

V

UNA APLICACIÓN DEL MODELO *INSIDER-OUTSIDER* AL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Jesús FERREIRO APARICIO

Eva M.^a BEA GONZÁLEZ

M.^a Carmen GÓMEZ VEGA

M.^a Ángeles INTXAUSTI IRAZABAL

Universidad del País Vasco (*)

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
 2. EL MODELO *INSIDER-OUTSIDER*.
 3. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA.
 4. CONCLUSIONES.
 5. BIBLIOGRAFÍA.
-

1. INTRODUCCIÓN

A diferencia del tradicional tratamiento neoclásico del funcionamiento del mercado de trabajo, el funcionamiento de estos mercados se caracteriza por la

(*) El presente trabajo se inscribe en un proyecto de investigación financiado por la Bilbao Bizkaia Kutxa en el marco de la «1.^a Convocatoria UPV/EHU - Cajas BBK, Kutxa y Vital de Ayudas para la Realización de Estudios y Proyectos de Investigación».

permanencia en el tiempo de situaciones de desempleo compatibles con una rigidez a la baja de los salarios reales. De hecho, la evolución de los resultados en materia de empleo y desempleo parece ejercer una mayor presión alcista sobre los salarios cuando el mercado de trabajo registra resultados positivos que a la inversa.

Esta constatación ha llevado al desarrollo de teorías del mercado de trabajo que intentan explicar la existencia de lo que con frecuencia se denomina como equilibrios de no-vaciado de mercado o cuasi-equilibrios. La teoría *insider-outsider* es una de estas teorías. El presente trabajo, trata de contrastar la validez del modelo *insider-outsider* como herramienta interpretativa del mercado de trabajo español.

2. EL MODELO *INSIDER-OUTSIDER*

En un mercado de trabajo perfectamente competitivo cualquier *shock*, tanto si tiene su origen en el lado de la oferta (un *shock* tecnológico, por ejemplo) o de demanda (un descenso en el nivel de gasto), que aleje al mercado del punto de equilibrio es instantáneamente resuelto por medio de un ajuste de los precios, es decir, mediante la correspondiente variación de los salarios reales. La perfecta flexibilidad de los salarios reales elimina los excesos de oferta (mediante la reducción de los salarios reales) o de demanda (elevando los salarios reales), situando de manera permanente al mercado en un punto de equilibrio o, cuando menos, haciendo que tienda hacia este punto a una velocidad inversamente proporcional a la rigidez de los salarios reales. En esta situación, el desempleo tiene siempre una naturaleza voluntaria y transitoria. En la medida que la respuesta salarial a los desajustes en el mercado de trabajo sea inmediata, es decir, cuando la elasticidad del salario real respecto a los cambios en las oferta y demanda de trabajo tienda a infinito, el salario vigente será siempre un salario de vaciado de mercado y, por lo tanto, cualquier trabajador que desee trabajar podrá hacerlo a dicho salario.

La permanencia del desempleo en una economía aparece vinculada a la existencia de un salario real «excesivo» (o sea, un salario real superior al de equilibrio) rígido a la baja. Desde el punto de vista teórico, cara a analizar las causas de la permanencia en el tiempo del desempleo, resulta clave entender las razones que explican esa rigidez a la baja de los salarios reales, esto es, conocer por qué el salario real vigente supera al salario de vaciado de mercado y por qué la existencia de un exceso de oferta no presiona a la baja al nivel de salarios vigente. Desde el punto de vista de la política económica, la resolución del problema del desempleo masivo, si es que fuera involuntario y/o permanente, exigiría actuar sobre las causas explicativas de la existencia de un salario real excesivo, adoptando aquellas medidas que posibilitaran un descenso en dichos salarios.

La teoría *insider-outsider* (LINDBECK y SNOWER, 1988; LINDBECK, 1994) estudia las causas del establecimiento y permanencia en el tiempo de salarios reales superiores al nivel del salario de vaciado de mercado. La diferencia con otros planteamientos como los defendidos en enfoques de naturaleza neoclásica como puedan ser la «teoría de la tasa natural», la «teoría de la sustitución intertemporal» o la «teoría del ciclo económico real» (SNOWER, 1997) radica en que la existencia de desempleo no es el resultado de decisiones optimizadoras adoptadas por oferentes y demandantes de trabajo en un mercado eficiente (LINDBECK, 1992) tal y como plantean los modelos de inspiración neoclásica. Para la teoría *insider-outsider* el desempleo no es voluntario sino involuntario, siendo el resultado de la discriminación que sufren los parados en el mercado de trabajo y que les impide acceder a un puesto de trabajo en condiciones similares, principalmente en lo que se refiere a las condiciones salariales, a las que disfrutan los trabajadores en activo (LINDBECK y SNOWER, 1988). Como resultado, y partiendo de la premisa de la naturaleza involuntaria del desempleo, el tratamiento de los mercados de trabajo basado en los enfoques de vaciado de mercado resultaría de escasa validez interpretativa (LINDBECK, 1992).

