

LA CONTRATACION TEMPORAL Y SUS EFECTOS SOBRE LA COMPETITIVIDAD

En este artículo, **Samuel Bentolila** y **Juan José Dolado** analizan los efectos de la introducción de la contratación temporal sobre las principales magnitudes del mercado de trabajo español. En concreto, estudian sus efectos sobre la variabilidad cíclica de la demanda de trabajo, la rotación laboral, la tasa de crecimiento de la productividad y la formación de salarios. Por último, con la perspectiva de la necesidad de aumentar la competitividad de las empresas españolas a raíz de la puesta en marcha del mercado único europeo, los autores proponen un conjunto de medidas de política económica que incluye la reforma de la legislación sobre modalidades de contratación, reforma que persigue preservar los efectos beneficiosos de la contratación temporal mitigando sus efectos desfavorables (*).

I. INTRODUCCION

LA entrada en vigor del mercado único europeo al comienzo de 1993 supone un nuevo reto para una economía que ha sufrido, en un período de tiempo muy corto, varios cambios estructurales de gran importancia: el cambio de régimen político (1975), la entrada en la Comunidad Europea (1986) y la entrada en el Sistema Monetario Europeo (1989).

Como es bien conocido, este nuevo reto supone la casi total eliminación de las barreras al movimiento de las personas, los bienes y el capital entre los países comunitarios. Por ello, el aspecto más significativo de este cambio, en relación con los anteriores, es la exigencia de una mejora sustancial de la competitividad de las empresas españolas con respecto a las extranjeras, tanto en los mercados exteriores como en el nacional. Nuestra larga historia de elevados déficit comerciales y la evolución reciente de los costes laborales unitarios y de la productividad en nuestro país revelan que ésta no será una tarea fácil.

La altísima tasa de paro española pone de manifiesto, entre otras cosas, que nuestra economía sufre unos elevados costes ante perturbaciones como las antes mencionadas y, más concretamente, que el mercado de trabajo no funciona correctamente. De entre los problemas que padece, es habitual destacar su falta de flexibilidad. Esta puede entenderse bien en términos de cantidades, en especial por la existencia de trabas para el ajuste del empleo a la demanda de trabajo deseada por las empresas, bien en términos de precios, por la falta de sensibilidad de los salarios a variaciones en la tasa de paro.

En respuesta al primer tipo de inflexibilidad, las autoridades españolas introdujeron, a finales de 1984, los contratos de trabajo temporales, que pueden suscribirse por períodos cortos y rescindirse al vencimiento con reducidos costes. Desde su introducción, el uso de los contratos temporales ha sido masivo, de forma que en la actualidad aproximadamente un tercio de los asalariados son temporales.

Dada la incertidumbre sobre la duración de la actual fase recesiva, quizá resulte algo prematuro efectuar una evaluación global de los efectos que la temporalidad ha tenido sobre el funcionamiento de la economía española, tarea que exigiría contar con datos de, al menos, un ciclo económico completo (una expansión y una recesión finalizadas). Sin embargo, es posible realizar una síntesis preliminar, a caballo entre el análisis estructural y el coyuntural, basada en los efectos observados en los nueve años que llevan en uso dichos contratos. Tal es el propósito de este trabajo. Así, puede afirmarse que la introducción de la temporalidad ha afectado a todas las variables clave del mercado de trabajo español. Los efectos más obvios han sido el aumento de la respuesta del empleo a las fluctuaciones cíclicas de la economía, el aumento de la rotación laboral —con sus efectos derivados sobre la financiación del subsidio de paro—, la caída —discutible, como se verá— de la productividad, y el menor salario de los contratados temporales en comparación con el de los fijos.

En los apartados II a V, se consideran, por ese orden, los cuatro aspectos anteriores, en referencia a la evolución global de la economía, pero poniendo especial énfasis en el sector de las manufacturas, por ser el mejor conocido y también el más relevante en relación con el mercado único europeo. Asimismo, el análisis se ocupará especialmente del empleo asalariado, por ser el más afectado por la introducción de la temporalidad.

Para finalizar esta introducción, avancemos las principales conclusiones de nuestro análisis (que aparecen en el apartado VI): la introducción de la temporalidad ha tenido efectos tanto favorables como desfavorables sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español, con un saldo neto probablemente positivo. Sin embargo, de cara a la mejora de la competitividad de la economía española en el seno del mercado único europeo, sería deseable proceder a una reforma de las modalidades de contratación que mitigara sus consecuencias no deseadas, observadas a raíz de la generalización de los contratos temporales.

II. EVOLUCION Y VARIABILIDAD DEL EMPLEO Y CONTRATACION TEMPORAL

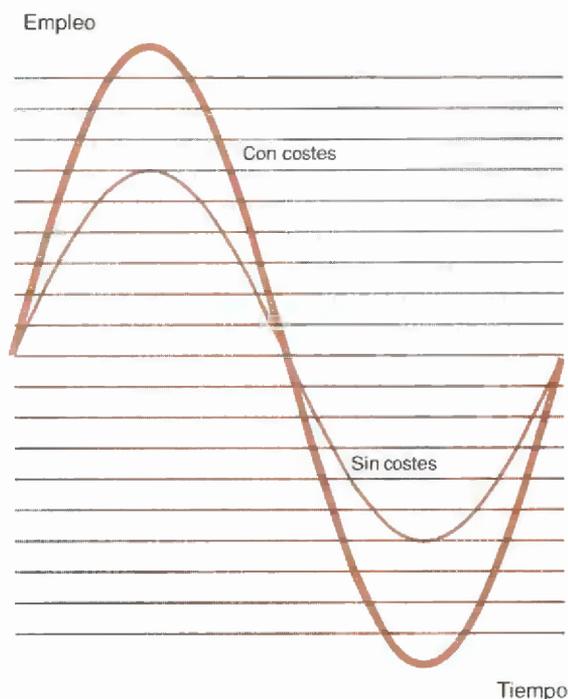
La introducción de los contratos temporales representa el cambio institucional más importante habido en el mercado de trabajo español en la última década. No se hará aquí una presentación detallada de las características del fenómeno, que sería demasiado prolija (1), sino que se irán citando las más relevantes según se expongan sus efectos.

Así, se debe empezar señalando que, desde el punto de vista contractual, la principal novedad incorporada en algunos de los contratos temporales de mayor uso es la ruptura del «principio de causalidad». En efecto, los «contratos temporales de fomento del empleo» (2) permiten la contratación temporal para llevar a cabo actividades de naturaleza no temporal. Ello implica la existencia de un grado de sustitución potencialmente elevado entre trabajadores fijos y temporales, aspecto de gran relevancia en el análisis posterior.

También se debe subrayar que la característica más significativa de los contratos temporales es la reducción de los costes de despido que suponen. La indemnización por la expiración de un contrato temporal es de 12 días de salario por año de antigüedad, mientras que la de un contrato indefinido es de 20 días si el despido es procedente y de 45 días si el despido es declarado improcedente por la Magistratura del Trabajo.

Como es bien sabido, el efecto clásico de los costes de despido (o de contratación) consiste en reducir la respuesta del empleo a las variaciones de la producción. Este efecto se ilustra de forma sencilla en el gráfico 1. Suponiendo que la producción sigue una senda cíclica, y en ausencia de costes de ajuste, el empleo responderá proporcionalmente a la producción —como en la línea continua del gráfi-

GRAFICO 1
EVOLUCION DEL EMPLEO
(Con o sin costes de ajuste)



co—, pero lo hará menos que proporcionalmente si existen tales costes —línea discontinua— (3). Por tanto, la introducción de la temporalidad debería dar lugar a una respuesta cíclica del empleo más acusada.

Apoyándose en la observación anterior, Bentolila y Saint-Paul (1992) realizan un análisis más profundo de los cambios en la demanda de trabajo debidos a la introducción de los contratos temporales. A continuación, se presentan brevemente sus resultados. Estos autores estudian el comportamiento óptimo cuando las empresas maximizan sus beneficios actuales y futuros en un contexto estacionario (es decir, una vez descontado el crecimiento tendencial). Cada empresa puede estar en una situación de expansión o recesión (con unas probabilidades dadas de transición entre ambos estados). Por otra parte, también pueden darse perturbaciones agregadas de modo que, en las recesiones, un número de empresas superior al normal pase simultáneamente a la situación de recesión, y en las expansiones suceda lo contrario.

En este contexto, las empresas pueden contratar trabajadores fijos o temporales, que difieren en su

productividad y su salario, y especialmente en que el coste de despido de los primeros es mayor que el de los segundos. Alternativamente, las empresas pueden ajustar su plantilla mediante bajas voluntarias en vez de despidos, lo cual supone también un cierto coste (por ejemplo, en términos de discontinuidades de la producción).

Como es habitual, el nivel de empleo óptimo de cada tipo de trabajador se determina por la igualdad entre su producto marginal y su coste marginal. Dado que existen posibilidades de sustitución, se supone que las empresas emplean a ambos tipos de trabajadores. En la fase expansiva, los empleados temporales son preferidos en el margen a los fijos, porque su coste marginal incluye un coste de despido (futuro) menor que el de éstos. En cambio, en la fase recesiva sucede lo contrario, porque el coste marginal de los fijos es menor.

El gráfico 2 muestra los efectos de la temporalidad sobre el empleo de una empresa individual. En presencia de contratos temporales, el empleo en expansión (L^{ce}) es mayor que sin ellos (L^{se}), porque el coste marginal de los trabajadores temporales es menor. Por otra parte, la caída del empleo al entrar en recesión es mayor, pues se despide a los trabajadores temporales, con menor coste de despido. En consecuencia, el nivel de empleo en la fase de recesión es menor que en ausencia de contratos temporales (L^{rs} es mayor que L^{rc}). La mayor caída al

entrar en recesión revela la mayor elasticidad cíclica del empleo antes mencionada. Además, dado que en la economía habrá empresas que pasen de expansión a recesión continuamente (habrá también, obviamente, un flujo inverso), se dará un aumento de la rotación laboral en comparación con la situación sin contratos temporales.

Los efectos sobre el empleo agregado se representan en el gráfico 3, pudiendo destacarse las siguientes características. En primer lugar, el nivel de empleo promedio puede ser mayor o menor. Por eso, en el gráfico no se distingue en la situación inicial entre los casos con y sin contratos temporales; en otras palabras, la temporalidad no garantiza en este contexto un nivel de empleo medio mayor (4). En segundo lugar, la temporalidad provoca que el empleo caiga más al iniciarse una recesión agregada, si bien permite una recuperación más rápida una vez realizado ese ajuste inicial.

