



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

EFFECTO DE LA EXTENSIÓN DEL POSTNATAL EN LAS PROBABILIDADES DE
ESTADO Y DE TRANSICIÓN DEL MERCADO LABORAL EN CHILE.

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN ECONOMÍA APLICADA
MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

PABLO ALBERTO CARVAJAL ÁLVAREZ

PROFESOR GUÍA:
BENJAMÍN VILLENA ROLDÁN

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
ALEJANDRA MIZALA SALCES
ANDRÉS OTERO CORREA

SANTIAGO DE CHILE
2015

**RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR AL
TÍTULO DE:** Ingeniero Civil Industrial y grado de
Magíster en Economía Aplicada
Por: Pablo Alberto Carvajal Álvarez
Fecha: 5 de julio de 2015
Profesor guía: Benjamín Villena Roldán.

Efecto de la extensión del postnatal en las probabilidades de estado y de transición del mercado laboral en Chile.

Esta tesis estudia el impacto de la extensión del postnatal parental del año 2011 en las probabilidades de estado y transición del mercado laboral chileno. Éstas son estimadas mediante cuatro modelos probit multinomiales para evaluar qué tan robustos son los resultados: dos modelos que agrupan a las personas por edad y que se diferencian en el uso de las variables estado civil y número de menores de 15 años presentes en el hogar, y dos modelos que consideran a la edad como variable continua y que se diferencian en el uso de los ponderadores de la nueva encuesta nacional de empleos (NENE). Todos los modelos usan los datos de dicha encuesta que permiten determinar el estado y la transición laboral en el siguiente periodo.

Para estimar el efecto de la extensión, se consideraron grupos de trabajadores de acuerdo a su nivel educacional y su edad. Se supone que diferentes trabajadores también tienen diferentes costos de contratación. A causa de ello, el empleador puede sustituir algunos empleados más caros por otros más baratos. Por ende, se espera que el impacto de la protección a la maternidad sea también distinto según el tipo de trabajador(a), generándose un efecto general en el mercado del trabajo, pues personas, que no son directamente afectadas por la nueva ley, también sufren impactos (Scheubel, 2014). Erosa et al (2010) considera un modelo de equilibrio general para describir cómo los hombres se ven afectados por la existencia de estas normas al existir tres mecanismos: Canal de negociación, pues aumenta el poder negociador de las mujeres; canal de equilibrio general, disminuye el valor de postear una vacante y, por ende, disminuye la probabilidad de encontrar un trabajo y el canal redistributivo, existen transferencias (impuestos) desde personas que no son favorecidas por la reforma a los beneficiarios.

La nueva normativa no es inocua respecto de su efecto en el mercado laboral. En lo referente a las probabilidades de estado, los hombres mayores de 45 años son favorecidos por el nuevo esquema legal, sin importar su nivel educacional, pues los resultados son neutros o positivos respecto de su propensión al empleo. En lo referente a las mujeres, las universitarias se ven perjudicadas en su probabilidad de estar empleadas para todas las edades.

La norma tampoco es inocua para las probabilidades de transición. En los hombres, la probabilidad de permanecer empleados aumenta para quienes tienen mayor edad y educación media; y, para las mujeres, quienes no se encuentran en edad fértil aumentan su empleabilidad. Al distinguir por nivel educacional, la permanencia en el empleo de las mujeres universitarias decrece y aumenta su inactividad y, al mismo tiempo, las mujeres mayores de 45 años y de nivel educacional básico se ven favorecidas por la normativa, por cuanto aumenta su empleabilidad. Finalmente, los hombres mayores de edad, aumentan su transición desde la inactividad al empleo.

A pesar de la introducción de mecanismos de uso flexibles (trabajo en jornada parcial y entrega de semanas de descanso al padre), la nueva norma no logró distribuir el costo de un postnatal más extenso en hombres y mujeres, ya que el uso del descanso postnatal es fundamentalmente femenino. Es por ello que los grupos de mujeres en edad no fértil y hombres (en general) no sufren o se ven beneficiados por la reforma. Además, el efecto depende fuertemente de la escolaridad, lo que se relaciona con el tipo de empleo al que pueden optar los agentes. En el caso especial de las mujeres universitarias, no obstante que posterguen su maternidad, se observa un efecto negativo en su probabilidad de permanencia en el empleo debido a efectos atribuibles a la depreciación de su capital humano específico al trabajo y a la disminución de las vacantes de empleos calificados creados lo que se transmite a los hombres universitarios jóvenes.

*A los trabajadores y las trabajadoras del mundo, en especial, a la madre trabajadora, motor
del crecimiento.*

*Techo, tierra, trabajo, pan, salud, educación, independencia, democracia, libertad, estas
fueran nuestras demandas en la larga noche de los 500 años, estas son hoy nuestras
exigencias.*

Agradecimientos

E le genti che passeranno
Mi diranno «Che bel fior»!

A mi familia y a mi profesor guía.

Especiales agradecimientos a Ricardo, a Stefano, a Oscar y a Alejandra, por su comprensión, apoyo y paciencia.

Tabla de Contenido

Introducción	1
1. Motivación	3
2. Revisión de literatura	4
3. Legislación de protección a la maternidad en Chile	11
3.1. Legislación general código del trabajo.	11
3.2. Ley de postnatal parental.	12
4. Fuente y descripción de los datos	13
4.1. Encuesta de empleo (ENE).	13
4.1.1. Objetivo.	13
4.1.2. Marco muestral y estratificación.	14
4.1.3. Distribución y rotación de la muestra.	14
4.2. Nueva encuesta de empleos (NENE).	14
4.2.1. Objetivo.	14
4.2.2. Marco muestral y estratificación.	14
4.2.3. Distribución y rotación de la muestra.	15
4.3. Principales cambios.	15
4.4. Descripción Muestra	16
4.4.1. Participación laboral	18
4.4.2. Evolución tasa de participación laboral.	18
5. Marco teórico	26
5.1. Modelos multinomiales de elección discreta	27
5.1.1. Logit multinomial	27
5.1.2. Probit	27
5.2. Modelo estimado	27
5.3. Modelo econométrico.	30
5.3.1. Probabilidad de estar en un estado.	30
5.3.2. Probabilidad de transición.	31
6. Análisis de resultados	34
6.1. Probabilidades de Estado	35
6.1.1. Por género	35
6.2. Probabilidades de transición	44
6.2.1. Probabilidad de transición desde el empleo	44
6.2.2. Probabilidad de transición desde el desempleo.	50
6.2.3. Probabilidad de transición desde la inactividad	55
7. Conclusiones	62
8. Bibliografía	65
9. Anexos	72

Índice de tablas

4.1. Diferencias entre la ENE y la NENE	15
5.1. Descripción de las variables explicativas	28
9.1. Regresiones estado laboral	76
9.2. Regresiones transición Empleo	79
9.3. Regresiones transición Desempleo	82
9.4. Regresiones transición Inactividad	85
9.5. Regresiones transición simple Estado laboral	87
9.6. Regresiones transición simple E	89
9.7. Regresiones transición simple D	91
9.8. Regresiones transición simple I	93
9.9. Regresiones transición complejo Estado laboral	94
9.10. Regresiones transición complejo E	98
9.11. Regresiones transición complejo D	101
9.12. Regresiones transición complejo I	104
9.13. Mujeres grupo edad 3 postreforma	159
9.14. Mujeres grupo edad 4 postreforma	160
9.15. Hombres Grupo edad 3 postreforma	160
9.16. Hombres Grupo edad 4 postreforma	160
9.17. Mujeres grupo de edad 2 postreforma	160
9.18. Mujeres grupo edad 2 postreforma	161
9.19. Mujeres grupo edad 3 postreforma	161
9.20. Mujeres grupo edad 4 postreforma	161
9.21. Hombres grupo edad 3 postreforma	161
9.22. Hombres grupo edad 4 postreforma	162
9.23. Hombres grupo edad 2 postreforma	162
9.24. Mujeres grupo edad 3 postreforma	162
9.25. Mujeres grupo edad 4 postreforma	162
9.26. Hombres grupo edad 2 postreforma	163
9.27. Hombres grupo edad 3 postreforma	163
9.28. Hombres grupo edad 4 postreforma	163
9.29. Mujeres grupo edad 2 postreforma	163
9.30. Mujeres grupo edad 2 postreforma	164
9.31. Mujeres grupo edad 3 postreforma	164
9.32. Mujeres grupo edad 4 postreforma	164
9.33. Regresiones transición Empleo	164
9.34. Regresiones transición Empleo	165

Índice de figuras

4.1. Evolución de estadísticas laborales.	23
4.2. Evolución de estadísticas maternas régimen antiguo de postnatal.	24
4.3. Evolución de estadísticas maternas	25
6.1. Impacto marginal de la reforma, hombres prob. estado empleado y desempleado.	39
6.2. Impacto marginal de la reforma, hombres prob. estado inactivo.	40
6.3. Impacto marginal de la reforma mujeres prob. estado: Empleado y desempleado.	43
6.4. Impacto marginal de la reforma, mujeres prob. estado inactiva.	44
6.5. Impacto marginal de la reforma prob. transición desde empleo hombres.	46
6.6. Impacto marginal de la reforma, hombres desde el empleo, hombres.	47
6.7. Impacto marginal de la reforma en prob. transición desde el empleo, mujeres.	49
6.8. Impacto marginal de la reforma en prob. transición desde el empleo, mujeres.. . . .	50
6.9. Impacto marginal de la reforma en prob. de transición desde el desempleo, hombres.	52
6.10. Impacto marginal de la reforma en prob. de transición desde el desempleo, hombres.	53
6.11. Impacto marginal en prob. transición desde el desempleo, mujeres.	54
6.12. Impacto marginal en prob. transición desde el desempleo, mujeres.	55
6.13. Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, hombres.	56
6.14. Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, hombres.	57
6.15. Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, mujeres.	59
6.16. Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, mujeres.	60
9.1. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental, según calidad laboral de la trabajadora.	72
9.2. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental por entidad pagadora.	73
9.3. Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental, según modalidad de extensión.	73
9.4. Número de subsidios iniciados por modalidad de jornada y entidad pagadora.	74
9.5. Subsidios por tramo de renta y jornada.	74
9.6. Subsidios traspasados al padre, según tipo de entidad pagadora.	74
9.7. Subsidios traspasados al padre por tramo de renta imponible.	75
9.8. Licencias por enfermedad del niño menor de 1 año, según edad del menor y mes.	75
9.9. Edad del menor y gasto en licencias por enfermedad grave del niño menor de 1 año.	76
9.10. Impacto marginal de la reforma prob. estado laboral, hombres.	108
9.11. Impacto marginal de la reforma prob. estado laboral, mujeres.	109
9.12. Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde el empleo, hombres.	110
9.13. Impacto marginal de la reforma, prob. de transición desde el empleo, mujeres.	111
9.14. Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde el desempleo, hombres.	112
9.15. Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde el desempleo, mujeres.	113
9.16. Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde la inactividad, hombres.	114

9.17. Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde la inactividad, mujeres.	115
9.18. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado, modelo sin ponderar.	116
9.19. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo, sin ponderar.	117
9.20. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.	118
9.21. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.	119
9.22. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.	120
9.23. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.	121
9.24. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	122
9.25. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	123
9.26. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	124
9.27. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	125
9.28. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	126
9.29. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	127
9.30. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	128
9.31. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	129
9.32. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	130
9.33. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	131
9.34. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	132
9.35. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	133
9.36. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	134
9.37. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	135
9.38. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	136
9.39. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.	137
9.40. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.	138
9.41. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.	139
9.42. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.	140
9.43. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo ponderado.	141
9.44. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo ponderado.	142
9.45. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.	143

9.46. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	144
9.47. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	145
9.48. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	146
9.49. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	147
9.50. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	148
9.51. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	149
9.52. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	150
9.53. Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	151
9.54. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	152
9.55. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	153
9.56. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	154
9.57. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	155
9.58. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	156
9.59. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	157
9.60. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	158
9.61. Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.	159

Introducción

En el mundo, se han implementado diversos tipos de leyes con el fin de proteger y promover la maternidad. A fin de protegerla, las legislaciones establecen periodos de descanso legal tanto previos al nacimiento como posteriores. Además, incorporan la cancelación de un bono que puede ser por una parte o por el total del salario percibido por la madre; el fuero, que significa la protección del contrato de trabajo de la madre y asegura su continuidad laboral.

Los promotores de esta política pública arguyen que el impacto que tiene es positivo tanto en la mujer como en el recién nacido. En cuanto al impacto en la madre, se menciona que ayuda a proteger su empleo, establece condiciones de igualdad frente a la inequidad de género, ayuda a la recuperación post parto, permite la consagración del vínculo madre-hijo, entre otras características positivas. Respecto del recién nacido, ayuda al buen desarrollo del niño tanto en sus primeros años de vida como en su adultez. En este último caso, se menciona que los beneficios de la legislación de promoción y protección a la maternidad resultan en adultos más prósperos en cuanto a su efecto en indicadores tales como: la disminución de la delincuencia, el incremento salarial, el aumento del nivel educacional, el mejoramiento de la salud, entre otros.

No obstante al espíritu benevolente de este tipo de normas, últimamente se ha estudiado el efecto de su implementación en el mercado laboral de las mujeres y en los niños. De esta forma, se ha comenzado a dar evidencia empírica de estos marcos normativos. Ésta es diversa y depende, principalmente, de factores tales como: la duración del periodo de descanso de la madre, la duración del fuero maternal, la tasa de reemplazo de su salario (corresponde a qué porcentaje del sueldo se le entrega como subsidio); quién paga este subsidio, pues puede financiarlo el estado, la trabajadora a partir de su sueldo, el empleador o una combinación de agentes, entre otros.

Así mismo, se ha dado evidencia respecto del impacto en los niños y posteriores adultos, siendo de carácter diverso y dependiendo de los mismos elementos citados para el caso de la mujer.

En este trabajo se entrega evidencia del efecto de la entrada en vigencia del post-natal parental en el mercado laboral chileno, ya sea en la probabilidad de transición entre estados laborales (empleo-empleo, empleo-desempleo, empleo-inactividad, desempleo-empleo, desempleo-desempleo, desempleo-inactividad, inactividad-empleo, inactividad-desempleo, inactividad-inactividad) como en la probabilidad de estar en un determinado estado (empleada, desempleada, inactiva). Además, se entrega evidencia de qué grupos de mujeres (grupos por edad, por nivel educacional) se perjudican o benefician por el cambio de la legislación, así como también si la situación laboral de los hombres mejora en general o por grupos (grupos por edad, por nivel educacional).

Para analizar el efecto del cambio de legislación se emplean modelos probit multinomiales con una variable que indica la entrada en vigencia de la nueva legislación, ya que no se cuentan con una variable que expresamente establezca si una persona es elegible o no lo es, según los requisitos del nuevo marco regulatorio (descritos más adelante). Así, lo

que se modela como variable dependiente es la probabilidad de estar en un estado laboral (empleo, desempleo, inactivo) o la probabilidad de transitar desde un estado laboral a otro (probabilidad de transición) en función de variables de control presentes en la encuesta (sociodemográficas), la variable de tratamiento y variables de carácter temporal. Estas últimas buscan caracterizar tanto los posibles efectos estacionales como de distancia al momento de entrada en vigencia de la reforma.

Posteriormente, se estiman los efectos marginales de la variable de tratamiento sobre los grupos sociodemográficos descritos anteriormente. La razón de ello es que tanto logit como probit son modelos no lineales y, por tanto, ya sea la respuesta de la probabilidad de estar en un estado como la probabilidad de transición pueden ser heterogéneas, según las características de cada segmento poblacional. Así, se determina cabalmente el impacto del tratamiento.

La entrada en vigencia del nuevo cuerpo legal aumentó la cobertura potencial de las mujeres al permitir que trabajadoras independientes y dependientes puedan acceder al programa y flexibilizó la modalidad de retorno al trabajo. Esquemáticamente, el descanso maternal se divide en 2 etapas, una irrenunciable y otra optativa. La irrenunciable se subdivide en un prenatal de 6 semanas y un postnatal de 12 semanas y la optativa corresponde al postnatal parental de 12 semanas incrementables a 18 semanas, si la trabajadora retorna al trabajo en la modalidad de media jornada. En esta fase, la madre puede optar por traspasar al padre un máximo de 6 semanas, si no retorna al trabajo en jornada parcial; y, en el caso de retornar en la mentada modalidad, puede entregar 12 semanas.

Esta descripción cualitativa debe ser considerada para interpretar los resultados, ya que la citada legislación está fuertemente asociada a condiciones de formalidad de empleo (descritas posteriormente) y, en este sentido, es un incentivo para que la mujer en edad fértil cumpla con los requisitos para acogerse a este marco legal.

Capítulo 1

Motivación

El contexto de la discusión respecto de la modificación de la legislación de permiso maternal se caracteriza por la baja cobertura de la legislación de protección a la maternidad y, en comparación con la legislación Europea y Canadiense, su corta duración; además, del abuso de licencias por enfermedad del hijo menor de 1 año.

Esta tipo de legislación es importante para la madre, porque el parto y el cuidado del menor significan la interrupción de su proceso de acumulación de capital humano que se traduce, habitualmente, en el incremento de sus remuneraciones debido al aumento en su productividad. Por lo mismo, dependiendo del caso, se puede traducir en un costo de oportunidad alto, si el peso de la labor es asumido íntegramente por la madre. En ausencia de legislación, se volatiliza su empleabilidad y se reduce su ingreso salarial.

La escasa cobertura del antiguo programa de descanso por gravidez se materializa en que sólo las trabajadoras dependientes podían acceder a la legislación. Así, se excluía a las trabajadoras de carácter independiente y a quienes cuyo contrato era a plazo fijo. Además, gozaba de una naturaleza rígida al ser propio de la mujer, sin posibilidad de compartirlo con el padre.

El sobreuso motivó la necesidad de sincerar el real tiempo de duración del descanso postnatal, puesto que el porqué correspondía al anhelo de prolongar la duración del último periodo del descanso maternal.

Por otra parte, también se buscaba disminuir los costos del acceso al mercado laboral por parte de la mujer. En efecto, la tasa de participación laboral femenina es de 42% en Chile, en cambio, en A. Latina es de 52%, en promedio. (Cepal, 2009).

Ahora, si la comparación anterior se hace respecto de los hombres, la diferencia aumenta ostensiblemente, pues la tasa de participación laboral masculina es de casi 70%. (Casen, 2009)

Si se observa la situación entre las mujeres, quienes pertenecen al quintil de ingresos más alto participan el doble que las del quintil más bajo y el desempleo femenino de los sectores más vulnerables es 10 veces mayor que las del sector acomodado, según la encuesta Casen 2011. Finalmente, 4 de cada 10 mujeres no participa del mercado laboral por razones familiares.

Fue ese el escenario que desembocó en la creación del postnatal parental, una normativa flexible ya que permite la participación del padre y extensa en su cobertura por cuanto se incorporan a las trabajadoras independientes y estacionales. La flexibilidad tuvo como fin no perjudicar la empleabilidad de las madres. Por lo tanto, surge la pregunta si efectivamente no hubo perjuicios en el mercado laboral femenino.

Capítulo 2

Revisión de literatura

Los estudios relativos al rol que cumple la legislación de protección a la maternidad se ocupan, tanto directa como indirectamente, de las consecuencias en el equilibrio del mercado del trabajo, por tanto, de los efectos en la oferta y la demanda laborales por los distintos tipos de trabajadores presentes en dicho mercado; pues el empleador puede decidir sustituir ciertos trabajadores por otros que son directamente afectados por la reforma del postnatal parental, disminuyendo sus costos enfrentados por la contratación.

Preliminarmente, los estudios referentes a la oferta laboral de la mujer tiene como cimientos situaciones estilizadas observadas que dependen de los niños(as) presentes en el hogar. Así, la oferta depende de la edad de los niños (cap.7, Modern labor economics theory) como de su número (Cap. 7, The economics of imperfect labor markets). Por otro lado, la proporción de mujeres que trabaja en empleos jornada completa y parcial también está influenciada por la cantidad y la edad de los(as) menores.

A fin de explicar la forma en que opera la decisión de trabajar y entregar algunas intuiciones que introduzcan los hechos descritos en el párrafo anterior, considérese un modelo sencillo de mercado laboral competitivo que establece que los agentes maximizarán su utilidad dependiente del ocio y el consumo sujeto a su restricción presupuestaria. Lógicamente, las horas trabajadas serán la fracción que sobra del tiempo dedicado al ocio. Además, los agentes tienen un salario de reserva ω^r a partir del cual las personas trabajan si el salario ofrecido ω es mayor que su salario de reserva y, por tanto, de esta forma las personas asignan una cierta cantidad de horas al trabajo y el resto al ocio (Fuente: Cap1, The economics of imperfect labor markets).

$$\text{Max}_{c,l} U(c, l) \quad \text{sujeto a: } m + \omega * h \leq c$$

Cuando no existen restricciones horarias para trabajar, es decir, disponen libremente de h , su salario de reserva es:

$$\left(\frac{U_l}{U_c} \right)_A = \omega^r$$

En cambio, si las personas sólo tienen h horas disponibles para trabajar (como en el caso de una mujer que debe destinar una cantidad de horas a trabajar en el hogar, pues debe cuidar a sus hijos y ocuparse de otras tareas) se tiene que el salario de reserva definido por la condición de indiferencia entre trabajar y no trabajar es:

$$[m + \omega_{ft}^r (l_0 - h_{ft}), l_0 - h_{ft}] = U(m, l_0)$$

Cabe destacar que el salario de reserva de un agente que enfrenta restricción en las horas disponibles para trabajar es mayor que el salario cuyas horas no han sido restringidas. Así, se puede interpretar que la mujeres que son madres de niño(as) pequeños(as) se les debe ofrecer un incentivo mayor que sea capaz de superar su salario de reserva y, a medida que sus hijos(as) crecen, aumenta su participación laboral, por cuanto su salario de reserva disminuye.

Otra modelación que permita explicar la situación de las madres, de manera sencilla, es la siguiente (Fuente:Cap.7, The economics of imperfect labor markets): Se consideran costos fijos y variables referentes al cuidado del bebé. La utilidad de la madre $U(c, l)$ se deriva del consumo c y el ocio l , un ingreso no laboral m y F_c es el costo fijo por el cuidado del niño. Por lo tanto, la mujer escoge:

$$C_1 = m$$

si la madre decide no trabajar o bien:

$$C_2 = m - F_c + \omega \cdot h$$

, si la madre trabaja.

Luego, la madre decide si entra al mercado del trabajo, laborando h horas, siempre que:

$$U(C_1, l) < U(C_2, l - h)$$

Por tanto, la madre puede no trabajar, aunque sus ingreso superen el costo fijo del cuidado del niño. Si se subsidia el cuidado maternal, aumentan la remuneración del trabajo y la probabilidad de laborar.

Si se consideran costos variables debido al cuidado del hijo, cada hora de cuidado maternal significa un costo C_c , la restricción presupuestaria será:

$$C_3 = m + (\omega - C_c) h$$

Dada la restricción anterior, las madres podrían abstenerse de trabajar. Sin embargo, si se provee un subsidio, se puede aumentar la probabilidad de participación laboral. Mas, si la madre ya trabaja, el subsidio tiene un efecto ambiguo en las horas trabajadas. Esto porque existe un efecto sustitución positivo y un efecto ingreso negativo, si se asume que el ocio es un bien normal.

La situación bosquejada por ambos modelos (sencillos, pero que entregan intuiciones respecto de la dinámica del mercado del trabajo en el caso de mujeres que son madres) son el punto de partida de los estudios que intentan dilucidar los hechos estilizados descritos inicialmente que afectan la oferta laboral de la mujer. A continuación, se rescatan los factores que afectan, tanto positivamente (y que confirman la relación descrita de los hechos estilizados) como negativamente a la oferta laboral de la mujer. Luego, se enfatiza la relación negativa entre fertilidad y oferta, y se discuten algunos trabajos.

En primer lugar, resulta necesario determinar qué factores son relevantes en la oferta laboral femenina. En esta línea, Mizala et al(1999) estudian la oferta de trabajo femenina y concluyen que los años de educación, la jefatura de hogar y su composición juegan un rol capital en la participación laboral de la mujer. Este último factor dice relación con la división de roles entre hombres y mujeres en el ambiente familiar. Así, la presencia de hijos o hijas y su edad tienen un impacto diferente en la oferta, pues, debido a la división por género del trabajo en el hogar, la presencia de hijas adolescentes puede reducir las tareas asumidas por la madre y favorecer su oferta de trabajo.

Este último hallazgo se engloba en el conjunto de factores que disminuye el costo de las tareas de cuidado maternal y, por tanto, permite que la madre tenga más tiempo disponible para el trabajo. La misma relación corroboran Kaiser (2006), Eckstein y Lifshitz (2009), Contreras et al (2012) al constatar que la existencia de instituciones de descanso y cuidado maternal (parental, inclusive) facilitan la reinserción laboral de la mujer.

Respecto de la fertilidad, se ha encontrado causalidad negativa entre el tamaño de la familia y la oferta de trabajo femenina (Rosenzweig y Wolpin, 1980a, b; Angrist y Evans, 1998; Chun y Oh, 2002; Lee, 2008). El principal problema que resuelven radica en que la decisión de participación laboral se determina en conjunto con la elección de maternidad, pues, en general, la mujer debe determinar cuántas horas del día le dedica a cada actividad. La misma relación es encontrada por Bloom et al (2009), pero usando la legislación de aborto de un país como instrumento para la fertilidad. Así, encuentran que el nacimiento de un bebé reduce la oferta laboral de la mujer en casi 2 años. Con datos de Argentina y México, Cruces y Galiani (2004) testean el instrumento usado por Angrist y Evans (1998) y concluyen que efectivamente el número de niños y niñas afecta negativamente a la oferta laboral femenina, lo que no sólo proporciona validez externa al instrumento propuesto por los autores estadounidenses, sino que también al efecto de la fertilidad en la oferta laboral femenil, por cuanto el promedio de escolaridad es menor, los costos de la maternidad y la fertilidad son más elevados en ambas naciones en comparación con Estados Unidos. Contraria a los resultados de la literatura anterior, Griffen et al (2014) encuentran que tener gemelos afecta positivamente a la oferta laboral de las mujeres japonesas, dado que la madre que tiene 2 gemelos tiene un menor costo en tiempo que la madre que tiene primero un hijo y luego otro.

Finalmente, Vidya Atal (2010), mediante un modelo estructural, determina que el número de hijos(as) afecta negativamente la participación laboral de la mujer y, al contrario, las tecnologías que disminuyen el tiempo necesario dedicado al trabajo en el hogar promocionan su participación laboral.

En vista de lo anterior, se intenta incentivar el empleo femenino mediante la legislación de protección maternal. La evidencia internacional no es concluyente respecto de las bondades de los programas de protección a la maternidad, tanto respecto del resultado en niños como en mujeres, basados en el descanso de la madre tanto en el periodo previo como posterior al nacimiento, por cuanto existen particularidades inmanentes a la naturaleza de cada legislación de descanso maternal. Entre las particularidades, se tienen: su duración (que tiene un periodo mínimo de recuperación de la madre y que, en algunos casos, deprecia el capital humano específico acumulado por la mujer en su puesto de trabajo), los requisitos que determinan quienes pueden acogerse al descanso (puede no tener cobertura global), el monto monetario que reemplaza al salario del trabajador o trabajadora (según quién lo paga puede aumentar el costo de contratación de un determinado tipo de trabajador o, también, incentivar al retorno anticipado o tardío al mundo del trabajo) y el fuero (que asegura la continuidad en el mismo puesto de trabajo para la madre que se acogió a la legislación).

Este impacto negativo de la fertilidad se expresó en lo que Waldfogel (1998) constató como la brecha familiar y la brecha de género. La primera se refiere a la diferencia salarial entre mujeres con hijos y sin hijos, y la segunda corresponde a la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Mientras la brecha de género ha disminuido consistentemente, la brecha familiar se ha incrementado. La causa correspondería a la ausencia de programas que permitan compatibilizar la maternidad con el empleo en Estado Unidos (descanso maternal, trabajo a tiempo parcial, centros de cuidado de bebés (Blau y Kahn, 2012)), fundamentalmente, porque las mujeres no gozan de continuidad laboral. Se debe destacar que en este país no existió legislación federal de protección a la maternidad hasta la entrada en vigencia de Family and Medical Leave Act (FMLA), que permitió que las madres de ciertas empresas tuvieran acceso a descanso maternal no pagado. También, Hendy (2011) sentencia que las madres, en su afán por compatibilizar el trabajo en el hogar y la vida familiar, prefieren los empleos públicos a los privados. En definitiva, el costo asociado a la vida familiar condiciona

el desarrollo profesional de las mujeres.

Por su parte, Klerman y Leibowitz (1999) estudian el impacto que tuvo la FMLA en la continuidad laboral de las madres primerizas y concluyen que el 60 % de las mujeres que trabajaban a tiempo completo retornan a su empleo original, lo que muestra que la FMLA fue poco efectiva en cuanto a garantizar el retorno de las mujeres con su antiguo empleador. Posteriormente, Baum y Ruhm (2014) encuentran que la norma que garantizó el descanso maternal pagado en California aseguró la continuidad laboral de las mujeres, por tanto, se traduce en resultados laborales positivos, especialmente, para quienes tienen una menor tendencia a la participación laboral.

Sin embargo, no sólo es relevante determinar tanto la relación como el impacto cuantitativo de la fertilidad en la participación, sino que también resulta importante estudiar la temporalidad de los nacimientos, pues así las madres intentan favorecer su continuidad laboral. En este marco, Blau y Robins (1989) encuentran que los costos asociados al cuidado de los niños tienen efectos negativos en la fertilidad de las mujeres desempleadas, mas no en las empleadas. Además, el incremento de estos costos aumenta la tasa de la salida del mercado laboral para las mujeres y reduce la tasa de entrada a dicho mercado. Así mismo, Bloemen y Kalwij (1996) utilizan una estrategia similar para dilucidar la relación que existe entre maternidad y empleo. El método consiste en la estimación de un modelo de estados que describe las transiciones a la maternidad y al mercado laboral para las mujeres. Gracias a este enfoque, encuentran que las mujeres no empleadas tienen una mayor propensión a la maternidad que quienes están empleadas y, además, esta relación se acentúa cuando las mujeres son menos educadas. Cuando son más instruidas, el efecto hacia el empleo es mucho mayor en comparación con el efecto anterior.

En el caso chileno, Peticara y Sanhueza (2010) estudian de qué manera el nacimiento de un hijo altera las decisiones laborales de la mujer. Lógicamente, la respuesta de las mujeres varía según si son afectas por la cobertura de la legislación de protección a la maternidad y dependiendo de la edad del bebé. Considerando ambos factores, el riesgo de dejar el empleo es alto para las madres de recién nacidos durante su primer año de vida. Esta posibilidad es alta, inclusive, después de que el permiso maternal se ha agotado (12 semanas) y decae en el tiempo hasta desaparecer. Además, las madres que el postnatal no protege tienen un riesgo alto al inicio y decae más rápidamente que quienes sí son protegidas. Finalmente, si se incorpora la historia laboral de la mujer, se observa que los episodios de inactividad inducen una mayor probabilidad de caer en el futuro en este último estado. Es decir, la experiencia laboral acumulada es un elemento que contrarresta la inactividad.

Teóricamente, el privilegiar la carrera profesional, disminuyendo la cantidad de interrupciones, permite aprovechar las oportunidades de crecimiento profesional (capacitación laboral) y acumulación de capital humano, ya sea por la experiencia del empleo específico o la inversión en educación que ayudan a un mejor desempeño en el mercado del trabajo. A contrario sensu, las salidas del mercado pueden ser costosas laboralmente (Even, 1987), si el mecanismo no está bien diseñado en cuanto a su duración, a la tasa de reemplazo del salario, al fuero y a la flexibilidad.

Schönberg y Ludsteck (2007) encuentran que el aumento en la duración del descanso maternal se expresa en efectos negativos en los salarios de las mujeres (en el corto plazo) que se neutralizan o se expresan positivamente en el largo plazo por un efecto de selección. Posteriormente, Schönberg y Ludsteck (2011) comparan el rol de los beneficios maternales y del fuero en el éxito laboral de las madres, resultando en que este último desempeña un rol crucial en la continuidad del empleo. No obstante, establecen que las reformas alemanas no mejoraron la situación laboral de las madres en términos de la tasa de empleo.

Drange y Rege (2013) encuentran que la ausencia del mercado laboral cuando la edad de los niños(as) es de 1 y 2 años genera efectos negativos en mujeres sin estudios universitarios o con ingresos bajo la media, empero, el efecto se disipa en el largo plazo, presumiblemente

porque las mujeres se vinculan al mercado del trabajo con jornada parcial. Low y Sánchez-Marcos (2014) estudian el efecto que tendría la implantación del postnatal de los países escandinavos en el mercado laboral estadounidense. Encuentran que el fuero maternal, cuya finalidad es permitir la continuidad en el empleo, ayuda a aumentar la oferta de trabajo, puesto que aumenta el empleo, mas no se produce una reducción en la diferencia de salarios observada entre hombres y mujeres. Por su parte, Yamaguchi (2014) concluye que cuando el fuero maternal dura 1 año, se afecta positivamente la continuidad laboral y se expresa en un aumento de la empleabilidad femenina, especialmente de las mujeres más jóvenes. Sin embargo, y en línea con lo que muestra Drange y Rege (2013), extensiones mayores afectan negativamente el empleo.

También relacionado con la continuidad laboral, en los datos se observa el retraso del nacimiento del primer hijo y cómo esta decisión determina la evolución laboral de la madre. Miller (2005) estudia el rol que juega el retraso del inicio de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres. Esta última se mide en el crecimiento del ingreso, de la tasa del salario y de la cantidad de horas trabajadas. Según Miller, posponer la maternidad implica un incremento de 10% en el ingreso por año de retraso, un 3% en la tasa salarial y un aumento de 5% en las horas trabajadas. Además, este incremento es mayor para las mujeres con estudios universitarios. Finalmente, concluye que el papel que juegan las políticas de descanso maternal en la carrera profesional son insignificantes en comparación con el retardo en la fertilidad para las mujeres universitarias. Además, las mujeres retrasan al máximo su maternidad, dependiendo de su propensión a participar del mercado del trabajo (habilidad), a fin de no perjudicar sus oportunidades y la continuidad laboral no es favorecida (Fitzenberger et al, 2010). Fitzenberger et al (2013) rebaten el resultado anterior al concluir que el efecto de retrasar la maternidad no es neutro en términos laborales bajo un esquema de protección a la maternidad generoso, sino más bien negativo, especialmente en mujeres de habilidad promedio, por cuanto la depreciación del capital humano es importante, aunque se ingrese a trabajar en jornada parcial con antelación. Finalmente, el efecto de cuándo se inicia la maternidad y qué periodos son más proclives a ella son relevantes, por cuanto determinan el momento en que se puede hacer uso de la política de descanso maternal.

Desde una perspectiva de equilibrio general, el efecto de la protección a la maternidad también se puede extender a quienes son elegibles, pero no han sido madres, puesto que existe un riesgo importante de ausencia de la trabajadora que podría enfrentar el empleador. Scheubel (2014) aborda esta problemática en cuanto al efecto ocasionado por las sucesivas reformas a la legislación maternal en la empleabilidad y en los salarios futuros de las mujeres alemanas. Concluye que el aumento de 6 a 12 meses del fuero maternal disminuyó la probabilidad de ser contratada para las mujeres sin estudios universitarios, pero, al mismo tiempo, aumentó los salarios para las mujeres en edad fértil que ya tenían un empleo.

Así mismo, Evertsson y Duvander (2009) determinan que la extensión del descanso maternal (16 meses o más) afecta negativamente las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres suecas, debido al incremento de la laguna laboral producido por estas políticas. Hanel (2012) no encuentra efectos negativos en el empleo ni en los salarios de las madres australianas en el largo plazo, porque el retorno al mercado laboral no es tan tardío. Lalive y Zweimüller (2009) obtienen un efecto negativo de corto plazo en el retorno al trabajo, ingreso y empleo producido por el aumento de la duración del descanso maternal en Austria. Spiess y Wrohlich (2008) encuentra que el efecto del descanso maternal con un subsidio pagado durante un año tiene un efecto positivo en las horas trabajadas y en la participación laboral de las mujeres al segundo año desde el parto. Franz (2014) estudia el efecto en el salario de las interrupciones de la carrera profesional en comparación con los hombres producto del descanso maternal en Alemania. Encuentra que el fuero maternal y la duración de la interrupción se expresan en decrementos del salario de la madre en el corto, mediano y largo plazo. Mientras la madre se inserta más rápido en el mercado laboral, menor es la reducción salarial que enfrenta.

Otros resultados, se observan en Bergemann y Riphahn (2011) que concluyen que la reforma que acortó la duración y aumentó el subsidio, favoreció la continuidad laboral de las

mujeres. Zveglic y Van der Meulen (2003) encuentran que la instauración del régimen de postnatal afecta positivamente a la oferta de trabajo (horas trabajadas y empleabilidad)

Gran parte de los estudios establecen paralelos entre los efectos en los niños y los impactos en las madres. Así se busca evaluar las 2 macrodimensiones de la legislación de promoción de la maternidad.

En Canadá, Baker y Milligan(2008) entregan evidencia respecto del impacto del aumento en la duración del descanso maternal (Maternity leave) efectuado a finales del año 2000 en infantes de hasta 29 meses. La extensión consistió en la ampliación de 6 meses a 1 año en su duración y los beneficios asociados al permiso por maternidad engloban la protección al empleo y cancelación parcial del salario de la madre, fundamentalmente. Específicamente, las mujeres elegibles son aquellas que hayan trabajado un mínimo de tiempo antes del parto y les da derecho a no ser cesadas en su empleo por causal de gravidez, volver al mismo trabajo o a uno equivalente y les entrega un subsidio en reemplazo de su salario de 55 % hasta un tope de \$39,000 pagados por el gobierno federal. Los autores concluyen que el resultado en las medidas de desarrollo es despreciable; eventualmente, de existir resultados, éstos no se expresarían a tan corta edad.

Dado los resultados del trabajo anterior, Baker y Milligan(2011) intentan dilucidar si existen respuestas no medidas por el horizonte temporal de su trabajo del 2008. A diferencia de Baker y Milligan(2008), ahora se estudia el impacto de la extensión en niños de entre 4 y 5 años. Para evaluar el efecto del incremento del permiso parental, se consideran los resultados de tipo cognitivo y de desarrollo del comportamiento. En estas dimensiones, los autores encuentran que el aumento del tiempo que las madres comparten con sus hijos en su primer año de vida no tiene impactos positivos a nivel cognitivo ni a nivel de desarrollo conductual. Específicamente, en cuanto a la dimensión cognitiva, el impacto estimado es pequeño, negativo y estadísticamente significativo.

Dustmann y Schönberg (2011) también estudian el efecto que tiene en los resultados educacionales de los niños que son afectos por las mentadas reformas. Es importante considerar qué efecto tiene en los niños, por cuanto se hacen extensiones en el tiempo que la madre está con ellos, pues así mejorarían sus resultados escolares. El efecto que tiene el primer cambio se traduce en el aumento del promedio de años de escolaridad de los niños en más de 6 días y aumento del salario en más de 0,3 % a los 28 años. En cuanto al rol que cumple la segunda reforma, ésta no incrementa la probabilidad de completar high track en más de 0,42 %. En el caso de la tercera reforma, incrementa la asistencia a escuelas de rendimiento bajo en alrededor de 0,5 % y disminuye la probabilidad de que un niño asista a escuelas de alto rendimiento en una cantidad similar a la anterior. Esto se explica porque se disminuye el ingreso de la madre y porque afecta el tiempo que terceros podrían tener con el niño y que tiene un resultado positivo en niños de más de 18 meses.

Por otra parte, Carneiro et al (2011) estudian la repercusión que tiene la expansión en el permiso parental efectuada en Noruega en el mes de Julio de 1977. Las madres elegibles, que dieron a luz antes de este mes, tenían un postnatal de 12 semanas, sin derecho a subsidio. En cambio, las madres, cuyos hijos nacieron después de dicha fecha, tenían derecho a un permiso pagado de 4 meses y 12 semanas impagas. Esta situación permite estudiar el impacto de largo plazo que tiene el cambio de esta política de protección a la maternidad en los niños. Para ello, el diseño que emplean se basa en la regresión discontinua para así comparar los resultados de los niños que se beneficiaron con el antiguo postnatal con quienes disfrutaron de la reforma. En este sentido, los niños son seguidos hasta la edad de 30 y se considera el efecto en salarios, término de la High school y college attendace. En los 2 primeros existe un efecto positivo.

En cuanto al efecto que tienen estos marcos normativos en la posibilidad de que la mujer retorne al mismo puesto de trabajo o equivalente (Job continuity) se encuentra el trabajo de Baker y Milligan (2005), Baker y Milligan (2005) estiman el impacto que tiene la introducción y la reforma a la política de protección a la maternidad en el empleo femenino

y en la salud de los niños. Encuentran que cuando la extensión del descanso maternal es corta (17-18 semanas), no existe un aumento significativo del tiempo que la madre está con el infante. Sin embargo, sí existe un efecto positivo en cuanto a la reducción del número de mujeres que abandonan sus empleos y un aumento en la cantidad de madres que retornan a su trabajo previo al parto. Por el contrario, si la extensión es de casi 70 semanas, se observa un efecto positivo en el tiempo que la madre está con el menor y también un efecto positivo en la continuidad del trabajo.

También se escruta si existe un efecto en el ingreso de la madre tanto en el corto plazo, que considera el promedio del logaritmo del ingreso de la madre entre el año del nacimiento y el año siguiente, como en el largo plazo, es decir, 5 años después de dar a luz. En ambos casos no existen efectos significativos, por tanto, a juicio de los autores, el único efecto de la reforma es el incremento del tiempo que la madre comparte con el hijo, sin ninguna consecuencia en el mercado laboral de la madre.

Es importante destacar que Carneiro et al (2011) desafían los resultados anteriores por cuanto ellos determinan que existe un beneficio por la extensión de la nueva ley y este beneficio no se traduce en un detrimento en el mercado laboral femenino. Ante este hallazgo, los investigadores arguyen:

1. La situación anterior a la vigencia del nuevo cuerpo normativo es precaria desde el punto de vista de su protección a la maternidad. Por tanto, el establecimiento de la mejora permitió un salto importante que se tradujo en resultados beneficiosos sin perjuicios en el desempeño laboral de la madre.
2. También argumentan que la posibilidad de estudiar los resultados académicos y laborales de los niños, que fueron el foco de la política, cuando tienen 30 años puede explicar las diferencias en cuanto a las conclusiones. En general, los trabajos consideran el horizonte temprano de los desarrollos del niño y del mercado laboral. Este horizonte es utilizado por Baker y Milligan(2008) y (2011) e, inclusive, en Baker y Milligan(2008) expresan que es plausible que hayan dimensiones no captadas por el periodo de tiempo considerado y, respecto del mercado laboral, Carneiro et al (2011) dicen que la maduración del mercado se produce mucho más tarde.
3. Finalmente, gracias a la base de datos que utilizan, pueden estudiar el impacto sobre grupos disímiles de madres, permitiendo un análisis más exhaustivo.

Por su parte, Dahl et al (2013) consideran diversos cambios en el marco regulatorio del permiso maternal introducidas en Noruega-Esta última característica diferencia al presente estudio del efectuado por Carneiro et al(2011)-. Dichas reformas expandieron la duración del permiso y cambiaron la cobertura temporal de la protección del empleo de la madre. En este escenario y dado que el reemplazo del salario fue completo, los resultados mostraron que existen pequeños impactos en el desempeño escolar de los niños, en el desempeño y participación laboral tanto en el corto como en el largo plazo, entre otros. La última dimensión es relevante, pues uno de los efectos esperados es la paridad de género.

El cambio en las posibilidades de ascenso laboral es otra forma de expresión de la salida del mercado laboral producto de las políticas de descanso maternal y la fertilidad, que se suma al impacto que tiene en la participación laboral y en los salarios (Kunze, 2014).

Capítulo 3

Legislación de protección a la maternidad en Chile

3.1. Legislación general código del trabajo.

La legislación de protección a la maternidad anterior a 2011 se encuentra en el libro libro II de la protección a los trabajadores, título II de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar del código del trabajo. En el artículo 194 de este cuerpo normativo, se establecía que la legislación de este título se aplica a todos los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Además, se establece que todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador quedan sujetos a las normas del citado título, incluidos quienes trabajan en su domicilio y, en general, todos quienes participen de algún sistema previsional.

En cuanto a la duración, se establecía que la madre tenía derecho irrenunciable a un periodo prenatal de 6 semanas y otro postnatal de 12 semanas.

En consecuencia, el antiguo periodo de descanso maternal era aplicable sólo a las mujeres que eran trabajadoras dependientes. Por tanto, su cobertura era escasa y el peso de la función del cuidado del neonato recaía completamente sobre la madre. Adicionalmente, la duración del descanso era menor en cuanto a la comparación con legislaciones de otros países.

El 17 de Octubre del año 2011, se publicó la ley N°20.545 que modificó las normas sobre la protección de la maternidad e incorporó el permiso postnatal parental. Fue motivada por el uso excesivo de licencias médicas fundadas en la enfermedad del hijo menor de 1 año, para así extender artificialmente los 84 días ó 12 semanas del permiso del antiguo postnatal. Es aplicable a todas las mujeres que se encuentren en prenatal o postnatal e, inclusive, a quienes tengan un infante de menos de 24 semanas. Es decir, tuvo carácter retroactivo.

3.2. Ley de postnatal parental.

1. Incrementó la duración del permiso de postnatal de 12 semanas a 24 semanas. Es decir, 12 semanas adicionales.
2. El Estado subsidia por un monto equivalente a la remuneración con una cota máxima de $66[UF]$. La remuneración se calcula como el mínimo entre el promedio de las rentas obtenidas antes del embarazo y el promedio obtenido de los 3 ó 6 meses antes de iniciar el prenatal. En el caso de las mujeres con contrato a plazo fijo, obra o faena, pero que al momento de empezar el prenatal no están trabajando, el monto del subsidio corresponderá al promedio de la renta de los últimos 24 meses. En ambos casos el subsidio va desde medio salario mínimo a $66[UF]$.
3. La posibilidad de ingresar trabajando media jornada después de las 12 semanas de postnatal, extendiéndose así a 18 semanas de postnatal parental. En este caso, se cancela el 50 % del subsidio.
4. La mujer le puede traspasar un máximo de 6 semanas del postnatal parental al hombre, si la mujer opta por las 24 semanas de descanso completo. En el caso en que opte por trabajar media jornada, le puede ceder un máximo de 12 al padre.

Las madres que se puede acoger al permiso postnatal son las siguientes:

- **Trabajadoras dependientes:** Necesitan tener 6 meses de afiliación a una AFP o tres o más cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al prenatal. Asimismo, deben estar afiliadas a FONASA o a alguna ISAPRE.
- **Trabajadoras que coticen de forma independiente o a honorarios:** Deben tener 1 año de afiliación a una AFP y, 6 o más cotizaciones previsionales continuas o discontinuas, dentro de los 12 meses anteriores al prenatal. Además, deben estar en alguna ISAPRE o FONASA.
- **Las trabajadoras temporeras por obra, servicio o faena (Desde el 1^{ero} de Enero de 2013:** Deben estar cesantes al momento de iniciar el prenatal, además de cumplir los siguientes requisitos antes de quedar embarazadas.
 1. Acreditar un año mínimo de afiliación en una AFP y una ISAPRE o FONASA.
 2. Contar con 8 o más cotizaciones previsionales, continuas o discontinuas, como trabajadoras dependientes, dentro de los últimos 24 meses.
 3. La última cotización puede ser bajo cualquier tipo de contrato a plazo fijo, por obra o faena determinada.

Si los requisitos anteriores son cumplidos cabalmente, no existe inconveniente en que la trabajadora registre cotizaciones previsionales como empleada o trabajadora independiente durante el transcurso de 24 meses anteriores al inicio del embarazo.

Finalmente, en el caso de niños adoptados, se recibe el beneficio de postnatal y postnatal parental siempre que el menor tenga 6 meses o menos. En el caso de hijos adoptados mayores de 6 meses y menores de 18 años tendrán derecho al postnatal parental con el correspondiente subsidio. Además, existe un fuero maternal desde el momento de la concepción hasta que el hijo o hija cumpla 1 año y 12 semanas.

En resumen, el periodo de protección a la maternidad consta de un permiso prenatal de 6 semanas y 12 semanas con 12 semanas adicionales o 18, si es en la modalidad de media jornada de trabajo, sumándose 1 año y 12 semanas de fuero maternal.

Capítulo 4

Fuente y descripción de los datos

Los datos que se usaron corresponden a las encuestas de empleo que realiza el INE. Ambas tienen como unidad temporal el trimestre móvil y en cada unidad muestral se entrevista durante 6 trimestres consecutivos. Al término del sexto trimestre, cada unidad que cumple 6 trimestres consecutivos sale de la muestra y es reemplazada por una idéntica a ella.

Por una parte, la antigua encuesta de empleo, conocida como ENE, se extiende hasta el último trimestre del año 2009. Luego, a partir del primer trimestre móvil de 2010 (Enero-Febrero-Marzo) se implementó la nueva encuesta cuya sigla es NENE. El objetivo de este cambio fue que las estadísticas laborales de Chile fueran comparables con las de los demás países de la OCDE. Concretamente, el cuestionario provee una descripción más precisa del estado laboral del encuestado.

4.1. Encuesta de empleo (ENE).

El diseño de selección es de carácter probabilístico en 2 etapas con estratificación geográfica regional y urbana-rural.

4.1.1. Objetivo.

El objetivo era caracterizar a la población mayor de 15 años en su dimensión laboral de acuerdo a un conjunto de variables demográficas, tales como nivel educacional, género, edad, rama de actividad, constitución familiar, entre otras.

Respecto de la muestra, tiene representatividad nacional y se consideran las regiones, tanto a nivel urbano como rural; las grandes zonas urbanas, que corresponden a zonas de más de 40,000 habitantes; y el resto de áreas urbanas.

En cuanto a la población objetivo, ésta corresponde a quienes habitan hogares particulares, por tanto, no se consideran cárceles, ni hospitales ni otras residencias similares de carácter colectivo. También se excluyen a las personas que viven en áreas de difícil acceso (ADA).

4.1.2. Marco muestral y estratificación.

En el marco muestral, se consideran las comunas, tanto de tipo urbano como rural, con excepción de las áreas de difícil acceso. Éstas últimas corresponden a lugares que es difícil acceder, ya sea por condiciones climáticas, topográficas, viales y/o de transporte.

Finalmente, se procede a la división en estratos y áreas geográficas o secciones que engloban a las comunas.

Los estratos corresponden a:

1. Los grandes centros urbanos, más de 40.000 habitantes;
2. El resto de áreas urbanas, entre 20.000 y 40.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 con el 50 % o más de su población económicamente activa dedicada a actividades secundarias o terciarias;
3. Las áreas rurales con 1.000 habitantes o menos, o bien entre 2.000 y 1.001 con menos del 50 % de su población económicamente activa dedicadas a actividades secundarias o terciarias.

4.1.3. Distribución y rotación de la muestra.

La muestra total corresponde a 3.558 secciones que se distribuyen en un trimestre. En cada mes del trimestre, hay submuestras de tamaño equivalente, pero que cada una por sí sola no es representativa a nivel de estimación. Esta subdivisión permite que el proceso de consulta sea de carácter mensual.

A cada hogar se le encuesta 1 vez en un trimestre y se vuelve a encuestar en 3 meses más. En el caso de las viviendas urbanas, este proceso se repite por 6 trimestres consecutivos, mientras que en el caso de las rurales, por 12 meses. Al término del sexto o duodécimo periodo de consulta, según corresponda, se procede a la restitución de la unidad por otra exactamente equivalente en cuanto a sus atributos demográficos.

4.2. Nueva encuesta de empleos (NENE).

4.2.1. Objetivo.

Su objetivo es clasificar la situación de la población de 15 o más en el mercado del trabajo. Con este fin, considera a la población que habita viviendas particulares. En consecuencia, se descarta la consulta de viviendas colectivas tales como cárceles, hospitales, entre otros.

4.2.2. Marco muestral y estratificación.

El marco muestral considera la distinción entre las grandes zonas urbanas, resto de áreas urbanas (RAU) y áreas rurales. En el primer caso, se considera el concepto de manzanas como unidad muestral. Una manzana es una unidad delimitada por la geografía natural del sector. En los otros casos, se usa el concepto de sección que corresponde a un conjunto de viviendas, con estabilidad en cuanto al tamaño y respetando límites comunales.

Respecto de la división poblacional, se respeta el criterio fijado por la antigua encuesta de empleo.

4.2.3. Distribución y rotación de la muestra.

La muestra se distribuye en cada uno de los meses que componen 1 trimestre, intentando que el tamaño muestral de cada uno de ellos sea aproximadamente equivalente.

En lo que respecta al periodo de consulta, cada vivienda se entrevista 1 vez en cada trimestre y se vuelve a encuestar en el siguiente trimestre. Este proceso se extiende dependiente de cada estrato. En el estrato urbano, la unidad muestral se sigue durante 6 trimestres; en el estrato RAU, durante 9 trimestres; y en el estrato rural, durante 12.

4.3. Principales cambios.

Estado laboral	ENE	NENE
Ocupados	En qué situación se encontraba la mayor parte de la semana de referencia. Trabajó en algo en la semana de referencia, sin contar el trabajo en la casa. No explicita una hora ni pago	Realizó un trabajo durante la semana de referencia. De al menos 1 hora de duración en la semana de referencia. Por dicha actividad recibió o recibirá un pago. Existe una refinación de los ocupados ausentes
Desocupados	No trabajó durante la semana de referencia. Buscó empleo en los 2 últimos meses. Hizo esfuerzos definidos para conseguir trabajo	No trabajó durante la semana de referencia. Buscó empleo en forma activa en las 4 últimas semanas. Estaba disponible para trabajar en los próximos 15 días. Aparece el concepto de iniciadores: Sin trabajo, no buscaron porque pronto iniciarán una actividad o trabajo. Si están disponibles se clasifican como desocupados
Inactivos		Mejora la clasificación de los inactivos porque se incorpora el concepto de potencialidad

Tabla 4.1: Diferencias entre la ENE y la NENE

4.4. Descripción Muestra

Para efectuar el análisis de los resultados, es necesario tener en consideración las características sociodemográficas que describen el mercado del trabajo. Es así que se procederá a describir cuantitativa y cualitativamente este mercado de acuerdo a algunas variables que son relevantes en la comprensión de esta tesis:

- Evolución de la tasa de participación laboral.
- Evolución de la tasa de ocupación.
- Evolución de la tasa de desocupación.
- Estado laboral según categorías de nivel educacional y grupo etario.
- Evolución de las cotizaciones, subsidios de pre y postnatal pre reforma de 2011 y licencias y subsidio por enfermedad del niño menor de 1 año.

En primer lugar, se caracterizará demográficamente a la población en edad de trabajar. Según datos del trimestre Octubre-Diciembre de 2010, la participación laboral de las mujeres alcanzó al 46,7% descompuestos en 42,7% de mujeres ocupadas y 4% de desocupadas. Por tanto, la mayoría de las mujeres está inactiva.(Fuente: INE)

En cuanto a los hombres, no obstante, el número de hombres en edad de trabajar es menor que el de mujeres (77,1% en comparación con el 80,0%), tienen mayor participación laboral (72,4% mayor que el porcentaje de mujeres). De esta tasa, el 67,9% son ocupados y el resto son desocupados. Además, el 27,6% son inactivos.(Fuente:INE)

Dentro del total de mujeres inactivas, se deben distinguir las mujeres que se declaran como potenciales, que son las que tienen mayor tendencia a participar del mundo del trabajo y representan el 15,7% del total de inactivas. Entre estas mujeres, se destacan las inactivas que por motivos familiares permanentes no entran en la fuerza de trabajo. Otro grupo de mujeres inactivas lo constituyen quienes lo son habitualmente, representan el 83,6% del total de inactivas. Dentro de este grupo, las principales razones de inactividad son las familiares permanentes y las de estudio. Finalmente, las iniciadoras sólo son el 0,7% de las mujeres que no participan de la fuerza de trabajo.(Fuente: INE)

Al estudiar la tasa de ocupación según su estado civil, las mujeres cuyo estado civil es divorciada son las que presentan la mayor tasa de ocupación (66,0%), seguido de quienes están separadas de hecho (62,8%). (Fuente: INE)

Respecto de la tasa de desocupación, las mujeres que presentan mayor tasa son las solteras con 12,6% y la menor magnitud corresponde a las mujeres casadas (5,5%).(Fuente: INE)

Finalmente, las mujeres que tienen mayor participación son las divorciadas, seguidas de las separadas de hecho.(Fuente: INE)

Otra variable importante para describir la tendencia hacia la participación corresponde a la jefatura de hogar. Las mujeres que son jefas de hogar representan el 33,8% de los hogares del país. La mayor proporción se concentra en las mujeres que tienen más de 65 años, seguidas de quienes tienen entre 45 y 54 años. Además, su estado civil es, principalmente, separadas/anuladas o solteras. por tanto se concluye que la mayor parte de las mujeres ocupadas que son jefas de hogar no tienen pareja. En cuanto a las que tienen pareja, la mayor parte convive (12,7%) y el 11,1% son casadas. (Fuente: NESI 2010)

Respecto al nivel de estudios, la mayor parte tienen educación secundaria y la segunda mayoría son las que tienen educación primaria; las universitarias solamente representan el 10,3%.(Fuente: INE)

Finalmente, del total de mujeres jefas de hogar, el 50,4 % son ocupadas, 3,2 % son desocupadas y el resto son mujeres inactivas.

La mayor parte de los hogares tienen jefatura masculina y tienen mayor relación con el mercado del trabajo que las mujeres.

Al analizar la relación con el mercado del trabajo según sectores económicos y categoría laboral, se observa que la mayor participación de las mujeres empleadoras y por cuenta propia está en el sector terciario, 58,3 % y 60,6 %, respectivamente. En estas actividades se encuentra el comercio al por menor, a la administración privada, a la prestación de servicios a particulares, la confección y diseño de vestuario, entre otros. Respecto de las mujeres asalariadas, principal categoría de ocupación de las mujeres, se encuentra en el sector terciario y social.(Fuente: INE)

Al estudiar la ocupación laboral según tamaño de la empresa y nivel de ingreso, se tiene que a medida que aumenta el número de trabajadores, aumenta también el ingreso medio, tanto para hombres como para mujeres. Al utilizar el criterio del ingreso mínimo neto como medida de la participación de la población de altos ingresos y empleos de bajos ingresos, se observa que las mujeres ocupadas están mayoritariamente en los 2 primeros tramos de ingresos (1 y 2 IMN), acumulando al 69,4 % del empleo femenino.(Fuente: INE)

Los hombres se diferencian en que tienen una menor participación en el tramo de ingresos más bajo, siendo su mayor participación en el tramo de 2 hasta 6 IMN (72,7 %).(Fuente: INE)

Respecto de la presencia en empleo formales o informales, en primer lugar se debe considerar que la encuesta NENE define 7 prestaciones que indican la calidad del empleo: Vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, cotización de salud, cotización de seguro de desempleo, permiso por maternidad/paternidad y servicio de guarderías infantiles. Al mismo tiempo, la presencia de estas prestaciones está íntimamente vinculadas con la existencia de contrato de trabajo escrito y a la duración del mismo. Según los datos del INE (NESI Octubre-Diciembre 2010), casi un 80 % de las mujeres ocupadas tiene contrato escrito y, además, las mujeres que están en esta situación perciben un ingreso de 353.500 frente a los 145.000 que reciben quienes no tienen contrato escrito. En relación a la duración del contrato, el carácter indefinido representa al 76,2 % del total de mujeres ocupadas y las mujeres de esta categoría tienen un ingreso superior que aquellas cuyo contrato es a plazo fijo.(Fuente:INE)

Además de estas variables, es relevante remarcar el contexto del estudio de impacto de la reforma del postnatal puesto que los resultados no pueden ser explicados dejando de lado la situación de facto imperante en el mundo del trabajo femenino.

En primer lugar, se constata, principalmente debido a la naturaleza consuetudinaria de la división sexual del mundo del trabajo, que el rol de la mujer es de carácter ambivalente: su función en tanto madre y su función como trabajadora. Este doble rol se ha traducido en tasas de inactividad importantes de las mujeres en comparación con las tasas de participación masculina, considerado como el proveedor del hogar. En consecuencia, el problema de la participación laboral femenil consiste en el modo en que se reconoce esta naturaleza dual y como se compatibilizan o, más bien, se comparten los roles hogareños y se incentiva la participación de las mujeres en el mundo del trabajo y, de esta manera, disminuir los índices de pobreza.

Teniendo en mente cómo solucionar el problema de la baja participación laboral de la mujer, se han implementado políticas de ayuda y protección de la maternidad, procurando siempre que tengan el menor impacto negativo posible en la participación laboral de la mujer.

Por cuestiones de carácter educacional, la sensibilidad de la participación laboral, así como de las tasas de ocupación y desocupación, no es la misma para los distintos grupo

sociodemográficos. Es por ello que cuando se aplican marcos regulatorios como el de la reforma del postnatal, se tiene especial consideración con el efecto que pueda tener en los grupos más vulnerables y así evitar efectos negativos en el mercado del trabajo.

4.4.1. Participación laboral

La participación laboral femenina ha crecido sostenidamente durante los últimos 20 años, aunque todavía es bastante menor que la participación laboral masculina. En efecto, en el gráfico de 6.6a se observa la diferencia entre los 2 géneros.

El incremento de la participación se explica por el aumento de los años de escolaridad de las mujeres más jóvenes que les facilita la posibilidad de ingresar al mercado laboral. En conjunto con lo anterior, las políticas públicas de apoyo a la maternidad han permitido que un mayor número de mujeres se inserte en el mundo del trabajo, ya sea por necesidad o por realización personal. Se destaca esta diferencia porque existen muchas mujeres que trabajan motivadas por situaciones circunstanciales de necesidad del hogar, en determinados periodos de tiempo.

Si el análisis se observa intra género, también existen diferencias de acuerdo a la calificación educacional y al número de hijos o hijas de las trabajadoras. Las diferencias de calificación determinan relaciones disímiles con el mercado del trabajo, por cuanto, a mayor nivel educacional, mayores salarios. Por tanto, las mujeres jóvenes de alta renta y en edad fértil tienen la capacidad de contratar servicios de cuidado infantil que facilitan su participación laboral. En cuanto al número de hijos, se observa en los datos que existe una relación negativa entre la cantidad de infantes que tiene las madres y su participación laboral, especialmente cuando se consideran mujeres cuyos hijos o hijas son menores de 12 meses y 5 años. Esta situación obedece al paradigma de la función social de la mujer y del hombre. De ahí que la existencia de políticas públicas relativas a la presencia de jardín infatil ha permitido mejorar este indicador(Fuente INE)

4.4.2. Evolución tasa de participación laboral.

Junto con el aumento de la tasa de participación, la tasa de ocupación también ha crecido sistemáticamente. Este incremento es el segundo paso para la formalización del empleo que permite que la legislación laboral de protección a la maternidad sea aplicable para dichas mujeres. En razón de lo anterior, también se verifica un incremento constante en el número de mujeres que cotiza en algún sistema de seguridad social (FONASA O ISAPRE, principalmente , figura 4.2a) y es un indicador de formalidad del empleo. No obstante, las mujeres que acceden a este mercado son quienes tienen más de 45 años porque, como se arguyó, las mujeres en edad fértil y con hijos o hijas menores tienen menor participación laboral. Esta baja de la formalidad en el grupo en edad fértil es nítidamente destacado en el gráfico de la figura 4.2b. En esta figura se muestra el número de mujeres que aproximadamente es protegida por la legislación laboral maternal y el total aproximado de mujeres que son madres, mas sin protección. Así, se constata que en la primera década del 2000 existe una brecha casi constante de mujeres que no caen bajo el alero de la legislación en cuestión, es decir, la presencia de mujeres en el trabajo formal. Más aún, en el antiguo régimen de derecho al descanso post parto, la calidad de trabajadora dependiente era requisito *sine qua non* para poder acceder al citado marco normativo. Este último hecho permite explicar el aumento de la cobertura tanto del prenatal como del postnatal y de otros mecanismos de protección a la maternidad, tales como la licencia por enfermedad del hijo menor de 1 año.

Por ende, no obstante dicho incremento, hacia finales de la década del 2000, todavía la cantidad de mujeres que pueden acceder a los beneficios del descanso maternal es pequeño

porque son pocas las mujeres que acceden a un empleo y, entre ellas, son menos aún las que reúnen los requisitos para optar al pre y postnatal.

Otro antecedente importante en el contexto de la antigua legislación corresponde al incremento considerable de las licencias por enfermedad grave del niño menor de un año. La causa de este incremento fue la corta duración contemplada en la antigua norma de descanso post parto. En términos simples, el gráfico de la figura 4.2f muestra como varía la cantidad de estas licencias en función de la edad del infante. Se observa que su decaimiento es prácticamente exponencial, concentrándose el mayor número en los niños de entre 85 y 120 días. Además, se demuestra que el mayor uso de estas licencias ocurre en los segmentos de la población cuyo subsidio es pagado por las cajas de asignación familiar (CCAF) y por las ISAPRES. Estas últimas instituciones atienden al segmento mejor remunerado de la población. De hecho, la diferencia entre los subsidios pagados a personas que se atienden en servicios públicos de salud y quienes lo hacen en ISAPRES es considerable (aproximadamente, 25.000 subsidios más en ISAPRES) y es una consecuencia de la segregación social, por cuanto la diferencia tiene directa relación con la posición social de las beneficiadas. También, en la figura 4.3a se observa que el valor diario del subsidio por EGNM es ostensiblemente mayor para el caso de las ISAPRES. Este hecho es particularmente importante, pues estas instituciones atienden al menor número de población, por lo tanto, la diferencia se explica, lógicamente, por las diferencias salariales.

Ahora, del gráfico de la figura 4.2h se concluye que el número de subsidios por EGNM han aumentado sostenidamente desde el año 2000. El aumento más significativo corresponde a las mujeres que se atienden en el sistema de ISAPRES, seguidas por las que se atienden en el sistema de CCAF y, finalmente, las madres adscritas a los servicios de salud públicos. También se desprende de la figura que la extensión de las licencias aumenta de manera constante, salvo lo acaecido el año 2004 en que se efectuaron denuncias contra el uso fraudulento de estas licencias y, por tanto, se produjo una baja en el número de días de la duración. Observando minuciosamente, las cotizantes de ISAPRES llegan a casi 100 días los años 2009 y 2010. En otras palabras, el grupo socioeconómico alto, menos numeroso y con mayor participación en el empleo formal, fue el segmento poblacional que más aumentó la duración del descanso postnatal. Evidentemente, no es razonable que los bebés de este grupo social se enferme más que los grupos inferiores, por consiguiente, es atinente pensar que incurrió en el abuso de derecho.

El escenario descrito fue el leitmotiv de la reforma al sistema de protección a la maternidad, un escenario caracterizado por el incremento constante del valor del subsidio, tanto el relativo (figuras 4.2c), explicado por el aumento de la tasa de ocupación femenina en el empleo formal, fundamentalmente de mujeres en edad fértil, no obstante que aún siga siendo baja; también está marcado por el creciente uso del subsidio por EGNM (figura 4.3a lo que llevó a un aumento importante de los costos para el Estado, pues es esta institución la que cancela el subsidio. Específicamente, la cobertura del sistema en cuanto a las mujeres en edad fértil creció en un 57,3% en el periodo 2000-2010 y en cuanto al número de nacidos vivos cubiertos respecto del total, se incrementó un 44,85%. Si las cifras anteriores son cuantificadas en términos monetarios, el gasto en subsidios maternales aumentó un 112,8% entre el periodo 2000 y 2010, que sólo en parte puede ser explicado por el incremento de las mujeres cotizantes del sistema previsional. Es por ello que resultó crucial dar cuenta de las estadísticas por tipo de gasto, es decir, por EGNM y por reposo pre y postnatal. El primer tipo produjo un aumento de 178,9% en el periodo 2000-2010, mientras que el por reposo pre y postnatal implicó un incremento de 83,3%. Si se observa por tipo de entidad pagadora, las CCAF tuvieron el mayor incremento (269,1%) motivado por el aumento del número de cotizantes (95,2%).

En síntesis, considerando los antecedentes expuestos, se estima que la política pública de reforma al postnatal maternal fue en parte una regularización de una situación de facto que sucedía, al menos, desde el año 2.000. Por tanto, surge la pregunta de cuál fue el efecto del postnatal. Para dilucidarla, se describen estadísticas respecto del resultado de la vigencia de la nueva norma a 2 años de su publicación.

En primer lugar, se debe considerar que la nueva legislación de postnatal amplió la cobertura en cuanto a mujeres elegibles, permitiendo, en una primera etapa, que las trabajadoras independientes pudieran acceder a él. Luego, se extendió a las mujeres cuyos trabajos eran estacionales, por ejemplo, temporeras (Enero, 2013).