Para la teoría *insider-outsider*, la clave de la marginación laboral sufrida por los desempleados, y, por lo tanto, la causa última de que los desequilibrios en el mercado de trabajo no se reflejen en el nivel alcanzado por los salarios reales, se halla en el comportamiento de los trabajadores ocupados en los procesos de fijación salarial. De acuerdo con esta teoría, los trabajadores ocupados (los *insiders*) ejercen un poder de mercado en los procesos de fijación salarial que les permite elevar sus salarios por encima del salario de vaciado de mercado (el que se correspondería con su nivel de productividad) sin que esa demanda implique, como ocurriría en un modelo de competencia perfecta, la pérdida de su puesto de trabajo y su sustitución por otro trabajador cuya remuneración sí se corresponda con el salario de equilibrio. La existencia de costes de rotación laboral, entendiendo como tales los costes derivados de una potencial sustitución de un trabajador ocupado por un trabajador procedente del desempleo, impide a las empresas despedir a trabajadores en activo sustituyéndolos por otros trabajadores (procedentes del desempleo) cuya retribución se corresponda con el salario de equilibrio. La razón es que aunque los nuevos trabajadores percibieran salarios inferiores a los trabajadores a los que sustituyen, los costes de rotación laboral (derivados de los costes implícitos en las actividades de contratación, formación y despido; de los costes derivados de las actividades de cooperación y/u hostigamiento de los trabajadores *insiders* hacia los entrantes; y de los costes derivados de las respuestas de la productividad y esfuerzo de los trabajadores en activo ante cambios en la seguridad en el empleo) resultarían superiores al potencial beneficio derivado de la diferencia entre los salarios de ambos trabajadores (el nuevo trabajador contratado y el despido).

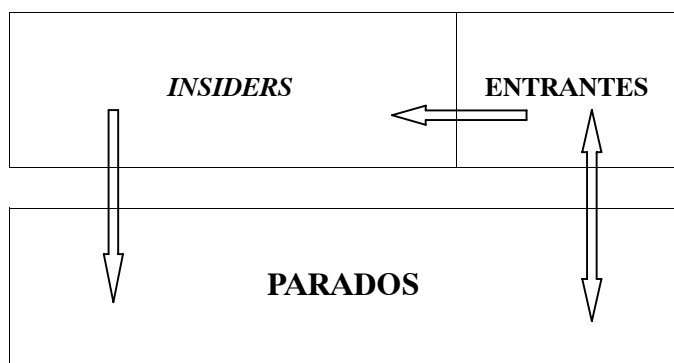
La existencia de costes de rotación laboral implica que los procesos de fijación salarial queden disociados de la situación general del mercado de trabajo y de los potenciales desequilibrios que en él se generen ⁽¹⁾ ya que los trabajadores ocupados (*insiders*) ejercerían el poder de mercado derivado de los costes de rotación exclusivamente en su propio beneficio, sin considerar los intereses y el bienestar de los trabajadores desempleados.

La teoría *insider-outsider* no sólo plantea la existencia de una única segmentación en el mercado de trabajo entre trabajadores ocupados (*insiders*) y parados (*outsiders*), la cual afecta a los procesos de fijación salarial beneficiando a los trabajadores ocupados en perjuicio de los trabajadores desempleados. El modelo añade una nueva fuente de segmentación al considerar una tercera categoría de trabajadores en el mercado de trabajo: los «entrantes». Estos son los trabajadores que, procedentes del desempleo, acaban de acceder a un puesto de trabajo en una empresa con la perspectiva de acceder a la situación de *insiders*, pero cuya posición laboral no se asocia con costes elevados de rotación laboral, lo que resulta en un menor poder de mercado para los entrantes en relación con los *insiders*. Hablaríamos entonces de la existencia de un mercado laboral interno dual o segmentado, donde coexisten dos tipos de trabajadores: los *insiders* y los entrantes, siendo estos últimos los nuevos trabajadores contratados por la empresa.

