

BANCO DE ESPAÑA

# LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SUS EFECTOS SOBRE LA COMPETITIVIDAD

Samuel Bentolina y Juan J. Dolado

SERVICIO DE ESTUDIOS  
Documento de Trabajo nº 9319

BANCO DE ESPAÑA

# LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SUS EFECTOS SOBRE LA COMPETITIVIDAD

Samuel Bentolila y Juan J. Dolado (\*)

(\*) CEMFI y Banco de España, respectivamente.

Estamos agradecidos a Ignacio Hernando, Juan F. Jimeno, F. Javier Suárez, Luis Toharia y, en especial, a Pilar García Perea por su ayuda en la obtención de datos y por sus sugerencias. El contenido del artículo es, sin embargo, de nuestra exclusiva responsabilidad.

SERVICIO DE ESTUDIOS  
Documento de Trabajo n.º 9319

El Banco de España al publicar esta serie pretende facilitar la difusión de estudios de interés que contribuyan al mejor conocimiento de la economía española.

Los análisis, opiniones y conclusiones de estas investigaciones representan las ideas de los autores, con las que no necesariamente coincide el Banco de España.

ISBN: 84-7793-244-1

Depósito legal: M-22675-1993

Imprenta del Banco de España

## RESUMEN

En este artículo se analizan los efectos de la introducción de la contratación temporal sobre las principales magnitudes del mercado de trabajo español. En concreto, se 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, se propone un conjunto de medidas de política económica, que incluye la reforma de la legislación sobre modalidades de contratación, las cuales persiguen preservar los efectos beneficiosos de la contratación temporal mitigando sus efectos desfavorables.

## 1. Introducción

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 la productividad en nuestro país revelan que esta no será una tarea fácil.

La altísima tasa de paro española pone de manifiesto, entre otras cosas, que nuestra economía se adapta con lentitud tras perturbaciones como las antes mencionadas, y, más concretamente, que el mercado de trabajo no funciona correctamente. De entre los problemas que padece, es habitual señalar 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 tiene contrato temporal.

Dada la incertidumbre sobre la duración de la actual fase recesiva, quizás 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, al menos, con datos de 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 las secciones 2 a 5, se consideran, por ese orden, los cuatro aspectos anteriores, en referencia a la evolución global de la economía, pero haciendo hincapié 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 la sección 6): 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.

## **2. Evolución y variabilidad del empleo y contratación 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,<sup>1</sup> 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 denominado *principio de causalidad*. En efecto: los *contratos temporales de*

---

<sup>1</sup> 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 (1991).

*fomento del empleo*<sup>2</sup> 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 debe subrayarse 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 trabajado, mientras que la de un contrato indefinido es de 20 días si el despido es procedente y de 45 días si el contrato 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, en ausencia de costes de ajuste el empleo responderá proporcionalmente a la producción (como en la línea continua del gráfico), pero lo hará menos que proporcionalmente si existen tales costes (línea discontinua).<sup>3</sup> 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-

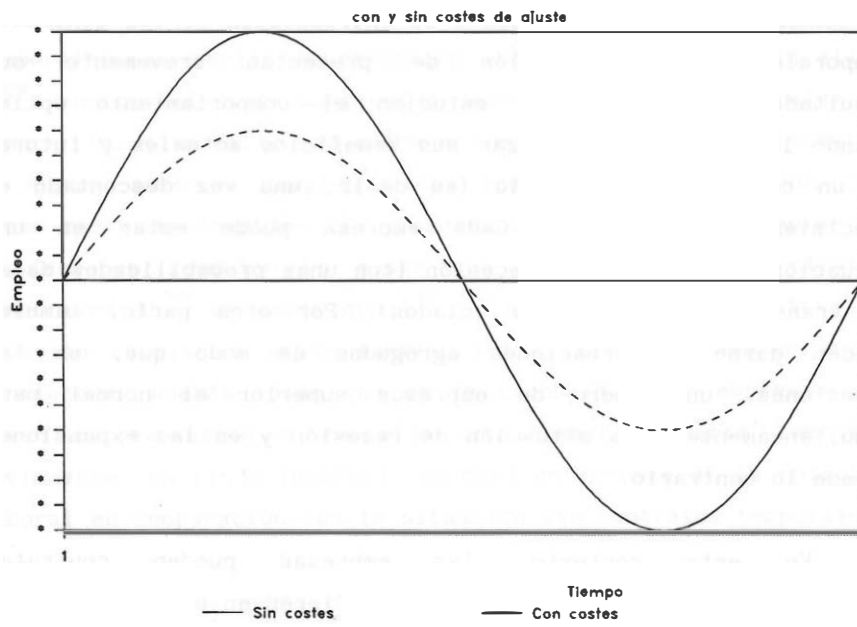
---

<sup>2</sup> Estos contratos supusieron, respectivamente, el 46% de los contratos de fomento del empleo y el 19% de los contratos totales registrados en el Instituto Nacional de Empleo durante el período 1986-92.

<sup>3</sup> En el gráfico se supone que los costes de ajuste son cuadráticos.



Gráfico 1: Evolución del empleo



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 pasa simultáneamente a la situación de recesión y en las expansiones sucede lo contrario.

En este contexto, las empresas pueden contratar trabajadores fijos o temporales, que difieren en su productividad y en 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, no obstante, 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 estos. 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 ( $L^{ec}$ ) es mayor que sin ellos ( $L^{es}$ ) -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.