Teniendo en cuenta esta ampliación, la figura 4.3b muestra que el mayor número de mujeres cotizantes y, por ende, elegibles por la norma se clasifica como trabajadora dependiente del sector privado, el 6,5% son dependientes del sector público y el menor número corresponde a las mujeres a quienes se les amplió la protección (2,4% de las mujeres que cotizan en AFP) que es un porcentaje menor respecto del total. Por lo tanto, la mayoría de los subsidios iniciados corresponden a las trabajadoras dependiente del sector privado y público(97,2%). Lo anterior está en consistencia con los datos presentados para el periodo prerreforma que demostraban un creciente incremento del número de mujeres cotizantes. En consecuencia, la extensión de la cobertura sería, fundamentalmente, en cuanto a las mujeres trabajadoras del sector público donde se observa que la cantidad de subsidios iniciados es mayor al número de empleadas dependientes, por tanto, se vieron beneficiadas por la nueva legislación (9% y 6,5%, respectivamente).

Además, es atinente considerar la situación por región por cuanto así se desagrega el porcentaje de subsidios iniciados respecto del número de mujeres cotizantes. En la figura 4.3c, en general, el porcentaje de subsidios iniciados es menor a la cantidad de mujeres cotizantes, salvo en la región metropolitana. Aquí los subsidios iniciados superan al porcentaje de mujeres cotizantes.

También es interesante considerar la distribución de subsidios según ingresos. Se observa que el mayor grupo de mujeres beneficiarias es el que tiene rentas inferiores a \$400.000 y el menor se encuentra en las mujeres cuyos ingresos son entre \$1.200.000 y \$1.400.000. Con respecto a como se distribuyen los tramos de renta en cada una de las entidades pagadoras, las mujeres de renta más baja se encuentra, fundamentalmente, en los servicios de salud públicos (FONASA). De hecho, el 72,1% de los subsidios iniciados en el tramo de ingresos de \$1 a \$200.000 corresponden dicha entidad pagadora. Además, de la figura 4.3d se colige que las mujeres que cotizan en ISAPRE tienen una escasa representación (1,8%) y, a medida que aumenta el ingreso, también aumenta la importancia de las mujeres que cotizan en estas últimas instituciones, mas nunca son una cantidad significativa con respecto al total de mujeres. Es más, considerando que tanto las CCAF como los servicios de salud públicos corresponde a FONASA, se tiene que el 73,9% de los subsidios iniciados pertenecen a mujeres cuya entidad de salud es FONASA, siendo un indicador del nivel de ingreso de las mujeres y, lógicamente, de su capital cultural y, por tanto, del tipo de trabajo al que pueden optar, siendo, entonces, trabajadoras de baja calificación en su mayoría.

Otra dimensión importante de la nueva legislación se relaciona con la flexibilidad con que fue pensada en cuanto a la jornada laboral y a la posibilidad de traspasar semanas al padre. Como se ha mencionado, el espíritu de esta norma es distribuir de manera más ecuánime los costos asociados a la crianza del bebé. De esta forma, se intenta inducir un cambio en la definición de roles y evitar que el costo de la extensión sea internalizado solamente por la madre. Sin embargo, los datos muestran lo contrario, es decir, que tanto el uso de la modalidad en jornada parcial como otorgar días de postnatal parental al padre es baja. En la figura 4.3e, en que se muestran la distribución porcentual de los subsidios iniciados por tipo de entidad pagadora, se tiene que en el caso de las subsecretarías de salud pública, el porcentaje de uso de la jornada parcial es 0,3%. Si la misma modalidad es observada en las CCAF, el porcentaje se incrementa a 1,5% y en el caso de las ISAPRES el valor asciende a 4,9%. Como se mencionó anteriormente, existe una fuerte dependencia del uso de la jornada parcial según el estrato socioeconómico de la madre. El argumento anterior es reafirmado cuando se observa la figura 9.4 donde la proporción de uso de la jornada parcial cuando la institución de afiliación es ISAPRE asciende al 59,7% con respecto al total de jornadas parciales. También es una parte importante del total de dichas jornadas el valor representado por las CCAF (36,8%). Ahora, si se estudia el modo del ejercicio de la jornada

desde la entrada en vigencia de la ley, el porcentaje que representa el uso de la jornada parcial respecto de la jornada completa bordea el 1%, con excepción del periodo inmediatamente posterior a la publicación de la norma. En este periodo, el porcentaje de uso de la jornada parcial fue mucho mayor porque la ley tuvo efecto retroactivo para las mujeres cuyos hijos tuvieran a lo más 84 días de vida. Finalmente, cuando se escruta respecto a cada tramo de renta (ver figura 9.5), es patente que las trabajadoras que más hacen uso de la modalidad parcial es la de tramos de ingreso más elevados (\$1.400.000-más). Una razón que explica este comportamiento es que el costo de oportunidad de estas trabajadoras es ostensiblemente mayor que el resto. Se debe notar que el monto del subsidio sólo alcanza a cubrir 66UF, sin considerar la pérdida de acumulación de capital humano debido a la ausencia del trabajo y, especialmente, en el caso de las mujeres jóvenes, es decir, mujeres en edad fértil. A esto hay que agregar que el tramo de ingreso entre \$200.001 y \$400.000 cuya porcentaje de uso de la jornada parcial es de 20,2% se explica, fundamentalmente, por el efecto retroactivo de la ley en Noviembre de 2011. Además, la explicación en cuanto a la pérdida de acumulación de capital humano producto de la ausencia del trabajo también es razonable cuando se observa la distribución de la jornada parcial de acuerdo a tramos etarios, es patente el hecho de que el grueso de su uso se encuentra entre los 26 y 40 años, en especial en el tramo entre los 31-35 años. Esto coincide con el hecho de que a mayor edad, aumenta el costo de oportunidad de salir de la fuerza de trabajo, por tanto, deciden retornar antes al mercado laboral. (Fuente: superintendencia de seguridad social)

Respecto de si se ejerce la posibilidad de traspasar parte de los días al padre, los datos muestran que es exigua dicha cantidad, en general. La figura 9.6 muestra que el mayor número de traspasos de días al padre está en el sistema de ISAPRE (75,3%), es decir, la mayoría corresponde a padres de ingresos altos. Se debe entender este fenómeno en consonancia con el del retorno en jornada laboral parcial, puesto que así el costo que significa el cuidado del niño es compartido. Esta última afirmación es demostrada por la figura 9.7 donde se observa que la mayor cantidad de traspasos al padre en comparación con el total de subsidios iniciados ocurre en el tramo de renta superior (\$1,400,001 y más). Inclusive, se observa una relación positiva entre el incremento del tramo de renta y el número de subsidios traspasados al padre, no obstante que respecto del total de subsidios sea una cantidad ínfima.

En consecuencia, en las dimensiones descritas anteriormente, la nueva legislación se aplica fundamentalmente a las trabajadoras dependientes al igual como ocurría en el antiguo régimen. La cobertura sigue expandiéndose según la tendencia observada ya desde la primera década del 2000.

El segundo motivo importante en la reforma radica en el problema del abuso del derecho a la licencia por enfermedad grave del niño menor, por lo tanto, es relevante considerar el efecto de la reforma en esta dimensión también. La figura 9.8 muestra la evolución temporal del número de licencias. A medida que transcurre el tiempo desde la entrada en vigencia de la nueva ley, la tendencia mostrada es decreciente cuando la edad del menor está entre 85 y 168 días. De hecho, el mayor uso se registra en Octubre de 2011 (cuando el proyecto de ley estaba en su última etapa), tiene una reducción importante cuando la ley entra en vigencia, a saber, de 15.840 se pasa a 12.409 licencias, luego en Diciembre de 2011 la cantidad cae radicalmente a 5.346 y sigue cayendo. Es primordial destacar este hecho a raíz de lo que ocurría con el antiguo régimen, pues la extensión de 2011 alcanzó casi los 180 días de vida del menor y, por consiguiente, se dejó de hacer uso de este derecho al tener más días de descanso de postnatal. En este sentido, se aprecia un leve aumento de 7,1% de la cantidad de licencias cuando el menor tiene entre 168 y 365 días, que corresponde a un tramo etario que no cae bajo el manto de la norma. Es importante comentar que si la madre escoge la modalidad de jornada parcial, el efecto de la reducción se refleja en menores de hasta 216 días. En síntesis, la reducción de licencias en el tramo de edad 85-168 días llegó al 92,5%.

Ahora bien, si se considera la reducción en los montos, el resultado de la nueva ley es eficiente en este ámbito. En efecto, en la figura, el gasto en Octubre de 2011 fue 2.716.151 en el tramo de edad del menor 85-168, luego, una vez que el nuevo marco normativo entró a regir, dicha cuantía se redujo a 1.893.063 en Noviembre de 2011 y en Diciembre descendió

a 966.015. Así, continuó descendiendo en el tiempo, llegando a un decremento de 92,4%. Ahora bien, si se observa la trayectoria del gasto en subsidios EGNM del tramo etario 168 a 365 días, también se verifica un descenso a lo largo del tiempo, aunque menos pronunciado. Como se mencionó, este grupo queda fuera de la aplicación de la nueva norma, salvo aquellas mujeres que optan por el modo de jornada parcial. No obstante, la disminución llegó a un 16,5% en este último tramo de edad. Es interesante, porque se ve un efecto de la norma aun fuera de su ámbito de acción.

En consecuencia, el contexto de la aplicación de la nueva norma y, por consiguiente, el cuadro en que se desarrolla esta tesis se distingue por los siguientes elementos:

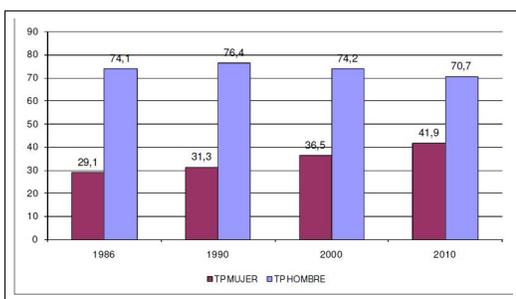
Se otorgaron más de 193,000 subsidios: 50,5% CCAF, 26,1% ISAPRE y 23,4% FONASA no afiliada a CCAF.(Fuente: INE)

Los subsidios asignados: 88,2% trabajadora dependiente sector privado, 9% dependiente sector público, 1,7% independientes, el resto no tiene clasificación (Fuente: INE) De los subsidios iniciados: 61,8% tramo de renta hasta 400.000. Entre 200.001 y 400.000, el 33,1%.(Fuente: INE) De los subsidios iniciados: 97,9% jornada completa y 2,1% jornada parcial. (Fuente: INE) En el caso de la jornada parcial: Subsecretaria de salud pública 0,3%; CCAF, 1,5%; ISAPRE, 4,9%.(Fuente: INE) El 30,7% de las mujeres que optó por jornada parcial tiene ingresos igual o mayores a 1.400.000 y su presencia entre los subsidios de jornada completa es de 5,9%. (Fuente: INE) En el caso de los menores entre 85 y 168 días, la reducción de casi 92% tanto en el número como en el gasto de licencias por EGNM.(Fuente: INE) Se estima que un 29% de las licencias de postnatal han sido financiadas por el ahorro en licencias por EGMN.(Fuente: INE)

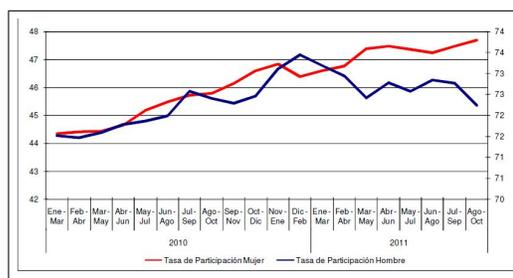
En definitiva, la hipótesis de investigación es que el efecto de la reforma en las probabilidades de estado y de transición del mercado del trabajo es de carácter general, pues afecta tanto a las personas elegibles por la nueva legislación como a las no elegibles.

Figura 4.1: Evolución de estadísticas laborales.

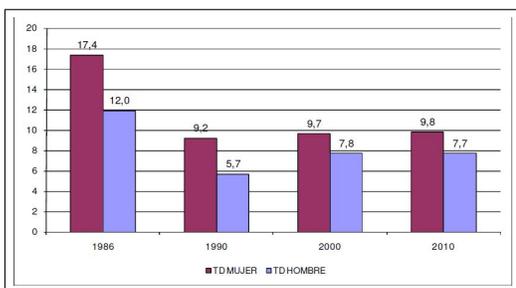
(a) Tasa de participación laboral ENE.



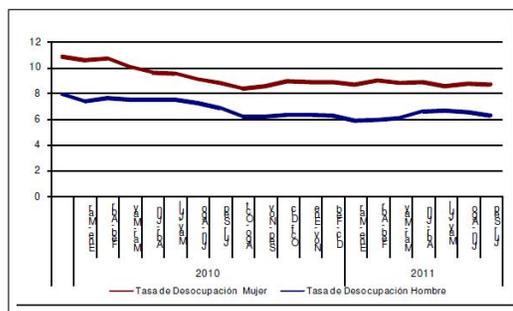
(b) Tasa de participación laboral NENE.



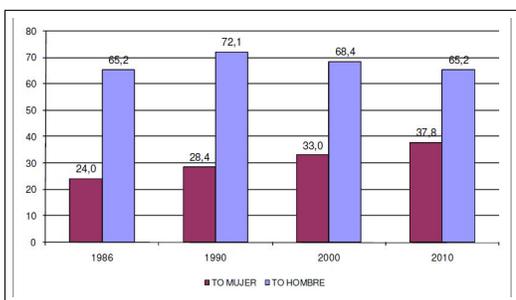
(c) Evolución de la tasa de desocupación laboral encuesta ENE.



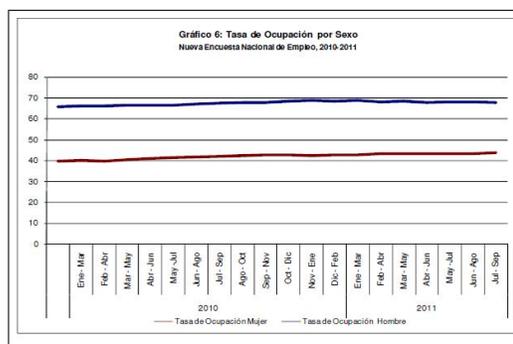
(d) Evolución de la tasa de desocupación laboral encuesta NENE.



(e) Evolución de la tasa de ocupación laboral encuesta ENE.



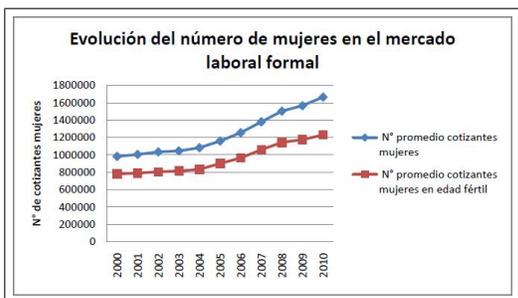
(f) Evolución de la tasa de ocupación laboral encuesta NENE.



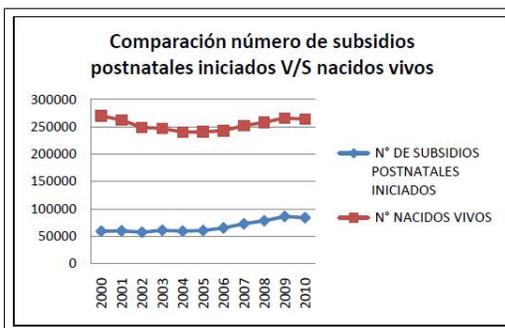
Fuente: INE

Figura 4.2: Evolución de estadísticas maternas régimen antiguo de postnatal.

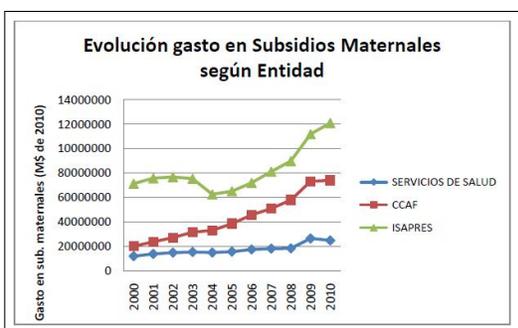
(a) Evolución de la participación en el empleo formal.



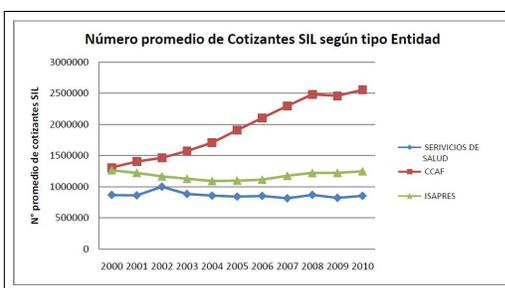
(b) Evolución de la cobertura.



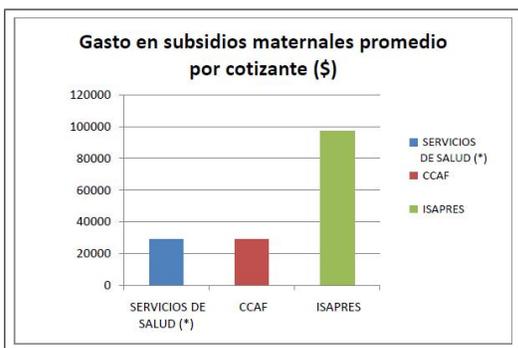
(c) Evolución gasto subsidios maternas según entidad 2000-2010.



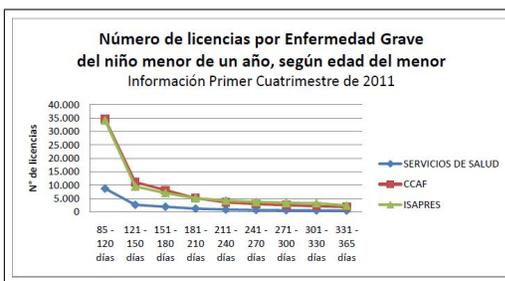
(d) Evolución número de cotizantes por tipo de entidad 2000-2010.



(e) Gasto en mujeres cotizantes promedio por entidad 2000-2010.



(f) Licencias por EGNM por edad del menor.



(g) Evolución gasto subsidios maternas según tipo de subsidio 2000-2010.



(h) Número de días subsidios por EGNM por cada subsidio postnatal 2000-2010.

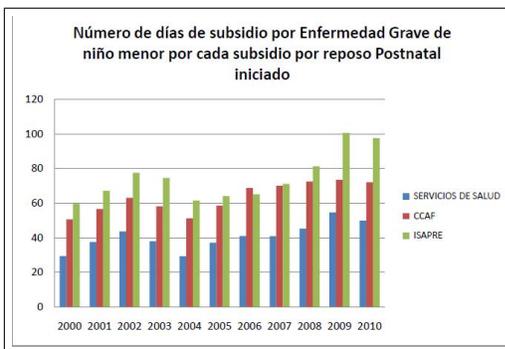
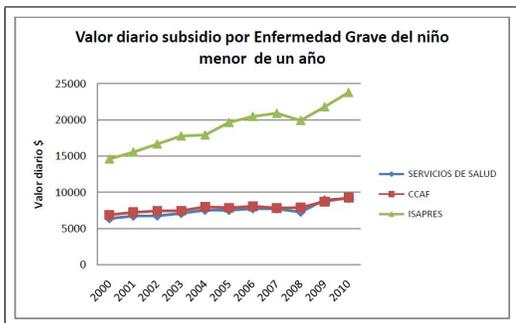
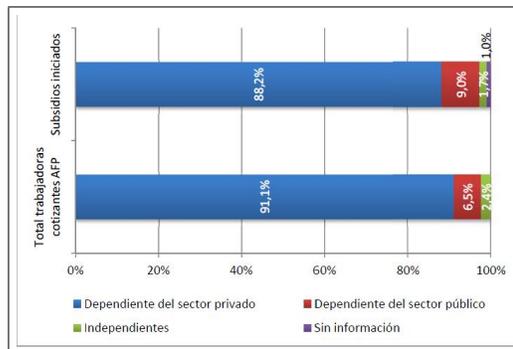


Figura 4.3: Evolución de estadísticas maternas .

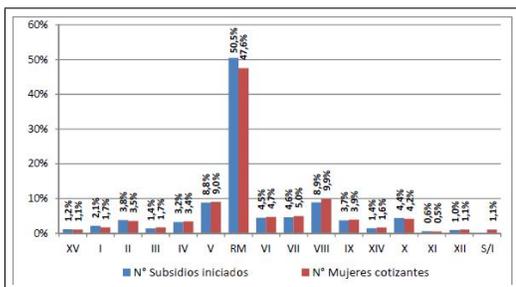
(a) Valor diario del subsidio por EGMN 2000-2010.



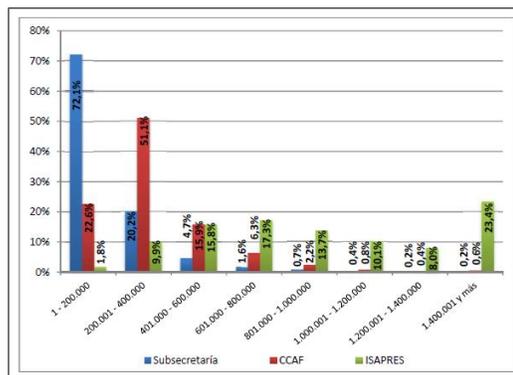
(b) Comparación de distribución del número de subsidios iniciados con el total de trabajadoras cotizantes en AFP, según calidad laboral de la trabajadora.



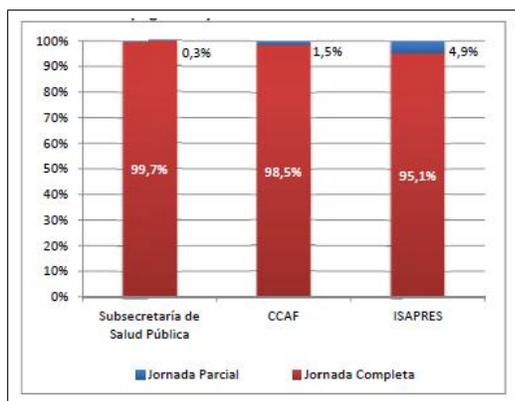
(c) Número de subsidios por región como porcentaje de mujeres cotizantes en AFP.



(d) Subsidios postnatal parental iniciados por entidad pagadora y tramo de renta.



(e) Distribución porcentual de número de subsidios iniciados por jornada según tipo de entidad pagadora.



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

Capítulo 5

Marco teórico

El diseño econométrico consistió en la estimación del impacto de la reforma en las probabilidades de estado y transición del mercado del trabajo. Para ello, se usaron modelos no lineales de probabilidad (probit y logit).

La razón que explica este enfoque es que la probabilidad de estar en un estado laboral depende de las probabilidades de transición hacia ese estado, si se sigue un enfoque de markov:

$$\begin{bmatrix} E_t \\ D_t \\ I_t \end{bmatrix} = [E_{t-1} \quad D_{t-1} \quad I_{t-1}] \times \begin{bmatrix} E-E & E-D & E-I \\ D-E & D-D & D-I \\ I-E & I-D & I-I \end{bmatrix}$$

De esta manera, se pueden observar impactos de las probabilidades de transición o de estado del periodo inmediatamente anterior en las probabilidades de estado del periodo actual. Por ejemplo, la probabilidad de estar empleado se puede escribir como:

$$P(E_t) = \mathbb{P}(E-E) \cdot \mathbb{P}(E_{t-1}) + \mathbb{P}(D-E) \cdot \mathbb{P}(D_{t-1}) + \mathbb{P}(I-E) \cdot \mathbb{P}(I_{t-1})$$

Así, un cambio del valor de la probabilidad de estar empleado puede deberse a un cambio significativo de una de las probabilidades de transición anteriores, lo que facilita la interpretación y le da más estructura al problema.

A continuación se describen las mentadas probabilidades y, posteriormente, se describe someramente los modelos multinomiales logit y probit.

- Probabilidad de estar en un estado laboral:

$$\mathbb{P}[\mathbb{E}_i] = \begin{cases} 1 & \text{si la persona está en el estado } \mathbb{E}_i \\ 0 & \text{si está en el estado } \mathbb{E}_j \end{cases}$$

- Probabilidad de transición entre el estado i y el estado j :

$$\mathbb{P}_k[\mathbb{E}_{i,t} | \mathbb{E}_{j,t-1}] = \begin{cases} 1 & \text{si está estado } i \text{ en el tiempo } t \text{ y si estaba en } j \text{ en } t-1 \\ 0 & \text{en caso contrario} \end{cases}$$

Por ejemplo, si la persona k estaba en el periodo $t-1$ en el estado empleado y al siguiente periodo t está en el estado desempleado, entonces la transición $\mathbb{P}_k[D|E]$ vale 1.

Para seguir una persona en las sucesivas veces en que es encuestada, se generaron 2 indicadores. Uno identificó al hogar y contenía las variables de estrato y el número total de personas del hogar; el otro a la persona y se definió por las variables sexo, parentesco número de línea, estado conyugal, nivel educacional y si terminó el nivel educacional. El criterio para la elección de estos identificadores se basó en que sean atributos de carácter inmutable ya que la encuesta de empleos del INE es de frecuencia trimestral durante 6 trimestres, si la unidad encuestada corresponde a zona urbana.

5.1. Modelos multinomiales de elección discreta

5.1.1. Logit multinomial

McFadden(1973) mostró que si las realizaciones de los shocks son independientes e idénticamente distribuidas según valor extremo de tipo 1 (Gumpel):

$$F(\varepsilon_{i,j}) = \exp(-e^{-\varepsilon_{i,j}})$$

Se tiene que:

$$\mathbb{P}(Y_i = j|X) = \frac{e^{x_{nj}\beta}}{1 + \sum_{j=1}^N e^{x_{nj}\beta'}}$$

Un punto crucial de este modelo es la propiedad de independencia de alternativas irrelevantes (IIA) que se deriva de que las innovaciones ε son independientes y homocedásticas. Específicamente, la exclusión de la opción provocará ineficiencia, mas no inconsistencia en los parámetros. En términos simples, significa que si se tiene un modelo que contempla 3 opciones y se excluye alguna, el modelo no será alterado sustancialmente.

5.1.2. Probit

Una solución al problema de IIA es la utilización del modelo probit multinomial en que las innovaciones ε se distribuyen según una normal.

$$\phi(\varepsilon_i) = \frac{1e^{-1/2\varepsilon_i'\Omega^{-1}\varepsilon_i}}{(2\pi)^{J/2} |\Omega|^{1/2}}$$

de tal manera que la probabilidad de que realización del individuo i de la alternativa j :

$$\int I(V_{i,j} + \varepsilon_{i,j} > V_{i,k} + \varepsilon_{i,k}) \phi(\varepsilon_i) d\varepsilon_i$$

5.2. Modelo estimado

Las variables incluidas en el modelo son sugeridas por la literatura como elementos importantes en la determinación de la relación que establecen las mujeres con el mercado del trabajo. Específicamente, se incluyó la escolaridad como variable categórica por cuanto

la encuesta NENE no tiene una variable que determine los años de escolaridad de la persona encuestada, sino la escolaridad se encuentra desagregada en el curso más alto alcanzado, el nivel más alto aprobado y si terminó el nivel anterior. Además, al tabular la variable curso más alto aprobado en función del nivel más alto aprobado, se notan inconsistencias. Por ejemplo, al observar el nivel de estudios CFT, 2.146 personas dicen que el curso más alto alcanzado fue cuarto año, empero, la educación técnica dura 3 años. A nivel de Instituto profesional, casi 13.000 encuestados responden que su nivel más alto aprobado fue cuarto o quinto años. En ambos casos, según la página de mi futuro, tanto CFT como IP tienen una duración de 3 años. Debido a ello, se decidió agrupar a las personas según nivel educacional.

Otra variable incluida es la edad como proxy de la experiencia laboral. Se debe notar que la encuesta utilizada no contiene una variable que permita resumir la historia laboral de la persona y, considerando que la ecuación de Mincer (1974) y la teoría de capital humano sugieren que las personas aumentan su productividad a medida que aumentan sus años de estudios y su experiencia laboral, es relevante usarla. Además, la edad determina de manera importante la fertilidad de una persona. De hecho, según el informe de subsidios maternal pre y post reforma de la SUSESO y el INE, la fertilidad se extiende desde los 20 y 44 años de edad.

Adicionalmente, se incluyeron variables que buscan controlar por efectos estacionales y tendenciales. En este conjunto está el mes de encuesta, que intenta captar cualquier efecto estacional tanto en las probabilidades de estado como de transición, y las distancias, en meses, antes y después de la reforma que controlan por cualquier efecto tendencial sobre la probabilidad de estado o de transición. A las variables anteriores, se agrega la tasa de desempleo regional, que fue calculada tanto distinguiendo como incluyendo hombres y mujeres. esta última, controla por efectos económicos que puedan incidir en el mercado laboral chileno. Finalmente, se incluyó la región de residencia, que permite captar efectos propios de la actividad de cada una de las divisiones regionales del país.

A las variables anteriores, se les adicionaron interacciones entre ellas. Las interacciones incluidas correspondieron a la edad con la tasa de desempleo, que reconoce la disímil situación laboral por edad de las personas; el nivel educacional con la tasa de desempleo, por cuanto también se observa en los datos que distintos niveles educacionales enfrentan también distintas tasas de desempleo. También se incluyeron interacciones entre la variable que representa la reforma (Z) y la edad, Z y el nivel educacional, Z y la región. Las 2 primeras interacciones dicen relación con que la reforma afecta de manera diferente a los grupos etarios y a los niveles educacionales. Estos últimos se diferencian no sólo en su relación con el mercado del trabajo, sino que también en la posibilidad de alcanzar empleos formales, requisito sine qua non para acogerse al marco de protección a la maternidad. En lo referente a la región, corresponde a captar diferencias zonales del empleo debido a la actividad económica preponderante.

No se pudo incluir, directamente, variables que representarán la fertilidad, puesto que la encuesta de empleo del INE no tiene un identificador de personas y hogar, por tanto, no es posible atribuirle hijos ni la edad de ellos a una mujer. La variable que más se aproxima a la fertilidad es el número total de menores de 15 años, mas, como se mencionó, no se puede asociar la edad de los menores en hogar. Para solucionar este problema, por cuanto la fertilidad o número de niños pequeños, afecta negativamente a la relación de la mujer con el mundo del trabajo, se estimó un modelo donde se interactúo la edad con el total de menores de 15 años en el hogar.

Tabla 5.1: Descripción de las variables explicativas

Variable	Definición
Sexo (S)	A los hombres se les asignó el valor 0 y a las mujeres el valor 1

Estado civil(EC)	A quienes tienen pareja se les asignó el valor 0 y a quienes no tienen pareja el valor 1
Grupo de edad (GE)	Se segmentó la muestra en 4 grupos etarios: Grupo 1: $15 \leq \text{edad} < 20$; Grupo 2: $20 \leq \text{edad} < 35$; Grupo 3: $35 \leq \text{edad} < 45$; Grupo 4: $45 \leq \text{edad} < 100$
Tipo de educación (TE)	Se segmentó a las personas según su nivel educacional: Grupo 1: Centro de formación técnica (CFT), Instituto profesional (IP); Grupo 2: Estudios universitarios y de postgrado; Grupo 3: Media común y Media técnica; Grupo 4: Humanidades y normalista; Grupo 0: básicos, nunca estudiaron y las otras categorías faltantes
Mes central	Corresponde al identificador del trimestre respectivo. Por ejemplo, el mes central en el trimestre EFM es Febrero
Tratamiento (Z)	Indica el momento en que la ley entra en vigencia. Lo anterior ocurre a finales de Octubre, por tanto, se considera que todos aquellos encuestados después de Noviembre de 2011 tienen un valor 1, en caso contrario, 0
Distancia antes de la reforma (D (antes))	Mide a qué distancia antes de la aplicación de la reforma está la observación encuestada. El momento en que comienza a regir se le asigna el valor 0

Distancia después de la reforma (D (después))	Mide a qué distancia después del inicio de la vigencia de la ley se encuentra de la observación encuestada
Total menores de 15 años en el hogar ($TmenH$)	Corresponde al número de menores de 15 años
Tasa de desempleo regional	Corresponde al cociente entre el número de desempleados de una región determinada y el número total de personas empleadas y desempleadas, según género
Edad	Es la edad de la persona

5.3. Modelo econométrico.

Se estimaron 4 modelos probit multinomiales.

1. Un modelo que no considera estado civil ni a los menores de 15 años en el hogar
2. Un modelo que considera al estado civil y a los menores de 15 años en el hogar
3. Un modelo que considera a la edad como variable continua y no según grupos de edad, como las 2 estimaciones anteriores
4. Un modelo que es igual al anterior, salvo que considera los ponderadores poblacionales de la encuesta de empleos del INE.

5.3.1. Probabilidad de estar en un estado.

Cuando se regresiona la probabilidad de estar en un estado, se deben distinguir 2 modelos: Una regresión cuando sólo se considera el género femenino y otra cuando se considera solamente el masculino.

Las variables incluidas corresponden a:

- X : Variables de control, tales como: Tipo de educación, grupo de edad, personas menores de 15 años en el hogar, región, tasa de desempleo regional, distancia antes de la reforma, distancia después de la reforma, estado civil.

1. Regresión mujeres.

$$\begin{aligned} \mathbb{P}[\text{Estado laboral}_{i,t}] = & \\ \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot TE_k & \\ + \beta_{tdr,GE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(antes)} D(\text{antes})_k & \\ + \beta_{(después)} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k & \end{aligned}$$

2. Regresión hombres.

$$\begin{aligned} & \mathbb{P} [\text{Estado laboral}_{i,t}] = \\ & \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} T. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot TE_k + \\ & \beta_{tdr,GE} T. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(\text{antes})} D(\text{antes})_k \\ & + \beta_{(\text{después})} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k \end{aligned}$$

5.3.2. Probabilidad de transición.

Se regresiona la probabilidad de transición entre un estado determinado y otro. Las transiciones estudiadas son empleo-empleo, empleo-desempleo, empleo-inactividad; desempleo-empleo, desempleo-desempleo, desempleo-inactividad; inactividad-empleo, inactividad-desempleo e inactividad-inactividad.

1. Regresión mujeres.

- Probabilidad de transición desde el empleo al estado $S = \text{Empleado (E), Desempleado (D), Inactivo (I)}$, entre los periodos t y $t - 1$:

$$\begin{aligned} & \mathbb{P} [\mathcal{S}_{i,t} | \mathbb{E}_{i,t-1}] = \\ & \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot TE_k \\ & + \beta_{tdr,GE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(\text{antes})} D(\text{antes})_k \\ & + \beta_{(\text{después})} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k \end{aligned}$$

- Probabilidad de transición desde el desempleo al estado $S = \text{Empleado (E), Desempleado (D), Inactivo (I)}$, entre los periodos t y $t - 1$:

$$\begin{aligned} & \mathbb{P} [\mathcal{S}_{i,t} | \mathbb{D}_{i,t-1}] = \\ & \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot TE_k \\ & + \beta_{tdr,GE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(\text{antes})} D(\text{antes})_k \\ & + \beta_{(\text{después})} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k \end{aligned}$$

- Probabilidad de transición desde la inactividad al estado $S = \text{Empleado (E), Desempleado (D), Inactivo (I)}$, entre los periodos t y $t - 1$:

$$\begin{aligned} & \mathbb{P} [\mathcal{S}_{i,t} | \mathbb{I}_{i,t-1}] = \\ & \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot TE_k \\ & + \beta_{tdr,GE} T. \text{ desempleo regional}_{mk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(\text{antes})} D(\text{antes})_k \\ & + \beta_{(\text{después})} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k \end{aligned}$$

2. Regresión hombres.

- Probabilidad de transición desde el empleo al estado $S = \text{Empleado (E), Desempleado (D), Inactivo (I)}$, entre los periodos t y $t - 1$:

$$\begin{aligned} & \mathbb{P}[\mathcal{S}_{i,t} | \mathbb{E}_{i,t-1}] = \\ & \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} \mathbb{T}. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot TE_k \\ & + \beta_{tdr,GE} \mathbb{T}. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(antes)} D(\text{antes})_k \\ & + \beta_{(después)} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k \end{aligned}$$

- Probabilidad de transición desde el desempleo al estado $S = \text{Empleado (E)}$, Desempleado (D) , Inactivo (I) , entre los periodos t y $t - 1$:

$$\begin{aligned} & \mathbb{P}[\mathcal{S}_{i,t} | \mathbb{D}_{i,t-1}] = \\ & \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} \mathbb{T}. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot TE_k \\ & + \beta_{tdr,GE} \mathbb{T}. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(antes)} D(\text{antes})_k \\ & + \beta_{(después)} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k \end{aligned}$$

- Probabilidad de transición desde la inactividad al estado $S = \text{Empleado (E)}$, Desempleado (D) , Inactivo (I) , entre los periodos t y $t - 1$:

$$\begin{aligned} & \mathbb{P}[\mathcal{S}_{i,t} | i, t-1] = \\ & \sum [\beta_j \cdot X_{j,k}] + \beta_z Z_k + \beta_{z,GE} Z_k \cdot GE_k + \beta_{tdr,TE} \mathbb{T}. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot TE_k \\ & + \beta_{tdr,GE} \mathbb{T}. \text{ desempleo regional}_{hk} \cdot GE_k + \beta_{z,TE} Z_k \cdot TE_k + \beta_{(antes)} D(\text{antes})_k \\ & + \beta_{(después)} D(\text{después})_k + \beta_{z,R} Z_k \cdot \text{Región}_k + \varepsilon_k \end{aligned}$$

Finalmente, debido a que las funciones estimadas corresponden a un índice, se calcularon los efectos marginales causados por la variable de tratamiento Z en las probabilidades de estado y de transición. El efecto se descompuso según grupo de edad y, para cada grupo de edad, según nivel educacional, debido a que son los principales variables explicativas de la calidad del empleo al que optan los trabajadores, por ende, del efecto que pudo tener la entrada en vigencia de la legislación.

La estimación del efecto marginal busca identificar cuánto fue el impacto de la reforma en las probabilidades estudiadas. Sin embargo, para ello es necesario la presencia de las probabilidades sin la variable de tratamiento y con la variable de tratamiento para un mismo individuo. No obstante que sólo se observa uno de los 2 casos anteriores, la posibilidad de acogerse a la nueva legislación depende de la historia laboral de la persona en empleos formales y, por tanto, no es factible modificar dicho historial en el corto plazo. Es decir, la reforma es un cambio exógeno imprevisto que sólo depende de las covariables. Por lo tanto, condicional en la matriz de atributos observables, la variable de tratamiento Z y las variable de resultado Y_1, Y_0 son independientes.

$$\mathbb{E}[Y_0 | X, Z] = \mathbb{E}[Y_0 | X]$$

y

$$\mathbb{E}[Y_1 | X, Z] = \mathbb{E}[Y_1 | X]$$

De esta forma,

$$\mathbb{E}[Y | X, Z = 1] - \mathbb{E}[Y | X, Z = 0] = \mathbb{E}[Y_1 | X, Z = 1] - \mathbb{E}[Y_0 | X, Z = 0] + \mathbb{E}[Y_1 - Y_0 | X, Z = 1]$$

Por independencia, $\mathbb{E}[Y_0 | X, Z = 1] - \mathbb{E}[Y_0 | X, Z = 0] = 0$ y se obtiene

$$\mathbb{E}[Y_1 | Z = 1] - \mathbb{E}[Y_0 | Z = 1]$$

De esta manera, se estima el valor del impacto de la nueva legislación y gracias a que es una variación exógena, el estimador es insesgado y, así, se resuelve el problema del contrafactual.

Capítulo 6

Análisis de resultados

Para comenzar, es menester recordar que los requisitos para ser elegible por la política pública de protección a la maternidad están vinculados a condiciones de formalidad del empleo, a saber, pago de cotizaciones tanto previsionales como de salud. Por tanto, la legislación de protección a la maternidad se puede interpretar como un incentivo para que las mujeres, que están en edad fértil, formalicen su situación de empleo. En el caso contrario, no serán elegibles.

Además, la población femenina se caracteriza por una participación laboral menor a la de los hombres. En efecto, se tiene que casi la mitad de las mujeres no participa de la fuerza de trabajo. Dentro de ellas, una porción menor se declara como potencialmente activas (Inactivos que estuvieron disponibles), por tanto, el efecto de la entrada en vigencia de esta nueva legislación debe ser leve o inexistente en este grupo.

Respecto de la metodología, el impacto del cambio de la reforma se calculó considerando a la población agrupada en 2 variables importantes a la luz de los antecedentes revisados, a saber: La edad y el nivel educacional. Se considera que ambas variables son las más importantes para determinar el rol que jugó la reforma porque, por una parte, la edad permite distinguir entre grupos fértiles y no fértiles (según las estadísticas demográficas entregadas por el INE) y, por otra, el nivel educacional determina las posibilidades de empleo de las personas, permitiendo el acceso a empleos más estables y formales. A lo anterior, se agrega que los distintos grupos demográficos definidos por estas 2 variables enfrentan también distintos costos de contratación, luego, el aumento del costo de uno de estos grupos puede significar el reemplazo de esos trabajadores por otros que sean más baratos. Es decir, en un escenario de equilibrio del mercado del trabajo, la disminución de la empleabilidad de un determinado grupo de trabajadores se traducirá en una sustitución entre grupos de trabajadores. Lógicamente, también el grado de sustitución entre tipos laborales es diferente.

Respecto de la posible sustitución entre trabajadores, en el caso de las mujeres, pueden existir 2 fuerzas que determinan su contratación. Por una parte, el empleador reconoce que las mujeres en edad fértil tienen una propensión a salir del mercado y, por ende, intenta disminuir el número de estas trabajadoras, reemplazándolas por otras u otros. Al mismo tiempo, estas mujeres, considerando esta desventaja, pueden estar más dispuestas a rescindir condiciones laborales con el objeto de lograr la contratación. Un ejemplo de ello puede ser el menor salario que se les paga. La pregunta es qué efecto domina, dado que se introdujo la reforma de 2011.

A continuación se presenta la discusión de los resultados de los 4 modelos descritos en la sección de marco teórico, con especial énfasis en los resultados que mantuvieron su nivel de significancia para todas las especificaciones señaladas anteriormente. Los gráficos se encuentran en la sección de anexos.

6.1. Probabilidades de Estado

6.1.1. Por género

Hombres

En cuanto a las probabilidades de estado, los resultados obtenidos para los hombres están en línea con lo que se observa en los datos de la superintendencia de seguridad social, del INE y de la literatura revisada relativos al uso del postnatal por parte de los hombres (Han y Waldfogel, 2003; Ruhm y Waldfogel, 2007; Thévenon y Solaz, 2013). En todos los modelos descritos en el capítulo de marco teórico, se observa que los hombres de mayor edad se ven favorecidos por el establecimiento de la reforma de octubre de 2011, mientras que los hombres más jóvenes sufren un efecto negativo o neutro debido a este cambio normativo. De hecho, si se revisa la figura del número de subsidios traspasados al padre, según el rango etario de éste, se encuentra que la mayor proporción de subsidios cedidos corresponde a los padres cuya edad está entre los 26 y 35 años. Esta cifra va descendiendo a medida que la edad aumenta, hecho que es reflejado por el resultado del impacto marginal de la reforma en la probabilidad de estar empleado, ya que sigue una trayectoria creciente en el sentido de que a medida que aumenta la edad, el efecto pasa de ser negativo a positivo.

En consecuencia, cuando se estima el efecto marginal de la reforma según grupos etarios, el resultado es consistente con lo observado en las estadísticas de los subsidios traspasados al padre según edad. Además, el número total de subsidios que fueron entregados fue de 514, una cifra muy baja, lo que da cuenta que, fundamentalmente, el postnatal tiene cara de mujer.

Por lo tanto, en cuanto a tramos etarios, la respuesta de las probabilidades de estado no fue muy alta motivada fundamentalmente porque existe una división de roles importantes en cuanto a la crianza del bebé lo que lleva a que el impacto sea menor. Este efecto dispar puede ser interpretado como discriminación negativa respecto de las mujeres, pues se les traspasa el costo completo de la crianza. El gap existente entre los géneros ha sido demostrado por la literatura (Blau y Kahn, 2000; 2001, Puhani y Sonderhof, 2009)

Cuando el resultado se analiza desagregando por grupo etario y nivel educacional, se observa que los hombres jóvenes universitarios (edad entre 20 y 44 para los modelos 1 y 2; y edad 25 y 35 años, modelos 3 y 4), que, además, concentran el número de hijos nacidos (SUSESO, 2013), enfrentan un efecto negativo por el postnatal parental, es decir, debido a que la costumbre es que los hombres no usen la legislación de protección a la maternidad, si la usan, son castigados (Albretch et al, 1999). Cuantificando el resultado, se estima que el impacto de la reforma es estadísticamente distinto de 0 y el valor varía entre 0,014 y 0,02. Para el resto de los grupo educacionales, el valor 0 está presente en todos los intervalos de confianza.

Una interpretación válida para el resultado anterior es que, comúnmente, las mujeres de mayor nivel educacional y, por tanto, de mayor salario se casan con hombres de similares características. Además, según Suseso (2013), son las que más anticipadamente ingresan al mercado laboral, muy posiblemente influenciadas por el hecho de que el máximo monto del subsidio es $66[UF]$, aproximadamente \$1.624.310 (Efecto sustitución y efecto ingreso), y, por tanto, enfrentan una reducción de su ingreso mensual, lo que la motiva a trabajar y así completar su salario. A dicha reducción salarial, se agrega que se ven perjudicadas en su carrera profesional (ascenso profesional y continuidad laboral) a causa de la disminución de la acumulación de experiencia laboral, pues son empleos que requieren calificación laboral y, por tanto, donde la continuidad laboral es importante (Shapiro y Mott 1994; Klerman y Leibowitz 1994, 1999; Schönberg y Ludsteck 2007 ;Wulff 2010). A fin de evitar este menoscabo en la condición laboral de la mujer, los padres de alto nivel educacional comparten el costo

de la crianza. Es por ello que se observa un efecto negativo en la empleabilidad de este grupo educacional en los 4 modelos econométricos.

Este resultado negativo para los hombres de elevado nivel educacional también ha sido encontrado por Erosa et al (2010) quien menciona que en países desarrollados donde el subsidio es financiado por el estado, el aumento del bienestar de las mujeres es a expensas de los hombres (sin distinguir nivel educacional), por cuanto se reduce el valor de poner una vacante, dado que son empleos de reemplazo de la mujer sujeta al postnatal, lo que repercute en la probabilidad de encontrar un empleo (efecto en el equilibrio general). Sin embargo, Balfe (2015) y Low y Sanchez-Marcos (2014) muestra que el efecto sigue desfavoreciendo a las mujeres en términos de sus salarios, pues aumenta la diferencia entre la renta percibida por el hombre y por la mujer, aunque este efecto no es medido por esta tesis, entre otros.

En el caso de los hombres de mayor edad, todos los modelos concluyen que aumenta la empleabilidad de todos los niveles educacionales. Es decir, el mercado laboral supone que son trabajadores cuyas familias están estabilizadas en cuanto al número de hijos y, por tanto, no harán uso del postnatal parental. Esta situación es consistente con la distribución de subsidios traspasados de acuerdo a la edad del padre.

Con respecto a la probabilidad de estar desempleado, se debe entender que la futura madre tiene fuero maternal. El fuero maternal se extiende desde el momento en que se inicia su embarazo hasta 1 año después de expirado el postnatal. Por lo tanto, en Chile ninguna mujer puede ser cesada en sus funciones argumentando un riesgo de potencial de embarazo. Inclusive, las causales de término de un contrato de trabajo están expresamente establecidas en el código del trabajo, en los artículos 159,160,161 y 163 bis. A continuación se enumeran dichas causales para argumentar porqué razón no debería verse un efecto en esta probabilidad. Causales consagradas por el artículo 159:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- Muerte del trabajador.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de 2 contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de 2 años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

Respecto de las causales establecidas en el artículo 160

- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 1. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 2. Conductas de acoso sexual;
 3. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 4. Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 5. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
 6. Conductas de acoso laboral.

- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, 2 lunes en el mes o un total de 3 días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 1. la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 2. la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

Respecto del artículo 161, se prescribe que el empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de trabajadoras de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

En vista de lo anterior, la causal de despido por embarazo potencial no se encuentra establecida en la legislación, por tanto, cualquier situación irregular es materia de resolución de tribunales. Además, como se ha argumentado, cuando un empleador contrata a una mujer que está en edad fértil y su trabajo tiene elementos de formalidad tales como contrato escrito, pago de cotizaciones tanto de salud como previsionales, vacaciones, entre otros; anticipa que, eventualmente, puede hacer uso de su derecho irrenunciable a la protección a la maternidad. Siendo esto así, el efecto en la probabilidad de estar desempleados en los hombres no puede ser significativo puesto que es ella quien puede optar si le otorga días del subsidio o no. Esta eventualidad, sumada a la división por género en cuanto a los roles, hace que sea razonable la inexistencia de efecto estadísticamente distinto de 0 en la probabilidad de estar desempleado para los hombres y para mujeres. Especialmente, porque, como se evidenció, el mercado espera que el mínimo de hombres haga uso de la posibilidad de acogerse al descanso postnatal parental, cantidad que de facto es baja (514 subsidios traspasados correlacionados positivamente a la renta imponible del padre). Recordando que los hombres que se acogen pertenecen a los tramos de renta más altos, es, entonces, lógico que dichos empleos, de mayor calidad, sean mucho más estable y, por tanto, no se observe un impacto ni positivo ni negativo de la reforma en esta probabilidad de estado.

En resumen, en el caso de la probabilidad de estar desempleado se observa que no existen efectos estadísticamente significativos distinto de 0 para todos los modelos considerados, tanto si se considera la edad como si se distingue edad y nivel educacional.

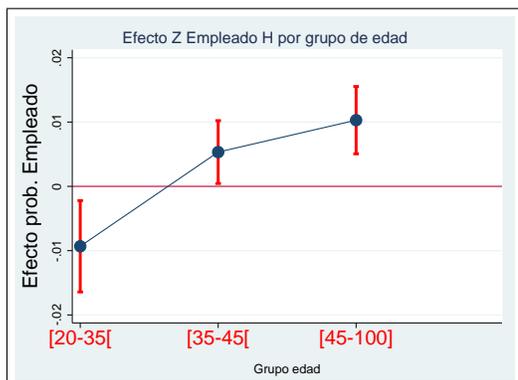
En lo que respecta a la probabilidad de estar inactivo, los 4 modelos muestran que la inactividad es la figura la opuesta a la expresada por la probabilidad de estar empleado, por tanto, se colige que podría haber habido un cambio desde la probabilidad de estar empleado a la probabilidad de estar inactivo.

Por tanto, se cree que la reforma alteró cabalmente ambas probabilidades, aunque de forma leve. La razón sería que la posibilidad de que el padre sea solidario con la madre en el último tercio del descanso postnatal significó un cambio relevante con respecto a la antigua legislación donde no existía como opción, pues el descanso post parto era un derecho irrenunciable de la mujer. En efecto, según las proyecciones de SUSESO, se espera que alrededor del 1% de los padres ejerza la opción de cuidar al menor en la última fase del postnatal.

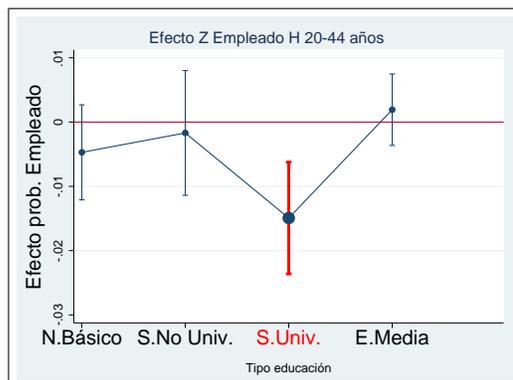
Al distinguir por nivel educacional y años de escolaridad, se encuentra que los hombres de mayor edad de cada nivel educacional (Básico, medio, superior no universitario y universitario) se ven favorecidos por la nueva ley para los 4 modelos considerados. Además, los hombres jóvenes universitario sufren un efecto adverso de la publicación del cuerpo legal

Figura 6.1: Impacto marginal de la reforma, hombres prob. estado empleado y desempleado.

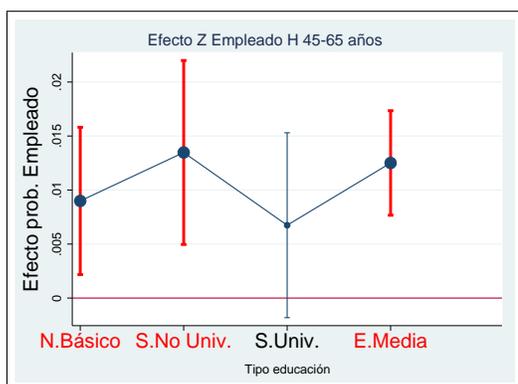
(a) Prob. estar empleado por grupo de edad.



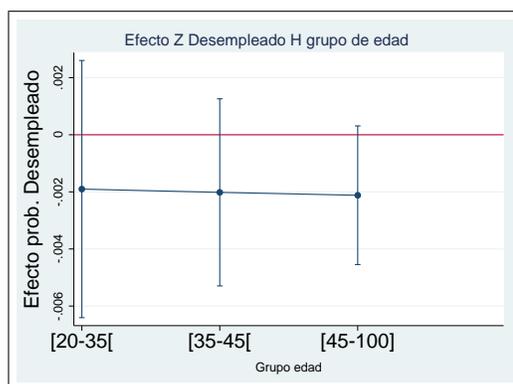
(b) Prob. estar empleado grupo etario 20-44 años y por n. educacional.



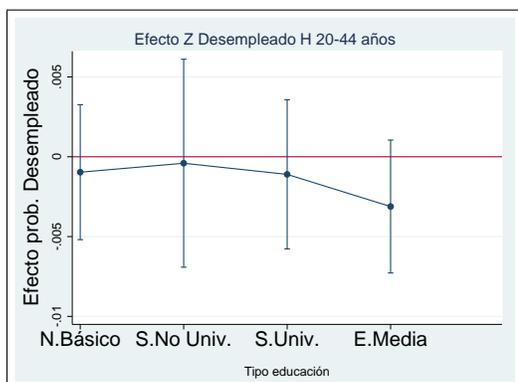
(c) Prob. estar empleado grupo etario 44-65 años y por n. educacional.



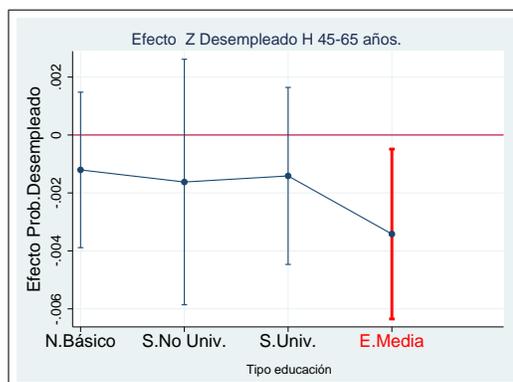
(d) Prob. estar desempleado por grupo etario.



(e) Prob. estar desempleado grupo etario 20-44 años y por n. educacional.



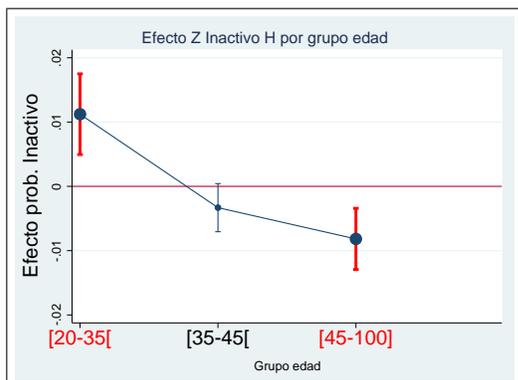
(f) Prob. estar desempleado grupo etario 44-65 años y por n. educacional.



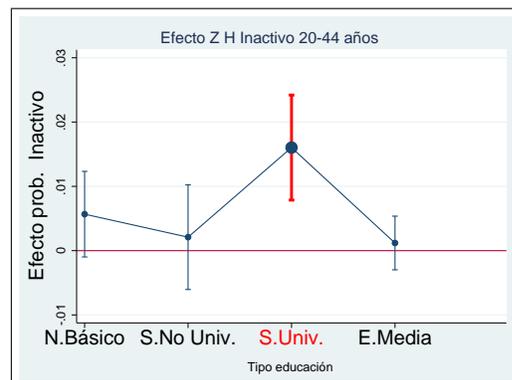
Realización propia.

Figura 6.2: Impacto marginal de la reforma, hombres prob. estado inactivo.

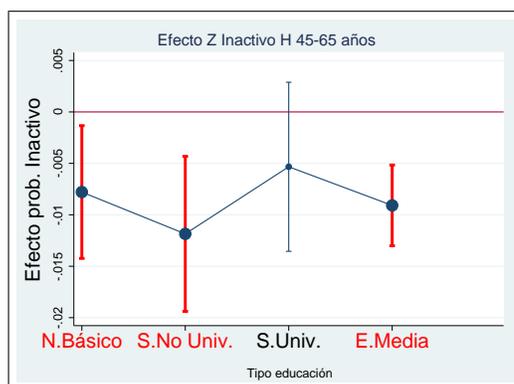
(a) Prob. estar inactivo por grupo de edad.



(b) Prob. estar inactivo grupo etario 20-44 años y por n. educacional.



(c) Prob. estar inactivo grupo etario 45-65 años y por n. educacional.



Fuente: Realización propia

Mujeres

Como se mencionó, el cambio legal entre la situación prerreforma y postreforma es leve para el género femenino en cuanto a sus efectos de corto plazo. Fundamentalmente, se tradujo en la regularización del abuso de las licencias por EGNM y en la ampliación de la cobertura a las trabajadoras independientes y estacionales (Enero de 2013). Teniendo en cuenta esta situación, los 4 modelos muestran que el efecto de la reforma se concentra principalmente en el grupo etario de las mujeres jóvenes en edad fértil (20 a 34 años para los modelos 1 y 2; 25 años para los modelos 3 y 4). En el resto de los grupos de edad no muestran efectos significativamente distinto de 0. Esta situación es consistente porque son mujeres que están en la plenitud de la fertilidad y, por tanto, la entrada en vigencia de un postnatal 12 semanas más largo y con la posibilidad de ejercer posteriormente la licencia por EGNM se traducen en un costo para ellas en su posibilidad de estar empleadas, ya que, si la mujer está bajo el imperio de la ley, es muy probable que su periodo de alejamiento de su puesto de trabajo aumente en 12 semanas, al menos. Debido a que la extensión del fuero maternal no aumentó, para el empleador resulta costoso contratar e invertir en un trabajador que tendrá que reemplazar a la madre. Es por ello que la madre puede ser despedida una vez que termina el fuero maternal o, en su defecto, no aumentarse la contratación de mujeres. Así, al observar la probabilidad de estar empleado y de estar inactivo, se verifica que una es la imagen especular de la otra.

En otras palabras, el efecto de la reforma se refleja en una disminución de la participación laboral de las mujeres más jóvenes.

Cuando el análisis se hace distinguiendo niveles educacionales en cada grupo de edad, en todos los modelos se observa que los grupos educacionales básico, medio y superior no universitario no sufren un impacto considerable de la reforma en su probabilidad de estar empleadas. Este fenómeno se puede explicar considerando que la elegibilidad del postnatal parental requiere que la madre participe del mercado del trabajo, además de que el empleo cumpla ciertos requisitos de formalidad, tales como el pago de cotizaciones previsionales y de salud. Según datos de Casen (2009), la participación laboral de la mujer depende directamente del nivel sociocultural de la madre, es decir, a mayor nivel sociocultural, mayor es la participación. Adicionalmente, el patrón de participación laboral se relaciona negativamente con la actividad fértil (Blau y Robins 1989; Waldfogel, 1997; Angrist y Evans 1998; Chun y Oh 2002; Cruces y Galiani 2004; Lee 2008, Bloom et al 2009; Lundborg et al 2014) y la edad de los niños(as) (Pronzato, 2008; y Sanhueza 2010; Geyer et al 2012; Blau y Kahn 2012). Luego, puesto que las mujeres de menor nivel educacional, también son madres más jóvenes, se espera que la reforma no afecte ostensiblemente a estos grupos. El caso contrario ocurre cuando se trata de mujeres cuyo nivel educacional es universitario, puesto que se observa un efecto negativo de la reforma para todas las edades de este grupo educacional. Este último efecto es explicado por el hecho de que son trabajadoras cuyo reemplazo es más costoso y, al mismo tiempo, enfrentan un mayor costo de oportunidad al ser madre debido a que no sólo disminuye su acumulación de capital humano específico, sino que éste también se deprecia. La repuesta de este segmento es el retraso del primer nacimiento con la consiguiente repercusión en sus probabilidades de participación. De hecho, la literatura ha argumentado que este tipo de mujeres pospone el primer nacimiento buscando minimizar el efecto en su carrera profesional (Bloemen y Kalwij, 1996; Miller, 2005); Fitzenberger et al 2010, 2013; Bratti, 2015). Así, las mujeres salen del mercado del trabajo cuando ya no tiene oportunidades de crecimiento profesional, minimizándose el costo de ser madre. Además, este grupo es el que más uso hace de la flexibilidad del nuevo marco de protección a la maternidad (no obstante, el porcentaje de uso de las alternativas que ofrece el postnatal parental es muy pequeño), lo que permite discriminar según la extensión y modalidad del ejercicio del postnatal, qué trabajadoras demuestran mayor interés en su carrera profesional (Manchester et al, 2012). Es decir, las trabajadoras que ejercen el descanso maternal con jornada parcial o que entregan algunas semanas al hombre, revelan sus preferencias hacia el trabajo (por cuanto la decisión de la modalidad de uso es voluntaria) al empleador.

En contraste con la literatura, los efectos encontrados respecto de las universitarias son coincidentes respecto del menoscabo de las oportunidades de crecimiento profesional, debido a la ausencia del mercado del trabajo. En este marco, usando un esquema diferente, Everstsson y Duvander (2009) determinaron que el postnatal vigente en Suecia afecta negativamente a las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, Kunze (2014) verifica el mismo efecto, pero comparando el gap entre mujeres que son madres y que no son y obtiene que quienes tienen hijos, disminuyen su probabilidad de ser promovidas a un cargo de mayor jerarquía (poseen menos historia laboral que quienes no son madres)

Respecto de la probabilidad de estar desempleado, al igual que en el caso de los hombres, no se observa ningún efecto significativo que sea robusto a los 4 modelos considerados. Como se expuso anteriormente, el mecanismo de despido por condición sexual no está contemplado en la legislación en el caso de los empleos formales.

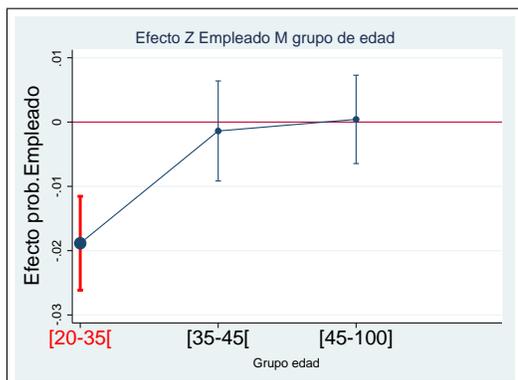
Al igual como acontece con los hombres, los 4 modelos muestran que los efectos se observan en la probabilidad de inactividad, donde los segmentos conformados por las mujeres de menor edad exhiben la mayor propensión a estar inactivas. Como se mencionó, las mujeres en edad fértil tienen una mayor tendencia a la inactividad producto de que deben cumplir un rol dual pues son madres y, potencialmente, trabajadoras. Este hecho es confirmado en los datos del capítulo 4, en especial considerando que se venía dando un aumento importante en las licencias por EGNM. La diferencia entre el uso de esta licencia y el postnatal parental

es que este último es extiende el tiempo de duración del descanso postnatal sin la necesidad de invocar la mentada licencia. Adicionalmente, tanto el uso de la jornada parcial como de la entrega de días de postnatal parental al padre son un fenómeno menor; el peso de la extensión recae esencialmente sobre este grupo de mujeres. De hecho, en comparación con los hombres de la misma edad, el valor del impacto es mayor. Además, la literatura menciona que las mujeres más afectadas por la introducción de este tipo de legislaciones corresponde a quienes exhiben un menor apetito o propensión por participar del mercado laboral (Kluve y Schmitz, 2014). En este sentido, dicho apetito se puede correlacionar con la edad de la mujer. Scheubel (2014) aborda el efecto del postnatal en Alemania desde una perspectiva de equilibrio general, sin distinguir entre las mujeres que son elegibles o no por dicha norma. En su trabajo, encuentra que las mujeres jóvenes sufren un impacto negativo producto de la reforma. Efectivamente, a medida que la mujer es mayor, también es mayor su apetito por participar y, por ende, menor el efecto de la reforma para ellas.

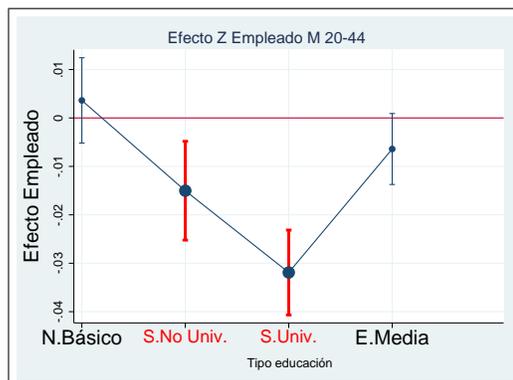
El efecto de la variación exógena introducida por el PPP (Permiso postnatal parental) en el grupo etario de mujeres de mayor edad para todos los modelos estudiados, se distingue por ser neutro respecto de la inactividad. La excepción la constituyen las mujeres universitarias de este grupo, quienes sufren un efecto positivo hacia la inactividad, no obstante que sea menor que el enfrentado por aquellas que son más jóvenes. Este impacto también fue observado en el caso del estado estar empleado y las razones que lo explican son análogas.

Figura 6.3: Impacto marginal de la reforma mujeres prob. estado: Empleado y desempleado.

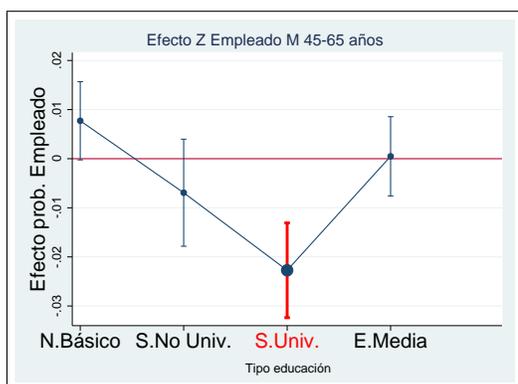
(a) Prob. estar empleado, por grupo de edad.



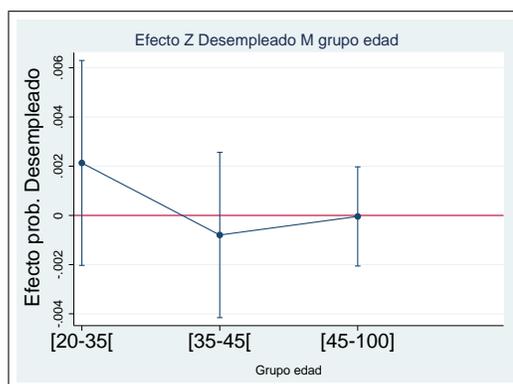
(b) Prob. estar empleado grupo etario(2,3), por n. educacional.



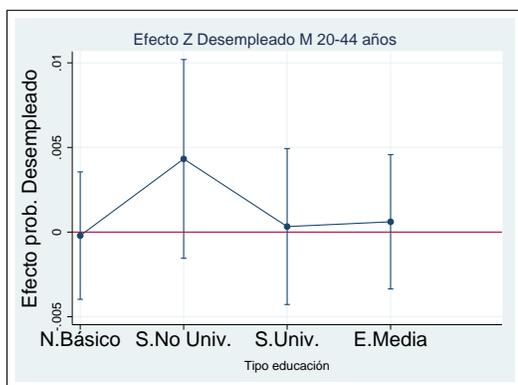
(c) Prob. estar empleado grupo etario 4 por n.educacional.



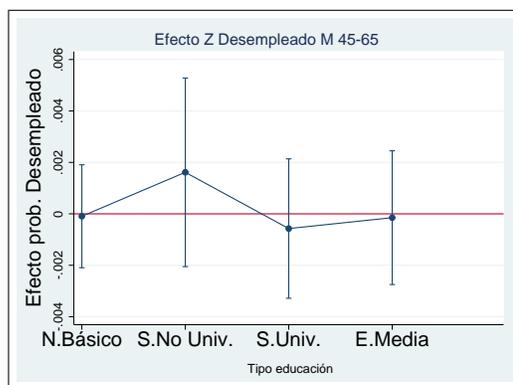
(d) Prob. estar desempleada por grupo etario.