De esta forma, el esquema de funcionamiento del mercado de trabajo sería el representado en la figura 1. Dentro de las empresas existiría un grupo de trabajadores protegidos de la amenaza de despido (los *insiders*) cuyos salarios se establecen con cierta independencia de los desequilibrios existentes en el mercado de trabajo. Fuera de estas empresas se encontrarían los desempleados, quienes no perciben ingresos salariales, y cuya capacidad de negociación y de influencia en los procesos de negociación salarial sería nula. Los trabajadores parados entrarían en las empresas ocupando la posición de «entrantes», los cuales con el paso del tiempo podrían acceder a la categoría de *insiders*. Los flujos normales entre las empresas (donde se sitúan los trabajadores en activo) y el desempleo serían los reflejados en las flechas: los parados accederían a un puesto de trabajo convirtiéndose inicialmente en entrantes; con el paso del tiempo algunos de estos entrantes adquirirían la condición de *insiders*. Por otra parte, tanto los *insiders* como los entrantes pueden perder su puesto de trabajo convirtiéndose en parados.

(1) Como expondremos más adelante, esta disociación es asimétrica: si bien un exceso de demanda en el mercado de trabajo puede traducirse en una presión alcista sobre los salarios reales, por el contrario, un exceso de oferta (desempleo) no tiene por qué suponer un descenso en el nivel de salarios reales.

FIGURA 1
Rotación laboral



Los costes de rotación laboral aíslan a los trabajadores *insiders* de la existencia de desempleo, lo que les permite fijar sus salarios con relativa independencia del tamaño y evolución del paro. Al mismo tiempo, de la misma forma que la probabilidad para un *insider* de perder su puesto de trabajo engrosando el colectivo de parados es muy pequeña, la probabilidad para un parado de convertirse en *insider* también es pequeña, incluso inferior a la anterior. En realidad, el mecanismo normal de entrada de los desempleados en las empresas es a través de su transformación en «entrantes». En el caso de esta categoría de trabajadores, los costes de rotación entre entrantes y parados son relativamente bajos, inferiores a los costes de rotación entre *insiders* y parados y entre *insiders* y entrantes. En términos de probabilidades esto implica que:

- i) la probabilidad de que un *insider* se convierta en parado es inferior a la probabilidad de que un entrante se convierta en parado;
- ii) la probabilidad de que un parado se convierta en entrante es superior a la probabilidad de que un parado se convierta en *insider*;
- iii) la probabilidad de que un entrante se convierta en *insider* es inferior a la de convertirse en parado.

Como consecuencia de sus menores costes de rotación laboral, el poder de mercado de los entrantes es inferior al de los trabajadores *insiders* aun cuando sea siendo superior al de los parados. El resultado es la existencia de un mercado de trabajo segmentado que posibilita a los *insiders* ejercer su poder de mercado sin tomar en consideración los intereses de los entrantes (convertirse en *insiders*) y de los parados (convertirse, al menos inicialmente, en entrantes), lo que tiene como consecuencia que el salario de un *insider* supere al salario de un entrante y que el salario de un entrante pueda a su vez superar al salario de vaciado de mercado (el cual permitiría a todos los desempleados acceder a un puesto de trabajo). Si suponemos que en ausencia de un salario de reserva

(como, por ejemplo, las prestaciones por desempleo) los trabajadores desempleados estarían dispuestos a trabajar por un salario similar al de equilibrio, la diferencia o brecha salarial máxima existente entre el salario de los entrantes y el salario de equilibrio vendría determinada por los costes de rotación entre entrantes y parados, de la misma forma que la diferencia máxima entre el salario de un *insider* y el de un entrante vendría determinada por los costes de rotación laboral entre *insiders* y entrantes.

