 | -0.012 | -0.016 | -0.003 |
| 24 + meses | 0.208 | 0.249 | 0.153 | 0.183 | -0.056 | -0.067 | -0.011 |
| R=1 si la edad 52-59 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| S=1 después del cambio de ley | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | | | | | 0 | 0 | 0 |
| S*R | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Número de individuos | 447,947 | 394,872 | 217,382 | 201,490 | | | |

G ráfico 2A: Entrada a las PC de trabajadores de edades entre 46 y 59 antes y después de la reforma de 2019 por género. Datos del Servicio Público de Empleo (SEPE) (enero de 2018 a marzo de 2020).

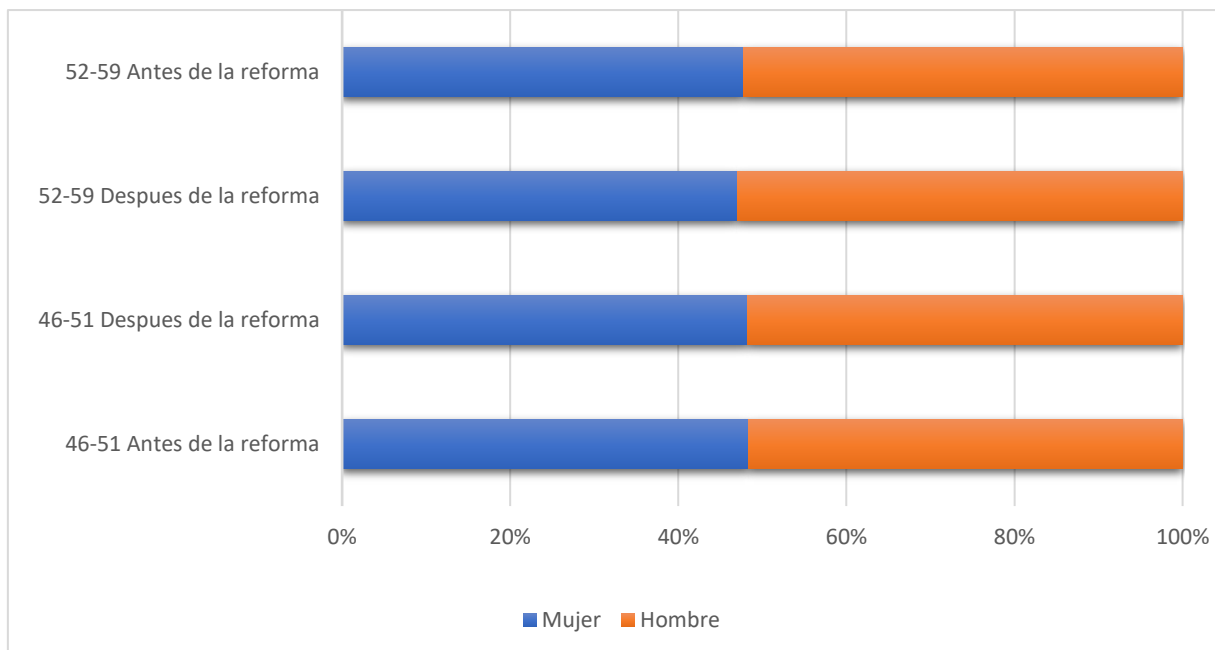


Gráfico 3A: Entrada a una PC de trabajadores de edades entre 46 y 59 antes y después de la reforma de 2019 por nacionalidad. Datos del Servicio Público de Empleo (SEPE) (enero de 2018 a marzo de 2020).