(e) Prob. estar desempleada grupo etario(2,3)



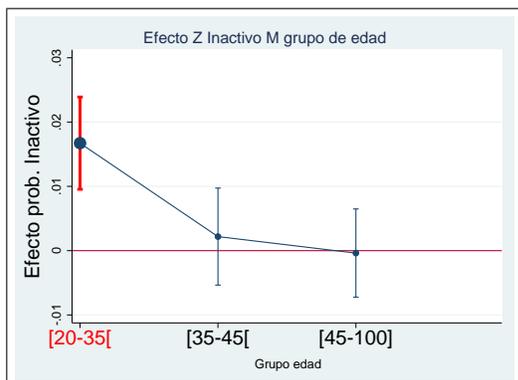
(f) Prob. estar desempleada grupo etario4.



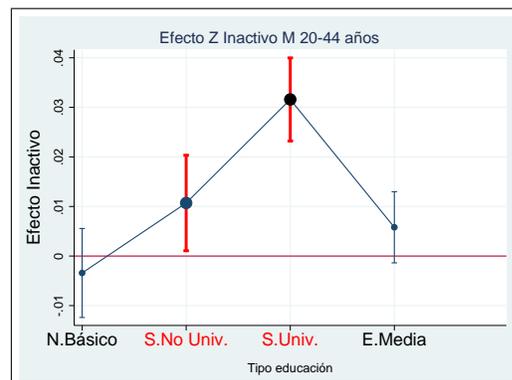
Fuente: realización propia

Figura 6.4: Impacto marginal de la reforma, mujeres prob. estado inactiva.

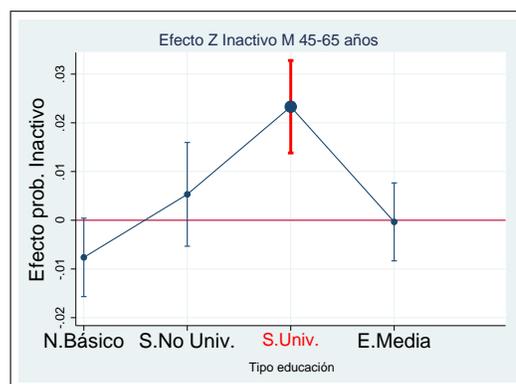
(a) Prob. estar inactivo por grupo de edad.



(b) Prob. estar inactivo grupo etario(2,3), por n. educacional.



(c) Prob. estar inactivo grupo etario 4 por n.educacional.



Fuente: Realización propia.

6.2. Probabilidades de transición

6.2.1. Probabilidad de transición desde el empleo

Hombres

Respecto de las probabilidades de transición de empleo-empleo, los 4 modelos muestran que no existen efectos negativos o positivos de la reforma. Como se ha explicado, existe un leve uso del postnatal por parte de los hombres y, por tanto, el resultado es consistente con esta afirmación. El valor neutro del coeficiente estimado para todos los grupos etarios puede ser interpretado en el sentido que el mercado laboral entiende que estas personas no hacen un uso intensivo del beneficio y, en el caso de usarlo, la duración de su ausencia es corta en comparación con la que enfrentan las mujeres, por tanto, el costo que enfrentan es ostensiblemente menor que el sufrido por el género opuesto.

En el caso de la probabilidad de transición empleo-desempleo, no se observan efectos en ninguno de los 4 modelos. Básicamente, se espera que el efecto de la reforma se exprese en

las probabilidades relacionadas con el empleo y la inactividad, puesto que , como se expuso en la sección de las probabilidades de estado, las causales de despido son taxativas en el caso de empleos formales y, además, el número de hombres que opta por hacer uso del postnatal parental es escaso.

Finalmente, al igual que en el caso de las probabilidades de estado, los 4 modelos demuestran que la probabilidad de transitar desde el empleo hacia la inactividad es la imagen especular de la figura de mantenerse empleado, hecho que confirma que el impacto de la reforma se visualiza en las probabilidad de empleo e inactividad, no obstante, el valor 0 está presente todos los intervalos de confianza al 5% en la transición E-I. Es decir, dado que la participación laboral de los hombres es bastante mayor que la de las mujeres, no se espera que existan efectos hacia la inactividad. A lo anterior, se suma que la mayoría de los jefes de hogar son hombres y, según las estadísticas del INE, esta condición está estrechamente asociada a la empleabilidad y participación laboral. Por lo tanto, este resultado es completamente consistente con lo observado en los datos.

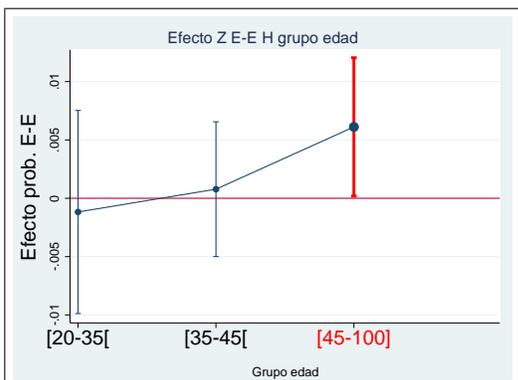
Cuando se estudia el impacto marginal de la reforma por grupos educacionales, en el caso de los hombres en edad fértil (20 y 44 años, modelos 1 y 2; 25 y 35 años, modelos 3 y 4) no se observa algún impacto significativo en la probabilidad E-E, E-D y E-I. En términos generales, este resultado es consistente con que el PPP tiene cara de mujer, aún cuando se le otorgo flexibilidad.

En el caso del último grupo etario de mayor edad (45 o más, modelos 1 y 2; 55 años, modelo 3), en todos los modelos se observa que el grupo más beneficiado por la reforma es el de los hombres cuyo nivel educacional es enseñanza media, salvo en el modelo que pondera por los factores de expansión. En el resto de los casos, el impacto no es significativo. A lo anterior se agrega que los datos muestran que la mayoría de los hombres que tienen enseñanza media, ya sea técnica o media científico humanista, se desempeñan como asalariados del sector privado, en segundo lugar como trabajadores por cuenta propia y en tercer lugar como asalariados del sector público. Cuando se observa la dinámica de la distribución de trabajadores de este nivel educacional, se encuentra que el número que mantuvo su condición de empleo aumentó casi el doble. En consecuencia, contratar a un hombre que no se encuentra en edad fértil permite asegurar que no se ausentará de su puesto de trabajo.

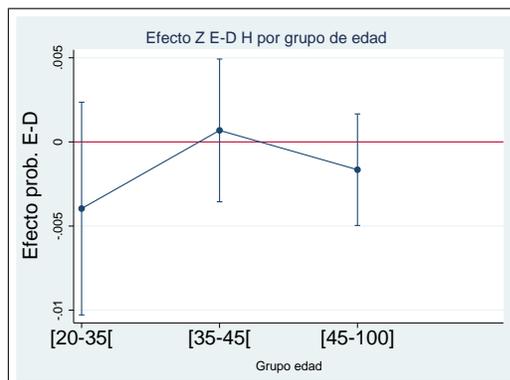
Respecto de la probabilidad de transición de empleo a inactividad, no existen resultados estadísticamente significativos que se mantengan en todos los modelos estudiados. Este resultado permite afirmar que aumentó en términos absolutos la probabilidad de estar empleados para este grupo educacional y etario.

Figura 6.5: Impacto marginal de la reforma prob. transición desde empleo hombres.

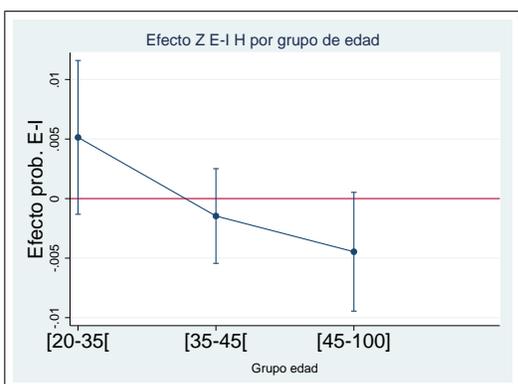
(a) Prob. de transición empleo-empleo por grupo de edad.



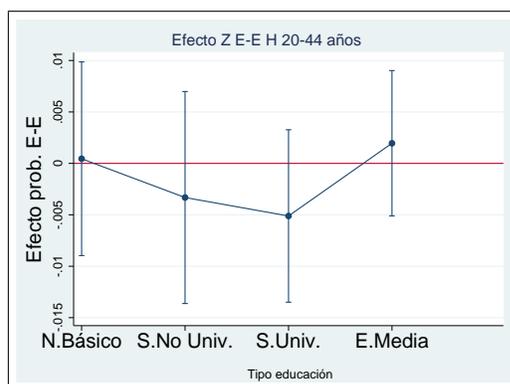
(b) Prob. de transición empleo-desempleo por grupo de edad.



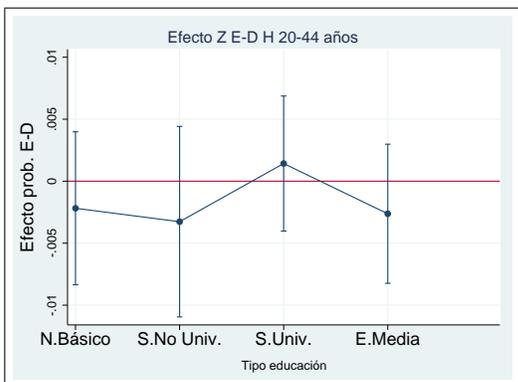
(c) Prob. de transición empleo-inactividad por grupo de edad.



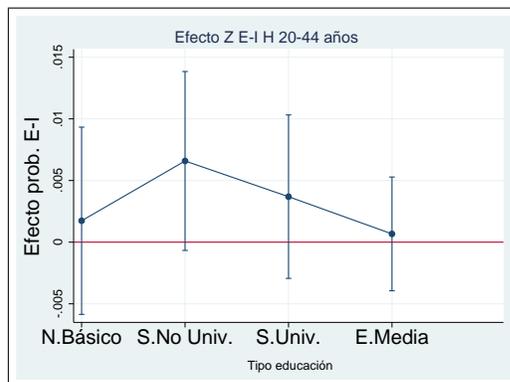
(d) Prob. transición empleo-empleo nivel educacional, grupo edad 20-44 años



(e) Prob. transición empleo-desempleo nivel educacional, grupo edad 20-44 años



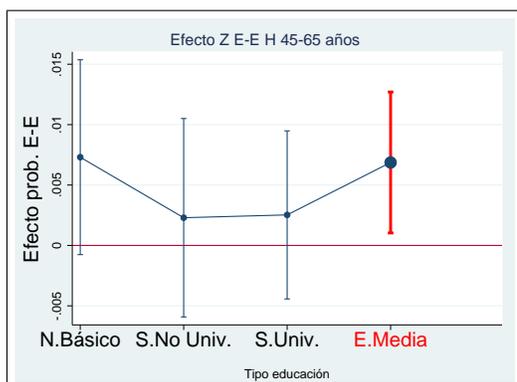
(f) Prob. transición empleo-inactividad nivel educacional, grupo edad 20-44 años.



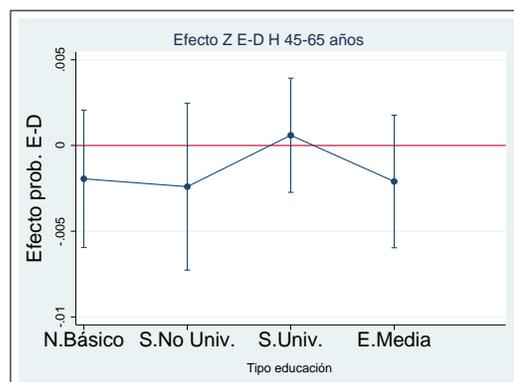
Fuente: realización propia.

Figura 6.6: Impacto marginal de la reforma, hombres desde el empleo, hombres.

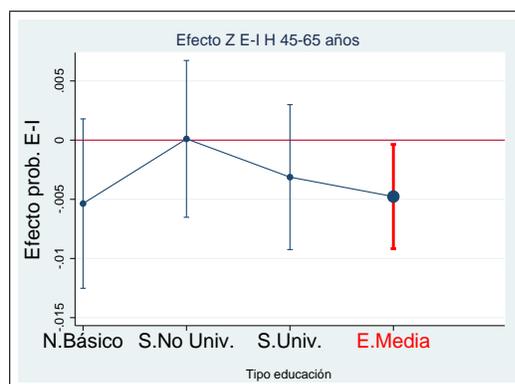
(a) Prob. transición empleo-empleo por nivel educacional, grupo edad 45-65 años.



(b) Prob. transición empleo-desempleo por nivel educacional, grupo edad 45-65 años.



(c) Prob. transición empleo-inactividad por nivel educacional, grupo edad 45-65 años.



Fuente: Realización propia.

Mujeres

Cuando se consideran las probabilidades de transición desde el empleo a los distintos estados laborales de los 4 modelos, el único efecto observado es en la probabilidad de mantenerse en el empleo (Empleo-Empleo) para las mujeres de mayor edad (45 años o más, cuando se habla de los modelos 1 y 2; 55 años en los modelos 3), con excepción del modelo 4. Este efecto permite concluir que existe una estrecha relación entre la fertilidad y la empleabilidad o participación laboral. Esta relación ha sido extensamente estudiada y comprobada en la literatura.

Ahora bien, cuando se estima el efecto marginal de la reforma por grupo educacional en cada grupo etario, en la mayoría modelos se encuentra que las mujeres universitarias y jóvenes (Modelos 1 y 2: grupo edad 20-44; Modelos 3: edad 25) disminuyen su probabilidad de permanencia en el empleo (Prob. E-E), mientras que las mujeres de mayor edad, que no se encuentran en edad fértil, y cuyo nivel educacional es básico aumentan su probabilidad de permanecer en el empleo, dado que ya estuvieron un periodo anterior empleadas (Con excepción del modelo 4). En el resto de los niveles educacionales no se observa ningún efecto que se mantenga o sea robusto a los 4 modelos. En la probabilidad de transitar desde el empleo al desempleo no se observa ningún impacto y la probabilidad de pasar hacia la inactividad

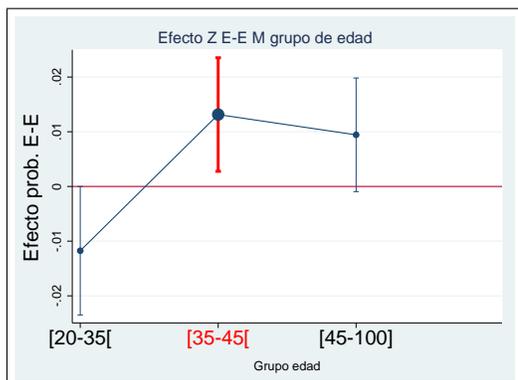
muestra una tendencia positiva para las mujeres universitarias jóvenes, mientras que los otros grupos educacionales no sufren ninguna consecuencia debido al cambio en la legislación. La interpretación de este resultado se basa en que la cobertura de la protección a la maternidad es baja, pues, está asociada a requisitos de formalidad, por ejemplo, pago de cotizaciones previsionales, contrato de trabajo escrito, entre otros. Por tanto, las mujeres de baja calificación optan a empleos precarios, casi el 50 % no tiene contrato escrito ni antes ni después de la reforma, casi la mitad tampoco tiene pago de cotizaciones (41 %) ni de salud ni previsionales, un porcentaje menor tiene vacaciones anuales y alrededor del 35 % tiene contrato a plazo fijo tanto antes como después de la reforma. En consecuencia, la reforma es neutra respecto de las mujeres jóvenes con nivel educacional bajo, por cuanto el costo de participación laboral para ellas es alto, en cambio, las mujeres mayores de igual nivel educacional enfrentan un costo menor que hace que se mantengan empleadas y suplanten a las primeras. Agréguese que el postnatal se hizo extensivo a los trabajos de carácter estacional a comienzos del año 2013, por ende, el efecto de esa reforma no existe para muchas mujeres de nivel de calificación bajo. El caso contrario lo representan las mujeres con nivel educacional universitario, que optan a empleos de mayor calificación y, por tanto, de carácter formal. Esto es, tienen pago de cotizaciones, tanto previsionales como de salud, luego pueden optar a la cobertura de una legislación que amplió la duración del postnatal y, por tanto, el mercado laboral reaccionó disminuyendo su permanencia en el empleo (Probabilidad E-E) y aumentando su transición desde el empleo a la inactividad, cuando son jóvenes, pues la duración del fuero no se incrementó, en contraste con la extensión considerable de la duración del postnatal.

Al considerar el efecto de la reforma en el grupo de edad mayor y por categoría educacional para todos los modelos, la probabilidad de moverse a la inactividad registró una tendencia negativa cuyo valor estimado fue ligeramente inferior a $-0,02$ cuando se habla de mujeres con educación a básica. Además, en la probabilidad empleo-desempleo no se encuentra ningún impacto marginal significativo. Por tanto, en la mayoría de los casos no se estima un efecto marginal negativo, siendo consistente con lo esperado puesto que no están en edad fértil.

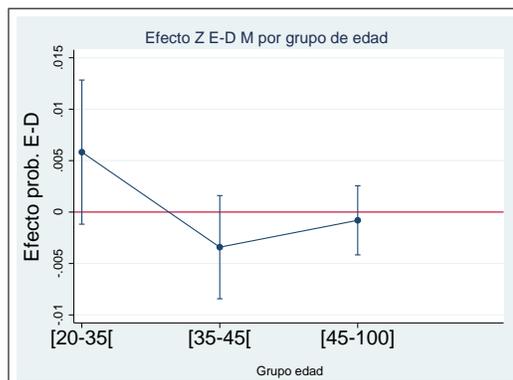
Este grupo de edad se caracteriza porque la mayoría de las mujeres tiene enseñanza básica o media. Respecto de quienes tienen sólo enseñanza básica, la mayoría es trabajadora por cuenta propia, asalariada del sector privado y empleada de servicio doméstico y respecto de quienes tienen enseñanza media, la mayoría trabaja como asalariada del sector privado, luego por cuenta propia y finalmente, servicio doméstico. La situación anterior muestra que al tener mejor nivel educacional, optan a puestos ligeramente mejores que las del primer grupo educacional. Sin embargo, siguen siendo trabajos de baja calificación y, por tanto, de fácil reemplazo. Por lo tanto, las mujeres jóvenes cuyos empleos requieren menor calificación pudieron haber sido reemplazadas, aunque en menor medida.

Figura 6.7: Impacto marginal de la reforma en prob. transición desde el empleo, mujeres.

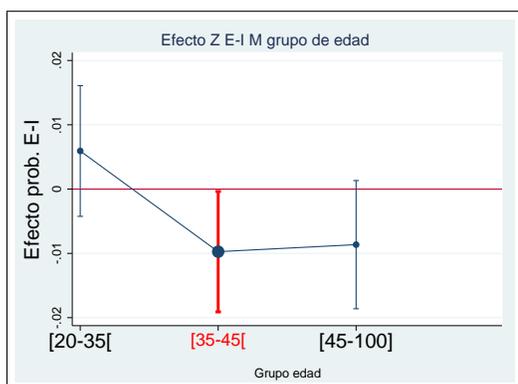
(a) Prob. de transición empleo-empleo por grupo de edad.



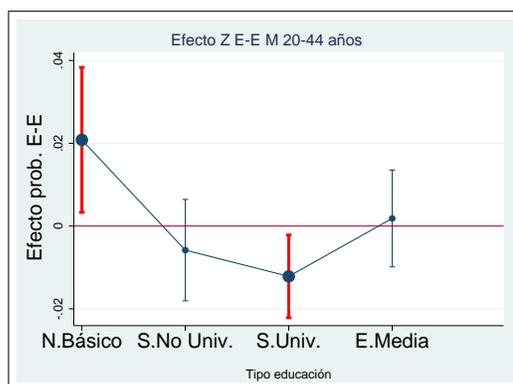
(b) Prob. de transición empleo-desempleo grupo edad.



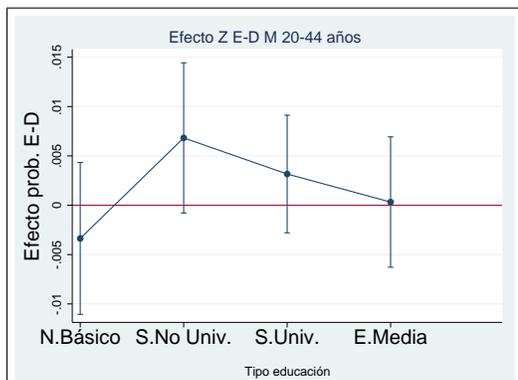
(c) Prob. de transición empleo-inactividad grupo edad.



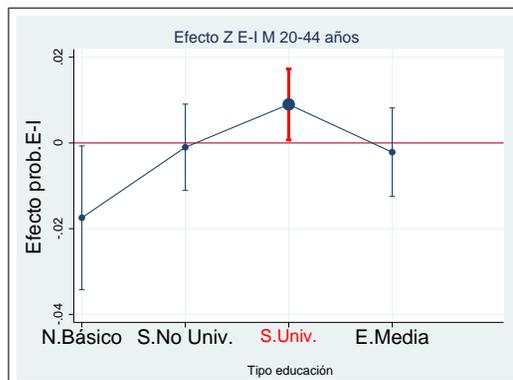
(d) Prob. de transición empleo-empleo grupo edad 20-44 años.



(e) Prob. de transición empleo-desempleo grupo edad 20-44 años.



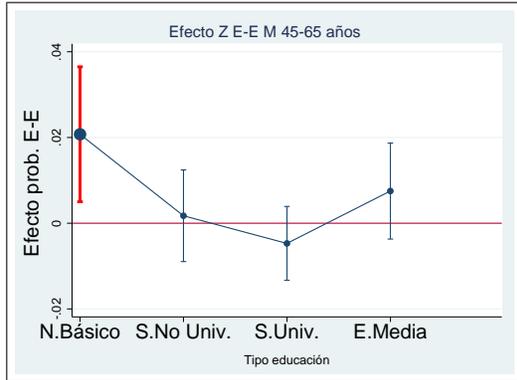
(f) Prob. de transición empleo-inactividad grupo edad 20-44 años.



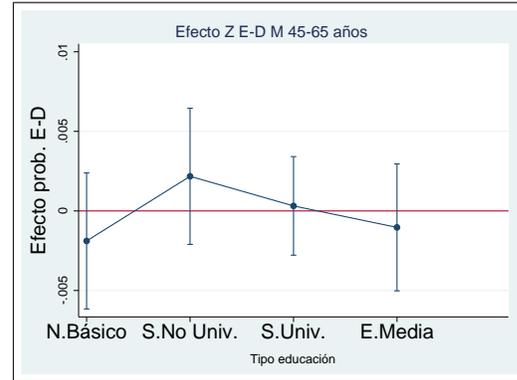
Fuente: realización propia.

Figura 6.8: Impacto marginal de la reforma en prob. transición desde el empleo, mujeres..

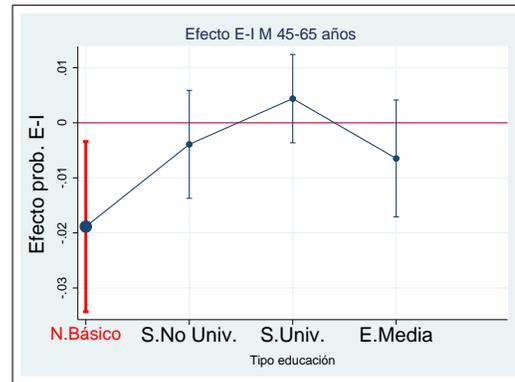
(a) Prob. de transición empleo-empleo grupo edad 45-65 años.



(b) Prob.de transición empleo-desempleo grupo edad 45-65 años.



(c) Prob. de transición empleo-inactividad grupo edad 45-65 años.



Fuente: Realización propia.

6.2.2. Probabilidad de transición desde el desempleo.

Hombres

En el caso de los hombres, no se encuentra evidencia de impactos marginales negativos en las probabilidades de transición desde el desempleo que sea robusto a todos los modelos estimados, ni al segmentar por grupo de edad ni por grupo educacional. Este resultado se sostiene en que no existe cambio significativo entre la situación pre-reforma y la situación post-reforma para los hombres, en general. Específicamente, los hombres presentan una tasa de participación laboral alta (alrededor del 70 %), por tanto, presentan una historia laboral que revela una relación activa con la esfera del trabajo. Estas 2 características permiten argüir que no debieran observarse consecuencias negativas estadísticamente significativas debidas a la entrada en vigencia del postnatal parental.

A priori, la intuición indica que los grupos potencialmente perjudicados debieran ser aquellos que se encuentren en edad reproductiva y los otros o bien debieran ser beneficiados o bien su efecto neutro. Sin embargo, el efecto marginal en las probabilidades de transición es estadísticamente insignificante al distinguir por edades para todas las transiciones.

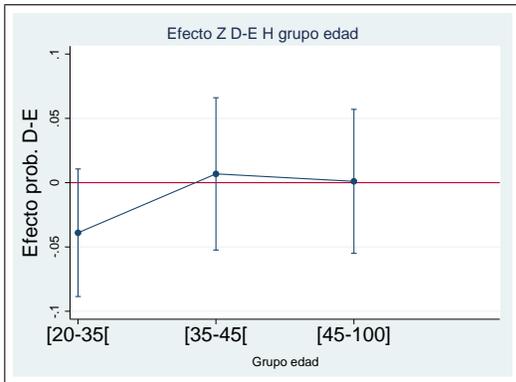
Si se estima el efecto marginal en grupos de edad según nivel educacional, se observa que los coeficientes estimados del impacto para la probabilidad D-E estadísticamente insignificantes en todos los niveles de estudios para el grupo etario más joven. La transición D-I estima efectos completamente insignificantes desde el punto de vista estadístico para todos los modelos usados. Respecto de la transición D-D, los coeficientes estimados también son estadísticamente insignificantes. Finalmente, el impacto marginal en la transición D-E y D-I para las personas mayores de también son estadísticamente insignificantes.

Estos resultados pueden estar influenciados por el tamaño muestral que es bastante menor que el considerado para las otras transiciones. De hecho, los intervalos de confianza determinados al 5% de confianza son menos finos que los determinados para el resto de las transiciones. Aunque, el estado desempleado también muestra que no existe impacto importante en términos estadísticos y su tamaño muestral es 25.623. Para evitar que los resultados estimados como significativos adolezcan del problema de muestra pequeña, uno de los modelos estimados usó las ponderaciones de la encuesta NENE. King y Zeng (2001) mencionan que las regresiones lineales no se ven afectadas por muestras desbalanceadas, por cuanto son invariantes ante el promedio incondicional de la variable dependiente. Esta razón no se mantiene para los modelos binarios. Por ejemplo, los coeficientes de los modelos logit se sesgan en muestras pequeñas y se puede subestimar la probabilidad de ocurrencia de un determinado evento.

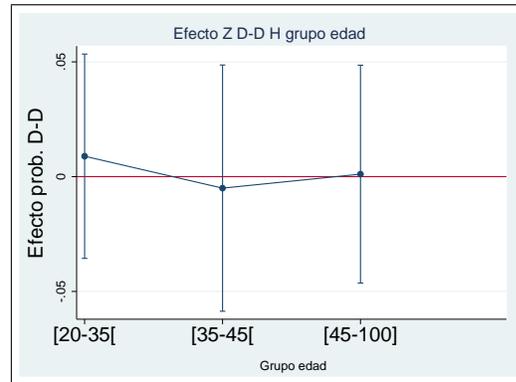
Por tanto, el modelo 4 consideró los factores de expansión de la encuesta de empleos y no encontró efectos estadísticamente significativos, salvo para la probabilidad de transición D-E en hombres de 45 años y cuyo nivel educacional fuera superior no universitario.

Figura 6.9: Impacto marginal de la reforma en prob. de transición desde el desempleo, hombres.

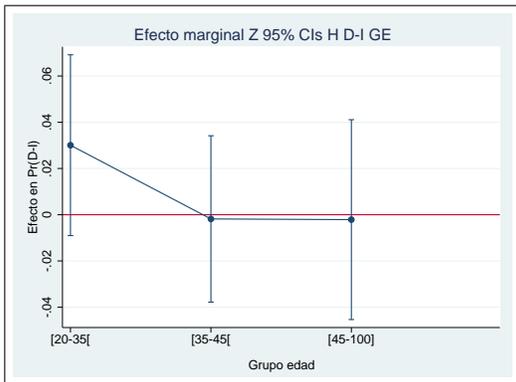
(a) Prob. desempleo-empleo por grupo de edad.



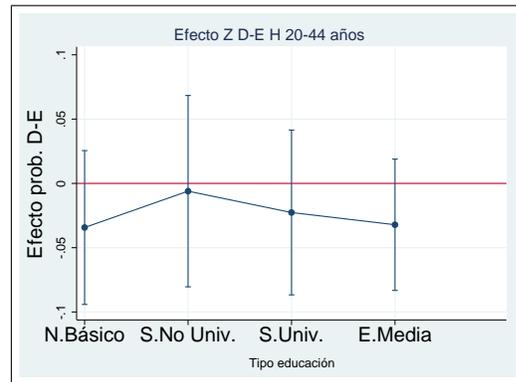
(b) Prob. desempleo-desempleo por grupo de edad.



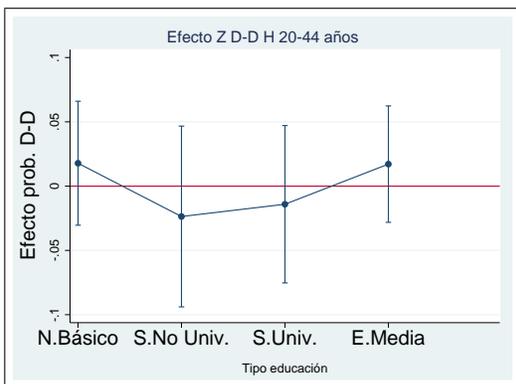
(c) Prob. desempleo-inactividad grupo de edad.



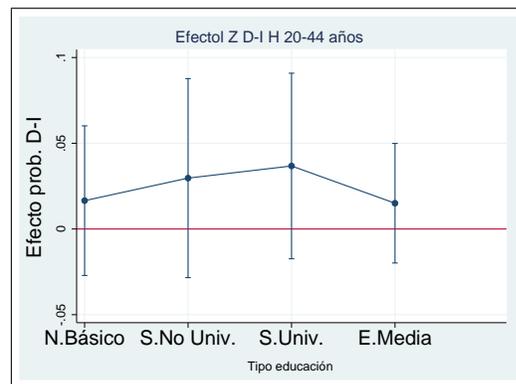
(d) Prob. desempleo-empleo por nivel educacional, grupos de edad 20-44 años.



(e) Prob. desempleo-desempleo por nivel educacional, grupos de edad 20-44 años



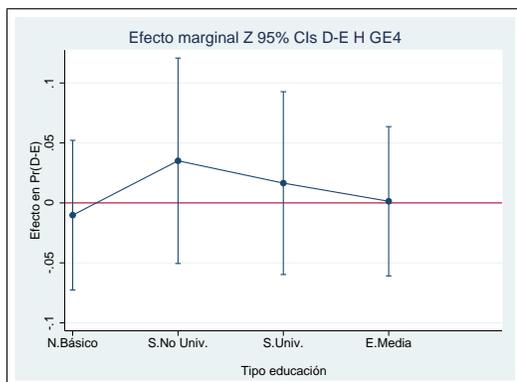
(f) Prob. desempleo-inactividad por nivel educacional, grupos de edad 20-44 años.



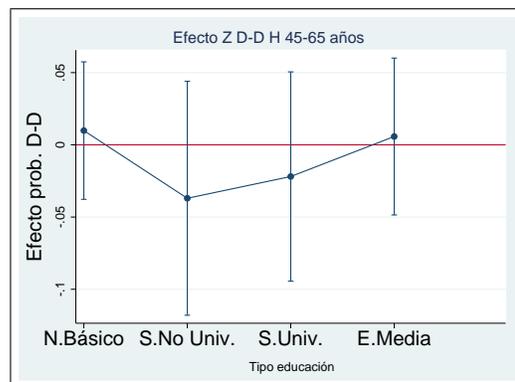
Fuente: realización propia.

Figura 6.10: Impacto marginal de la reforma en prob. de transición desde el desempleo, hombres.

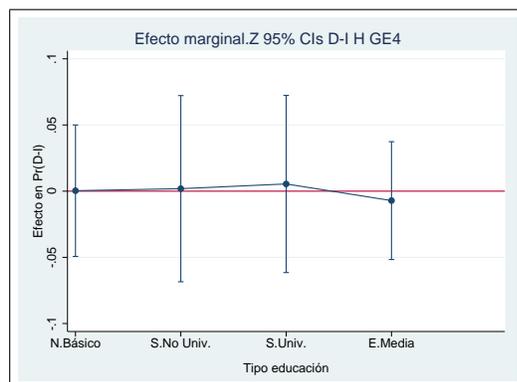
(a) Prob. desempleo-empleo por n. educacional, grupo edad 45-65 años.



(b) Prob. desempleo-desempleo por n. educacional, grupo edad 45-65 años.



(c) Prob. desempleo-inactivo por n.educacional, grupo edad 45-65 años.



Fuente: Realización propia.

Mujeres

En este caso, concurren las mismas razones esgrimidas tanto en la sección de la probabilidad de estado desempleado como en el caso de la probabilidad de transición desde el desempleo para el caso de los hombres.

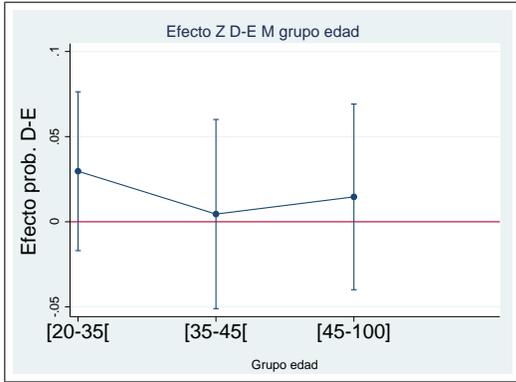
Si se considera el efecto marginal por grupo de edad, no se observan efectos significativos para ningún grupo. Tampoco se observan efectos cuando se distingue por nivel educativo en ninguno de los modelos estimados. Inclusive, al corregir el problema del tamaño muestral usando los ponderados que incluye la encuesta de empleos del ine, sólo se encuentra un efecto negativo en la probabilidad de transitar desde el desempleo a la inactividad en el caso de las mujeres de 25 años y cuyo nivel educativo es superior no universitario. Para el resto de las probabilidades de transición, tanto en el caso en que se distingue por edad como en el caso en que se distingue por edad y nivel educativo, no se observan efectos estadísticamente significativos en ninguna de las probabilidades antes mencionadas.

Al igual que en el caso de los hombres, la cantidad de datos es bastante menor que los

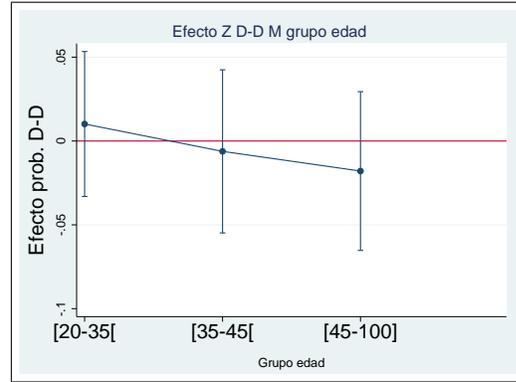
tenidos para las transiciones desde la inactividad y el empleo. Por tanto, puede ser relevante el problema del tamaño muestral y el número de regresores.

Figura 6.11: Impacto marginal en prob. transición desde el desempleo, mujeres.

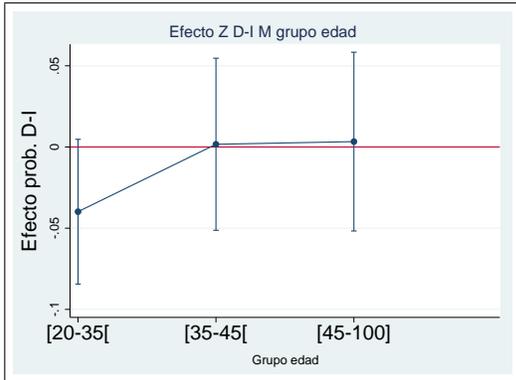
(a) Prob. desempleo-empleo por grupo de edad.



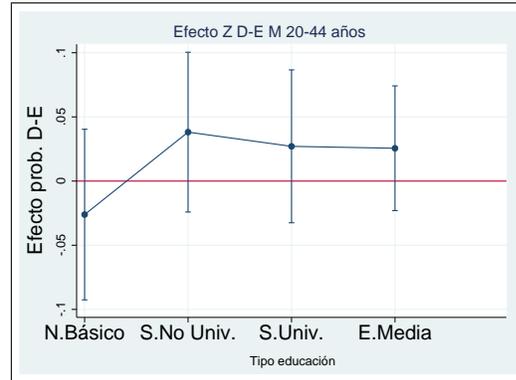
(b) Prob. desempleo-empleo por grupo de edad.



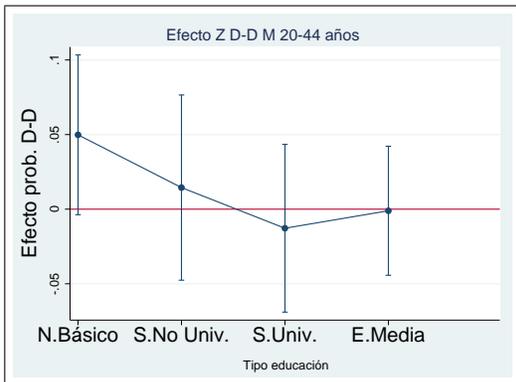
(c) Prob. desempleo-inactividad por grupo de edad.



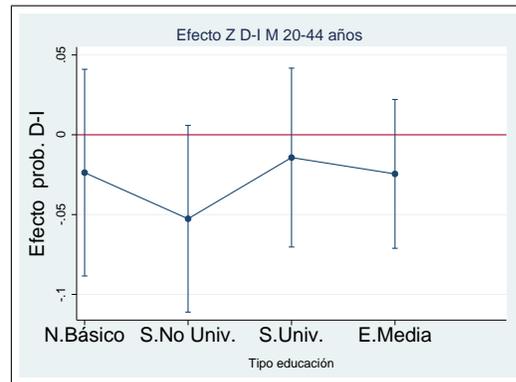
(d) Prob. desempleo-empleo por nivel educacional, grupos de edad 20-44 años.



(e) Prob. desempleo-desempleo por nivel educacional, grupos de edad 20-44 años



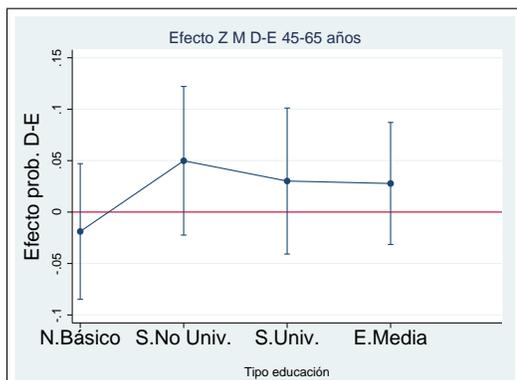
(f) Prob. desempleo-inactividad por nivel educacional, grupos de edad 20-44 años.



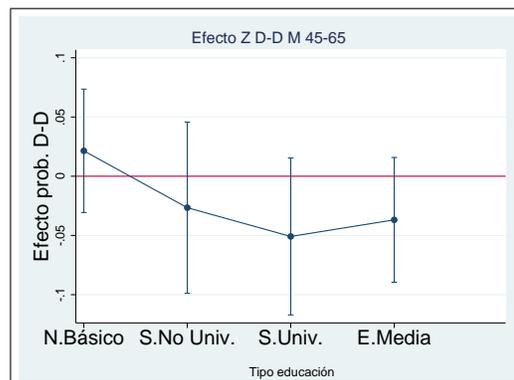
Fuente: realización propia.

Figura 6.12: Impacto marginal en prob. transición desde el desempleo, mujeres.

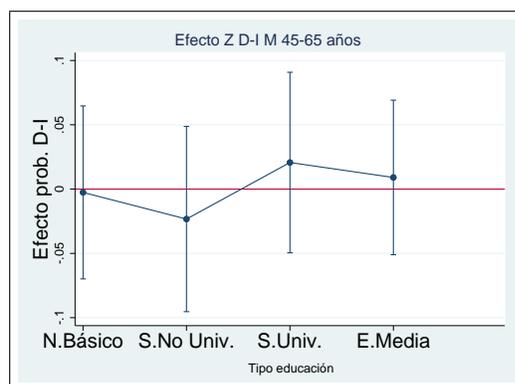
(a) Prob. desempleo-empleo por nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



(b) Prob. desempleo-desempleo por nivel educacional, grupo edad 45-65 años.



(c) Prob. desempleo-inactividad por nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



Fuente: Realización propia.

6.2.3. Probabilidad de transición desde la inactividad

Hombres

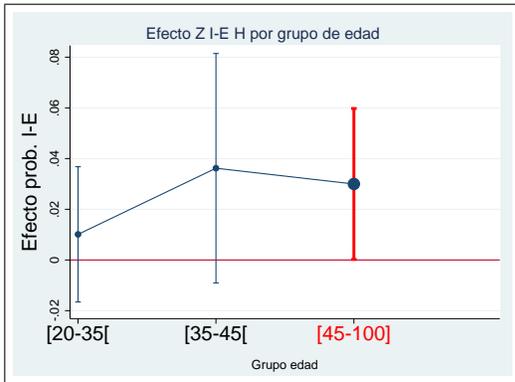
Cuando el impacto marginal se estima por edad en los 4 modelos, no se encuentran efectos estadísticamente importantes de la reforma para ninguna transición que no distinga por escolaridad. Este efecto es razonable por cuanto los hombres participan activamente del mercado del trabajo, siendo su tasa de empleabilidad bastante mayor que la de las mujeres. Por tanto, la reforma no indujo a trabajar al pequeño número de inactivos en edad de trabajar, quienes, por cierto, son un número reducido y, en general, no participan fundamentalmente o por razones de estudio o por incapacidad.

Cuando se investiga el efecto por grupo de edad y nivel educacional, se encuentra que el valor del impacto en la transición I-E es casi 0,05 para quienes tienen entre 20 y 44 y su nivel educacional es superior no universitario, tanto en los modelos que usan la variable edad continua como en los que la usan como variable categórica, con excepción de la regresión que usa coeficientes ponderados por los factores de expansión. En este último modelo, se encuentra un efecto positivo en los hombres cuya edad se evalúa en los 55 años y que tienen sólo enseñanza básica o menos para la misma transición anterior. Para el resto

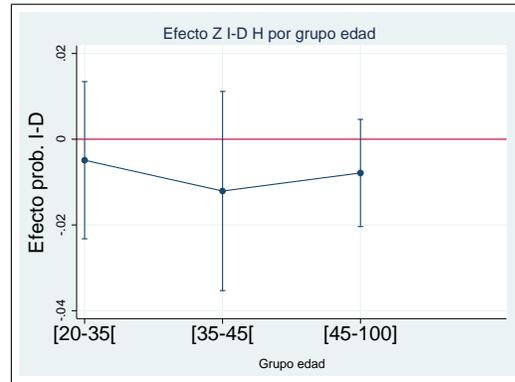
de las transiciones, no existen efectos que sean robustos a todos los modelos en cuestión, ni siquiera uno que se mantenga en al menos 3 de ellos.

Figura 6.13: Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, hombres.

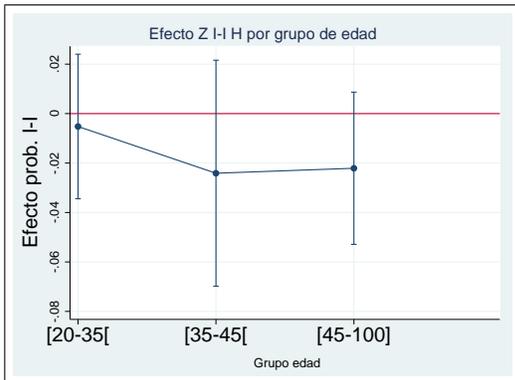
(a) Prob. inactividad-inactividad por grupo de edad.



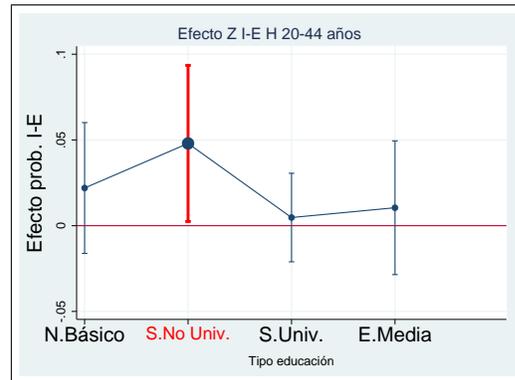
(b) Prob. inactividad-desempleo grupo de edad.



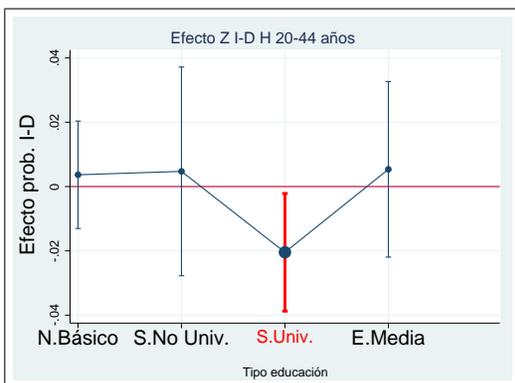
(c) Prob. inactividad-inactividad grupo de edad.



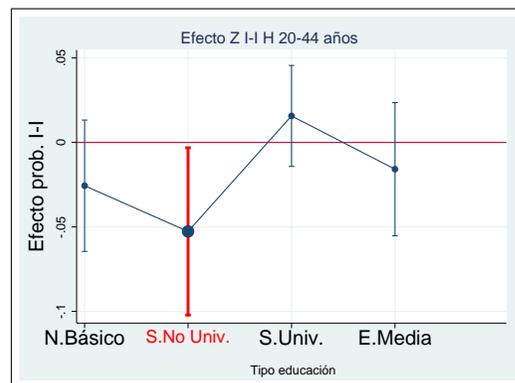
(d) Prob. inactividad-empleo por nivel educacional, grupo de edad 20-44 años.



(e) Prob. inactividad-desempleo por nivel educacional, grupo de edad 20-44 años



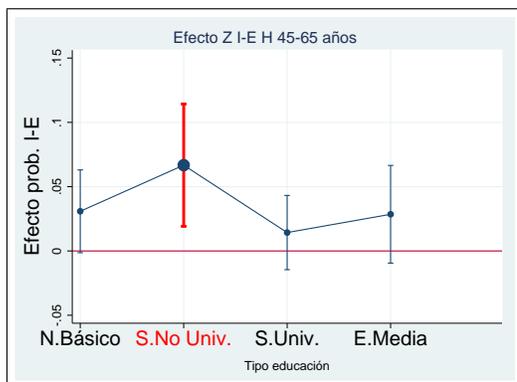
(f) Prob. inactividad-inactividad por nivel educacional, grupo de edad 20-44 años.



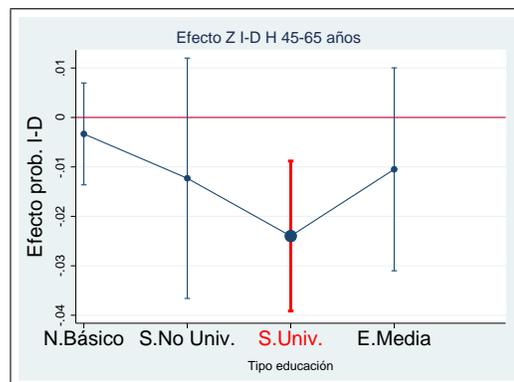
Fuente: realización propia.

Figura 6.14: Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, hombres.

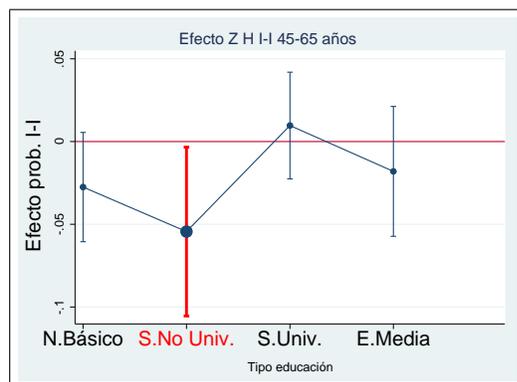
(a) Prob. inactividad-empleo por nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



(b) Prob. inactivo-desempleo por nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



(c) Prob. inactividad-inactividad por nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



Fuente: Realización propia.

Mujeres

En el caso de las mujeres, las probabilidades de transición desde la inactividad, no se observan efectos robustos a las 4 especificaciones de modelos ajustados. En los modelos en que la edad se considera una variable continua y se evalúa en 25, 35, 45 y 55 años, no se observan efectos. Sin embargo, resulta necesario destacar los efectos que fueron robustos al modelo que usa grupos de edad y al modelo que usa el estado civil y el número total de hijos menores de 15 años, además de los grupos de edad.

Al estudiar el efecto marginal por grupo etario, la transición I-E muestra un efecto cuyo valor es, aproximadamente, $-0,02$ para el grupo de edad 35 a 44 años. La transición I-D no delata ningún efecto estadísticamente significativo y la transición I-I muestra un efecto de casi $0,02$ para el mismo grupo de edad citado anteriormente. En el resto de los casos, el efecto es estadísticamente insignificante.

Si la investigación se hace por grupo educacional al interior de cada grupo etario, se tiene que el impacto marginal es insignificante para todas las probabilidades de transición del grupo etario entre 20 y 44 años. En el caso del grupo de edad entre 45 años y más, tampoco

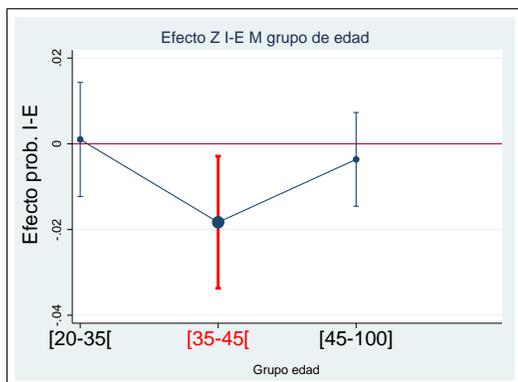
se encuentra un efecto.

Al describir las características de las mujeres inactivas, se encuentra que la principal razón de este estado es el motivo familiar cuando se trata de mujeres mayores de 35 años y menores de 45 y en el grupo de mujeres de 20 a 34 años, las razones que explican esta situación son los estudios y las razones familiares; ambos grupos tienen en común que la mujer se encuentra en plena edad fértil. Por tanto, la implementación de un postnatal más largo significó el aumento de la tendencia hacia la inactividad, por cuanto ya era importante para no participar del mercado del trabajo.

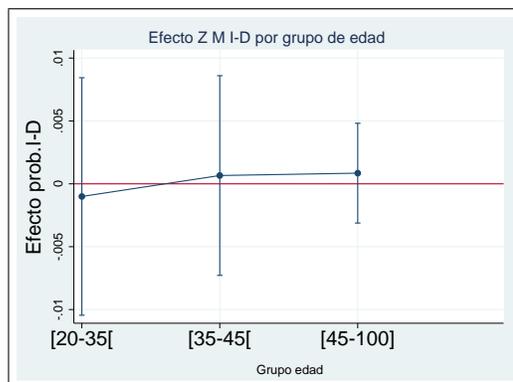
Por lo tanto, la reforma afectó negativamente la participación laboral de las mujeres que, estando en edad fértil, no habían participado el trimestre anterior. Este efecto, que en el caso de las trabajadoras de mayor edad desaparece, se muestra como independiente del nivel educacional de la mujer. Por tanto, se puede interpretar que el impacto negativo de la reforma en la participación laboral de la mujer no se mantiene en el largo plazo, siendo estrictamente asociado a la edad, en el caso de las mujeres que registran participaciones intermitentes. Este hecho es destacado por Lalive et al (2011) que estudia el impacto de la extensión de la política de protección a la maternidad (aumento temporal de la entrega del subsidio y de la duración de fuero) en Austria, descomponiendo el efecto según el monto del subsidio y la extensión del fuero. Su resultado destaca que el efecto negativo observado en el corto plazo desaparece en el tiempo. Este mismo efecto es encontrado por Brugiavini et al (2010) respecto de la implementación de la protección a la maternidad, por cuanto mencionan que asegura la continuidad del empleo de las mujeres que hubiesen tenido que salir del trabajo, si no hubiera existido legislación de protección a la maternidad. Otros autores también descartan el efecto negativo del postnatal cuando las empleadas consideradas tienen historia laboral y por tanto cumplen el requisito para acogerse a la legislación, destacando también que el efecto que se pueda observar depende, de manera importante, de la duración de la política. (Hashimoto et al, 2004; Baker y Milligan, 2005; Handel, 2012; Baum y Ruhm, 2014;) En general, cuando la prolongación de la política es corta, por ejemplo, el caso de la FMLA cuya duración es de 12 semanas, el efecto no es negativo y más bien favorece la continuidad laboral de la mujer, al proteger la fuente laboral de ella. En cambio la duración de estas normativas europeas es bastante mayor y el efecto también depende de la flexibilidad y, por tanto, del momento del retorno. Schönberg y Ludsteck (2011) encuentran que el efecto de la norma en Alemania depende de la relación entre el tiempo que se entrega el subsidio y el fuero maternal: Si la duración del fuero es mayor o igual al tiempo durante el que se entrega el subsidio, los efectos son pequeños. Por el contrario, cuando el fuero dura menos que la entrega del subsidio, el efecto es peor que el otro caso. En Chile, el fuero dura más tiempo que la entrega del subsidio, por tanto los resultados son coincidentes.

Figura 6.15: Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, mujeres.

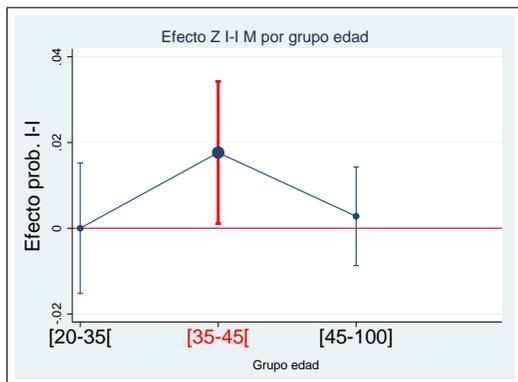
(a) Prob. inactividad-empleo por grupo de edad.



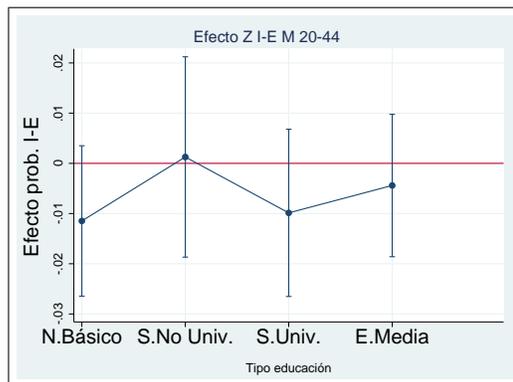
(b) Prob. inactividad-desempleo por grupo de edad.



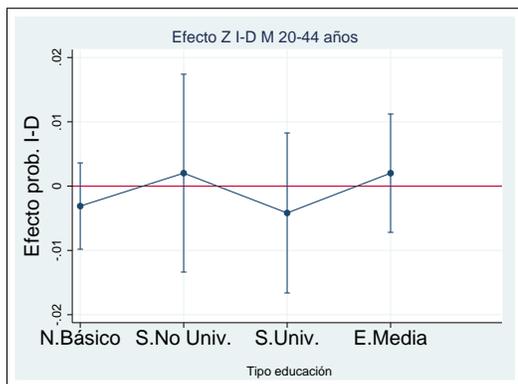
(c) Prob. inactividad-inactividad por grupo de edad.



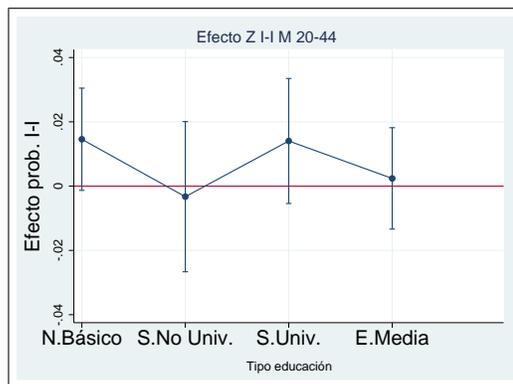
(d) Prob. inactividad-empleo por nivel educacional, grupo de edad 20-44 años.



(e) Prob. inactividad-desempleo por nivel educacional, grupo de edad 20-44 años.



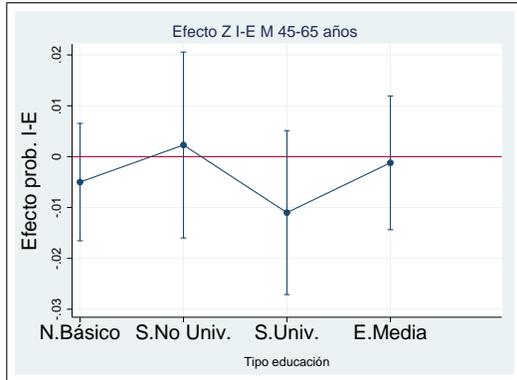
(f) Prob. inactividad-inactividad por nivel educacional, grupo de edad 20-44 años.



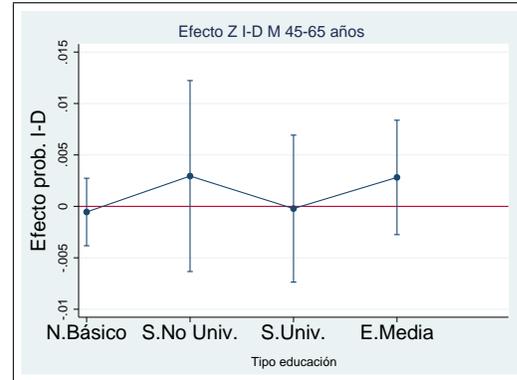
Fuente: realización propia.

Figura 6.16: Impacto marginal de la reforma en la prob. de transición desde la inactividad, mujeres.

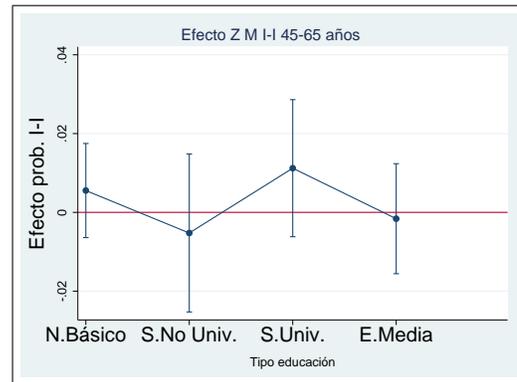
(a) Prob. inactividad-empleo por nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



(b) Prob. inactividad-desempleo nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



(c) Prob. inactividad-inactividad nivel educacional, grupo de edad 45-65 años.



Fuente: Realización propia.

En síntesis, el efecto se observa en las probabilidad de transición que involucran el empleo y la inactividad, en ambos géneros. Además, no hay efecto en la probabilidad de E-D para ninguno de los géneros, ni al estudiar por grupo de edad, ni al desagregar cada grupo de edad según su nivel educacional. Tampoco hay efecto en la probabilidad de I-D. El impacto es mayor en los hombres y en las mujeres más jóvenes. Lo anterior se une al fenómeno mostrado en la sección de descripción de datos en que se observa que, lógicamente, la fertilidad está asociada a grupos etarios o edades menores de 35 años. La probabilidad de transición E-E, un efecto positivo se observa en los hombres del grupo de edad mayor, específicamente en el grupo que tiene enseñanza media.

Se piensa que no existe efecto en las probabilidad de transición viniendo desde el desempleo, porque son personas que ya participan de la fuerza de trabajo y, por tanto, en la mayoría de los casos tienen experiencia laboral (en efecto, la categoría iniciadores es un valor menor entre ellos). Este resultado es razonable, porque la experiencia laboral es valorada por el mercado del trabajo y, por tanto, actúa como instrumento amortiguador del efecto negativo del número de hijos (fertilidad) que ha sido constatado sobre la oferta y demanda laboral femenina (Nakamura y Nakamura, 1994), más valorada que la posibilidad de que la trabajadora o trabajador se ausente debido a la extensión postnatal parental, si, eventualmente, fueren elegibles por la legislación. Es por ello que los trabajadores más afectados son

quienes no tienen una participación recurrente en la fuerza de trabajo, por ende, no tienen una acumulación de capital humano o bien, en el caso de los trabajadores de mayor calificación, su capital se deprecia. Es decir, se preferiría al trabajador que ha tenido una vida laboralmente activa de manera continua, antes que uno con lagunas laborales.

Capítulo 7

Conclusiones

El contexto de la extensión se caracterizó por el aumento casi constante del uso de las licencias por EGNM (aumento en tiempo y costo) durante la década del 2000 y el incremento paulatino de la participación laboral femenina, influenciada, principalmente, por las mujeres fuera de la edad fértil (SUSESO, 2011). Además, se agregó la brecha de género observada en la participación laboral, en la tasa de ocupación y en la tasa de desocupación que dieron cuenta de los costos que enfrentaban las mujeres al momento de decidir si involucrarse en el mercado del trabajo.

El escenario anterior motivó la modificación de la antigua norma de postnatal maternal que se caracterizaba por una duración de 3 meses y sólo las trabajadoras formales, es decir, con cotizaciones de salud y de previsión, y despedidas podían acogerse a la normativa. La nueva norma, en cambio, consistió en el aumento de la duración del postnatal en 12 semanas y expandió la cobertura de las mujeres que potencialmente se podían acoger al incorporar a las trabajadoras independientes y con contrato a plazo fijo (Enero de 2013). Además, flexibilizó la extensión temporal del PPP al permitir: que la madre retornara en jornada parcial a su trabajo y que el padre tomara algunas semanas del PPP. Así, se buscó la disminución del costo que enfrentan las madres jóvenes por participar del mercado laboral.

Teóricamente, la legislación de protección a la maternidad contiene elementos (fuero, subsidio y extensión) cuyo fin es incentivar la maternidad y el trabajo femenino, reduciendo el costo de ser madre. Sin embargo, su cobertura no es global, ya que deben concurrir algunos requisitos para que la madre se acoja a la norma. Uno de los requisitos es haber trabajado una cierta cantidad de meses antes del parto en empleos formales. Así, el marco regulatorio puede funcionar como un mecanismo de incentivos, puesto que la mujer prefiere acogerse a la legislación y, por lo tanto, intentar cumplir dichos requisitos.

Por tanto, se desea saber si la reforma favoreció o perjudicó la situación laboral de la mujer y si favoreció a otros grupos de trabajadores.

Considerando que los distintos trabajadores enfrentan disímiles costos asociados de participación laboral, se encontraron efectos diferentes según sus características demográficas (edad y escolaridad). Concretamente, la empleabilidad y la permanencia en el empleo de los hombres de mayor edad crece, independiente de su escolaridad y, para la mayoría de los modelos, se encuentra un efecto negativo o neutro para los hombres más jóvenes. Un mecanismo que puede explicar este efecto es que disminuye el valor de postear un vacante para empleos que requieran trabajadores jóvenes y, por lo tanto, disminuye su probabilidad de encontrar un empleo, al aumentar la extensión obligada del postnatal. Erosa et al (2010) explican un efecto similar en hombres producto de la política de protección a la maternidad.

El resultado positivo en hombres mayores es consistente con el supuesto de equilibrio

general del mercado del trabajo, pues el empleador sabe que la nueva ley no afecta a este grupo y, en consecuencia, aumenta su demanda, en desmedro de grupos que representan un costo mayor, como las mujeres jóvenes que no han sido madres (Scheubel, 2014). Estas últimas son riesgosas para el empleador, puesto que pueden ausentarse, es decir, la probabilidad de salir del mercado laboral para una madre con niños pequeños es alta inclusive después de que el permiso maternal se ha agotado (Bloemen y Kalwij, 1996; Peticara y Sanhueza, 2010) y depreciar el capital humano específico acumulado. Además, el empleador debe buscar y contratar un reemplazo temporal, quien no acumulará conocimiento específico útil para la firma. Este efecto negativo en la empleabilidad se observa en las mujeres universitarias de todas las edades, cuyos empleos son intensivos en el uso de capital humano y, por consiguiente, su costo de contratación es mucho mayor. La misma interpretación se extiende a las mujeres de mayor edad (45 años y más) quienes aumentan su permanencia, condicional en que ya han participado al menos un periodo del mercado del trabajo, en especial las mujeres de nivel básico.

El resultado negativo estimado del impacto de la legislación en las mujeres con nivel educacional universitario es consecuente con la postergación de la maternidad observada en las mujeres de nivel educacional elevado, quienes disminuyen el impacto negativo de ser madres en sus carreras profesionales disminuyendo la actividad fértil y retornando antes del término del periodo de descanso legal a su puesto de trabajo (Miller, 2005). Es decir, a pesar de retrasar la llegada del primer hijo y así demostrar un interés por el desarrollo de su profesión, el mercado laboral entiende que pueden salir de la actividad y ocasionar un efecto negativo mayor a su empleador. Esto se debe a que a mayor edad, mayor experiencia laboral (son mujeres que vienen del empleo) asociada a cargos de mayor responsabilidad y, por ende, mayor costo asociado a su reemplazo, lo que explicaría que también se observe un efecto en los hombres profesionales universitarios jóvenes, quienes, debido a la disminución del valor de una vacante, se ven afectados negativamente en su probabilidad de estar empleados. A lo anterior, se debe agregar que el impacto negativo en las mujeres universitarias es mayor que en los hombres de igual nivel educacional. Este resultado negativo también es constatado por Evertsson y Duvander (2009) Fitzenberger et al (2010, 2013) quienes mencionan que a pesar del retraso de la maternidad, se observa un efecto negativo en las mujeres universitarias en su oportunidad de crecimiento profesional. También disminuyó la continuidad laboral de estas mujeres, aunque sin expresarse significativamente en la inactividad. Además, este efecto se observa en todos los tipos etarios y, por tanto, puede ser considerado de largo plazo.

El efecto también se observó para las madres de nivel educacional superior no universitario, aunque sólo las jóvenes disminuyen su probabilidad de empleo y aumentan su inactividad, a diferencia de las de nivel más alto.

Respecto de la inexistencia de efecto en la probabilidad de estado de mujeres de otros niveles educacionales, la interpretación se basa en que la mayoría de las madres no puede optar al periodo de descanso prenatal y postnatal. Este fenómeno se relaciona con la mayor informalidad del empleo y, por tanto, la nueva norma no produce efectos sustanciales en las probabilidades de estado. La excepción la constituyen las mujeres mayores con nivel básico que aumentan su permanencia en el empleo.

No se observan efectos de corto plazo en las probabilidades de transición desde la inactividad por cuanto las mujeres que están en este estado son menos apetecidas porque revelan una mayor preferencia por la inactividad y, por tanto, posiblemente tengan menor capital humano basado en la experiencia. Esta inexistencia de efectos positivos para estas mujeres permiten aseverar que la reforma no disminuyó el costo de participación laboral de las mujeres de menor capital humano que además son las mujeres más pobres. Además, el reemplazo de ellas es más fácil, puesto que su nivel de especialización laboral es menor que los empleos que requieren estudios superiores y, por tanto, para el empleador también es menos costosa la contratación de un reemplazante.

En consecuencia, el efecto negativo de la reforma se expresa fundamentalmente en las mujeres, lo que es consistente con el escaso uso de la jornada parcial, que permite el retorno

anticipado de la madre al trabajo, y con el también escaso uso del postnatal por parte del padre (SUSESO, 2013). De esto, se colige que, no obstante el intento por disminuir el costo para la madre del aumento de la duración del postnatal maternal en 12 semanas, el efecto negativo es traspasado fundamentalmente a las mujeres. Este efecto se extiende incluso a las mujeres que no se han acogido a la nueva legislación de postnatal parental, hecho constatado por (Scheubel, 2014). En otras palabras, según Bernal y Fruttero (2008) y Ramirez et al (2015), en la práctica la extensión del PPP sigue siendo, esencialmente, un "Maternity"leave y no un parental leave. Este último se caracteriza por un fuerte involucramiento de los padres en la crianza de los niños pequeños, lo que ayuda a disminuir de manera efectiva el costo de la crianza que tradicionalmente recae en las mujeres. Esta razón es plausible, puesto que la duración del postnatal chileno es menor al de muchos países (Alemania, 1 año), pero que tienen un mayor uso de la jornada parcial, aumentando las horas trabajadas de las mujeres.

Cabe destacar que no se contó con alguna variable que indique ni la edad ni el número de hijos de la mujer ni tampoco alguna que indicase los años de experiencia laboral de la trabajadora. El impacto negativo de la fertilidad en la participación laboral de la madre ha sido demostrado por diversos estudios (Angrist y Evans, 1998; Chun y Oh, 2002; Cruces y Galiani (2004); Lee, 2008; Atal, 2010), por ende, se considera una variable importante por la cual no pudo ser controlado ninguno de los modelos de regresión, y tampoco se pudo controlar por la experiencia laboral, elemento importante en la relación con el mercado del trabajo. No obstante, en uno de los modelos se controló por el número de niños menores de 15 años presentes en el hogar.