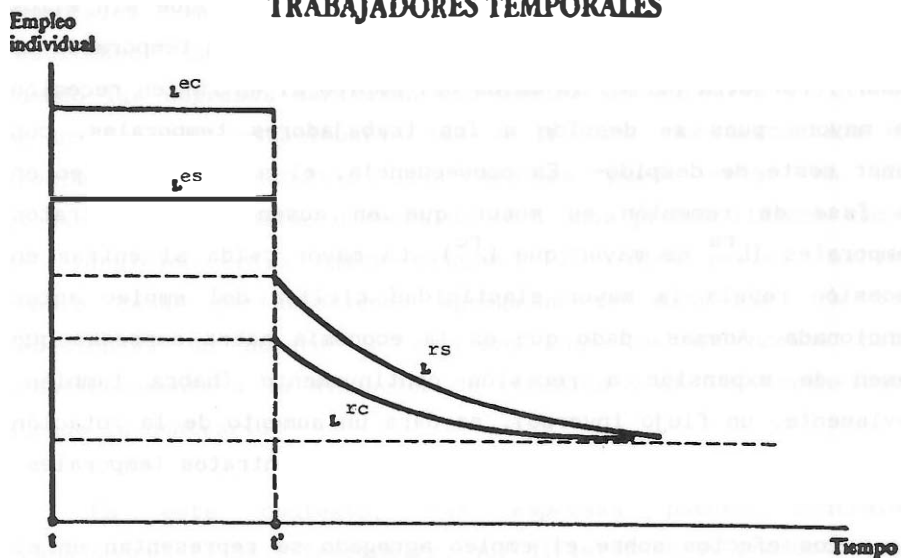
Los efectos sobre el empleo agregado se representan en el gráfico 3, pudiendo destacarse las siguientes características. En primer lugar, el nivel de empleo promedio puede ser mayor o menor. Por eso en el gráfico no se distingue en la situación inicial entre los casos con y sin contratos temporales; en otras palabras, la temporalidad no garantiza en este contexto un nivel de empleo medio mayor.<sup>4</sup> En segundo lugar, la temporalidad provoca

---

<sup>4</sup> Este resultado ha de matizarse. Por una parte, es posible determinar las condiciones generales necesarias para que un aumento de los costes de despido conduzca a una reducción del 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, a un menor capital productivo y, consecuentemente, a un menor nivel de empleo.

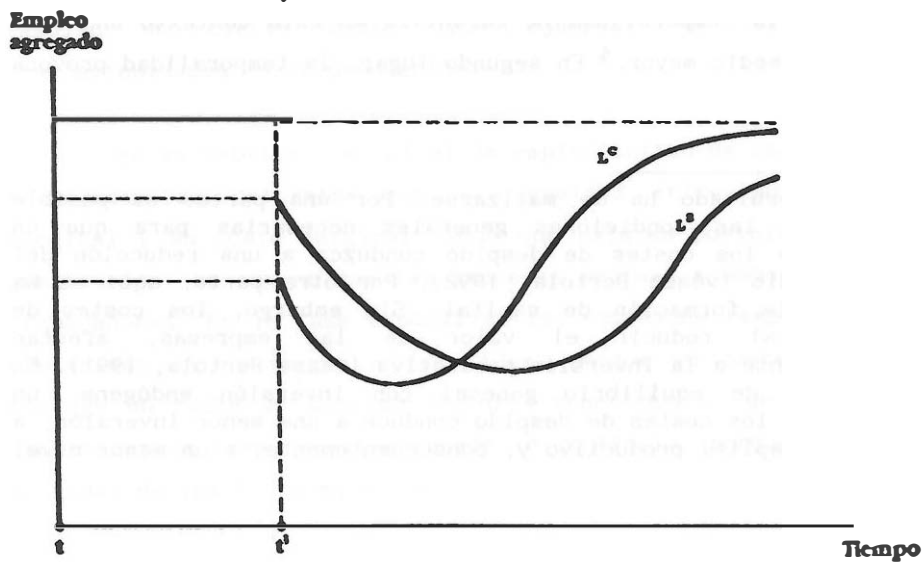
## GRÁFICO 2

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



## GRÁFICO 3

### SENDA COMPARADA DEL EMPLEO AGREGADO EN RESPUESTA A UNA RECESIÓN, CON Y SIN CONTRATOS TEMPORALES



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 superior a la deseada. Por ello, no reemplazarán con empleados fijos a los que causen baja voluntaria, contratarán inmediatamente a empleados temporales (si se encuentran en una fase expansiva), y, dependiendo de cuál sea su nivel 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 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. Puede observarse que en el quinquenio de expansión 1986-90, con una tasa media de crecimiento de la producción del 4,5%, inferior en dos puntos a la del período 1966-74, el empleo asalariado crece a una tasa media del 4,3%, 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.

**Cuadro 1**  
**Magnitudes laborales en el total de la economía y en las manufacturas**

(Tasas de variación media anual)

Años	Valor añadido (PIB)	Empleo total	Empleo asalariado	Horas por empleado <sup>a</sup>	Productiv. por empl.	Productiv. por hora
<b>A. Total de la economía</b>						
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>B. Manufacturas</b>						
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 asal.	Elasticidad del empleo total	Productiv. por empl.
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

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

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

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% frente a 1,7%), da lugar a una menor caída del empleo asalariado.<sup>5</sup> En principio, de acuerdo con el análisis previo, cabría esperar que la caída fuese mayor. No obstante, antes de dar por buena esta anomalía, deben señalarse 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 como punto de referencia el final de los años setenta, coincidente con la segunda crisis del petróleo.