Por último, del análisis previo se deriva que, dadas las distintas características de trabajadores fijos y temporales, la introducción de los contratos temporales implica que las empresas se encuentran inicialmente con una proporción de empleo fijo mayor que la deseada. Por ello, no reemplazarán con empleados fijos a aquéllos que causen baja voluntaria, sino que contratarán inmediatamente a empleados temporales (si se encuentran en una fase expansiva) y, dependiendo de cuál sea su nivel

GRAFICO 2
SENDA COMPARADA DEL EMPLEO
EN UNA EMPRESA CON Y SIN
TRABAJADORES TEMPORALES

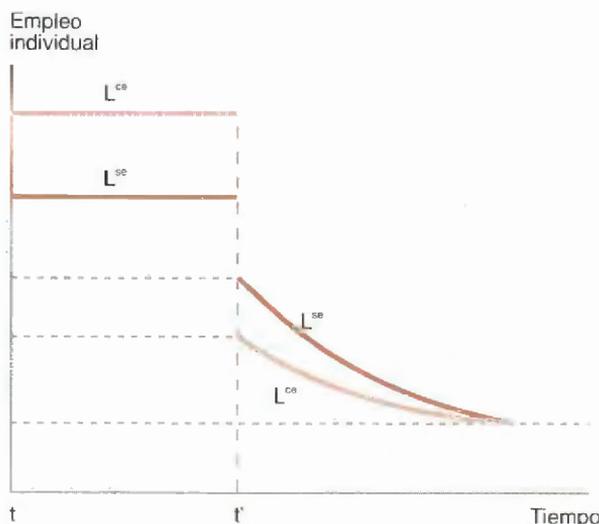
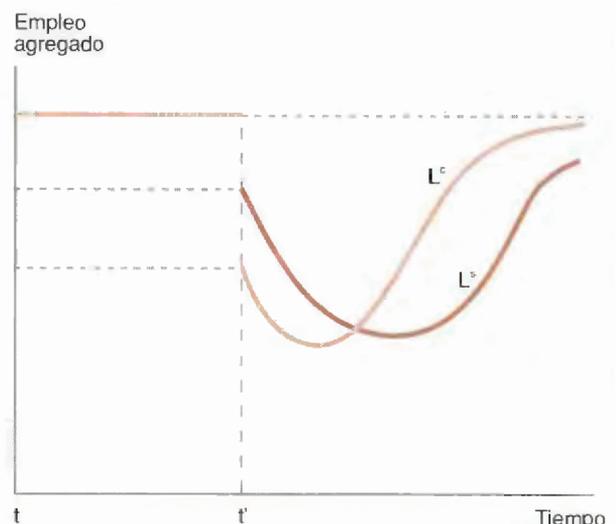


GRAFICO 3
SENDA COMPARADA DEL EMPLEO AGREGADO
EN RESPUESTA A UNA RECESION,
CON Y SIN CONTRATOS TEMPORALES



de empleo inicial, podrían despedir a empleados fijos (si se encuentran en una fase recesiva). La velocidad de convergencia a la proporción de empleo temporal deseada dependerá, por tanto, negativamente del nivel de costes de despido de los trabajadores fijos y de la situación cíclica.

A continuación, nos preguntamos en qué medida se han cumplido en la realidad las predicciones de este análisis teórico. Así, en el cuadro nº 1 se muestra la evolución desde 1966 del valor añadido (PIB) y del empleo total y asalariado en el total de la economía y en el sector manufacturero. Se puede observar que en el quinquenio de expansión (1986-90), con una tasa media de crecimiento de la producción del 4,5 por 100, inferior en dos puntos a la del período 1966-74, el empleo asalariado crece a una tasa media del 4,3 por 100, casi dos puntos superior a la del período expansivo anterior. En las manufacturas, esta respuesta es aún más acusada. Por tanto, en principio podría afirmarse que esta evolución es totalmente consistente con las predicciones del modelo.

Sin embargo, lo acontecido en el bienio 1991-92 es algo menos coherente con el modelo. Una tasa de crecimiento de la producción similar a la del período recesivo anterior (1,6 por 100 frente a 1,7 por 100), da lugar a una menor caída del empleo asalariado (5). En principio, de acuerdo con el análisis previo, cabría esperar que la caída fuese mayor. No obstante, antes de dar por buena esta anomalía, se deben señalar algunos aspectos. Por una parte, la economía experimentó un impulso atípico, favorable, pero transitorio, debido a la realización de los Juegos Olímpicos y la Exposición Universal. Por otra parte, se debe hacer notar que los datos sobre la producción son provisionales y que el período final no abarca una recesión completa. Por ello, a fin de analizar la cuestión con más detalle, conviene comparar la evolución trimestral del empleo en las manufacturas en el actual período recesivo con el inicio de la anterior recesión. En esta última, sin embargo, dadas las conocidas características especiales con que el primer *shock* del petróleo transmitió sus efectos a la economía española, se ha preferido tomar

CUADRO Nº 1

MAGNITUDES LABORALES EN EL TOTAL DE LA ECONOMÍA Y EN LAS MANUFACTURAS
(Tasas de variación media anual)

	Valor añadido (PIB)	Empleo total	Empleo asalariado	Horas por empleado(a)	Productividad por empleado	Productividad por hora
A. Total de la economía						
1966-74.....	6,4	1,1	2,5		5,3	
1975-85.....	1,7	-1,7	-1,4		3,5	
1986-90.....	4,5	3,2	4,3	0,2	1,2	0,9
1991-92.....	1,6	-0,7	-0,5	-0,5	2,4	2,8
B. Manufacturas						
1966-74.....	9,1	2,4	3,4	-0,5	6,4	7,0
1975-85.....	0,7	-2,5	-2,4	-1,5	3,3	4,8
1986-90.....	3,9	2,7	2,7	0,2	1,1	0,9
1991-92.....	-0,2	-2,6	-2,7	-0,4	2,4	2,8
C. Manufacturas (Tasas de variación entre el principio y el final del período)						
Trimestres	Valor Añadido	Empleo total	Empleo asalariado	Elasticidad del empleo total	Productividad por empleado	
1979:1-1981:2.....	-2,4	-10,8	-11,1	4,5	-17,4	
1990:3-1992:4.....	-1,3	-7,2	-6,9	5,5	-3,6	

Nota: (a) No existen datos homogéneos para el total de la economía antes de 1980. Los datos de la industria son homogéneos hasta 1986, tomados de Carabajo y García Perea (1987), y están enlazados con la *Encuesta de Salarios* desde ese años.

Fuente: García Perea y Gómez (1993). Horas: *Encuesta de Salarios*.

como punto de referencia el final de los años setenta, coincidiendo con la segunda crisis del petróleo.

Así pues, situando el inicio de la actual recesión en las manufacturas en el tercer trimestre de 1990, ésta puede compararse con el período que se inicia en 1979. El cuadro nº 1 contiene las tasas de variación de la producción, el empleo total y el empleo asalariado durante los períodos 1979:1-1981:2 y 1990:3-1992:4. La penúltima columna muestra la elasticidad del empleo total a la producción (esto es, el cociente de sus tasas de variación), observándose en el último período una elasticidad ligeramente mayor que en el primero.

Es decir, en la actualidad, el empleo responde más que antes a la variación de la producción, lo que es coherente con la mayor flexibilidad otorgada por los contratos temporales. Sin embargo, el incremento de la respuesta del empleo no es muy elevado. ¿Cómo puede explicarse este hecho? En primer lugar, nótese que al observar sólo la relación entre empleo y producción se ignora la variación de los demás determinantes de la demanda de trabajo, como son los salarios reales, los precios de otros factores de producción o el *stock* de capital (6).

Una segunda razón, probablemente más importante, la sugieren los gráficos 4 y 5. Estos representan los niveles de empleo temporal y fijo en la industria y los servicios en relación a su valor en 1987:2 (primer dato disponible sobre el empleo temporal). El empleo temporal ha crecido de forma muy similar en ambos sectores; no así el empleo fijo, que se ha mantenido más o menos constante en los servicios (con un aumento en el sector público y una caída en el privado), mientras que en la industria ha caído un 20 por 100 en cinco años y medio.

El hecho de que durante el período más reciente el ajuste de plantillas recaiga esencialmente sobre el empleo fijo es un dato a la vez inesperado y difícil de explicar. Cabe suponer que las empresas contratan empleados temporales precisamente para reducir sus costes de despido. No obstante, antes de dar por buena esta paradoja, nuevamente es necesario plantear algunas dudas acerca de los datos. Recientemente, se han publicado por primera vez los resultados de la *Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)* que empezó a realizar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el segundo trimestre de 1990. Pues bien, dicha encuesta revela una evolución del empleo fijo y el temporal opuesta a la indicada por la *Encuesta de Población Activa (EPA)*. El cuadro nº 2 muestra que en términos agregados la evolución es similar en ambas encuestas, pero —a diferencia de la *EPA*—,

GRAFICO 4
EMPLEO ASALARIADO FIJO
(1987:2=100)

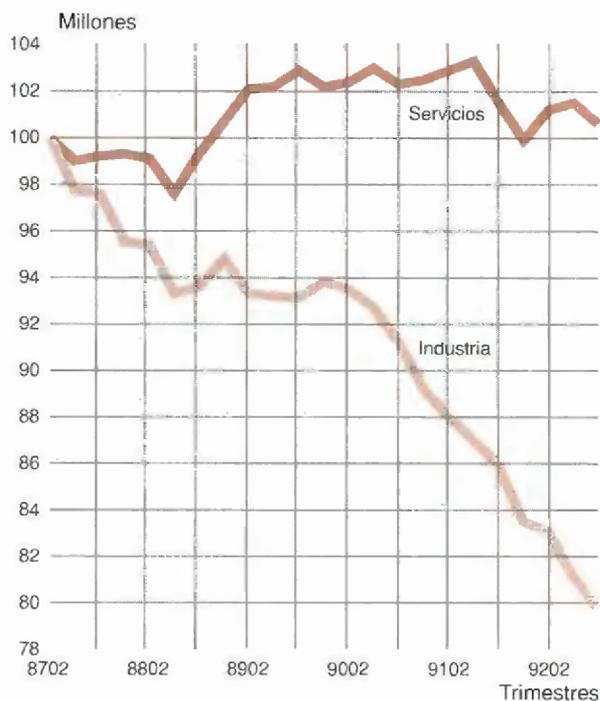
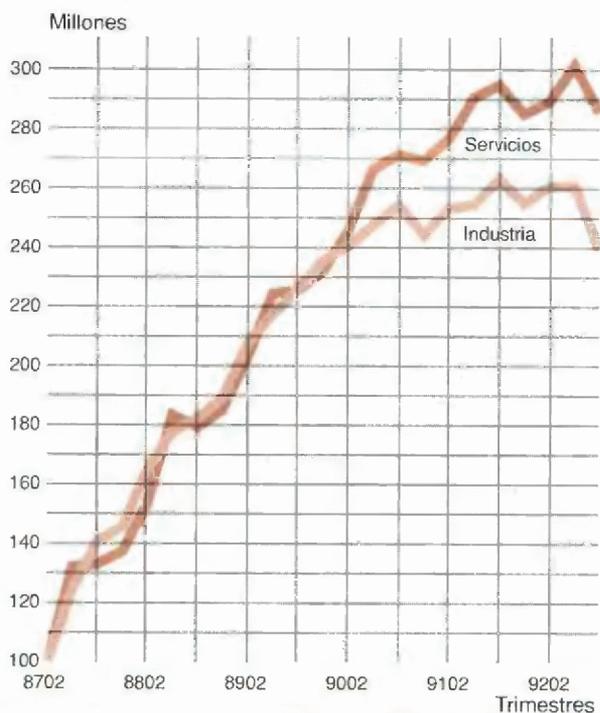


GRAFICO 5
EMPLEO ASALARIADO TEMPORAL
(1987:2=100)



CUADRO N° 2

EMPLEO FIJO Y TEMPORAL EN LA EPA Y LA ECL
(Tasas de variación entre 1990:2 y 1992:3)

	Encuesta de Población Activa (a)	Encuesta de Coyuntura Laboral (b)
Industria		
Total	-7,9	-6,3
Indefinido	-13,2	1,6
Temporal	8,3	-25,1
Servicios		
Total	5,3	6,2
Indefinido	-0,9	9,9
Temporal	22,8	-0,4

Notas:

(a) Se refiere a los asalariados en el sector privado.

