

DESREGULACIÓN PARCIAL Y DESIGUALDAD HORIZONTAL EN ESPAÑA

PARTIAL DEREGULATION AND HORIZONTAL INEQUALITY IN SPAIN

JAVIER G. POLAVIEJA

Universidad Pompeu Fabra. CEACS. Instituto Juan March

PALABRAS CLAVE ADICIONALES

Mercado de trabajo, Segmentación, Oportunidades de empleo, Salarios, Efecto amortiguación, Efecto incentivación, Encuesta de Población Activa.

ADDITIONAL KEYWORDS

Labour Market, Segmentation, Employment chances, Wages, Buffer Effect, Incentive Effect, Labour Force Survey.

RESUMEN. En este artículo se explica cómo y por qué la política de desregulación laboral inaugurada en 1984 generó importantes desigualdades entre trabajadores de productividad equiparable. Para ello, se revisan los datos empíricos existentes sobre la distribución de oportunidades laborales entre 1984 y 1997, periodo en el que se consolida en España un mercado de *estables y precarios*. Dichos datos se complementan con nuevos análisis basados en la versión enlazada de la Encuesta de Población Activa. La idea central del artículo es que la introducción de los contratos temporales en un contexto institucional caracterizado por elevados costes de despido y un sistema de negociación colectiva poco inclusivo desencadena dos tipos de mecanismos que operan en el ámbito microeconómico: el efecto de incentivación y el efecto de amortiguación. Ambos efectos combinados pueden explicar el fuerte proceso de segmentación laboral observado en España entre 1984 y 1997.

SUMMARY. This article explains why the deregulation policy implemented in Spain from 1984 onwards generated important inequalities amongst workers of equivalent productivity. To this end, the paper reviews the existing evidence on the distribution of individual labour market opportunities from 1984 to 1997, the time-period during which segmentation by type of contract was consolidated in Spain. These data are complemented with new evidence based on the 'chained' version of the Spanish Labour Force Survey. The main idea of this article is that the introduction of temporary contracts in an institutional context characterised by high dismissal costs for standard employment and a collective bargaining system that is ill-suited for an inclusive representation of interests generated two distinctive micro-level mechanisms: the so-called buffer and incentive effects. Both effects combined can account for the strong process of labour market segmentation observed in Spain between 1984 and 1997.

E-mail: javier.polavieja@upf.edu

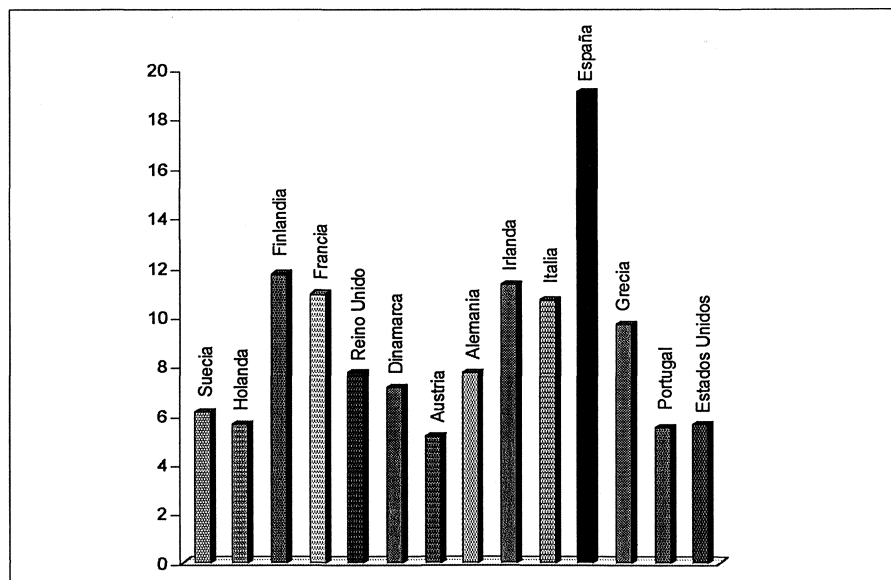
Revista Internacional de Sociología (RIS)
Tercera Época, Nº 41, Mayo-Agosto, 2005, pp. 9-36.

INTRODUCCIÓN

Es conocido que el mercado de trabajo español muestra desde principios de los años 90 una combinación única de desempleo y temporalidad. En la década de los 90 la tasa media de desempleo se situó en torno al 19 por ciento de la población activa, mientras que la tasa media de temporalidad en dicho periodo superaba ampliamente el 30 por ciento de la población asalariada. A pesar de una significativa caída del desempleo a finales de los 90, éste sigue estando por encima de la media de la UE, mientras que las tasas de empleo temporal siguen siendo las más altas de toda la OCDE (véanse los gráficos 1 y 2).

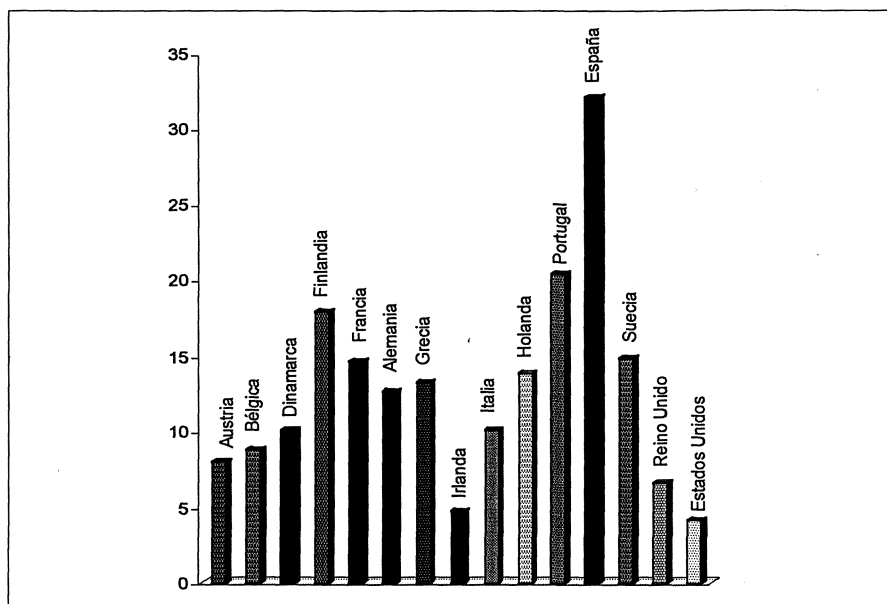
Lo que tal vez sea menos conocido es que estas altas tasas de temporalidad y desempleo conviven con unos índices también muy elevados en términos comparados de seguridad en el puesto de trabajo para los trabajadores con contratos indefinidos. Aunque el argumento resulte impopular y se preste a múltiples malinterpretaciones, creo que existe suficiente evidencia empírica como para establecer una relación causal entre ambos fenómenos.

Gráfico 1.
*Tasas de desempleo medias en el periodo 1990-2000
en países seleccionados de la OCDE (%)*



Fuente: United Nations Development Program (2004).

Gráfico 2.
Tasas de empleo temporal entre los asalariados (%) en países
seleccionados de la OCDE (2000)



Fuente: OCDE (2002: cap.3).

Esta coexistencia de elevada precariedad laboral para unos y alta seguridad en el empleo para otros configura lo que se conoce como mercado laboral de *insiders* y *outsiders*, o, si se prefiere, de *estables* y *precarios*. Un mercado como este constituye un referente empírico especialmente interesante desde el punto de vista de la sociología de la estratificación, porque nos muestra la existencia de una forma de desigualdad laboral que se escapa a la inmensa mayoría de los modelos y esquemas con los que los sociólogos solemos definir y estudiar la distribución de recompensas y oportunidades individuales en las sociedades del llamado capitalismo avanzado. A esta forma de desigualdad se la ha denominado *desigualdad horizontal*.

Hablamos de desigualdad horizontal cuando trabajadores de productividad equiparable disfrutan, no obstante, de muy diferentes oportunidades laborales. Si, por ejemplo, observamos que, de manera sistemática, trabajadores idénticos en cuanto a activos y aptitudes obtienen salarios muy diferentes por el mismo tipo de trabajo, o que disfrutan de muy distintas posibilidades de permanencia en sus puestos, podemos concluir que nos hallamos ante este tipo de desigualdad. Pues bien, en España la desigualdad horizontal se ha convertido en una característica fundamental del sistema de estratificación.

Para entender la génesis de la desigualdad horizontal en España es necesario fijarse en tres tipos de factores, cada uno de los cuales opera en diferentes ámbitos explicativos. En primer lugar, debemos fijarnos en el motor inmediato del cambio, el factor que dispara el proceso de segmentación laboral en el empleo —entendida ésta como el proceso de generación de desigualdades horizontales entre asalariados—. La mayoría de los estudiosos del mercado de trabajo español estarían de acuerdo en señalar la reforma laboral de 1984 como este primer elemento desencadenante¹.

La reforma de 1984 es un caso paradigmático de lo que se ha denominado *políticas de desregulación parcial*² (Adam y Canziani, 1998). Este tipo de estrategias de flexibilización se caracterizan por desregular las condiciones de empleo para algunos trabajadores, sin alterar los niveles de regulación de otros. La política de flexibilización por contratación temporal de 1984 se aplicó exclusivamente a aquellos trabajadores que entraban en el empleo, mientras que los trabajadores empleados con contratos indefinidos continuaron protegidos por unos costes de despido muy elevados. La tabla 1 muestra el grado de restrictividad de la legislación frente al despido en diferentes países de la OCDE. Nótese que España aparece en los años 90 como el segundo país más ‘restrictivo’ tras Corea del Sur, según la media de las puntuaciones de diversos estudios internacionales. Lo que estos estudios reflejan es la elevada protección que ofrecen los contratos indefinidos —al menos hasta la reforma de 1997.