Esta hipótesis supone que los entrantes también ejercen un cierto poder de mercado en relación con los desempleados. La elevación de los salarios de los primeros en relación con el salario de vaciado de mercado vendría explicada por el interés inmediato de los entrantes en acceder a la condición de *insiders* (lo cual les permitiría disponer de mayores salarios y de menores probabilidades de perder sus puestos de trabajo). La elevación de sus salarios permite a los entrantes aislarse a su vez, al menos parcialmente, de la existencia de desempleo. Esto les permite, en primer lugar, obtener también al igual que los *insiders* salarios reales superiores al salario de equilibrio, y, en segundo lugar, elevar sus probabilidades de acceder a la condición de *insiders* y, por consiguiente, de acceder a mayores ingresos salariales en el futuro. Mediante este comportamiento los trabajadores entrantes reducen la probabilidad de los parados de convertirse en entrantes (LINDBECK y SNOWER, 2001). Téngase presente que si partimos de la hipótesis de que el poder de mercado de los *insiders* permanece inalterado, cuanto mayor sea la rotación entre parados y entrantes menor será el salario de los entrantes (y, por extensión, mayor será la brecha salarial entre trabajadores *insiders* y entrantes) y menores serán las probabilidades para un entrante de acceder en el futuro a la condición de *insider*.

Así, de acuerdo con lo planteado por LINDBECK y SNOWER (1988), si denominamos:

Wi: salario de los trabajadores *insiders*

We: salario de los trabajadores entrantes

R: salario de reserva de los trabajadores desempleados

H: costes marginales de contratación y formación

F: costes marginales de despido,

entonces:

$$We < Wi \leq (We + F)$$

$$R \leq We \leq (R + H)$$

Cuanto más elevada sea la rotación laboral entre estas tres categorías de trabajadores, o, lo que es lo mismo, cuanto más elevada sea la probabilidad para un trabajador inicialmente adscrito a una categoría de pasar a otra categoría, más cercano será el salario real vigente en la economía al salario de vaciado de mercado. Por consiguiente, cuanto más bajos sean todos los costes de rotación laboral menor será la tasa de desempleo en una economía y más

sensible será la evolución de los salarios reales ante la existencia de desequilibrios en el mercado de trabajo.

Como se constata en las dos desigualdades anteriores, cuanto menores sean los costes de despido, los cuales suponemos que afectan exclusivamente a los trabajadores *insiders*, más fácil, es decir, más barato, será sustituir un trabajador *insider* por un entrante y, por consiguiente, menor será la brecha salarial entre trabajadores *insiders* y entrantes. Por su parte, cuanto más bajos sean los costes de contratación y formación, y cuanto más bajo sea el salario de reserva (la retribución mínima exigida por un desempleado para aceptar un puesto de trabajo, la cual depende de la existencia y nivel de ingresos alternativos o sustitutivos de los salarios) más fácil será sustituir un trabajador entrante por un desempleado y, por tanto, más se acercará el salario de un entrante al salario de reserva. En resumen, cuanto más reducidos sean los costes de despido, los costes de contratación y formación y el salario de reserva, más próximos serán los salarios de los trabajadores (*insiders* y entrantes) al salario de equilibrio y, por lo tanto, menor será el tamaño del desempleo en una economía.

El modelo *insider-outsider* aquí planteado difiere ligeramente del modelo «clásico» al plantear la existencia de un diferencial salarial entre los trabajadores *insider* y los entrantes. En el modelo clásico los entrantes se corresponden con los trabajadores contratados al inicio de un período los cuales al mantenerse en sus puestos de trabajo se convierten en *insiders*. En cualquier caso, los salarios de los entrantes y de los *insiders* serían iguales. Esta hipótesis contrasta con la realidad de economías como puede ser la danesa, la sueca o la española en donde los estudios demuestran que los trabajadores entrantes perciben un salario inferior al de los *insiders*, manteniéndose, sin embargo, una cierta relación entre ambos salarios, vinculándose el salario de los entrantes al de los trabajadores *insiders* (FERREIRO y SERRANO, 2001; GOTTFRIES y SJÖSTROM, 2000).

3. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

En el modelo *insider-outsider* el desempleo involuntario es compatible con la existencia de salarios reales superiores al salario de vaciado de mercado. De hecho, la permanencia en el tiempo de niveles de desempleo masivo vendría explicada por el mantenimiento de esos niveles salariales «excesivos». La razón estriba en última instancia en el ejercicio por parte de los trabajadores ocupados (*insiders* y entrantes) de su poder de mercado, el cual surge como consecuencia de los costes de rotación laboral. La existencia y el ejercicio del poder de mercado posibilita que los niveles y la evolución de los ingresos de los trabajadores ocupados se disocie de la existencia de situaciones de desequilibrio en el mercado de trabajo, más concretamente, de la existencia de desempleo.