(b) Se refiere a los «efectivos laborales» en empresas de más de cinco empleados, excluido el sector público (pero no las empresas públicas) y el sector agropecuario (véase el texto).

según la *ECL*, desde el inicio de la actual recesión el empleo fijo ha crecido y el temporal ha caído.

El diseño de dichas fuentes estadísticas es distinto: en la *EPA* se encuesta a unas 60.000 familias y en la *ECL* a unos 10.000 establecimientos (7), excluyendo a los de menos de cinco trabajadores, al sector agropecuario y a las administraciones públicas (pero no a las empresas públicas); en la *EPA*, la unidad de referencia son las personas, y en la *ECL* los «efectivos laborales» en las empresas (de forma que una persona con dos empleos aparecerá dos veces). No obstante, algunos ejercicios simples (8) revelan que éstas y otras diferencias son insuficientes para explicar la radical discrepancia entre ellas.

Por otra parte, la *EPA* indica por primera vez una destrucción masiva de empleo temporal en el último trimestre de 1992, y ese patrón se ha mantenido en el primero de 1993. Ello nos lleva a pensar que la *EPA* capta el tipo de contrato peor que la *ECL*, y que, probablemente, también capte los cambios en éste con retraso.

No obstante, la destrucción de empleo fijo al inicio de la recesión probablemente sea un fenómeno genuino, cuya causa podría ser la siguiente. En los apartados IV y V, se muestra que los empleados temporales son aproximadamente igual de productivos que los fijos, pero estos últimos —debido a que están protegidos por unos costes de despido mayores— logran extraer «rentas» en forma de unos salarios más altos. Además, en España, la escasa dispersión salarial impide que los salarios reflejen las diferencias de productividad entre distintos trabaja-

dores. En estas condiciones, es muy probable que las empresas hayan aprovechado el inicio de la recesión para despedir a aquellos trabajadores fijos menos productivos cuyo coste de despido sea inferior al valor actual de esas «rentas» implícitas en su salario. Apoya esta idea el hecho de que la situación de liquidez de las empresas al inicio de la recesión era relativamente saneada, por lo que podían afrontar los pagos de las indemnizaciones de despido (9).

Consideramos, en definitiva, que el ajuste a través del empleo fijo ha sido un fenómeno transitorio —debido, seguramente, al acercamiento de las empresas a su tasa de temporalidad deseada— que desaparece a partir del último trimestre de 1992. No obstante, este fenómeno contribuye a explicar por qué la respuesta del empleo a la producción durante dicho período ha sido algo menor de la esperada.

III. CONTRATACION TEMPORAL Y ROTACION LABORAL

El segundo efecto importante derivado de la introducción de la temporalidad ha sido el aumento de la rotación laboral; esto es, de los flujos brutos de entrada y salida en el empleo. La falta de información directa sobre dichos flujos hace necesario acudir a indicadores indirectos. Un indicador disponible es el número de altas de demandantes de empleo en el Instituto Nacional de Empleo (INEM), pues aquéllas se producen normalmente por la pérdida del empleo. Si bien tales altas se pueden deber también a la entrada de personas en la población activa, éstas tienen escasos incentivos para registrarse en el INEM, dada la reducida capacidad de éste para conseguirles un empleo. No obstante, la propia ineffectividad del INEM como agencia de colocación pone en cuestión la validez del indicador propuesto, ya que también resta incentivos a registrarse a aquéllos que pierden su empleo y no tienen derecho a la prestación por desempleo. Por ello, a continuación se citará también un indicador de rotación basado en la *EPA*, que es una fuente más fiable sobre la evolución del paro.

En el gráfico 6, se representa la serie de altas, reescalada por el nivel del empleo, durante el período 1977-92 (10). Junto al índice de altas, se representa la tasa de paro como causa inmediata de aumento del número de altas. Hasta 1985 ambas series muestran una tendencia creciente, pero a partir de ese año la tasa de paro cae, mientras que las altas siguen creciendo. En ausencia de cambios legislativos que modifiquen sustancialmente el incentivo al

registro en el INEM durante el período relevante, esta dispar evolución confirma el aumento de la rotación, que cabe atribuir a los contratos temporales. En el mismo sentido, un indicador alternativo basado en la EPA también sugiere un aumento de la rotación: del total de trabajadores con menos de 1 mes de antigüedad en el paro, en 1992 el 84 por 100 habían trabajado anteriormente, mientras que en 1984 la cifra era del 76 por 100 (11).

Tal como se mencionó en el apartado II, la reducción de los costes de despido ocasionada por la introducción de la temporalidad llevaría por sí sola a esperar un aumento de la rotación. No obstante, hay dos características de los contratos temporales que exacerbaban este aumento. En primer lugar, la duración máxima de los contratos temporales (tres años, ampliados a cuatro durante 1993) obliga a la empresa a decidir entre convertir en fijo al trabajador o despedirlo. La segunda opción puede resultar muy atractiva, pues la primera supone incurrir en un coste fijo importante. En efecto, el gráfico 7 muestra que la indemnización por despido aumenta de forma discontinua en el margen: al superar los tres años de antigüedad, ésta salta desde 36 hasta 60 días de salario o, en caso de impugnación judicial

ganada por el trabajador, hasta 135 días. El gráfico revela que el salto de nivel es incluso más importante que el cambio de pendiente. En condiciones de incertidumbre, es probable que la empresa prefiera despedir al trabajador, conservando así la opción de contratar a otro trabajador temporal pasado algún tiempo. Es probable también que ni el subsidio público para la conversión de contratos temporales en indefinidos ni la prohibición legal de contratar a otro trabajador temporal para el mismo puesto durante un año (que seguramente se incumple a menudo) sean suficientes para modificar esa preferencia.

Existe además un segundo aspecto relacionado con la temporalidad que puede haber incrementado la rotación. Hasta abril de 1992 los trabajadores despedidos tenían derecho a percibir la prestación por desempleo durante un tiempo igual a la mitad de su antigüedad en el empleo, con una tasa de reposición inicial del 80 por 100 del salario anterior (libre de impuestos). Esta situación generaba un incentivo para que los trabajadores desearan una secuencia de relaciones laborales cortas, aminorando a la vez los reparos que pudieran poner los sindicatos o las empresas. La importancia de este

GRAFICO 6
PARO Y DEMANDAS DE EMPLEO
(1977=100)

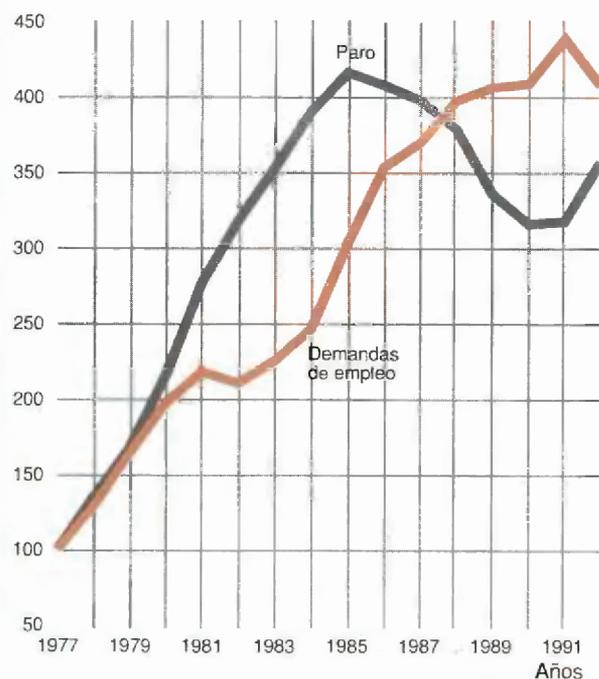
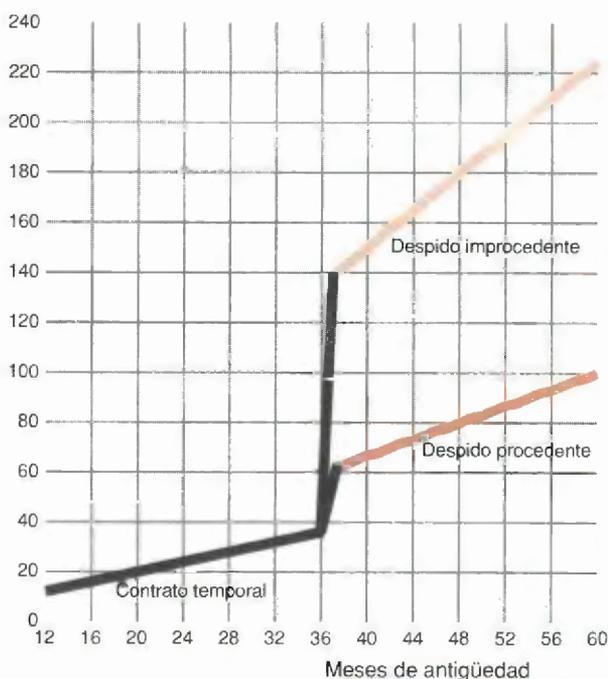


GRAFICO 7
INDEMNIZACION POR DESPIDO
(Días totales de salario)



aspecto se ve apoyada por la evolución dispar del paro y las altas de demandas de empleo en 1992, tal como se observa en el gráfico 7. El aumento del paro debería haber conducido a un aumento de las altas, que, sin embargo, caen (12).

Por último, no hay que dejar de señalar que, como consecuencia de los efectos anteriores, la mayor rotación coadyuvó al importante déficit sufrido por el sistema de prestaciones por desempleo desde 1991, principal razón que explica la decisión del gobierno (en el Decreto de abril de 1992) de elevar la duración mínima del contrato temporal a un año, con la consiguiente elevación del período mínimo de cotización para poder percibir la prestación, y reducir el importe y el plazo máximo de percepción de esta última.