Así, 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 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

---

<sup>5</sup> Este resultado no depende de los cambios en la tasa de asalarización, pues el empleo total y el asalariado evolucionan de forma paralela.

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.<sup>6</sup>

Una segunda razón, probablemente más importante, se sugiere en los gráficos 4 y 5. Estos representan los niveles de empleo temporal y fijo en la industria y los servicios, en relación con 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 en un 20% 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

---

<sup>6</sup> 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.



Gráfico 4: Empleo asalariado fijo

(1987:2=100)

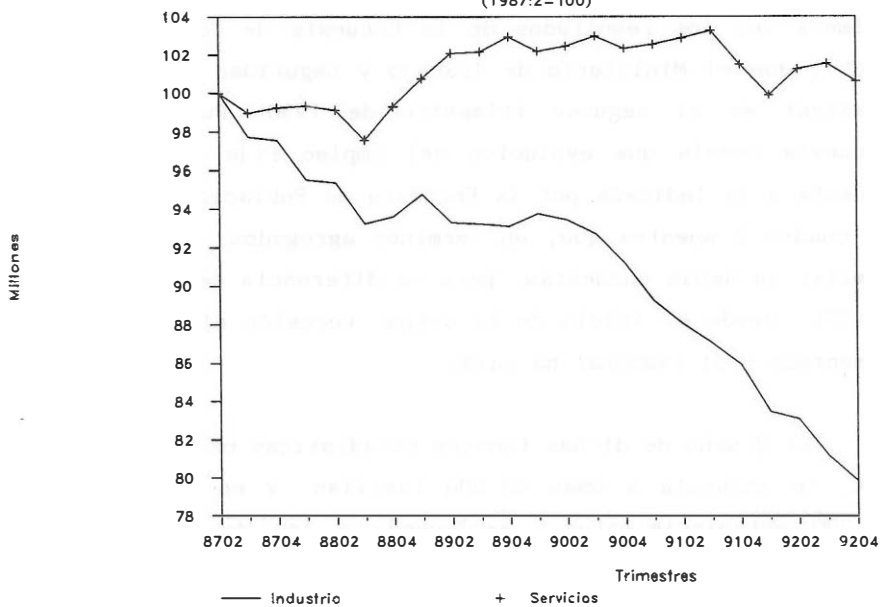
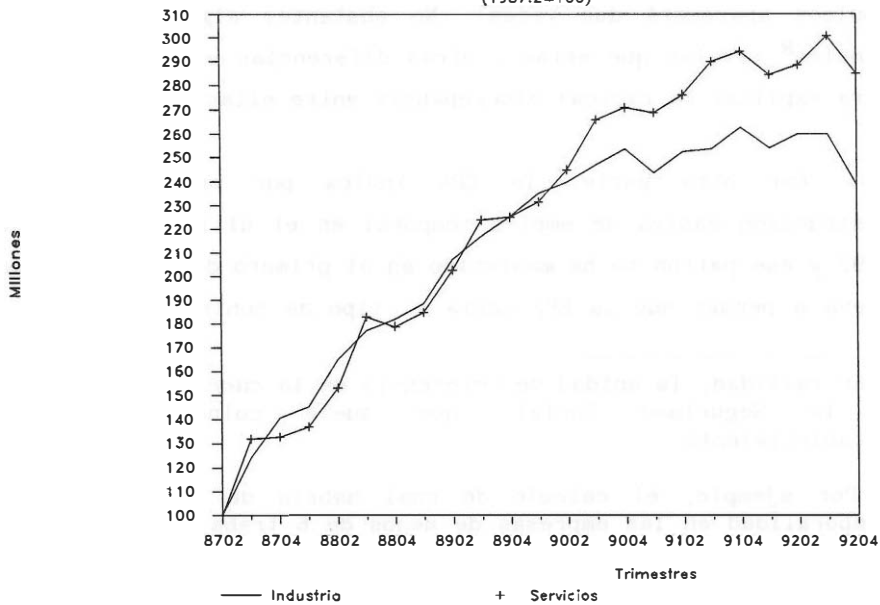


Gráfico 5: Empleo asalariado temporal

(1987:2=100)



dudas acerca de los datos. Recientemente, se han publicado por primera vez los resultados de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social empezó a realizar en el segundo trimestre de 1990. Pues bien, dicha encuesta revela una evolución del empleo fijo y del temporal, opuesta a la indicada por la Encuesta de Población Activa (EPA). El cuadro 2 muestra que, en términos agregados, la evolución es similar en ambas encuestas, pero -a diferencia de la EPA-, según la ECL, desde el inicio de la actual recesión el empleo fijo ha aumentado 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,<sup>7</sup> 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<sup>8</sup> revelan que estas 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

---

<sup>7</sup> En realidad, la unidad de referencia es la *cuenta de cotización* a la Seguridad Social, que suele coincidir con el establecimiento.

<sup>8</sup> Por ejemplo, el cálculo de cuál habría de ser la tasa de temporalidad en las empresas de menos de 6 trabajadores para que la EPA y la ECL fueran mutuamente coherentes.

---

**Cuadro 2**  
**Empleo fijo y temporal en la EPA y la ECL**  
(Tasas de variación de 1990:2 a 1992:3)

---

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

---

Notas:

<sup>a</sup> Se refiere a los asalariados en el sector privado.

<sup>b</sup> 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).