Para poder hablar de la posible validez explicativa del modelo *insider-outsider* en un mercado de trabajo como puede ser el español, debe comprobar-

se previamente la existencia de niveles permanentes de desempleo masivo compatibles con el mantenimiento, e incluso con el crecimiento, de los salarios reales ⁽²⁾. En efecto, en un modelo de mercado de trabajo perfectamente competitivo la existencia de desempleo implica un descenso de los salarios reales que conduce al mercado de trabajo a un punto de equilibrio, es decir, a una situación de pleno empleo. Por lo tanto, partiendo de la previa existencia de un desempleo masivo (generado por un *shock*, sea este de oferta o demanda), si se constatará que se registra un continuo descenso de los salarios reales paralelo a un descenso de las tasas de desempleo, la capacidad interpretativa del modelo *insider-outsider* quedaría seriamente cuestionada ⁽³⁾.

El gráfico 1 muestra cómo este principio básico del modelo *insider-outsider* se cumple en el caso del mercado de trabajo español. Las elevadas tasas de desempleo (en ningún caso inferiores al 14 por 100 hasta el año 2000) no ha venido acompañada de un descenso de los salarios reales de los trabajadores asalariados ⁽⁴⁾ que hubiera llevado al mercado de trabajo español a una situación de equilibrio caracterizada por la inexistencia de desempleo involuntario. Desde 1986 (último año de vigencia de las políticas de rentas) hasta 1993, la evolución salarial no ha reflejado la presión que sobre el crecimiento de las remuneraciones de los trabajadores asalariados debieran haber ejercido las elevadas tasas de desempleo en un mercado de trabajo perfectamente competitivo. De hecho, desde 1989 la elevación registrada en las tasas de paro vino acompañada de una aceleración en el crecimiento de las rentas salariales, con

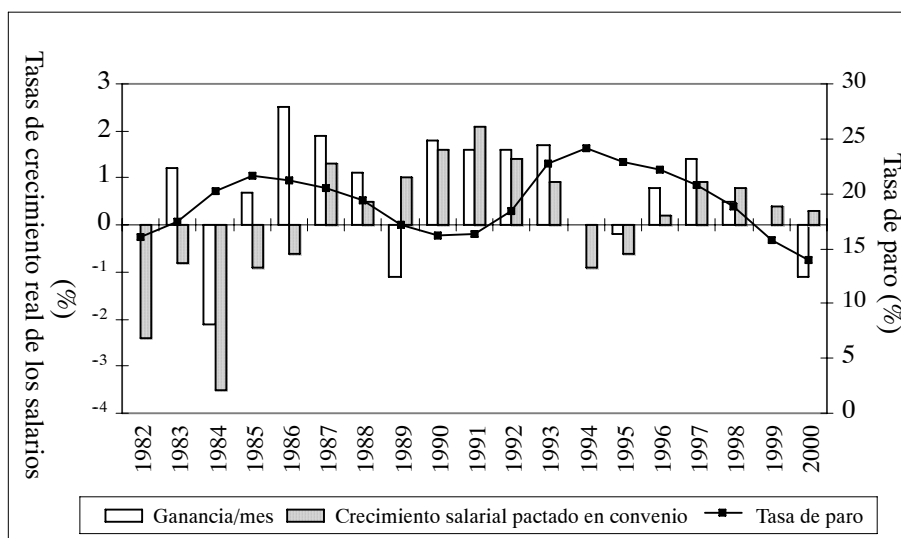
⁽²⁾ Damos por supuesto, evidentemente, que la presencia de tasas de paro elevadas y persistentes es indicativa de la naturaleza involuntaria del desempleo y que, por lo tanto, la permanencia en el desempleo no está vinculada a los procesos de búsqueda de un puesto de trabajo (por lo que no todo el desempleo existente adquiere la naturaleza de paro friccional) ni a una decisión optimizadora de los agentes relacionada con la sustitución intertemporal entre ocio y trabajo.

⁽³⁾ Estamos suponiendo que los costes de rotación laboral y que el poder de mercado de los trabajadores en los procesos de negociación salarial permanecen inalterados, de tal forma que es la existencia de un exceso de oferta en el mercado de trabajo el único elemento determinante y explicativo de la evolución de los salarios reales. Evidentemente, de relajar este supuesto la evolución salarial podría venir explicada por los cambios en los costes de rotación laboral y en el poder de mercado de los trabajadores, y ello con independencia de las tasas de desempleo existentes, lo que sí vendría a confirmar la validez del modelo *insider-outsider*.