En claro contraste con los contratos indefinidos —que todavía hoy se conocen popularmente como empleos “permanentes” o “fijos”—, los contratos temporales fomentados por la reforma de 1984 conllevaban muy bajos costes de terminación. Más aún, la mayoría de ellos, los entonces llamados contratos temporales para el fomento del empleo, incluían una fecha de duración máxima, tras la cual el empresario debía ofrecer un contrato indefinido al trabajador, o bien despedirlo.

Es evidente que el origen de la desigualdad horizontal en el empleo tiene que ver con esta diferencia institucionalmente consagrada de protección legal frente al despido. Sin embargo, para entender cómo y por qué la desregulación parcial

¹ El mercado laboral español mostraba ya antes de 1984 un alto grado de desigualdad horizontal entre los empleados y los demandantes de empleo. Lo que la reforma de 1984 hace es trasladar la desigualdad horizontal al interior de las propias relaciones de empleo. La reforma facilitó la rápida expansión de una nueva forma de *estar* en el mercado de trabajo español consistente en el encadenamiento sucesivo de episodios de temporalidad y desempleo. Entre 1984 y 1997, que es el periodo tratado en este trabajo, se observa lo que podríamos denominar una bifurcación de las trayectorias laborales. Hasta qué punto la reforma laboral del 1997 ha transformado esta dinámica bipolar es una cuestión que no se aborda en este trabajo.

² Las estrategias de desregulación parcial han sido también denominadas *políticas selectivas a dos niveles* (*two-tier selective labour market policies*) (Esping-Andersen, 1998) o *flexibilización en el margen* (Bentolila y Dolado, 1994).

inaugurada en 1984 generó desigualdades horizontales en el mercado de trabajo español, no basta con señalar las características de la desregulación parcial en sí mismas. A fin de cuentas, otros países pusieron en marcha políticas muy parecidas en fechas similares con resultados, sin embargo, muy distintos en términos de segmentación laboral³.

Es, por ello, necesario incorporar en la explicación un segundo conjunto de factores que conforman el *contexto institucional* en el que se introducen los contratos temporales. Este contexto se caracteriza, a mi entender, además de por la fuerte protección frente al despido de los trabajadores indefinidos, por el carácter no-inclusivo del sistema de negociación colectiva. El marco regulador de la negociación colectiva constituye una variable interviniente crucial para entender el proceso de segmentación desencadenado tras la reforma de 1984.

El sistema de negociación colectiva en España se caracteriza por una débil presencia sindical en la mayoría de las empresas, una representación distante de los trabajadores (fundamentada en los resultados de las elecciones sindicales, mucho más que en las tasas de afiliación), así como una acusadísima preponderancia de la negociación en el ámbito sectorial, donde la discusión se concentra, fundamentalmente, en los salarios y escasamente en las cuestiones relacionadas con los contratos de empleo (véase, por ejemplo: Abellán, Felgueroso y Lorences, 1997; Jimeno y Toharia, 1994; Martínez Lucio, 1993; Miguélez y Prieto, 1991; Miguélez y Rebollo, 1999). Cuando los sindicatos tienen escasa presencia en los centros de trabajo y la negociación se centra en la discusión de salarios —mientras que las decisiones relativas a la contratación quedan básicamente en manos de los empresarios— las oportunidades para desplegar una representación *inclusiva* de intereses son muy limitadas, con independencia de la mayor o menor voluntad que, en este sentido, muestren los líderes sindicales. Por representación inclusiva se entiende el conjunto de políticas orientadas a disminuir la brecha existente entre trabajadores *estables* y *precarios* (Iriso, 1993).

Más aún, estas características institucionales del sistema de negociación colectiva español podrían haber contribuido a amplificar los llamados “efectos de amortiguación” de la desregulación parcial, efectos que, como se explica más adelante, parecen haber jugado un papel clave en la generación de las desigualdades horizontales en España. En última instancia, este tipo de efectos se generan por la debilidad y desorganización del sindicalismo —para ser más precisos, del sindicalismo de clase— más que por su fortaleza.

³ Véase, por ejemplo, el caso Alemán (Büchtemann, 1993; Milner *et al.*, 1995; OECD, 1999: 71).

Tabla 1.

Restrictividad de las diferentes regulaciones de protección contra el despido: clasificación de países según diferentes estudios comparados (1= protección máxima contra el despido; 24= protección mínima contra el despido).

	IOE 1985	Kuechle 1990	Lazear 1990	Mosley y Krupple 1992		Grubb y Wells 1993	Buechtemann y Walwei 1996	Clasif. OCDE Fines de los 80	Clasif. OCDE Fines de los 90	Puntuación y clasificación global
				(a)	(b)					
<i>Europa Central y Occidental</i>										
Austria	-	-	-	-	-	-	-	6	6	6 (12)
Bélgica	2	7	7	5	4	8	9	12	13	7.4 (13)
Francia	1	5	5	4	6	6	8	9	8	5.8 (11)
Alemania	1	6	8	6	8	5	6	5	4	5.4 (10)
Irlanda	2	-	11	9	11	9	11	11	12	8.4 (15)
Holanda	1	3	-	2	9	7	7	3	3	4.4 (6)
Suiza	-	-	-	-	-	-	-	13	14	13.5 (21)
Reino Unido	4	8	10	11	5	11	12	16	17	8.5 (17)
<i>Sur de Europa</i>										
Grecia	-	7	4	8	3	4	4	7	7	4.9 (8)
Italia	1	4	1	1	1	3	3	4	4	2.4 (3)
Portugal	1	2	3	7	1	2	1	1	1	3.1 (4)
España	1	1	2	3	2	1	2	2	6	2.2 (2)
<i>Países Nórdicos</i>										
Dinamarca	3	-	6	10	7	10	10	10	12	8.5 (16)
Finlandia	-	-	-	-	-	-	-	5	10	7.5 (14)
Noruega	-	-	-	-	-	-	-	8	7	7.5 (14)

Suecia	-	-	9	-	2	-	5	4	4	4.8 (7)
<i>Economías de Transición</i>										
Rep. Checa	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4 (5)
Hungría	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10 (19)
Polonia	-	-	-	-	-	-	-	-	9	9 (18)
<i>América del Norte</i>										
Canadá	-	-	-	-	-	-	-	15	16	15.5 (23)
Estados Unidos	-	-	12	-	-	-	-	17	18	15.7 (24)
<i>Asia y Oceanía</i>										
Australia	-	-	-	-	-	-	-	14	15	14.5 (22)
Japón	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5 (9)
Corea	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2 (1)
Nueva Zelanda	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11 (20)

Notas:

IOE (1985): basado en clasificaciones subjetivas de funcionarios de asociaciones de negocios nacionales;

1= fundamental; 2= serio; 3= menor; 4= obstáculos insignificantes a la terminación del empleo.

Kuechle (1990): basado en información detallada sobre medidas estatutarias.

Lazear (1990): basado en periodos de preaviso obligatorios y pago de despido medio otorgado.

Mosley y Kruppe (1992): (a) basado en la frecuencia relativa de la evaluación de los empresarios de flexibilidad insuficiente en la contratación y el despido de trabajadores como un motivo para 'no poder emplear a más gente' (muy importante/ importante / no tan importante); (b) basado en información sobre periodos de preaviso obligatorios y semanas de indemnización para el trabajador medio.

Grubb y Wells (1993): basado en información legal detallada sobre demoras de procedimiento, periodo de notificación, costes obligatorios de despido, litigio y liquidación.

Buechtemann y Walwei (1996): clasificación global basada en limitaciones procedimentales, notificación e indemnización por despidos impropcedente, dificultad de despido y recursos legales.

OCDE (1999): Clasificaciones (calculadas por el autor) a partir de datos de OCDE sobre severidad de la legislación de protección del empleo regular basadas en inconvenientes procedimentales, notificación y pago de indemnización por despidos impropcedentes y la dificultad de despido, tanto para finales de la década de 1980, como para finales de la de 1990. (Véase: OCDE, 1999: 66, Tabla 2.5).

Fuente: Polavieja (2003a: 66-67).

El tercer factor fundamental para explicar el proceso de segmentación laboral desencadenado a partir de la reforma de 1984 pertenece al ámbito “micro”. Una idea clave del argumento defendido en Polavieja (2003a; 2003b) es que, para entender cabalmente el impacto de la desregulación parcial sobre las estructuras laborales, resulta imprescindible centrar la investigación en el estudio de sus efectos sobre las estrategias individuales de optimización económica. Podemos entender que estas estrategias, desplegadas por empresarios y empleados en el seno de las relaciones de empleo, giran en última instancia en torno a la apropiación / destrucción de las *rentas de empleo* (véase a continuación).