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 las secciones 4 y 5, se muestra que los empleados temporales son aproximadamente tan productivos como 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 trabajadores. En estas condiciones, es muy probable que las empresas hayan aprovechado el inicio de la recesión para despedir a los 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.<sup>9</sup>

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 se mitiga de forma significativa a partir del último trimestre de 1992. No obstante, este fenómeno contribuye a explicar por qué la respuesta del empleo a la producción durante

---

<sup>9</sup> Por ejemplo, en una muestra de 758 empresas privadas manufactureras de la Central de Balances del Banco de España (descrita en Hernando y Vallés (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).

dicho período ha sido algo menor de la esperada.

### **3. Contratación temporal y rotación 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 aquellas se producen normalmente por la pérdida del empleo. Si bien tales altas pueden deberse 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 los 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.<sup>10</sup> 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

---

<sup>10</sup> La comparación con los datos anteriores a esa fecha se vería distorsionada por la creación del INEM.

Gráfico 6: Paro y demandas de empleo

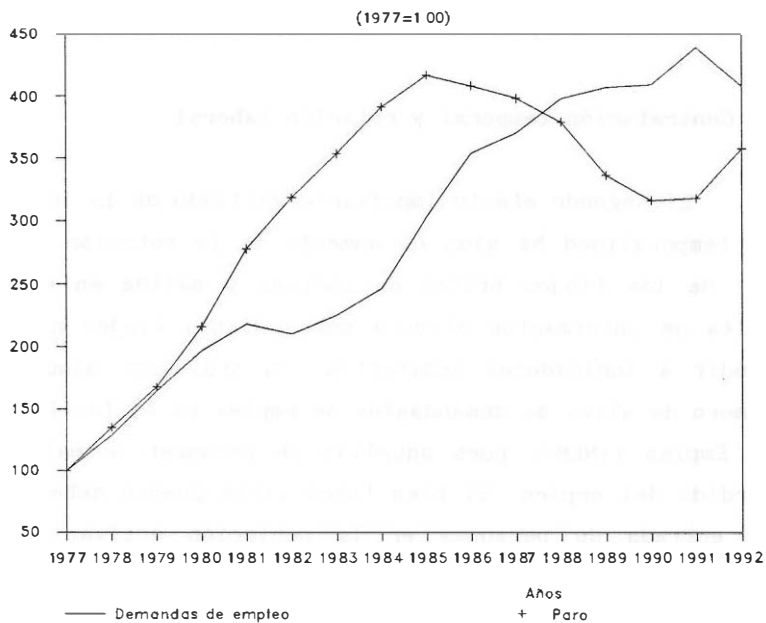
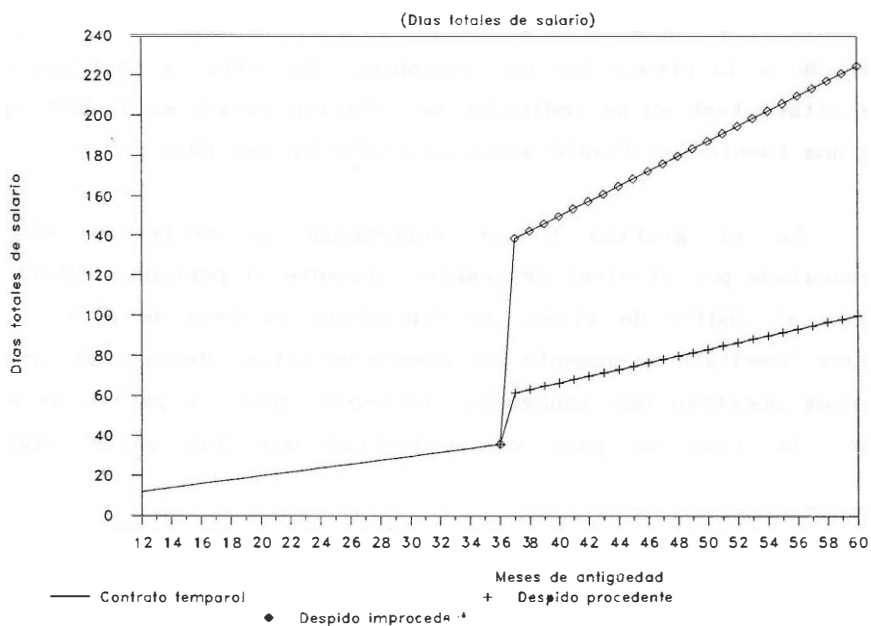


Gráfico 7: Indemnización por despido



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% había trabajado anteriormente, mientras que en 1984 la cifra era del 76%.<sup>11</sup>

Tal como se indicó en la sección 2, 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 exacerban este aumento. En primer lugar, la duración máxima de los contratos temporales (3 años, ampliados a 4 años 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 3 años de antigüedad, ésta salta desde 36 hasta 60 días de salario, y, 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

---

<sup>11</sup> Se comparan dos años de recesión para intentar corregir los efectos cíclicos sobre la evolución del indicador.

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.

Hay 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% 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 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 6. El aumento del paro debería haber conducido a un aumento de las altas, que, sin embargo, caen.<sup>12</sup>

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.

---

<sup>12</sup> 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.