Capítulo 8

Bibliografía

- [1] ALBRECHT, J., EDIN, P., SUNDSTRÖM, M., Y VROMAN, S. Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using swedish data. *Journal of Human Resources* 34, 2 (1999), 294–311.
- [2] ANG, X. The effects of cash transfer fertility incentives and parental leave benefits on fertility and labor supply: evidence from two natural experiments. *Journal of Family and Economics Issues* 36, 2 (2014), 263–288.
- [3] ANGRIST, J., Y EVANS, W. Children and their parents' labor supply: Evidence from exogenous variation in family size. *American Economic Review* 88, 3 (1998), 450–477.
- [4] ANGRIST, J., Y PISCHKE, J. *Mostly harmless econometrics*. Princeton University Press, 2009.
- [5] ARANQUIZ, J., GARCÍA, A., HUARACÁN, V., LARENA, E., NICULCAR, D., Y ORELLANA, C. *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena*. INE, 2011.
- [6] ASAI, Y. Parental Leave Reforms and the Employment of New Mothers: Quasi-experimental Evidence from Japan. Iss discussion paper series (series f), Institute of Social Science, The University of Tokyo, 2014.
- [7] ATAL, V. A theory of female labor supply. Working paper, Cornell University, 2010.
- [8] ATTANASIO, O., LOW, H., Y SANCHEZ-MARCOS, V. Explaining changes in female labor supply in a life-cycle model. *The American Economic Review* 98, 4 (2008), 1517–1552.
- [9] BAKER, M., Y MILLIGAN, K. How does job-protected maternity leave affect mothers' employment and infant health? Nber working papers, National Bureau of Economic Research, Inc, 2005.
- [10] BAKER, M., Y MILLIGAN, K. How does job-protected maternity leave affect mothers' employment and infant health? *Journal of Labor Economics* 26, 4 (2008), 655–692.
- [11] BAKER, M., Y MILLIGAN, K. Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development. *Journal of Human Resources* 45, 1 (2010), 1–32.
- [12] BAKER, M., Y MILLIGAN, K. Maternity leave and children's cognitive and behavioral

- development. *Journal of Populations Economics* 28, 2 (2015), 373–391.
- [13] BALFE, C. Maternity leave duration and female-male relative labour market outcomes. Working paper, University College London, 2015.
 - [14] BAUM, C. The effect of state maternity leave legislation and the 1993 family and medical leave act on employment and wages. *Journal of Labour Economics* 10, 5 (2003), 573–596.
 - [15] BAUM, C.,Y RUHM, C. The effects of paid family leave in california on labor market outcomes. Working paper, National Bureau of Economic Research, 2013.
 - [16] BAUM, C.,Y RUHM, C. The effects of paid family leave in california on labor market outcomes. Discussion paper, IZA, 2014.
 - [17] BENVIN, E.,Y PERTICARA, M. *Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile*. Revista de Análisis Económico, 2007.
 - [18] BERGEMANNA, A.,Y RIPHAHN, R. Female labor supply and parental leave benefits- the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economic Letter* 18, 1 (2010), 17–20.
 - [19] BERGER, L., HILL, J.,Y WALDFOGEL, J. Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the us. *The Economic Journal* 115, 501 (2005), 29–47.
 - [20] BERGERMAN, A. Y RIPHAHN, R. Female labor supply and parental leave benefits- the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. Discussion paper, IZA, 2009.
 - [21] BERNAL, R.,Y PEÑA, X. *Guía práctica para la evaluación de impacto*. Ediciones UC, 2010.
 - [22] BLAU, F.,Y KAHN, L. Gender differences in pay. Working paper, National Bureau of Economic Research, 2000.
 - [23] BLAU, F.,Y KAHN, L. Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives* 14, 4 (2000), 75–99.
 - [24] BLAU, F.,Y KAHN, L. Understanding international differences in the gender wage pay. Working paper, NBER, 2001.
 - [25] BLAU, F.,Y KAHN, L. Understanding international differences in the gender wage pay. *Journal of Labor Economics* 21, 1 (2003), 106–144.
 - [26] BLAU, F.,Y KAHN, L. Female labor supply:why is the us falling behind? Working paper, National Bureau of Economic Research, 2012.
 - [27] BLAU, F.,Y KAHN, L. Female labor supply:why is the us falling behind? *American Economic Review* 103, 3 (2013), 251–256.
 - [28] BLOEMEN, H.,Y KALWIJ, A. Female employment and timing and timing of birth decisions: a multiple state transitions model. Discussion paper, Tilburg University, Center for Economic Research, 1996.
 - [29] BLOOM, D., CANNING, D., FINK, G.,Y FINLAY, J. Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. *Journal Economic Growth* 14, 2 (2009), 79–101.

- [30] BLUNDELL, R.,Y MACURDY, T. *Labour supply: a review of alternative approaches*, vol. 3. Handbook of labor economics, 1999, ch. 27, pp. 1559–1695.
- [31] BOERI, T.,Y VAN OURS, J. *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University press, 2008.
- [32] BRATTI, M. Fertility postponement and labor market outcomes. *IZA World of Labor* (2015), 1–10.
- [33] BRAVO, D., FERRADA, C.,Y LANDERRETCHÉ, O. The labor market and economic cycles in Chile. Working paper, Departamento de Economía, Universidad de Chile, 2005.
- [34] BUGRIAVIN, A., PASINI, G.,Y TREVISAN, E. Maternity and labour market outcome: short term and long term effects. Working paper, MEA, 2010.
- [35] CARNEIRO, P., LOKEN, K.,Y SALVANES, K. Flying start? long term consequences of maternal time investments in children during the first year of life. *Journal of Political Economy* 123, 2 (2015), 365–412.
- [36] CHUN, H.,Y HO, J. An instrumental variable estimate of the effect of fertility on the labour force participation of married women. *Applied Economics Letters* 9, 10 (2002), 631–634.
- [37] CONTRERAS, D., BRAVO, D.,Y PUENTES, E. Female labor supply and child care supply in Chile. Working papers, University of Chile, Department of Economics, 2012.
- [38] CONTRERAS, D.,Y MORONER, P. Inequality, segregation and the Chilean labour market. Documento de trabajo n193, Documento de Trabajo N193, Departamento de Economía, Universidad de Chile, 2002.
- [39] COTTER, D., DEFIORE, J., HERMSEN, J., KOWALEWSKI, B.,Y VANNEMAN, R. The demand for female labor. *American Journal of Sociology* 103, 6 (1998), 1673–1712.
- [40] CRUCES, G.,Y GALIANI, S. Fertility and female labor supply in Latin America: New causal evidence. Labor and demography, EconWPA, 2005.
- [41] CRUCES, G.,Y GALIANI, S. Fertility and female labor supply in Latin America: New causal evidence. *Labour Economics* 14, 3 (2007), 565–573.
- [42] DAHL, G., LOKEN, K., MOGSTAD, M.,Y SALVANES, K. What is the case for paid maternity leave? Working paper, National Bureau of Economic Research, 2013.
- [43] DRANGE, N.,Y REGE, M. *Trapped at home: The effect of mothers' temporary labor market exits on their subsequent work career*, vol. 24. 2013.
- [44] DUSTMANN, C.,Y SCHÖNBERG, U. Expansions in maternity leave coverage and children's long-term outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics* 4, 3 (2012), 190–224.
- [45] ECKSTEIN, Z.,Y LIFSHITZ, O. Dynamic female labor supply. Discussion paper, IZA, 2009.
- [46] ECKSTEIN, Z.,Y LIFSHITZ, O. Dynamic female labor supply. *Econometrica* 79, 6 (2011), 1675–1726.
- [47] EROSA, A., FUSTER, L.,Y RESTUCCIA, D. A general equilibrium analysis of parental leave policies. *Review of Economic Dynamics* 13, 4 (2010), 742–758.

- [48] ESPINOLA-ARREDONDO, A.,Y MONDAL, S. The effect of parental leave on female employment evidence from state policies. Working paper, School of Economics Sciences Washington State University, 2009.
- [49] ETTNER, S. The impact of parent care on female labor supply decision. *Demography* 32, 1 (1995), 63–80.
- [50] EVEN, W. Career interruptions following childbirth. *Journal of Labor Economics* 5, 2 (1987), 255–277.
- [51] EVERTSSON, M.,Y DUVANDER, A. Parental leave- possibility or trap? does family leave lenght affect swedish women’s labor markets opportunities? working paper, 2009.
- [52] EVERTSSON, M.,Y DUVANDER, A. Parental leave- possibility or trap? does family leave lenght affect swedish women’s labor markets opportunities? *European Sociological Review* 27, 4 (2011), 435–450.
- [53] FITZENBERGER, B., SOMMERFELDB, K.,Y STEFFES, S. Causal effects on employment after first birth- a dynamic treatment approach. *Labour Economics* 25 (2013), 49–62.
- [54] FITZENBERGER, B., STEFFES, S.,Y STRITTMATTER, A. Individual performance and employment behavior after maternity leave: Evidence based on company data. Working paper, ZBW, 2010.
- [55] FRANZ, N. Maternity leave and its consequences for subsequent careers in germany. Discussion paper, CIW Discussion, 2014.
- [56] GARCÍA, M.,Y NAUDON, A. *Dinámica laboral en Chile*. Banco Central de Chile, 2012.
- [57] GEYER, J., HAAN, P.,Y WROHLICH, K. Labor supply of mothers with young children: Validating a structural model using a natural experiments. Discussion paper, DIW-Berlin, 2014.
- [58] GOMES, P. Labour market flows: Facts from the united kingdom. *Labour economics* 19, 2 (2012), 165–175.
- [59] GRIFFEN, A., MAKIKO, N.,Y TOMOHIKO, I. Fertility and Maternal Labor Supply in Japan: Conflicting policy goals? Discussion papers, Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI), 2014.
- [60] HAN, W., RUHM, C.,Y WALDFOGEL, J. Parental leave policies and parents’ employment and leave-taking. *National Bureau of Economic Research* 28, 1 (2007), 29–54.
- [61] HAN, W.-J., RUHM, C.,Y WALDFOGEL, J. Parental leave policies and parents’ employment and leave-taking. Working paper, National Bureau of Economic Research, 2007.
- [62] HANDY, R. On marriage and labor market transitions: A structural dynamic model. Working paper, Paris School of Economics, 2011.
- [63] HANEL, B. The impact of paid maternity leave on labour market outcomes. Working paper, Melbourne Institute Working Paper Series, 2012.
- [64] HASHIMOTO, M., PERCY, R., SCHOELLNER, T.,Y WEINBERG, B. The long and short of it: Maternity leave coverage and women’s labor market outcomes. Discussion papers, IZA, 2004.
- [65] HECKMANN, J.,Y KILLINGSTWORTH, M. *Female labor supply: a survey*, vol. 1. Hand-

book of labor economics, 1986, ch. 2, pp. 103–204.

- [66] HOTZ, J.,Y MILLER, R. An empirical analysis of life fertility and female labor supply. *Econometrica* 56, 1 (1988), 91–118.
- [67] JAN, W.,Y WALDFOGEL, J. Parental leave: The impact of recent legislation on parents' leave taking. 191–200.
- [68] JAUMOTTE, F. Labour force participation of women: empirical evidence on the role of policy and other determinants in oecd countries. *Journal of OECD Economic Studies* 2003, 2 (2003), 51–108.
- [69] JONES, I.,Y NAUDON, A. Dinámica laboral y evolución del desempleo en chile. *Revista de Economía Chilena* (2009), 79–87.
- [70] KHANDKER, S., KOWAL, G.,Y SAMAD, H. *Handbook on impact evaluation: Quantitative methods and practices*. The World Bank, 2010.
- [71] KLERMAN, J.,Y LEIBOWITZ, A. The work-employment distinction among new mothers. *Journal of Human Resources* 29, 2 (1994), 277–303.
- [72] KLERMAN, J.,Y LEIBOWITZ, A. Job continuity amongst new mothers. *Demography* 36, 2 (1999), 145–155.
- [73] KUNZE, A. The family gap in career progression. Discussion papers, IZA y NHH, 2014.
- [74] LALIVE, R., SCHLOSSER, A., STEINHAEUER, A.,Y ZWEIMÜLLER, J. Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits. *Review of Economic Studies* 81, 1 (2014), 219–265.
- [75] LALIVE, R., SCHLOSSER, A.,Y ZWEINMÜLLER, J. How do employment protection and parental leave benefits affect mother's post-birth careers? Discussion paper, IZA, 2010.
- [76] LALIVE, R.,Y ZWEIMÜLLER, J. How does parental leave affect fertility and return to work? evidence from two natural experiments. *The Quarterly of Journal Economics* 124, 3 (2009), 1363–1402.
- [77] LOW, H.,Y SANCHEZ-MARCOS, V. *Female labour market outcomes and the impact of maternity leave policies*. 2014.
- [78] LUDSTECK, J.,Y SCHÖNBERG, U. Expansions in maternity leave coverage and mothers' labor markets outcomes after childbirth. 469–505.
- [79] LUNDBORG, P., PLUG, E.,Y RASMUSSEN, A. Fertility Effects on Female Labor Supply: IV Evidence from IVF Treatments. Discussion papers, Institute for the Study of Labor (IZA), 2014.
- [80] MANCHESTER, C., LESLIE, L.,Y PARK, T. Screening for commitment: the effect of maternity leave use on wages. Working paper, 2012.
- [81] MILLER, A. The effects of motherhood timing on career path. *Journal of Population Economics* 23, 4 (2005), 1071–1100.
- [82] MIZALA, A.,Y ROMAGUERA, P. Female labor supply in chile. Working paper, Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile, 1999.
- [83] NAKAMURA, A.,Y NAKAMURA, M. Predicting female labor supply effects of children

- and recent work experience. *Journal of Human Resources* 29, 2 (2003), 304–327.
- [84] PERTICARA, M.,Y SANHUEZA, C. Women’s employment after childbirth. Working paper, Universidad Alberto Hurtado, 2010.
- [85] PRONZATO, C. Return to work after childbirth: Does parental leave matter in europe? Working papers, Carlo F. DondeñaCentre for Research on Social Dynamics (DONDE-NA), Universit  Commmerciale Luigi Bocconi, 2008.
- [86] ROSENZWEIG, M.,Y WOLPIN, K. Natural natural experiments in economics. 827–874.
- [87] RUHM, C. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from eu- rope. *The quarterly of Journal Economics* 108, 1 (1998), 285–317.
- [88] SCHEUBEL, B. Does It Pay to Be a Woman?: Labour Demand Effects of Maternity- Related Job Protection and Replacement Incomes. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 685, DIW Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP), 2014.
- [89] SCHMITZ, S.,Y KLUVE, J. Parental benefits and mothers labor market outcomes in the medium run. Annual conference 2014 (hamburg): Evidence-based economic policy, Verein f r Socialpolitik / German Economic Association, 2014.
- [90] SCHÖNBERG, U.,Y LUDSTECK, J. Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap. Iza discussion papers, Institute for the Study of Labor (IZA), 2007.
- [91] SEGURIDAD SOCIAL, S. *Evolución de los subsidios maternales 2000 a 2010*. Superin- tendencia de Seguridad Social, 2011.
- [92] SEGURIDAD SOCIAL, S. *Subsidio por permiso postnatal parental a dos años de su creación*. Superintendencia de Seguridad Social, 2013.
- [93] SHAPIRO, D.,Y MOTT, F. Long-term employment and earnings of women in relation to employment behavior surrounding the first birth. *Journal of Human Resources* 29, 2 (1994), 248–275.
- [94] SPIESS, C.,Y WROHLICH, K. The parental leave benefit reform in germany: Costs and labour market outcomes of moving towards the nordic model. *Population Research and Policy Review* 5, 575-591 (2008), 27.
- [95] SWAIM, P.,Y PODGURSKY, M. Female labor supply following displacement: A split- population model of labor forceparticipation and job search. *Journal of Labor Econo- mics* 12, 4 (1994), 640–656.
- [96] TÉCNICA, S. *Nueva encuesta nacional de empleo: Dise o muestral*. INE, 2010.
- [97] TH VENON, O.,Y SOLAZ, A. Labour market effects of parental leave policies in oecd countries. Working paper, OECD Social, Employment and Migration, 2013.
- [98] TOMINEY, E. Maternity leave and the responsiveness of female labor supply to a household shock. Working paper, HCEO, 2013.
- [99] WALDFOGEL, J. The effect of children on women’s wages. *American Sociological Review* 62, 2 (1997), 209–217.
- [100] WALDFOGEL, J. Understanding the family gap in pay for women with children. Wor-

king papers, NBER, 1998.

- [101] WALDFOGEL, J. Understanding the family gap in pay for women with children. *The Journal of Economic Perspectives* 12, 1 (1998), 137–156.
- [102] WULFF, M. *Parental leave regulation and its effect on jobrelated training for female employees of childbearing age*. Tilburg University, Master thesis, 2010.
- [103] YAMAGUCHI, S. Dynamic effects of parental leave policy on female labor market outcomes. Discussion paper, 2014.
- [104] ZVEGLICH, J., Y VAN DER MEULEN, Y. The impact of protective measures for female workers. *Journal of Labor Economics* 21, 3 (2003), 533–555.

Capítulo 9

Anexos

Figura 9.1: Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental, según calidad laboral de la trabajadora.

Mes	Dependiente sector público	Dependiente sector privado	Independiente	Sin información	Total
Noviembre 2011	159	8.090	51	1.538	9.838
Diciembre 2011	639	11.650	163	25	12.477
Enero 2012	515	6.674	71	37	7.297
Febrero 2012	355	5.461	96	12	5.924
Marzo 2012	419	6.757	98	8	7.282
Abril 2012	459	6.583	133	10	7.185
Mayo 2012	500	9.689	284	13	10.486
Junio 2012	440	5.993	120	8	6.561
Julio 2012	489	7.389	126	10	8.014
Agosto 2012	489	7.739	164	12	8.404
Septiembre 2012	453	6.334	155	18	6.960
Octubre 2012	474	7.269	207	16	7.966
Noviembre 2012	462	6.834	129	14	7.439
Diciembre 2012	454	6.158	117	13	6.742
Enero 2013	517	7.184	164	12	7.877
Febrero 2013	406	5.973	128	7	6.514
Marzo 2013	444	5.384	78	22	5.928
Abril 2013	3.825	7.979	201	36	12.041
Mayo 2013	685	6.862	90	18	7.655
Junio 2013	1.312	6.411	171	12	7.906
Julio 2013	1.085	7.407	188	18	8.698
Agosto 2013	1.102	6.795	121	26	8.044
Septiembre 2013	863	6.547	157	24	7.591
Octubre 2013	883	7.222	122	30	8.257
Total	17.429	170.384	3.334	1.939	193.086
%	9,0%	88,2%	1,7%	1,0%	100%
Promedio	726	7.099	139	81	8.045

Figura 9.2: Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental por entidad pagadora.

Mes	Subsecretaría de Salud Pública	CCAF	ISAPRES	Total
Noviembre 2011	1.518	5.690	2.630	9.838
Diciembre 2011	2.252	6.533	3.692	12.477
Enero 2012	937	3.995	2.365	7.297
Febrero 2012	993	3.179	1.752	5.924
Marzo 2012	1.318	4.392	1.572	7.282
Abril 2012	1.982	3.565	1.638	7.185
Mayo 2012	3.655	4.776	2.055	10.486
Junio 2012	1.245	3.206	2.110	6.561
Julio 2012	1.510	4.778	1.726	8.014
Agosto 2012	2.041	4.354	2.009	8.404
Septiembre 2012	1.786	3.487	1.687	6.960
Octubre 2012	1.996	3.331	2.639	7.966
Noviembre 2012	1.483	4.180	1.776	7.439
Diciembre 2012	1.381	3.539	1.822	6.742
Enero 2013	1.687	4.027	2.163	7.877
Febrero 2013	1.421	3.434	1.659	6.514
Marzo 2013	449	3.523	1.956	5.928
Abril 2013	5.700	3.806	2.535	12.041
Mayo 2013	869	4.696	2.090	7.655
Junio 2013	2.488	3.336	2.082	7.906
Julio 2013	2.457	4.019	2.222	8.698
Agosto 2013	2.022	3.991	2.031	8.044
Septiembre 2013	2.358	3.185	2.048	7.591
Octubre 2013	1.545	4.533	2.179	8.257
Total	45.093	97.555	50.438	193.086
%	23,4%	50,5%	26,1%	100%
Promedio mensual	1.879	4.065	2.102	8.045

Figura 9.3: Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental, según modalidad de extensión.

Mes	Jornada Parcial	Jornada Completa		Total	Parcial/ Total
Noviembre 2011	681	9.157		9.838	6,9%
Diciembre 2011	597	11.880		12.477	4,8%
Enero 2012	241	7.056		7.297	3,3%
Febrero 2012	143	5.781		5.924	2,4%
Marzo 2012	184	7.098		7.282	2,5%
Abril 2012	144	7.041		7.185	2,0%
Mayo 2012	181	10.305		10.486	1,7%
Junio 2012	146	6.415		6.561	2,2%
Julio 2012	201	7.813		8.014	2,5%
Agosto 2012	142	8.262		8.404	1,7%
Septiembre 2012	113	6.847		6.960	1,6%
Octubre 2012	166	7.800		7.966	2,1%
Noviembre 2012	60	7.379		7.439	0,8%
Diciembre 2012	85	6.657		6.742	1,3%
Enero 2013	98	7.779		7.877	1,2%
Febrero 2013	94	6.420		6.514	1,4%
Marzo 2013	103	5.825		5.928	1,7%
Abril 2013	129	11.912		12.041	1,1%
Mayo 2013	126	7.529		7.655	1,6%
Junio 2013	98	7.808		7.906	1,2%
Julio 2013	100	8.598		8.698	1,1%
Agosto 2013	85	7.959		8.044	1,1%
Septiembre 2013	87	7.504		7.591	1,1%
Octubre 2013	99	8.158		8.257	1,2%
Total	4.103	188.983		193.086	
%	2,1%	97,9%		100%	
Promedio	171	7.874		8.045	

Figura 9.4: Número de subsidios iniciados por modalidad de jornada y entidad pagadora.

Tipo de entidad	N° Subsidios iniciados			Distribución %		
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Total	Jornada Parcial	Jornada Completa	Total
Subsecretaría de Salud Pública	144	44.949	45.093	3,5%	23,8%	23,4%
CCAF	1.508	96.047	97.555	36,8%	50,8%	50,5%
ISAPRES	2.451	47.987	50.438	59,7%	25,4%	26,1%
Total	4.103	188.983	193.086	100%	100%	100%

Figura 9.5: Subsidios por tramo de renta y jornada.

Renta imponible (\$)	N° de subsidios iniciados			Distribución %		
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Total	Jornada Parcial	Jornada Completa	Total
1 - 200.000	449	55.023	55.472	10,9%	29,1%	28,7%
200.001 - 400.000	829	63.113	63.942	20,2%	33,4%	33,1%
401.000 - 600.000	470	25.088	25.558	11,5%	13,3%	13,2%
601.000 - 800.000	363	15.291	15.654	8,8%	8,1%	8,1%
801.000 - 1.000.000	304	9.088	9.392	7,4%	4,8%	4,9%
1.000.001 - 1.200.000	237	5.810	6.047	5,8%	3,1%	3,1%
1.200.001 - 1.400.000	192	4.357	4.549	4,7%	2,3%	2,4%
1.400.001 y más	1.259	11.213	12.472	30,7%	5,9%	6,5%
Total	4.103	188.983	193.086	100%	100%	100%

Figura 9.6: Subsidios traspasados al padre, según tipo de entidad pagadora.

Mes	Subsecretaría de Salud Pública	CCAF	ISAPRES	Total
Diciembre 2011			1	1
Enero 2012			6	6
Febrero 2012	1	2	12	15
Marzo 2012		5	37	42
Abril 2012			11	21
Mayo 2012			6	22
Junio 2012			3	16
Julio 2012			3	20
Agosto 2012			5	22
Septiembre 2012			4	15
Octubre 2012			8	21
Noviembre 2012	3	5	18	26
Diciembre 2012		3	13	16
Enero 2013	1	7	26	34
Febrero 2013	-	11	28	39
Marzo 2013	-	3	18	21
Abril 2013		7	17	24
Mayo 2013		10	19	29
Junio 2013	1	6	14	21
Julio 2013	-	6	9	15
Agosto 2013	1	6	14	21
Septiembre 2013	-	4	8	12
Octubre 2013	-	5	10	15
Total	7	120	387	514
%	1,4%	23,3%	75,3%	
Promedio	1	6	17	22

Figura 9.7: Subsidios traspasados al padre por tramo de renta imponible.

Renta Imponible del padre (\$)	N° subsidios traspasados	N° subsidios iniciados	N° subsidios traspasados/ N° subsidios iniciados
1 - 200.000	17	55.472	0,03%
200.001 - 400.000	95	63.942	0,15%
401.000 - 600.000	106	25.558	0,41%
601.000 - 800.000	60	15.654	0,38%
801.000 - 1.000.000	50	9.392	0,53%
1.000.001 - 1.200.000	36	6.047	0,60%
1.200.001 - 1.400.000	40	4.549	0,88%
1.400.001 y más	110	12.472	0,88%
Total	514	193.086	0,27%

Figura 9.8: Licencias por enfermedad del niño menor de 1 año, según edad del menor y mes.

Mes	Edad del menor		Total
	85-168	168-365	
Octubre 2011	15.840	9.358	25.198
Noviembre 2011	12.409	9.868	22.277
Diciembre 2011	5.346	9.796	15.142
Enero 2012	2.404	8.301	10.705
Febrero 2012	1.513	6.934	8.447
Marzo 2012	1.397	7.212	8.609
Abril 2012	1.045	8.367	9.412
Mayo 2012	669	10.061	10.730
Junio 2012	629	10.758	11.387
Julio 2012	377	12.230	12.607
Agosto 2012	406	12.289	12.695
Septiembre 2012	305	9.437	9.742
Octubre 2012	212	11.582	11.794
Noviembre 2012	185	10.805	10.990
Diciembre 2012	434	9.393	9.827
Enero 2013	280	9.416	9.696
Febrero 2013	160	7.377	7.537
Marzo 2013	109	6.581	6.690
Abril 2013	79	9.637	9.716
Mayo 2013	141	9.461	9.602
Junio 2013	79	10.757	10.836
Julio 2013	127	12.418	12.545
Agosto 2013	87	13.035	13.122
Septiembre 2013	121	11.557	11.678
Octubre 2013	112	13.336	13.448
Promedio nov11-oct13	1.193	10.025	11.218
Δ (prom nov11-oct13) - oct 2011	-92,5%	7,1%	-55,5%

Figura 9.9: Edad del menor y gasto en licencias por enfermedad grave del niño menor de 1 año.

Mes	Edad del menor		Total
	85-168	168-365	
Octubre 2011	2.716.151	1.946.414	4.662.565
Noviembre 2011	1.893.063	1.996.492	3.889.555
Diciembre 2011	966.015	2.031.955	2.997.971
Enero 2012	437.314	1.629.999	2.067.313
Febrero 2012	279.041	1.306.786	1.585.828
Marzo 2012	263.124	1.296.037	1.559.161
Abril 2012	210.600	1.394.050	1.604.650
Mayo 2012	123.366	1.486.182	1.609.548
Junio 2012	116.786	1.552.113	1.668.899
Julio 2012	80.778	1.704.835	1.785.613
Agosto 2012	95.362	1.710.247	1.805.608
Septiembre 2012	87.999	1.486.633	1.574.632
Octubre 2012	48.663	1.740.435	1.789.098
Noviembre 2012	33.638	1.621.698	1.655.336
Diciembre 2012	62.429	1.502.094	1.564.523
Enero 2013	43.141	1.520.351	1.563.492
Febrero 2013	29.570	1.227.159	1.256.729
Marzo 2013	24.741	1.180.330	1.205.071
Abril 2013	11.980	1.519.812	1.531.792
Mayo 2013	35.433	1.485.289	1.520.723
Junio 2013	10.411	1.619.157	1.629.567
Julio 2013	23.731	1.914.381	1.938.111
Agosto 2013	17.480	2.037.849	2.055.329
Septiembre 2013	36.201	1.879.413	1.915.614
Octubre 2013	13.167	2.158.444	2.171.611
Promedio nov11-oct13	206.001	1.625.073	1.831.074
Δ (prom nov11-oct13) - oct 2011	-92,4%	-16,5%	-60,7%

Tabla 9.1: Regresiones estado laboral

	(Hombres)		(Mujeres)	
	Estado_laboral		Estado_laboral	
Desempleado				
Región II	0.107*	(2.07)	-0.00899	(-0.17)
Región III	0.0942	(1.77)	-0.0362	(-0.65)
Región IV	0.135**	(2.84)	0.0715	(1.46)
Región V	0.115*	(2.34)	-0.0370	(-0.72)
Región VI	0.136**	(2.95)	0.0772	(1.64)
Región VII	0.185***	(4.03)	0.0817	(1.70)
Región VIII	0.103*	(2.14)	0.0581	(1.16)
Región IX	0.185***	(3.77)	0.0516	(1.01)
Región X	0.119**	(2.58)	0.130**	(2.77)
Región XI	0.0191	(0.33)	-0.0546	(-0.88)
Región XII	0.101	(1.35)	0.142	(1.91)
Región XIII	0.0506	(1.19)	0.0130	(0.29)
Región XIV	0.114*	(2.07)	0.0193	(0.34)
Región XV	0.0508	(1.00)	0.0439	(0.82)
Grupo edad 3	-0.523***	(-8.54)	-0.392***	(-5.87)
Grupo edad 4	-0.742***	(-12.23)	-0.575***	(-9.53)

Tipo educación 1	-0.256**	(-2.87)	0.0499	(0.51)
Tipo educación 2	-0.500***	(-6.13)	0.182*	(2.26)
Tipo educación 3	-0.0736	(-1.13)	0.157*	(2.44)
Mes encuesta 2	0.00193	(0.10)	-0.0154	(-0.74)
Mes encuesta 3	0.0128	(0.66)	-0.00278	(-0.13)
Mes encuesta 4	0.00799	(0.41)	-0.0124	(-0.59)
Mes encuesta 5	0.0215	(1.10)	0.0577**	(2.79)
Mes encuesta 6	-0.0346	(-1.74)	0.0450*	(2.16)
Mes encuesta 7	-0.0327	(-1.63)	0.0659**	(3.14)
Mes encuesta 8	0.0206	(1.02)	0.0569**	(2.68)
Mes encuesta 9	-0.0506*	(-2.48)	0.0383	(1.80)
Mes encuesta 10	-0.0220	(-1.00)	0.0341	(1.46)
Mes encuesta 11	-0.00752	(-0.35)	-0.0197	(-0.86)
Mes encuesta 12	-0.0942***	(-4.32)	-0.0558*	(-2.39)
Tasa desempleo regional	0.0802***	(7.99)	0.123***	(12.30)
Dist. antes reforma	-0.00396	(-1.08)	-0.00263	(-0.69)
Dist. después reforma	-0.00912**	(-3.23)	0.00983***	(3.30)
Z	-0.0577	(-0.95)	0.135*	(2.20)
Z × Tipo educación 1	0.0510	(1.50)	-0.0356	(-0.95)
Z × Tipo educación 2	0.0394	(1.25)	-0.0226	(-0.72)
Z × Tipo educación 3	0.0116	(0.45)	-0.0575*	(-2.24)
Z × Grupo edad 3	-0.0512*	(-2.16)	-0.0367	(-1.40)
Z × Grupo edad 4	-0.0415	(-1.80)	-0.0583*	(-2.49)
Región II × 1.Z	0.0718	(1.01)	-0.0380	(-0.54)
Región III × 1.Z	0.0848	(1.14)	-0.0284	(-0.38)
Región IV × 1.Z	0.0529	(0.83)	-0.124	(-1.93)
Región V × 1.Z	0.0994	(1.74)	-0.0678	(-1.16)
Región VI × 1.Z	0.0650	(1.02)	-0.155*	(-2.41)
Región VII × 1.Z	0.101	(1.64)	-0.161*	(-2.55)
Región VIII × 1.Z	0.0994	(1.77)	-0.0698	(-1.23)
Región IX × 1.Z	0.0566	(0.90)	-0.150*	(-2.32)
Región X × 1.Z	0.0264	(0.39)	-0.263***	(-3.88)
Región XI × 1.Z	0.0205	(0.26)	-0.143	(-1.66)
Región XII × 1.Z	0.111	(1.08)	-0.281**	(-2.70)
Región XIII × 1.Z	0.0864	(1.56)	-0.0725	(-1.30)
Región XIV × 1.Z	0.129	(1.76)	-0.143	(-1.88)
Región XV × 1.Z	0.105	(1.51)	-0.106	(-1.45)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	0.00749	(1.03)	-0.0330***	(-4.15)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	0.0150*	(2.10)	-0.0125	(-1.75)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	0.00751	(0.71)	-0.00126	(-0.11)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	0.0216*	(2.24)	-0.0215*	(-2.24)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.00105	(-0.14)	-0.0221**	(-2.87)
Constante	-1.917***	(-23.47)	-2.704***	(-33.14)
Inactivo				
Región II	0.312***	(10.07)	-0.115**	(-2.67)
Región III	0.346***	(11.20)	-0.0595	(-1.37)

Región IV	0.342***	(12.14)	0.0370	(0.95)
Región V	0.121***	(4.07)	0.0819*	(2.03)
Región VI	0.349***	(13.03)	0.158***	(4.38)
Región VII	0.387***	(14.28)	0.311***	(8.52)
Región VIII	0.297***	(10.32)	0.329***	(8.45)
Región IX	0.337***	(11.41)	0.308***	(7.79)
Región X	0.399***	(14.95)	0.112**	(3.08)
Región XI	-0.124***	(-3.65)	-0.138**	(-2.89)
Región XII	0.227***	(5.32)	0.333***	(6.20)
Región XIII	0.0490	(1.93)	-0.000762	(-0.02)
Región XIV	0.316***	(9.47)	0.228***	(5.12)
Región XV	-0.00166	(-0.05)	0.126**	(2.98)
Grupo edad 3	-0.453***	(-11.80)	-0.637***	(-11.34)
Grupo edad 4	-0.227***	(-6.57)	-0.403***	(-9.21)
Tipo educación 1	-0.978***	(-18.23)	-0.379***	(-5.07)
Tipo educación 2	-1.268***	(-27.43)	-0.0867	(-1.58)
Tipo educación 3	-0.601***	(-17.28)	-0.465***	(-9.84)
Mes encuesta 2	0.0202	(1.66)	0.0119	(0.73)
Mes encuesta 3	-0.0154	(-1.26)	0.00444	(0.27)
Mes encuesta 4	-0.0296*	(-2.43)	-0.0157	(-0.95)
Mes encuesta 5	0.0166	(1.36)	0.0441**	(2.69)
Mes encuesta 6	0.00991	(0.81)	0.0576***	(3.51)
Mes encuesta 7	0.00685	(0.55)	0.0562***	(3.38)
Mes encuesta 8	-0.000952	(-0.08)	0.0363*	(2.16)
Mes encuesta 9	-0.00102	(-0.08)	0.0283	(1.68)
Mes encuesta 10	-0.0138	(-1.02)	0.0308	(1.69)
Mes encuesta 11	-0.0298*	(-2.26)	-0.00686	(-0.38)
Mes encuesta 12	-0.0385**	(-2.93)	0.00848	(0.48)
Tasa desempleo regional	0.00568	(0.96)	0.0347***	(4.64)
Dist. antes reforma	0.00751***	(3.29)	-0.00137	(-0.46)
Dist. después reforma	-0.00222	(-1.31)	0.00652**	(2.87)
Z	0.133***	(3.81)	0.168***	(3.57)
Z × Tipo educación 1	0.0304	(1.44)	-0.0626*	(-2.10)
Z × Tipo educación 2	0.101***	(5.45)	0.00212	(0.10)
Z × Tipo educación 3	0.0101	(0.71)	-0.0648***	(-3.31)
Z × Grupo edad 3	-0.0412**	(-2.65)	-0.105***	(-4.58)
Z × Grupo edad 4	-0.0452**	(-3.27)	-0.127***	(-7.19)
Región II × Z	0.0118	(0.29)	-0.0364	(-0.64)
Región III × Z	-0.126**	(-3.01)	0.0759	(1.30)
Región IV × Z	-0.114**	(-3.11)	-0.112*	(-2.21)
Región V × Z	-0.0683*	(-2.06)	-0.108*	(-2.38)
Región VI × Z	-0.175***	(-4.84)	-0.159**	(-3.25)
Región VII × Z	-0.185***	(-5.21)	-0.139**	(-2.90)
Región VIII × Z	-0.0583	(-1.80)	-0.0337	(-0.77)
Región IX × Z	-0.218***	(-5.93)	-0.144**	(-2.91)
Región X × Z	-0.120**	(-3.21)	-0.0716	(-1.41)

Región XI × Z	-0.245***	(-5.26)	-0.0546	(-0.84)
Región XII × Z	-0.104	(-1.81)	-0.207**	(-2.83)
Región XIII × Z	-0.0914**	(-2.89)	-0.0606	(-1.39)
Región XIV × Z	-0.214***	(-4.99)	-0.187**	(-3.23)
Región XV × Z	-0.00518	(-0.13)	0.0168	(0.30)
Grupo edad 3 × c.Tasa_desempleo_regional	0.00593	(1.28)	-0.0447***	(-6.61)
Grupo edad 4 × c.Tasa_desempleo_regional	0.0162***	(3.89)	-0.0101	(-1.91)
Tipo educación 1 × c.Tasa_desempleo_regional	0.0108	(1.68)	0.0149	(1.68)
Tipo educación 2 × c.Tasa_desempleo_regional	0.0472***	(8.49)	0.0324***	(4.92)
Tipo educación 3 × c.Tasa_desempleo_regional	0.00454	(1.08)	-0.0143*	(-2.51)
Constante	0.169***	(3.59)	-1.355***	(-22.51)
Observaciones	506068		450862	
<i>AIC</i>	821644.8		488482.8	
<i>BIC</i>	822958.7		489783.0	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.2: Regresiones transición Empleo

	(Hombres)		(Mujeres)	
	E		E	
E_D				
Región II	0.00640	(0.05)	0.363***	(3.69)
Región III	0.0312	(0.26)	0.0975	(0.95)
Región IV	0.193	(1.83)	0.408***	(4.42)
Región V	0.305**	(2.74)	0.559***	(5.66)
Región VI	0.0650	(0.64)	0.273**	(3.13)
Región VII	0.180	(1.78)	0.340***	(3.81)
Región VIII	0.191	(1.77)	0.606***	(6.38)
Región IX	0.264*	(2.40)	0.429***	(4.42)
Región X	-0.00260	(-0.02)	0.214*	(2.39)
Región XI	-0.169	(-1.30)	0.0129	(0.12)
Región XII	-0.478*	(-2.30)	0.106	(0.74)
Región XIII	0.144	(1.51)	0.402***	(4.68)
Región XIV	0.144	(1.12)	0.415***	(3.77)
Región XV	0.227*	(2.10)	0.332***	(3.33)
Grupo edad 3	-0.195	(-1.46)	-0.434***	(-3.83)
Grupo edad 4	-0.639***	(-4.61)	-0.637***	(-6.04)
Tipo educación 1	-0.492*	(-2.44)	0.0110	(0.06)
Tipo educación 2	-0.707***	(-3.76)	-0.157	(-1.04)
Tipo educación 3	-0.188	(-1.28)	-0.0127	(-0.12)
Mes encuesta 2	0.0330	(0.80)	0.0778*	(2.25)
Mes encuesta 3	-0.00162	(-0.04)	0.0552	(1.60)
Mes encuesta 4	-0.0599	(-1.44)	0.105**	(3.07)
Mes encuesta 5	-0.0206	(-0.50)	0.0735*	(2.12)
Mes encuesta 6	-0.0869*	(-2.07)	0.0412	(1.18)

Mes encuesta 7	-0.124**	(-2.68)	-0.00101	(-0.03)
Mes encuesta 8	-0.122*	(-2.36)	-0.0828	(-1.91)
Mes encuesta 9	-0.174***	(-3.31)	-0.186***	(-4.10)
Mes encuesta 10	0.0625	(1.26)	-0.0110	(-0.25)
Mes encuesta 11	0.0921*	(2.11)	-0.0185	(-0.49)
Mes encuesta 12	0.0323	(0.73)	0.00700	(0.18)
Tasa desempleo regional	0.0171	(0.74)	-0.0211	(-1.19)
Dist. antes reforma	0.0131	(1.31)	0.0260**	(3.20)
Dist. después reforma	-0.00280	(-0.41)	0.000254	(0.04)
Z	-0.195	(-1.38)	0.324**	(2.88)
Z × Tipo educación 1	0.150	(1.95)	-0.0320	(-0.47)
Z × Tipo educación 2	0.103	(1.44)	0.0492	(0.83)
Z × Tipo educación 3	0.0406	(0.71)	-0.0210	(-0.49)
Z × Grupo edad 3	-0.172***	(-3.34)	0.0603	(1.34)
Z × Grupo edad 4	-0.105*	(-2.01)	-0.00566	(-0.14)
Región II × Z	0.357*	(2.18)	-0.254*	(-2.01)
Región III × Z	0.298	(1.79)	-0.150	(-1.12)
Región IV × Z	0.0692	(0.47)	-0.430***	(-3.71)
Región V × Z	0.175	(1.35)	-0.429***	(-4.03)
Región VI × Z	0.273	(1.88)	-0.324**	(-2.84)
Región VII × Z	0.329*	(2.34)	-0.354**	(-3.11)
Región VIII × Z	0.210	(1.62)	-0.331**	(-3.18)
Región IX × Z	0.157	(1.09)	-0.379**	(-3.20)
Región X × Z	0.0529	(0.33)	-0.709***	(-5.68)
Región XI × Z	0.364*	(2.02)	-0.301*	(-1.98)
Región XII × Z	0.296	(1.06)	-0.468*	(-2.43)
Región XIII × Z	0.279*	(2.21)	-0.323**	(-3.16)
Región IX × Z	0.243	(1.43)	-0.486***	(-3.49)
Región XV × Z	0.100	(0.65)	-0.475***	(-3.58)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0182	(-1.15)	-0.0110	(-0.81)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	0.00280	(0.17)	0.00760	(0.61)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	0.00969	(0.41)	-0.0232	(-1.12)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	0.0195	(0.88)	-0.0252	(-1.40)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	0.00402	(0.23)	-0.00661	(-0.52)
Constant	-2.220***	(-12.12)	-2.397***	(-16.76)
E-I				
Región II	0.0861	(1.14)	-0.0458	(-0.49)
Región III	0.0561	(0.76)	0.0288	(0.32)
Región IV	0.105	(1.56)	-0.0294	(-0.35)
Región V	0.0786	(1.10)	0.0978	(1.12)
Región VI	0.215***	(3.44)	0.237**	(3.16)
Región VII	0.284***	(4.52)	0.415***	(5.48)
Región VIII	0.125	(1.81)	0.403***	(4.87)
Región IX	0.283***	(4.04)	0.481***	(5.80)
Región X	0.233***	(3.68)	0.170*	(2.22)
Región XI	-0.160*	(-2.04)	0.0669	(0.71)

Región XII	-0.211*	(-1.98)	0.338**	(3.05)
Región XIII	0.00607	(0.10)	0.0421	(0.56)
Región XIV	0.186*	(2.26)	0.229*	(2.36)
Región X	-0.00123	(-0.02)	0.0445	(0.48)
Grupo edad 3	-0.190*	(-2.13)	-0.304**	(-2.84)
Grupo edad 4	-0.225**	(-2.72)	-0.121	(-1.35)
Tipo educación 1	-1.183***	(-9.19)	-0.396*	(-2.55)
Tipo educación 2	-1.530***	(-13.45)	-0.455***	(-3.80)
Tipo educación 3	-0.796***	(-9.69)	-0.264**	(-2.91)
Mes encuesta 2	0.0513	(1.88)	0.0715*	(2.28)
Mes encuesta 3	-0.0320	(-1.18)	0.0426	(1.36)
Mes encuesta 4	-0.0547*	(-2.01)	0.0552	(1.77)
Mes encuesta 5	-0.109***	(-3.90)	-0.0307	(-0.95)
Mes encuesta 6	-0.148***	(-5.29)	-0.0212	(-0.66)
Mes encuesta 7	-0.120***	(-4.00)	-0.0792*	(-2.24)
Mes encuesta 8	-0.105**	(-3.12)	-0.150***	(-3.72)
Mes encuesta 9	-0.103**	(-3.08)	-0.0616	(-1.58)
Mes encuesta 10	0.0844**	(2.61)	0.0440	(1.15)
Mes encuesta 11	0.0538	(1.86)	-0.00826	(-0.24)
Mes encuesta 12	-0.0562	(-1.91)	-0.0232	(-0.67)
Tasa desempleo regional	-0.0456**	(-3.17)	0.00553	(0.36)
Dist. antes reforma	0.00446	(0.67)	0.00164	(0.22)
Dist. después reforma	-0.00153	(-0.35)	0.00127	(0.25)
Z	-0.00483	(-0.06)	0.306**	(3.11)
Z × Tipo educación 1	0.0535	(1.04)	0.0493	(0.78)
Z × Tipo educación 2	0.147**	(3.21)	-0.00222	(-0.05)
Z × Tipo educación 3	0.0412	(1.22)	-0.0498	(-1.31)
Z × Grupo edad 3	-0.117**	(-3.22)	-0.0867	(-1.95)
Z × Grupo edad 4	-0.0836*	(-2.51)	-0.129***	(-3.52)
Región II × 1.Z	0.00559	(0.06)	-0.264*	(-2.17)
Región III × 1.Z	0.0630	(0.63)	-0.0494	(-0.42)
Región IV × 1.Z	-0.00407	(-0.05)	-0.189	(-1.80)
Región V × 1.Z	-0.0286	(-0.37)	-0.235*	(-2.48)
Región VI × 1.Z	-0.0769	(-0.91)	-0.312**	(-3.16)
Región VII × 1.Z	0.0276	(0.34)	-0.290**	(-3.00)
Región VIII × 1.Z	0.0830	(1.09)	-0.207*	(-2.28)
Región IX × 1.Z	-0.0880	(-1.02)	-0.336***	(-3.34)
Región X × 1.Z	-0.0949	(-1.07)	-0.310**	(-2.99)
Región XI × 1.Z	-0.0774	(-0.72)	-0.245	(-1.93)
Región XII × 1.Z	0.0540	(0.38)	-0.432**	(-2.91)
Región XIII × 1.Z	-0.00404	(-0.05)	-0.230*	(-2.55)
Región XIV × 1.Z	-0.0614	(-0.60)	-0.196	(-1.64)
Región XV × 1.Z	0.105	(1.12)	-0.0365	(-0.31)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.00920	(-0.85)	-0.0369**	(-2.84)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	0.00352	(0.35)	-0.0245*	(-2.29)
Tipo educación 1 × c.Tasa_ desempleo_ regional	0.0304*	(1.97)	-0.000765	(-0.04)

Tipo educación 2 × c.Tasa_desempleo_regional	0.0575***	(4.20)	0.0247	(1.72)
Tipo educación 3 × c.Tasa_desempleo_regional	0.0375***	(3.76)	-0.0169	(-1.53)
Constante	-0.631***	(-5.67)	-2.085***	(-16.96)
Observaciones	142536		195740	
<i>AIC</i>	136301.6		120447.9	
<i>BIC</i>	137465.9		121649.7	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.3: Regresiones transición Desempleo

	(Hombres)		(Mujeres)	
	D		D	
D-D				
Región II	0.149	(0.58)	0.227	(0.91)
Región III	0.303	(1.19)	0.0544	(0.21)
Región IV	0.211	(0.90)	0.612**	(2.64)
Región V	0.392	(1.62)	0.608*	(2.45)
Región VI	0.275	(1.20)	0.438	(1.93)
Región VII	0.427	(1.90)	0.567*	(2.47)
Región VIII	0.384	(1.63)	0.583*	(2.43)
Región IX	0.531*	(2.22)	0.656**	(2.69)
Región X	0.358	(1.54)	0.501*	(2.24)
Región XI	0.179	(0.64)	0.249	(0.84)
Región XII	0.268	(0.73)	0.813*	(2.52)
Región XIII	0.300	(1.40)	0.449*	(2.05)
Región XIV	0.328	(1.23)	0.590*	(2.18)
Región XV	0.256	(1.04)	0.281	(1.10)
Grupo edad 3	-0.139	(-0.51)	0.0242	(0.08)
Grupo edad 4	0.0701	(0.24)	-0.0886	(-0.32)
Tipo educación 1	0.799	(1.93)	1.127**	(2.65)
Tipo educación 2	0.807*	(2.06)	1.064**	(2.84)
Tipo educación 3	0.742*	(2.26)	0.691*	(2.23)
Mes encuesta 2	-0.100	(-1.25)	0.0969	(1.14)
Mes encuesta 3	-0.0249	(-0.32)	0.0733	(0.86)
Mes encuesta 4	0.103	(1.31)	0.0968	(1.15)
Mes encuesta 5	0.162*	(2.06)	0.116	(1.39)
Mes encuesta 6	0.0981	(1.20)	0.157	(1.88)
Mes encuesta 7	0.0941	(1.08)	-0.0714	(-0.78)
Mes encuesta 8	0.0254	(0.27)	0.0282	(0.29)
Mes encuesta 9	-0.119	(-1.21)	-0.166	(-1.62)
Mes encuesta 10	-0.0276	(-0.28)	0.0633	(0.61)
Mes encuesta 11	0.0353	(0.40)	0.116	(1.25)
Mes encuesta 12	0.142	(1.55)	0.0936	(0.96)
Tasa desempleo regional	0.0934	(1.93)	0.00136	(0.03)
Dist. ante reforma	-0.0102	(-0.53)	0.0397*	(1.98)

Dist. después reforma	-0.0240	(-1.75)	0.0141	(0.99)
Z	0.273	(0.89)	0.534	(1.84)
Z × Tipo educación 1	-0.296*	(-1.96)	-0.248	(-1.58)
Z × Tipo educación 2	-0.333*	(-2.30)	-0.184	(-1.30)
Z × Tipo educación 3	-0.298*	(-2.43)	-0.0688	(-0.59)
Z × Grupo edad 3	-0.0213	(-0.21)	-0.141	(-1.26)
Z × Grupo edad 4	-0.123	(-1.16)	-0.131	(-1.27)
Región II × Z	0.157	(0.45)	-0.134	(-0.42)
Región III × Z	-0.0534	(-0.15)	-0.338	(-0.97)
Región IV × Z	0.102	(0.33)	-0.595*	(-2.04)
Región V × Z	-0.0246	(-0.09)	-0.317	(-1.18)
Región VI × Z	-0.199	(-0.63)	-0.426	(-1.44)
Región VII × Z	-0.0492	(-0.16)	-0.552	(-1.87)
Región VIII × Z	0.0569	(0.20)	-0.136	(-0.52)
Región IX × Z	-0.292	(-0.95)	-0.431	(-1.45)
Región X × Z	-0.0916	(-0.27)	-0.388	(-1.21)
Región XI × Z	0.0734	(0.19)	-0.341	(-0.81)
Región XII × Z	0.236	(0.48)	-0.520	(-1.14)
Región XIII × Z	-0.0595	(-0.22)	-0.297	(-1.14)
Región XIV × Z	0.0226	(0.07)	-0.521	(-1.51)
Región XV × Z	0.175	(0.52)	-0.510	(-1.51)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	0.00524	(0.16)	-0.0108	(-0.31)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	-0.00450	(-0.13)	0.0150	(0.47)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.0226	(-0.48)	-0.0306	(-0.62)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.0432	(-0.96)	-0.0200	(-0.46)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0495	(-1.30)	-0.0399	(-1.10)
Constante	-1.663***	(-4.10)	-1.903***	(-4.91)
D-I				
Región II	0.0860	(0.37)	-0.422	(-1.53)
Región III	0.0286	(0.12)	-0.0916	(-0.34)
Región IV	0.0975	(0.46)	0.128	(0.53)
Región V	-0.115	(-0.51)	0.129	(0.50)
Región VI	0.110	(0.53)	0.309	(1.34)
Región VII	0.160	(0.78)	0.434	(1.85)
Región VIII	-0.0725	(-0.34)	0.217	(0.88)
Región IX	-0.0111	(-0.05)	0.321	(1.27)
Región X	0.305	(1.47)	0.265	(1.15)
Región XI	-0.105	(-0.41)	0.00981	(0.03)
Región XII	0.313	(0.96)	-0.0515	(-0.13)
Región XIII	-0.0903	(-0.46)	0.0696	(0.31)
Región XIV	-0.140	(-0.56)	0.0967	(0.34)
Región XV	0.209	(0.94)	0.201	(0.77)
Grupo edad 3	0.0343	(0.13)	0.150	(0.45)
Grupo edad 4	-0.148	(-0.55)	0.170	(0.59)
Tipo educación 1	0.397	(1.03)	0.695	(1.55)
Tipo educación 2	-0.0806	(-0.22)	0.252	(0.65)

Tipo educación 3	0.327	(1.11)	0.513	(1.61)
Mes encuesta 2	-0.0846	(-1.09)	-0.0987	(-1.08)
Mes encuesta 3	0.0680	(0.91)	-0.137	(-1.51)
Mes encuesta 4	0.0160	(0.21)	-0.0591	(-0.66)
Mes encuesta 5	0.0829	(1.08)	-0.118	(-1.32)
Mes encuesta 6	0.119	(1.52)	-0.0396	(-0.44)
Mes encuesta 7	-0.0142	(-0.17)	-0.157	(-1.63)
Mes encuesta 8	0.0752	(0.83)	-0.213*	(-1.98)
Mes encuesta 9	-0.137	(-1.45)	-0.286**	(-2.62)
Mes encuesta 10	0.0534	(0.56)	-0.127	(-1.14)
Mes encuesta 11	0.175*	(2.10)	-0.155	(-1.55)
Mes encuesta 12	0.0742	(0.83)	-0.171	(-1.61)
Tasa desempleo regional	0.0636	(1.42)	0.0140	(0.29)
Dist. antes reforma	-0.0252	(-1.36)	0.0111	(0.51)
Dist. después reforma	0.000247	(0.02)	-0.00309	(-0.20)
Z	-0.0845	(-0.31)	0.261	(0.87)
Z × Tipo educación 1	-0.193	(-1.35)	-0.0508	(-0.30)
Z × Tipo educación 2	-0.0656	(-0.48)	-0.00780	(-0.05)
Z × Tipo educación 3	-0.0879	(-0.79)	-0.0455	(-0.37)
Z × Grupo edad 3	0.147	(1.52)	-0.222	(-1.69)
Z × Grupo edad 4	0.104	(1.05)	-0.206	(-1.87)
Región II × Z	-0.300	(-0.95)	0.304	(0.87)
Región III × Z	0.331	(1.03)	0.292	(0.83)
Región IV × Z	0.00866	(0.03)	-0.507	(-1.62)
Región V × Z	0.0453	(0.18)	-0.0625	(-0.22)
Región VI × Z	-0.263	(-0.93)	-0.228	(-0.75)
Región VII × Z	-0.108	(-0.40)	-0.0848	(-0.28)
Región VIII × Z	0.134	(0.54)	0.0586	(0.22)
Región IX × Z	-0.0184	(-0.07)	-0.0210	(-0.07)
Región X × Z	-0.0117	(-0.04)	0.189	(0.58)
Región XI × Z	-0.110	(-0.31)	0.396	(0.95)
Región XII × Z	-0.162	(-0.36)	0.324	(0.63)
Región XIII × Z	0.0108	(0.04)	-0.117	(-0.43)
Región XIV × Z	0.119	(0.37)	0.173	(0.48)
Región XV × Z	0.206	(0.68)	-0.673	(-1.86)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0195	(-0.64)	-0.0696	(-1.75)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	0.0309	(0.97)	-0.0130	(-0.39)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.0454	(-1.01)	-0.0213	(-0.41)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	0.00470	(0.11)	0.0510	(1.12)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0393	(-1.14)	-0.0565	(-1.50)
Constante	-0.518	(-1.42)	-1.414***	(-3.54)
Observaciones	12061		10978	
<i>AIC</i>	26106.7		20495.2	
<i>BIC</i>	26979.6		21357.0	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.4: Regresiones transición Inactividad

	(Hombres)		(Mujeres)	
	I		I	
I-E				
Región II	-0.272***	(-3.29)	-0.198	(-1.25)
Región III	-0.227**	(-2.88)	0.237	(1.56)
Región IV	-0.275***	(-3.74)	-0.185	(-1.36)
Región V	-0.234**	(-2.95)	-0.332*	(-2.33)
Región VI	-0.211**	(-3.04)	0.0623	(0.49)
Región VII	-0.210**	(-3.02)	0.0266	(0.21)
Región VIII	-0.371***	(-4.87)	-0.265	(-1.96)
Región IX	-0.286***	(-3.72)	0.0239	(0.18)
Región X	-0.181**	(-2.62)	0.198	(1.57)
Región XI	0.247**	(2.84)	0.615***	(3.62)
Región XII	-0.361**	(-3.12)	0.0998	(0.57)
Región XIII	-0.162*	(-2.37)	-0.142	(-1.15)
Región XIV	-0.316***	(-3.58)	-0.159	(-1.03)
Región XV	-0.0157	(-0.19)	-0.177	(-1.20)
Grupo edad 3	0.246*	(2.48)	0.101	(0.48)
Grupo edad 4	-0.155	(-1.78)	-0.207	(-1.36)
Tipo educación 1	-0.228	(-1.56)	0.0296	(0.12)
Tipo educación 2	0.110	(0.85)	-0.160	(-0.82)
Tipo educación 3	-0.166*	(-2.02)	0.553***	(3.60)
Mes encuesta 2	-0.0203	(-0.71)	-0.0680	(-1.33)
Mes encuesta 3	-0.166***	(-5.76)	-0.209***	(-4.10)
Mes encuesta 4	-0.184***	(-6.39)	-0.299***	(-5.79)
Mes encuesta 5	-0.156***	(-5.40)	-0.164**	(-3.24)
Mes encuesta 6	-0.155***	(-5.39)	-0.0652	(-1.30)
Mes encuesta 7	-0.0640*	(-2.08)	-0.124*	(-2.28)
Mes encuesta 8	-0.0246	(-0.72)	-0.136*	(-2.25)
Mes encuesta 9	-0.0722*	(-2.10)	-0.0984	(-1.62)
Mes encuesta 10	-0.0497	(-1.42)	0.00844	(0.14)
Mes encuesta 11	-0.0862**	(-2.77)	-0.0451	(-0.81)
Mes encuesta 12	-0.0432	(-1.39)	-0.0861	(-1.54)
Tasa desempleo regional	0.0132	(0.91)	0.0808**	(3.19)
Dist. antes reforma	-0.00610	(-0.89)	-0.00820	(-0.69)
Dist. después reforma	0.00506	(1.08)	-0.0110	(-1.34)
Z	-0.144	(-1.54)	0.263	(1.60)
Z × Tipo educación 1	0.0874	(1.53)	0.150	(1.51)
Z × Tipo educación 2	-0.0170	(-0.33)	-0.0878	(-1.12)
Z × Tipo educación 3	0.0546	(1.62)	-0.0332	(-0.52)
Z × Grupo edad 3	-0.108**	(-2.67)	0.0646	(0.76)
Z × Grupo edad 4	-0.0214	(-0.60)	0.0649	(1.04)
Región II × Z	-0.155	(-1.42)	-0.181	(-0.89)
Región III × Z	0.149	(1.40)	-0.277	(-1.40)
Región IV × Z	0.134	(1.41)	-0.173	(-1.00)

Región V × Z	0.0351	(0.40)	-0.153	(-0.97)
Región VI × Z	0.111	(1.19)	-0.225	(-1.35)
Región VII × Z	0.219*	(2.41)	-0.219	(-1.37)
Región VIII × Z	0.106	(1.24)	-0.309*	(-2.06)
Región IX × Z	0.302**	(3.17)	-0.0680	(-0.41)
Región X × Z	0.151	(1.56)	-0.200	(-1.16)
Región XI × Z	-0.0514	(-0.42)	-0.688**	(-2.98)
Región XII × Z	0.0997	(0.64)	-0.280	(-1.19)
Región XIII × Z	0.106	(1.25)	-0.180	(-1.20)
Región XIV × Z	0.265*	(2.38)	0.0112	(0.06)
Región XV × Z	0.178	(1.65)	-0.0946	(-0.50)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0212	(-1.78)	0.0164	(0.65)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	-0.00919	(-0.87)	-0.00298	(-0.16)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	0.0298	(1.72)	-0.0179	(-0.61)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.0182	(-1.17)	-0.0500*	(-2.17)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	0.0367***	(3.71)	-0.0257	(-1.40)
Constante	-1.088***	(-9.32)	-0.977***	(-4.78)
I-D				
Región II	-0.0684	(-0.53)	-0.344	(-1.40)
Región III	-0.197	(-1.53)	0.255	(1.18)
Región IV	-0.0523	(-0.44)	0.261	(1.37)
Región V	0.210	(1.70)	0.311	(1.54)
Región VI	-0.0240	(-0.21)	0.210	(1.17)
Región VII	-0.0954	(-0.84)	0.134	(0.75)
Región VIII	0.0897	(0.75)	0.243	(1.26)
Región IX	0.103	(0.85)	0.356	(1.84)
Región X	-0.0525	(-0.46)	0.499**	(2.82)
Región XI	0.473***	(3.56)	0.410	(1.65)
Región XII	0.173	(1.05)	-0.114	(-0.42)
Región XIII	0.172	(1.58)	0.343*	(1.97)
Región XIV	-0.00282	(-0.02)	0.261	(1.20)
Región XV	0.234	(1.85)	-0.127	(-0.59)
Grupo edad 3	-0.294*	(-2.08)	0.308	(1.04)
Grupo edad 4	-0.796***	(-5.95)	0.128	(0.59)
Tipo educación 1	0.210	(1.02)	0.693*	(2.01)
Tipo educación 2	0.374*	(1.99)	1.139***	(4.13)
Tipo educación 3	0.330*	(2.43)	1.086***	(4.71)
Mes encuesta 2	-0.0958*	(-2.27)	0.0430	(0.59)
Mes encuesta 3	-0.116**	(-2.77)	-0.0691	(-0.96)
Mes encuesta 4	-0.180***	(-4.22)	-0.0963	(-1.33)
Mes encuesta 5	-0.0860*	(-2.05)	-0.0215	(-0.30)
Mes encuesta 6	-0.142***	(-3.34)	0.0665	(0.95)
Mes encuesta 7	-0.110*	(-2.38)	0.00853	(0.11)
Mes encuesta 8	-0.0963	(-1.89)	-0.168	(-1.89)
Mes encuesta 9	-0.119*	(-2.30)	-0.0159	(-0.18)
Mes encuesta 10	-0.133*	(-2.49)	0.0270	(0.31)

Mes encuesta 11	-0.0816	(-1.77)	-0.00962	(-0.12)
Mes encuesta 12	0.0304	(0.68)	-0.107	(-1.31)
Tasa desempleo regional	0.00761	(0.34)	0.0550	(1.47)
Dist. antes reforma	0.00230	(0.23)	0.0137	(0.81)
Dist. después reforma	-0.0115	(-1.63)	-0.0101	(-0.87)
Z	-0.0370	(-0.25)	0.357	(1.50)
Z × Tipo educación 1	0.116	(1.47)	-0.0557	(-0.41)
Z × Tipo educación 2	0.0395	(0.54)	-0.369***	(-3.34)
Z × Tipo educación 3	0.104	(1.90)	-0.0717	(-0.76)
Z × Grupo edad 3	-0.0101	(-0.18)	-0.160	(-1.34)
Z × Grupo edad 4	0.0431	(0.82)	-0.172*	(-1.96)
Región II × Z	-0.135	(-0.81)	0.321	(1.04)
Región III × Z	0.195	(1.15)	-0.318	(-1.10)
Región IV × Z	-0.0754	(-0.50)	-0.298	(-1.19)
Región V × Z	-0.0939	(-0.68)	-0.129	(-0.58)
Región VI × Z	0.0103	(0.07)	-0.150	(-0.62)
Región VII × Z	0.143	(0.98)	-0.115	(-0.49)
Región VIII × Z	0.00557	(0.04)	-0.0975	(-0.45)
Región IX × Z	-0.00843	(-0.06)	-0.273	(-1.12)
Región X × Z	-0.139	(-0.89)	-0.487	(-1.95)
Región XI × Z	-0.145	(-0.78)	-0.235	(-0.70)
Región XII × Z	-0.362	(-1.56)	-0.398	(-1.03)
Región XIII × Z	-0.118	(-0.89)	-0.274	(-1.27)
Región XIV × Z	0.0970	(0.56)	-0.181	(-0.65)
Región XV × Z	-0.120	(-0.72)	-0.0123	(-0.04)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	0.0140	(0.84)	-0.0331	(-0.94)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	0.0195	(1.24)	-0.0692**	(-2.68)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	0.0290	(1.21)	-0.0360	(-0.89)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.00838	(-0.38)	-0.136***	(-4.16)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.000937	(-0.06)	-0.0516	(-1.87)
Constante	-2.206***	(-12.09)	-2.491***	(-8.29)
Observaciones	109816		28535	
<i>AIC</i>	127229.0		44954.9	
<i>BIC</i>	128362.6		45929.4	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.5: Regresiones transición simple Estado laboral

	(Hombres)		(Mujeres)	
	Estado_laboral		Estado_laboral	
Desempleado				
Región II	-0.0450	(-1.24)	0.145***	(3.97)
Región III	-0.0597	(-1.59)	0.139***	(3.73)
Región IV	-0.0108	(-0.33)	0.163***	(4.97)
Región V	-0.107**	(-3.03)	0.170***	(4.92)

Región VI	-0.0146	(-0.46)	0.169***	(5.29)
Región VII	-0.0194	(-0.60)	0.237***	(7.46)
Región VIII	-0.0116	(-0.32)	0.157***	(4.41)
Región IX	-0.0501	(-1.42)	0.213***	(6.19)
Región X	0.00368	(0.11)	0.136***	(4.15)
Región XI	-0.134**	(-3.09)	0.0314	(0.78)
Región XII	0.00141	(0.03)	0.152**	(2.97)
Región XIII	-0.0461	(-1.54)	0.0953**	(3.22)
Región XIV	-0.0765	(-1.95)	0.178***	(4.70)
Región XV	-0.0242	(-0.66)	0.106**	(2.99)
Grupo edad 3	-0.655***	(-55.58)	-0.494***	(-46.38)
Grupo edad 4	-0.698***	(-66.39)	-0.653***	(-63.11)
Tipo educación 1	0.0229	(1.36)	-0.175***	(-11.52)
Tipo educación 2	0.00941	(0.66)	-0.322***	(-22.78)
Tipo educación 3	-0.0363**	(-3.13)	-0.0774***	(-6.72)
Mes encuesta 2	-0.0161	(-0.77)	0.00190	(0.10)
Mes encuesta 3	-0.00332	(-0.16)	0.0132	(0.68)
Mes encuesta 4	-0.0122	(-0.58)	0.00762	(0.39)
Mes encuesta 5	0.0579**	(2.80)	0.0214	(1.09)
Mes encuesta 6	0.0450*	(2.16)	-0.0345	(-1.73)
Mes encuesta 7	0.0655**	(3.12)	-0.0327	(-1.63)
Mes encuesta 8	0.0561**	(2.65)	0.0205	(1.02)
Mes encuesta 9	0.0373	(1.75)	-0.0502*	(-2.47)
Mes encuesta 10	0.0359	(1.54)	-0.0221	(-1.00)
Mes encuesta 11	-0.0169	(-0.73)	-0.00772	(-0.36)
Mes encuesta 12	-0.0532*	(-2.28)	-0.0939***	(-4.31)
Tasa desempleo regional	0.106***	(16.68)	0.0906***	(14.85)
Dist. antes reforma	-0.00510	(-1.37)	-0.00355	(-0.99)
Dist. después reforma	0.0105***	(3.54)	-0.00927***	(-3.31)
Z	-0.0301	(-1.57)	0.0173	(0.96)
Constante	-2.463***	(-51.77)	-2.031***	(-43.90)
<hr/>				
Inactivo				
Región II	-0.141***	(-4.79)	0.316***	(15.03)
Región III	-0.0143	(-0.49)	0.280***	(13.38)
Región IV	-0.0255	(-0.98)	0.280***	(14.91)
Región V	0.0129	(0.47)	0.0809***	(4.01)
Región VI	0.0825***	(3.39)	0.259***	(14.45)
Región VII	0.237***	(9.59)	0.287***	(15.75)
Región VIII	0.292***	(10.42)	0.259***	(12.46)
Región IX	0.221***	(8.12)	0.216***	(10.72)
Región X	0.0880***	(3.59)	0.341***	(18.98)
Región XI	-0.151***	(-4.63)	-0.242***	(-10.38)
Región XII	0.227***	(6.24)	0.164***	(5.75)
Región XIII	-0.0408	(-1.75)	-0.00333	(-0.20)
Región XIV	0.122***	(4.10)	0.198***	(8.99)
Región XV	0.133***	(4.66)	-0.00706	(-0.34)