Sólo si comprendemos cómo y por qué los cambios institucionales en el ámbito ‘macro’ influyeron sobre las estrategias económicas de los actores individuales en el ámbito “micro”, podremos ofrecer una narración causal del proceso de segmentación que esté basada en mecanismos explicativos explícitos y contrastables. Estos mecanismos deberían proporcionarnos las “ruedas y engranajes” de la explicación causal, entendida ésta como “proceso generativo” (Coleman, 1986; Goldthorpe, 2000: cap. 7; Hedström y Swedberg, 1998).

En este trabajo se ofrece un modelo explicativo del impacto laboral de la desregulación en España, que busca establecer estas conexiones entre el marco de regulación institucional en el ámbito “macro” y las estrategias de empresarios y empleadores en el “micro”. Este modelo tiene la virtud de hacer explícitas las conexiones causales que podrían haber generado el proceso de segmentación por tipo de contrato desencadenado por la reforma de 1984. El modelo que aquí se presenta, así como la evidencia empírica que lo sustenta, se ha desarrollado con mucho más detalle en *Estables y Precarios* (Polavieja, 2003a), obra en la que se da un tratamiento más profundo y extenso de estas cuestiones, así como del impacto que la precariedad laboral tiene sobre las actitudes y comportamientos políticos y sindicales de los trabajadores españoles. Lo que sigue es fundamentalmente un resumen de la primera parte de esta obra, a la que se remite al lector interesado.

El trabajo se divide en cuatro partes, incluida esta introducción, que constituye la primera sección. En la sección segunda, se presentan las líneas básicas del modelo analítico utilizado para el análisis del impacto segmentador de la flexibilización mediante contratos temporales en España. Este es el llamado modelo de las *rentas de empleo*. En la sección tercera se presentan, de manera necesariamente esquemática, los resultados más importantes del análisis empírico sobre el impacto de la desregulación parcial sobre las estructuras de desigualdad en el mercado de trabajo español. Este análisis se complementa con el contraste de nuevos datos procedentes de la versión enlazada de la Encuesta de Población Activa. Todos los resultados se muestran consistentes con el modelo de las rentas de empleo. El trabajo finaliza con una sección de conclusiones.

EL MODELO DE LAS RENTAS DE EMPLEO

El modelo de las rentas de empleo se construye en oposición al modelo de “mercado perfecto” que describe la teoría neoclásica ortodoxa. Como explica Sorensen (2000), la manera más sencilla de entender las rentas de empleo (RE) es verlas como la diferencia que existe entre lo que los empleados reciben, de hecho, por su trabajo (Va) y lo que recibirían en el mercado competitivo neoclásico (Vc). Por tanto,

$$RE = Va - Vc$$

En el escenario neoclásico los trabajadores son pagados de acuerdo con su productividad y todas las transacciones laborales son completamente “abiertas” (esto es, perfectamente accesibles para cualquiera que quiera pujar por la ejecución de una determinada tarea), de manera que no existe seguridad en el empleo ni salarios por encima del valor competitivo (Vc). De acuerdo con la conocida teoría neoclásica, la función de demanda del trabajo es igual a la función de productividad marginal del trabajo, la cual depende exclusivamente de factores tecnológicos. Los empresarios contratan trabajadores hasta que el incremento de los ingresos obtenidos iguale a la tasa salarial ofrecida por el mercado. A largo plazo, los mercados conducen a la igualación de retribuciones para los factores de productividad similar y, en la medida en la que no se obstaculice el funcionamiento del salario como mecanismo de equilibrio, los mercados laborales en el escenario neoclásico “se vacían” —es decir, que no hay lugar para el desempleo estructural— (véase, por ejemplo: Recio, 1997: 66-73; Rubery, 1988: 252; Sorensen, 1994; Toharia, 1983; 1986).

El mercado de trabajo neoclásico funciona, así, como una especie de mercado de subastas en el que el factor trabajo es tratado como cualquier otra mercancía. Cabe subrayar que en un mundo de mercados perfectamente competitivos los trabajadores tendrían una nula seguridad en sus puestos, y sus salarios se verían sometidos continuamente al vaivén de las leyes de la oferta y la demanda, reflejando en todo momento (o al menos, en el largo plazo) fielmente el valor competitivo. Se podría argumentar, en este sentido, que en el mercado perfecto los trabajadores estarían perfectamente mercantilizados (*commodified*).

Este modelo convence a muy pocos como descripción de los mercados laborales existentes, incluso en contextos totalmente desregulados. Es sabido que en el mundo real, incluso en circunstancias muy extremas, los trabajadores no están totalmente mercantilizados, porque siempre les queda alguna capacidad —por mínima que ésta sea— de obtener salarios por encima del mercado y/o cierta seguridad en el puesto de trabajo. Es decir, porque pueden obtener rentas de empleo (véase Barzel, 1997). Existen, al menos, tres fuentes de obtención de rentas de empleo para los empleados.

La primera fuente de rentas de empleo para los trabajadores viene dada por lo que podemos denominar *especificidad* de las tareas que desempeñan. Este es un mecanismo *endógeno* a la propia relación de empleo. La especificidad de la tarea depende de la cuantía de capital humano específico requerido para su realización y de los costes de medición de la productividad del trabajador en el desempeño de sus funciones, dada la tecnología de supervisión existente. La naturaleza de determinadas tareas requiere costosas inversiones por parte del empleado y del empleador, cuyo fin es adecuar el capital humano general del primero a los requerimientos organizativos y tecnológicos específicos al desempeño de su puesto. La necesidad de incurrir en este tipo de inversiones genera fuertes incentivos para mantener la relación de empleo a largo plazo. Los empresarios racionales ofrecerán, así, contratos indefinidos que “cierren” la relación de empleo a la competencia exterior. Hay tareas que, además de requerir inversiones en capital específico, son muy costosas de supervisar. Llamamos tareas de alta especificidad a aquellas que combinan ambos elementos.

Las tareas de alta especificidad otorgan a los empleados una alta capacidad de control sobre su esfuerzo productivo. Son, por tanto, el origen inmediato o *endógeno* de las rentas de empleo. Estos mecanismos *endógenos* tienen importantes consecuencias organizativas, por lo que pueden explicar características fundamentales de las relaciones de empleo (Goldthorpe, 2000; Lazear, 1995; Marsden, 1999; Sorensen, 1994; 2000; Williamson, 1985; 1996). La alta especificidad de la tarea plantea a los empleadores un problema de agencia, a saber, cómo incentivar el esfuerzo productivo de sus empleados en relaciones de empleo cerradas y de costosa monitorización. La llamada relación profesional o “de servicio”, en la que se ofrecen salarios de eficiencia, normalmente ligados a la antigüedad (por encima de V_c), y posibilidades de promoción a lo largo de una carrera laboral bien definida y estable, puede entenderse como una respuesta racional a este problema de agencia, cuyo objetivo sería el de reducir las rentas de empleo *endógenas* a través de aumentos en la productividad (véase, por ejemplo: Breen, 1997; Goldthorpe, 2000: cap. 10)

Nótese, por tanto, que incluso en mercados sin regulación institucional, algunos trabajadores tendrían la capacidad de obtener rentas de empleo, simplemente en virtud de las características específicas de las tareas que desempeñan. Por tanto, en sí misma, la especificidad de la tarea genera desigualdades horizontales entre trabajadores de productividad equiparable porque, dependiendo de dónde se “coloquen”, habrá trabajadores con mayor capacidad de obtención de rentas y porque al cerrarse las relaciones de empleo, otros posibles candidatos de cualidades equiparables quedarán inevitablemente fuera.

La existencia de este tipo de mecanismos nos lleva a esperar que la contratación temporal se concentre con mayor intensidad y persistencia en tareas de baja especificidad, pues en ellas no existen ventajas asociadas a las relaciones de empleo estables. Creo, sin embargo, que sería un error ver la contratación tem-

poral como un fenómeno exclusivamente limitado a tareas de baja especificidad (véase: Polavieja, 2005). De hecho, considerar que la contratación temporal viene determinada, fundamentalmente, por las características de los empleos supondría desatender otras dos fuentes importantísimas de generación de rentas de empleo para los trabajadores, como son: la *acción colectiva*, que puede asegurar *rentas de monopolio*⁴ para los trabajadores; y la *regulación institucional directa*. Ambas son fuentes *exógenas* a las relaciones de empleo y, por tanto, pueden generar rentas para los trabajadores con independencia de la especificidad de las tareas que éstos desempeñen. Considerar la influencia de estas dos fuentes de generación de rentas de empleo sobre las estructuras laborales supone traer el marco de regulación institucional a un primer plano de la explicación.

El impacto de la desregulación parcial sobre las estrategias de optimización de rentas de empleo: Hipótesis

Podemos entender, siguiendo a Sorensen (2000), que las estructuras de desigualdad generadas en el mercado de trabajo son siempre el resultado de las diversas estrategias de optimización de rentas de empleo desplegadas por los trabajadores y los empresarios. Los primeros perseguirán aumentar el control de su esfuerzo productivo intentando maximizar el valor de la retribución que reciben por unidad del mismo (Va). Para ello, es obvio que buscarán obtener mayor seguridad en el empleo, pues a mayor seguridad, mayor control del esfuerzo productivo, y, por tanto, mayor retribución por unidad de esfuerzo. Los empresarios, por su parte, perseguirán aumentar sus beneficios sobre el factor trabajo reduciendo las rentas de empleo de sus trabajadores, —es decir, intentarán que Va se aproxime al máximo a Vc ⁵. Desde esta perspectiva se deduce que, para entender el proceso de segmentación por tipo de contrato que se pone en marcha tras la reforma de 1984, es necesario fijarse en el impacto que la desregulación parcial tuvo sobre estas estrategias de optimización de rentas de empleo de empresarios y trabajadores.