#### 4. Contratación temporal y productividad

En los últimos años, los aumentos de la productividad en España han sido reducidos.<sup>13</sup> 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 señalar 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), 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

---

<sup>13</sup> 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. Esto 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.

contratos temporales de un año y medio, y una conversión del 22% de contratos temporales en fijos, 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,<sup>14</sup> 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 ante 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% de los varones y un 7% de las mujeres con contrato temporal declaraban estar buscando empleo, mientras que entre los fijos las cifras respectivas eran el 0,4% y el 1,2% (Segura y otros (1991), p. 81). Una reacción

---

<sup>14</sup> Al menos, de aquellos trabajadores a los que la empresa no espera promover a fijos.

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 con 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 experiencia 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 la sección 2. Del marco analítico expuesto en dicha sección 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 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 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 a nivel más desagregado. ¿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 en 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 elevado en 1988: un aumento de un punto porcentual de la proporción de temporales en un sector está asociada<sup>15</sup> 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:

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

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

donde  $\Delta$  representa la tasa de variación y  $\alpha$  es la participación del trabajo en el valor añadido.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> No sería correcto hablar de causalidad en un análisis de regresión tan simple.

<sup>16</sup> La validez de estas expresiones está sujeta a los supuestos de

El gráfico 8 representa el crecimiento de la productividad total de los factores (PTF) en la economía española. Del crecimiento medio del 3,3% estimado para 1966-74, se pasa al 1,7% durante 1975-85 y al 0,8% durante 1986-90. Para el bienio 1991-1992, se estima (con datos provisionales) un crecimiento del 0,4%. 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, ésta 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 resultados de Suárez (1992), donde se estima, con datos sectoriales de la Encuesta Industrial, que la PTF creció en las manufacturas a una tasa muy elevada, del 7,9%, en el bienio 1986-1987 (de gran aumento del empleo temporal), frente al 2,1% en 1979-85.<sup>17</sup>

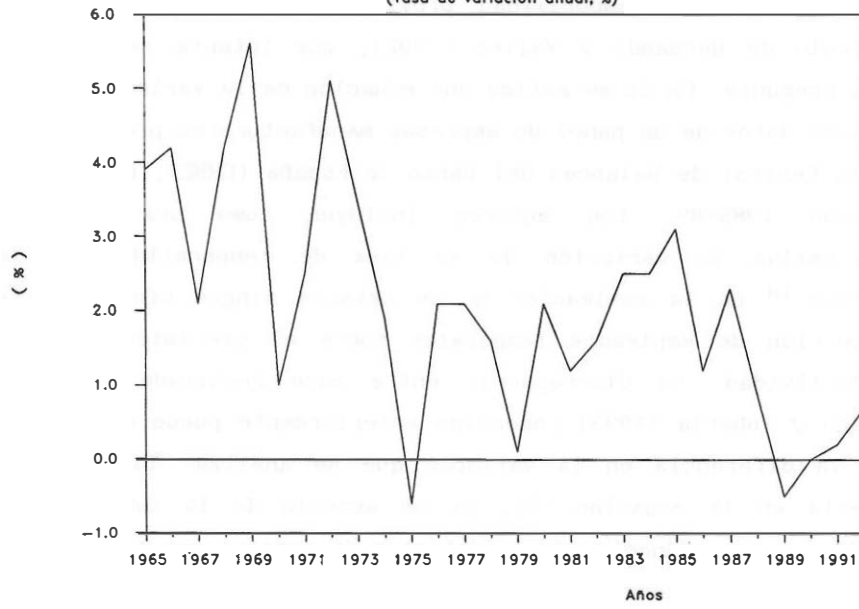
---

competencia perfecta y rendimientos constantes a escala.

<sup>17</sup> 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*.

Gráfico 8: Productividad Total

(Tasa de variación anual, %)



Una razón adicional para dudar de la atribución de la caída de la PTF a la temporalidad proviene de los resultados del artículo 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 provenientes 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.<sup>18</sup> En la estimación no se detecta 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 puede explicarse 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 aquella sobre la PTF puede ser nulo, aunque reduzca la PAT. En este punto, cabe mencionar que una relación capital-trabajo menos elevada se corresponde mejor con la dotación de factores de la economía española.

Así, a la vista de los resultados comentados en esta sección, 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.

---

<sup>18</sup> Sin embargo, no consideran, por falta de datos, otras características de la mano de obra.



## 5. Contratación temporal y salarios

En esta última sección, 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 menores salarios 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% menos que los fijos.<sup>19</sup>

La temporalidad debería también ayudar a explicar otros dos fenómenos observados en la evolución reciente de los salarios a nivel agregado. 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 el sector no agrícola) 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 que ha de explicarse 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.

---

<sup>19</sup> 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.