Grupo edad 3	-1.018***	(-98.12)	-0.432***	(-61.72)
Grupo edad 4	-0.545***	(-68.30)	-0.135***	(-21.68)
Tipo educación 1	-0.303***	(-22.59)	-0.886***	(-93.49)
Tipo educación 2	0.154***	(15.31)	-0.870***	(-104.09)
Tipo educación 3	-0.605***	(-68.13)	-0.565***	(-87.43)
Mes encuesta 2	0.0104	(0.64)	0.0192	(1.58)
Mes encuesta 3	0.00444	(0.27)	-0.0152	(-1.25)
Mes encuesta 4	-0.0162	(-0.98)	-0.0301*	(-2.47)
Mes encuesta 5	0.0422*	(2.57)	0.0154	(1.26)
Mes encuesta 6	0.0557***	(3.40)	0.00912	(0.75)
Mes encuesta 7	0.0541**	(3.25)	0.00620	(0.50)
Mes encuesta 8	0.0338*	(2.01)	-0.00229	(-0.18)
Mes encuesta 9	0.0261	(1.55)	-0.00136	(-0.11)
Mes encuesta 10	0.0312	(1.72)	-0.0136	(-1.01)
Mes encuesta 11	-0.00502	(-0.28)	-0.0292*	(-2.22)
Mes encuesta 12	0.0105	(0.59)	-0.0376**	(-2.86)
Tasa desempleo regional	0.0338***	(6.91)	0.0272***	(7.43)
Dist. antes reforma	-0.00319	(-1.08)	0.00686**	(3.09)
Dist. después reforma	0.00684**	(3.03)	-0.00212	(-1.26)
Z	-0.00813	(-0.54)	0.0252*	(2.25)
Constante	-1.245***	(-33.82)	0.0764**	(2.79)
Observaciones	450862		506068	
<i>AIC</i>	488682.1		821875.6	
<i>BIC</i>	489453.4		822655.0	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.6: Regresiones transición simple E

	(Hombres)		(Mujeres)	
	E		E	
E-D				
Región II	0.163*	(2.54)	0.174*	(2.07)
Región III	-0.0150	(-0.23)	0.176*	(2.12)
Región IV	0.110	(1.86)	0.211**	(2.80)
Región V	0.202**	(3.13)	0.355***	(4.44)
Región VI	0.0711	(1.27)	0.200**	(2.78)
Región VII	0.0916	(1.59)	0.337***	(4.71)
Región VIII	0.295***	(4.46)	0.256**	(3.10)
Región IX	0.130*	(2.00)	0.311***	(3.89)
Región X	-0.149*	(-2.54)	0.0303	(0.40)
Región XI	-0.156*	(-2.06)	0.0253	(0.28)
Región XII	-0.139	(-1.47)	-0.324*	(-2.34)
Región XIII	0.146**	(2.67)	0.260***	(3.81)
Región XIV	0.0712	(0.99)	0.240**	(2.73)
Región XV	0.0291	(0.44)	0.264***	(3.36)

Grupo edad 3	-0.484***	(-24.00)	-0.420***	(-18.27)
Grupo edad 4	-0.583***	(-31.34)	-0.675***	(-28.80)
Tipo educación 1	-0.180***	(-5.86)	-0.343***	(-10.05)
Tipo educación 2	-0.319***	(-12.01)	-0.513***	(-15.99)
Tipo educación 3	-0.0727***	(-3.71)	-0.144***	(-5.57)
Mes encuesta 2	0.0771*	(2.23)	0.0340	(0.82)
Mes encuesta 3	0.0547	(1.58)	-0.000880	(-0.02)
Mes encuesta 4	0.103**	(3.01)	-0.0604	(-1.46)
Mes encuesta 5	0.0715*	(2.07)	-0.0204	(-0.49)
Mes encuesta 6	0.0388	(1.11)	-0.0859*	(-2.05)
Mes encuesta 7	-0.000512	(-0.01)	-0.124**	(-2.68)
Mes encuesta 8	-0.0833	(-1.92)	-0.121*	(-2.35)
Mes encuesta 9	-0.184***	(-4.07)	-0.170**	(-3.25)
Mes encuesta 10	-0.00194	(-0.04)	0.0653	(1.32)
Mes encuesta 11	-0.00926	(-0.24)	0.0956*	(2.19)
Mes encuesta 12	0.0169	(0.44)	0.0356	(0.81)
Tasa desempleo regional	0.00229	(0.20)	0.0297*	(2.09)
Dist. antes reforma	0.0145	(1.85)	0.00973	(1.01)
Dist. despues reforma	0.00315	(0.55)	-0.00187	(-0.27)
Z	-0.0495	(-1.31)	-0.000539	(-0.01)
Constante	-2.268***	(-27.25)	-2.375***	(-23.12)
E-I				
Región II	-0.205***	(-3.31)	0.0804	(1.57)
Región III	-0.00203	(-0.04)	0.0908	(1.83)
Región IV	-0.147**	(-2.73)	0.0940*	(2.09)
Región V	-0.0548	(-0.95)	0.0407	(0.83)
Región VI	0.0663	(1.36)	0.180***	(4.29)
Región VII	0.247***	(5.04)	0.298***	(7.08)
Región VIII	0.260***	(4.48)	0.143**	(2.83)
Región IX	0.279***	(5.03)	0.216***	(4.45)
Región X	0.00431	(0.09)	0.201***	(4.77)
Región XI	-0.0632	(-1.00)	-0.176***	(-3.29)
Región XII	0.0992	(1.35)	-0.176*	(-2.53)
Región XIII	-0.101*	(-2.08)	-0.00907	(-0.22)
Región XIV	0.104	(1.68)	0.137*	(2.55)
Región XV	0.0155	(0.26)	0.0501	(1.04)
Grupo edad 3	-0.617***	(-30.49)	-0.319***	(-19.50)
Grupo edad 4	-0.368***	(-22.16)	-0.246***	(-16.35)
Tipo educación 1	-0.370***	(-13.01)	-0.938***	(-40.68)
Tipo educación 2	-0.274***	(-12.37)	-1.035***	(-50.31)
Tipo educación 3	-0.414***	(-23.79)	-0.507***	(-33.18)
Mes encuesta 2	0.0706*	(2.25)	0.0501	(1.84)
Mes encuesta 3	0.0431	(1.38)	-0.0326	(-1.20)
Mes encuesta 4	0.0544	(1.75)	-0.0565*	(-2.08)
Mes encuesta 5	-0.0327	(-1.02)	-0.112***	(-4.02)
Mes encuesta 6	-0.0230	(-0.72)	-0.151***	(-5.42)

Mes encuesta 7	-0.0806*	(-2.28)	-0.122***	(-4.06)
Mes encuesta 8	-0.152***	(-3.77)	-0.107**	(-3.18)
Mes encuesta 9	-0.0619	(-1.59)	-0.105**	(-3.14)
Mes encuesta 10	0.0451	(1.18)	0.0859**	(2.66)
Mes encuesta 11	-0.00657	(-0.19)	0.0555	(1.92)
Mes encuesta 12	-0.0219	(-0.63)	-0.0542	(-1.85)
Tasa desempleo regional	-0.00761	(-0.75)	-0.00749	(-0.83)
Dist. antes reforma	-0.000896	(-0.12)	0.00133	(0.21)
Dist. después reforma	0.00170	(0.33)	-0.000766	(-0.17)
Z	-0.0177	(-0.51)	-0.0285	(-0.94)
Constante	-1.794***	(-24.22)	-0.873***	(-13.63)
Observaciones	195740		142536	
<i>AIC</i>	120477.1		136308.2	
<i>BIC</i>	121190.0		136998.9	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.7: Regresiones transición simple D

	(Hombres)		(Mujeres)	
	D		D	
D-D				
Región II	0.0982	(0.61)	0.220	(1.24)
Región III	-0.155	(-0.91)	0.276	(1.53)
Región IV	0.255	(1.74)	0.241	(1.50)
Región V	0.327*	(2.06)	0.355*	(2.10)
Región VI	0.175	(1.21)	0.148	(0.94)
Región VII	0.224	(1.52)	0.384*	(2.49)
Región VIII	0.401*	(2.49)	0.392*	(2.27)
Región IX	0.354*	(2.22)	0.368*	(2.19)
Región X	0.270	(1.84)	0.291	(1.76)
Región XI	0.0292	(0.14)	0.185	(0.95)
Región XII	0.537*	(2.40)	0.398	(1.64)
Región XIII	0.214	(1.58)	0.252	(1.70)
Región XIV	0.248	(1.41)	0.319	(1.77)
Región XV	-0.0349	(-0.21)	0.317	(1.83)
Grupo edad 3	-0.117*	(-2.34)	-0.109*	(-2.43)
Grupo edad 4	-0.0325	(-0.71)	-0.0262	(-0.56)
Tipo educación 1	0.772***	(10.88)	0.489***	(7.39)
Tipo educación 2	0.818***	(13.05)	0.318***	(4.95)
Tipo educación 3	0.355***	(6.74)	0.224***	(4.14)
Mes encuesta 2	0.0952	(1.12)	-0.103	(-1.29)
Mes encuesta 3	0.0756	(0.89)	-0.0215	(-0.28)
Mes encuesta 4	0.0935	(1.11)	0.105	(1.34)
Mes encuesta 5	0.117	(1.41)	0.162*	(2.06)
Mes encuesta 6	0.159	(1.90)	0.101	(1.24)

Mes encuesta 7	-0.0734	(-0.81)	0.0969	(1.11)
Mes encuesta 8	0.0289	(0.29)	0.0256	(0.27)
Mes encuesta 9	-0.160	(-1.57)	-0.125	(-1.27)
Mes encuesta 10	0.0755	(0.73)	-0.0325	(-0.33)
Mes encuesta 11	0.121	(1.31)	0.0387	(0.44)
Mes encuesta 12	0.105	(1.08)	0.145	(1.58)
Tasa desempleo regional	-0.00137	(-0.05)	0.0595*	(2.10)
Dist. antes reforma	0.0294	(1.54)	-0.0110	(-0.59)
Dist. después reforma	0.0170	(1.20)	-0.0233	(-1.71)
Z	0.0252	(0.27)	-0.0459	(-0.52)
Constante	-1.528***	(-7.26)	-1.234***	(-5.79)
D-I				
Región II	-0.244	(-1.38)	-0.0562	(-0.34)
Región III	0.0903	(0.52)	0.200	(1.24)
Región IV	-0.0949	(-0.60)	0.110	(0.76)
Región V	0.0944	(0.56)	-0.0839	(-0.54)
Región VI	0.202	(1.35)	-0.0162	(-0.12)
Región VII	0.393**	(2.58)	0.0995	(0.72)
Región VIII	0.247	(1.44)	0.00683	(0.04)
Región IX	0.313	(1.86)	-0.0158	(-0.10)
Región X	0.334*	(2.18)	0.299*	(2.04)
Región XI	0.217	(1.05)	-0.170	(-0.95)
Región XII	0.168	(0.66)	0.215	(0.97)
Región XIII	0.00411	(0.03)	-0.0777	(-0.58)
Región XIV	0.187	(1.01)	-0.0718	(-0.43)
Región XV	-0.0872	(-0.48)	0.311*	(2.01)
Grupo edad 3	-0.479***	(-8.12)	-0.0425	(-0.98)
Grupo edad 4	-0.0329	(-0.67)	0.143**	(3.21)
Tipo educación 1	0.513***	(6.72)	-0.0484	(-0.76)
Tipo educación 2	0.635***	(9.56)	-0.0717	(-1.18)
Tipo educación 3	0.0578	(1.04)	-0.0120	(-0.24)
Mes encuesta 2	-0.0880	(-0.97)	-0.0887	(-1.15)
Mes encuesta 3	-0.130	(-1.43)	0.0724	(0.97)
Mes encuesta 4	-0.0543	(-0.61)	0.0181	(0.24)
Mes encuesta 5	-0.111	(-1.25)	0.0819	(1.07)
Mes encuesta 6	-0.0355	(-0.40)	0.122	(1.55)
Mes encuesta 7	-0.156	(-1.63)	-0.0145	(-0.17)
Mes encuesta 8	-0.207	(-1.93)	0.0795	(0.88)
Mes encuesta 9	-0.276*	(-2.53)	-0.139	(-1.48)
Mes encuesta 10	-0.117	(-1.05)	0.0500	(0.53)
Mes encuesta 11	-0.153	(-1.54)	0.175*	(2.11)
Mes encuesta 12	-0.165	(-1.56)	0.0738	(0.83)
Tasa desempleo regional	-0.0164	(-0.54)	0.0395	(1.47)
Dist. antes reforma	0.00884	(0.43)	-0.0248	(-1.39)
Dist. después reforma	-0.00283	(-0.19)	0.000538	(0.04)
Z	0.0817	(0.81)	-0.0911	(-1.08)

Constante	-1.091***	(-4.90)	-0.343	(-1.73)
Observaciones	10978		12061	
<i>AIC</i>	20459.9		26053.9	
<i>BIC</i>	20971.1		26571.7	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.8: Regresiones transición simple I

	(Hombres)		(Mujeres)	
	I		I	
I-E				
Región II	-0.297**	(-2.87)	-0.349***	(-6.27)
Región III	0.0656	(0.68)	-0.145**	(-2.74)
Región IV	-0.282**	(-3.20)	-0.192***	(-3.94)
Región V	-0.405***	(-4.34)	-0.192***	(-3.61)
Región VI	-0.0880	(-1.07)	-0.141**	(-3.02)
Región VII	-0.103	(-1.26)	-0.0793	(-1.70)
Región VIII	-0.414***	(-4.39)	-0.295***	(-5.44)
Región IX	-0.00298	(-0.03)	-0.114*	(-2.18)
Región X	0.0521	(0.64)	-0.0855	(-1.86)
Región XI	0.210	(1.84)	0.237***	(3.86)
Región XII	-0.0783	(-0.67)	-0.300***	(-3.91)
Región XIII	-0.237**	(-2.97)	-0.0910*	(-2.00)
Región XIV	-0.150	(-1.50)	-0.159**	(-2.76)
Región XV	-0.228*	(-2.40)	0.0939	(1.71)
Grupo edad 3	0.255***	(6.61)	0.0389*	(2.14)
Grupo edad 4	-0.193***	(-6.83)	-0.231***	(-14.54)
Tipo educación 1	-0.0119	(-0.26)	0.0381	(1.49)
Tipo educación 2	-0.576***	(-16.46)	-0.0343	(-1.49)
Tipo educación 3	0.352***	(12.14)	0.128***	(8.35)
Mes encuesta 2	-0.0659	(-1.29)	-0.0193	(-0.68)
Mes encuesta 3	-0.210***	(-4.13)	-0.166***	(-5.78)
Mes encuesta 4	-0.299***	(-5.80)	-0.184***	(-6.40)
Mes encuesta 5	-0.158**	(-3.14)	-0.156***	(-5.41)
Mes encuesta 6	-0.0621	(-1.24)	-0.155***	(-5.41)
Mes encuesta 7	-0.121*	(-2.22)	-0.0651*	(-2.11)
Mes encuesta 8	-0.130*	(-2.15)	-0.0254	(-0.75)
Mes encuesta 9	-0.0962	(-1.59)	-0.0743*	(-2.16)
Mes encuesta 10	0.00505	(0.08)	-0.0519	(-1.49)
Mes encuesta 11	-0.0478	(-0.86)	-0.0870**	(-2.80)
Mes encuesta 12	-0.0895	(-1.61)	-0.0447	(-1.44)
Tasa desempleo regional	0.0475**	(2.91)	0.0176	(1.91)
Dist. antes reforma	-0.00466	(-0.40)	-0.00462	(-0.70)
Dist. después reforma	-0.0117	(-1.44)	0.00453	(0.97)
Z	0.0821	(1.46)	-0.0261	(-0.82)

Constante	-0.646***	(-5.31)	-1.199***	(-17.50)
I-D				
Región II	-0.195	(-1.28)	-0.168*	(-1.97)
Región III	0.0359	(0.25)	-0.100	(-1.19)
Región IV	0.0292	(0.23)	-0.118	(-1.53)
Región V	0.0993	(0.73)	0.110	(1.34)
Región VI	0.0709	(0.59)	-0.0279	(-0.38)
Región VII	-0.00185	(-0.02)	-0.0396	(-0.53)
Región VIII	0.0610	(0.44)	0.0397	(0.47)
Región IX	0.118	(0.88)	0.0583	(0.72)
Región X	0.215	(1.80)	-0.117	(-1.57)
Región XI	0.230	(1.38)	0.410***	(4.42)
Región XII	-0.300	(-1.58)	-0.00722	(-0.06)
Región XIII	0.112	(0.96)	0.0773	(1.09)
Región XIV	0.0769	(0.53)	0.0106	(0.12)
Región XV	-0.184	(-1.30)	0.151	(1.79)
Grupo edad 3	-0.0192	(-0.35)	-0.194***	(-7.62)
Grupo edad 4	-0.473***	(-11.86)	-0.627***	(-26.54)
Tipo educación 1	0.411***	(6.75)	0.487***	(13.77)
Tipo educación 2	-0.0675	(-1.36)	0.327***	(9.94)
Tipo educación 3	0.668***	(15.50)	0.373***	(15.06)
Mes encuesta 2	0.0453	(0.63)	-0.0952*	(-2.25)
Mes encuesta 3	-0.0734	(-1.02)	-0.116**	(-2.77)
Mes encuesta 4	-0.0985	(-1.36)	-0.183***	(-4.28)
Mes encuesta 5	-0.0198	(-0.28)	-0.0866*	(-2.07)
Mes encuesta 6	0.0634	(0.90)	-0.144***	(-3.40)
Mes encuesta 7	0.00695	(0.09)	-0.109*	(-2.36)
Mes encuesta 8	-0.163	(-1.84)	-0.0967	(-1.90)
Mes encuesta 9	-0.0197	(-0.23)	-0.118*	(-2.30)
Mes encuesta 10	0.0441	(0.51)	-0.130*	(-2.44)
Mes encuesta 11	0.00374	(0.05)	-0.0774	(-1.69)
Mes encuesta 12	-0.0995	(-1.23)	0.0348	(0.78)
Tasa desempleo regional	-0.00101	(-0.04)	0.0310*	(2.19)
Dist. antes reforma	0.000973	(0.06)	-0.00272	(-0.28)
Dist. después reforma	-0.00634	(-0.55)	-0.0103	(-1.46)
Z	-0.0633	(-0.81)	-0.0105	(-0.22)
Constante	-1.746***	(-10.04)	-2.350***	(-22.39)
Observaciones	28535		109816	
<i>AIC</i>	44934.3		127240.9	
<i>BIC</i>	45512.4		127913.4	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.9: Regresiones transición complejo Estado laboral

	(Hombres)	(Mujeres)
--	-----------	-----------

	Estado laboral		Estado laboral	
Desempleado				
Región II	-0.0157	(-0.29)	0.118*	(2.26)
Región III	-0.0388	(-0.70)	0.0979	(1.83)
Región IV	0.0393	(0.79)	0.135**	(2.83)
Región V	-0.0551	(-1.06)	0.122*	(2.47)
Región VI	0.0549	(1.15)	0.144**	(3.11)
Región VII	0.0641	(1.32)	0.189***	(4.10)
Región VIII	0.0490	(0.97)	0.110*	(2.27)
Región IX	0.0394	(0.76)	0.191***	(3.88)
Región X	0.126**	(2.68)	0.129**	(2.78)
Región XI	-0.0336	(-0.54)	0.0344	(0.60)
Región XII	0.117	(1.58)	0.112	(1.49)
Región XIII	0.00254	(0.06)	0.0546	(1.27)
Región XIV	0.00211	(0.04)	0.120*	(2.17)
Región XV	0.0125	(0.23)	0.0474	(0.93)
Grupo edad 3	-0.247***	(-3.56)	-0.575***	(-8.90)
Grupo edad 4	-0.409***	(-6.57)	-0.778***	(-12.39)
Tipo educación 1	0.0748	(0.76)	-0.266**	(-2.96)
Tipo educación 2	0.221**	(2.71)	-0.509***	(-6.19)
Tipo educación 3	0.197**	(3.04)	-0.0732	(-1.12)
Mes encuesta 2	-0.0188	(-0.89)	0.00169	(0.09)
Mes encuesta 3	-0.00164	(-0.08)	0.0152	(0.78)
Mes encuesta 4	-0.00971	(-0.46)	0.0102	(0.52)
Mes encuesta 5	0.0584**	(2.80)	0.0226	(1.15)
Mes encuesta 6	0.0460*	(2.20)	-0.0347	(-1.74)
Mes encuesta 7	0.0676**	(3.20)	-0.0316	(-1.57)
Mes encuesta 8	0.0560**	(2.62)	0.0215	(1.07)
Mes encuesta 9	0.0382	(1.78)	-0.0509*	(-2.49)
Mes encuesta 10	0.0337	(1.44)	-0.0219	(-0.98)
Mes encuesta 11	-0.0207	(-0.89)	-0.00695	(-0.32)
Mes encuesta 12	-0.0562*	(-2.39)	-0.0955***	(-4.35)
Tasa desempleo regional	0.124***	(12.28)	0.0798***	(7.89)
Dist. antes reforma	-0.00152	(-0.40)	-0.00384	(-1.04)
Dist. después reforma	0.00942**	(3.14)	-0.00900**	(-3.17)
Z	0.195**	(2.96)	-0.00754	(-0.12)
Z × Tipo educación 1	-0.0480	(-1.27)	0.0465	(1.35)
Z × Tipo educación 2	-0.0387	(-1.21)	0.0276	(0.85)
Z × Tipo educación 3	-0.0617*	(-2.39)	0.0133	(0.52)
Z × Grupo edad 3	-0.0637	(-1.82)	-0.116**	(-3.29)
Z × Grupo edad 4	-0.0765*	(-2.55)	-0.0812**	(-2.74)
Región II × Z	-0.0371	(-0.52)	0.0636	(0.89)
Región III × Z	-0.0440	(-0.58)	0.0837	(1.12)
Región IV × Z	-0.133*	(-2.06)	0.0561	(0.87)
Región V × Z	-0.0791	(-1.35)	0.0963	(1.67)
Región VI × Z	-0.163*	(-2.53)	0.0604	(0.94)

Región VII × Z	-0.175**	(-2.74)	0.100	(1.61)
Región VIII × Z	-0.0875	(-1.53)	0.0936	(1.65)
Región IX × Z	-0.167*	(-2.55)	0.0524	(0.83)
Región X × Z	-0.265***	(-3.88)	0.0246	(0.36)
Región XI × Z	-0.163	(-1.87)	0.0146	(0.18)
Región XII × Z	-0.278**	(-2.65)	0.110	(1.06)
Región XIII × Z	-0.0941	(-1.67)	0.0809	(1.45)
Región XIV × Z	-0.142	(-1.86)	0.127	(1.73)
Región XV × Z	-0.111	(-1.52)	0.105	(1.49)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0302***	(-3.76)	0.00841	(1.15)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	-0.00784	(-1.09)	0.0167*	(2.32)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.00518	(-0.45)	0.00811	(0.77)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.0282**	(-2.92)	0.0212*	(2.18)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0234**	(-3.02)	-0.000606	(-0.08)
Z × Estado civil	-0.0391	(-1.86)	-0.0200	(-1.15)
Estado civil	0.572***	(38.86)	0.0667***	(5.41)
Grupo edad 3 × Z × tmenh	0.0295	(1.30)	0.0518*	(2.52)
Grupo edad 4 × Z × tmenh	0.0103	(0.47)	0.0412*	(1.98)
Grupo edad 3 × tmenh	0.0190	(1.21)	0.0484***	(3.38)
Grupo edad 4 × tmenh	0.0626***	(4.19)	0.0595***	(4.08)
tmenh	-0.00769	(-0.81)	0.00244	(0.30)
Z × tmenh	-0.0259	(-1.89)	-0.0275*	(-2.35)
Constante	-3.080***	(-36.73)	-1.968***	(-23.49)
<hr/>				
Inactivo				
Región II	-0.125**	(-2.81)	0.317***	(10.13)
Región III	-0.0588	(-1.31)	0.360***	(11.56)
Región IV	-0.0257	(-0.64)	0.381***	(13.41)
Región V	0.0416	(0.99)	0.147***	(4.90)
Región VI	0.115**	(3.06)	0.362***	(13.41)
Región VII	0.282***	(7.45)	0.425***	(15.57)
Región VIII	0.316***	(7.85)	0.326***	(11.25)
Región IX	0.292***	(7.14)	0.359***	(12.07)
Región X	0.103**	(2.73)	0.413***	(15.39)
Región XI	-0.103*	(-2.08)	-0.133***	(-3.89)
Región XII	0.282***	(5.07)	0.216***	(5.03)
Región XIII	-0.0232	(-0.64)	0.0656*	(2.57)
Región XIV	0.195***	(4.24)	0.344***	(10.25)
Región XV	0.0814	(1.85)	0.0293	(0.94)
Grupo edad 3	-0.361***	(-6.00)	-0.718***	(-17.56)
Grupo edad 4	-0.0799	(-1.72)	-0.321***	(-8.90)
Tipo educación 1	-0.342***	(-4.40)	-0.983***	(-18.22)
Tipo educación 2	-0.0320	(-0.56)	-1.247***	(-26.85)
Tipo educación 3	-0.379***	(-7.79)	-0.601***	(-17.15)
Mes encuesta 2	0.00665	(0.39)	0.0186	(1.51)
Mes encuesta 3	0.00691	(0.41)	-0.0195	(-1.59)
Mes encuesta 4	-0.0140	(-0.82)	-0.0328**	(-2.67)

Mes encuesta 5	0.0453**	(2.68)	0.0138	(1.12)
Mes encuesta 6	0.0634***	(3.75)	0.00533	(0.43)
Mes encuesta 7	0.0566***	(3.30)	0.00485	(0.39)
Mes encuesta 8	0.0353*	(2.03)	-0.00444	(-0.35)
Mes encuesta 9	0.0295	(1.70)	-0.00617	(-0.49)
Mes encuesta 10	0.0284	(1.52)	-0.0164	(-1.21)
Mes encuesta 11	-0.00876	(-0.48)	-0.0340*	(-2.57)
Mes encuesta 12	0.00926	(0.50)	-0.0420**	(-3.18)
Tasa desempleo regional	0.0350***	(4.53)	0.00831	(1.40)
Dist. antes reforma	0.00132	(0.42)	0.00706**	(3.07)
Dist. después reforma	0.00506*	(2.16)	-0.00117	(-0.69)
Z	0.198***	(3.78)	0.168***	(4.46)
Z × Tipo educación 1	-0.0746*	(-2.42)	0.0345	(1.62)
Z × Tipo educación 2	-0.0106	(-0.45)	0.0965***	(5.08)
Z × Tipo educación 3	-0.0672***	(-3.33)	0.00529	(0.37)
Z × Grupo edad 3	-0.134***	(-4.47)	-0.123***	(-5.20)
Z × Grupo edad 4	-0.120***	(-5.22)	-0.0895***	(-4.85)
Región II × Z	-0.0294	(-0.50)	0.0175	(0.42)
Región III × Z	0.0439	(0.73)	-0.125**	(-2.95)
Región IV × Z	-0.132*	(-2.53)	-0.109**	(-2.97)
Región V × Z	-0.127**	(-2.69)	-0.0580	(-1.73)
Región VI × Z	-0.177***	(-3.49)	-0.175***	(-4.82)
Región VII × Z	-0.169***	(-3.41)	-0.191***	(-5.35)
Región VIII × Z	-0.0674	(-1.48)	-0.0500	(-1.53)
Región IX × Z	-0.180***	(-3.52)	-0.212***	(-5.71)
Región X × Z	-0.0747	(-1.42)	-0.129***	(-3.43)
Región XI × Z	-0.0865	(-1.28)	-0.239***	(-5.10)
Región XII × Z	-0.206**	(-2.74)	-0.101	(-1.74)
Región XIII × Z	-0.101*	(-2.24)	-0.0781*	(-2.45)
Región XIV × Z	-0.183**	(-3.07)	-0.228***	(-5.28)
Región XV × Z	-0.00725	(-0.12)	-0.000506	(-0.01)
Grupo edad 3 × c.Tasa_desempleo_regional	-0.0394***	(-5.56)	0.00158	(0.34)
Grupo edad 4 × c.Tasa_desempleo_regional	0.00172	(0.32)	0.0121**	(2.89)
Tipo educación 1 × c.Tasa_desempleo_regional	0.00756	(0.82)	0.0151*	(2.34)
Tipo educación 2 × c.Tasa_desempleo_regional	0.0197**	(2.89)	0.0528***	(9.46)
Tipo educación 3 × c.Tasa_desempleo_regional	-0.0179**	(-3.05)	0.00386	(0.91)
Z × Estado civil	-0.0231	(-1.36)	-0.00514	(-0.47)
Estado civil	1.051***	(85.52)	-0.513***	(-64.55)
Grupo edad 3 × Z × tmenh	0.0477*	(2.18)	0.0568***	(4.23)
Grupo edad 4 × Z × tmenh	-0.00450	(-0.25)	0.0290*	(2.36)
Grupo edad 3 × tmenh	0.0297	(1.88)	0.141***	(14.71)
Grupo edad 4 × tmenh	0.0734***	(5.76)	0.0388***	(4.37)
Tmenh	-0.117***	(-13.10)	-0.00863	(-1.46)
Z × tmenh	0.0163	(1.32)	-0.0221**	(-2.69)
Constante	-2.032***	(-31.74)	0.412***	(8.48)
Observaciones	450861		506068	

<i>AIC</i>	467695.5	810069.8
<i>BIC</i>	469172.0	811561.8

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.10: Regresiones transición complejo E

	(Hombres)		(Mujeres)	
	E		E	
E-D				
Región II	0.363***	(3.68)	0.0128	(0.11)
Región III	0.0974	(0.94)	0.0321	(0.27)
Región IV	0.394***	(4.25)	0.186	(1.75)
Región V	0.556***	(5.61)	0.314**	(2.80)
Región VI	0.263**	(3.00)	0.0712	(0.69)
Región VII	0.333***	(3.72)	0.181	(1.78)
Región VIII	0.608***	(6.37)	0.200	(1.84)
Región IX	0.434***	(4.46)	0.268*	(2.42)
Región X	0.217*	(2.42)	0.00726	(0.07)
Región XI	0.0295	(0.26)	-0.155	(-1.19)
Región XII	0.0985	(0.69)	-0.465*	(-2.22)
Región XIII	0.403***	(4.68)	0.147	(1.54)
Región XIV	0.409***	(3.70)	0.148	(1.13)
Región XV	0.322**	(3.22)	0.225*	(2.07)
Grupo edad 3	-0.420***	(-3.56)	-0.198	(-1.41)
Grupo edad 4	-0.594***	(-5.46)	-0.653***	(-4.56)
Tipo educación 1	0.00802	(0.05)	-0.502*	(-2.47)
Tipo educación 2	-0.134	(-0.88)	-0.718***	(-3.79)
Tipo educación 3	0.00158	(0.01)	-0.197	(-1.34)
Mes encuesta 2	0.0786*	(2.27)	0.0304	(0.73)
Mes encuesta 3	0.0562	(1.62)	-0.00598	(-0.14)
Mes encuesta 4	0.107**	(3.14)	-0.0621	(-1.49)
Mes encuesta 5	0.0736*	(2.12)	-0.0219	(-0.52)
Mes encuesta 6	0.0420	(1.20)	-0.0890*	(-2.11)
Mes encuesta 7	0.000149	(0.00)	-0.124**	(-2.68)
Mes encuesta 8	-0.0867*	(-1.99)	-0.126*	(-2.43)
Mes encuesta 9	-0.190***	(-4.18)	-0.178***	(-3.39)
Mes encuesta 10	-0.00999	(-0.23)	0.0607	(1.22)
Mes encuesta 11	-0.0190	(-0.50)	0.0911*	(2.08)
Mes encuesta 12	0.00885	(0.23)	0.0342	(0.77)
Tasa desempleo regional	-0.0219	(-1.22)	0.0156	(0.67)
Dist. antes reforma	0.0271***	(3.32)	0.0138	(1.37)
Dist. después reforma	-0.0000968	(-0.02)	-0.00276	(-0.40)
Z	0.370**	(3.08)	-0.181	(-1.20)
Z × Tipo educación 1	-0.0429	(-0.63)	0.144	(1.85)
Z × Tipo educación 2	0.0340	(0.57)	0.104	(1.42)

Z × Tipo educación 3	-0.0265	(-0.61)	0.0434	(0.75)
Z × Grupo edad 3	0.0545	(0.89)	-0.220**	(-2.92)
Z × Grupo edad 4	-0.0290	(-0.54)	-0.104	(-1.55)
Región II × Z	-0.257*	(-2.03)	0.344*	(2.08)
Región III × Z	-0.161	(-1.19)	0.295	(1.76)
Región IV × Z	-0.438***	(-3.76)	0.0718	(0.49)
Región V × Z	-0.438***	(-4.10)	0.165	(1.26)
Región VI × Z	-0.333**	(-2.91)	0.269	(1.84)
Región VII × Z	-0.363**	(-3.18)	0.328*	(2.32)
Región VIII × Z	-0.341**	(-3.28)	0.197	(1.51)
Región IX × Z	-0.395***	(-3.33)	0.153	(1.05)
Región X × 1.Z	-0.713***	(-5.69)	0.0530	(0.33)
Región XI × 1.Z	-0.318*	(-2.08)	0.356*	(1.96)
Región XII × 1.Z	-0.461*	(-2.39)	0.300	(1.06)
Región XIII × 1.Z	-0.341***	(-3.33)	0.267*	(2.11)
Región XIV × 1.Z	-0.489***	(-3.49)	0.243	(1.43)
Región XV × 1.Z	-0.486***	(-3.65)	0.0922	(0.60)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.00869	(-0.64)	-0.0174	(-1.10)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	0.00994	(0.79)	0.00444	(0.27)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.0233	(-1.12)	0.0102	(0.43)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.0287	(-1.59)	0.0196	(0.88)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.00696	(-0.54)	0.00484	(0.28)
Z × Estado civil	-0.0231	(-0.62)	-0.00254	(-0.07)
Estado civil	0.339***	(12.83)	0.167***	(6.01)
Grupo edad 3 × Z × Tmenh	0.0123	(0.32)	0.0437	(0.97)
Grupo edad 4 × Z × Tmenh	0.0292	(0.76)	0.00262	(0.05)
Grupo edad 3 × Tmenh	0.0580*	(2.12)	0.0195	(0.61)
Grupo edad 4 × Tmenh	0.0838**	(3.08)	0.0433	(1.24)
Tmenh	-0.0150	(-0.82)	0.00556	(0.28)
Z × Tmenh	-0.0225	(-0.87)	-0.00538	(-0.20)
Constante	-2.578***	(-17.61)	-2.325***	(-12.38)
<hr/>				
E-I				
Región II	-0.0440	(-0.46)	0.0925	(1.22)
Región III	0.0410	(0.45)	0.0757	(1.02)
Región IV	-0.0626	(-0.73)	0.141*	(2.06)
Región V	0.0875	(0.98)	0.0936	(1.30)
Región VI	0.216**	(2.82)	0.229***	(3.63)
Región VII	0.398***	(5.16)	0.314***	(4.95)
Región VIII	0.408***	(4.83)	0.145*	(2.09)
Región IX	0.494***	(5.85)	0.297***	(4.20)
Región X	0.164*	(2.10)	0.242***	(3.80)
Región XI	0.0859	(0.90)	-0.168*	(-2.14)
Región XII	0.309**	(2.76)	-0.233*	(-2.16)
Región XIII	0.0484	(0.63)	0.0200	(0.33)
Región XIV	0.214*	(2.16)	0.207*	(2.50)
Región XV	0.0297	(0.32)	0.0184	(0.25)

Grupo edad 3	-0.163	(-1.45)	-0.296**	(-3.12)
Grupo edad 4	0.0177	(0.19)	-0.244**	(-2.83)
Tipo educación 1	-0.377*	(-2.37)	-1.178***	(-9.13)
Tipo educación 2	-0.415***	(-3.38)	-1.514***	(-13.28)
Tipo educación 3	-0.212*	(-2.31)	-0.781***	(-9.44)
Mes encuesta 2	0.0760*	(2.39)	0.0489	(1.78)
Mes encuesta 3	0.0513	(1.61)	-0.0327	(-1.19)
Mes encuesta 4	0.0596	(1.88)	-0.0553*	(-2.02)
Mes encuesta 5	-0.0266	(-0.82)	-0.111***	(-3.94)
Mes encuesta 6	-0.0160	(-0.49)	-0.149***	(-5.29)
Mes encuesta 7	-0.0810*	(-2.25)	-0.123***	(-4.06)
Mes encuesta 8	-0.156***	(-3.82)	-0.109**	(-3.22)
Mes encuesta 9	-0.0684	(-1.73)	-0.102**	(-3.03)
Mes encuesta 10	0.0513	(1.32)	0.0851**	(2.62)
Mes encuesta 11	-0.00683	(-0.20)	0.0495	(1.70)
Mes encuesta 12	-0.0143	(-0.41)	-0.0598*	(-2.02)
Tasa desempleo regional	0.00351	(0.22)	-0.0427**	(-2.96)
Dist. antes reforma	0.00578	(0.77)	0.00380	(0.57)
Dist. después reforma	-0.000364	(-0.07)	-0.000516	(-0.12)
Z	0.340**	(3.17)	0.0154	(0.17)
Z × Tipo educación 1	0.0223	(0.34)	0.0595	(1.15)
Z × Tipo educación 2	-0.0267	(-0.53)	0.131**	(2.82)
Z × Tipo educación 3	-0.0623	(-1.61)	0.0366	(1.08)
Z × Grupo edad 3	-0.169**	(-2.88)	-0.190***	(-3.46)
Z × Grupo edad 4	-0.126**	(-2.67)	-0.125**	(-2.79)
Región II × Z	-0.269*	(-2.17)	0.0136	(0.14)
Región III × Z	-0.0825	(-0.69)	0.0533	(0.53)
Región IV × Z	-0.212*	(-1.98)	-0.00769	(-0.09)
Región V × Z	-0.253**	(-2.62)	-0.0263	(-0.34)
Región VI × Z	-0.335***	(-3.34)	-0.0847	(-1.00)
Región VII × Z	-0.310**	(-3.16)	0.0118	(0.14)
Región VIII × Z	-0.229*	(-2.48)	0.0858	(1.11)
Región IX × Z	-0.377***	(-3.69)	-0.0921	(-1.06)
Región X × Z	-0.317**	(-3.01)	-0.103	(-1.15)
Región XI × Z	-0.269*	(-2.09)	-0.0738	(-0.69)
Región XII × Z	-0.429**	(-2.85)	0.0681	(0.48)
Región XIII × Z	-0.270**	(-2.94)	0.000367	(0.00)
Región XIV × Z	-0.203	(-1.67)	-0.0803	(-0.78)
Región XV × Z	-0.0664	(-0.56)	0.101	(1.06)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0333*	(-2.52)	-0.0121	(-1.11)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	-0.0182	(-1.67)	0.00136	(0.14)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.00444	(-0.23)	0.0314*	(2.03)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	0.0170	(1.16)	0.0590***	(4.30)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0198	(-1.78)	0.0365***	(3.62)
Z × Estado civil	0.0222	(0.65)	0.0489	(1.91)
Estadocivil	0.610***	(24.50)	-0.420***	(-22.17)

Grupo edad 3 \times Z \times Tmenh	0.108**	(2.64)	0.0637*	(1.98)
Grupo edad 4 \times Z \times Tmenh	0.0171	(0.46)	0.0354	(1.14)
Grupo edad 3 \times Tmenh	0.0166	(0.55)	0.0462*	(1.98)
Grupo edad 4 \times Tmenh	0.0403	(1.49)	-0.0114	(-0.50)
Tmenh	-0.0757***	(-3.87)	0.0172	(1.14)
Z \times Tmenh	-0.0153	(-0.57)	-0.0278	(-1.34)
Constante	-2.416***	(-18.79)	-0.471***	(-4.11)
Observaciones	195740		142536	
<i>AIC</i>	118429.6		135042.6	
<i>BIC</i>	119794.3		136364.8	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.11: Regresiones transición complejo D

	(Hombres)		(Mujeres)	
	D		D	
D-D				
Región II	0.153	(0.61)	0.155	(0.60)
Región III	0.00187	(0.01)	0.310	(1.22)
Región IV	0.536*	(2.30)	0.206	(0.88)
Región V	0.550*	(2.20)	0.394	(1.62)
Región VI	0.395	(1.73)	0.274	(1.20)
Región VII	0.523*	(2.26)	0.414	(1.83)
Región VIII	0.548*	(2.27)	0.389	(1.65)
Región IX	0.599*	(2.44)	0.535*	(2.23)
Región X	0.457*	(2.03)	0.349	(1.50)
Región XI	0.190	(0.64)	0.199	(0.71)
Región XII	0.749*	(2.30)	0.274	(0.75)
Región XIII	0.401	(1.82)	0.301	(1.40)
Región XIV	0.528	(1.94)	0.331	(1.24)
Región XV	0.209	(0.82)	0.263	(1.07)
Grupo edad 3	0.326	(1.07)	-0.114	(-0.40)
Grupo edad 4	0.0640	(0.23)	0.104	(0.35)
Tipo educación 1	1.022*	(2.39)	0.783	(1.89)
Tipo educación 2	1.034**	(2.75)	0.798*	(2.03)
Tipo educación 3	0.648*	(2.08)	0.740*	(2.25)
Mes encuesta 2	0.0999	(1.16)	-0.100	(-1.25)
Mes encuesta 3	0.0836	(0.98)	-0.0297	(-0.38)
Mes encuesta 4	0.113	(1.33)	0.102	(1.29)
Mes encuesta 5	0.125	(1.48)	0.161*	(2.04)
Mes encuesta 6	0.163	(1.94)	0.0990	(1.21)
Mes encuesta 7	-0.0758	(-0.83)	0.0882	(1.01)
Mes encuesta 8	0.0216	(0.22)	0.0264	(0.28)
Mes encuesta 9	-0.186	(-1.81)	-0.122	(-1.24)
Mes encuesta 10	0.0642	(0.61)	-0.0304	(-0.30)

Mes encuesta 11	0.116	(1.24)	0.0369	(0.42)
Mes encuesta 12	0.0956	(0.97)	0.142	(1.54)
Tasa desempleo regional	0.000777	(0.02)	0.0924	(1.91)
Dist. antes reforma	0.0422*	(2.09)	-0.0101	(-0.52)
Dist.después reforma	0.0143	(0.99)	-0.0241	(-1.75)
Z	0.683*	(2.22)	0.354	(1.10)
Z × Tipo educación 1	-0.218	(-1.37)	-0.283	(-1.86)
Z × Tipo educación 2	-0.192	(-1.35)	-0.326*	(-2.20)
Z × Tipo educación 3	-0.0558	(-0.47)	-0.296*	(-2.40)
Z × Grupo edad 3	-0.213	(-1.47)	-0.125	(-0.85)
Z × Grupo edad 4	-0.0582	(-0.44)	-0.227	(-1.72)
Región II × Z	-0.116	(-0.36)	0.169	(0.49)
Región III × Z	-0.349	(-1.00)	-0.0607	(-0.17)
Región IV × Z	-0.614*	(-2.09)	0.122	(0.39)
Región V × Z	-0.342	(-1.26)	-0.0152	(-0.05)
Región VI × Z	-0.468	(-1.58)	-0.194	(-0.61)
Región VII × Z	-0.592*	(-1.99)	-0.0257	(-0.08)
Región VIII × Z	-0.189	(-0.72)	0.0651	(0.23)
Región IX × Z	-0.451	(-1.51)	-0.283	(-0.92)
Región X × Z	-0.384	(-1.19)	-0.0757	(-0.22)
Región XI × Z	-0.322	(-0.76)	0.0542	(0.14)
Región XII × Z	-0.544	(-1.18)	0.245	(0.50)
Región XIII × Z	-0.338	(-1.29)	-0.0477	(-0.17)
Región XIV × Z	-0.527	(-1.52)	0.0248	(0.07)
Región XV × Z	-0.494	(-1.45)	0.179	(0.53)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0169	(-0.48)	0.00650	(0.20)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	0.0205	(0.64)	-0.00369	(-0.11)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.0260	(-0.52)	-0.0215	(-0.45)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.0233	(-0.53)	-0.0428	(-0.94)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0363	(-1.00)	-0.0496	(-1.30)
Z × Estado civil	-0.0685	(-0.73)	-0.0987	(-1.30)
Estado civil	0.470***	(7.33)	0.0172	(0.32)
Grupo edad 3 × Z × tmenh	0.0808	(0.80)	0.0760	(0.86)
Grupo edad 4 × Z × tmenh	-0.165	(-1.64)	0.137	(1.32)
Grupo edad 3 × Tmenh	-0.103	(-1.56)	-0.0288	(-0.48)
Grupo edad 4 × tmenh	0.0352	(0.54)	-0.0618	(-0.86)
tmenh	0.0191	(0.52)	0.00397	(0.12)
Z × tmenh	-0.110	(-1.96)	-0.0256	(-0.53)
Constante	-2.199***	(-5.57)	-1.668***	(-4.04)
<hr/>				
D-I				
Región II	-0.510	(-1.81)	0.0379	(0.16)
Región III	-0.133	(-0.49)	0.00400	(0.02)
Región IV	0.0190	(0.08)	0.130	(0.61)
Región V	0.0345	(0.13)	-0.131	(-0.58)
Región VI	0.240	(1.02)	0.0985	(0.48)
Región VII	0.375	(1.57)	0.187	(0.91)

Región VIII	0.164	(0.65)	-0.0883	(-0.41)
Región IX	0.239	(0.93)	-0.0344	(-0.15)
Región X	0.206	(0.88)	0.296	(1.41)
Región XI	-0.0729	(-0.23)	-0.161	(-0.63)
Región XII	-0.179	(-0.45)	0.297	(0.91)
Región XIII	0.000725	(0.00)	-0.105	(-0.54)
Región XIV	-0.00452	(-0.02)	-0.141	(-0.56)
Región XV	0.123	(0.46)	0.199	(0.89)
Grupo edad 3	0.443	(1.26)	-0.0253	(-0.09)
Grupo edad 4	0.335	(1.12)	-0.0736	(-0.26)
Tipo educación 1	0.546	(1.20)	0.385	(0.99)
Tipo educación 2	0.141	(0.36)	-0.0689	(-0.19)
Tipo educación 3	0.460	(1.42)	0.325	(1.10)
Mes encuesta 2	-0.105	(-1.14)	-0.0847	(-1.09)
Mes encuesta 3	-0.114	(-1.24)	0.0474	(0.63)
Mes encuesta 4	-0.0366	(-0.41)	0.00147	(0.02)
Mes encuesta 5	-0.102	(-1.13)	0.0746	(0.97)
Mes encuesta 6	-0.0291	(-0.32)	0.121	(1.53)
Mes encuesta 7	-0.155	(-1.59)	-0.0205	(-0.24)
Mes encuesta 8	-0.229*	(-2.11)	0.0663	(0.73)
Mes encuesta 9	-0.309**	(-2.80)	-0.161	(-1.69)
Mes encuesta 10	-0.115	(-1.02)	0.0426	(0.45)
Mes encuesta 11	-0.156	(-1.54)	0.172*	(2.05)
Mes encuesta 12	-0.164	(-1.52)	0.0804	(0.90)
Tasa desempleo regional	0.0179	(0.36)	0.0649	(1.45)
Dist. antes reforma	0.0127	(0.59)	-0.0271	(-1.45)
Dist. después reforma	-0.00184	(-0.12)	0.00275	(0.21)
Z	0.142	(0.44)	-0.126	(-0.43)
Z × 1.tipo_educación	0.0224	(0.13)	-0.182	(-1.25)
Z × 2.tipo_educación	0.0573	(0.38)	-0.0683	(-0.49)
Z × 3.tipo_educación	-0.00980	(-0.08)	-0.0974	(-0.87)
Z × Grupo edad 3	-0.186	(-1.11)	0.0803	(0.56)
Z × Grupo edad 4	0.00844	(0.06)	0.111	(0.88)
Región II × Z	0.334	(0.94)	-0.187	(-0.59)
Región III × Z	0.271	(0.76)	0.391	(1.20)
Región IV × Z	-0.514	(-1.61)	0.0568	(0.20)
Región V × Z	-0.0643	(-0.22)	0.119	(0.47)
Región VI × Z	-0.253	(-0.81)	-0.216	(-0.76)
Región VII × Z	-0.0873	(-0.28)	-0.0820	(-0.30)
Región VIII × Z	0.0134	(0.05)	0.206	(0.82)
Región IX × Z	-0.0186	(-0.06)	0.0646	(0.23)
Región X × Z	0.225	(0.68)	0.0258	(0.08)
Región XI × Z	0.481	(1.14)	-0.0670	(-0.19)
Región XII × Z	0.365	(0.69)	-0.0702	(-0.16)
Región XIII × Z	-0.149	(-0.54)	0.0843	(0.34)
Región XIV × Z	0.203	(0.55)	0.152	(0.47)

Región XV × Z	-0.675	(-1.83)	0.289	(0.95)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0819*	(-2.01)	-0.0237	(-0.78)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	-0.00161	(-0.05)	0.0215	(0.67)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.0208	(-0.39)	-0.0370	(-0.82)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	0.0468	(1.01)	0.0140	(0.33)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0561	(-1.47)	-0.0377	(-1.09)
Z × Estado civil	0.0481	(0.46)	-0.0225	(-0.31)
Estado civil	0.732***	(10.01)	-0.437***	(-8.52)
Grupo edad 3 × Z × Tmenh	-0.0280	(-0.23)	0.0362	(0.43)
Grupo edad 4 × Z × Tmenh	-0.217*	(-1.99)	-0.0529	(-0.55)
Grupo edad 3 × Tmenh	0.0703	(0.86)	0.00350	(0.06)
Grupo edad 4 × Tmenh	0.102	(1.40)	-0.0451	(-0.67)
Tmenh	-0.113*	(-2.56)	0.0470	(1.43)
Z × Tmenh	0.0530	(0.84)	0.00189	(0.04)
Constante	-1.803***	(-4.38)	-0.315	(-0.85)
Observaciones	10978		12061	
<i>AIC</i>	20177.7		25924.9	
<i>BIC</i>	21156.4		26916.2	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.12: Regresiones transición complejo I

	(Hombres)		(Mujeres)	
I_E	I		I	
Región II	-0.232	(-1.45)	-0.280***	(-3.39)
Región III	0.169	(1.10)	-0.240**	(-3.04)
Región IV	-0.229	(-1.67)	-0.299***	(-4.06)
Región IV	-0.352*	(-2.45)	-0.252**	(-3.17)
Región V	0.0363	(0.29)	-0.222**	(-3.20)
Región VI	-0.0457	(-0.36)	-0.237***	(-3.40)
Región VII	-0.336*	(-2.46)	-0.389***	(-5.10)
Región IX	-0.0387	(-0.28)	-0.304***	(-3.95)
Región X	0.133	(1.04)	-0.199**	(-2.87)
Región XI	0.542**	(3.15)	0.243**	(2.79)
Región XII	0.0678	(0.38)	-0.367**	(-3.18)
Región XIII	-0.152	(-1.22)	-0.172*	(-2.51)
Región XIV	-0.195	(-1.26)	-0.337***	(-3.81)
Región XV	-0.222	(-1.49)	-0.0312	(-0.38)
Grupo edad 3	-0.269	(-1.24)	0.381***	(3.62)
Grupo edad 4	-0.494**	(-3.13)	-0.101	(-1.10)
Tipo educación 1	-0.0581	(-0.23)	-0.230	(-1.57)
Tipo educación 2	-0.201	(-1.02)	0.0978	(0.75)
Tipo educación 3	0.457**	(2.94)	-0.150	(-1.83)
Mes encuesta 2	-0.0612	(-1.18)	-0.0204	(-0.72)

Mes encuesta 3	-0.213***	(-4.14)	-0.164***	(-5.69)
Mes encuesta 4	-0.290***	(-5.57)	-0.183***	(-6.36)
Mes encuesta 5	-0.159**	(-3.12)	-0.156***	(-5.42)
Mes encuesta 6	-0.0736	(-1.46)	-0.156***	(-5.41)
Mes encuesta 7	-0.108*	(-1.98)	-0.0622*	(-2.02)
Mes encuesta 8	-0.126*	(-2.06)	-0.0261	(-0.77)
Mes encuesta 9	-0.0994	(-1.62)	-0.0701*	(-2.03)
Mes encuesta 10	0.0226	(0.37)	-0.0501	(-1.43)
Mes encuesta 11	-0.0350	(-0.62)	-0.0849**	(-2.72)
Mes encuesta 12	-0.0892	(-1.58)	-0.0401	(-1.29)
Tasa desempleo regional	0.0757**	(2.96)	0.0123	(0.84)
Dist. antes reforma	-0.00745	(-0.62)	-0.00627	(-0.92)
Dist. después reforma	-0.0110	(-1.34)	0.00452	(0.96)
Z	0.111	(0.62)	-0.157	(-1.56)
Z × Tipo educación 1	0.150	(1.49)	0.0854	(1.49)
Z × Tipo educación 2	-0.103	(-1.29)	-0.0272	(-0.51)
Z × Tipo educación 3	-0.0385	(-0.60)	0.0602	(1.78)
Z × Grupo edad 3	0.103	(1.01)	-0.122	(-1.93)
Z × Grupo edad 4	0.126	(1.59)	-0.0496	(-1.01)
Región II × Z	-0.160	(-0.78)	-0.143	(-1.32)
Región III × Z	-0.211	(-1.06)	0.157	(1.48)
Región IV × Z	-0.0991	(-0.57)	0.149	(1.57)
Región V × Z	-0.102	(-0.64)	0.0478	(0.54)
Región VI × Z	-0.167	(-1.00)	0.125	(1.33)
Región VII × Z	-0.126	(-0.78)	0.239**	(2.62)
Región VIII × Z	-0.218	(-1.44)	0.119	(1.38)
Región IX × Z	0.00974	(0.06)	0.315***	(3.29)
Región X × Z	-0.162	(-0.93)	0.172	(1.78)
Región XI × Z	-0.628**	(-2.70)	-0.0321	(-0.26)
Región XII × Z	-0.200	(-0.84)	0.115	(0.74)
Región XIII × Z	-0.135	(-0.89)	0.110	(1.30)
Región XIV × Z	0.0495	(0.25)	0.289**	(2.59)
Región XV × Z	-0.0194	(-0.10)	0.186	(1.72)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	0.0246	(0.96)	-0.0182	(-1.53)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	-0.0110	(-0.60)	-0.00774	(-0.73)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.00855	(-0.29)	0.0285	(1.64)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.0425	(-1.83)	-0.0229	(-1.48)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0200	(-1.08)	0.0363***	(3.66)
Z × Estado civil	0.152*	(2.50)	0.00802	(0.28)
Estado civil	-0.700***	(-15.71)	0.235***	(11.17)
Grupo edad 3 × 1.Z × Tmenh	-0.0703	(-0.86)	0.0172	(0.50)
Grupo edad 4 × 1.Z × Tmenh	0.0369	(0.61)	0.0551	(1.79)
Grupo edad 3 × Tmenh	0.246***	(4.04)	-0.0749**	(-3.04)
Grupo edad 4 × Tmenh	-0.0388	(-0.89)	-0.0261	(-1.17)
Tmenh	0.108***	(3.63)	0.0119	(0.78)
Z × Tmenh	-0.0622	(-1.55)	-0.00688	(-0.33)

Constante	-0.314	(-1.48)	-1.190***	(-9.89)
I-D				
Región II	-0.374	(-1.52)	-0.0709	(-0.55)
Región III	0.210	(0.98)	-0.216	(-1.66)
Región IV	0.235	(1.23)	-0.0801	(-0.68)
Región V	0.301	(1.49)	0.196	(1.58)
Región VI	0.198	(1.10)	-0.0261	(-0.23)
Región VII	0.0927	(0.52)	-0.123	(-1.07)
Región VIII	0.198	(1.03)	0.0735	(0.61)
Región IX	0.318	(1.63)	0.0835	(0.69)
Región X	0.457**	(2.58)	-0.0620	(-0.55)
Región XI	0.368	(1.47)	0.488***	(3.66)
Región XII	-0.128	(-0.47)	0.182	(1.10)
Región XIII	0.338	(1.94)	0.165	(1.51)
Región XIV	0.232	(1.06)	-0.0166	(-0.12)
Región XV	-0.164	(-0.76)	0.213	(1.68)
Grupo edad 3	0.0926	(0.30)	-0.115	(-0.76)
Grupo edad 4	-0.0751	(-0.34)	-0.752***	(-5.39)
Tipo educación 1	0.656	(1.89)	0.202	(0.98)
Tipo educación 2	1.138***	(4.11)	0.362	(1.91)
Tipo educación 3	1.036***	(4.47)	0.355**	(2.60)
Mes encuesta 2	0.0438	(0.60)	-0.0949*	(-2.23)
Mes encuesta 3	-0.0714	(-0.99)	-0.114**	(-2.71)
Mes encuesta 4	-0.0912	(-1.26)	-0.178***	(-4.16)
Mes encuesta 5	-0.0216	(-0.30)	-0.0873*	(-2.07)
Mes encuesta 6	0.0577	(0.82)	-0.146***	(-3.43)
Mes encuesta 7	0.0172	(0.22)	-0.108*	(-2.33)
Mes encuesta 8	-0.165	(-1.84)	-0.0998	(-1.95)
Mes encuesta 9	-0.0178	(-0.21)	-0.118*	(-2.27)
Mes encuesta 10	0.0331	(0.38)	-0.138*	(-2.57)
Mes encuesta 11	-0.00448	(-0.06)	-0.0764	(-1.65)
Mes encuesta 12	-0.112	(-1.37)	0.0374	(0.83)
Tasa desempleo regional	0.0522	(1.39)	0.00566	(0.25)
Dist. antes reforma	0.0144	(0.85)	0.00266	(0.26)
Dist. después reforma	-0.00990	(-0.85)	-0.0122	(-1.71)
Z	0.244	(0.94)	-0.000563	(-0.00)
Z × Tipo educación 1	-0.0627	(-0.46)	0.100	(1.25)
Z × Tipo educación 2	-0.387***	(-3.47)	0.000402	(0.01)
Z × Tipo educación 3	-0.0779	(-0.82)	0.110*	(2.01)
Z × Grupo edad 3	-0.187	(-1.30)	-0.0765	(-0.86)
Z × Grupo edad 4	-0.107	(-0.95)	-0.00701	(-0.10)
Región II × Z	0.350	(1.13)	-0.120	(-0.71)
Región III × Z	-0.268	(-0.93)	0.219	(1.28)
Región IV × Z	-0.242	(-0.97)	-0.0576	(-0.38)
Región V × Z	-0.0852	(-0.38)	-0.0818	(-0.59)
Región VI × Z	-0.107	(-0.44)	0.0197	(0.13)

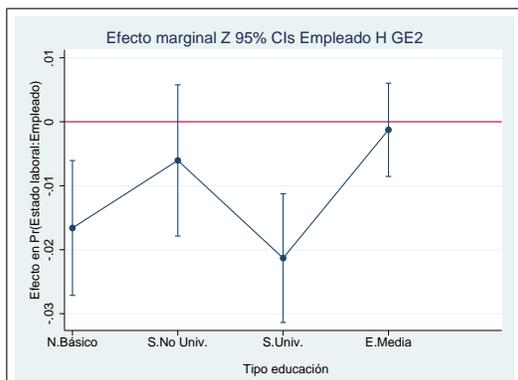
Región VII × Z	-0.0455	(-0.19)	0.161	(1.09)
Región VIII × Z	-0.0253	(-0.12)	0.0157	(0.12)
Región IX × Z	-0.212	(-0.87)	0.00275	(0.02)
Región X × Z	-0.450	(-1.79)	-0.117	(-0.74)
Región XI × Z	-0.187	(-0.56)	-0.126	(-0.67)
Región XII × Z	-0.341	(-0.88)	-0.355	(-1.52)
Región XIII × Z	-0.238	(-1.10)	-0.118	(-0.88)
Región XIV × Z	-0.140	(-0.50)	0.120	(0.69)
Región XV × Z	0.0562	(0.20)	-0.110	(-0.66)
Grupo edad 3 × Tasa desempleo regional	-0.0253	(-0.71)	0.0186	(1.10)
Grupo edad 4 × Tasa desempleo regional	-0.0744**	(-2.87)	0.0235	(1.47)
Tipo educación 1 × Tasa desempleo regional	-0.0309	(-0.76)	0.0284	(1.18)
Tipo educación 2 × Tasa desempleo regional	-0.132***	(-4.04)	-0.0143	(-0.64)
Tipo educación 3 × Tasa desempleo regional	-0.0493	(-1.78)	-0.00130	(-0.08)
Z × 1.estado_civil	0.119	(1.33)	0.0156	(0.37)
Estado civil	-0.470***	(-7.27)	0.364***	(11.99)
Grupo edad 3 × Z × Tmenh	0.0228	(0.20)	0.0581	(1.20)
Grupo edad 4 × Z × Tmenh	-0.00826	(-0.10)	0.0529	(1.15)
Grupo edad 3 × Tmenh	0.118	(1.44)	-0.0888**	(-2.59)
Grupo edad 4 × Tmenh	0.00340	(0.06)	0.0373	(1.14)
tmenh	0.116**	(3.11)	0.0437*	(2.27)
Z × Tmenh	-0.0612	(-1.20)	-0.0425	(-1.56)
Constante	-2.079***	(-6.71)	-2.423***	(-12.92)
Observaciones	28535		109816	
<i>AIC</i>	44292.7		126728.8	
<i>BIC</i>	45399.4		128016.1	

t statistics in parentheses

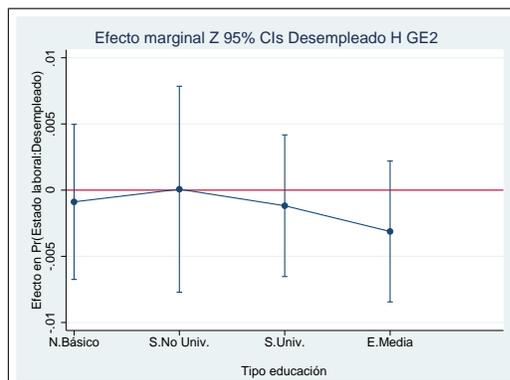
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Figura 9.10: Impacto marginal de la reforma prob. estado laboral, hombres.

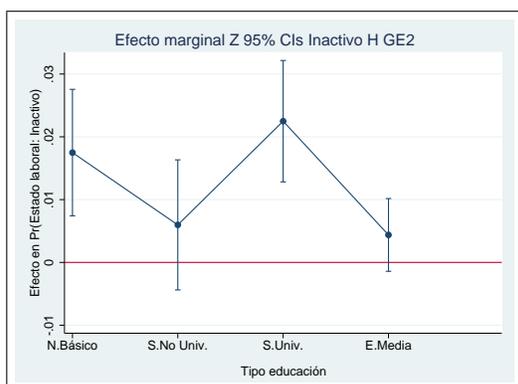
(a) Prob. estar empleado por grupo de edad 20-34 años y por nivel educacional.



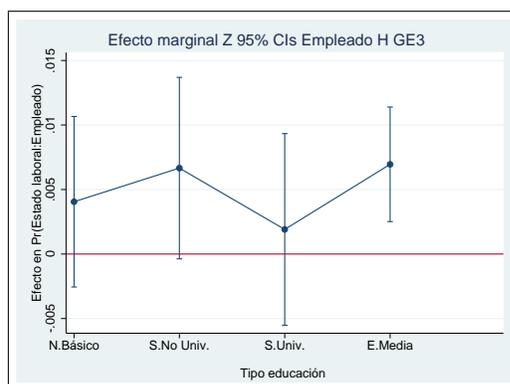
(b) Prob. estar desempleado grupo etario 20 a 34 años y por n. educacional.



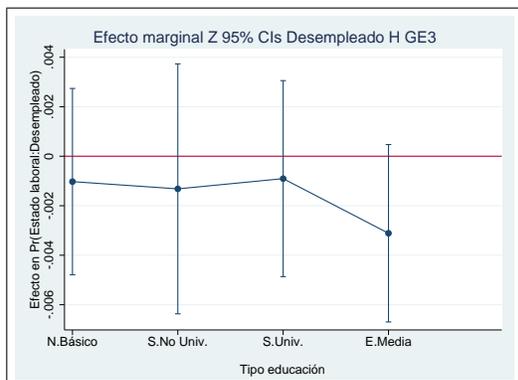
(c) Prob. estar inactivo por grupo etario 35 a 45 años y por n.educacional.



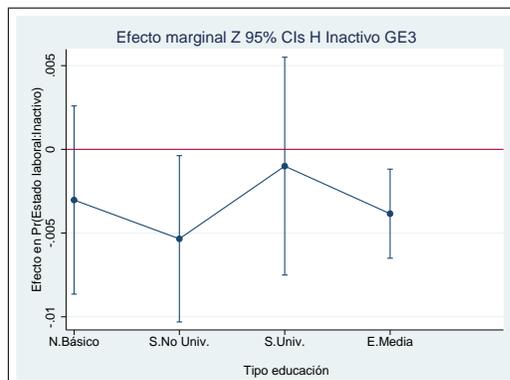
(d) Prob. estar empleado por grupo etario 45-65 y n. educacional.



(e) Prob. estar desempleado por grupo etario 45-65 y n. educacional



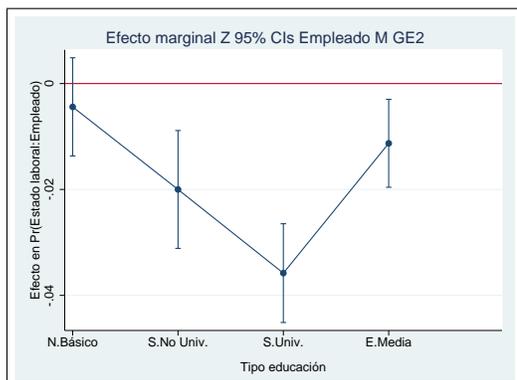
(f) Prob. estar inactivo por grupo etario 45-65 y n. educacional.



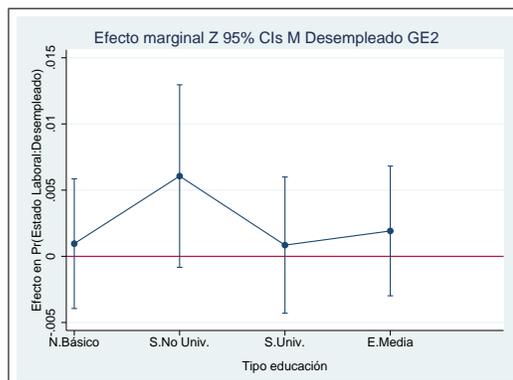
Fuente: realización propia

Figura 9.11: Impacto marginal de la reforma prob. estado laboral, mujeres.

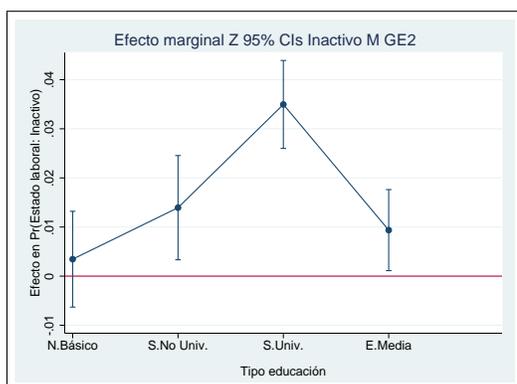
(a) Prob. estar empleada por grupo de edad 20-34 años y por nivel educacional.



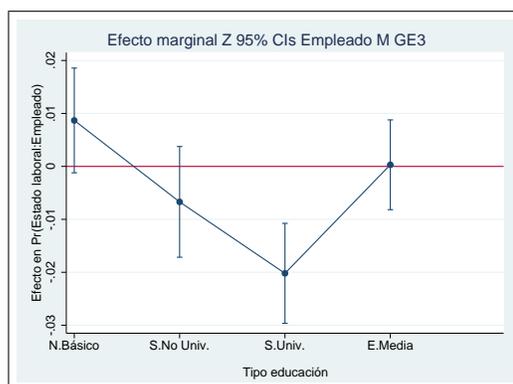
(b) Prob. estar desempleada por grupo de edad 20-34 años y por nivel educacional.