Sobre la base de esta premisa, y atendiendo a desarrollos recientes en la economía laboral, se pueden identificar dos mecanismos causales desatados por la reforma laboral de 1984: 1) el efecto *incentivación* y 2) el efecto *amortiguación*.

⁴ Wright (2000) prefiere hablar de *rentas de solidaridad* (se entiende que se trata de solidaridad entre los trabajadores empleados, puesto que la existencia de rentas de empleo supone la disminución de posibilidades de acceso para aquellos trabajadores sin empleo).

⁵ Una implicación de este argumento es que existe cierta relación inversa entre la cantidad de desigualdad “vertical” (es decir, la que responde a las diferencias de productividad) entre trabajadores presente en un determinado mercado laboral y la cantidad de desigualdad horizontal, relación que se conoce dentro de la literatura económica como *el dilema entre salarios y empleo*. El grado de conexión entre ambos tipo de desigualdad (y, por tanto, la capacidad de superar el dilema) depende enormemente de los diferentes contextos de regulación institucional (Esping-Andersen, 1999).

Ambos efectos proporcionan el motor explicativo del proceso de segmentación laboral desencadenado en España⁶.

La hipótesis del efecto incentivador explica cómo la desregulación parcial permite a los empresarios reducir las rentas de empleo de los trabajadores temporales. En un contexto de altos costes de despido para los trabajadores con contratos indefinidos, de negociación no-inclusiva y de alto desempleo, los empresarios pueden utilizar la posibilidad de conversión de los contratos temporales como un mecanismo de incentivación eficiente que permite extraer mayor esfuerzo productivo de sus trabajadores y, así, reducir sus rentas de empleo. Desprovistos de los niveles de seguridad en el puesto que los costes de despido garantizan para los trabajadores indefinidos, los trabajadores temporales se verán forzados a trabajar más duro con el fin de intentar que se les renueven sus contratos o se les convierta en trabajadores permanentes. La tasa de conversión aplicada (de forma directa o delegada) por el empleador en la empresa funciona, de esta manera, como reclamo o “zanahoria” en este modelo, mientras que la amenaza del desempleo actúa como el “palo”. La posibilidad de escapar del desempleo inminente accediendo a una conversión contractual puede jugar, así, el mismo papel incentivador que los salarios de eficiencia en el conocido modelo de Shapiro y Stiglitz (1984) (Güell-Rotllan, 2000).

Por supuesto, cuán eficiente sea esta “zanahoria” (en comparación con otros mecanismos de incentivación) dependerá de la especificidad de la tarea para la que se contrata a los trabajadores, de la severidad de la amenaza del desempleo (que depende de la tasa de paro) y de la “diferencia” en la seguridad laboral entre trabajadores indefinidos y temporales. Si la amenaza del desempleo es alta y la distancia en los niveles de seguridad en el puesto de temporales e indefinidos considerable, entonces la utilización de la contratación temporal puede llegar a resultar eficiente incluso en contextos de alta especificidad, puesto que una tasa de conversión adecuada puede aportar mayor esfuerzo productivo en la plantilla temporal que la generalización de relaciones de empleo profesionales.

Por su parte, la hipótesis del efecto amortiguación se centra en los efectos de la introducción de contratos temporales sobre la capacidad de optimización de rentas de empleo de los trabajadores con contratos indefinidos (Bentolila y Dolado, 1994). Como explican los modelos de negociación colectiva al uso, el poder negociador de los trabajadores está en función de su probabilidad de supervivencia en la empresa. La hipótesis del efecto amortiguación predice que a mayor número de trabajadores con contratos temporales en la empresa, mayores serán las probabilidades de supervivencia en el empleo de los trabajadores con contratos indefinidos,

⁶ La hipótesis del efecto amortiguación ha sido propuesta y contrastada por Bentolila y Dolado (1994), mientras que el efecto de incentivación asociado a los contratos temporales ha sido formalizado por Güell-Rotllan (2000).

porque los trabajadores temporales actuarán como una especie de escudo protector que aleja a los permanentes del desempleo. Dada la disparidad en los costes de terminación para cada tipo de contrato, si las cosas van mal en la empresa, los trabajadores temporales serán los primeros en ser despedidos (o no renovados). Por eso los trabajadores temporales hacen de colchón para los trabajadores indefinidos. Este colchón otorga a estos últimos mayor poder negociador —es decir, mayor capacidad de obtener rentas de empleo. En especial, y esto es clave para entender el caso español, si los intereses de los *precarios* son mal representados en la negociación colectiva. Como ya se ha comentado, hay todo un conjunto de factores institucionales en el sistema de negociación colectiva español que tienden a favorecer la amplificación de los intereses de los *estables* frente a los de los *precarios*. La intensidad del efecto amortiguación depende, por tanto, de factores institucionales (a saber, los altos costes de despido y la negociación no inclusiva).

Si se admite la posibilidad de la existencia de efectos de amortiguación, entonces se ha de admitir la siguiente deducción lógica: a mayor efecto amortiguación, más eficiente resultará el efecto incentivación. Esto es así porque, cuanto mayores sean las rentas de empleo para los trabajadores indefinidos, más difícil (costoso) será echarlos, lo cuál, en igualdad de condiciones, disminuye aún más las posibilidades de supervivencia en el empleo de los trabajadores temporales y aumenta aún más el valor de obtener un contrato indefinido. Esta revalorización de la posibilidad de conversión permitirá a los empresarios extraer el mismo *output* de sus trabajadores temporales con una menor tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos —es decir, el mismo efecto a menor coste.

Ha de notarse, sin embargo, que este efecto de refuerzo debe, también por lógica, terminar en algún punto. Hay dos razones para ello: en primer lugar porque la tasa de conversión de contratos temporales en contratos indefinidos debe ser lo suficientemente alta como para resultar creíble para los trabajadores temporales, pues de no ser así el efecto incentivador desaparecería por completo; y, en segundo lugar, porque la renta *insider* (es decir, el aumento de rentas de empleo generado por el efecto amortiguación) no puede crecer linealmente con el aumento de trabajadores temporales en la empresa, ya que, pasado un determinado umbral, un incremento en la proporción de trabajadores temporales podría, de hecho, empezar a debilitar el poder negociador de los indefinidos. El efecto esperado es, por tanto, curvilíneo. Esta última consideración tiene implicaciones interesantes para la discusión de las características institucionales del sistema de negociación colectiva en España.

Este es, en resumen, el modelo defendido y contrastado en Polavieja (2003a). Ha de notarse que este es un modelo fundamentalmente dinámico, porque permite explicar el crecimiento de la contratación temporal y su relación con el desempleo, así como la estabilización del proceso (cuando se llega al umbral óptimo de transiciones al empleo indefinido, por debajo del cual la incentivación desaparece).

Del modelo de las rentas de empleo se desprenden, por tanto, las siguientes tres hipótesis contrastables:

- H1. Si aumenta la proporción de trabajadores temporales, habrá de observarse un aumento paralelo de la seguridad relativa en el puesto de los indefinidos (es decir, un aumento de su protección frente al desempleo en comparación con la de los temporales). Este sería el *efecto amortiguación*.
- H2. Si el efecto de amortiguación ocurre, entonces se debería observar también una disminución de la tasa de conversión de trabajadores temporales en indefinidos conforme aumenta la seguridad relativa de los estables frente a los precarios, pues esto es lo que se deduce por la lógica del refuerzo entre dicho efecto de amortiguación y el efecto de incentivación.
- H3. Por último, deberíamos poder recabar evidencia de la existencia de ganancias salariales de los indefinidos relacionadas con la proporción de temporales en sus empresas, pues así se desprende también del efecto amortiguación.

La existencia de evidencia empírica consistente con estos efectos vendría, así, a dar consistencia a los microcimientos del modelo y a hacer de él una explicación plausible de por qué la desregulación parcial ha generado en España importantes desigualdades horizontales. Pues bien, creo que existen suficientes datos coincidentes con estas hipótesis como para pensar que el modelo de las rentas de empleo no anda desencaminado.

LOS MECANISMOS DE LA SEGMENTACIÓN: EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE LOS EFECTOS LABORALES DE LA DESREGULACIÓN PARCIAL

Comencemos por repasar los datos conocidos. Sabemos que desde la introducción de los contratos temporales en 1984 hasta primeros de los años 1990 se produce un aumento espectacular de lo que podríamos denominar el *segmento flexible* del mercado laboral español. Entre 1987 (primer año en el que el INE recoge datos sobre el tipo de contrato) y 1991 la tasa de temporalidad se dobla, llegando a afectar a un tercio de los asalariados españoles a principios de los 90. Al mismo tiempo, los contratos temporales se convierten *cada vez más* en la principal vía de acceso al empleo, así como en la principal vía de salida del empleo al desempleo. Los gráficos 3 y 4 nos muestran estos datos para el conjunto de la población asalariada, así como para dos grupos de trabajadores: aquellos empleados en tareas de alta especificidad (profesionales) y aquellos empleados en tareas de baja especificidad (trabajadores manuales).

Estos datos provienen del análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA) para los años impares del periodo 1987-1997. Cambios en la codificación de las ocupaciones introducidos en 1994 hacen que los datos referidos a grupos ocupacionales no sean estrictamente comparables a partir de entonces. Esta ruptura metodológica se ha subrayado en los gráficos.