Gráfico 9: Salario medio y de convenio

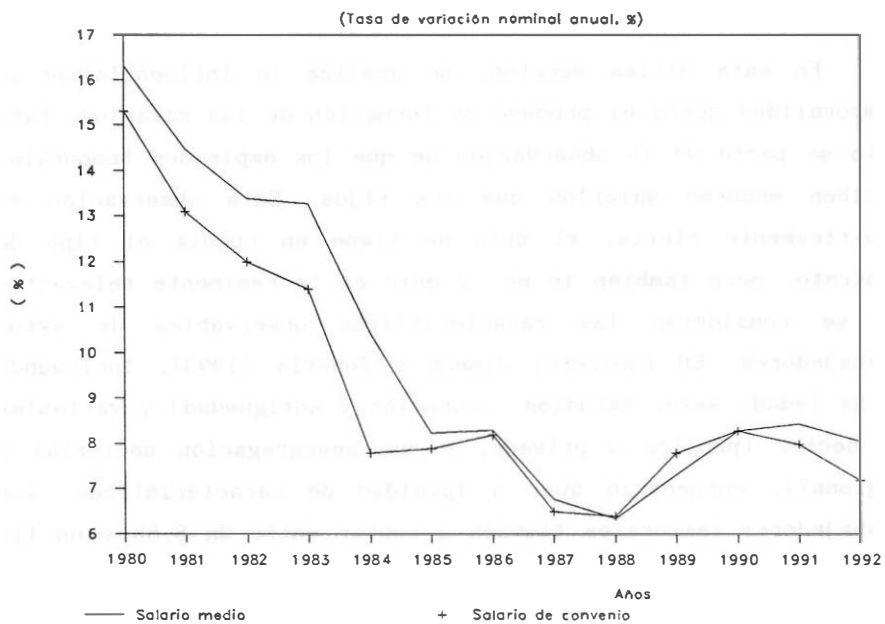
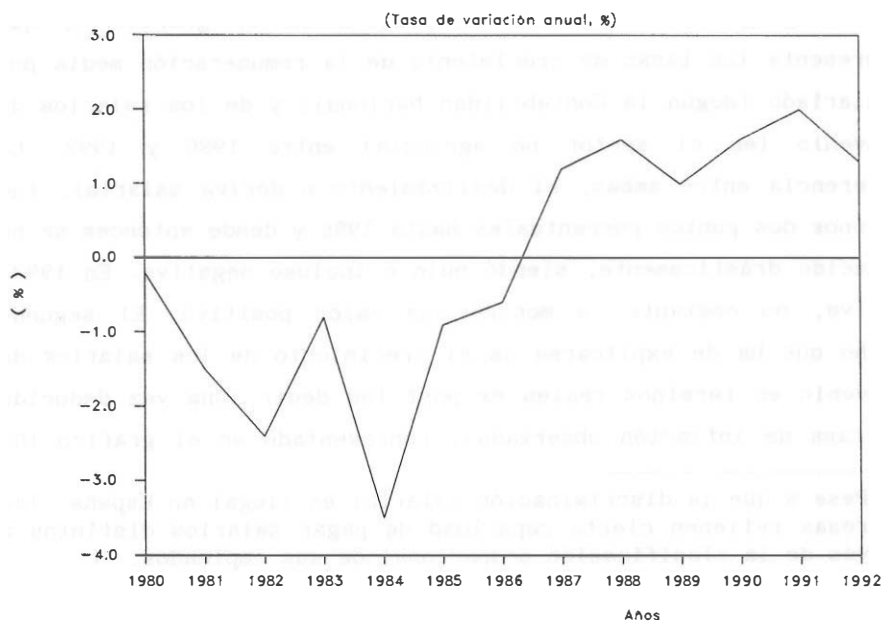


Gráfico 10: Salario real de convenio



Ese crecimiento es negativo hasta 1986, pero se torna positivo y creciente desde entonces.

Dada la importancia de los costes laborales para la competitividad, resulta de gran interés entender estos fenómenos y su posible relación con la temporalidad. 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 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 cual 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), cap. 5) suponer que son los trabajadores empleados (los *insiders*) quienes realizan la negociación salarial, 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, ni que tales 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 principales características se resumen a continuación.<sup>20</sup> Por un lado, las empresas persiguen maximizar sus beneficios, empleando dos tipos de trabajadores -fijos y temporales-, con productividades y salarios distintos.

---

<sup>20</sup> 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.

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.<sup>21</sup>

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 los 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

---

<sup>21</sup> Esta estructura representa razonablemente bien la negociación de los convenios colectivos de empresa (véase Jimeno (1992)).

despedir.<sup>22</sup> 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 estos (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 estos 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*).<sup>23</sup>

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, 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

---

<sup>22</sup> La plausibilidad de este supuesto es discutible, a la vista de la discusión realizada en la sección 2.

<sup>23</sup> La idea de la amenaza de no cooperación de los *insiders* con los nuevos empleados fue propuesta por Lindbeck y Snower (1988).

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  $\tau$ ,  $\tau=1$  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:

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

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,  $\phi$  = porcentaje de empleo temporal ( $\tilde{\phi} = \phi/1-\phi$ ) 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, etc.).

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).<sup>24</sup>

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  $\lambda$  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  $\phi$ ) 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 ( $\Delta np$ ), 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  $\phi$  sobre los salarios medios pueden identificarse en términos de los parámetros de la ecuación (3): el efecto *colchón* (con coeficiente  $\lambda$ ), 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  $\tau$  antes citado, que representa la ponderación relativa de los temporales en los intereses del sindicato, es precisamente el coeficiente que multiplica a la variable  $\phi_{-1}$ .

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

---

<sup>24</sup> Las variables  $w$ ,  $v$ ,  $np$ ,  $\bar{w}$  y  $pm$  están en logaritmos.



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%, lo que concuerda con las estimaciones realizadas para el Reino Unido por Nickell y Wadhvani (1990), y para España, a nivel sectorial, por Andrés y García (1991).

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 ( $\lambda$ ) en la determinación salarial. Cuanto mayor sea  $\lambda$ , 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% hasta el 25%, y la correlación de rango de los valores sectoriales de  $\lambda$  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 (1993), 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.