IV. CONTRATACION TEMPORAL Y PRODUCTIVIDAD

En los últimos años, los aumentos de la productividad en España han sido reducidos (13). Este dato, unido al auge de las modalidades de contratación temporal, ha propiciado la conclusión de que el empleo temporal perjudica al crecimiento de la productividad. Ahora bien, antes de acudir a los datos para investigar esta hipótesis, se debe mencionar que, a priori, no resulta evidente que el efecto deba ser positivo o negativo. Por ello, conviene empezar enumerando, a título ilustrativo y sin ánimo de exhaustividad, las vías por las que la primera variable podría afectar a la segunda.

En general, un aumento de la temporalidad puede dar lugar a un menor crecimiento de la productividad si los trabajadores con contrato temporal son menos productivos que los fijos, bien por sus características intrínsecas (si son menos capaces) o bien por su actitud (si se esfuerzan menos). Alternativamente, podría darse un comportamiento distinto de las empresas con respecto a los dos tipos de trabajadores. Ambas diferencias podrían estar relacionadas con el aumento de la rotación laboral descrita en la sección anterior. En efecto, dada la alta rotación existente, el horizonte de la relación laboral es corto. Así, para los años 1987-88, Segura y otros (1991) citan una duración media de los contratos temporales de un año y medio, y un porcentaje de conversión de contratos temporales en fijos del 22 por 100, aspecto que, sin duda, afectará a la actitud que empresas y trabajadores tengan hacia el puesto de trabajo.

Con respecto a las empresas, la disponibilidad de contratos que permiten despedir a una parte de

los trabajadores con costes reducidos hace que les resulte óptimo tener un núcleo de trabajadores fijos más productivos, a los que se intente retener —salvo en las recesiones más profundas—, y un «cinturón» o «colchón» de trabajadores temporales menos productivos, a los que se despida cuando se entre en una fase recesiva. En el artículo de Bentolila y Saint-Paul (1992), estas diferencias de productividad se toman como dadas, pero en la realidad se podrían generar endógenamente a través de una menor inversión por parte de las empresas en la formación de los trabajadores temporales (14), dada la incertidumbre sobre la rentabilidad futura de dichas inversiones. Sin embargo, igualmente podría argumentarse que, por el contrario, el mayor poder de las empresas sobre los trabajadores temporales (para quienes una amenaza de despido es a priori más creíble) les permite obtener de ellos una mayor productividad.

Por su parte, los trabajadores también deberían reaccionar a la perspectiva de una relación breve e incierta con la empresa, y la evidencia parece apuntar en este sentido. Así, por ejemplo, según la EPA, en 1990 un 4,2 por 100 de los varones y un 7 por 100 de las mujeres con contrato temporal declaraban estar buscando empleo, mientras que entre los fijos las cifras respectivas eran el 0,4 por 100 y el 1,2 por 100 (Segura y otros, 1991, p. 81). Una reacción complementaria podría ser la de esforzarse menos y ser, por tanto, menos productivo. No obstante, de nuevo puede existir un efecto de signo contrario, y así Jimeno y Toharia (1992) indican que la reacción óptima del trabajador puede ser la inversa: esforzarse más para demostrar una alta productividad y aumentar así su probabilidad de adquirir el *status* de empleado fijo.

Por último, es necesario señalar que las distintas características de los trabajadores fijos y temporales se deben, en parte, a razones puramente transitorias: la temporalidad es un fenómeno relativamente nuevo que ha coincidido con un período de incorporación masiva al empleo. Segura y otros (1991, sección 3.4) indican que, en relación a los fijos, los trabajadores temporales son más jóvenes, tienen un nivel de estudios ligeramente menor y trabajan menos en puestos de profesionales y técnicos, y más en puestos de obreros. La no consideración de estos factores en el análisis empírico podría conducir a la conclusión prematura de que la temporalidad reduce la productividad. Se debe matizar que, en lo referente a la edad, podrían darse dos efectos contrapuestos. Así, una mayor juventud, si se toma como medida aproximada de la experien-

cia laboral, sugeriría una menor productividad, pero también podría suceder lo contrario si la edad afecta negativamente al esfuerzo.

Además de estos efectos, referidos al nivel de la productividad, existen efectos adicionales sobre su comportamiento cíclico. La productividad del trabajo es normalmente una variable procíclica; es decir, crece más en las expansiones que en las recesiones. Esto se debe en gran medida a que, debido a la existencia de costes de ajuste del trabajo, las empresas varían su empleo en menor proporción que su producción. Así, la productividad debe, por definición, variar en sentido opuesto a la elasticidad cíclica del empleo estudiada en el apartado II. Del marco analítico expuesto en dicho apartado se desprende, por tanto, la siguiente predicción: la introducción de la temporalidad debería disminuir la prociclicidad de la productividad (es decir, debería crecer menos que antes en los períodos de expansión y más en los de recesión). Del cuadro n.º 1 se deriva, en efecto, que la productividad tiene un comportamiento procíclico hasta 1985 que se atempera hasta el punto de invertirse aparentemente (es decir, de hacerse contracíclico). Esta reversión del patrón cíclico de la productividad se confirma también en el artículo de Dolado, Sebastián y Vallés (1993), donde se detrae de la producción y del empleo su componente tendencial de largo plazo. Por último, como se aprecia en el cuadro n.º 1, este comportamiento se da igualmente en la productividad horaria.

Una simple reducción del grado de prociclicidad de la productividad no tendría por qué afectar al crecimiento sostenible de la economía. Sin embargo, la menor tasa de crecimiento de la productividad, tanto en expansión como en recesión, sugiere que puede haberse producido una caída de la media de esta tasa, lo que sí tendría consecuencias a largo plazo.

La única forma de evaluar las hipótesis enunciadas hasta ahora es, nuevamente, analizar los datos de forma más desagregada. ¿Qué evidencia existe sobre la productividad relativa de empleados fijos y temporales? A pesar de que no se cuenta con información sobre la productividad de unos y otros por separado, es posible analizar si la productividad es mayor o menor en las empresas o los sectores con un mayor porcentaje de temporalidad. Así, con datos sectoriales de las manufacturas, Jimeno y Toharia (1993), teniendo en cuenta las características de los trabajadores (edad, ocupación, educación y antigüedad), encuentran un efecto negativo muy ele-

vado en 1988: un aumento de un punto porcentual de la proporción de temporales en un sector está asociado (15) a una caída de la tasa de crecimiento de la productividad de 0,93 puntos.

Por tanto, empíricamente se capta un efecto negativo de la proporción de trabajadores temporales sobre la tasa de crecimiento de la productividad aparente del trabajo (PAT). No obstante, antes de poder alcanzar conclusiones definitivas sobre si los trabajadores temporales son menos productivos que los fijos, hay que hacer notar que una medida más correcta de la productividad ha de tener en cuenta el *stock* de capital que emplean los trabajadores. La medida más habitual es el crecimiento de la productividad total de los factores (PTF), definida como la parte del aumento de la producción que no se deriva simplemente de aumentos de las cantidades utilizadas de factores productivos. En términos de valor añadido, esta última se conoce como el «residuo de Solow». Su expresión y su relación con el crecimiento de la productividad del trabajo son las siguientes:

$$\Delta \text{PTF} = \Delta \text{PRODUCCION} - \alpha \Delta \text{EMPLEO} - (1 - \alpha) \Delta \text{CAPITAL} \quad [1]$$

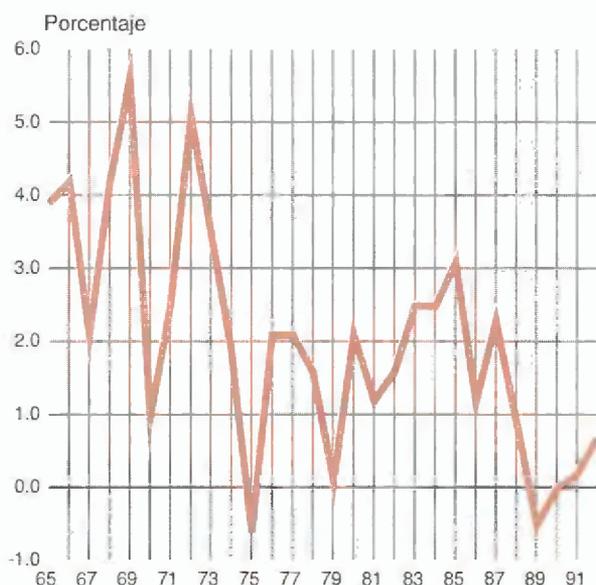
$$\Delta \text{PTF} = \Delta \text{PAT} - (1 - \alpha) \{ \Delta \text{CAPITAL} - \Delta \text{EMPLEO} \} \quad [2]$$

donde Δ representa la tasa de variación y α es la participación del trabajo en el valor añadido (16).

El gráfico 8 representa el crecimiento de la productividad total de los factores (PTF) en la economía española. Del crecimiento medio del 3,3 por 100 estimado para 1966-74 se pasa al 1,7 por 100 durante 1975-85, y al 0,8 por 100 durante 1986-90. Para el bienio 1991-1992, se estima (con datos provisionales) un crecimiento del 0,4 por 100. Es decir, el crecimiento medio de la PTF ha seguido una senda descendente desde 1986.

Si bien resulta de nuevo tentador atribuir esta caída al empleo temporal, tal conclusión sería prematura. En primer lugar, el gráfico sugiere que el cambio más importante se da después de 1974, cuando la tasa de crecimiento de la PTF cae de forma permanente unos dos puntos porcentuales (experiencia común a la mayoría de los países desarrollados), apuntando la recuperación de 1992 al restablecimiento de la media posterior a 1974. Es más, aunque se confirmase la caída de la tasa media de crecimiento de la PTF, esta podría tener múltiples causas. Una primera causa podría ser el incremento de la participación de los servicios en el PIB, puesto que este sector habitualmente presenta un crecimiento de la productividad menor que el de la industria. En apoyo de esta idea, cabe citar los

GRAFICO 8
PRODUCTIVIDAD TOTAL
(Tasa de variación anual, porcentaje)



resultados de Suárez (1992), quien estima, con datos sectoriales de la *Encuesta Industrial*, que la PTF creció en las manufacturas a una tasa muy elevada en el bienio 1986-1987 (de gran aumento del empleo temporal): el 7,9 por 100, frente al 2,1 por 100 en 1979-85 (17).

Una razón adicional para dudar de la atribución de la caída de la PTF a la temporalidad proviene de los resultados del trabajo de Hernando y Vallés (1992), que intenta responder a esta pregunta. En él se estima una ecuación de la variación de la PTF con datos de un panel de empresas manufactureras, tomado de la Central de Balances del Banco de España (CBBE), durante el período 1985-89. Los autores incluyen como una variable explicativa la variación de la tasa de temporalidad en la empresa (18). En la estimación, no se observa ningún efecto de la proporción de empleados temporales sobre el crecimiento de la productividad. La discrepancia entre este resultado y el de Jimeno y Toharia (1993), comentado anteriormente, se puede explicar por la diferencia en la variable que se analiza. Tal como se aprecia en la ecuación [2], si un aumento de la temporalidad conduce a una reducción de la dotación de capital por trabajador (lo cual sería razonable, dado que la temporalidad reduce el coste laboral), entonces el efecto de aquélla sobre la PTF puede ser nulo, aunque reduzca la PAT.