Nótese que el proceso de expansión del segmento flexible parece desacelerarse y, más tarde, detenerse entre 1991 y 1993, momento a partir del cual se observa

Gráfico 3.
Porcentaje de contratos temporales entre los nuevos asalariados empleados y entre los nuevos desempleados por año y clases ocupacionales seleccionadas (%) (EPA)

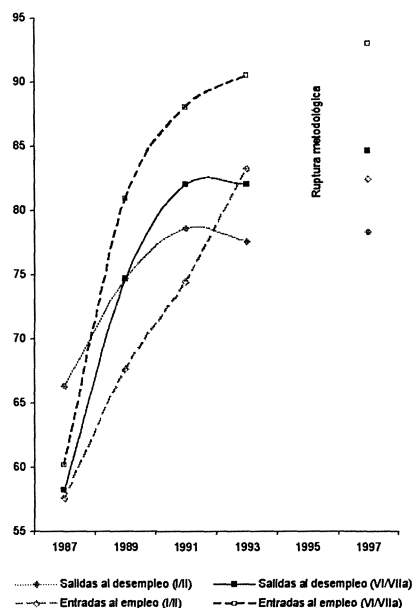
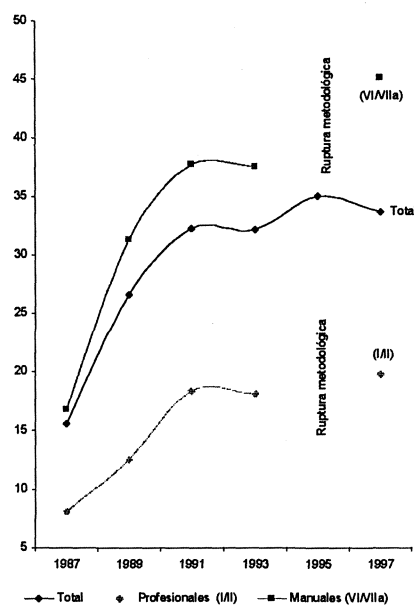


Gráfico 4.
Evolución de la tasa de empleo temporal por clases ocupacionales seleccionadas y año (%) (EPA)



Fuente: Polavieja (2003a: 111-112) (tendencias estilizadas).

una estabilización en los indicadores analizados. El periodo de alto crecimiento de la temporalidad es de 1984 a 1991, momento de fuerte expansión económica y fuerte crecimiento del empleo —mayoritariamente temporal.

El modelo de las rentas de empleo puede ayudarnos a explicar por qué se produce este espectacular crecimiento del segmento flexible. Para su validación, es necesario encontrar evidencia de que la probabilidad de supervivencia en el puesto de los trabajadores indefinidos frente a los temporales se fue haciendo más alta conforme aumentaba la tasa de temporalidad. Un sencillo indicador de la seguridad relativa frente al desempleo por tipo de contrato puede obtenerse a partir del estudio de los flujos dentro del empleo y del empleo al desempleo, según se expresa en la siguiente fórmula:

$$\Omega_a = 1 - \left[\frac{\text{PND}^{\text{Cl}t}}{\text{PCI}_{t-1}} \right] \times 100$$

Donde $\text{PND}^{\text{Cl}t}$ es la proporción de nuevos desempleados en el año t que provienen del empleo indefinido y PCI_{t-1} es la proporción de asalariados empleados con contratos indefinidos en el año anterior. Dado que sólo se considera a los asalariados, únicamente existen dos tipos de contratos: indefinidos y temporales. El indicador Ω_a puede, de esta forma, interpretarse como una medida de la distancia relativa en los riesgos de desempleo por tipo de contrato.

El indicador representa esta distancia relativa en puntos porcentuales. Un valor del 0% indicaría que no existe diferencia alguna en los flujos anuales hacia el desempleo por tipo de contrato, mientras que un valor del 100% significaría que todas los flujos hacia el desempleo se habrían originado en el segmento temporal⁷. Pues bien, si analizamos el comportamiento de este indicador para el periodo 1987-1997, observamos un patrón perfectamente coincidente con la existencia de un efecto amortiguación, tanto para la población asalariada en su conjunto, como en el interior de las dos clases ocupacionales consideradas —aunque con mayor intensidad entre los trabajadores manuales.

Nótese que el fortalecimiento de la seguridad en el puesto de los trabajadores indefinidos frente a los temporales ocurre de forma paralela a la evolución del segmento flexible, lo cual es absolutamente coincidente con la existencia de efectos de amortiguación (véase el gráfico 5).

⁷ Una ventaja de este indicador es que no se ve afectado por los cambios en la población activa, lo que permite evaluar la seguridad frente al desempleo de los trabajadores indefinidos frente a los temporales a lo largo de periodos de tiempo prolongados. Otra ventaja es que puede calcularse para distintos grupos socio-demográficos.

Gráfico 5.
*Evolución del coeficiente Ω_u :
seguridad en el empleo de los
asalariados con contratos indefinidos
(relativa a la de los asalariados
temporales), por año y clases
ocupacionales seleccionadas (%)
(EPA)*

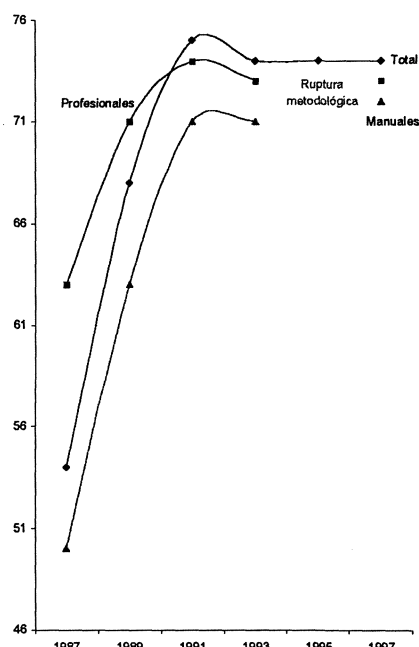
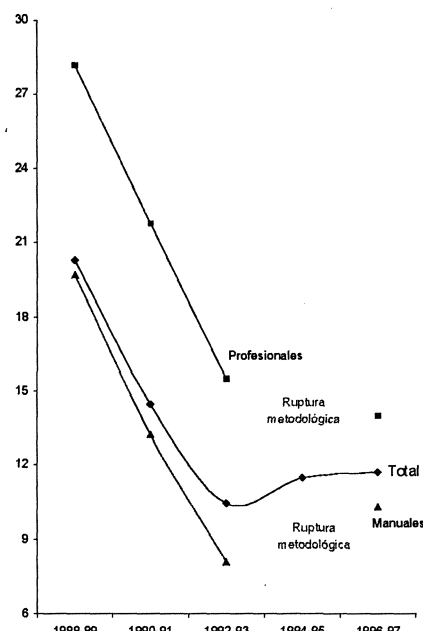


Gráfico 6.
*Tasa de conversión calculada como
el porcentaje de trabajadores
temporales que poseen un contrato
indefinito 12 meses después,
por año y clases ocupacionales
seleccionadas (%)
(EPA)*



Fuente: Polavieja (2003a: 111-112) (tendencias estilizadas).

Si el efecto amortiguación tuvo efectivamente lugar, como estos datos parecen indicar, habría entonces que encontrar algún indicio de que la tasa de conversión del empleo temporal al indefinido se redujo con el aumento del segmento flexible, pues así se desprende de la hipótesis del refuerzo entre amortiguación e incentiva-ción. El gráfico 6 muestra la evolución de la tasa de conversión, calculada como la proporción de trabajadores temporales en el año t que disfruta de un trabajo indefinido en el año $t+1$. Estos cálculos se han obtenido de la llamada versión "enlazada" de la Encuesta de Población Activa.

Ha de notarse que entre 1987 y 1993 la tasa de conversiones para el conjunto de los asalariados se reduce a la mitad, quedando a partir de entonces en unos niveles de en torno al 11% anual, lo que significa que sólo un 11% de los temporales en el año t habían conseguido un contrato indefinido doce meses más tarde. Esta es una cifra comparativamente muy baja de conversiones⁸. Es muy importante observar, además, que este declive se da tanto en tareas de alta como de baja especificidad, lo cual sugiere claramente que los mecanismos de incentivación-amortiguación tienen una lógica propia diferente a la de los mecanismos endógenos recientemente utilizados por Goldthorpe para sustentar su teoría de clases (véase: Goldthorpe, 2000: cap. 10; Polavieja, 2005).

Estos resultados no son atribuibles a cambios en la composición sociodemográfica de la población analizada, puesto que se confirman también cuando utilizamos técnicas paramétricas que permiten aislar los efectos observados de otros posibles factores influyentes. No parece, por tanto, que estemos ante efectos espurios.

Utilizando la versión enlazada de la EPA para los seis años comprendidos entre 1987 y 1993 (única ventana de observación en la que contamos un código común de ocupaciones), podemos investigar los determinantes de las transiciones al empleo indefinido y contrastar hasta qué punto la caída observada en las probabilidades de acceso a este tipo de empleo se mantiene después de controlar toda una serie de características, tanto de los individuos, como de sus empresas.