## **6. Conclusiones: contratación 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 esta sección 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,

sobre todo, para mejorar la creación de empleo (objetivo de especial importancia en una fase como la actual, de profunda recesión). Así, 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 que ocasiona en la relación entre trabajador y empresa 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). Esto 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% del PIB en 1990-91).<sup>25</sup>

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 fijeza 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

---

<sup>25</sup> Por comparación, Suecia dedica el 2,1% del PIB, Alemania el 1,2% y la media comunitaria es del 1%. (Fuente: OECD (1992)).

las empresas y, en general, al ciclo económico.

Desde la perspectiva que otorga la evidencia presentada, cabe finalmente preguntarse cuáles deben 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). La Comisión analizó esencialmente los efectos de la temporalidad sobre el empleo (el estudio citado en la sección 2 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 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%- . 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 todos los países de la Comunidad Europea (salvo Holanda). 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).<sup>26</sup> De este dato, puede concluirse que el problema no

---

<sup>26</sup> Véanse, por ejemplo, las cifras de indemnizaciones pagadas en los casos resueltos por conciliación en el *Boletín de Estadísticas Laborales*.

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),<sup>27</sup> de forma que los despidos por razones económicas quedaran 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% de los trabajadores en paro y otro 19% 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.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Por ejemplo, para velar por que no se despida a un trabajador simplemente por defender los derechos sindicales.

<sup>28</sup> Este punto ha sido señalado por Saint-Paul (1993).

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 de la empresa, tanto por lo que respecta a la asignación funcional y geográfica de la mano de obra como a la mejora continua de las cualificaciones de los trabajadores temporales y 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.<sup>29</sup> También debe fomentarse 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, deben promocionarse 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

---

<sup>29</sup> 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*.



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), pp. 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 derive una fijación de salarios acorde con la situación general del mercado de trabajo. 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.

## APÉNDICE

En este apéndice se deriva la ecuación de salarios de la sección 5 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 ( $\Pi$ ), 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:

$$V_p = S_p W_p + (1-S_p) W_p^a \quad (\text{A.3})$$

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:

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

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  $b(\equiv B/\bar{W}^e)$  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:

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

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

### A.3 La negociación

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

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

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,  $\beta$  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:

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

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  $w_p$ ,  $n_p^e$ ,  $\beta$  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:

$$N = N_p + N_T \Rightarrow np - n \approx -\phi + \text{término constante} \quad (\text{A.8})$$

$$W = (W_T N_T + W_p N_p) / N \Rightarrow w \approx w_p - \phi \quad (\text{A.9})$$

donde  $\phi$  denota la proporción de empleo temporal.

En cuanto a  $\beta$ , 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,  $\beta$  puede expresarse 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:

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

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

$$\begin{aligned}
 w_{it} = & 0,27 w_{it-1} + 0,08 v_{it}^e + 0,03 \Delta np_{it}^e + 0,65 \bar{w}_t^e - 0,93 u_t + 0,11 b_t \\
 & (8,1) \quad (2,8) \quad (2,9) \quad (-) \quad (5,6) \quad (3,8) \\
 + & 0,09 lf_{it-1} + 0,01 pm_{it} - 0,48 \phi_{it}^e + 0,02 \tilde{\phi}_{it-1} \\
 & (3,3) \quad (1,5) \quad (8,9) \quad (0,3)
 \end{aligned} \tag{A.12}$$

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: i) Peso de los factores internos ( $\lambda=0,08/1-0,27=0,10$ ); ii) Efecto global de la tasa de temporalidad sobre el salario medio ( $c_{32}^{-(1-\lambda)}=-0,48/1-0,27=-0,65$ ); iii) Efecto poder de negociación ( $c_{32}=0,25$ ); y iv) Efecto conjunto colchón y poder de negociación ( $c_{32}^{+\lambda}=0,35$ ).

## BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS, Javier y GARCÍA, Jaume (1993), "Factores Determinantes de los Salarios: Evidencia para la Industria Española", en Juan J. DOLADO, MARTIN, Carmela, y RODRÍGUEZ ROMERO, Luis (eds.), *La Industria y el Comportamiento de las Empresas Españolas: Ensayos en Homenaje a Gonzalo Mato*, Alianza Editorial, Madrid (de próxima aparición).

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**, págs. 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.

BERTOLA, Giuseppe (1992), "Labour Turnover Costs and Average Labour 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 (1992), "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.
- JIMENO Juan F. y 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.
- JIMENO Juan F. y TOHARIA, Luis (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.