Así pues, a la vista de los resultados comentados en este apartado, parece concluirse que, pese a que la productividad (medida por la PAT o la PTF) se ha desacelerado durante los años de mayor aumento del empleo temporal, no existe suficiente evidencia para afirmar taxativamente que la temporalidad perjudique al crecimiento de la productividad.

V. CONTRATACION TEMPORAL Y SALARIOS

En este apartado, se analiza la influencia de la temporalidad sobre el proceso de formación de los salarios. Para ello, se parte de la observación de que los empleados temporales reciben salarios menores que los fijos. Esta observación es empíricamente cierta si sólo se tiene en cuenta el tipo de contrato, pero también lo es —y esto es lo realmente relevante— si se consideran las características observables de estos trabajadores. En concreto, Jimeno y Toharia (1993), incluyendo éstas (edad, sexo, estudios, ocupación y antigüedad) y variables de sector (público o privado, y una desagregación sectorial y regional) encuentran que, a igualdad de características, los trabajadores temporales tienden a cobrar entre un 8,5 y un 11 por 100 menos que los fijos (19).

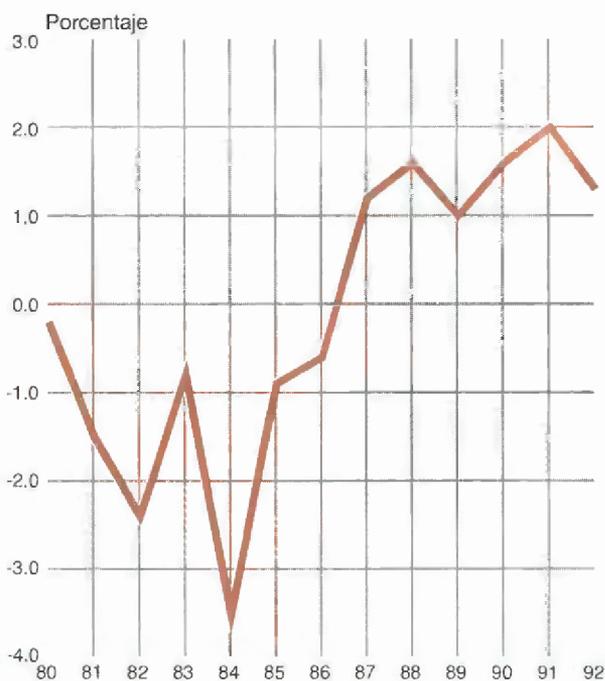
La temporalidad debería también ayudar a explicar otros dos fenómenos observados en la evolución reciente de los salarios a escala agregada. El primero se ilustra en el gráfico 9, que representa las tasas de crecimiento de la remuneración media por asalariado (según la Contabilidad Nacional) y de los salarios de convenio (en los sectores no agrícolas) entre 1980 y 1992. La diferencia entre ambas, el «deslizamiento» o «deriva» salarial, fue de unos dos puntos porcentuales hasta 1986, y desde entonces se ha reducido drásticamente, siendo nulo, o incluso negativo. En 1992 vuelve, no obstante, a mostrar un valor positivo. El segundo hecho a explicar es el crecimiento de los salarios de convenio en términos reales *ex-post* (es decir, una vez deducida la tasa de inflación observada), representado en el gráfico 10. Ese crecimiento es negativo hasta 1986, pero se torna positivo y creciente desde entonces.

Dada la importancia de los costes laborales para la competitividad, entender estos fenómenos y su posible relación con la temporalidad resulta de gran interés. Una explicación simple sería la siguiente. Por una parte, el salario medio por trabajador es una media ponderada del salario de los empleados fijos (determinado por el convenio colectivo) y el de los temporales. Puesto que los salarios de los temporales son menores que los de los fijos, y dado el

GRAFICO 9
SALARIO MEDIO Y DE CONVENIO
 (Tasa de variación nominal anual)



GRAFICO 10
SALARIO REAL DE CONVENIO
 (Tasa de variación anual)



importante aumento de la proporción de empleados temporales, resulta totalmente razonable que el salario medio crezca menos que antes, lo que originará una caída del deslizamiento salarial. Por otra parte, como la primera mitad de los años ochenta es de recesión y la segunda de expansión, la evolución observada del crecimiento de los salarios reales podría reflejar simplemente un comportamiento procíclico. Sin embargo, esta explicación es sólo parcialmente satisfactoria. En primer lugar, no explica la razón por la que son menores los salarios de los trabajadores temporales que los de los fijos. En segundo lugar, el crecimiento de los salarios reales es relativamente elevado en 1991 y 1992, años de clara situación recesiva.

Para intentar explicar estas cuestiones no resueltas, parece prometedor adoptar un enfoque de *insiders-outsiders* («internos-externos») en la determinación de los salarios. Es ya habitual en la literatura reciente (véase Layard, Nickell y Jackman, 1991, capítulo 5) suponer que la negociación salarial la realizan los trabajadores empleados (los *insiders*) velando por sus propios intereses y no por los de los parados (los *outsiders*). En Dolado y Bentolila (1992) se adapta esta idea al caso español, tratando de examinar si la evidencia apoya el supuesto de que los trabajadores cuyos intereses están representados en la negociación salarial son los empleados fijos, pero no los empleados temporales ni los parados.

Esta hipótesis parece plausible. Dada la relativamente corta duración media de las relaciones laborales bajo contrato temporal, es improbable que los trabajadores temporales formen parte de los comités que realizan la negociación salarial, o que dichos comités tengan muy presentes los intereses de unos trabajadores que no van a permanecer en la empresa durante mucho tiempo. Por otra parte, la implantación sindical entre los trabajadores temporales es seguramente menor que entre los fijos. Por último, es el colectivo de trabajadores fijos el que incorpora de forma estable los conocimientos sobre el funcionamiento de la empresa (el denominado «capital humano específico»), y estos trabajadores están además protegidos por unos costes de despido mayores. Conviene, sin embargo, señalar que esta hipótesis resulta más verosímil para aquellas empresas que negocian un convenio colectivo propio que para la negociación sectorial, y también que es más plausible en el sector industrial, con un porcentaje de temporalidad relativamente bajo, que en los demás sectores, con un porcentaje más alto.

En Dolado y Bentolila (1992), se presenta un marco teórico para formalizar estas ideas. Sus prin-

cipales características se resumen a continuación (20). Por un lado, las empresas persiguen maximizar sus beneficios, empleando dos tipos de trabajadores, fijos y temporales, con productividades y salarios distintos. La empresa tiene cierto poder de mercado, por lo que la decisión sobre el precio de su producto determina su nivel de ventas y, por tanto, su empleo. El salario de los trabajadores temporales está dado exógenamente, mientras que el de los fijos es el resultado de la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores (en adelante, el sindicato). Por tanto, la negociación salarial resulta ser un proceso de reparto de rentas, teniendo lugar antes de que se conozca el nivel de la demanda del producto de la empresa. Una vez fijado el salario, se conoce dicho nivel, y entonces la empresa decide el nivel de empleo (21).

Se supone que en la primera etapa el sindicato negocia para maximizar su utilidad, que es una media ponderada del salario que obtendrán los trabajadores fijos que permanezcan en la empresa y la renta que percibirán aquellos que sean despedidos. Esta última es, a su vez, una media del salario vigente en otras empresas y el subsidio de paro. El factor de ponderación del salario interno es la probabilidad de retener el empleo; es decir, la proporción esperada de miembros del sindicato que seguirán estando empleados. El número de miembros se supone igual al número de empleados fijos en la empresa al final del período anterior.

Del análisis se desprende que la proporción de empleados temporales en la empresa tiene dos efectos sobre el nivel del salario de los empleados fijos. El primero, denominado *efecto «colchón»*, implica que los fijos pueden obtener mayores salarios que si no hubiera empleados temporales, pues se supone que una petición de mayores salarios sólo reducirá el empleo de los miembros del sindicato (los fijos) si no quedan temporales por despedir (22). El segundo, denominado *efecto poder de negociación*, recoge la idea de que la proporción de temporales puede afectar al poder de negociación del sindicato. Este efecto es de signo ambiguo. Por una parte, los temporales tienen pocos incentivos para secundar huelgas convocadas por los fijos en apoyo de sus reivindicaciones salariales, lo que reduce el poder de negociación de éstos (lo que se denomina *sub-efecto de disciplina*). Por otra parte, cuanto mayor sea la proporción de temporales, mayor será el valor para la empresa de los conocimientos de los fijos sobre el funcionamiento de la empresa y, por tanto, más perjudicial le resultará que éstos dejen de trabajar durante una huelga o,

de forma más general, amenacen con no cooperar plenamente con los temporales —lo que se denomina *sub-efecto de no cooperación*— (23).

Por último, también se tiene en cuenta un tercer efecto, denominado *efecto composición*, derivado de que en la fuente estadística utilizada no se dispone de los salarios de fijos y temporales por separado para cada empresa. A diferencia de los dos efectos anteriores, éste no se refiere al salario de los fijos, sino al salario medio, y se relaciona con la observación previa sobre la evolución de la deriva salarial: si el salario de los temporales es menor que el de los fijos, entonces el salario medio será menor cuanto mayor sea la proporción de temporales en el empleo.

En el modelo se incluye además una generalización de la hipótesis de que sólo los intereses de los empleados fijos son tenidos en cuenta en la negociación, ampliando a los temporales el conjunto de miembros que el sindicato pretende mantener empleados. Denotando la ponderación de los temporales en la utilidad del sindicato por τ , entonces $\tau = 1$ implica que los temporales se ponderan igual que los fijos, mientras que $\tau = 0$ es el caso extremo mencionado hasta ahora, y valores intermedios implican una ponderación inferior, pero no nula, para los temporales en relación a los fijos.

En el apéndice se deriva la siguiente ecuación salarial:

$$w_{it} = \lambda \{v_{it}^e + \phi_{it}^e + (1 - \alpha - \gamma) (\Delta np_{it}^e + \tau \bar{\phi}_{it-1})\} + (1 - \lambda) \{\bar{w}_{it}^e - c_1 u_t + c_2 b_t\} + [c_{31} lf_{it} + c_{32} \phi_{it}^e] - \phi_{it}^e + c_4 pm_{it} \quad [3]$$

donde el superíndice «e» denota los valores esperados, el subíndice «t», el año, y el subíndice «i» las variables correspondientes a la empresa. Dentro del conjunto de variables «internas» a la empresa, se encuentran las siguientes: w = coste laboral medio, v = ventas por empleado (que representan la productividad nominal del trabajo), np = empleo fijo, ϕ = porcentaje de empleo temporal ($\bar{\phi} = \phi / 1 - \phi$) y lf = variables relativas a la situación económica y financiera de la empresa (beneficios por empleado, tipo de interés de su deuda, proporción de deuda a medio y largo plazo, etcétera).