La variable respuesta de este análisis se puede construir de dos maneras: bien como la probabilidad de que los trabajadores temporales en el año t se encuentren empleados con contratos indefinidos doce meses más tarde, relativa a que permanezcan en cualquier otra situación laboral, incluida la de estar fuera del empleo (modelo 1); o bien como la probabilidad relativa de la misma transición frente a la de encontrarse fuera del empleo (modelo 2).

Entre las variables de control se incluye el sexo, la edad (y la edad al cuadrado), la educación de los entrevistados, así como el sector industrial y el tipo de propiedad de la empresa donde trabajan en el periodo $t-1$, que es el primer año de cada par de los que se incluyen en la muestra agregada (*pool*) sobre la que se ajustan los modelos. Entre las variables explicativas de la probabilidad de transición al empleo indefinido se incluye, lógicamente, el año de observación.

⁸ Por ejemplo, según los datos de la quinta ola del Panel de Hogares Europeo, la proporción de trabajadores temporales en 1996 que habían conseguido un contrato indefinido en 1997 era de un 45% en Dinamarca, un 40% en Alemania, un 39% en Portugal, un 45% en Italia, un 49% en Holanda y un 56% en Austria y el Reino Unido (OECD, 2002: cap.3). Según la EPA enlazada, sólo un 12% de los trabajadores temporales españoles en 1996 había pasado a indefinidos en 1997.

La tabla 2 nos muestra los resultados de ajustar estos modelos a los datos del *pool*. Para ambas definiciones de la variable respuesta encontramos que el acceso al empleo indefinido se ve afectado por la edad, la clase ocupacional, el nivel de educación, el sector industrial y, de forma crucial, por el paso del tiempo. Se observa, de hecho, cómo la consecución de un empleo indefinido se hizo cada vez más difícil entre 1987 y 1993, con independencia de los valores de las variables sociodemográficas y de la empresa incluidas en los modelos. Se han contrastado posible efectos de interacción entre el tiempo y la clase ocupacional, pero los resultados de estas interacciones han sido negativos. Estos datos sugieren que el declive observado en la tasa de conversión no es un artefacto de posibles efectos de composición de la fuerza de trabajo. Parece, pues, que la entrada en el segmento seguro del mercado de trabajo español se hizo cada vez más difícil entre 1987 y 1993 para trabajadores de muy diversas características⁹.

La evidencia revisada en esta sección resulta todavía más significativa si se tiene en cuenta que el declive observado en la tasa de conversión se dio en un contexto de fuerte expansión económica. La coincidencia de crecimiento y declive de la tasa de conversión puede parecer a la vista desconcertante para la mayoría de las teorías ortodoxas sobre la contratación, pues éstas llevan a esperar que los empleadores sean más proclives a implicarse en relaciones de empleo estables cuanto mayores sean sus beneficios. Esta aparente contradicción es, sin embargo, perfectamente explicable para el modelo de las rentas de empleo. Un mayor efecto amortiguación, producido por el crecimiento del segmento flexible, podría haber aumentado la capacidad incentivadora de las conversiones y permitir, de esta forma, a los empresarios sacar el mismo partido de sus plantillas temporales con una menor tasa de conversión al empleo indefinido.

Hasta ahora, por tanto, la evidencia se muestra coincidente con las expectativas del modelo, pero ¿qué sabemos de los efectos salariales de la desregulación parcial?

Pues bien, sabemos, por un lado, que los trabajadores temporales reciben salarios inferiores a los de sus homólogos indefinidos. Esta discriminación salarial (neta de otras características de los trabajadores y de sus empresas) se ha cuantificado en torno a los 12 puntos porcentuales, según diversos estudios (véase: Alba, 1996; 1997; Jimeno y Toharia, 1993; OCDE, 2002: cap.3; Polavieja, 2003a: cap.4). La existencia de discriminación salarial es perfectamente compatible con el modelo de las rentas de empleo, en la medida en la que la contratación temporal permite a los empresarios extraer mayor esfuerzo a menor coste.

La parte más controvertida del argumento de las rentas de empleo es, sin embargo, la que hace referencia a la existencia de una “renta *insider*” o ganancia salarial de los indefinidos como resultado del efecto amortiguación. Sostener que

⁹ Estos resultados son plenamente coincidentes con los estudios econométricos de Guëll-Rotllan y Petrongolo (1998).

Tabla 2.
Regresiones *Pooled Logit* sobre la probabilidad de que los trabajadores temporales (en el tiempo 1) accedan a un contrato indefinido (12 meses más tarde) para el periodo 1987-1993, utilizando dos definiciones distintas de transición positiva (EPA, versión enlazada)

Parámetros	Log($P_{a,t+1}/[1-P_{a,t+1}]$)		Log($P_{ne,t+1}/[P_{ne,t+1}]$)	
	0= No posee contrato indefinido 1= Posee contrato indefinido (ci)		0= No empleado (ne) 1= Posee contrato indefinido (ci)	
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Constante	-.90		.54	
Mujer	-.05	****	-.13	****
Edad	.01	n.s.	-.02	n.s.
Edad ²	-.045	****	-.058	****
Clase (LFSCS1)				
Profesionales (ref.)				
Cuello blanco	.06	n.s.	.073	n.s.
Vendedores & otros	-.22	n.s.	-.30	n.s.
Manuales	-.34	**	-.47	**
Educación				
Incompleta (ref.)				
General Básica	.21	*	.34	***
Intermedia	.29	**	.54	****
Intermedia profesional	.53	****	.90	****
Universitaria	.52	****	1.12	****
Titularidad de la empresa				
Privada (ref.)				
Pública	.16	n.s.	-.17	n.s.
Industria				
Agric. y pesca (ref.)				
Ligera	.48	****	.61	****
Extractiva	.45	***	.55	***
Industria pesada	.44	***	.46	**
Construcción	-.16	n.s.	-.15	n.s.
Comercio & restauración	.28	**	.34	**
Transportes & Com.	.36	*	.34	n.s.
Finanzas	.36	**	.34	*
Administración pública	.34	*	.53	**
Otros servicios	.62	****	.62	****
Año				
1987 (ref.)				
1988	-.28	**	-.09	n.s.
1989	-.43	****	-.27	**
1990	-.69	****	-.48	****
1991	-.77	****	-.80	****
1992	-1.05	****	-1.26	****
N →	10,218		3,867	
LR χ^2 →	(25) 385.74		(25) 442.72	
Prob > χ^2 →	0.0000		0.0000	
Pseudo R ² →	0.0451		0.0856	

****significatividad ≤ 0.001 ***significatividad ≤ 0.01 ** significatividad ≤ 0.05 * significatividad ≤ 0.10

Fuente: Submuestra aleatoria sobre la agregación de encuestas enlazadas, EPAs, segundos trimestres (calculado por el autor).

la precariedad laboral de unos trabajadores ha podido traducirse en ganancias salariales para otros, puede resultar un argumento chocante —en especial, para aquellos que consideran que los sindicatos españoles desarrollan un sindicalismo *de clase*—. Creo, sin embargo, que hoy contamos con suficientes razones teóricas y con suficiente evidencia empírica como para defender esta idea incluso frente a las posiciones más escépticas.

Por un lado, existe un conjunto de estudios cuyos resultados, a mi juicio, no se pueden obviar. En primer lugar, contamos con el trabajo pionero de Bentolila y Dolado (1994). Utilizando datos provenientes del balance de cuentas del Banco de España sobre más de mil empresas manufactureras en el periodo 1983-1988, estos autores descubrieron que, manteniéndose todo lo demás constante, un aumento a lo largo del tiempo de la proporción de trabajadores temporales en estas empresas tenía un efecto positivo sobre el índice de crecimiento de los salarios de los indefinidos. Este resultado fue confirmado posteriormente por el estudio de Rodríguez Gutiérrez (1996) con datos sobre empresas manufactureras y de los servicios del Principado de Asturias para el periodo 1990-1994. El efecto *insider* detectado por Rodríguez Gutiérrez en Asturias era, de hecho, algo mayor que el descubierto por Bentolila y Dolado (1994).

Se podría objetar, no obstante, que estos resultados, aunque significativos, no son representativos del conjunto de la economía española. Pero esta crítica puede disiparse gracias al trabajo de Jimeno y Toharia (1992), en el que se estudia el mismo fenómeno a partir de la combinación de datos provenientes de la EPA y de la Oficina de Estadística del entonces Ministerio de Trabajo. Los datos de Jimeno y Toharia contenían información sobre los convenios colectivos firmados entre 1987 y 1991 en todos los niveles de negociación (empresarial y sectorial) y para cuarenta y cuatro actividades industriales diferentes representativas del conjunto de la economía española. El análisis paramétrico de esta muestra confirma la existencia de correlaciones significativas entre la proporción de temporales empleados en cada unidad de negociación y las tasas de aumento salarial convenidas al año siguiente. Parece, por tanto, que los economistas laborales han aportado suficientes datos claramente consistentes con la existencia de efectos *insider* en la economía española de principio de los años 90.

Asimismo, a partir del análisis de datos individuales provenientes de la Encuesta sobre Estructura, Conciencia y Biografía de Clase, dirigida por Julio Carabaña en 1990 (Carabaña *et al.*, 1993), se ha podido corroborar la existencia de un efecto positivo y significativo de la proporción de trabajadores temporales empleada en las empresas de los indefinidos sobre los ingresos netos por hora de estos últimos (véase: Polavieja, 2003a: cap. 4; 2003b). La muestra utilizada en este análisis incluye a unos mil trabajadores indefinidos representativos de la economía española en su conjunto. Los resultados merecen ser comentados con algo más de detalle.