⁽⁴⁾ Los datos sobre el crecimiento real de las ganancias/mes de los trabajadores asalariados han sido obtenidos a partir de los datos sobre ganancias/mes recogidos en la Encuesta Trimestral de Salarios elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, deflactando la tasa de crecimiento nominal de las ganancias/mes por el índice de precios al consumo elaborado por el INE. Por su parte, los crecimientos salariales reales pactados en la negociación colectiva han sido elaborados a partir de los crecimientos salariales medios nominales pactados en la negociación colectiva suministrados por el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales deflactados por el IPC anual. Las tasas de paro son las proporcionadas por la Encuesta de Población Activa del INE.

independencia de la variable por la que se opte para medirla (incrementos salariales pactados en convenio o crecimiento real de las ganancias mensuales), aceleración que perdura hasta el año 1993. Este particular comportamiento salarial vendría a corroborar uno de los planteamientos defendidos por el modelo *insider-outsider*: la asimetría en la respuesta salarial ante la propia dinámica de la actividad económica en general y del mercado de trabajo en particular. Así, en épocas de recesión los salarios se mantienen inalterados sin disminuir ante los incrementos en el desempleo, mientras que en épocas de expansión, el poder negociador de los *insiders* aumenta lo que les permite obtener mayores incrementos en sus retribuciones (LINDBECK y SNOWER, 1988).

GRÁFICO 1
Evolución salarial (I)



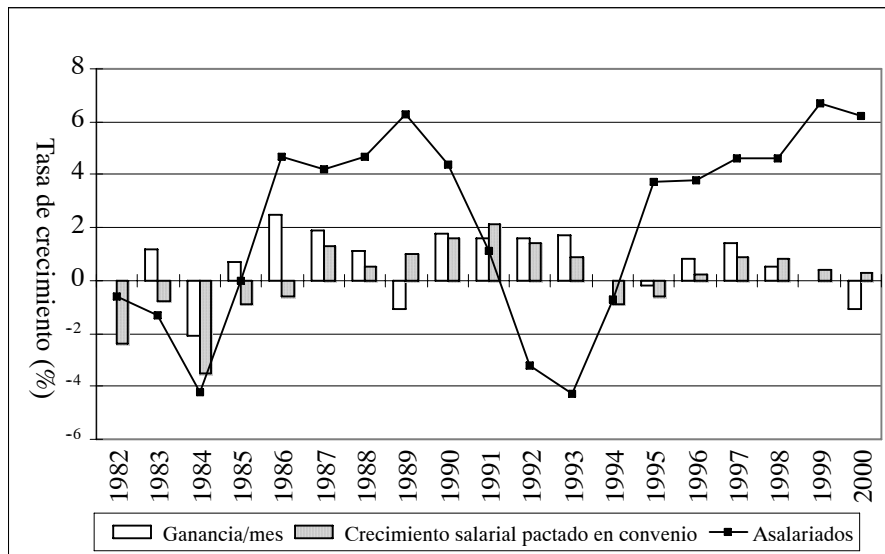
Fuente: Elaboración propia.

Las conclusiones arriba reseñadas siguen manteniéndose cuando comparamos la evolución de las retribuciones de los trabajadores asalariados con la evolución del número total de trabajadores asalariados ⁽⁵⁾, como se refleja en el gráfico 2. De hecho, durante el período 1986-1993 parece mantenerse la asimetría anteriormente mencionada en relación con la influencia de los resultados del mercado de trabajo sobre la evolución salarial: la crisis del trienio 1991-1993 apenas afectó al crecimiento salarial, mientras que por el contrario, el

⁽⁵⁾ Datos elaborados a partir de la Encuesta de Población Activa.

período de expansión económica y de elevado crecimiento del empleo registrado a lo largo del quinquenio 1986-1990 sí vino acompañado de un fuerte crecimiento salarial.

GRÁFICO 2
Evolución salarial (II)



Fuente: INE.