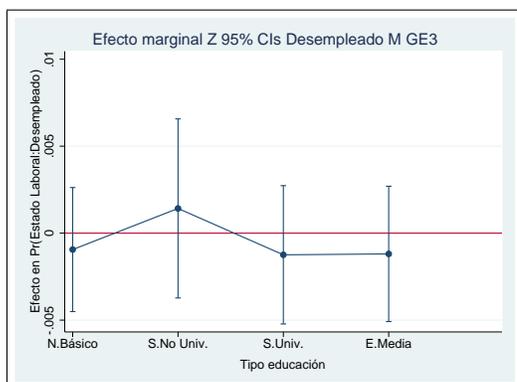
(c) Prob. estar inactiva por grupo de edad 20-34 años y por nivel educacional.



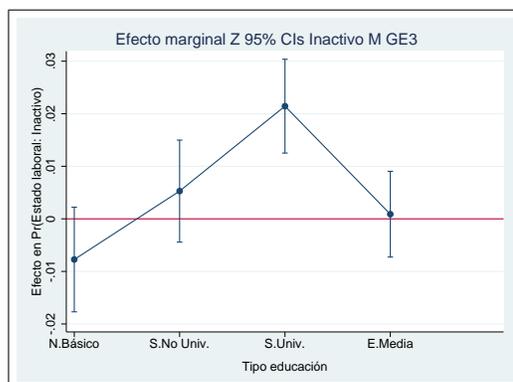
(d) Prob. estar empleada por grupo de edad 35-44 años y por nivel educacional.



(e) Prob. estar desempleada por grupo de edad 35-44 años y por nivel educacional.



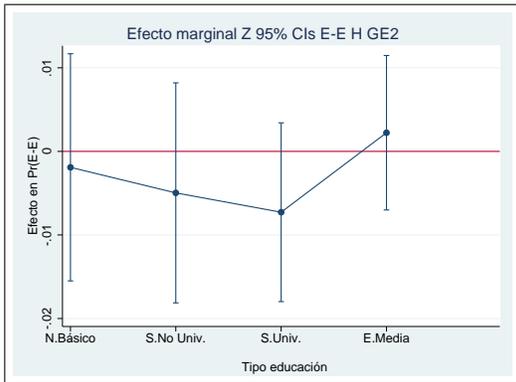
(f) Prob. estar inactiva por grupo de edad 44-45 años y por nivel educacional.



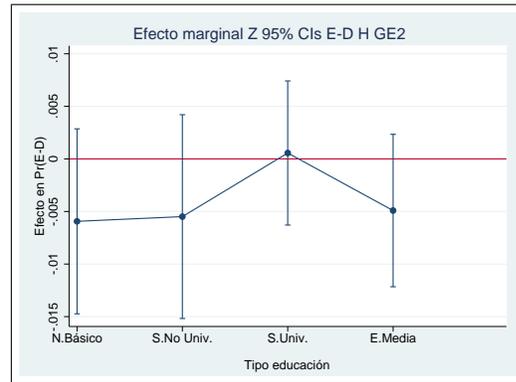
Fuente: realización propia

Figura 9.12: Impacto marginal de la reforma prob. de trasiición desde el empleo, hombres.

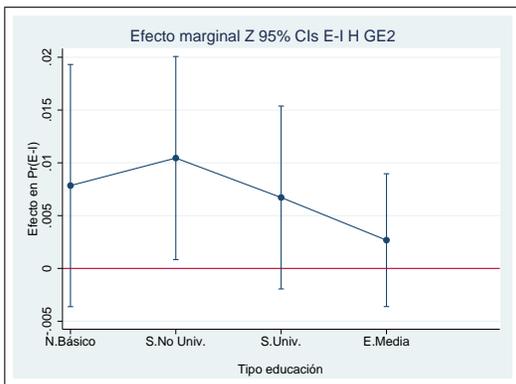
(a) Prob. E-E por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



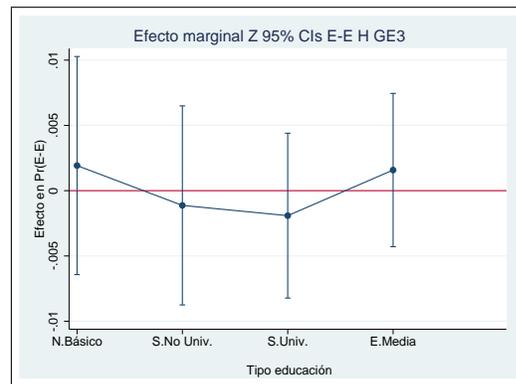
(b) Prob. E-D por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



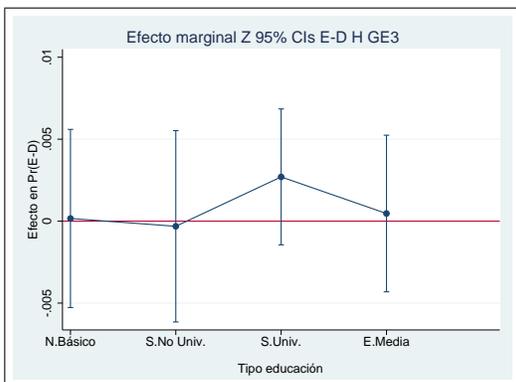
(c) Prob. E-I por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



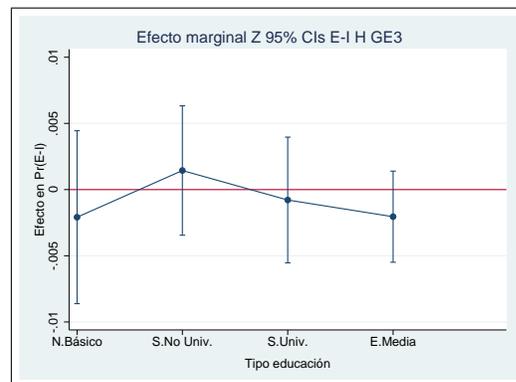
(d) Prob. E-E por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



(e) Prob. E-D por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



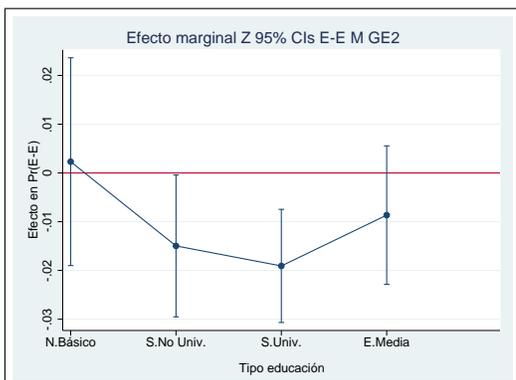
(f) Prob. E-I por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



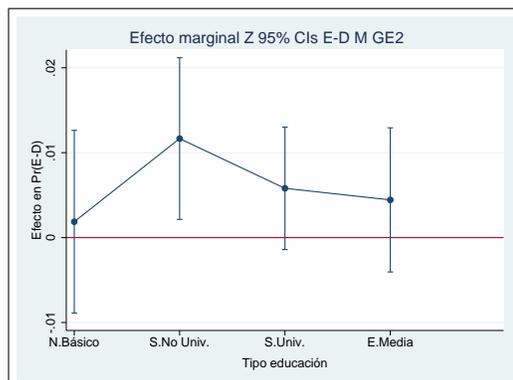
Fuente: realización propia

Figura 9.13: Impacto marginal de la reforma, prob. de transición desde el empleo, mujeres.

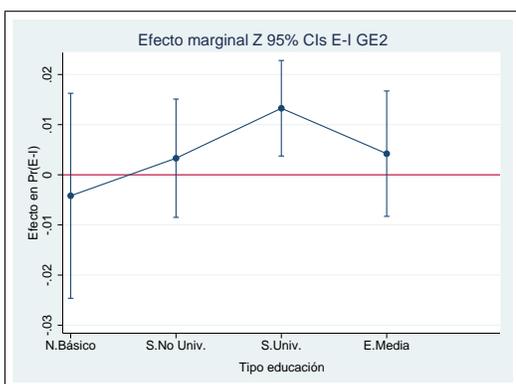
(a) Prob. E-E por grupo de edad 34-44 años y nivel educacional.



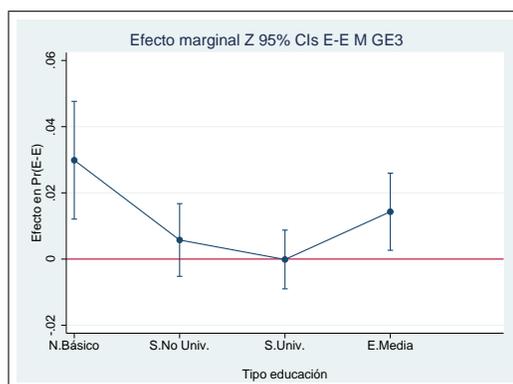
(b) Prob. E-D por grupo de edad 34-44 años y nivel educacional.



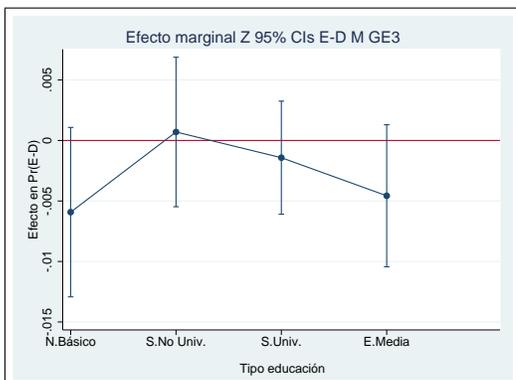
(c) Prob. E-I por grupo de edad 34-44 años y nivel educacional.



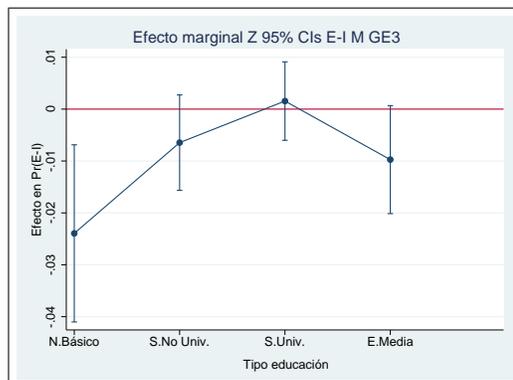
(d) Prob. E-E por grupo de edad 45-65 años y nivel educacional.



(e) Prob. E-D por grupo de edad 45-65 años y nivel educacional.



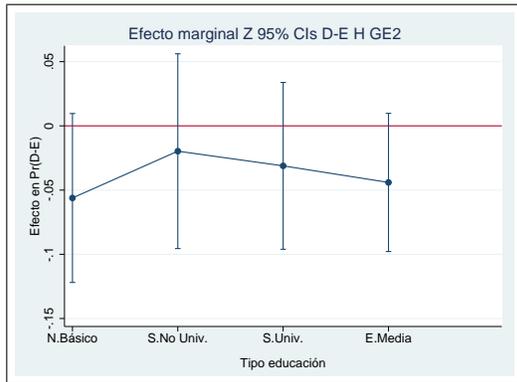
(f) Prob. E-I por grupo de edad 45-65 años y nivel educacional.



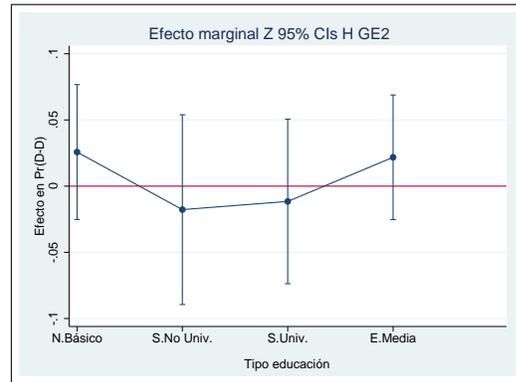
Fuente: realización propia

Figura 9.14: Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde el desempleo, hombres.

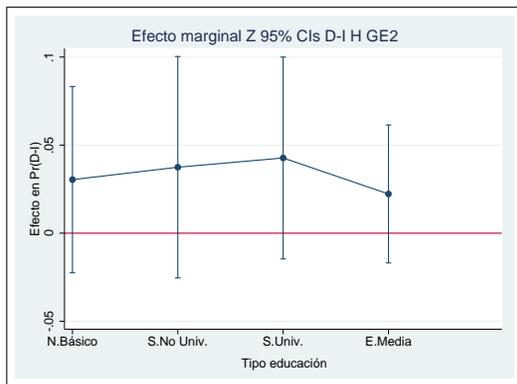
(a) Prob. D-E por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



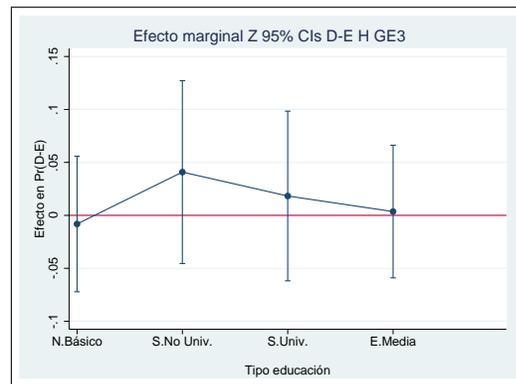
(b) Prob. D-D por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



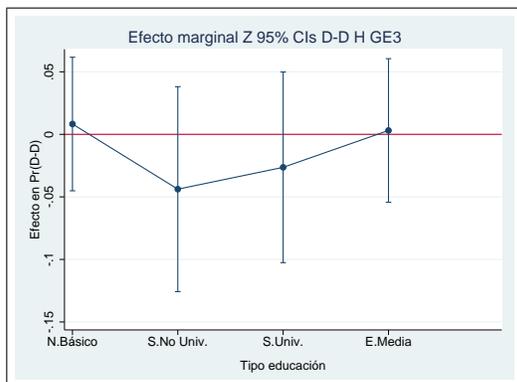
(c) Prob. D-I por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



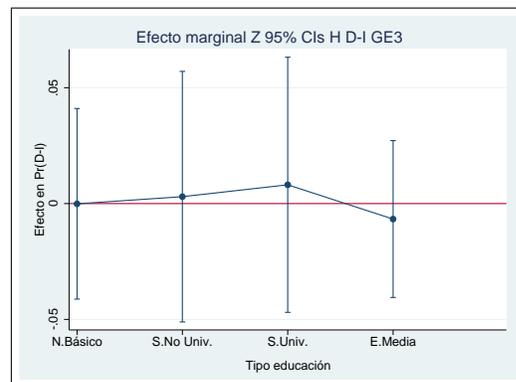
(d) Prob. D-E por grupo de edad 34-44 años y nivel educacional.



(e) Prob. D-D por grupo de edad 34-44 años y nivel educacional.



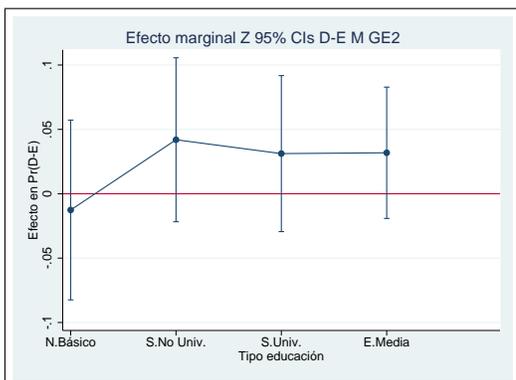
(f) Prob. D-I por grupo de edad 34-44 años y nivel educacional.



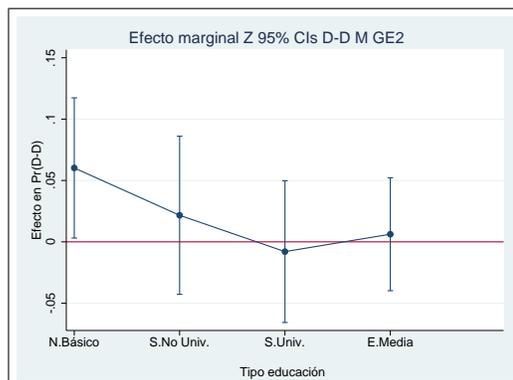
Fuente: realización propia

Figura 9.15: Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde el desempleo, mujeres.

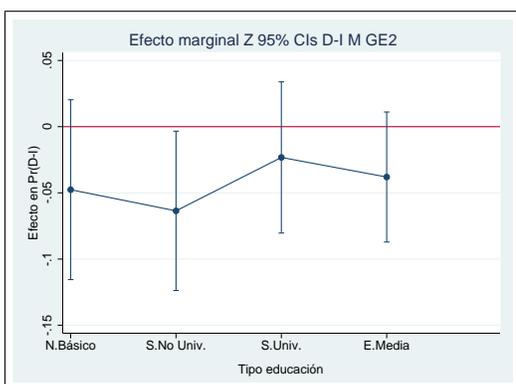
(a) Prob. D-E por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



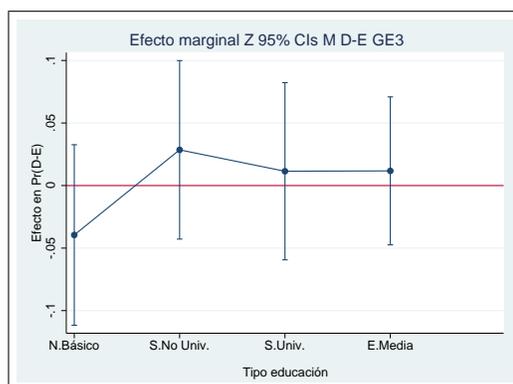
(b) Prob. D-D por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



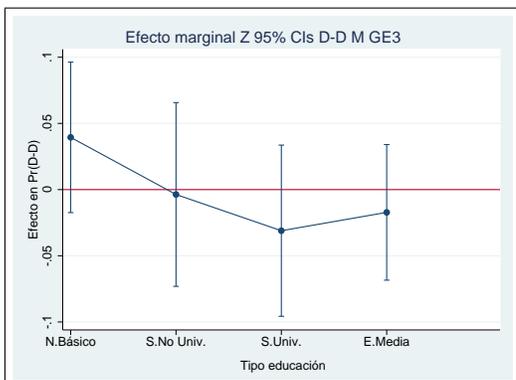
(c) Prob. D-I por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



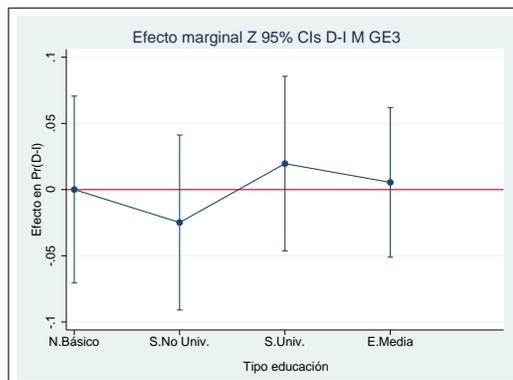
(d) Prob. D-E por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



(e) Prob. D-D por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



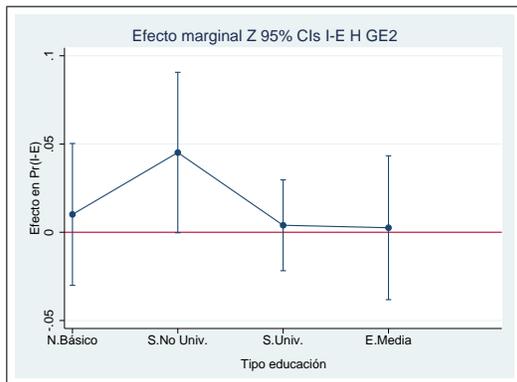
(f) Prob. D-I por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



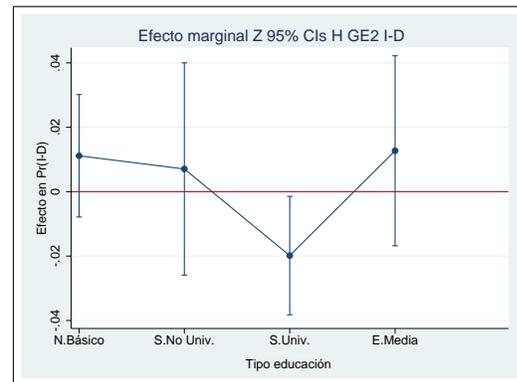
Fuente: realización propia

Figura 9.16: Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde la inactividad, hombres.

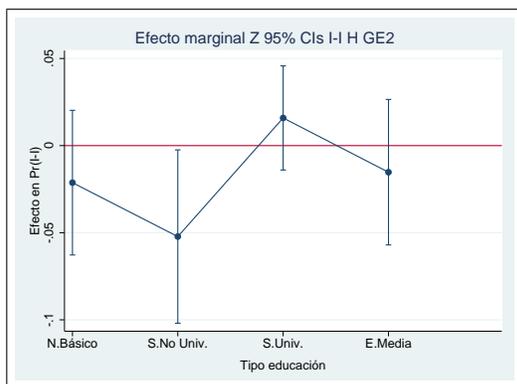
(a) Prob. I-E por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



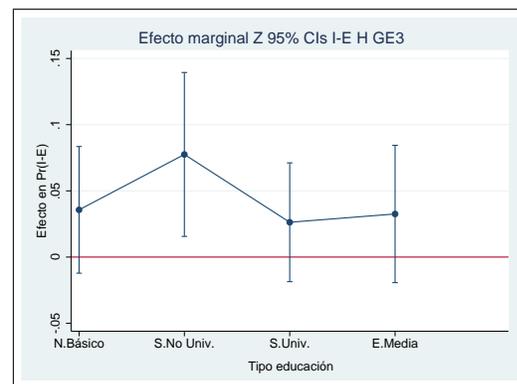
(b) Prob. I-D por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



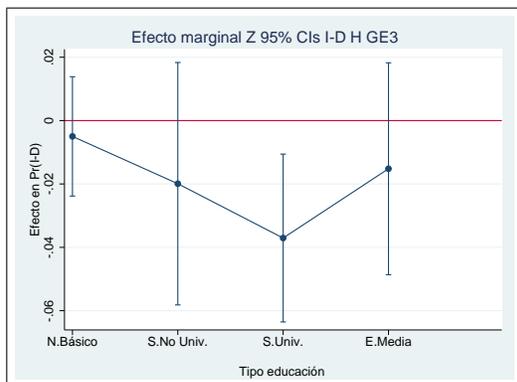
(c) Prob. I-I por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



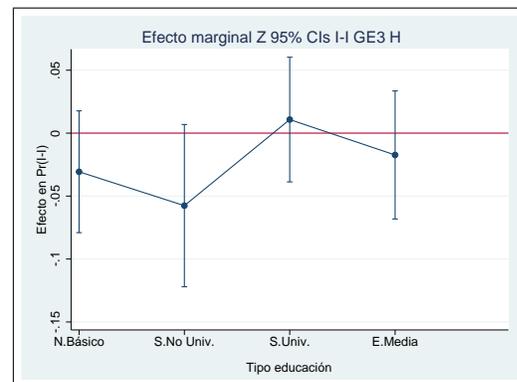
(d) Prob. I-E por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



(e) Prob. I-D por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



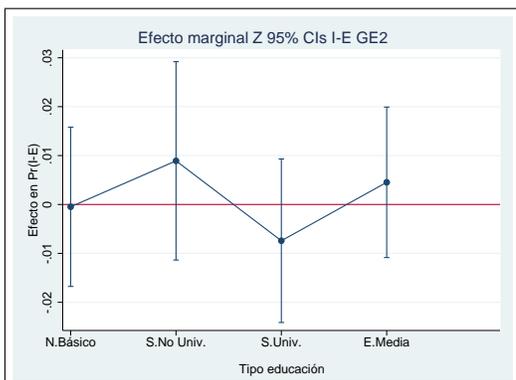
(f) Prob. I-I por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



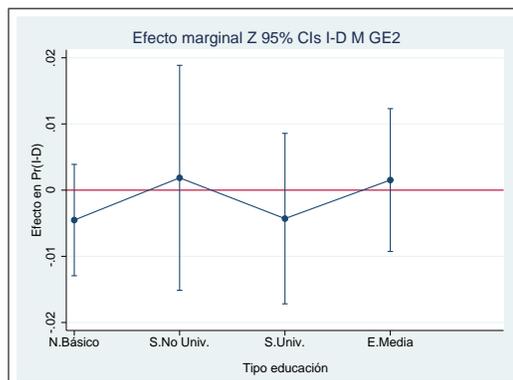
Fuente: realización propia

Figura 9.17: Impacto marginal de la reforma prob. de transición desde la inactividad, mujeres.

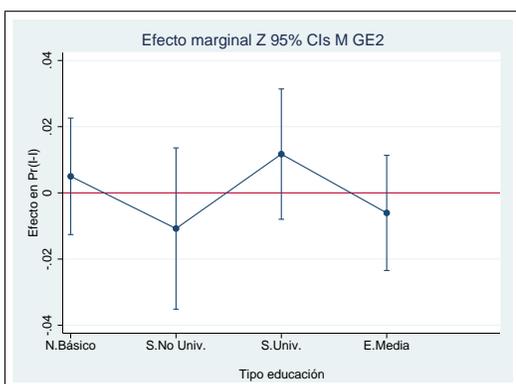
(a) Prob. I-E por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



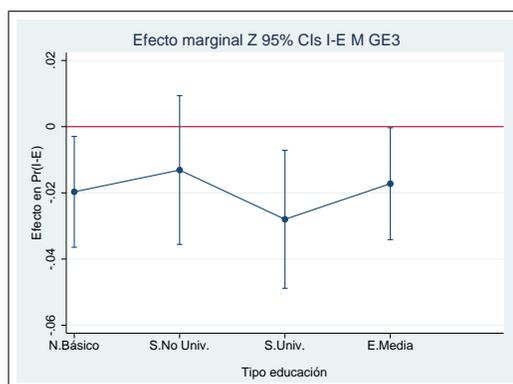
(b) Prob. I-D por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



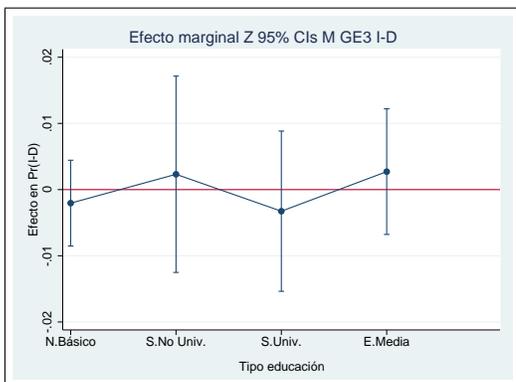
(c) Prob. I-I por grupo de edad 20-34 años y nivel educacional.



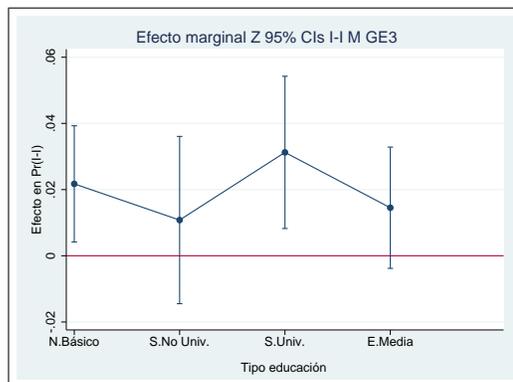
(d) Prob. I-E por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



(e) Prob. I-D por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



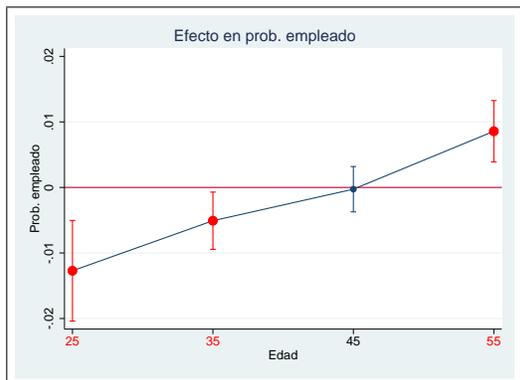
(f) Prob. I-I por grupo de edad 35-44 años y nivel educacional.



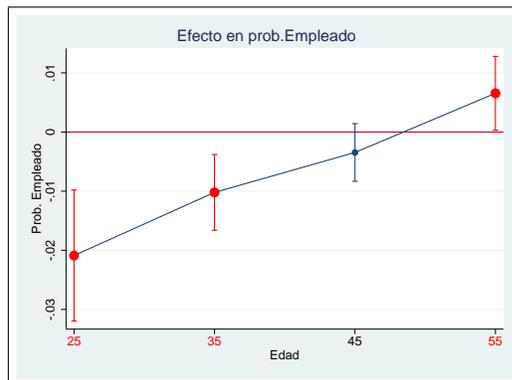
Fuente: realización propia

Figura 9.18: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado, modelo sin ponderar.

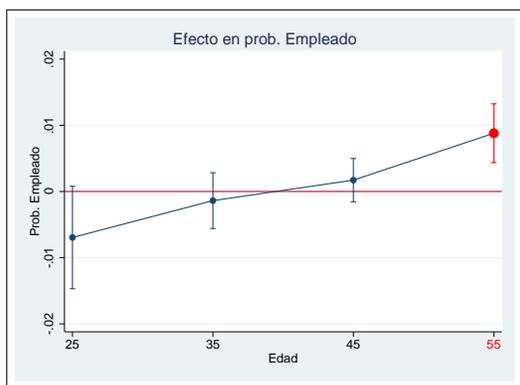
(a) Prob. estar empleado, por edad.



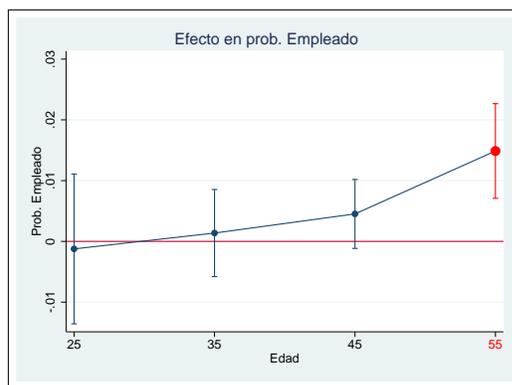
(b) Prob. estar empleado nivel básico.



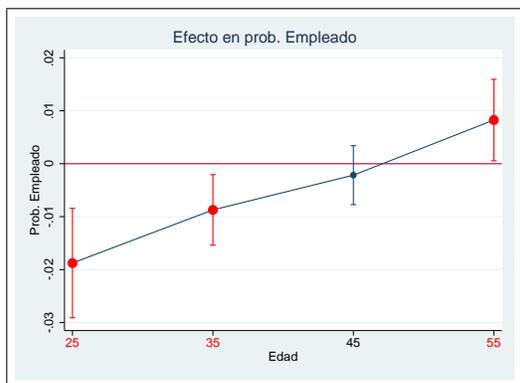
(c) Prob. estar empleado nivel educación media.



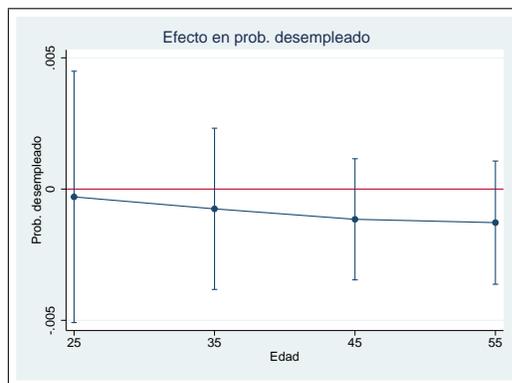
(d) Prob. estar empleado nivel superior no universitario.



(e) Prob. estar empleado nivel superior universitario



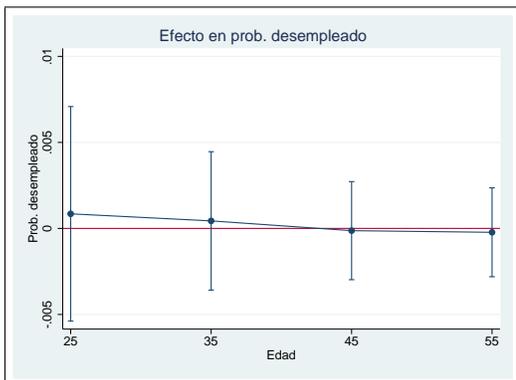
(f) Prob. estar desempleado por edad.



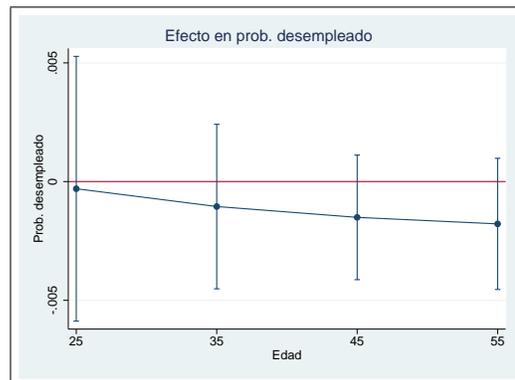
Fuente: realización propia

Figura 9.19: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo, sin ponderar.

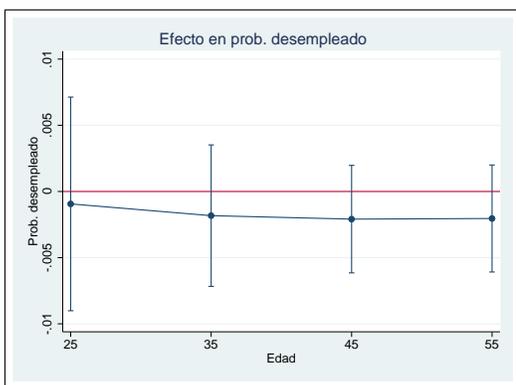
(a) Prob. estar desempleado por edad.



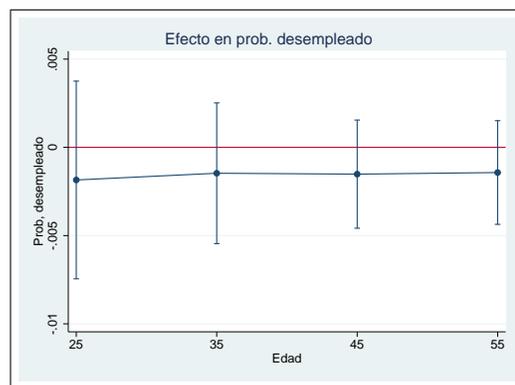
(b) Prob. estar desempleado nivel básico.



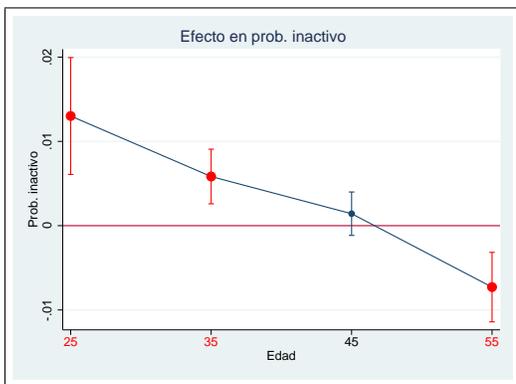
(c) Prob. estar desempleado nivel educación media.



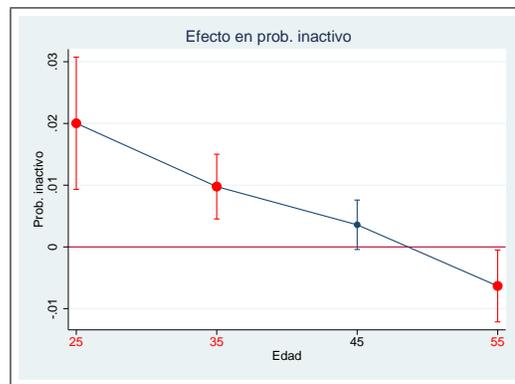
(d) Prob. estar desempleado nivel superior no universitario.



(e) Prob. estar inactivo nivel superior edad



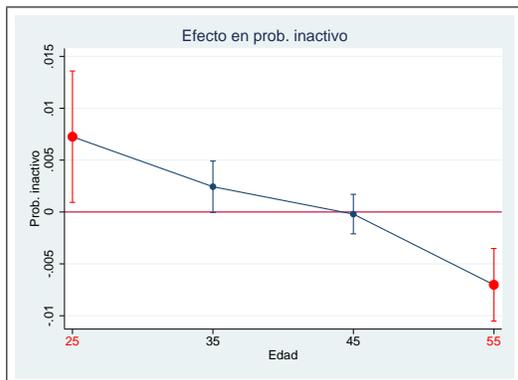
(f) Prob. estar inactivo nivel básico.



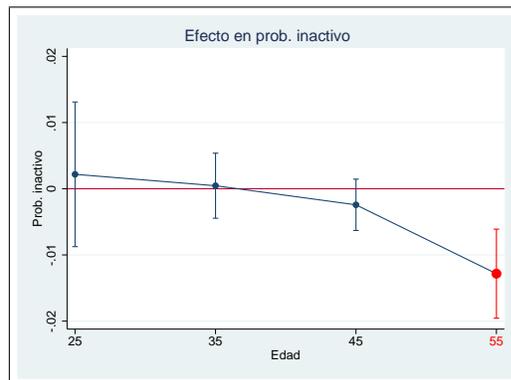
Fuente: realización propia

Figura 9.20: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.

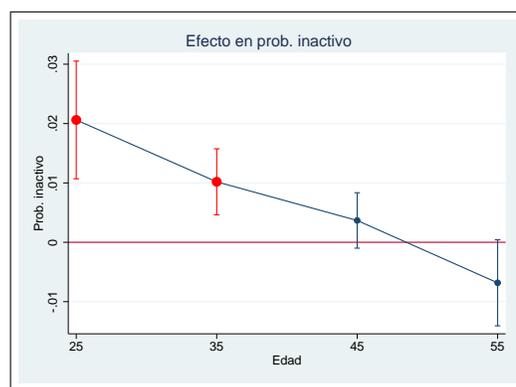
(a) Prob. estar empleado, por edad.



(b) Prob. estar empleado nivel básico.



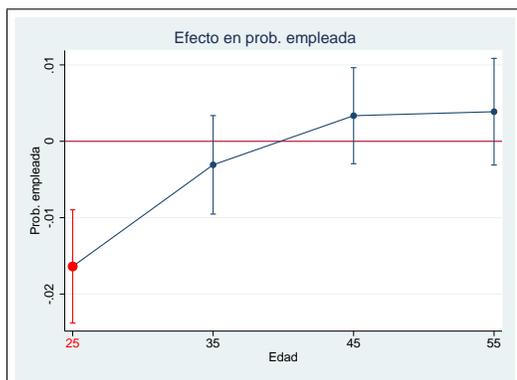
(c) Prob. estar empleado nivel educación media.



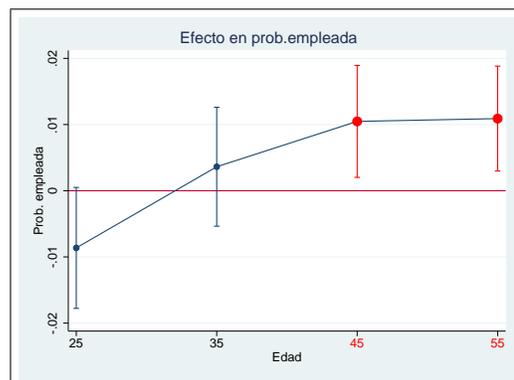
Fuente: realización propia

Figura 9.21: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.

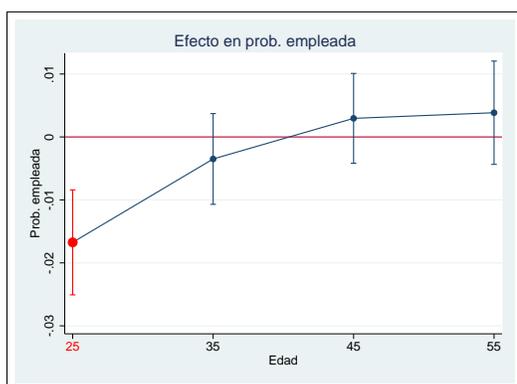
(a) Prob. estar empleada por edad.



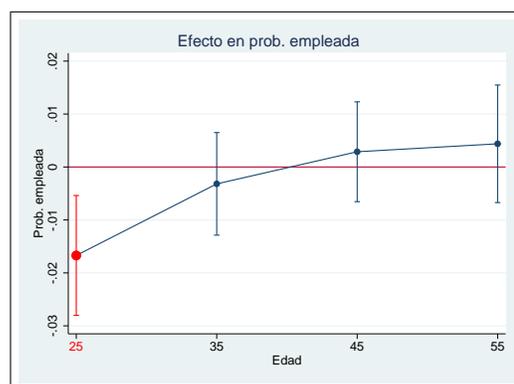
(b) Prob. estar empleada nivel básico.



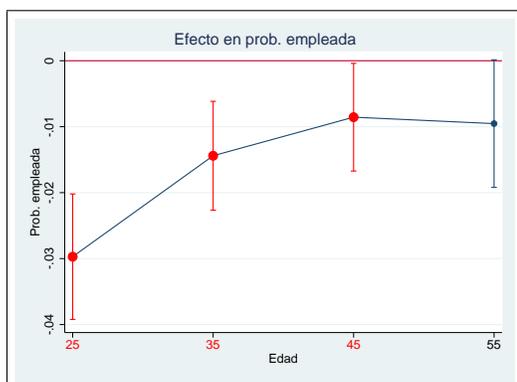
(c) Prob. estar empleada nivel educación media.



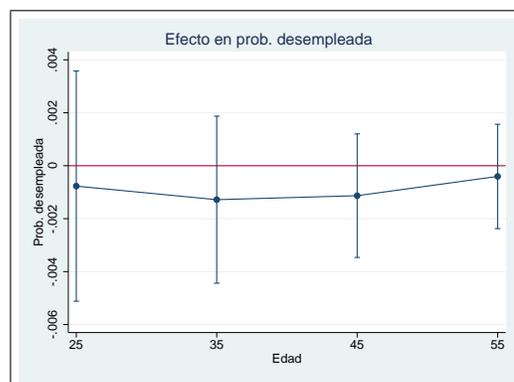
(d) Prob. estar empleada nivel superior no universitario.



(e) Prob. estar empleada nivel superior universitario



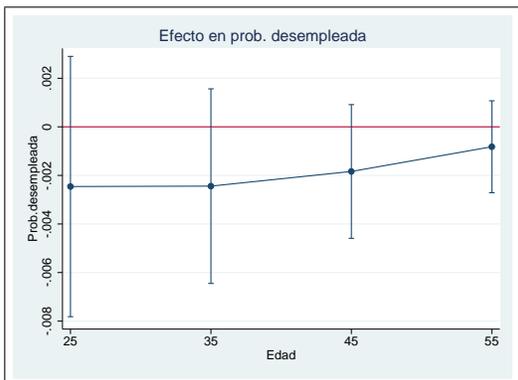
(f) Prob. estar desempleada por edad.



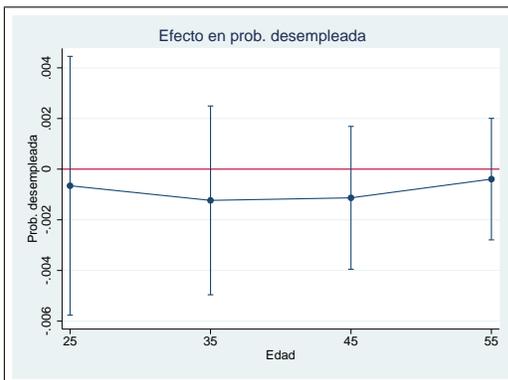
Fuente: realización propia

Figura 9.22: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.

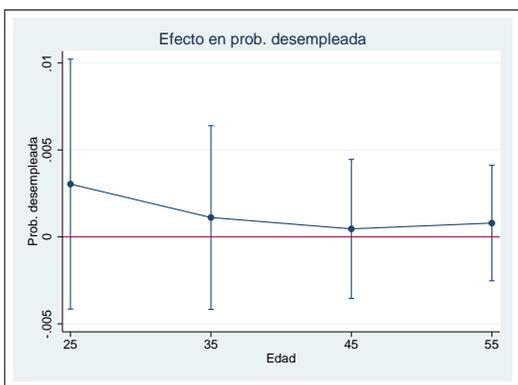
(a) Prob. estar desempleada nivel básico.



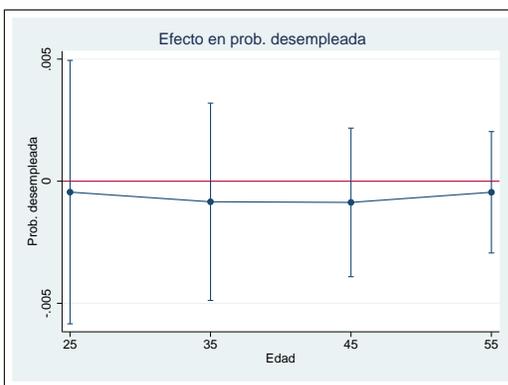
(b) Prob. estar desempleada nivel medio.



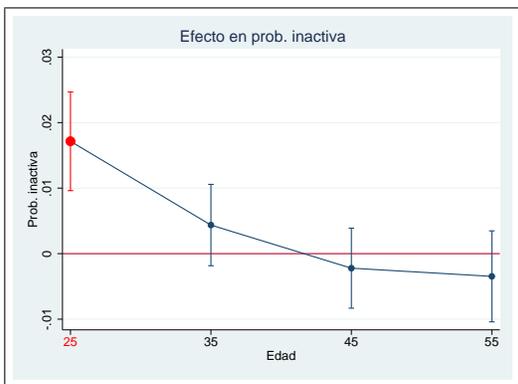
(c) Prob. estar desempleada nivel superior no universitario.



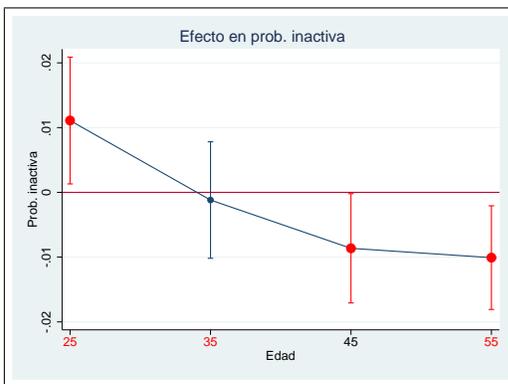
(d) Prob. estar desempleada nivel superior universitario.



(e) Prob. estar inactiva por edad



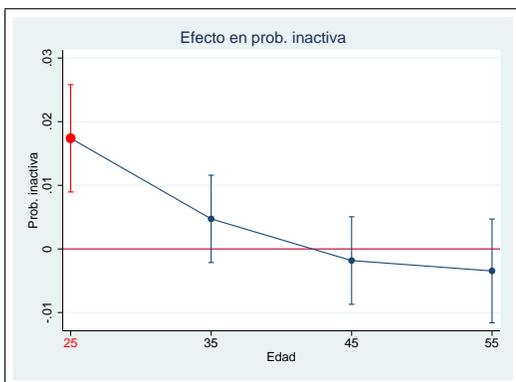
(f) Prob. estar inactiva nivel básico.



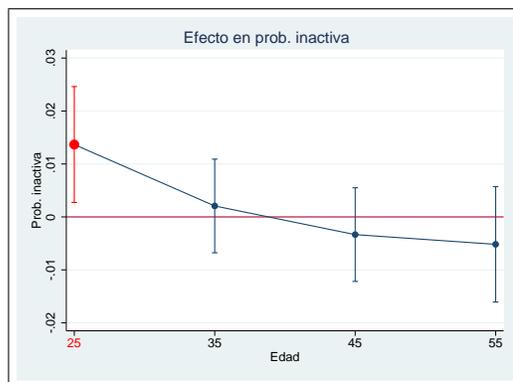
Fuente: realización propia

Figura 9.23: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo sin ponderar.

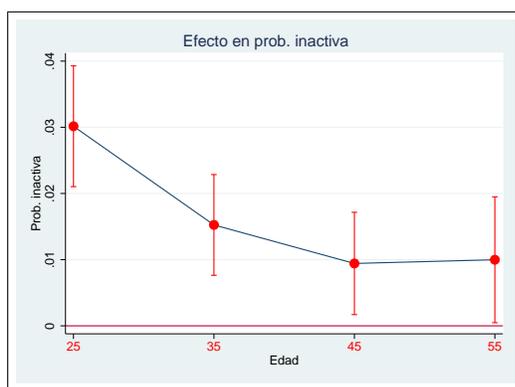
(a) Prob. estar inactiva nivel medio.



(b) Prob. estar inactiva nivel superior no universitario.



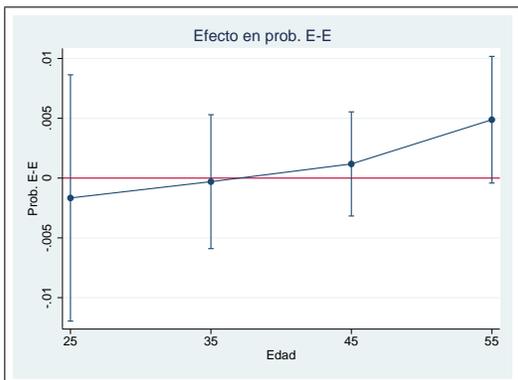
(c) Prob. estar inactiva nivel superior.



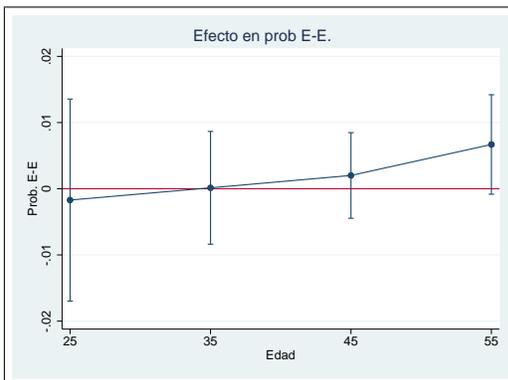
Fuente: realización propia

Figura 9.24: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

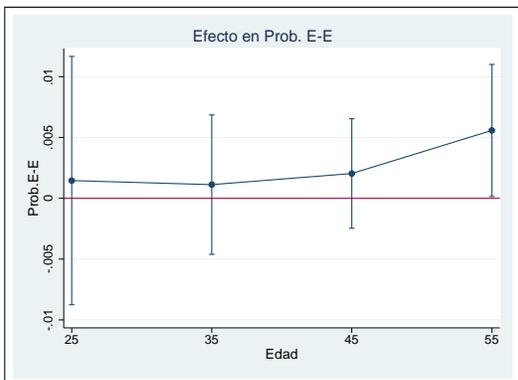
(a) Prob. E-E por edad.



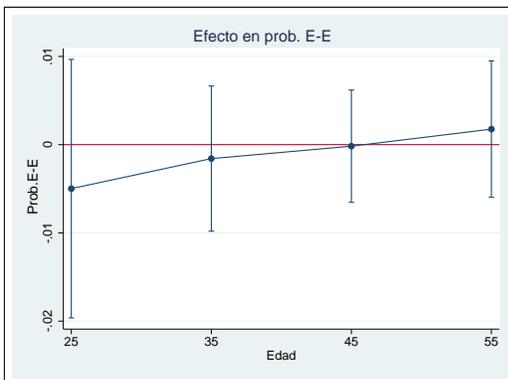
(b) Prob. E-E nivel básico.



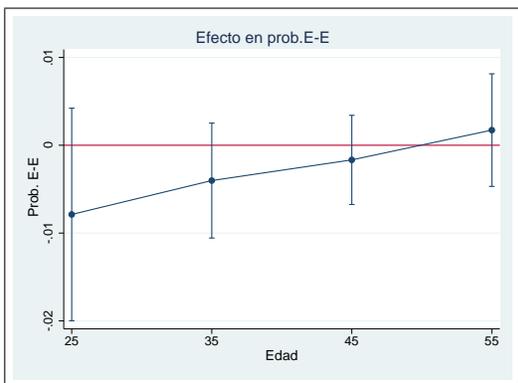
(c) Prob. E-E nivel educación media.



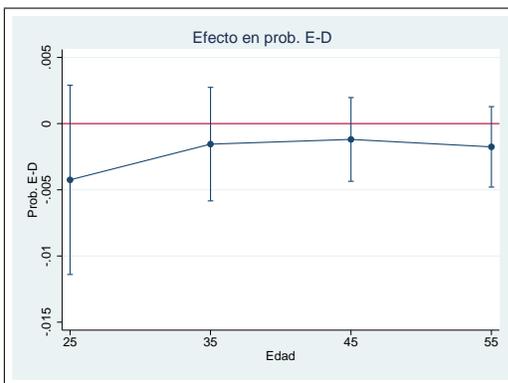
(d) Prob. E-E nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-E nivel superior universitario



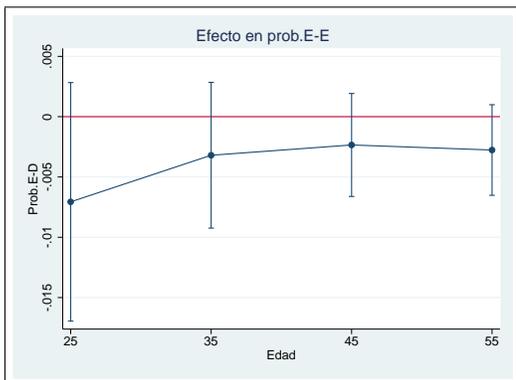
(f) Prob. E-D por edad.



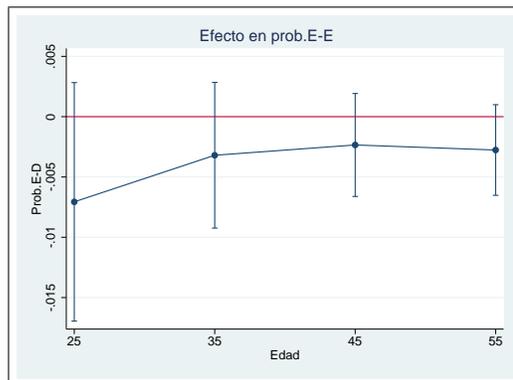
Fuente: realización propia

Figura 9.25: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

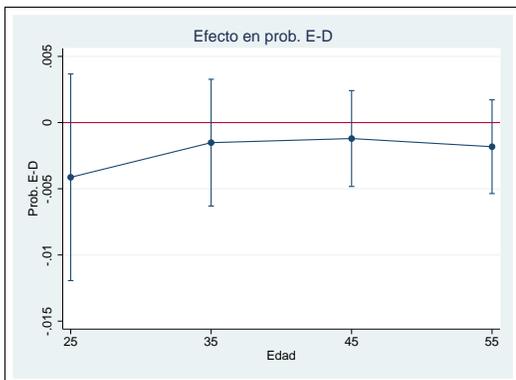
(a) Prob. E-D por edad.



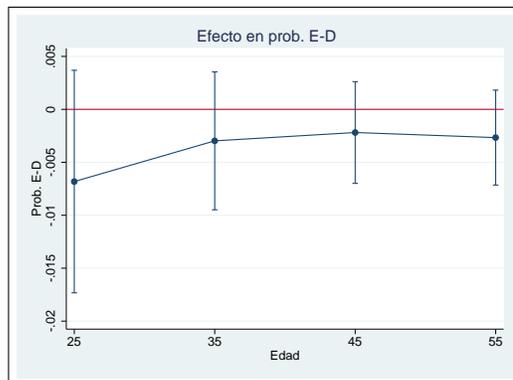
(b) Prob. E-D nivel básico.



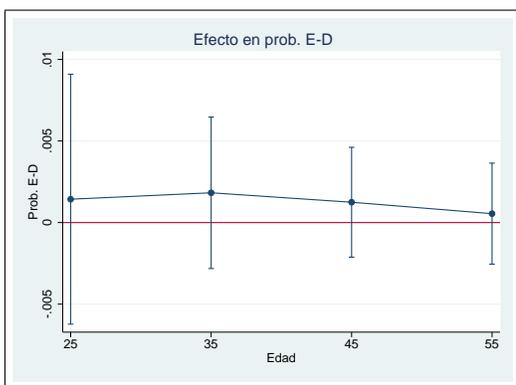
(c) Prob. E-D nivel educación media.



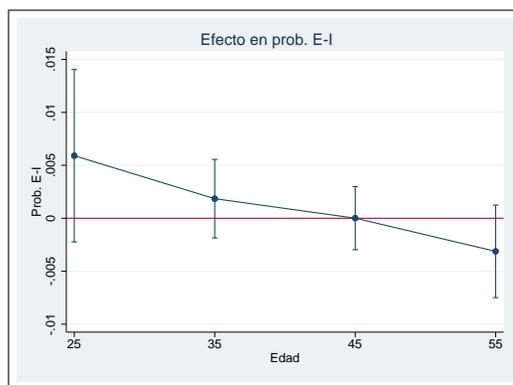
(d) Prob. E-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-D nivel superior universitario

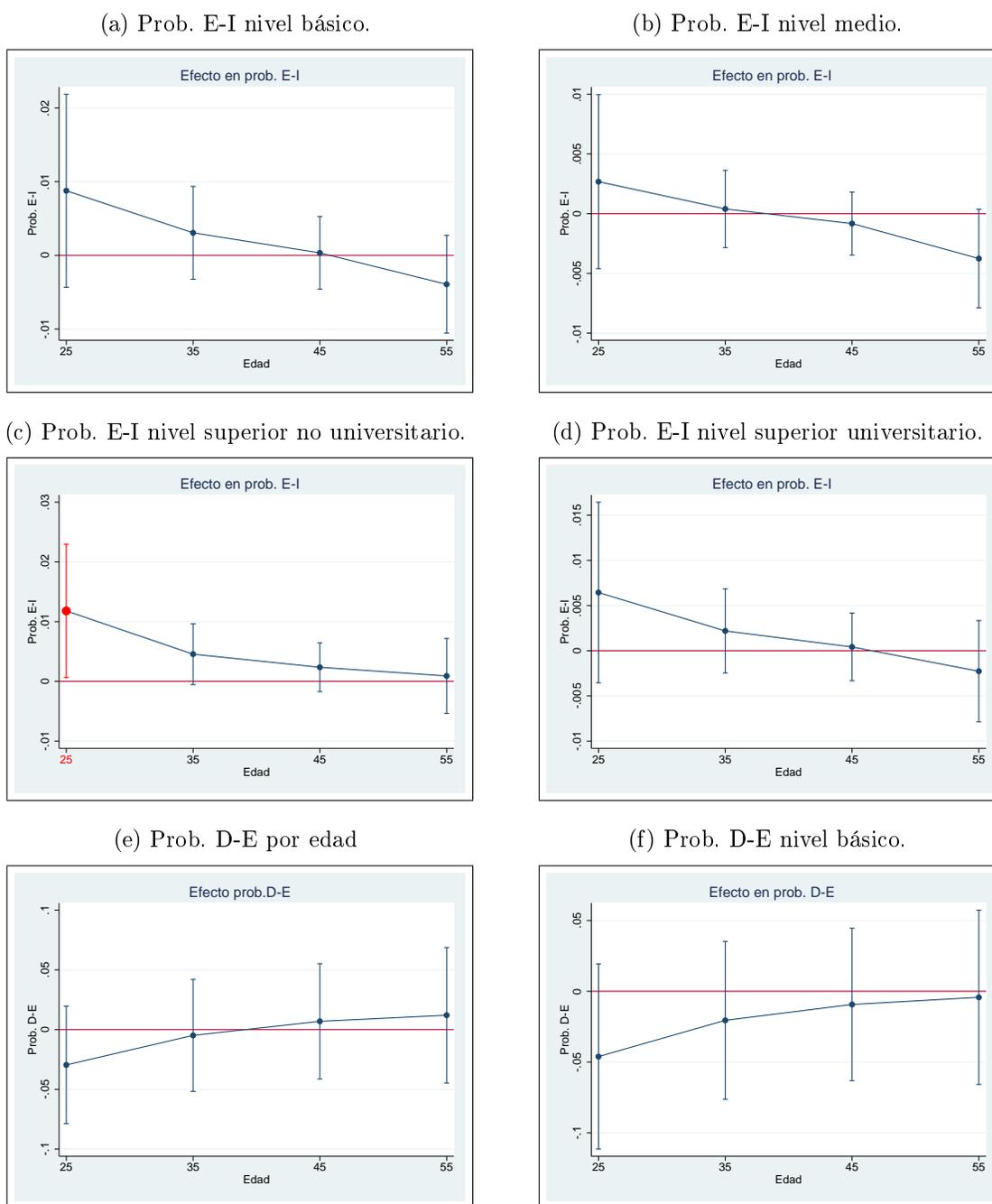


(f) Prob. E-I por edad.



Fuente: realización propia

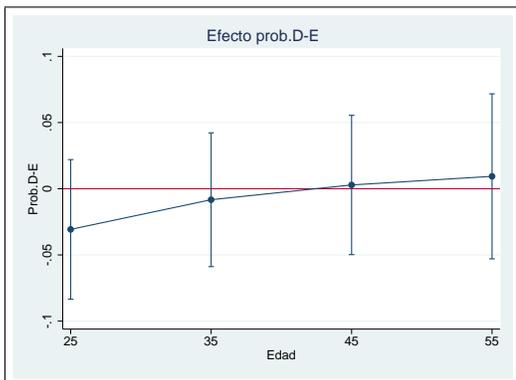
Figura 9.26: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.



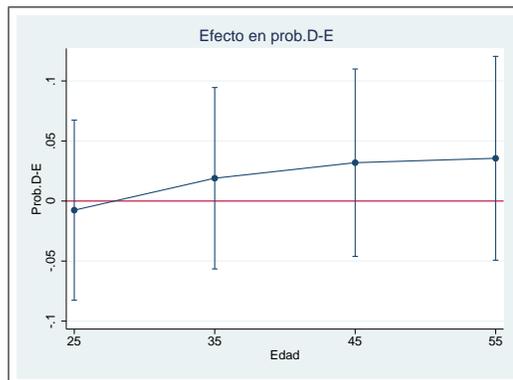
Fuente: realización propia

Figura 9.27: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

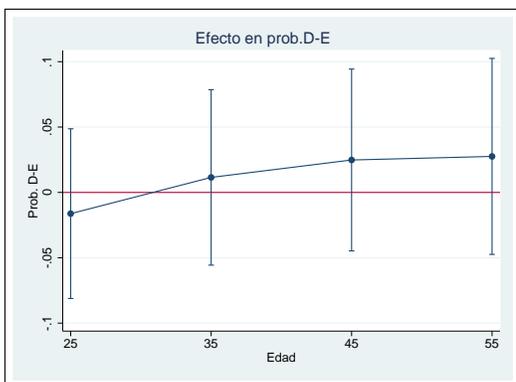
(a) Prob. D-E nivel medio.



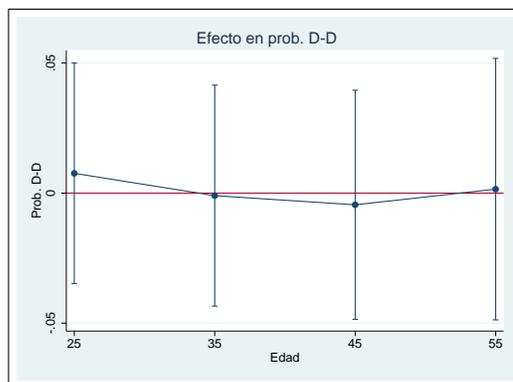
(b) Prob. D-E nivel superior no universitario.



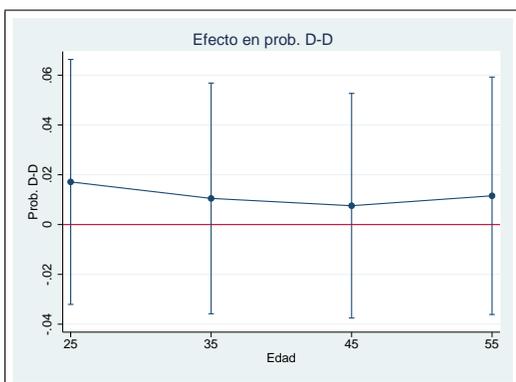
(c) Prob. D-E nivel superior universitario.



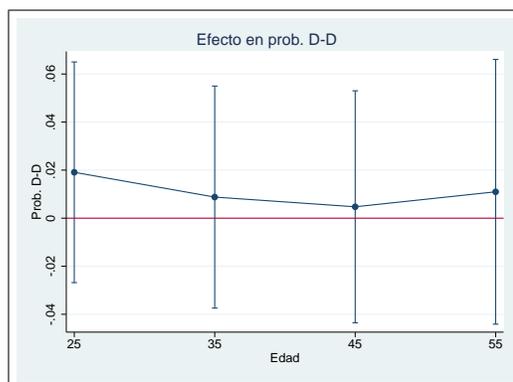
(d) Prob. D-D por edad.



(e) Prob. D-D nivel básico



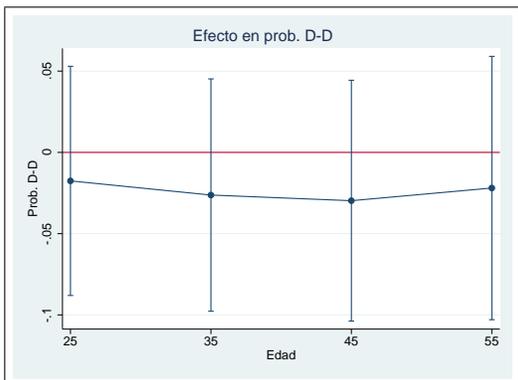
(f) Prob. D-D nivel medio.



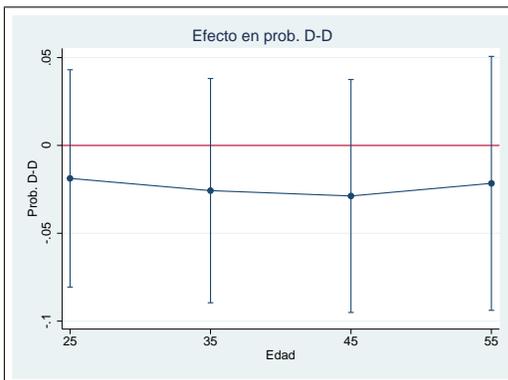
Fuente: realización propia

Figura 9.28: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

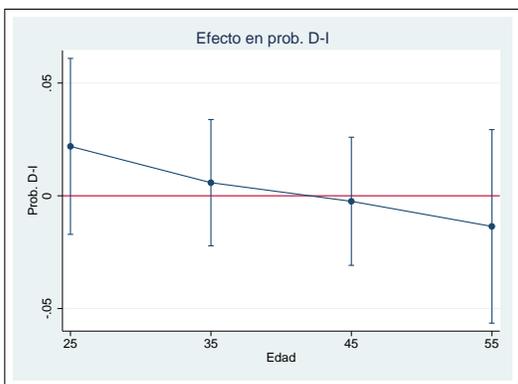
(a) Prob. D-D nivel superior no universitario.



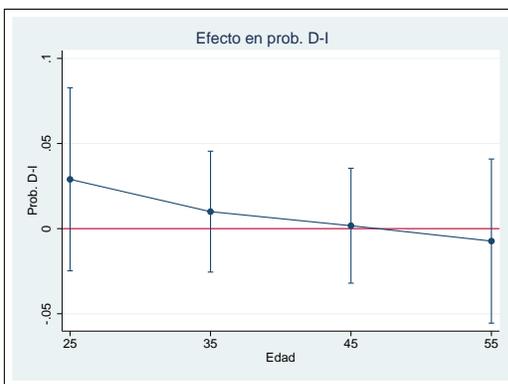
(b) Prob. D-D nivel superior universitario.



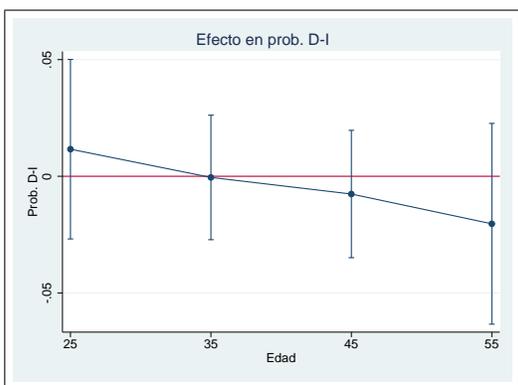
(c) Prob. D-I por edad.



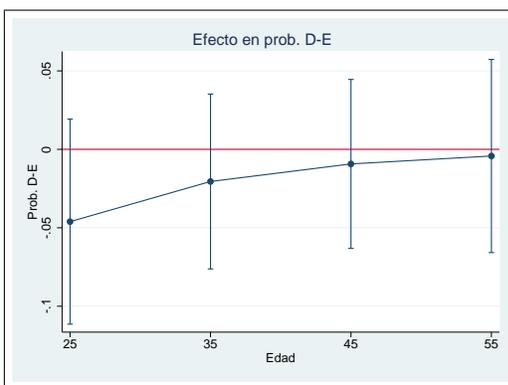
(d) Prob. D-I nivel básico.



(e) Prob. D-I nivel medio



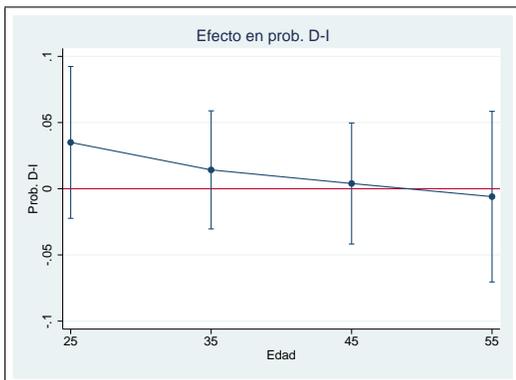
(f) Prob. D-I nivel superior no universitario.