A los datos de esta muestra de asalariados indefinidos se ajustaron dos ecuaciones polinomiales sobre el logaritmo de los salarios netos por hora trabajada.

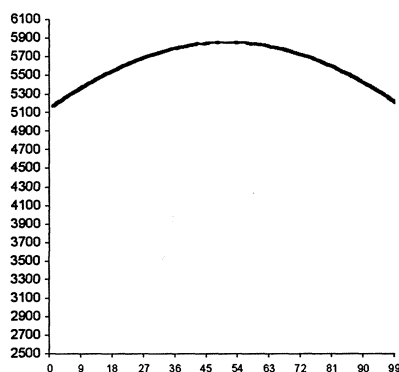
Estas ecuaciones incluían tanto características individuales de los trabajadores indefinidos (edad, sexo, clase ocupacional, antigüedad en el puesto, nivel educativo, comunidad autónoma de residencia), como características de sus empresas (tamaño, sector de actividad y titularidad). El primer modelo ajustado contrastaba, además, la existencia de un efecto no lineal sobre los salarios de los indefinidos de la proporción de trabajadores temporales empleados en sus empresas. Los resultados obtenidos en este contraste se mostraron totalmente coincidentes con los trabajos precedentes. Los datos individuales de la ECBC también avalan la existencia de una “renta *insider*” a finales de 1990, cuya magnitud en pesetas de 1991 aparece reflejada gráficamente en el gráfico 7.

La segunda ecuación ajustada sobre la muestra de indefinidos de la ECBC contrastaba una posible interacción entre estos efectos de amortiguación y el tamaño de la empresa del entrevistado. El objetivo de esta última ecuación salarial era averiguar hasta qué punto los efectos *insider* comprobados en el primer análisis podían ser dependientes en sí mismos del nivel en el que se produjera la negociación colectiva (Polavieja, 2003a: cap.4). Si, como he argumentado, los “efectos *insider*” son más bien el producto de un sindicalismo distante y no-inclusivo que de unos sindicatos fuertes, entonces estos efectos deberían, por fuerza, ser menores allí donde los sindicatos estuvieran presentes, es decir, en las empresas de más de cincuenta trabajadores, que son las que tienen potestad legal para negociar sus convenios colectivos en España. Esta posibilidad de efecto condicional había sido pasada por alto por los análisis *insider-outsider* precedentes. Los resultados arrojados por el análisis de la ECBC, aunque imperfectos, apuntan en la dirección de esta hipótesis.

El modelo de interacciones ajustado a la ECBC sugiere, efectivamente, que los efectos *insider* fueron significativamente menores en las empresas de más de cincuenta trabajadores, donde la presencia sindical es mayor que en las de menos. De hecho, como se observa en el gráfico 8, el modelo polinomial de interacciones ajustado a la ECBC concentra todo el efecto amortiguación en las empresas pequeñas. Este resultado parece exagerado, pues sabemos gracias a los estudios de los economistas laborales arriba referidos que muy probablemente hubo, de hecho, efectos de amortiguación en las empresas grandes españolas. Es muy posible que la estimación basada en la ECBC tenga, no obstante, un origen puramente metodológico, pues los cálculos de los valores simulados son enormemente sensibles al número de decimales de los coeficientes con los que se opere y porque el valor de estos coeficientes de la interacción es, asimismo, muy sensible al número de observaciones —sobre todo, cuando el modelo contrastado es complejo.

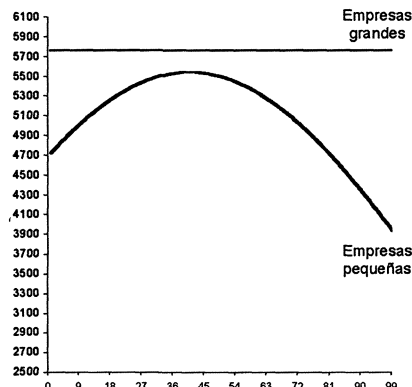
Estas y otras cuestiones metodológicas recomiendan una buena dosis de cautela en la interpretación de los resultados obtenidos a partir de la ECBC. Pero es evidente que estos resultados, de confirmarse en posteriores investigaciones, introducirían un matiz interesante a los argumentos *insider-outsider* ortodoxos,

Gráfico 7.
Simulaciones del efecto de la proporción de trabajadores temporales sobre los salarios a la hora de los indefinidos (empresas pequeñas) según un modelo de efectos principales ajustado a la ECBC (1990)



Ecuación salarial: $\text{Log}(\text{salarios netos a la hora de los trabajadores indefinidos}) = 5.6 + .04(\text{edad})^{****} - .0004(\text{edad}^2)^{****} - .05(\text{mujer})^{****} - .28(\text{intermedia})^{****} - .24(\text{supervisores \& técnicos bajos})^{****} - .40(\text{manual})^{****} - .29(\text{proletario de los servicios})^{****} - .47(\text{trabajadores agrícolas})^{**} + .0005(\text{antigüedad en meses})^{***} + .20(\text{educación básica})^{n.s.} + .33(\text{profesional básica})^{*} + .31(\text{profesional intermedia})^{*} + .16(\text{general intermedia})^{n.s.} + .44(\text{diplomatura})^{**} + .66(\text{universitaria superior})^{****} + .13(\text{empresa pública})^{**} + .10(\text{tamaño empresa} > 50 \text{ tdores.})^{****} - .35(\text{agric. y pesca})^{****} - .06(\text{extractiva})^{n.s.} - .13(\text{ligera})^{***} - .04(\text{construcción})^{n.s.} - .20(\text{restauración y comercio})^{**} - .01(\text{transportes y comunicaciones})^{n.s.} - .13(\text{servicios})^{***} + .005(\text{proporción de temporales en la empresa})^{***} - .00005(\text{proporción de temporales en la empresa}^2)^{**}$

Gráfico 8.
Simulaciones del efecto de la proporción de trabajadores temporales sobre los salarios a la hora de los indefinidos por tamaño de empresa según un modelo de interacción ajustado a la ECBC (1990)



Ecuación salarial: $\text{Log}(\text{salarios netos a la hora de los trabajadores indefinidos}) = 5.5 + .04(\text{edad})^{****} - .0004(\text{edad}^2)^{****} - .05(\text{mujer})^{****} - .27(\text{intermedia})^{****} - .22(\text{supervisores \& técnicos bajos})^{****} - .39(\text{manual})^{****} - .28(\text{proletario de los servicios})^{****} - .40(\text{trabajadores agrícolas})^{**} + .0005(\text{antigüedad en meses})^{***} + .21(\text{educación básica})^{n.s.} + .35(\text{profesional básica})^{*} + .33(\text{profesional intermedia})^{*} + .19(\text{general intermedia})^{n.s.} + .46(\text{diplomatura})^{**} + .66(\text{universitaria superior})^{****} + .10(\text{empresa pública})^{**} - .39(\text{agric. y pesca})^{****} - .04(\text{extractiva})^{n.s.} - .11(\text{ligera})^{***} - .03(\text{construcción})^{n.s.} - .18(\text{restauración y comercio})^{**} - .007(\text{transportes y comunicaciones})^{n.s.} - .11(\text{servicios})^{***} + .20(\text{efecto principal de tamaño empresa} > 50)^{****} + .008(\text{efecto principal de la proporción de trabajadores temporales en empresas pequeñas})^{****} - .0001(\text{efecto principal de la proporción de trabajadores temporales}^2 \text{ en empresas pequeñas})^{****} - .008(\text{INT: tamaño} \times \text{proporción de temporales en la empresa})^{***} + .0001(\text{INT: tamaño} \times \text{proporción de temporales en la empresa}^2)^{***}$

Simulaciones calculadas para un trabajador indefinido, varón, profesional, con educación universitaria, 40 años de edad, 10 años de antigüedad en el puesto, residente en Andalucía y empleado en una empresa privada del sector manufacturero

Fuente: Polavieja (2003a:166-167) basado en ecuaciones salariales ajustadas a los datos de la ECBC (1990).

que tienden a interpretar la renta *insider* como efecto directo de la fuerza de los sindicatos, sin entrar en demasiadas disquisiciones sobre el marco institucional.

Frente a estos argumentos ortodoxos, parece razonable pensar que los costes de un sindicalismo no-inclusivo sean mayores para los sindicatos allí donde tienen un contacto directo con los trabajadores precarios o, dicho de manera inversa, que las oportunidades para un sindicalismo inclusivo sean mayores cuanto más fuerza organizativa tengan los sindicatos. Desde este punto de vista, los efectos de amortiguación observados serían reflejo de una determinada estructura de la negociación colectiva que no refleja la fuerza, sino la debilidad del sindicalismo de clase en España.

Contamos, pues, con una evidencia consistente, no sólo con la existencia de efectos de incentivación, sino también con la existencia de efectos de amortiguación significativos en el mercado laboral español. La desregulación parcial inaugurada en 1984 parece, así, haber influido tanto sobre la cantidad como sobre el precio del factor trabajo. En el ámbito individual esto se traduce en una bifurcación de oportunidades laborales entre trabajadores de productividad equiparable.

CONCLUSIONES

El modelo de las rentas de empleo resumido en este trabajo, con su énfasis en el estudio de las interconexiones entre los factores endógenos y exógenos de segmentación laboral, destaca el carácter institucionalmente filtrado del capitalismo contemporáneo y, en consecuencia, la importancia de tomar muy en serio el marco de regulación institucional a la hora de analizar las estructuras de desigualdad de las sociedades contemporáneas.