Resulta interesante destacar las excepciones que a este comportamiento salarial representan los períodos anteriores a 1986 y posteriores a 1994. Hasta 1986, los procesos de determinación salarial en la economía española estuvieron basados en la puesta en práctica de una política de rentas consensuada entre sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno. De esta forma, el grado de centralización de la negociación colectiva resultó muy amplio (REVENGA, 1994), lo que permitió unos crecimientos salariales compatibles con la necesidad planteada de reducir paulatinamente las elevadas tasas de desempleo e inflación por entonces registradas. En este sentido, la interiorización que se supone que los trabajadores y sus organizaciones sindicales representantes hacen de los efectos externos de los resultados de la negociación colectiva cuando esta está completamente centralizada o descentralizada (CALMFORS y DRIFILL, 1988) permite plantear como hipótesis de trabajo que la validez de los modelos *insider-outsider* esté condicionada por la estructura vigente de la negociación colectiva, de tal forma que el modelo *insider-outsider* tendría mayor significado en aquellas economías donde predominan estructuras intermedias de negociación colectiva, tal y como ocurre en la economía española a partir de 1986 (DOLADO y JIMENO, 1995; MILNER, 1995; TOHARIA, 1998). Esta hipótesis concuerda con los planteamientos defendidos por FLANAGAN (1999)

para quien las estructuras centralizadas de negociación colectiva permitieron que los procesos de fijación salarial reflejaran tanto la situación económica general como la concreta situación del mercado de trabajo, posibilitando un cierto ajuste vía precios del exceso de oferta en él existente, al menos hasta mediados de los ochenta. En otros términos, el que las organizaciones sindicales recojan en mayor o menor medida los intereses de los *insiders* (entendiendo como tales a los asalariados en general) o de los *outsiders* (desempleados) parece estar directamente relacionado con la estructura de la negociación colectiva. Así, en estructuras centralizadas de negociación colectiva los sindicatos tendrían como objetivos simultáneos compatibilizar los incrementos salariales con el incremento en el nivel de empleo mientras que en una estructura intermedia de negociación colectiva el único objetivo sería la maximización en los incrementos salariales.

Por otra parte, a partir de 1994 la moderación registrada en los incrementos reales de los salarios vendría a reflejar las consecuencias sobre la evolución salarial derivadas de las reformas laborales aprobadas en los años 1994 y 1997, las cuales tuvieron como efecto directo el reducir el poder negociador de los trabajadores ocupados, fundamentalmente de los trabajadores a jornada completa con contratos indefinidos (FERREIRO y SERRANO, 2001). Las dos últimas reformas laborales adoptaron medidas cuyo objetivo directo e indirecto eran reducir los costes de rotación laboral y reducir el poder de negociación de los trabajadores con contrato indefinido. Así, se adoptaron múltiples medidas de diversa naturaleza, entre las que destacan ⁽⁶⁾: el estímulo a la movilidad geográfica y funcional; la existencia de cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva; la eliminación de la ultraactividad de los convenios colectivos vencidos; el estímulo concedido al componente variable de los salarios; la sustitución de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo por disposiciones emanadas de la negociación colectiva; la reducción de las indemnizaciones por despido como resultado de la clarificación de los criterios para definir un despido como objetivo y de las menores indemnizaciones incorporadas al nuevo contrato indefinido creado en 1993; la subvención a la contratación indefinida, etcétera ⁽⁷⁾. A estas medidas se habrían unido las reformas en el

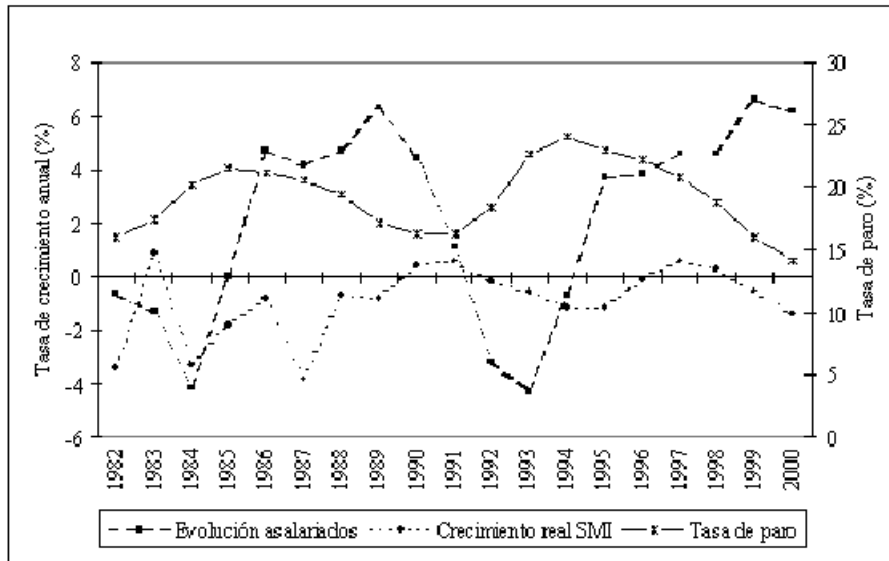
⁽⁶⁾ Para un análisis más detallado del contenido de las reformas laborales de los años 1984, 1994 y 1997, véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995, 1996, 1998), FERREIRO y SERRANO (2001) y ROJO (1998).