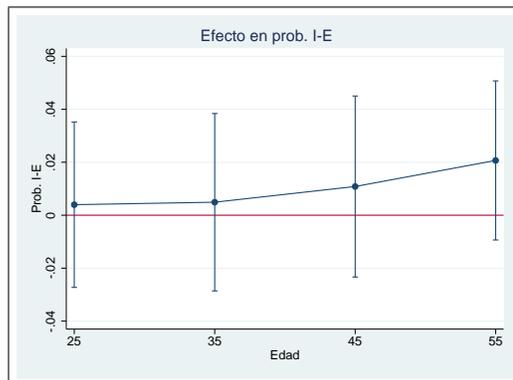
Fuente: realización propia

Figura 9.29: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

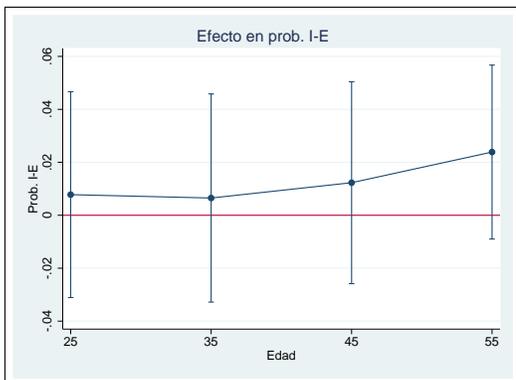
(a) Prob. D-I nivel superior universitario.



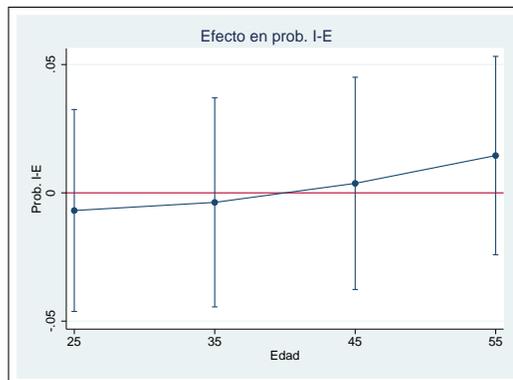
(b) Prob. I-E por edad.



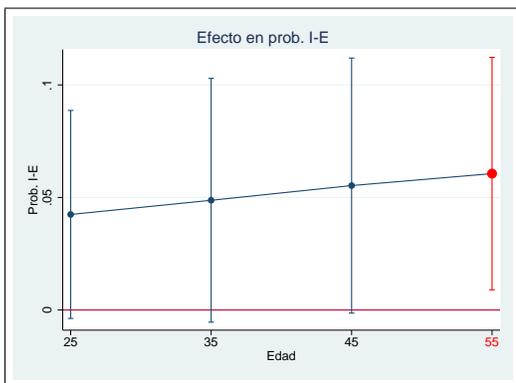
(c) Prob. I-E por nivel básico.



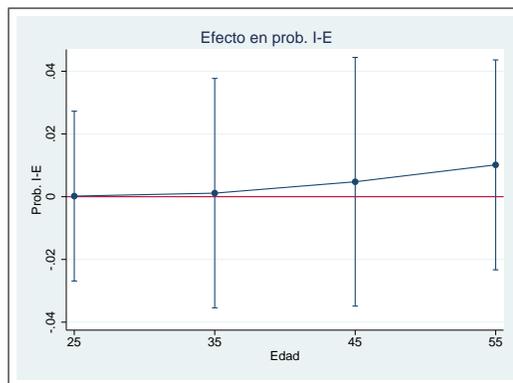
(d) Prob. I-E nivel medio.



(e) Prob. I-E nivel superior no universitario



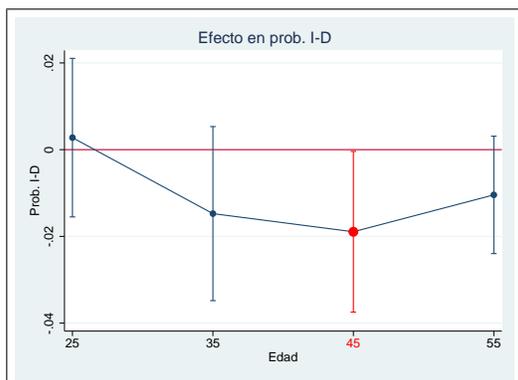
(f) Prob. I-E nivel superior universitario.



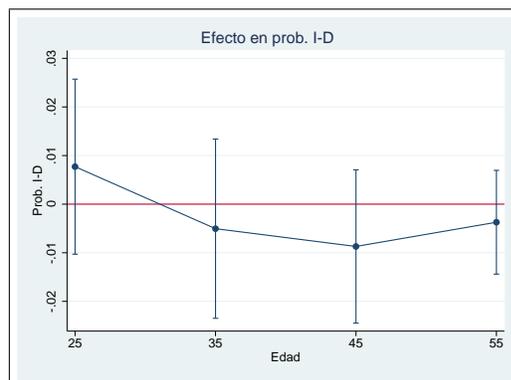
Fuente: realización propia

Figura 9.30: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

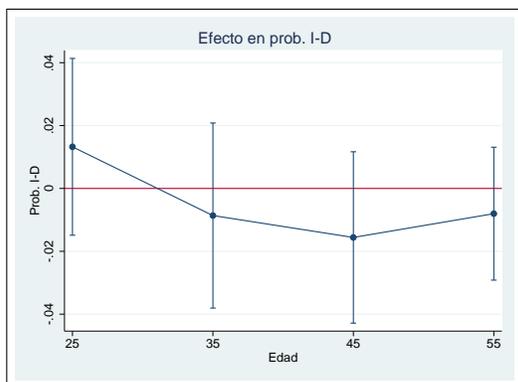
(a) Prob. I-D por edad.



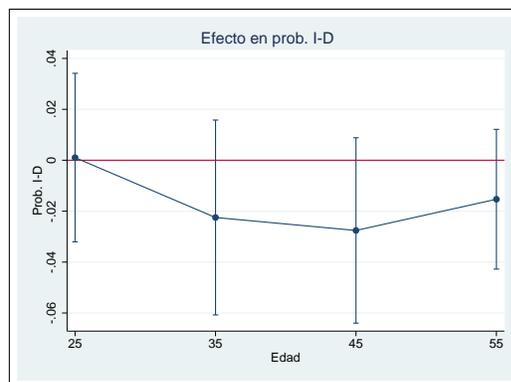
(b) Prob. I-D nivel básico.



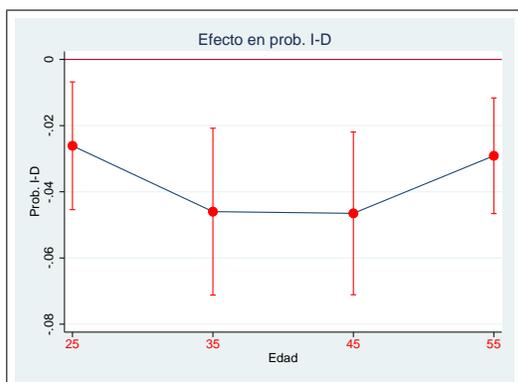
(c) Prob. I-D por nivel medio.



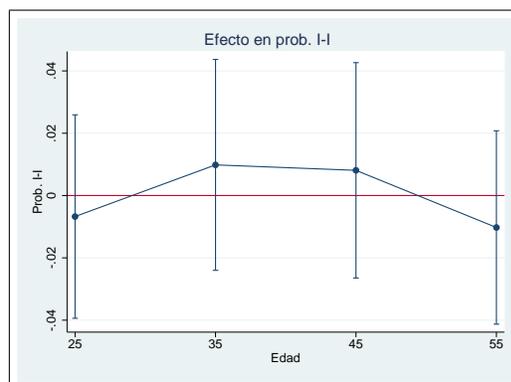
(d) Prob. I-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. I-D nivel superior universitario



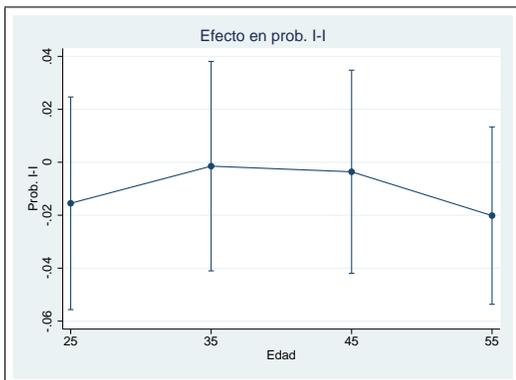
(f) Prob. I-I por edad.



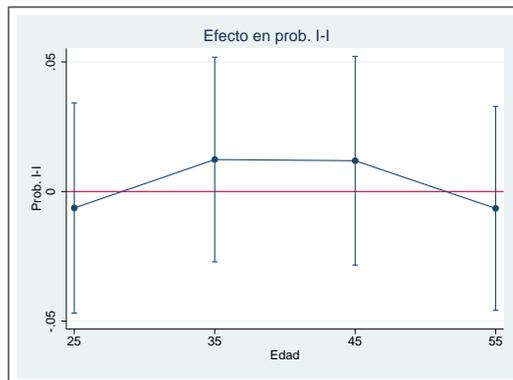
Fuente: realización propia

Figura 9.31: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

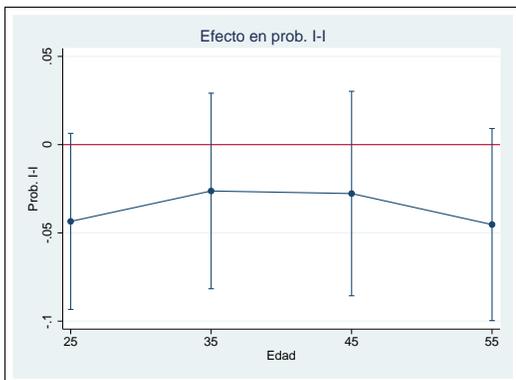
(a) Prob. I-I nivel básico.



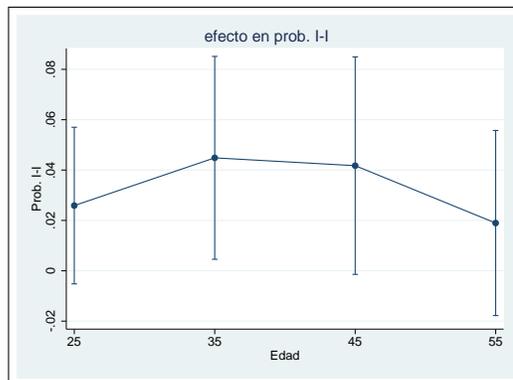
(b) Prob. I-I nivel medio.



(c) Prob. I-I nivel superior no universitario.



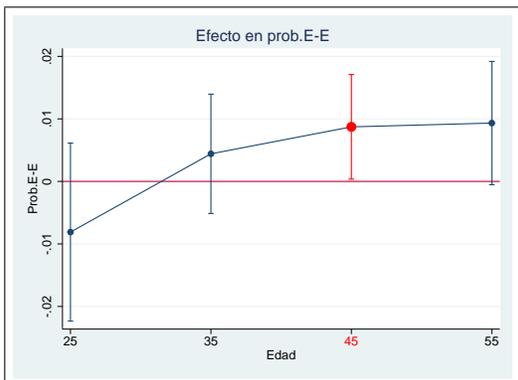
(d) Prob. I-I nivel superior universitario.



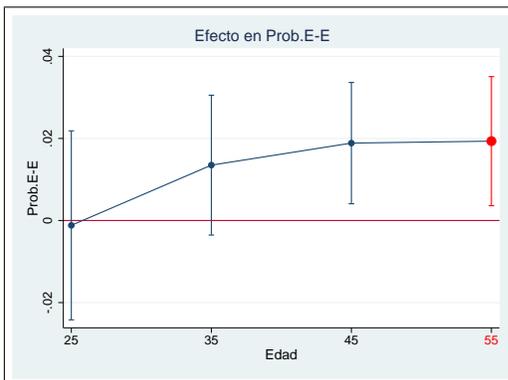
Fuente: realización propia

Figura 9.32: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

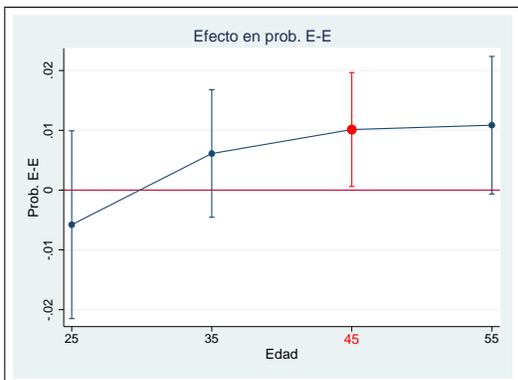
(a) Prob. E-E por edad.



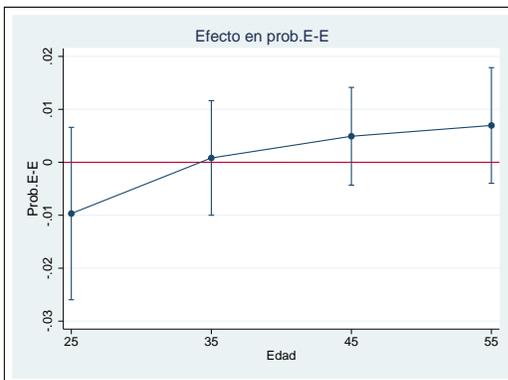
(b) Prob. E-E nivel básico.



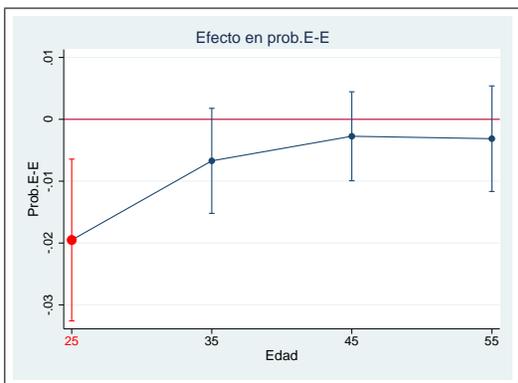
(c) Prob. E-E nivel educación media.



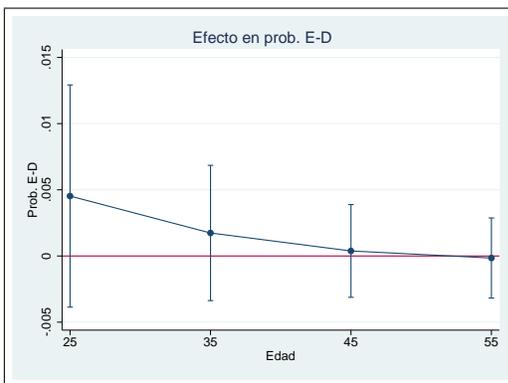
(d) Prob. E-E nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-E nivel superior universitario



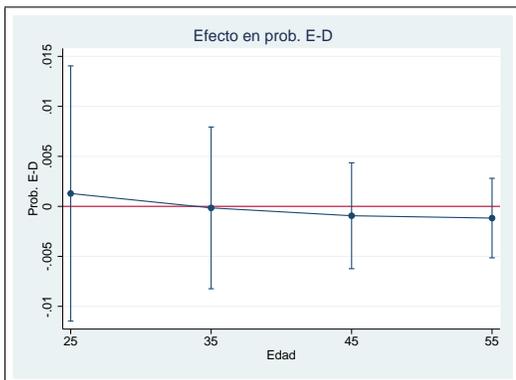
(f) Prob. E-D por edad.



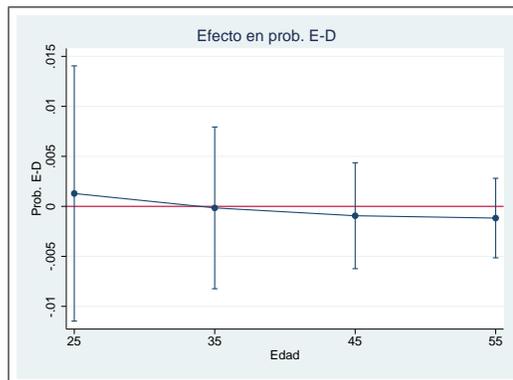
Fuente: realización propia

Figura 9.33: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

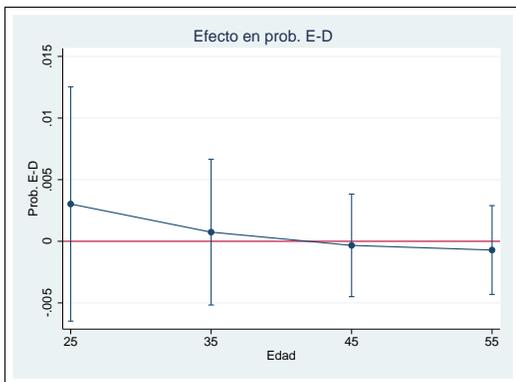
(a) Prob. E-D por edad.



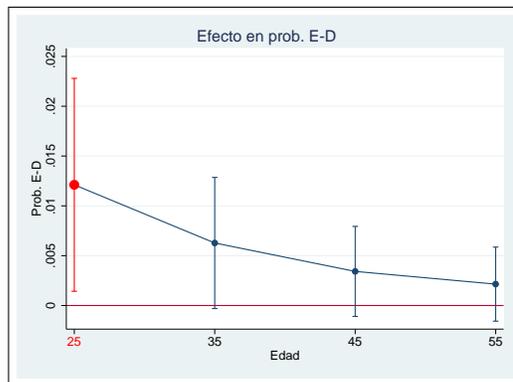
(b) Prob. E-D nivel básico.



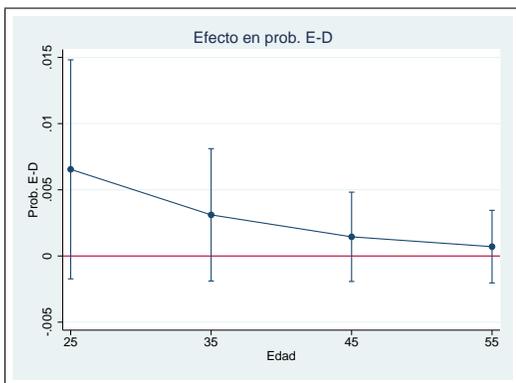
(c) Prob. E-D nivel educación media.



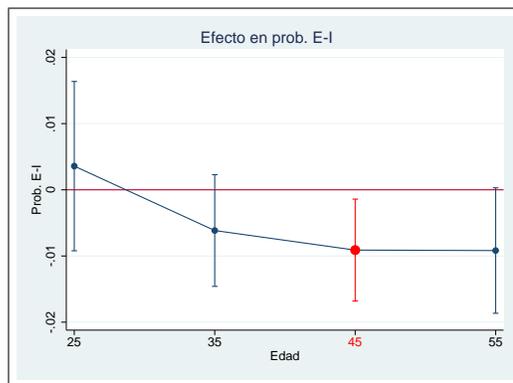
(d) Prob. E-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-D nivel superior universitario

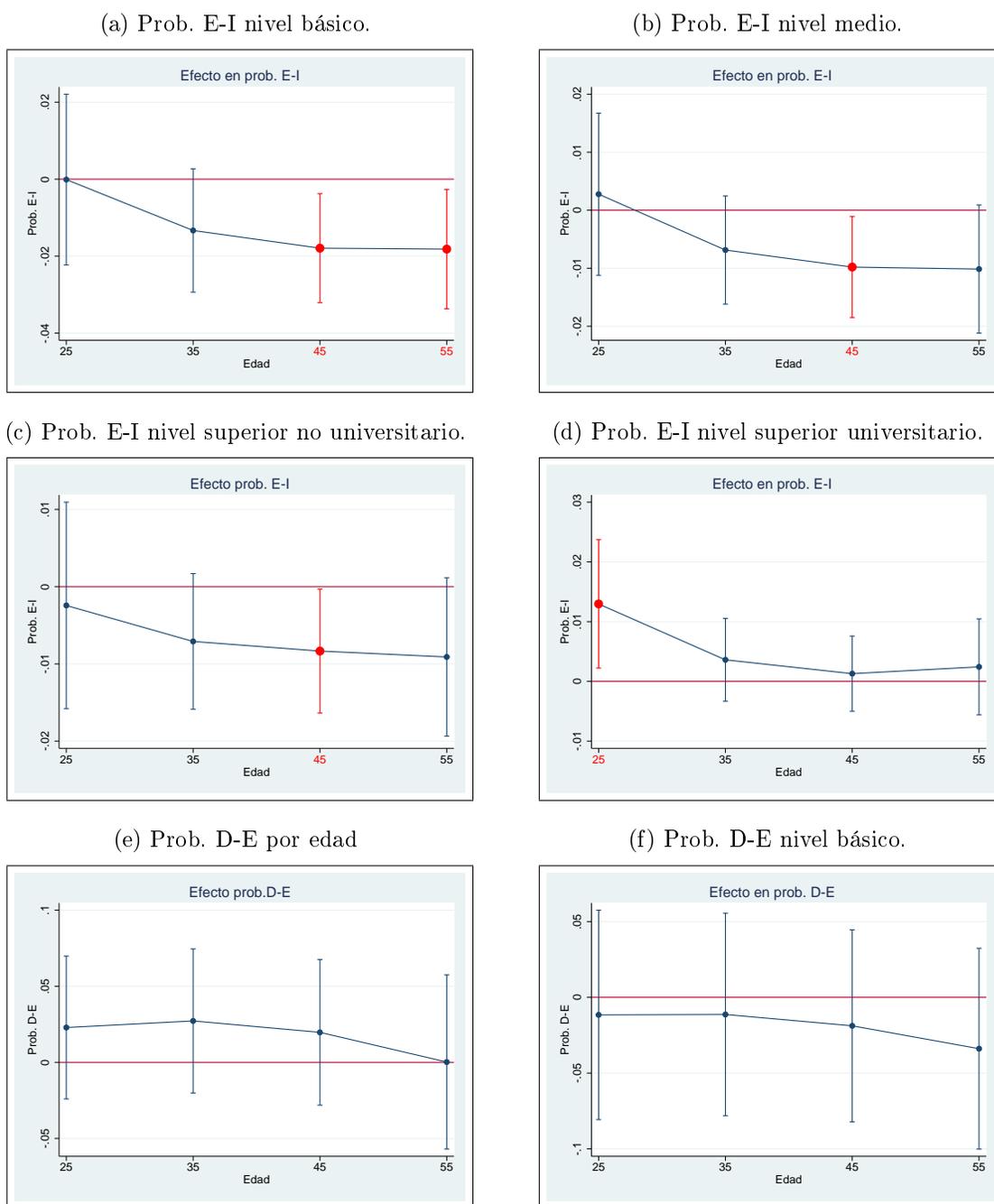


(f) Prob. E-I por edad.



Fuente: realización propia

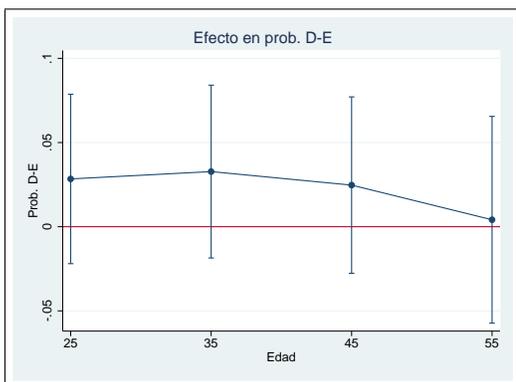
Figura 9.34: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.



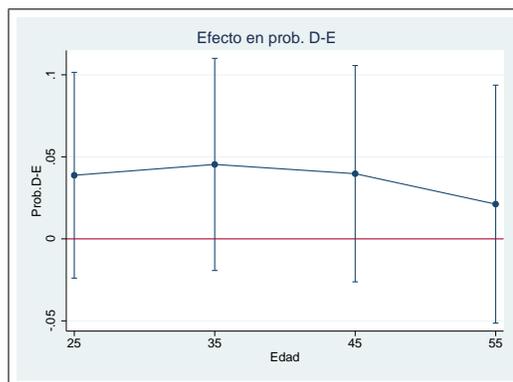
Fuente: realización propia

Figura 9.35: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

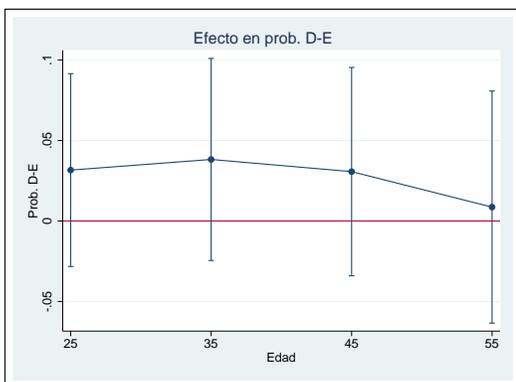
(a) Prob. D-E nivel medio.



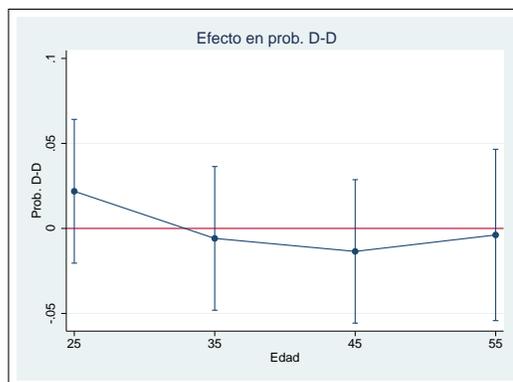
(b) Prob. D-E nivel superior no universitario.



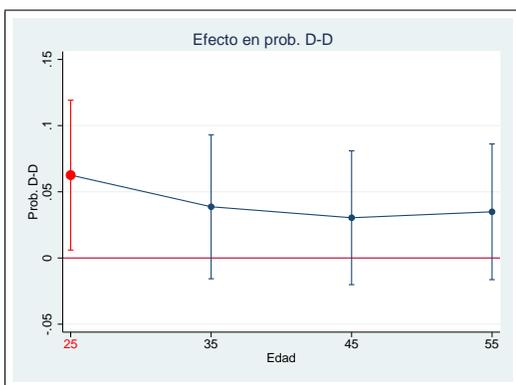
(c) Prob. D-E nivel superior universitario.



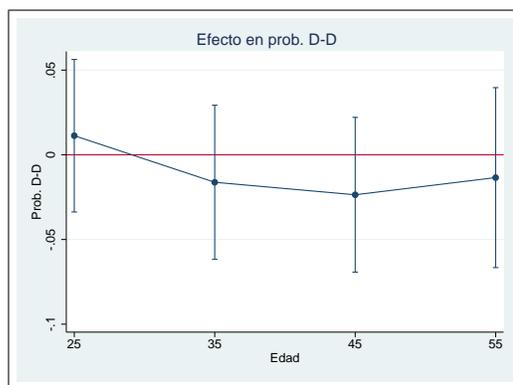
(d) Prob. D-D por edad.



(e) Prob. D-D nivel básico



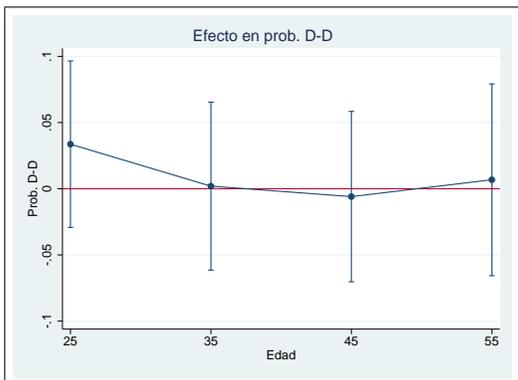
(f) Prob. D-D nivel medio.



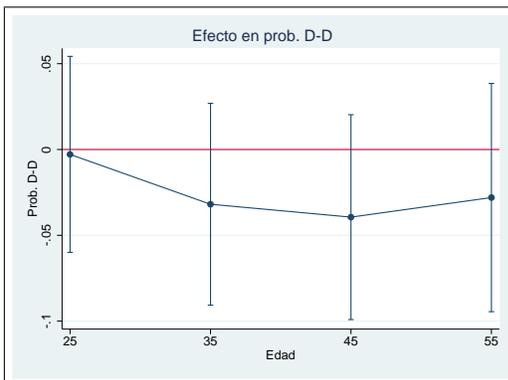
Fuente: realización propia

Figura 9.36: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

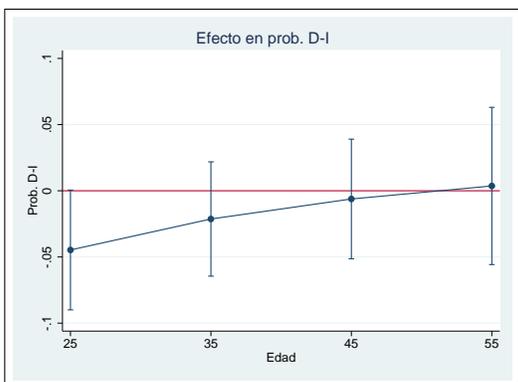
(a) Prob. D-D nivel superior no universitario.



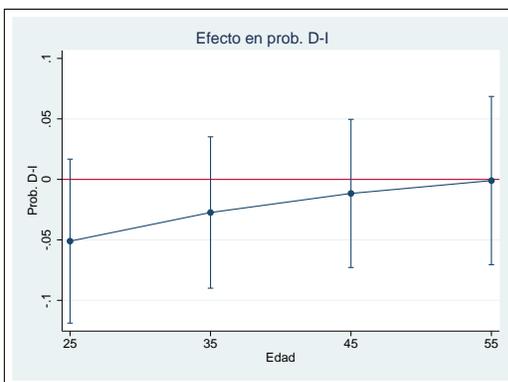
(b) Prob. D-D nivel superior universitario.



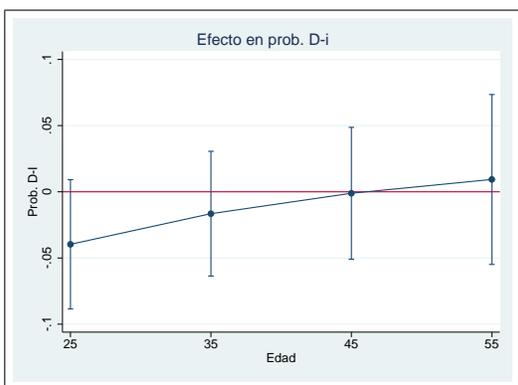
(c) Prob. D-I por edad.



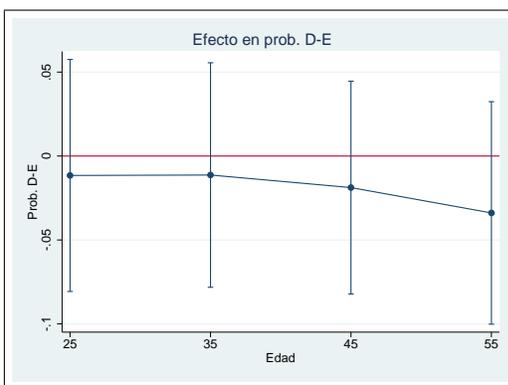
(d) Prob. D-I nivel básico.



(e) Prob. D-I nivel medio



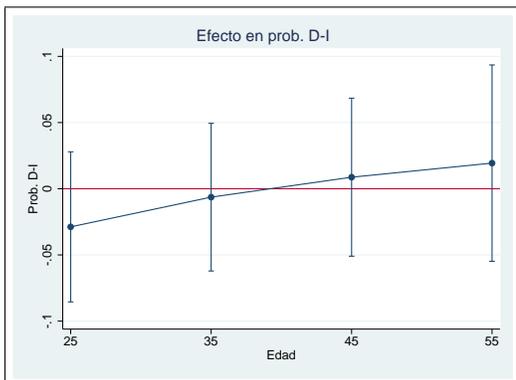
(f) Prob. D-I nivel superior no universitario.



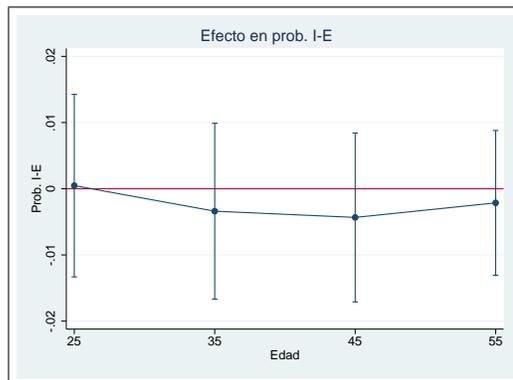
Fuente: realización propia

Figura 9.37: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

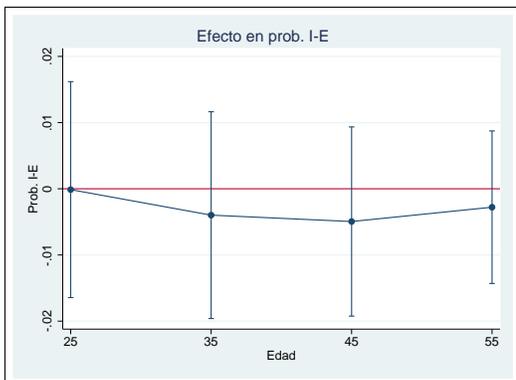
(a) Prob. D-I nivel superior universitario.



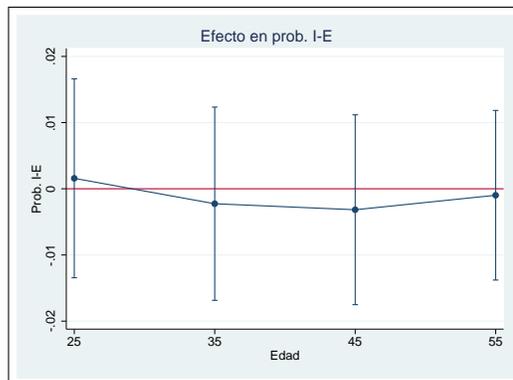
(b) Prob. I-E por edad.



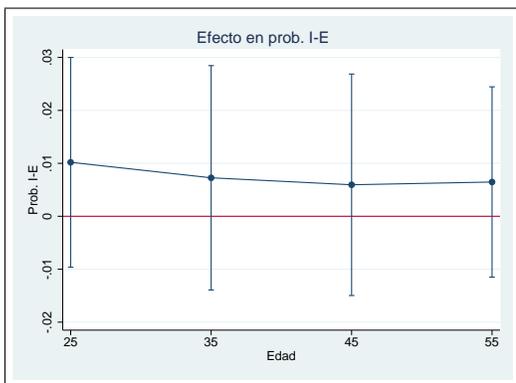
(c) Prob. I-E por nivel básico.



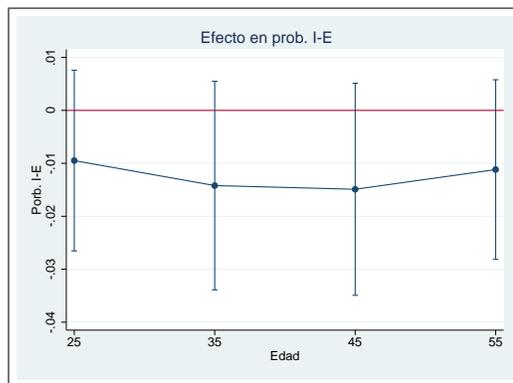
(d) Prob. I-E nivel medio.



(e) Prob. I-E nivel superior no universitario



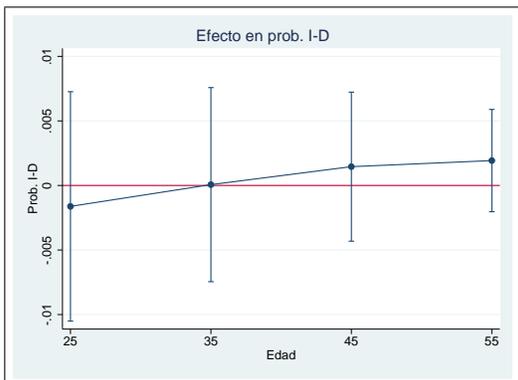
(f) Prob. I-E nivel superior universitario.



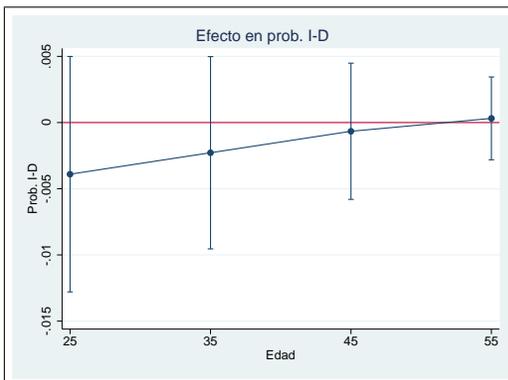
Fuente: realización propia

Figura 9.38: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

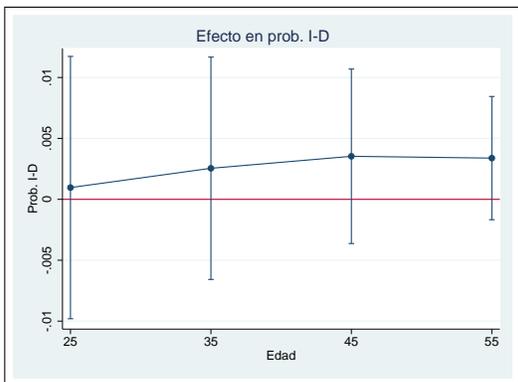
(a) Prob. I-D por edad.



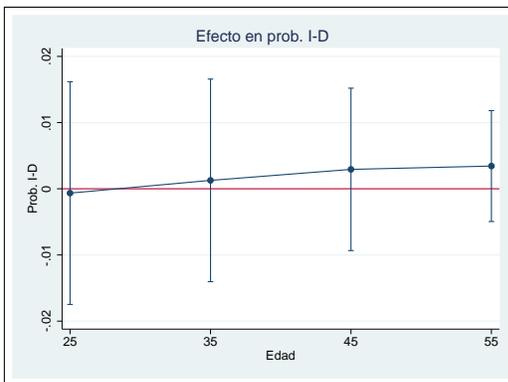
(b) Prob. I-D nivel básico.



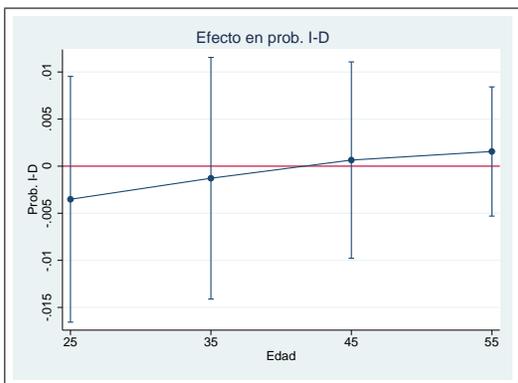
(c) Prob. I-D por nivel medio.



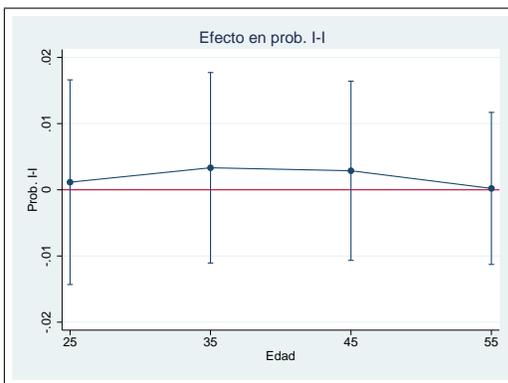
(d) Prob. I-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. I-D nivel superior universitario



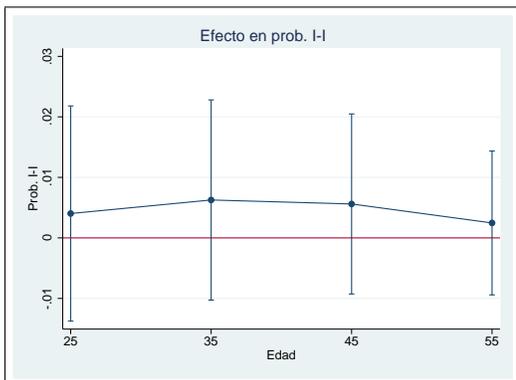
(f) Prob. I-I por edad.



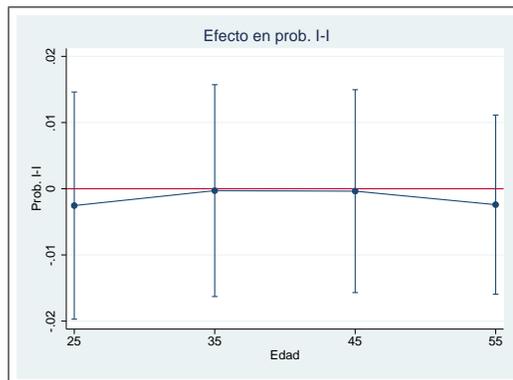
Fuente: realización propia

Figura 9.39: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo sin ponderar.

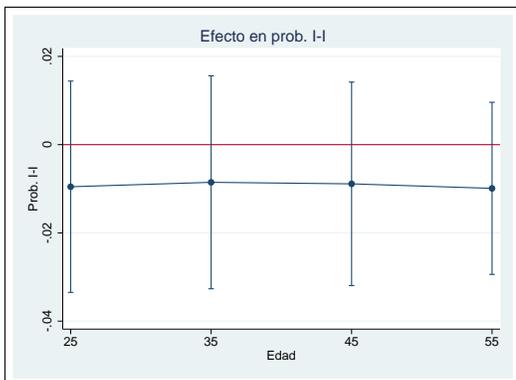
(a) Prob. I-I nivel básico.



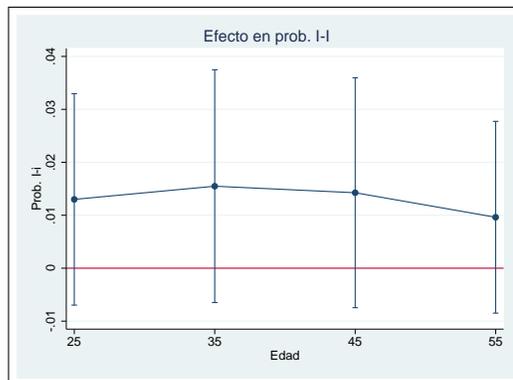
(b) Prob. I-I nivel medio.



(c) Prob. I-I nivel superior no universitario.



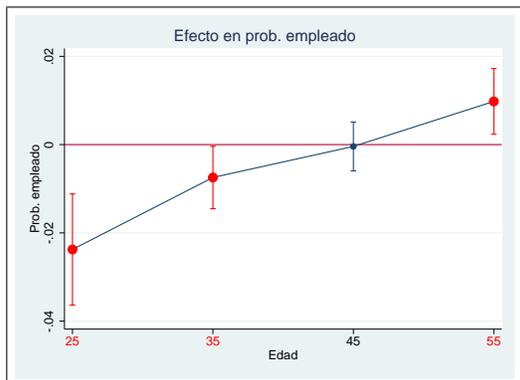
(d) Prob. I-I nivel superior universitario.



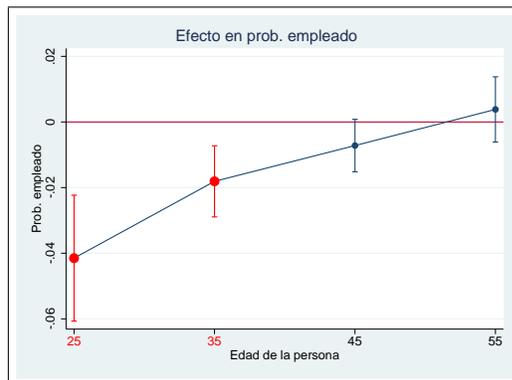
Fuente: realización propia

Figura 9.40: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.

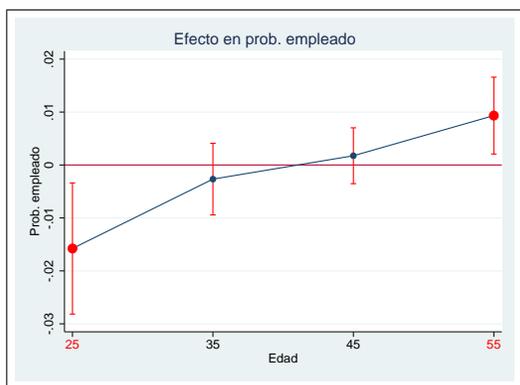
(a) Prob. estar empleado, por edad.



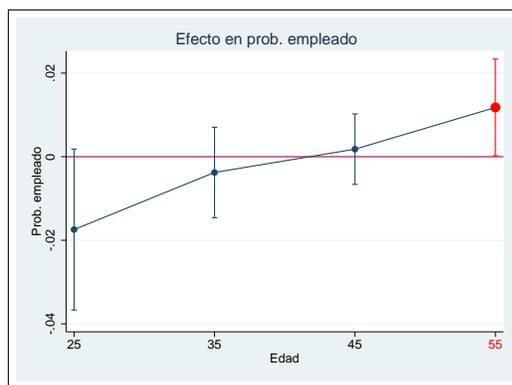
(b) Prob. estar empleado nivel básico.



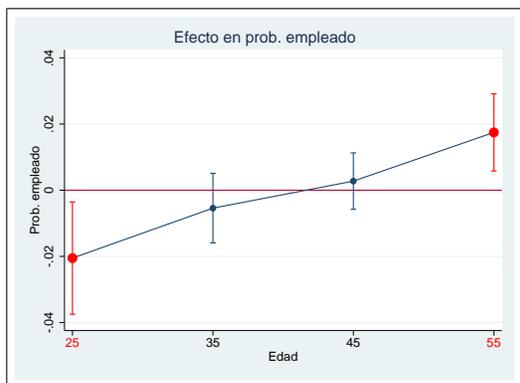
(c) Prob. estar empleado nivel educación media.



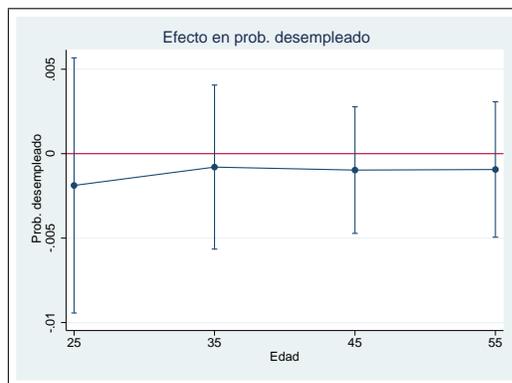
(d) Prob. estar empleado nivel superior no universitario.



(e) Prob. estar empleado nivel superior universitario



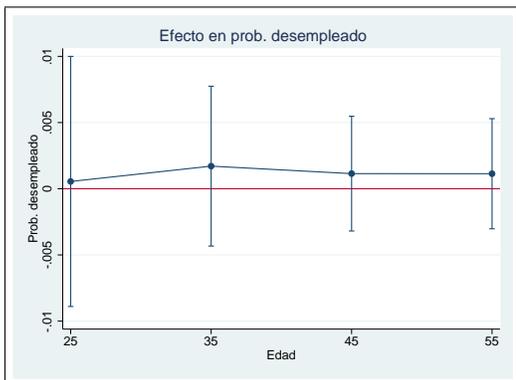
(f) Prob. estar desempleado por edad.



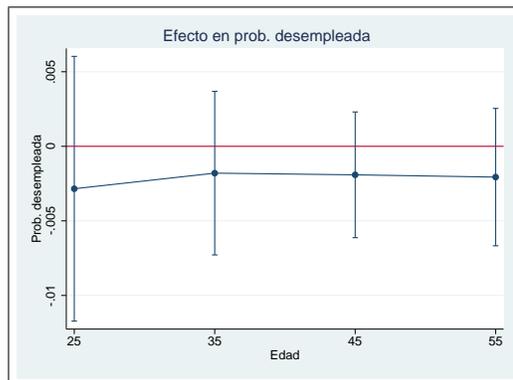
Fuente: realización propia

Figura 9.41: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.

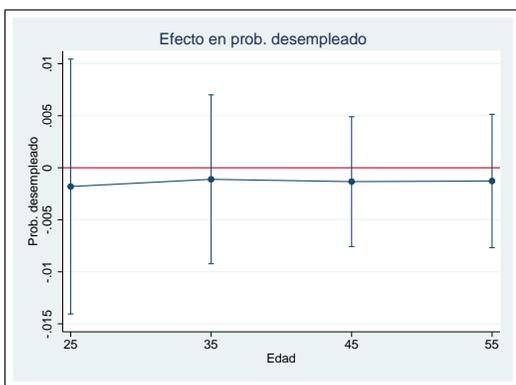
(a) Prob. estar desempleado por edad.



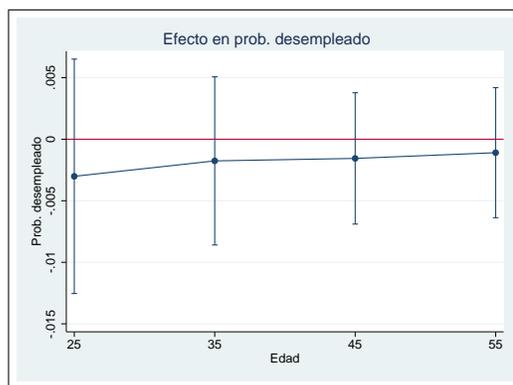
(b) Prob. estar desempleado nivel básico.



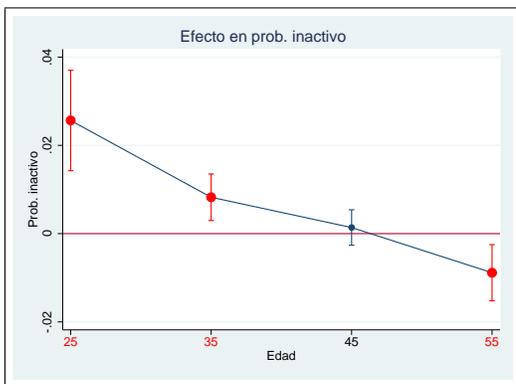
(c) Prob. estar desempleado nivel educación media.



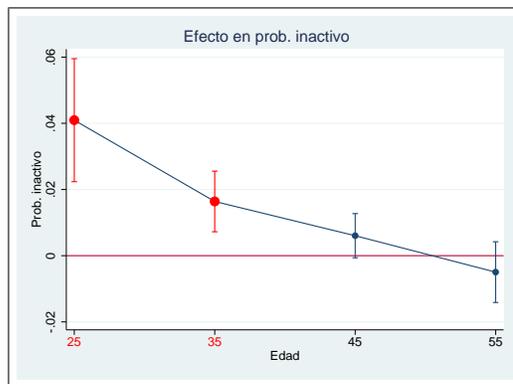
(d) Prob. estar desempleado nivel superior no universitario.



(e) Prob. estar inactivo nivel superior edad



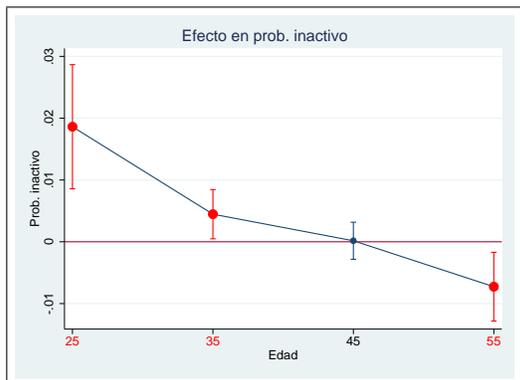
(f) Prob. estar inactivo nivel básico.



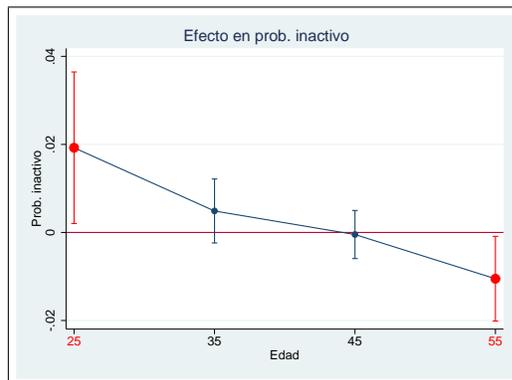
Fuente: realización propia

Figura 9.42: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.

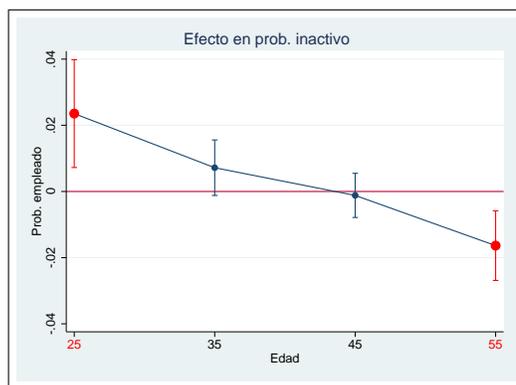
(a) Prob. estar empleado, por edad.



(b) Prob. estar empleado nivel básico.



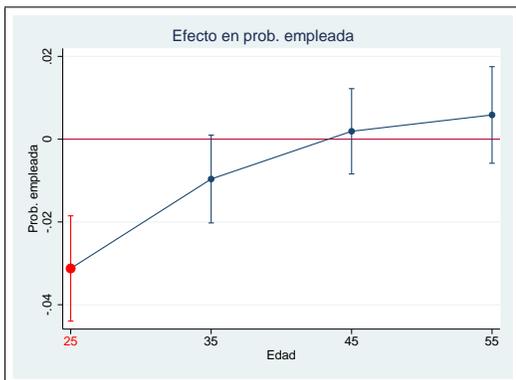
(c) Prob. estar empleado nivel educación media.



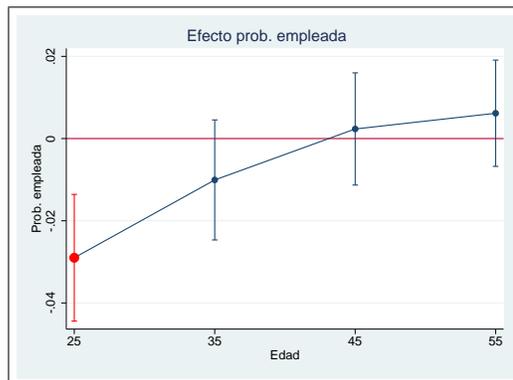
Fuente: realización propia

Figura 9.43: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo ponderado.

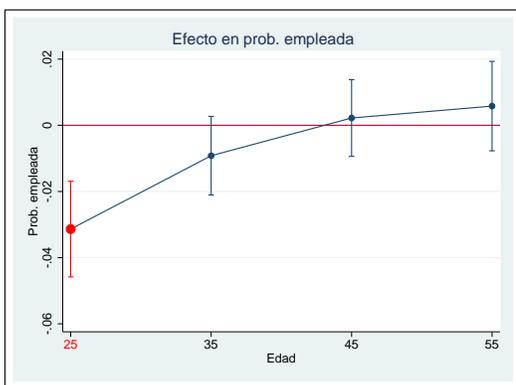
(a) Prob. estar empleada por edad.



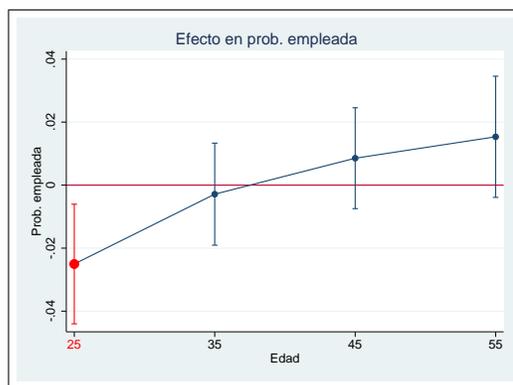
(b) Prob. estar empleada nivel básico.



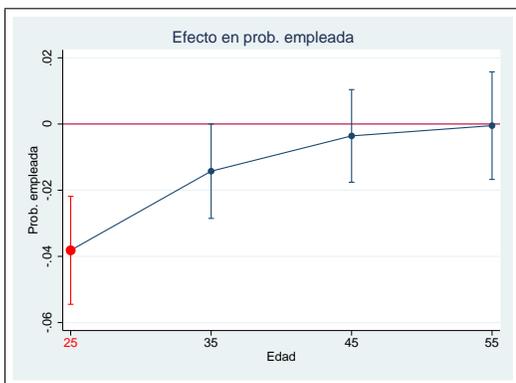
(c) Prob. estar empleada nivel educación media.



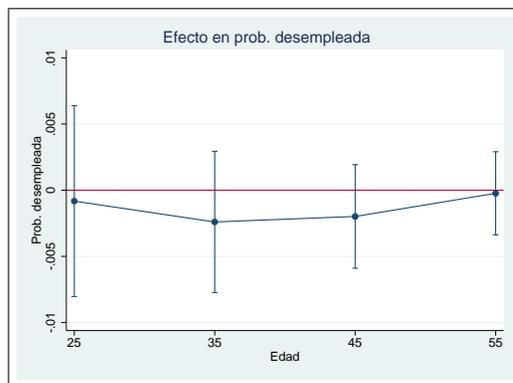
(d) Prob. estar empleada nivel superior no universitario.



(e) Prob. estar empleada nivel superior universitario



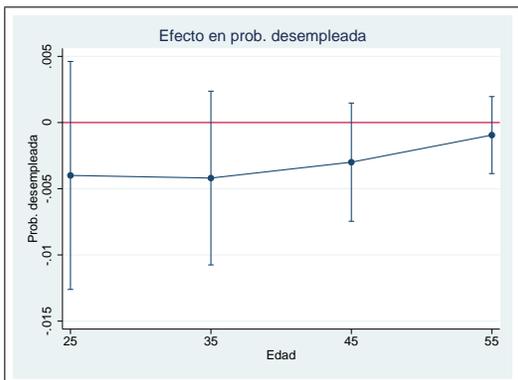
(f) Prob. estar desempleada por edad.



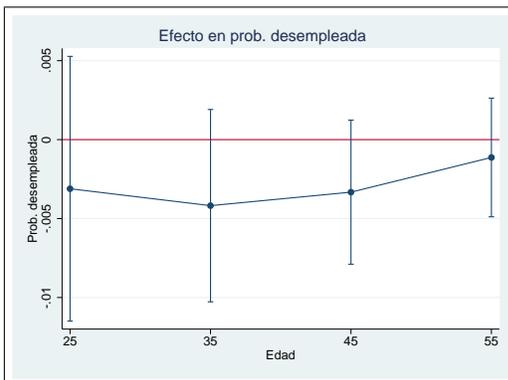
Fuente: realización propia

Figura 9.44: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de estado modelo ponderado.

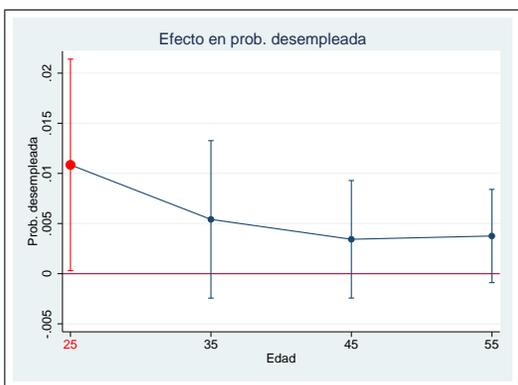
(a) Prob. estar desempleada nivel básico.



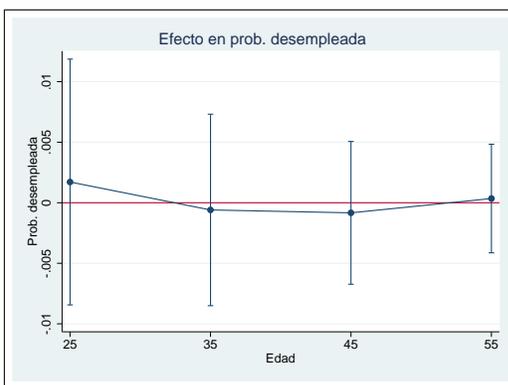
(b) Prob. estar desempleada nivel medio.



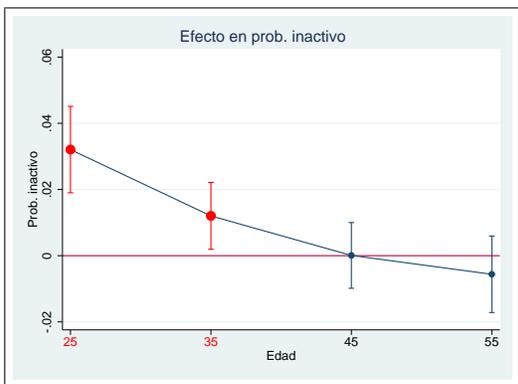
(c) Prob. estar desempleada nivel superior no universitario.



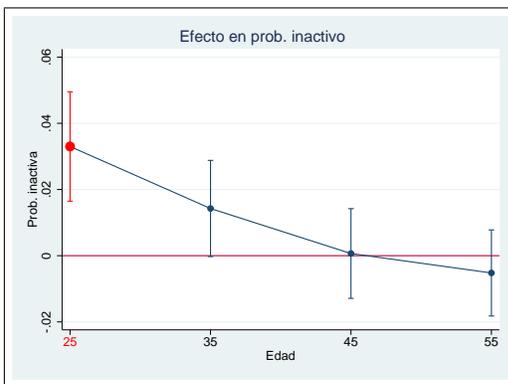
(d) Prob. estar desempleada nivel superior universitario.



(e) Prob. estar inactiva por edad



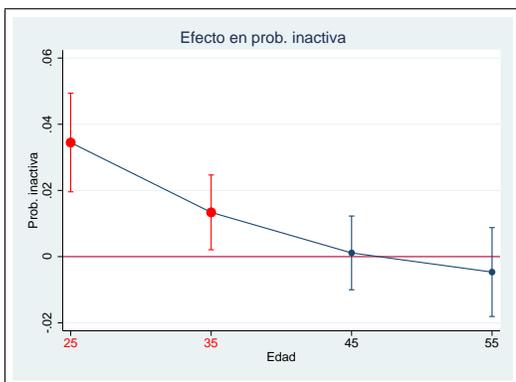
(f) Prob. estar inactiva nivel básico.



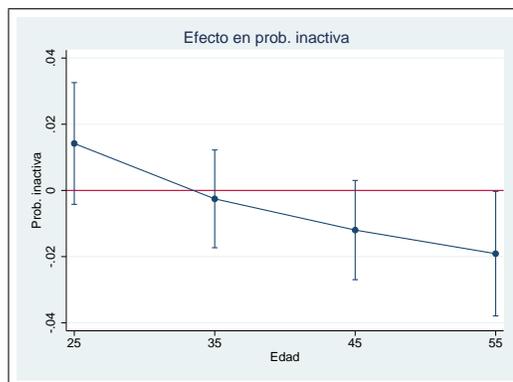
Fuente: realización propia

Figura 9.45: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de estado modelo ponderado.

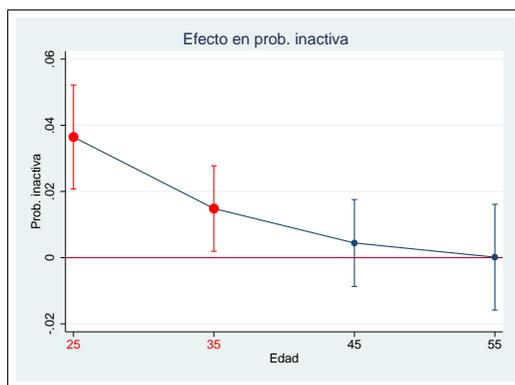
(a) Prob. estar inactiva nivel medio.



(b) Prob. estar inactiva nivel superior no universitario.



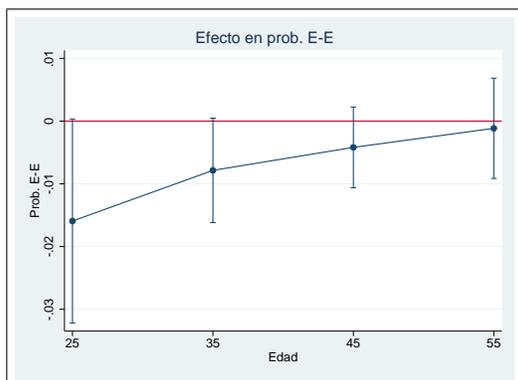
(c) Prob. estar inactiva nivel superior.



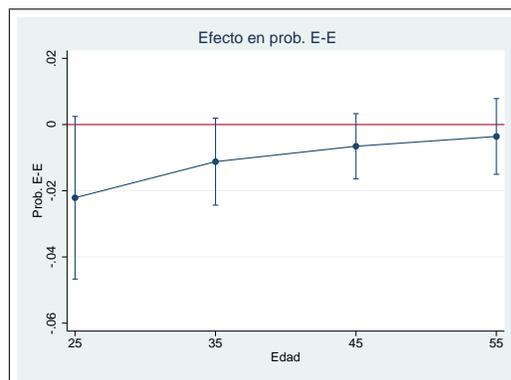
Fuente: realización propia

Figura 9.46: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

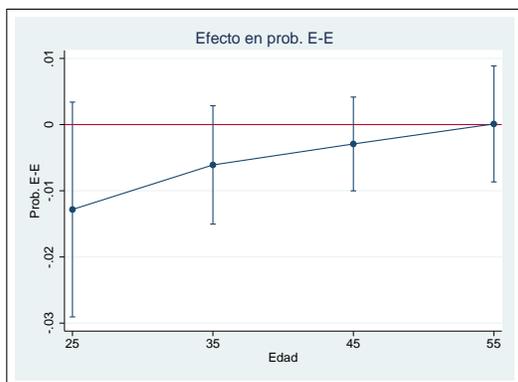
(a) Prob. E-E por edad.



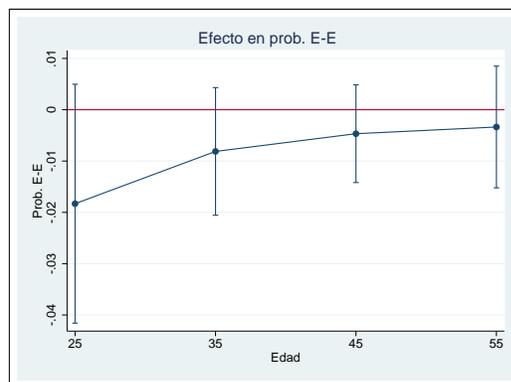
(b) Prob. E-E nivel básico.



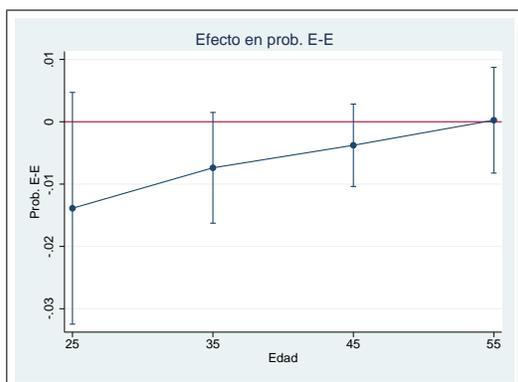
(c) Prob. E-E nivel educación media.



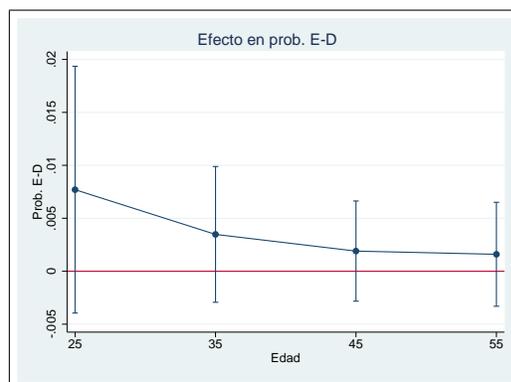
(d) Prob. E-E nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-E nivel superior universitario



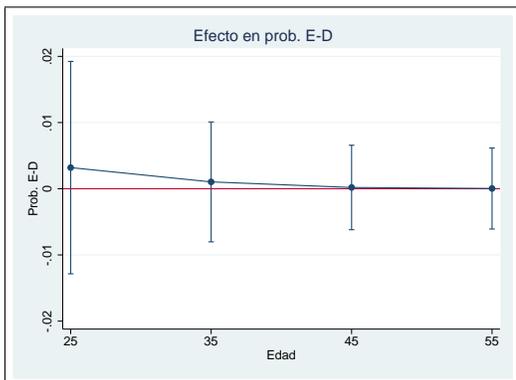
(f) Prob. E-D por edad.