Probablemente, el argumento más controvertido de este modelo es el que hace referencia al llamado efecto de amortiguación de la contratación temporal, efecto que, como hemos visto, es una pieza clave para explicar la dinámica segmentadora puesta en marcha con la reforma de 1984.

En este trabajo se ha sostenido que la evidencia empírica existente resulta difícilmente explicable sin aludir a tal efecto. El efecto de amortiguación de la contratación temporal no tiene, sin embargo, que ser interpretado necesariamente como reflejo de la existencia de sindicatos vocacionalmente excluyentes ni de trabajadores vocacionalmente insolidarios. La explicación del efecto amortiguación aquí propuesta es de carácter mucho más “estructural” —y menos simplista— que eso, pues se trataría de la existencia de una constelación de factores institucionales que fomentan una negociación colectiva distante y con escasas oportunidades para el desarrollo de un sindicalismo inclusivo.

Constatar la existencia de efectos de amortiguación no debería, por tanto, animar el debate sobre cuál es la “verdadera” naturaleza del sindicalismo espa-

ñol (Astudillo, 1999: 339-45; Boix, 1998: 134-7; Cerviño, 2003; Pérez Díaz, 1993;1999; Polavieja y Richards, 2001), pues, en realidad, la suerte de la fuerza de trabajo española no depende de cuál sea el grado de sinceridad de las proclamas sindicales contra la precariedad laboral. Si dependiera de eso, estaríamos en un escenario en el que los sindicatos tendrían mucha mayor capacidad de maniobra de la que realmente tienen. El efecto amortiguación se entiende mejor como resultado de las relaciones que se establecen entre el marco de regulación institucional y las estrategias de optimización micro-económica.

Las hipótesis sobre los posibles efectos de incentivación y amortiguación, presentadas dentro del modelo de las rentas de empleo aportan unos engranajes causales bien definidos y contrastados, por lo que conforman, a mi entender, una explicación plausible de cómo y por qué la desregulación parcial pudo generar el alto grado de desigualdad horizontal que se observa en España.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABELLÁN, C., F. FELGUEROSO y J. LORENCES (1997), "La Negociación Colectiva en España: Una Reforma Pendiente", *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 250-274.
- ADAM, P. y P. CANZIANI (1998), "Partial De-Regulation: Fixed-Term Contracts in Italy and Spain", Discussion Paper No. 386, *Centre for Economic Performance*, London School of Economics.
- ALBA, A. (1996), "Labor Market Effects of Fixed-Term Employment Contracts in Spain", *Working Paper*, nº 96-60, Universidad Carlos III de Madrid.
- (1997), "How Temporary is Temporary Employment in Spain", *Working Paper*, nº 97-14, Universidad Carlos III de Madrid.
- ASTUDILLO, J. (1999), *Los Recursos del Socialismo: Las Cambiantes Relaciones entre el PSOE y la UGT*, Madrid, CEACS, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- BARZEL, Y. (1997), *Economic Analysis of Property Rights*, Cambridge, Cambridge University Press.
- BENTOLILA, S. y J. DOLADO (1994), "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain", *Economic Policy*, nº 18, pp. 54-99.
- BOIX, C. (1998), *Political Parties, Growth and Equality: Conservative and Social Democratic Economic Strategies in the World Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- BREEN, R. (1997), "Risk, Recommodification and Stratification", *Sociology*, nº 31, pp. 473-489.
- BÜCHTEMANN, C.F. (1993), "Employment Security and Deregulation: The West German Experience", en C. F. Büchtemann (ed.), *Employment Security and Labour Market Behaviour: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, Nueva York, ILR Press.

- CARABAÑA, J. *et al.* (1993), *Encuesta de Estructura Conciencia y Biografía de Clase: Informe Técnico*, Madrid, IESA/CSIC.
- CERVIÑO, E. (2003), *Políticas de Representación Sindical: UGT y CCOO ante el Empleo Temporal, 1977-1997*, Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- COLEMAN, J. (1986), "Social Theory, Social Research and a Theory of Action", *American Journal of Sociology*, nº 9, pp.1309-1335.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1998), "Conclusions and Policy Implications", *Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale*, Università di Trento, Typescript.
- (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York, Oxford University Press.
- GOLDTHORPE, J. H. (2000), *On Sociology*, Oxford, Clarendon Press.
- GRUBB, D. y W. WELLS (1993), "Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries", *OECD Economic Studies*, nº 21, pp. 7-58.
- GÜELL-ROTLAN, M. (2000), "Fixed-Term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis", *Discussion Paper*, nº 0461, *Centre for Economic Performance*, London School of Economics.
- GÜELL-ROTLAN, M. y B. PETRONGOLO (1998), "The Transition of Workers from Temporary to Permanent Employment: The Spanish Case", *Working Paper*, nº 98-81, Universidad Carlos III de Madrid.
- HEDSTRÖM, P. y R. SWEDBERG (1998), "Social Mechanisms", en P. Hedström y R. Swedberg, (eds.), *Social Mechanisms*, Cambridge, Cambridge University Press.
- IOE (International Association of Employers) (1985), "Adapting the Labour Markets", Ginebra, IOE. Typescript.
- IRISO, P. L. (1993), *Sistemas de Negociación Colectiva y Acción Sindical. Sindicatos y Trabajadores en la Empresa*, Madrid, CEACS, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- JIMENO, J. F. y L. TOHARIA (1992), "Productivity and Wage Effects of fixed-Term Contracts", Working Paper No. 9211, FEDEA.
- (1993), "The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain", *Investigaciones Economicas*, nº 17, pp. 475-94.
- (1994), *Unemployment and Labour Market Flexibility: Spain*, Ginebra, International Labour Office.
- KUECHLE, H. (1990), "Kündigungsvorschriften im internationalen Vergleich", *WSI Mitteilungen*, nº 43, pp. 392-400.
- LAZEAR, E.P. (1995), *Personnel Economics*, Cambridge, MA, The MIT Press.

- MARSDEN, D. (1999), *A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of Societal Diversity*, Oxford, Oxford University Press.
- MIGUÉLEZ, F. y C. PRIETO (1991), "Introducción y Prólogo", en F. Miguélez y C. Prieto (eds.), *Las Relaciones Laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F. y O. REBOLLO (1999), "Negociación Colectiva en los 90", en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las Relaciones de Empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- MILNER, S., D. METCALF y G. NOMBELA (1995), "Employment Protection Legislation and Labour Market Outcomes in Spain", *Centre for Economic Performance, Discussion Paper*, nº 244, pp.1-62.
- MOSLEY, H. y T. KRUPPLE (1992), "Employment Protection and Labour Force Adjustment", *WZB discussion paper FS*, I 92-9. Berlin, *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*.
- OECD (1999), *Employment Outlook*, París, OECD,
- (2002), *Employment Outlook*, París, OECD.
- PÉREZ-DÍAZ, V. (1993), *La Primacía de la Sociedad Civil*, Madrid, Alianza Editorial.
- (1999), *Spain at the Crossroads: Civil Society, Politics and the Rule of Law*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- POLAVIEJA, J. G. (2003a), *Estables y Precarios: Desregulación Laboral y Estratificación Social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas/ Siglo XXI.
- (2003b), "Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment-Rent Approach", *European Sociological Review*, nº 19, pp. 501-517.
- (2005), "Flexibility or Polarization? Temporary Employment and Job Tasks in Spain", *Socio-Economic Review*, nº 3 (2), pp.: 233-258.
- POLAVIEJA J. G. y A. J. RICHARDS (2001), "Trade Unions, Unemployment and Working Class Fragmentation in Spain", en Nancy Bermeo (ed.), *Unemployment in the New Europe*, Cambridge, Cambridge University Press.
- RECIO, A. (1997), *Trabajo, Personas, Mercados*, Barcelona, Icaria.
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (1996), "Inter-Firm Wage Differentials and Collective Bargaining in Asturias", Working Paper No. 9603, *Fundación Empresa Pública*.
- RUBERY, J. (1988), "Employers and the Labour Market", en D. Gallie (ed.), *Employment in Britain*, Oxford/Nueva York, Basil Blackwell.
- SHAPIRO, C. y J. E. STIGLIZ (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, nº 74, pp. 433-44.
- SORENSEN, A. B. (1994), "Firms, Wages and Incentives", en N.J. Smelser y R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, N.J., Princeton University Press.

- (2000), "Toward a Sounder Basis for Class Analysis", *American Journal of Sociology*, nº 105, pp. 1523-1558.
- TOHARIA, L. (1983), *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial.
- (1986), "La Flexibilidad del Mercado de Trabajo: Algunas Reflexiones Teóricas", en L. Garrido (ed.), *Reparto de Trabajo y Crisis Social*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias.
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (2004), *Human Development Report 2003* [Internet]. United Nations. Disponible en: <<http://www.undp.org/hdr2003/>> [Acceso 10, Febrero, 2004].
- WILLIAMSON, O. E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, Nueva York, Free Press.
- (1996), *The Mechanisms of Governance*, Nueva York, Oxford University Press.
- WRIGHT, E. O. (2000), "Class, Exploitation and Economic Rents: Reflections on Sorensen's "Sounder Basis", *American Journal of Sociology*, nº 105, pp. 1550-1571.