A su vez, dentro del conjunto de variables «externas» a la empresa, se encuentran las siguientes: \bar{w} = salario medio en la industria y los servicios (según la *Encuesta de Salarios*), u = tasa de paro nacional, b = tasa de reposición (subsidio de paro en relación al salario), y pm = índice de concentración sectorial (porcentaje de ventas de las cinco mayores empresas del sector) (24).

Conviene destacar algunos elementos de esta ecuación. En primer lugar, los salarios negociados son esencialmente una media ponderada de factores internos y externos a la empresa, donde el coeficiente λ mide el peso relativo de los primeros frente a los segundos. En segundo lugar, los salarios dependen también del poder de negociación de los trabajadores en relación con la empresa (captado por lf y ϕ) y del poder de mercado de ésta (captado por pm). Por último, existe un término de «histéresis», captado por la tasa de crecimiento del empleo fijo (Δnp), que indica que, dado np , cuanto mayor sea np_{-1} (el objetivo de empleo del sindicato), menor será el crecimiento salarial, a fin de salvaguardar el empleo de estos trabajadores.

Los tres efectos antes enumerados de la variable ϕ sobre los salarios medios pueden identificarse en términos de los parámetros de la ecuación [3]: el efecto colchón (con coeficiente λ), el efecto poder de negociación (con coeficiente c_{32}) y el efecto composición (con coeficiente -1). Además, si los representantes de los trabajadores tienen en cuenta los intereses de los temporales, el coeficiente τ antes citado, que representa la ponderación relativa de los temporales en los intereses del sindicato, es precisamente el coeficiente que multiplica a la variable $\bar{\phi}_{-1}$.

La ecuación se estima con datos de 1.167 empresas privadas manufactureras, contenidas en la Central de Balances del Banco de España, para el período 1985-88. Este es un ámbito válido para la contrastación, puesto que en España son precisamente las empresas grandes, especialmente bien representadas en la CBBE, las que tienen convenio colectivo propio.

De la estimación de la ecuación [3], presentada en el apéndice, se deriva un peso de los factores internos cercano al 10 por 100, lo que concuerda con las estimaciones realizadas para el Reino Unido por Nickell y Wadhvani (1990) y para España, a escala sectorial, por Andrés y García (1993).

En cuanto al efecto de la temporalidad sobre los salarios, se estima que el efecto poder de negociación es positivo e igual a 0,25 a largo plazo. Esto implica, por una parte, que el sub-efecto de no cooperación domina al sub-efecto de disciplina. Por otra parte, el resultado neto de los efectos de poder de negociación y colchón de la temporalidad supone que un aumento de un punto porcentual en la proporción de temporales hace aumentar el salario de los fijos a largo plazo en un tercio de un punto porcentual. Finalmente, la proporción de temporales desfasada no aparece como significativa en la

regresión, lo que indica que no puede rechazarse la hipótesis de que sólo los intereses de los fijos son considerados en la negociación salarial.

Por último, merece la pena comentar los resultados que se obtienen cuando se permite que varíe sectorialmente el peso relativo de los factores internos a la empresa (λ), en la determinación salarial. Cuanto mayor sea λ , mayor es la flexibilidad que tiene la empresa para ajustar sus salarios a la evolución de sus ventas y otras variables. De este ejercicio resulta una cierta variabilidad por sectores, con estimaciones que van desde el 1 por 100 hasta el 25 por 100, y la correlación de rango de los valores sectoriales de λ con los de la tasa de crecimiento de la productividad real del trabajo es positiva y significativa (0,5, con un estadístico t de 2,0).

Este último resultado implica que, dados los niveles de precios, en aquellos sectores en que el crecimiento de la productividad del trabajo es más alto, los salarios se guían más por la productividad, mientras que en aquellos en que es más bajo se guían por el salario relativo de otros sectores. Este fenómeno fue hallado originalmente por Draper (1992) utilizando datos de la CBBE agregados sectorialmente, y tiene consecuencias potencialmente desfavorables para la evolución agregada del empleo. En efecto, como las industrias «retardatarias» se ven influidas esencialmente por los salarios alternativos, mientras que las ganancias de productividad en las industrias más «dinámicas» se trasladan en mayor medida a subidas salariales, la destrucción de puestos de trabajo en las primeras no se verá acompañada por una creación paralela de empleo en las segundas.

VI. CONCLUSIONES: CONTRATACION TEMPORAL Y COMPETITIVIDAD

Tras examinar detalladamente la forma en que la introducción de la contratación temporal ha afectado a varias dimensiones del mercado de trabajo, en este apartado final se reflexiona acerca de sus implicaciones sobre la competitividad de la economía española, y en particular de nuestro sector industrial. Entendemos la competitividad en sentido amplio; esto es, en términos de la capacidad de las empresas españolas para adaptarse a un nuevo contexto tanto en el mercado nacional como en los mercados exteriores. En ellos, la competencia en precios, costes y otros activos intangibles (calidad, diseño, etc.) ha de servir no sólo para vender la producción y asegurar unos márgenes de rentabilidad que garanticen la viabilidad empresarial, sino, so-

bre todo, para mejorar la creación de empleo (objetivo de especial importancia en una fase como la actual, de profunda recesión). Así pues, la relación entre la contratación temporal y la competitividad ha de centrarse en los efectos de la primera sobre la capacidad de las empresas de ajustar su demanda de trabajo, sobre la evolución de la productividad como determinante básico de la evolución de los precios, costes y otros activos intangibles y, finalmente, sobre la propia fijación de salarios.

En lo que se refiere a la evolución del empleo, no cabe duda de que la influencia de la contratación temporal ha sido positiva, al menos en el quinquenio de expansión (1986-1990). De acuerdo con el modelo teórico utilizado para ilustrar esta influencia, en épocas expansivas el empleo tiende a ser mayor que en ausencia de contratación temporal, pero sucede lo contrario en épocas recesivas. Sin embargo, en fases de recesión como la actual, es muy probable que al disponer las empresas de un mecanismo amortiguador —el *stock* de contratos temporales— sobre el que recae el ajuste, la erosión del tejido productivo sea menor que en anteriores fases recesivas, en que la contratación temporal no existía. En este sentido, si bien es cierto que las cifras de paro en la actualidad se retrotraen a los niveles de 1985, tanto el volumen de empleo como las tasas de actividad y ocupación son sustancialmente mejores.

En lo que respecta a la productividad, la evidencia examinada indica que la temporalidad ha contribuido a una caída del crecimiento de la productividad aparente del trabajo, que sólo mide el producto por empleado, sin efectos claros sobre la productividad total de los factores, que incorpora además la dotación de capital por empleado. Se puede afirmar, por tanto, que en este frente aparecen los primeros efectos negativos de la temporalidad, presuntamente porque la ausencia de estabilidad en la relación entre trabajador y empresa que ocasiona desincentiva los esfuerzos de formación, al generar incertidumbre sobre la rentabilidad futura de dichos esfuerzos. También se debe señalar que el aumento sin precedentes de la rotación laboral, en un marco donde los contratos de seis meses daban derecho a la percepción del subsidio de paro, ha provocado fuertes aumentos del déficit del INEM, reduciendo las posibilidades de este organismo para mejorar la baja dotación presupuestaria de las políticas activas en el mercado de trabajo (formación ocupacional, empleo juvenil, subvención a la creación de empleo). Ello es especialmente grave, al ser España uno de los países que gasta más en

prestaciones de paro y menos en políticas activas de empleo (en estas últimas, el 0,76 por 100 del PIB en 1990-91) (25).

Finalmente, por lo que se refiere a la fijación de salarios, la segmentación del mercado de trabajo en dos colectivos diferenciados por su relación laboral se ha plasmado en un efecto transitorio inicial favorable, a través de la reducción en la deriva salarial —producto del menor salario percibido por los empleados temporales—, para dar lugar, posteriormente, a un efecto permanente desfavorable derivado del mayor poder de negociación de los empleados con contrato indefinido. Estos, conocedores de su firmeza en el empleo, presionan al alza sus salarios con independencia de la situación del mercado de trabajo, confiando en que los posibles ajustes del empleo recaigan sobre los empleados temporales, cuyos costes de rescisión son mucho más bajos. Todo ello ha dado lugar a una menor sensibilidad del comportamiento salarial a la situación de las empresas y, en general, al ciclo económico.

Desde la perspectiva que otorga la evidencia presentada, cabe finalmente preguntarse cuáles deben de ser los cambios en el marco laboral prevaleciente hoy, a fin de garantizar la mayor capacidad de las empresas españolas para adaptarse al reto de la competitividad que suponen la consolidación de nuestra presencia en Europa y nuestra voluntad de convergencia macroeconómica. Esta fue precisamente la tarea que abordó la Comisión de Expertos para el estudio de las modalidades de contratación temporal en España encargada por el Ministerio de Trabajo (de la que formaba parte uno de los autores). Esta comisión analizó esencialmente los efectos de la temporalidad sobre el empleo (el estudio citado en el apartado II sobre este tema fue encargado por la propia comisión). Sin embargo, los aspectos de salarios y productividad, que son esenciales para el tema de la competitividad, se trataron en mucha menor medida por la falta de estudios de base como los que se han mencionado anteriormente.

Del resumen anterior cabe concluir que la contratación temporal ha tenido un saldo mixto: efectos favorables, que fueron especialmente evidentes en los primeros años de su implantación, y efectos desfavorables, que se han manifestado más lentamente. De ahí que, si bien coincidimos en gran medida con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, podemos basarnos en la mayor información ahora disponible para avanzar nuevas propuestas.

En el actual horizonte de deterioro creciente en las magnitudes del mercado de trabajo, es necesario referirse de nuevo a la flexibilidad laboral, tanto en su vertiente externa como interna. En lo que se refiere a la flexibilidad externa, una vez que se han puesto de manifiesto los efectos negativos de la contratación temporal en la evolución del empleo a partir de finales de 1991, resulta conveniente paliar la dualidad de contratación existente, reduciendo la importancia cuantitativa de la temporalidad hasta situarla en los niveles usuales en otros países europeos (alrededor del 10 por 100). Esto se debería realizar mediante la supresión de los contratos perfectamente sustitutivos del empleo indefinido (es decir, los temporales de fomento del empleo), al tiempo que se agiliza la relación laboral del resto de los asalariados.