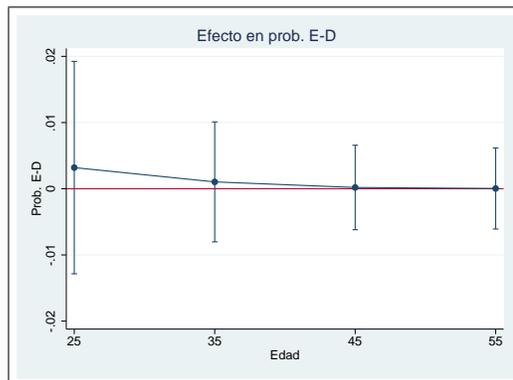
Fuente: realización propia

Figura 9.47: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

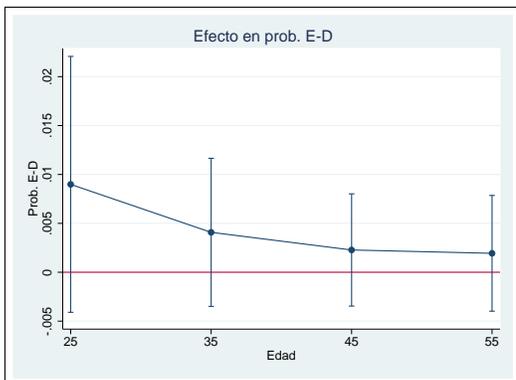
(a) Prob. E-D por edad.



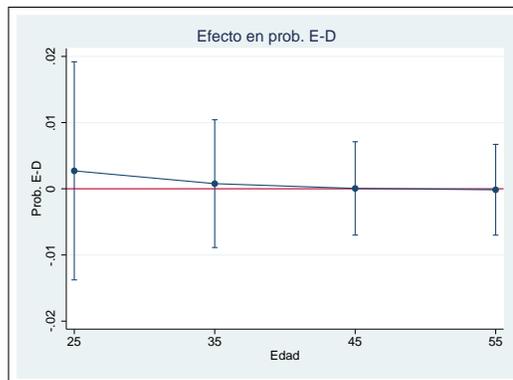
(b) Prob. E-D nivel básico.



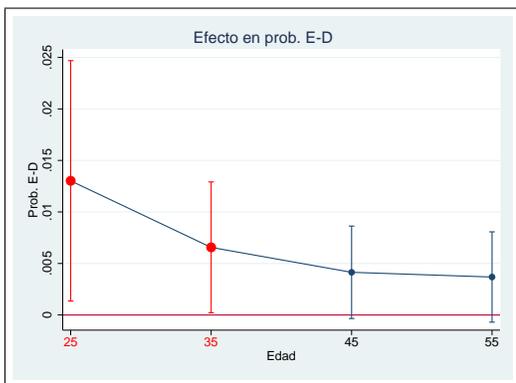
(c) Prob. E-D nivel educación media.



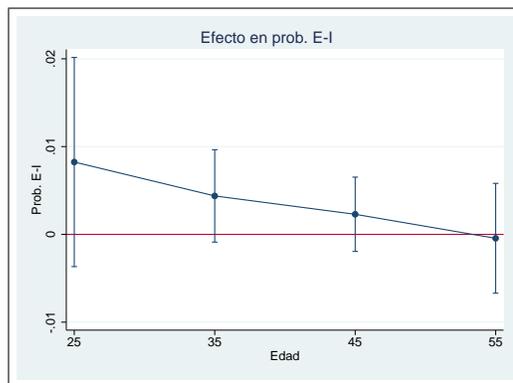
(d) Prob. E-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-D nivel superior universitario

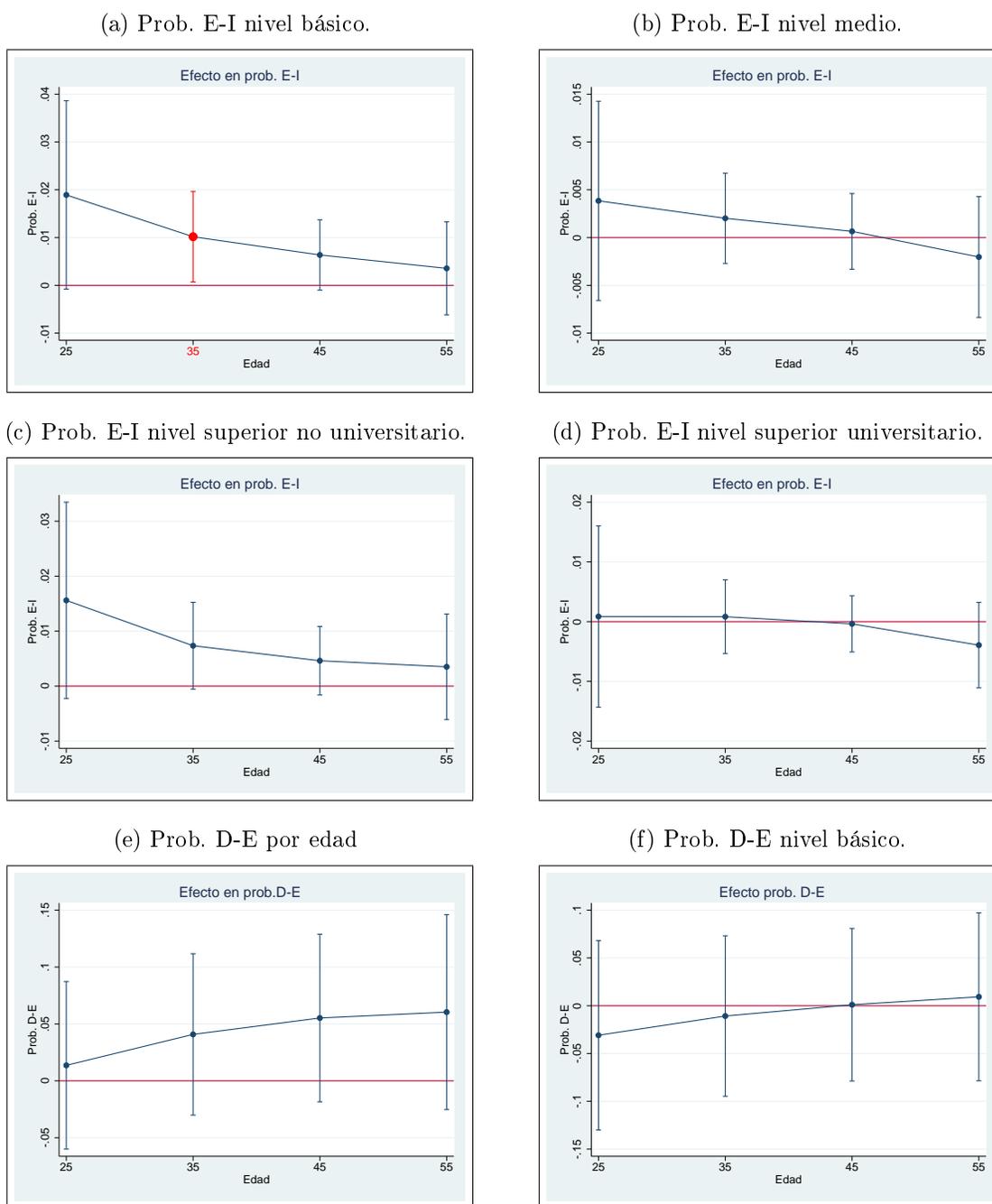


(f) Prob. E-I por edad.



Fuente: realización propia

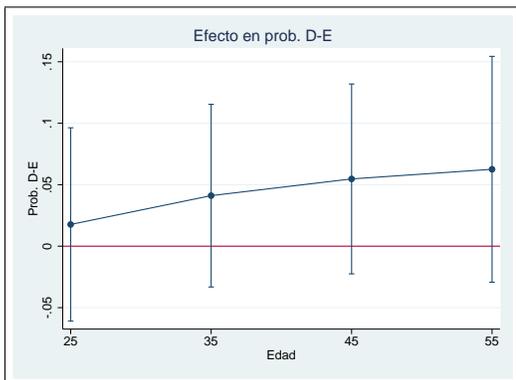
Figura 9.48: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.



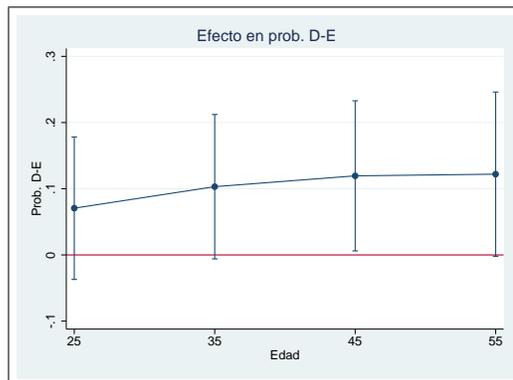
Fuente: realización propia

Figura 9.49: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

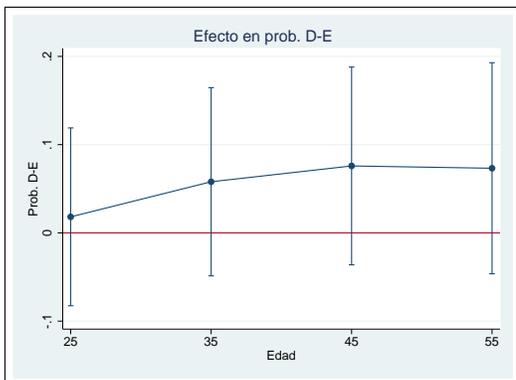
(a) Prob. D-E nivel medio.



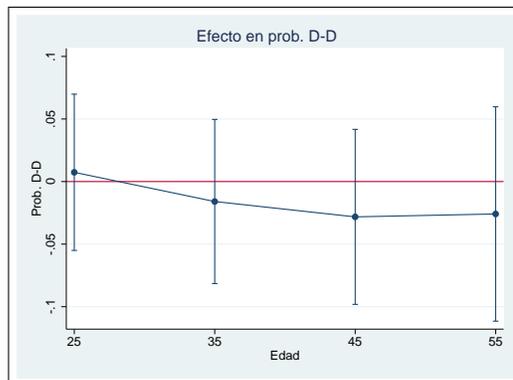
(b) Prob. D-E nivel superior no universitario.



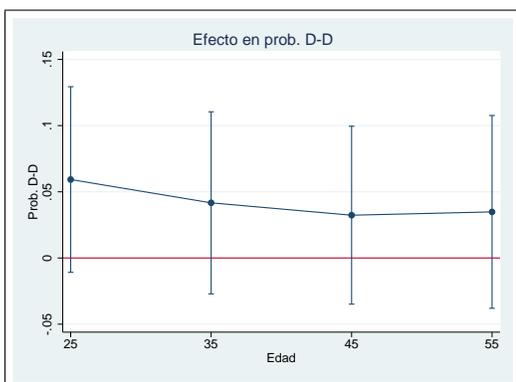
(c) Prob. D-E nivel superior universitario.



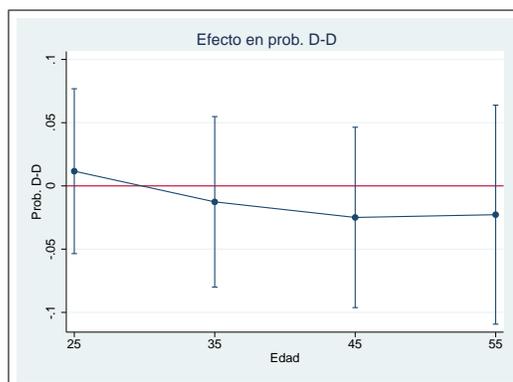
(d) Prob. D-D por edad.



(e) Prob. D-D nivel básico



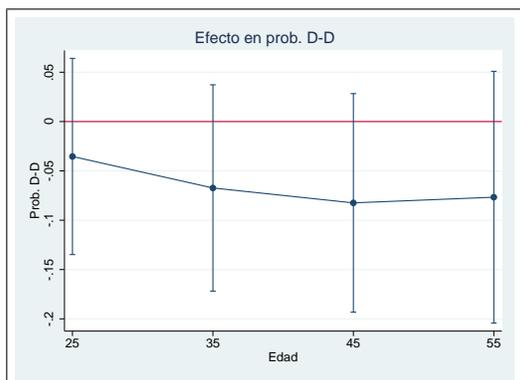
(f) Prob. D-D nivel medio.



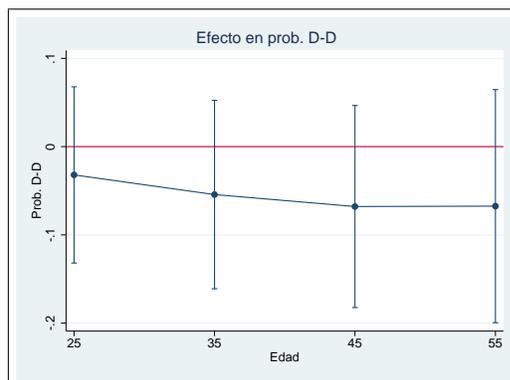
Fuente: realización propia

Figura 9.50: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

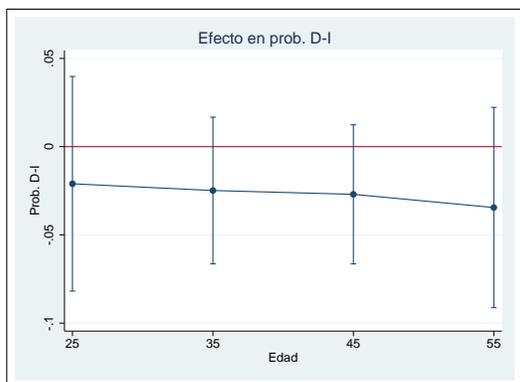
(a) Prob. D-D nivel superior no universitario.



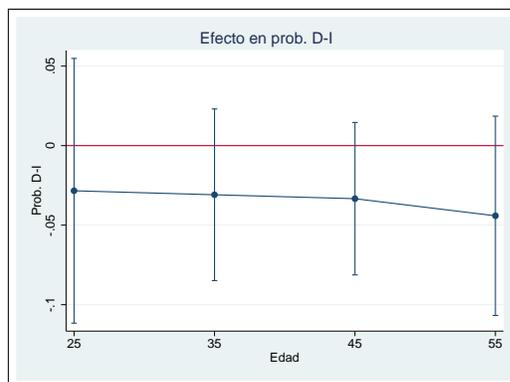
(b) Prob. D-D nivel superior universitario.



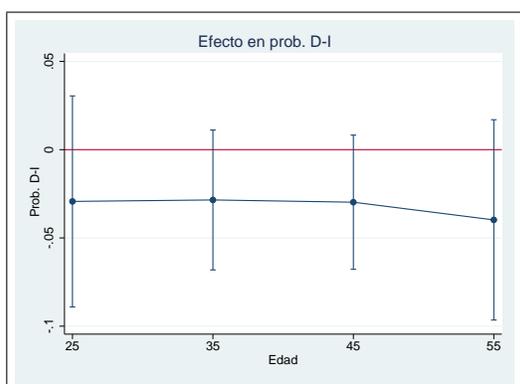
(c) Prob. D-I por edad.



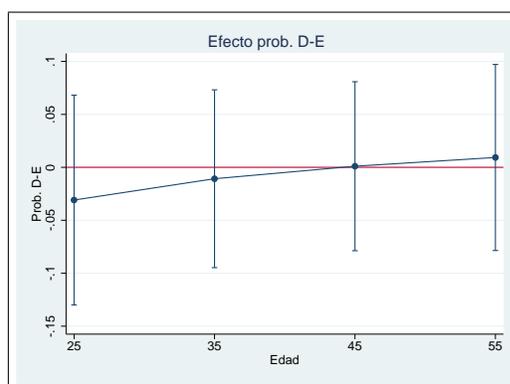
(d) Prob. D-I nivel básico.



(e) Prob. D-I nivel medio



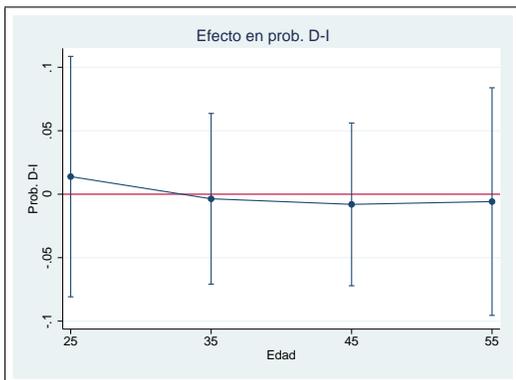
(f) Prob. D-I nivel superior no universitario.



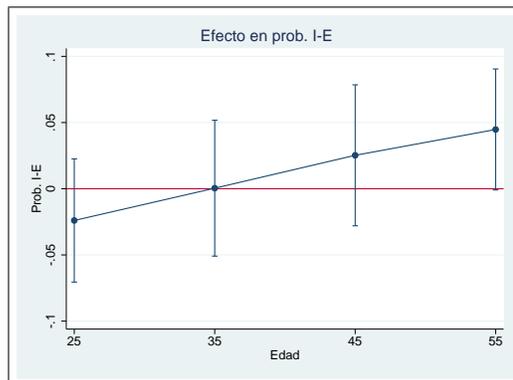
Fuente: realización propia

Figura 9.51: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

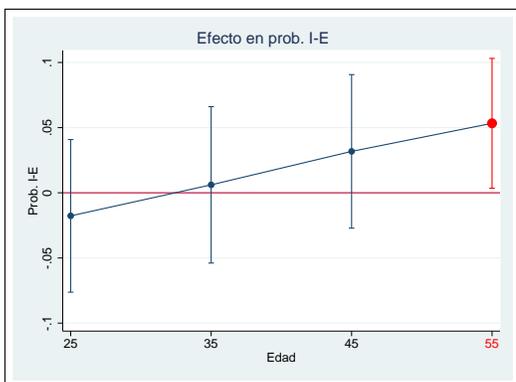
(a) Prob. D-I nivel superior universitario.



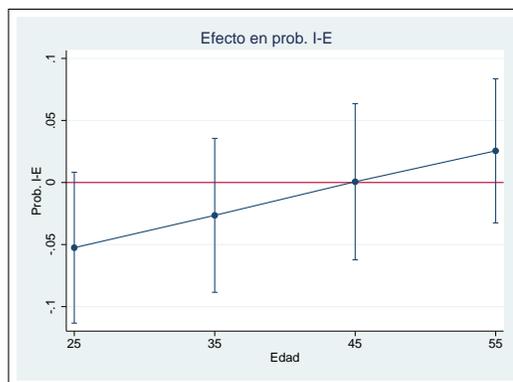
(b) Prob. I-E por edad.



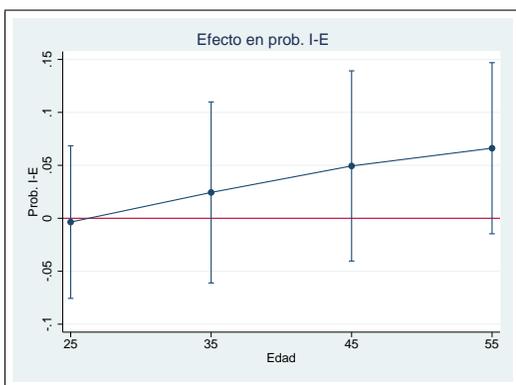
(c) Prob. I-E por nivel básico.



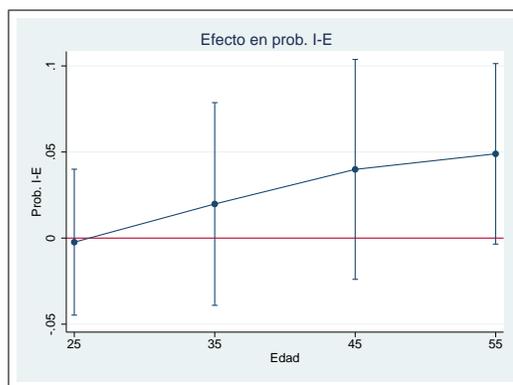
(d) Prob. I-E nivel medio.



(e) Prob. I-E nivel superior no universitario



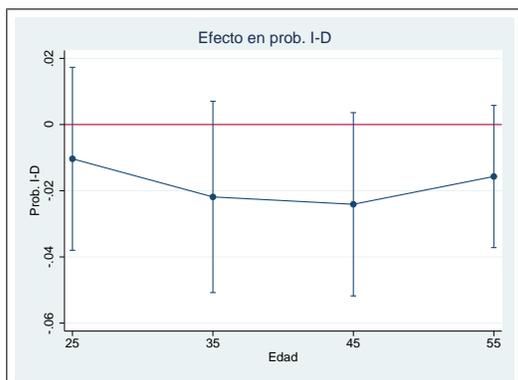
(f) Prob. I-E nivel superior universitario.



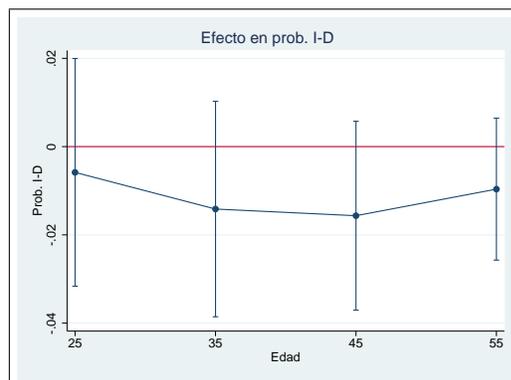
Fuente: realización propia

Figura 9.52: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

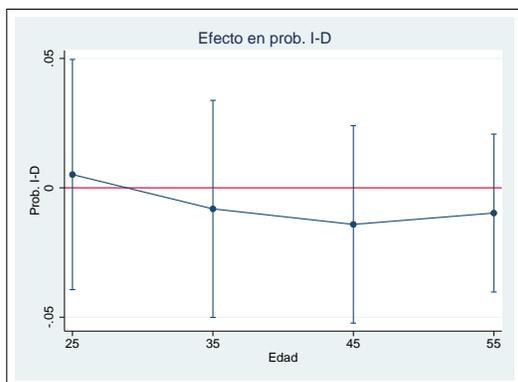
(a) Prob. I-D por edad.



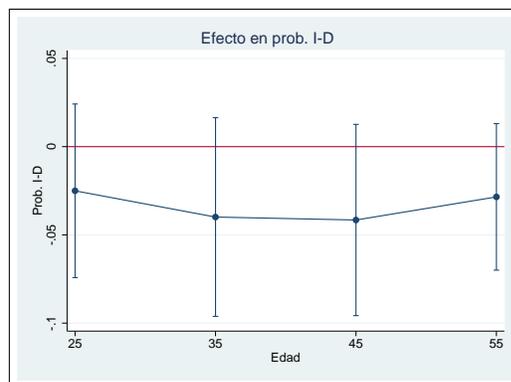
(b) Prob. I-D nivel básico.



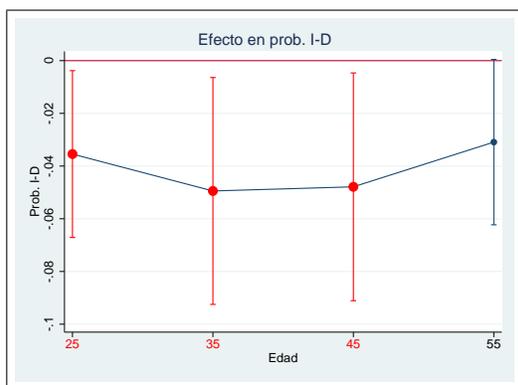
(c) Prob. I-D por nivel medio.



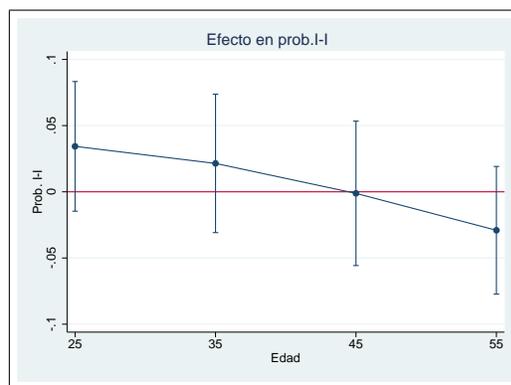
(d) Prob. I-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. I-D nivel superior universitario



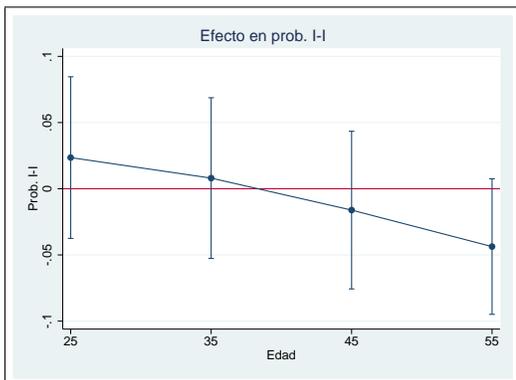
(f) Prob. I-I por edad.



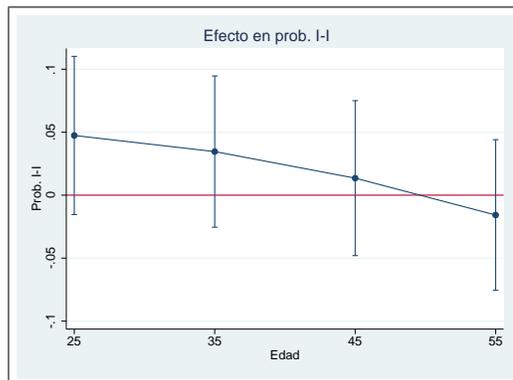
Fuente: realización propia

Figura 9.53: Impacto marginal de la reforma hombres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

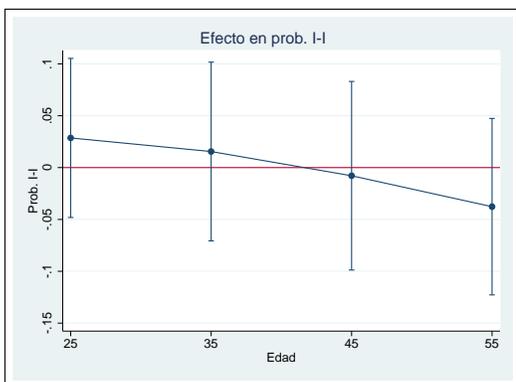
(a) Prob. I-I nivel básico.



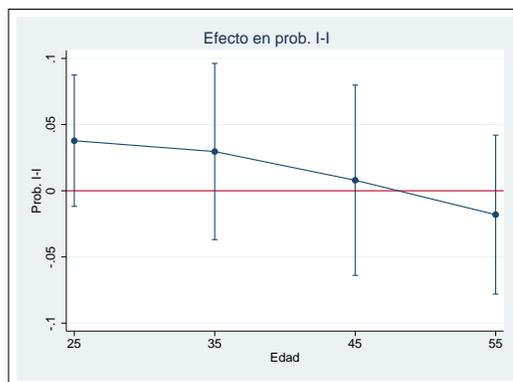
(b) Prob. I-I nivel medio.



(c) Prob. I-I nivel superior no universitario.



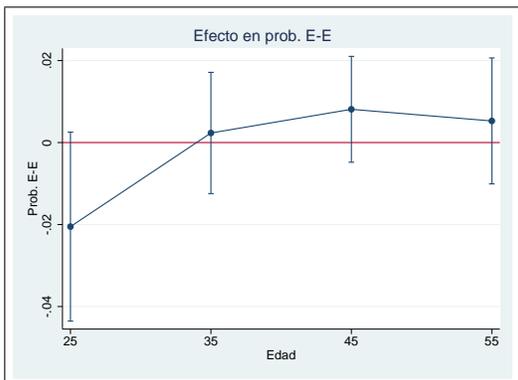
(d) Prob. I-I nivel superior universitario.



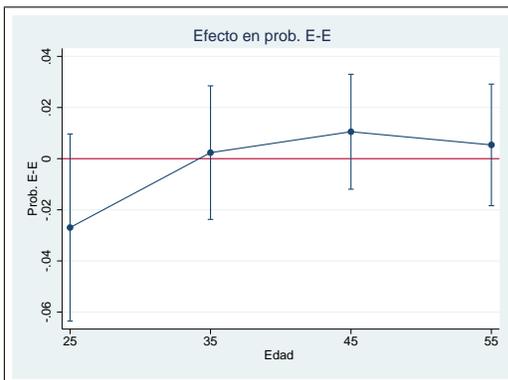
Fuente: realización propia

Figura 9.54: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

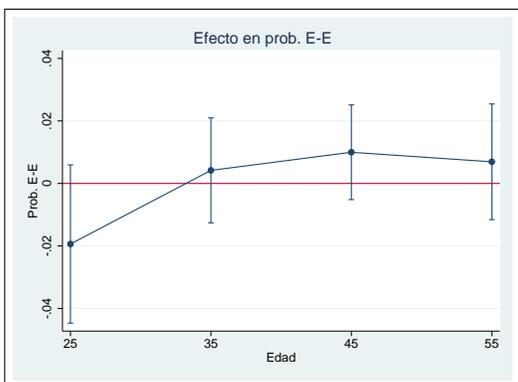
(a) Prob. E-E por edad.



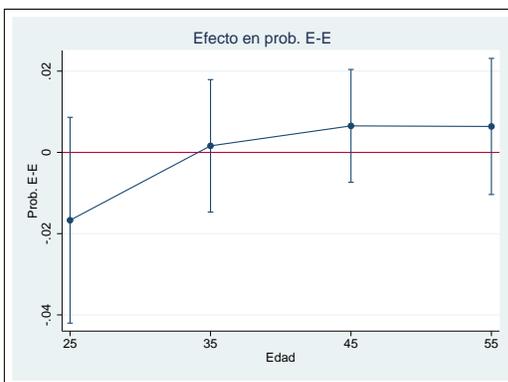
(b) Prob. E-E nivel básico.



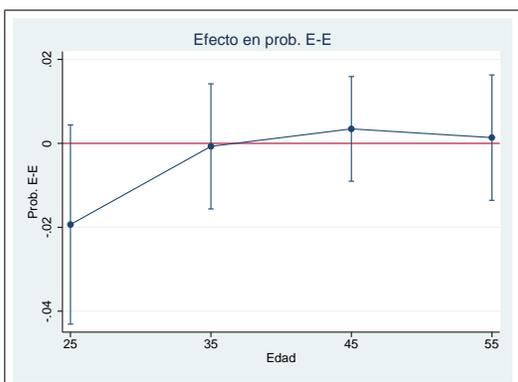
(c) Prob. E-E nivel educación media.



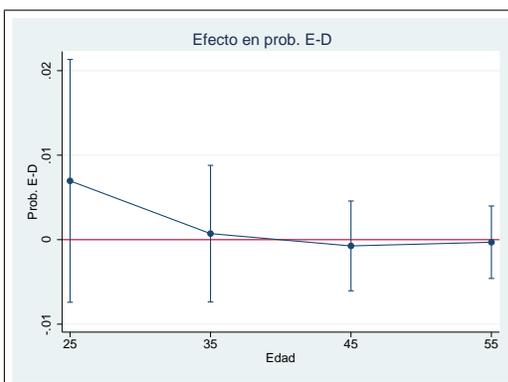
(d) Prob. E-E nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-E nivel superior universitario



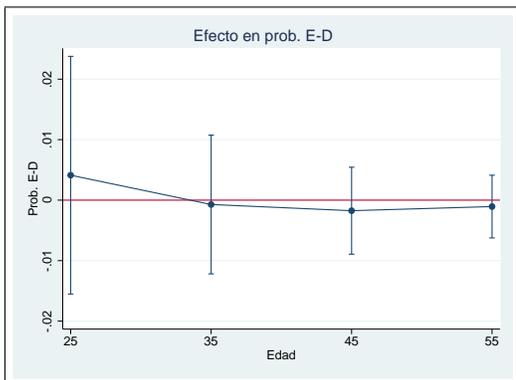
(f) Prob. E-D por edad.



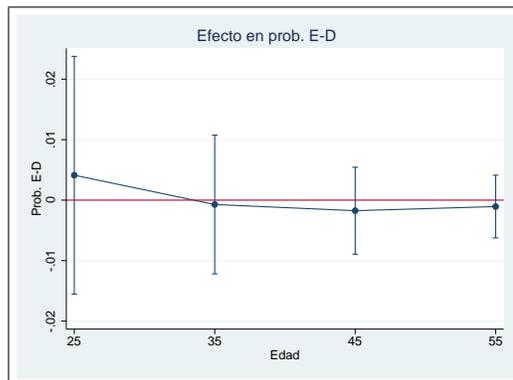
Fuente: realización propia

Figura 9.55: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

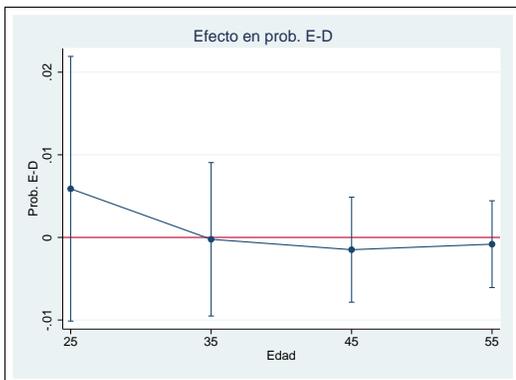
(a) Prob. E-D por edad.



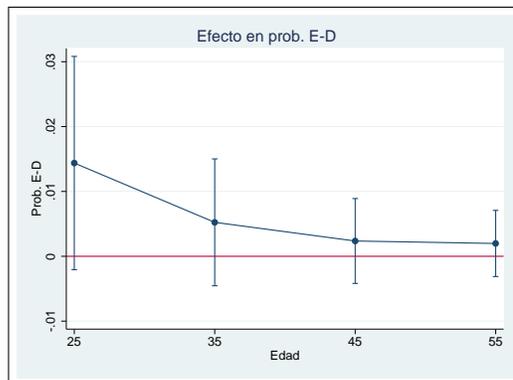
(b) Prob. E-D nivel básico.



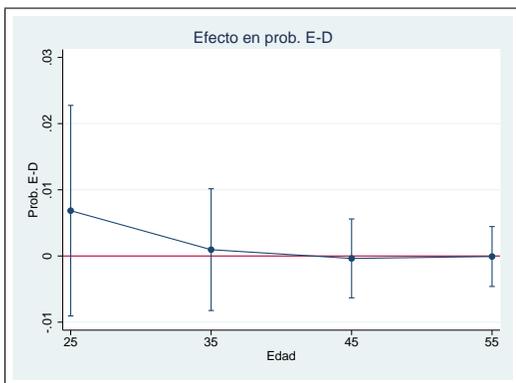
(c) Prob. E-D nivel educación media.



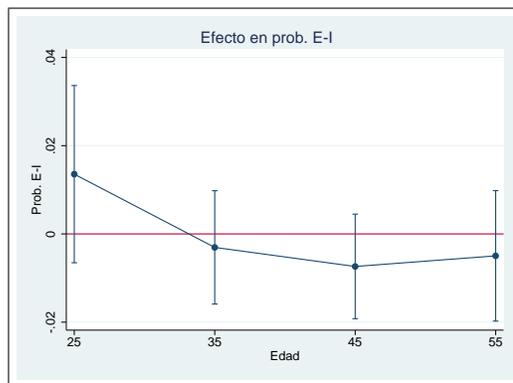
(d) Prob. E-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. E-D nivel superior universitario

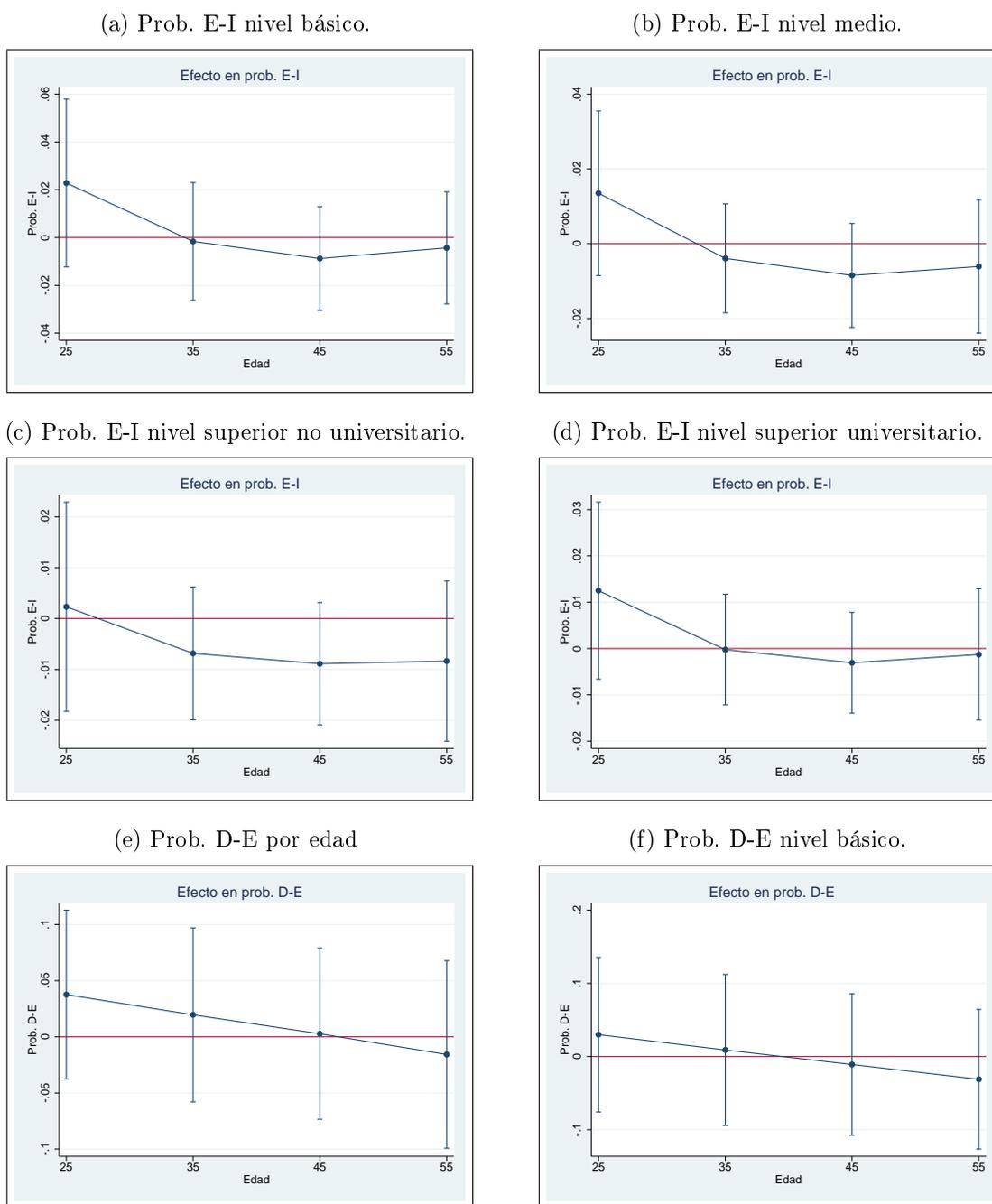


(f) Prob. E-I por edad.



Fuente: realización propia

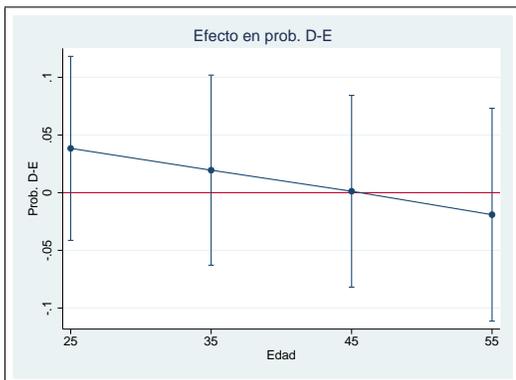
Figura 9.56: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.



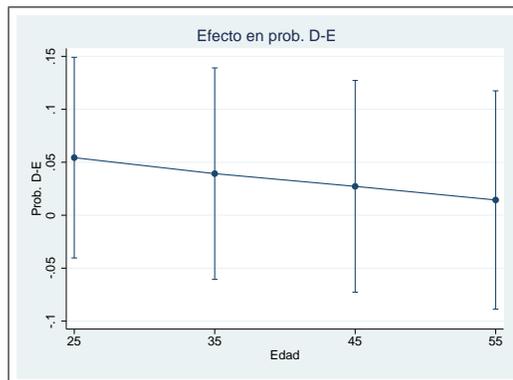
Fuente: realización propia

Figura 9.57: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

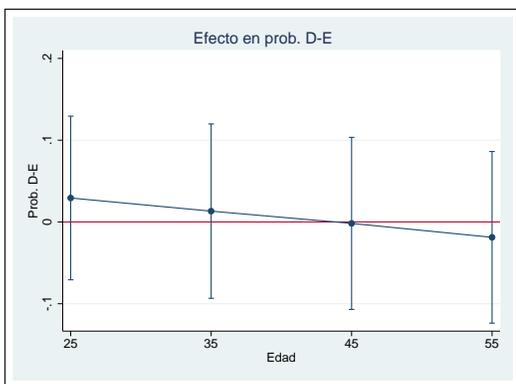
(a) Prob. D-E nivel medio.



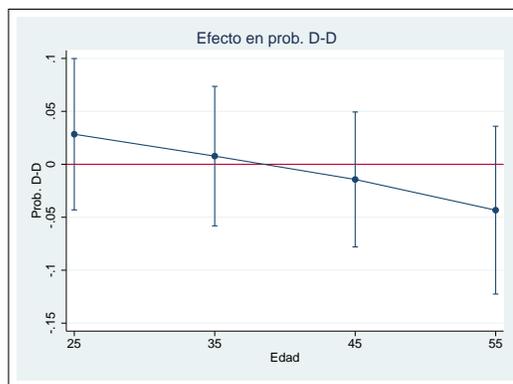
(b) Prob. D-E nivel superior no universitario.



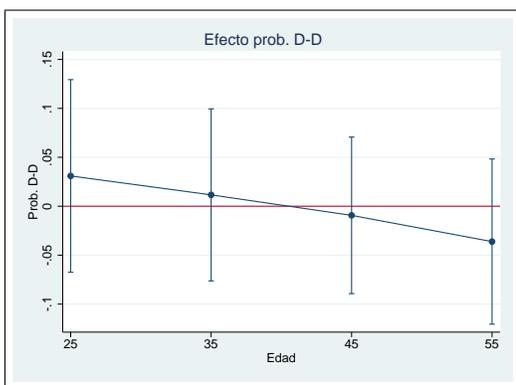
(c) Prob. D-E nivel superior universitario.



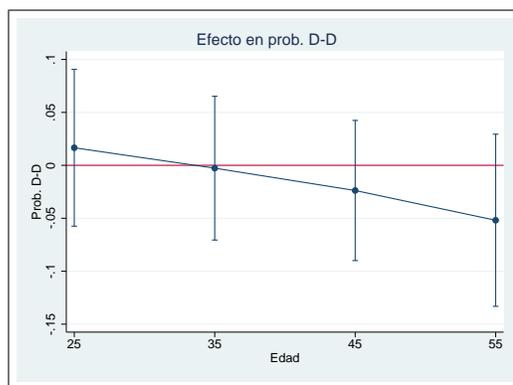
(d) Prob. D-D por edad.



(e) Prob. D-D nivel básico



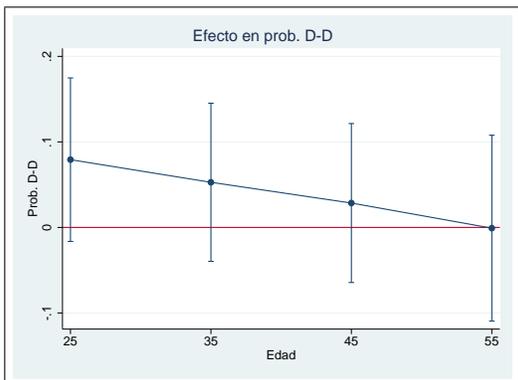
(f) Prob. D-D nivel medio.



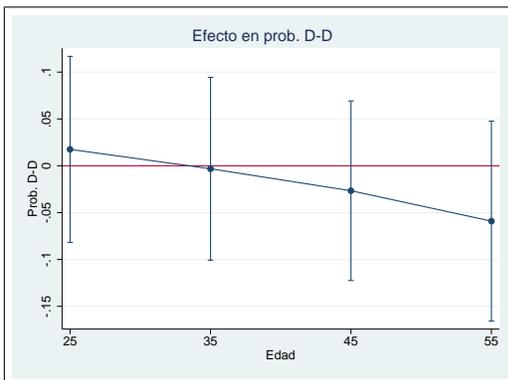
Fuente: realización propia

Figura 9.58: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

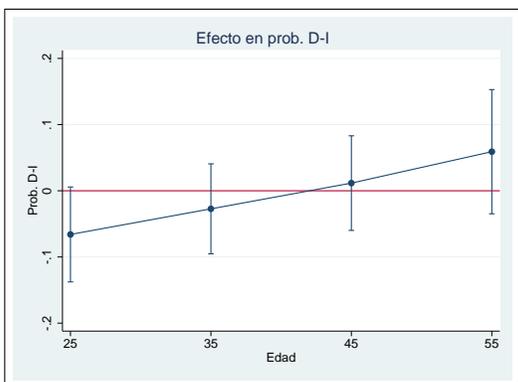
(a) Prob. D-D nivel superior no universitario.



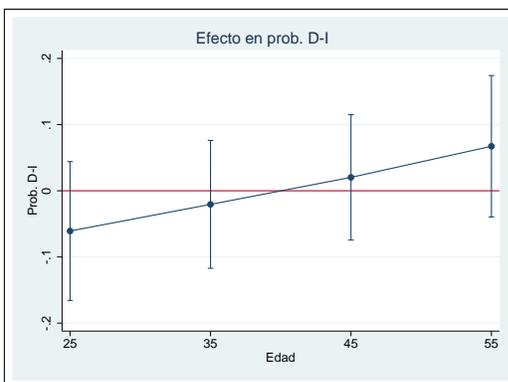
(b) Prob. D-D nivel superior universitario.



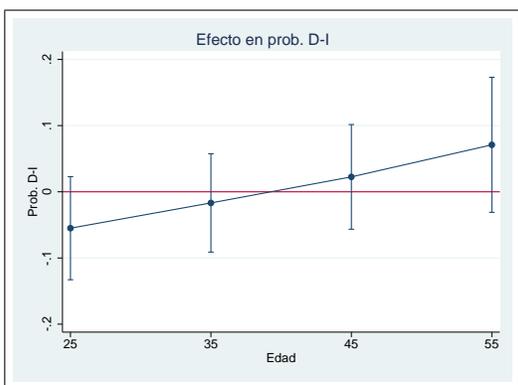
(c) Prob. D-I por edad.



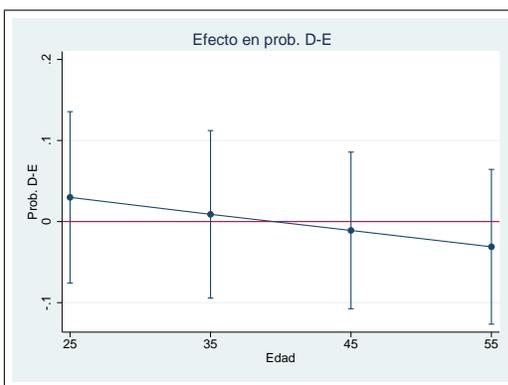
(d) Prob. D-I nivel básico.



(e) Prob. D-I nivel medio



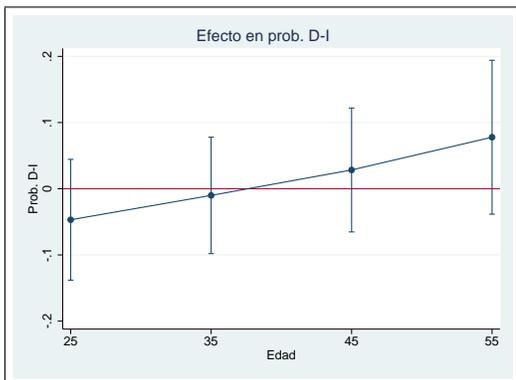
(f) Prob. D-I nivel superior no universitario.



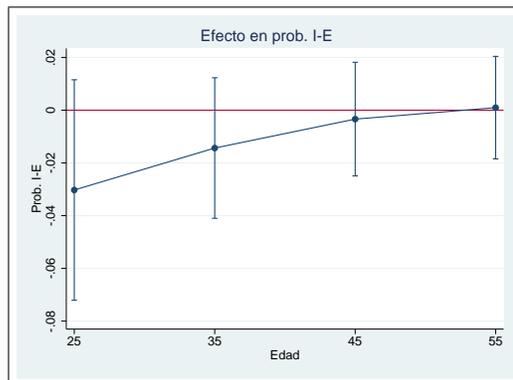
Fuente: realización propia

Figura 9.59: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

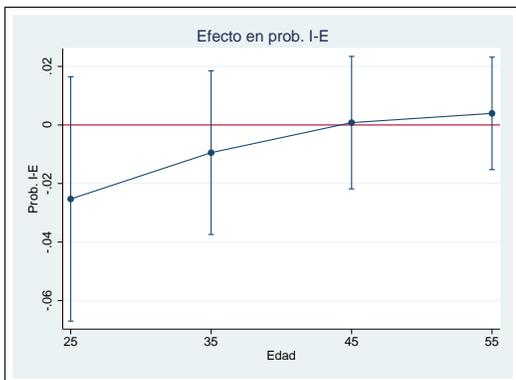
(a) Prob. D-I nivel superior universitario.



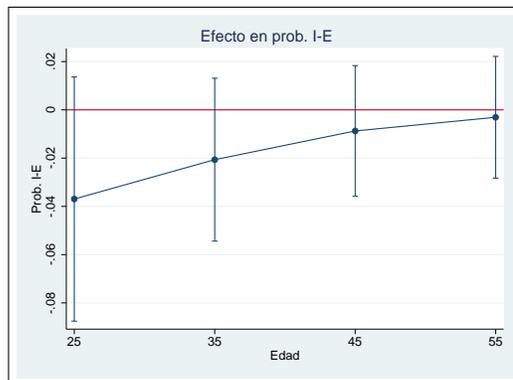
(b) Prob. I-E por edad.



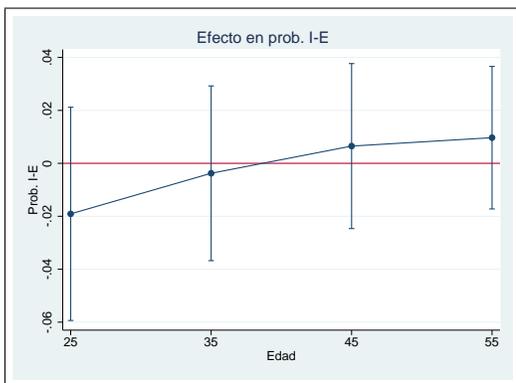
(c) Prob. I-E por nivel básico.



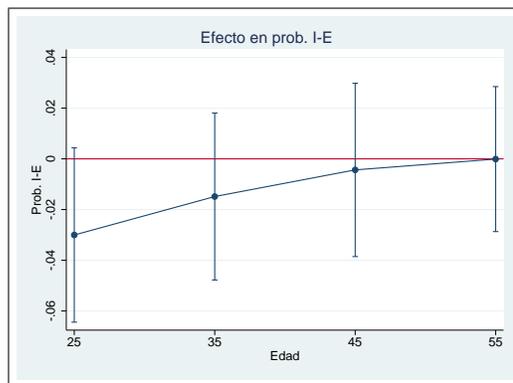
(d) Prob. I-E nivel medio.



(e) Prob. I-E nivel superior no universitario



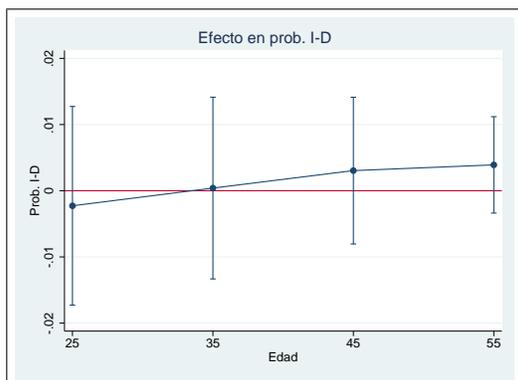
(f) Prob. I-E nivel superior universitario.



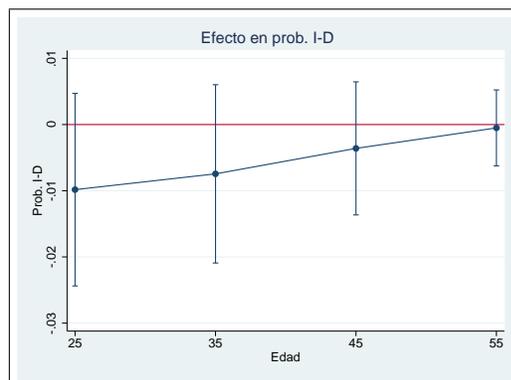
Fuente: realización propia

Figura 9.60: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

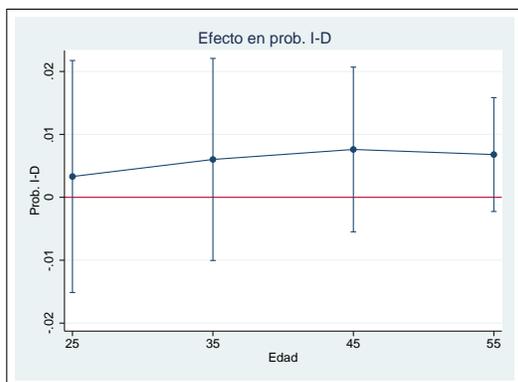
(a) Prob. I-D por edad.



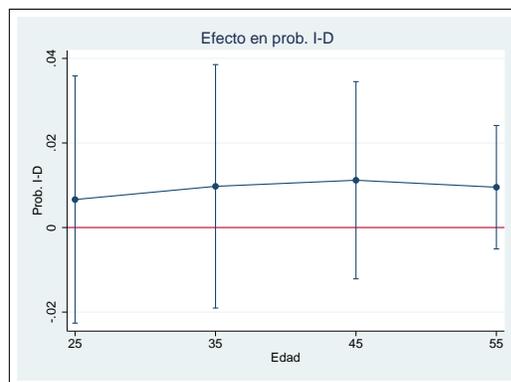
(b) Prob. I-D nivel básico.



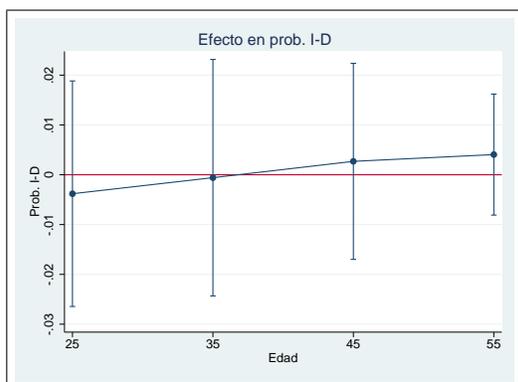
(c) Prob. I-D por nivel medio.



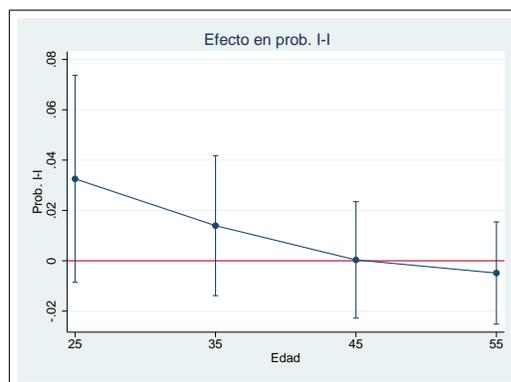
(d) Prob. I-D nivel superior no universitario.



(e) Prob. I-D nivel superior universitario



(f) Prob. I-I por edad.



Fuente: realización propia

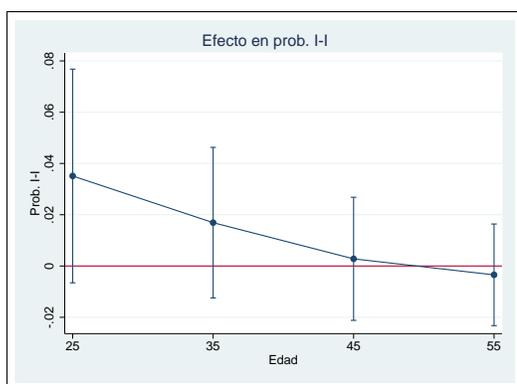
Tabla 9.13: Mujeres grupo edad 3 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
Empleado	6,846	5,950	7,449	18,347	38,592
Desempleado	469	368	360	1,292	2,489
Inactivo	7,084	2,157	1,323	10,557	21,121
Total	14,399	8,475	9,132	30,196	62,202

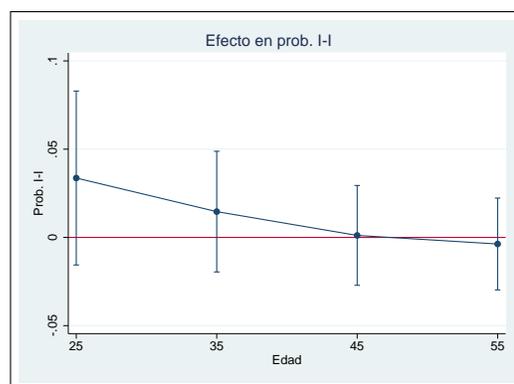
Source: C:nueva_FFF.dta

Figura 9.61: Impacto marginal de la reforma mujeres en la probabilidad de transición modelo ponderado.

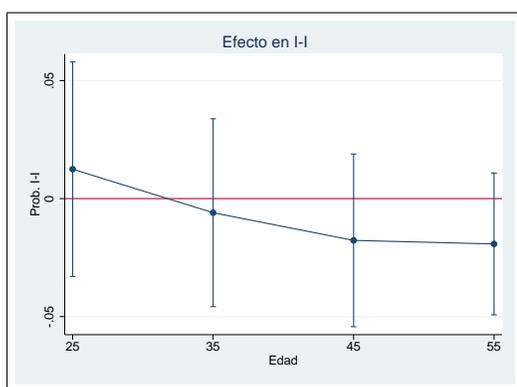
(a) Prob. I-I nivel básico.



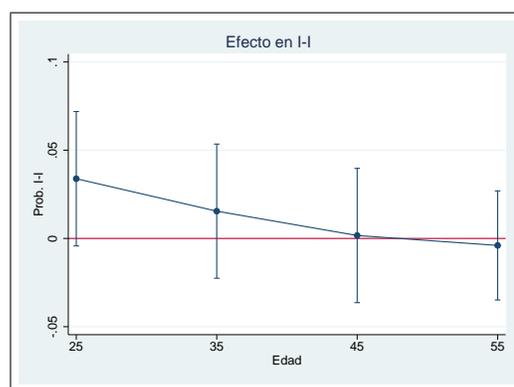
(b) Prob. I-I nivel medio.



(c) Prob. I-I nivel superior no universitario.



(d) Prob. I-I nivel superior universitario.



Fuente: realización propia

Tabla 9.14: Mujeres grupo edad 4 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	N.Hum/norm	Total
Empleado	19,807	5,918	9,487	24,826	1,612	61,650
Desempleado	830	312	320	1,222	67	2,751
Inactivo	26,858	3,114	3,312	19,300	3,372	55,956
Total	47,495	9,344	13,119	45,348	5,051	120,357

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.15: Hombres Grupo edad 3 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
Empleado	11,090	5,324	8,673	22,916	48,003
Desempleado	472	183	292	946	1,893
Inactivo	1,506	168	256	1,114	3,044
Total	13,068	5,675	9,221	24,976	52,940

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.16: Hombres Grupo edad 4 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	N.Hum/norm	Total
Empleado	32,974	5,493	12,711	34,748	2,486	88,412
Desempleado	971	200	407	1,206	81	2,865
Inactivo	5,941	431	1,054	3,693	946	12,065
Total	39,886	6,124	14,172	39,647	3,513	103,342

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.17: Mujeres grupo de edad 2 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
Empleado	3,224	8,778	14,059	21,786	47,847
Desempleado	483	1,204	1,622	3,008	6,317
Inactivo	5,510	4,842	11,595	15,521	37,468
Total	9,217	14,824	27,276	40,315	91,632

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.18: Mujeres grupo edad 2 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
D-E	103	247	326	623	1,299
D-D	62	201	205	423	891
D-I	97	169	251	520	1,037
Total	262	617	782	1,566	3,227

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.19: Mujeres grupo edad 3 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
D-E	92	78	97	282	549
D-D	42	72	59	140	313
D-I	95	68	56	255	474
Total	229	218	212	677	1,336

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.20: Mujeres grupo edad 4 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	N.Hum/norm	Total
D-E	195	60	51	267	10	583
D-D	90	50	54	133	8	335
D-I	188	62	61	266	19	596
Total	473	172	166	666	37	1,514

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.21: Hombres grupo edad 3 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
D-E	183	62	72	336	653
D-D	33	30	55	105	223
D-I	25	13	13	51	102
Total	241	105	140	492	978

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.22: Hombres grupo edad 4 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	N.Hum/norm	Total
D-E	361	53	102	403	19	938
D-D	78	32	72	135	13	330
D-I	85	19	38	106	12	260
Total	524	104	212	644	44	1,528

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.23: Hombres grupo edad 2 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
D-E	189	212	335	841	1,577
D-D	59	128	192	362	741
D-I	54	105	190	212	561
Total	302	445	717	1,415	2,879

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.24: Mujeres grupo edad 3 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
I-E	683	152	131	1,078	2,044
I-D	90	61	49	264	464
I-I	3,137	1,001	509	4,459	9,106
Total	3,910	1,214	689	5,801	11,614

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.25: Mujeres grupo edad 4 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	N.Hum/norm	Total
I-E	1,986	215	194	1,471	153	4,019
I-D	175	63	67	249	21	575
I-I	12,212	1,464	1,506	8,566	1,694	25,442
Total	14,373	1,742	1,767	10,286	1,868	30,036

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.26: Hombres grupo edad 2 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
I-E	262	314	671	712	1,959
I-D	65	110	209	232	616
I-I	664	681	3,172	706	5,223
Total	991	1,105	4,052	1,650	7,798

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.27: Hombres grupo edad 3 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
I-E	294	49	43	282	668
I-D	33	9	14	46	102
I-I	522	36	75	263	896
Total	849	94	132	591	1,666

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.28: Hombres grupo edad 4 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	N.Hum/norm	Total
I-E	980	66	116	575	87	1,824
I-D	77	14	44	105	13	253
I-I	2,103	154	412	1,298	404	4,371
Total	3,160	234	572	1,978	504	6,448

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.29: Mujeres grupo edad 2 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
I-E	407	453	816	1,480	3,156
I-D	108	189	296	550	1,143
I-I	2,524	1,729	4,265	6,020	14,538
Total	3,039	2,371	5,377	8,050	18,837

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.30: Mujeres grupo edad 2 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
E-E	1,241	3,832	6,101	9,456	20,630
E-D	92	213	246	549	1,100
E-I	444	410	735	1,539	3,128
Total	1,777	4,455	7,082	11,544	24,858

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.31: Mujeres grupo edad 3 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	Total
E-E	2,896	3,163	3,998	8,626	18,683
E-D	86	69	68	262	485
E-I	715	165	126	1,109	2,115
Total	3,697	3,397	4,192	9,997	21,283

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.32: Mujeres grupo edad 4 postreforma

	N.Básico	S.No Univ.	S.Univ.	E.Media	N.Hum/norm	Total
E-E	8,432	2,979	5,059	11,623	701	28,794
E-D	161	48	47	229	11	496
E-I	2,158	227	257	1,581	183	4,406
Total	10,751	3,254	5,363	13,433	895	33,696

Source: C:nueva_FFF.dta

Tabla 9.33: Regresiones transición Empleo

	(Hombres)		(Mujeres)	
	Total	Menores de 15 años	Total	Menores de 15 años
Grupo edad 3	0.318***	(82.77)	-0.0302***	(-8.23)
Grupo edad 4	-0.262***	(-76.80)	-0.768***	(-231.78)
Región II	-0.105***	(-9.09)	-0.118***	(-10.52)
Región III	-0.110***	(-9.54)	-0.0960***	(-8.63)
Región IV	-0.252***	(-24.27)	-0.258***	(-25.92)
Región V	-0.241***	(-21.64)	-0.282***	(-26.42)
Región VI	-0.258***	(-26.37)	-0.263***	(-27.78)
Región VII	-0.329***	(-32.58)	-0.375***	(-38.95)

Región VIII	-0.228***	(-19.84)	-0.292***	(-26.51)
Región IX	-0.241***	(-21.54)	-0.281***	(-26.33)
Región X	-0.279***	(-28.36)	-0.320***	(-33.69)
Región XI	-0.223***	(-17.69)	-0.242***	(-19.92)
Región XII	-0.351***	(-23.17)	-0.309***	(-20.49)
Región XIII	-0.149***	(-15.97)	-0.171***	(-19.06)
Región XIV	-0.233***	(-19.05)	-0.301***	(-25.71)
Región XV	-0.0843***	(-7.29)	-0.0546***	(-4.96)
FEBRERO	-0.00543	(-0.80)	-0.00755	(-1.16)
MARZO	-0.000311	(-0.05)	0.00631	(0.98)
ABRIL	-0.00441	(-0.65)	-0.000730	(-0.11)
MAYO	0.00309	(0.45)	-0.00129	(-0.20)
JUNIO	0.00373	(0.55)	0.0105	(1.61)
JULIO	-0.00717	(-1.04)	0.000536	(0.08)
AGOSTO	-0.00553	(-0.79)	-0.00613	(-0.92)
SEPTIEMBRE	0.00349	(0.50)	0.0128	(1.94)
OCTUBRE	-0.00632	(-0.84)	-0.000898	(-0.13)
NOVIEMBRE	-0.00641	(-0.87)	-0.00627	(-0.90)
DICIEMBRE	-0.00171	(-0.23)	0.0117	(1.68)
S.No Univ.	-0.124***	(-22.07)	-0.301***	(-60.58)
S.Univ.	-0.227***	(-50.84)	-0.522***	(-118.63)
E.Media	0.0400***	(11.02)	-0.0515***	(-14.88)
Dist. ante reforma	0.00424***	(3.44)	-0.00148	(-1.26)
Dist. desp reforma	-0.00445***	(-4.74)	-0.00437***	(-4.91)
Tasa desempleo regional	-0.000783	(-0.38)	0.00141	(0.72)
Z	-0.00350	(-0.56)	-0.0117*	(-1.97)
Constante	1.081***	(71.53)	1.659***	(114.38)
Observaciones	450862		506068	
AIC	1237966.0		1397855.3	
BIC	1238351.6		1398245.0	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tabla 9.34: Regresiones transición Empleo

	(Mujeres)		(Hombres)	
	estado civil		estado civil	
Estado civil				
Grupo edad 3	-0.787***	(-113.95)	-1.323***	(-176.86)
Grupo edad 4	-0.696***	(-112.22)	-1.652***	(-242.40)
Región II	-0.0161	(-0.76)	0.00479	(0.21)
Región III	0.0386	(1.84)	0.0489*	(2.12)
Región IV	0.194***	(10.33)	0.231***	(11.16)
Región V	0.158***	(7.87)	0.142***	(6.37)
Región VI	0.0129	(0.72)	0.184***	(9.43)
Región VII	0.129***	(7.10)	0.175***	(8.67)

Región VIII	0.159***	(7.67)	0.129***	(5.61)
Región IX	0.0936***	(4.64)	0.124***	(5.57)
Región X	-0.0508**	(-2.82)	0.0470*	(2.39)
Región XI	-0.0583*	(-2.54)	-0.0894***	(-3.53)
Región XII	-0.190***	(-6.58)	0.191***	(6.36)
Región XIII	0.149***	(8.82)	0.108***	(5.76)
Región XIV	0.0586**	(2.65)	0.105***	(4.31)
Región XV	0.267***	(12.90)	0.252***	(10.99)
FEBRERO	-0.0163	(-1.33)	0.0152	(1.12)
MARZO	-0.0231	(-1.89)	-0.00335	(-0.25)
ABRIL	-0.0200	(-1.64)	-0.0155	(-1.14)
MAYO	-0.0266*	(-2.17)	0.00171	(0.13)
JUNIO	-0.0338**	(-2.75)	0.00253	(0.19)
JULIO	-0.0206	(-1.66)	-0.000885	(-0.06)
AGOSTO	-0.0302*	(-2.41)	0.00709	(0.51)
SEPTIEMBRE	-0.0336**	(-2.68)	0.00251	(0.18)
OCTUBRE	-0.0190	(-1.41)	0.00540	(0.36)
NOVIEMBRE	-0.0309*	(-2.35)	0.00110	(0.08)
DICIEMBRE	-0.0197	(-1.50)	-0.0000819	(-0.01)
S.No Univ.	0.336***	(36.01)	-0.0414***	(-3.74)
S.Univ.	0.521***	(63.04)	0.0776***	(8.74)
E.Media	0.0293***	(4.48)	-0.303***	(-41.73)
Dist. ante reforma	-0.00506*	(-2.27)	-0.00931***	(-3.79)
Dist. desp reforma	0.00509**	(3.03)	0.00586**	(3.13)
Tasa desempleo regional	0.00798*	(2.17)	0.00749	(1.85)
Z	0.0136	(1.21)	0.0112	(0.90)
Constante	-0.0744**	(-2.72)	0.474***	(15.76)
Observaciones	506068		450861	
<i>AIC</i>	659781.1		525286.3	
<i>BIC</i>	660170.8		525671.9	

t statistics in parentheses

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$