## DOCUMENTOS DE TRABAJO (1)

- 9201 **Pedro Martínez Méndez:** Tipos de interés, impuestos e inflación.
- 9202 **Víctor García-Vaquero:** Los fondos de inversión en España.
- 9203 **César Alonso y Samuel Bentolila:** La relación entre la inversión y la «Q de Tobin» en las empresas industriales españolas. (Publicada una edición en inglés con el mismo número.)
- 9204 **Cristina Mazón:** Márgenes de beneficio, eficiencia y poder de mercado en las empresas españolas.
- 9205 **Cristina Mazón:** El margen precio-coste marginal en la encuesta industrial: 1978-1988.
- 9206 **Fernando Restoy:** Intertemporal substitution, risk aversion and short term interest rates.
- 9207 **Fernando Restoy:** Optimal portfolio policies under time-dependent returns.
- 9208 **Fernando Restoy and Georg Michael Rockinger:** Investment incentives in endogenously growing economies.
- 9209 **José M. González-Páramo, José M. Roldán y Miguel Sebastián:** Cuestiones sobre política fiscal en España.
- 9210 **Ángel Serrat Tubert:** Riesgo, especulación y cobertura en un mercado de futuros dinámico.
- 9211 **Soledad Núñez Ramos:** Fras, futuros y opciones sobre el MIBOR.
- 9212 **Federico J. Sáez:** El funcionamiento del mercado de deuda pública anotada en España.
- 9213 **Javier Santillán:** La idoneidad y asignación del ahorro mundial.
- 9214 **María de los Llanos Matea:** Contrastes de raíces unitarias para series mensuales. Una aplicación al IPC.
- 9215 **Isabel Argimón, José Manuel González-Páramo y José María Roldán:** Ahorro, riqueza y tipos de interés en España.
- 9216 **Javier Azcárate Aguilar-Amat:** La supervisión de los conglomerados financieros.
- 9217 **Olympia Bover:** Un modelo empírico de la evolución de los precios de la vivienda en España (1976-1991). (Publicada una edición en inglés con el mismo número.)
- 9218 **Jeroen J. M. Kremers, Neil R. Ericsson and Juan J. Dolado:** The power of cointegration tests.
- 9219 **Luis Julián Álvarez, Juan Carlos Delrieu y Javier Jareño:** Tratamiento de predicciones conflictivas: empleo eficiente de información extramuestral. (Publicada una edición en inglés con el mismo número.)
- 9220 **Fernando C. Ballabriga y Miguel Sebastián:** Déficit público y tipos de interés en la economía española: ¿existe evidencia de causalidad?
- 9221 **Fernando Restoy:** Tipos de interés y disciplina fiscal en uniones monetarias. (Publicada una edición en inglés con el mismo número.)
- 9222 **Manuel Arellano:** Introducción al análisis econométrico con datos de panel.
- 9223 **Ángel Serrat:** Diferenciales de tipos de interés onshore/offshore y operaciones swap.
- 9224 **Ángel Serrat:** Credibilidad y arbitraje de la peseta en el SME.
- 9225 **Juan Ayuso y Fernando Restoy:** Eficiencia y primas de riesgo en los mercados de cambio. (Publicada una edición en inglés con el mismo número.)
- 9226 **Luis J. Álvarez, Juan C. Delrieu y Antoni Espasa:** Aproximación lineal por tramos a comportamientos no lineales: estimación de señales de nivel y crecimiento.
- 9227 **Ignacio Hernando y Javier Vallés:** Productividad, estructura de mercado y situación financiera.
- 9228 **Ángel Estrada García:** Una función de consumo de bienes duraderos.
- 9229 **Juan J. Dolado and Samuel Bentolila:** Who are the insiders? Wage setting in spanish manufacturing firms.
- 9301 **Emiliano González Mota:** Políticas de estabilización y límites a la autonomía fiscal en un área monetaria y económica común.
- 9302 **Anindya Banerjee, Juan J. Dolado and Ricardo Mestre:** On some simple tests for cointegration: the cost of simplicity.
- 9303 **Juan Ayuso y Juan Luis Vega:** Agregados monetarios ponderados: el caso español. (Publicada una edición en inglés con el mismo número.)
- 9304 **Ángel Luis Gómez Jiménez:** Indicadores de la política fiscal: una aplicación al caso español.
- 9305 **Ángel Estrada y Miguel Sebastián:** Una serie de gasto en bienes de consumo duradero.

- 9306 **Jesús Briones, Ángel Estrada e Ignacio Hernando:** Evaluación de los efectos de reformas en la imposición indirecta
- 9307 **Juan Ayuso, María Pérez Jurado y Fernando Restoy:** Indicadores de credibilidad de un régimen cambiario: el caso de la peseta en el SME.
- 9308 **Cristina Mazón:** Regularidades empíricas de las empresas industriales españolas: ¿existe correlación entre beneficios y participación?
- 9309 **Juan Dolado, Alessandra Goria and Andrea Ichino:** Immigration and growth in the host country.
- 9310 **Amparo Ricardo Ricardo:** Series históricas de contabilidad nacional y mercado de trabajo para la CE y EEUU: 1960-1991.
- 9311 **Fernando Restoy y G. Michael Rockinger:** On stock market returns and returns on investment.
- 9312 **Jesús Saurina Salas:** Indicadores de solvencia bancaria y contabilidad a valor de mercado.
- 9313 **Isabel Argimón, José Manuel González-Páramo, María Jesús Martín y José María Roldán:** Productividad e infraestructuras en la economía española. (Publicada una edición en inglés con el mismo número.)
- 9314 **Fernando Ballbriga, Miguel Sebastián and Javier Vallés:** Interdependence of EC economies: A VAR approach.
- 9315 **Isabel Argimón y M.ª Jesús Martín:** Series de «stock» de infraestructuras del Estado y de las Administraciones Públicas en España.
- 9316 **P. Martínez Méndez:** Fiscalidad. tipos de interés y tipo de cambio.
- 9317 **P. Martínez Méndez:** Efectos sobre la política económica española de una fiscalidad distorsionada por la inflación.
- 9318 **Pablo Antolín y Olympia Bover:** Regional Migration in Spain: The effect of Personal Characteristics and of Unemployment. Wage and House Price Differentials Using Pooled Cross-Sections.
- 9319 **Samuel Bentolila y Juan J. Dolado:** La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad.

---

(1) Los Documentos de Trabajo anteriores a 1992 figuran en el catálogo de publicaciones del Banco de España.

<p><b>Información:</b> Banco de España Sección de Publicaciones. Negociado de Distribución y Gestión Teléfono: 338 51 80 Alcalá, 50. 28014 Madrid</p>
---