Para esto último, es necesario simplificar el procedimiento del despido de manera que, salvaguardando las garantías judiciales y la protección social de los trabajadores, se reduzcan sustancialmente los costes de tramitación, equiparándolos a los del resto de países comunitarios. Más concretamente, cabe sugerir dos medidas específicas. De un lado, se debería suprimir la autorización administrativa previa para los despidos colectivos, institución ésta ya derogada en la mayoría de los países de la Comunidad Europea. De otro lado, convendría actuar sobre el propio coste de los despidos. En este sentido, el principal coste para las empresas es el derivado de un fallo judicial favorable al trabajador que impugna el despido por considerarlo improcedente. Los datos disponibles demuestran que las empresas están dispuestas a pagar indemnizaciones superiores a la máxima legal (45 días de salario por año de antigüedad) a fin de eludir los costes anejos al proceso judicial (salarios de tramitación, honorarios legales, costas del juicio) (26). De este dato cabe concluir que el problema no radica en la indemnización para los despidos procedentes, sino en las razones que dan lugar a un despido improcedente. Este último concepto, por tanto, debería limitarse legalmente a las causas no económicas —esto es, a la salvaguardia de los derechos básicos de los trabajadores (27)—, de forma que los despidos por razones económicas quedarán recogidos plenamente en los despidos procedentes (como, por otra parte, sucede en el resto de la Comunidad Europea).

En este punto, es de la máxima importancia aclarar que la mera supresión de los contratos temporales de fomento del empleo, sin una medida compensadora que se traduzca en una reducción del coste total del despido de los indefinidos, supondría

una vuelta a la indeseable situación anterior a 1984, en la que la disposición de las empresas a contratar trabajadores era mucho menor que en la actualidad. Consideramos que tal situación sería significativamente peor que la presente, en especial a la vista de que el saldo neto de la introducción de la temporalidad es, probablemente, positivo.

También es importante señalar que la introducción de la temporalidad supuso un aumento de la flexibilidad en el margen, vía que parecía ser la única *políticamente* aceptable en ese momento. En la actualidad, con un 22 por 100 de los trabajadores en paro y otro 19 por 100 con contratos temporales —en términos de la población activa—, y siendo estos los dos colectivos que más se beneficiarían del cambio legislativo aquí propuesto, puede estar alcanzándose un grado de apoyo popular suficiente para un cambio de estas características (28).

Por lo que se refiere a la fijación de salarios, se hace necesario reducir el poder de negociación de los actualmente ocupados, teniendo en cuenta que la fuerza negociadora de los asalariados proviene, en gran parte, de su dominio de la cualificación y la experiencia, aspecto en el que los trabajadores con contrato indefinido aventajan a buena parte de los trabajadores temporales y de los parados. Para lograrlo, es necesario actuar de forma más decidida que hasta ahora sobre la flexibilidad interna en la empresa por lo que respecta tanto a la asignación funcional y geográfica de la mano de obra como a la mejora continua de las cualificaciones de los trabajadores temporales y de los parados. En lo que se refiere a la movilidad funcional, es del todo conveniente la desaparición de los obstáculos existentes mediante la supresión progresiva, a ser posible pactada dentro de los convenios colectivos, de unas ordenanzas laborales rígidas y a menudo obsoletas a causa de las nuevas formas de organización productiva (29). También se debe fomentar la utilización de formas flexibles del tiempo de trabajo (como el contrato a tiempo parcial) que, de paso, sirvan para aumentar la aún muy reducida tasa de actividad femenina española. Por lo que respecta a la formación, se deben promocionar los contratos para la realización de prácticas en las empresas, tanto retributivos como no retributivos, con el fin de que, al tiempo que se facilite el acceso al mercado de trabajo y se equilibre el poder de negociación de los trabajadores *insiders*, se mejore la preparación de la mano de obra necesaria para acometer el reto de la competitividad. En los dos últimos aspectos (contratos a tiempo parcial y de prácticas) mantienen su validez las recomendaciones realizadas por

la Comisión de Expertos (Segura y otros, 1991, páginas 124-127).

Se trata, en definitiva, de corregir los excesos derivados de un sistema de contratación dual diseñado en una época de profunda recesión y rigidez laboral, configurando un marco caracterizado por un nuevo sistema de relaciones laborales estables pero no indefinidamente rígidas, con una amplia flexibilidad en el interior de la empresa, y del que se deriva una fijación de salarios acorde con la situación general del mercado de trabajo. Tan sólo de esta manera se podrá mejorar la competitividad de nuestra economía, avanzando a la vez en el camino de la convergencia real, sobre todo en aquellas variables que, como el empleo, determinan el nivel de vida de la población y condicionan, en último extremo, la consecución de los objetivos de convergencia nominal.

NOTAS

(*) Los autores agradecen a IGNACIO HERNANDO, JUAN F. JIMENO, F. JAVIER SUÁREZ, LUIS TOHARIA y, en especial, a PILAR GARCÍA PEREA su ayuda en la obtención de datos y sus sugerencias. El contenido del artículo es, sin embargo, de su exclusiva responsabilidad.

(1) Remitimos al lector interesado al informe de SEGURA y OTROS (1991, sección 2.3) o a la versión más resumida que aparece en BENTOLILA, SEGURA y TOHARIA (1992).

(2) Estos contratos supusieron, respectivamente, el 46 por 100 de los contratos de fomento del empleo y el 19 por 100 de los contratos totales registrados en el Instituto Nacional de Empleo durante el período 1986-1992.

(3) En el gráfico se supone que los costes de ajuste son cuadráticos.

(4) Este resultado ha de matizarse. Por una parte, es posible determinar las condiciones generales bajo las cuales un aumento de los costes de despido reduce el empleo medio (véase BERTOLA, 1992). Por otra parte, aquí se ha ignorado la formación de capital. Sin embargo, los costes de despido, al reducir el valor de las empresas, afectan negativamente a la inversión productiva (véase BERTOLA, 1991). En un modelo de equilibrio general con inversión endógena, un aumento de los costes de despido conduce a una menor inversión, un menor capital productivo y, consecuentemente, un menor nivel de empleo.

(5) Este resultado no depende de los cambios en la tasa de asalariación, pues el empleo total y el asalariado evolucionan de forma paralela.

(6) También es posible que el empleo fijo se haya destruido en unos sectores (o empresas), mientras que el empleo temporal se haya creado en otros. Sería necesario acudir a un análisis desagregado para explorar esta hipótesis, lo que no se realizará aquí.

(7) En realidad, la unidad de referencia es la «cuenta de cotización» a la seguridad social, que suele coincidir con el establecimiento.

(8) Por ejemplo, el cálculo de cuál habría de ser la tasa de temporalidad en las empresas de menos de seis trabajadores para que la EPA y la ECL fueran mutuamente coherentes.

(9) Por ejemplo, en una muestra de 758 empresas privadas manufactureras de la Central de Balances del Banco de España (descrita en HERNANDO y VALLES, 1992), el cociente medio entre los activos líquidos y los activos totales era en 1991 entre uno y ocho puntos porcentuales superior al de 1983-85 (según se adopte, respectivamente, un concepto estrecho o amplio de liquidez).

(10) Antes de esa fecha, el indicador se vería muy distorsionado por la creación del INEM.

(11) Se comparan dos años de recesión para intentar corregir los efectos cíclicos sobre la evolución del indicador.

(12) Si bien parte de la caída se deberá a los trabajadores que, por haber cotizado menos de un año, no tengan ahora derecho a la prestación y, por ello, hayan decidido no inscribirse en el INEM.

(13) Es habitual hacer referencia a la llamada productividad «aparente» del trabajo, definida como el cociente entre la producción y el empleo. Una mayor productividad implica que se pueden producir más bienes o servicios con un nivel de empleo dado. Ello puede interpretarse como una señal de que la «calidad» del trabajo ha aumentado. Sin embargo, más adelante se verá que, para medir de forma más precisa dicha «calidad», hay que tener en cuenta el nivel del stock de capital que emplean los trabajadores en la producción, lo que da lugar al concepto de productividad total de los factores.

(14) Al menos de aquellos trabajadores a los que la empresa no espera promover a fijos.

(15) No sería correcto hablar de causalidad en un análisis de regresión tan simple.

(16) La validez de estas expresiones está sujeta a los supuestos de competencia perfecta y rendimientos constantes a escala.

(17) En su estimación, SUÁREZ corrige los sesgos derivados de rendimientos no constantes a escala y del poder de mercado de las empresas, por lo que estas tasas no son directamente comparables con la PTF medida según el «residuo de Solow».

(18) Sin embargo, no consideran, por falta de datos, otras características de la mano de obra.

(19) Pese a que la discriminación salarial es ilegal en España, las empresas retienen cierta capacidad de pagar salarios distintos a través de la clasificación ocupacional de sus empleados.

(20) Un resumen de dicho modelo se encuentra en el apéndice. Nos detenemos más en los salarios tanto por su importancia para la competitividad como por tratarse de un trabajo propio reciente.

(21) Esta estructura representa razonablemente bien la negociación de los convenios colectivos de empresa (Véase JIMENO, 1992).

(22) La plausibilidad de este supuesto es discutible a la vista de la discusión realizada en el apartado II.

(23) La idea de la amenaza de no cooperación de los *insiders* con los nuevos empleados fue propuesta por LINDBECK y SNOWER (1988).

(24) Las variables w , v , np , \bar{w} y pm están en logaritmos.

(25) Por comparación, Suecia dedica el 2,1 por 100 del PIB, Alemania el 1,2 por 100 y la media comunitaria es del 1 por 100 (Fuente: OECD, 1992).

(26) Véanse, por ejemplo, las cifras de indemnizaciones pagadas en los casos resueltos por «conciliación» en el *Boletín de Estadísticas Laborales*.

(27) Por ejemplo, para velar porque no se despida a un trabajador simplemente por defender los derechos sindicales.

(28) Este punto ha sido señalado por SAINT PAUL (1993).

(29) El Plan de Convergencia aprobado por el Parlamento en 1992 establece que la derogación se realizaría *de iure* en 1994, en caso de que los convenios colectivos de 1993 no incorporen cláusulas que lo hagan *de facto*.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS, Javier, y GARCÍA, Jaume (1993), «Factores determinantes de los salarios: Evidencia para la industria española», en Juan J. DOLADO, Carmela MARTÍN y Luis RODRÍGUEZ ROMERO (eds.), *La industria y el comportamiento de las empresas españolas: Ensayos en homenaje a GONZALO MATO*, Alianza Editorial, Madrid.

ARELLANO, Manuel, y BOND, Stephen (1991), «Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations», *Review of Economic Studies*, 58, 277-97.

BENTOLILA, Samuel, y SAINT-PAUL, Gilles (1992), «The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain», *European Economic Review*, 36, 1013-1047.

BENTOLILA, Samuel; SEGURA, Julio, y TOHARIA, Luis (1992), «La contratación temporal en España», *Moneda y Crédito*, 193, 225-265.

BERTOLA, Giuseppe (1991), «Flexibility, investment, and growth», *CEPR Discussion Paper*, 422.

— (1992), «Labour turnover costs and average labor demand», *Journal of Labor Economics*, 10, 389-411.

CARBAJO, Ramón, y GARCÍA PEREA, Pilar (1987), «Series históricas homogéneas de horas trabajadas», FEDEA, *Documento de Trabajo* 87-09.

DOLADO, Juan J., y BENTOLILA, Samuel (1992), «Who are the insiders? Wage setting in Spanish manufacturing firms», Banco de España, *Documento de trabajo* 9229.

DOLADO, Juan J.; SEBASTIÁN, Miguel, y VALLÉS, Javier (1993), «Cyclical patterns of the Spanish Economy», Banco de España, manuscrito.

DRAPER, María (1992), «Indiciación salarial y empleo: Un análisis desagregado para el caso español», CEMFI, *Documento de Trabajo* 9305.

GARCÍA PEREA, Pilar, y GÓMEZ, Ramón (1993), «Elaboración de series homogéneas de costes laborales unitarios», Banco de España, *Documento interno* EC/1993/29.

HERNANDO, Ignacio, y VALLÉS, Javier (1992), «Productividad, estructura de mercado y situación financiera», Banco de España, *Documento de Trabajo* 9227.

JIMENO, Juan F. (1992), «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva», *Moneda y Crédito*, 195, 223-281.

TOHARIA, Luis (1992), «The productivity effects of fixed-term employment contracts: Are temporary workers less productive than permanent workers?», Universidad de Alcalá de Henares, manuscrito.

— (1993), «Productivity and wage effects of fixed-term employment: Evidence from Spain», Universidad de Alcalá de Henares, manuscrito.

LAYARD, Richard, NICKELL, Stephen, y JACKMAN, Richard (1991), *Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.

LINDBECK, Assar, y SNOWER, Dennis (1988), «Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: An insider-outsider approach», *American Economic Review*, 76, 167-88.

NICKELL, Stephen, y ANDREWS, Martin (1983), «Unions, real wages and employment in Britain, 1951-79», *Oxford Economic Papers*, 35, 183-206.

NICKELL, Stephen, y WADHWANI, Sushil (1990), «Insider forces and wage determination», *The Economic Journal*, 100, 496-509.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) (1992), *Employment Outlook*, París.

SAINT-PAUL, Gilles (1993), «On the political economy of labor market flexibility», DELTA, *Document* 93-02.

SEGURA, Julio; DURÁN, Federico; TOHARIA, Luis, y BENTOLILA, Samuel (1991), *Análisis de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

SUÁREZ, F. Javier (1992), «Economías de escala, poder de mercado y externalidades: medición de las fuentes del crecimiento español», *Investigaciones Económicas*, 16, 411-441.

APENDICE

En este apéndice se deriva la ecuación de salarios del apartado V del texto. Las decisiones se toman en dos etapas, según el modelo *right-to-manage* (véase Nickell y Andrews, 1983). En primer lugar, trabajadores y empresarios negocian los salarios teniendo en cuenta los efectos de esta decisión sobre el empleo, la producción y los precios. En segundo lugar, las empresas, que operan en mercados no competitivos, fijan las anteriores variables tomando el salario negociado como dado.

A.1. Las empresas

Considérese el caso de una empresa monopolista representativa, con una función de demanda esperada isoelástica, que produce un bien homogéneo con una tecnología Cobb-Douglas:

$$Y = \tilde{A} N_p^\alpha N_T^\gamma; \quad \alpha + \gamma < 1 \quad [A.1]$$

donde Y es la producción, N_p el empleo permanente (fijo), N_T el empleo temporal y \tilde{A} recoge el progreso técnico y otros posibles factores de producción (p. ej., el *stock* de capital). De acuerdo con [A.1], la empresa maximiza su beneficio (Π), dado por

$$\Pi = PY - W_p N_p - W_T N_T \quad [A.2]$$

donde W_p y W_T representan los salarios de los trabajadores permanentes y temporales respectivamente, habiéndose eliminado por sencillez los componentes de los costes correspondientes a factores fijos.

A.2. Los trabajadores

De acuerdo con los modelos de *insiders-outsiders*, en un contexto con dos tipos de trabajadores (fijos y temporales en el presente caso), se supone que los trabajadores están representados en la negociación por un sindicato que sólo defiende los intereses de los empleados fijos (*insiders*), de acuerdo con la función de utilidad esperada:

$$V_p = S_p W_p + (1 - S_p) W_p^a \quad [A.3]$$

donde S_p es la probabilidad de supervivencia en el empleo del trabajador fijo medio en el período siguiente y W_p^a el salario alternativo del trabajador *outsider*, que viene dado por:

$$W_p^a = (1 - g(u)) \bar{W}^e + g(u) B = \bar{W}^e (1 - g(u) (1 - b)); \quad g' > 0 \quad [A.4]$$

donde $g(u)$ es la probabilidad de estar desempleado, \bar{W}^e el salario esperado en el resto de la economía, B el subsidio de paro, y $b (= B/\bar{W}^e)$ la tasa esperada de reposición. Nótese que S_p depende negativamente del objetivo de empleo de los *insiders* para un salario dado. Dicho objetivo, denominado M , puede expresarse de forma general como:

$$M = N_{p,-1} + \tau N_{T,-1}; \quad 0 \leq \tau \leq 1 \quad [A.5]$$

donde el subíndice -1 indica el nivel desfasado. Si el sindicato no valora la permanencia en el empleo de los temporales, τ será cero, mientras que si la valora igual que la de los fijos, τ será la unidad.

A.3. La negociación

Como es convencional, se supone una negociación de tipo Nash, de acuerdo con la función objetivo

$$\text{Maximizar } \Omega = (V_p - \bar{V}_p)^\beta (\Pi^e - \bar{\Pi}) \quad [A.6]$$

W

donde el superíndice e indica que se trata de un valor esperado. \bar{V}_p y $\bar{\Pi}$ recogen las situaciones alcanzables en ausencia de acuerdo. En este caso, se ha supuesto $\bar{\Pi} = 0$ y $\bar{V}_p = W_p^a$. Finalmente, β recoge el poder de negociación relativo del sindicato frente al empresario. Una versión lineal en logaritmos de la condición de primer orden que se deriva de la maximización de [A.6] implica:

$$w_p = \lambda ((p + y)^e - (\alpha + \gamma) n_p^e - (1 - (\alpha + \gamma)) n) + (1 - \lambda) (\bar{w}^e - c_1 u + c_2 b) + c_3 \beta + c_4 pm \quad [A.7]$$

donde las letras minúsculas denotan los logaritmos naturales de las variables en mayúsculas ya definidas y pm es un índice del poder de monopolio de la empresa representativa, aproximado por un índice de concentración del sector en que opera la empresa.

A fin de escribir [A.7] en una forma susceptible de ser estimada, se han de sustituir las variables inobservables w_p , n_p^e , β y m . Con respecto a w_p y n_p^e , se obtienen expresiones en términos del empleo total (n) y el salario medio (w) mediante aproximaciones logarítmicas de sus definiciones, utilizando la relación marginal de sustitución (RMS) entre empleo fijo y temporal. Esto es:

$$N = N_p + N_T \Rightarrow np - n \simeq -\phi + \text{término constante} \quad [A.8]$$

$$W = (W_T N_T + W_p N_p) / N \Rightarrow w \simeq w_p - \phi \quad [A.9]$$

donde ϕ denota la proporción de empleo temporal.

En cuanto a β , se supone que depende de la situación económica y financiera de la empresa (lf) (medida por los beneficios por empleado, la liquidez, la deuda, etc.) y de la tasa de temporalidad, a través de los *efectos disciplina* y *no cooperación* comentados en el texto. Así, β se puede expresar de la siguiente forma:

$$\beta = c_{31} lf + c_{32} \phi \quad [A.10]$$

donde $c_{31} > 0$ y el signo de c_{32} dependerá de la fuerza relativa de los dos efectos comentados (será positivo si el de *no cooperación* domina al de *disciplina*, y negativo en caso contrario).

Por último, con respecto a M , puede utilizarse una aproximación logarítmica de [A.5]. Sustituyéndola —junto con [A.8], [A.9] y [A.10]— en [A.7], se obtiene la siguiente ecuación de salarios:

$$w_{it} = a_i + \lambda \{v_{it}^e + (1 - \alpha - \gamma) (\Delta np_{it}^e + \tau \tilde{\phi}_{t-1})\} + (1 - \lambda) \{w_{it}^e - c_1 u_t + c_2 b_t\} + c_{31} lf_{it} + (c_{32} - (1 - \lambda)) \phi_{it}^e + c_4 pm_{it} + \varepsilon_{it} \quad [A.11]$$

donde a_i es un efecto fijo de empresa, $v = p + y - n$ (ventas por empleado), $\tilde{\phi} = \phi / (1 - \phi)$ y ε_{it} es una perturbación aleatoria.

La ecuación [A.11] se ha estimado para el conjunto de empresas descrito en el texto, incluyendo como regresor la variable endógena desfasada a fin de captar los convenios plurianuales, la preocupación de las partes contratantes por las tasas de variación además de los niveles salariales y la naturaleza a «largo plazo» de la RMS empleada en las aproximaciones [A.8] y [A.9]. La estimación se ha realizado por el método generalizado de momentos, utilizando el programa DPD (véase Arellano y Bond, 1991), que tiene en cuenta la presencia de efectos fijos (como, por ejemplo, la formación de los trabajadores y otras características empresariales), que se suponen invariantes a lo largo del tiempo, y la presencia de la variable endógena desfasada. Debido a ésta y al uso de variables instrumentales desfasadas, el período de estimación es 1985-88, lo que da lugar a 4.668 observaciones. La estimación de [A.11] proporciona los siguientes resultados (estadísticos t entre paréntesis):

$$w_{it} = 0,27 w_{it-1} + 0,08 v_{it}^e + 0,03 \Delta np_{it}^e + 0,65 \tilde{w}_{it}^e - 0,93 u_t + 0,11 b_t + 0,09 lf_{it-1} + 0,01 pm_{it} - 0,48 \phi_{it}^e + 0,02 \tilde{\phi}_{it-1} \quad [A.12]$$

(8,1) (2,8) (2,9) (-) (5,6) (3,8)
(3,3) (1,5) (8,9) (0,3)

donde lf es una combinación lineal ($bn - 0,17 rd - 0,37 mld$) de las variables beneficio por empleado (bn), tipo de interés medio de la deuda (rd) y proporción de deuda a medio y largo plazo (mld), todas ellas para cada empresa. De acuerdo con los contrastes habituales, no parecen existir errores de especificación. Los parámetros estimados más destacables se obtienen a partir de la solución a largo plazo de [A.12] y son los siguientes: 1) Peso de los factores internos ($\lambda = 0,08 / (1 - 0,27) = 0,10$); 2) efecto global de la tasa de temporalidad sobre el salario medio ($c_{32} - (1 - \lambda) = -0,48 / (1 - 0,27) = -0,65$); 3) efecto *poder de negociación* ($c_{32} = 0,25$), y 4) efecto conjunto *colchón* y *poder de negociación* ($c_{32} + \lambda = 0,35$).