⁽⁷⁾ La reforma aprobada en el año 2001 (RDL 5/2001, de 2 de marzo) insiste en los criterios apuntados en la reforma de 1997 al extender la figura de la contratación indefinida creada en 1997 (con un menor coste de despido) a colectivos adicionales de trabajadores. Sin embargo, también introduce una indemnización en la extinción de los contratos temporales. Los efectos sobre los salarios de esta reforma son inciertos. La brecha salarial entre trabajadores indefinidos y temporales debería reducirse tanto por el efecto generado a la baja sobre los salarios de los trabajadores indefinidos como por el efecto alcista ejercido sobre los salarios de los trabajadores temporales. Sin embargo, la situación de estos trabajadores mejoraría a expensas de los parados a no ser que se moderasen las demandas salariales de los trabajadores temporales.

sistema de protección contra el desempleo aprobadas en los años 1992 y 1993 que endurecieron las condiciones de acceso a las prestaciones contributivas y asistenciales y redujeron la cuantía de ambos tipos de prestaciones (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, 1994 y 1995; TOHARIA, 1998).

Como señalan LINDBECK y SNOWER (2001), una de las razones por las cuales la existencia de una bolsa de desempleados no se traduce en una presión a la baja de los trabajadores ocupados es la existencia de un salario mínimo superior al salario de vaciado de mercado. Ahora bien, como se refleja en el gráfico 3, la incidencia de los salarios mínimos parece ser mínima sobre los resultados del mercado de trabajo.

GRÁFICO 3
Crecimiento del Salario Mínimo Interprofesional



Fuente: Elaboración propia.

Desde 1982, con las únicas excepciones de los años 1990, 1991, 1997 y 1998, el salario mínimo interprofesional para los trabajadores mayores de 18 años ha descendido en términos reales todos los años⁽⁸⁾. Céteris paribus, el descenso acumulado en el valor real del SMI debiera haber conducido a una sostenida disminución en las tasas de paro y a un continuo crecimiento en las

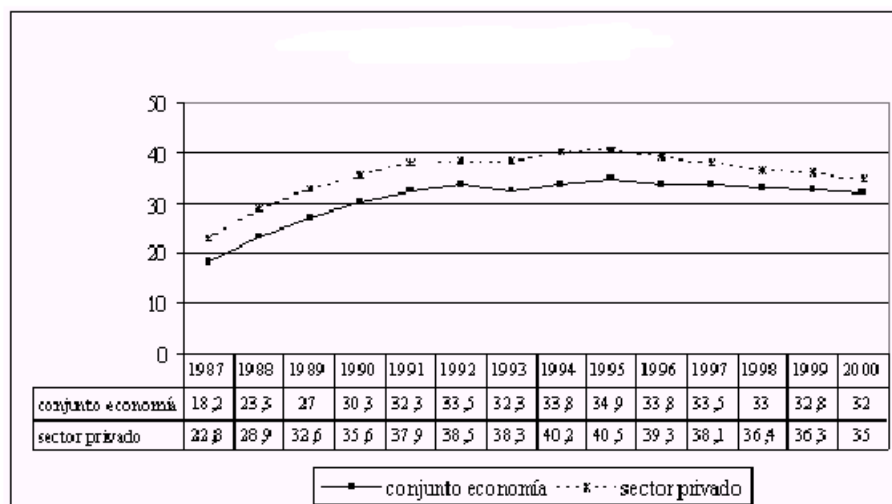
⁽⁸⁾ Los datos sobre el salario mínimo interprofesional (SMI) para los trabajadores mayores de 18 años se han obtenido del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, restándose de las tasas de crecimiento del SMI las tasas de inflación medidas por el índice de precios al consumo.

cifras de trabajadores asalariados, lo que está lejos de haberse producido, como muestra el hecho de que la tasa de paro (datos EPA) en el año 1999 era la misma que en 1982 a pesar del descenso acumulado en un 14,3 por 100 en el SMI medido en términos reales. Por lo tanto, podemos descartar al salario mínimo interprofesional (a su nivel y evolución) como causa explicativa de la evolución del empleo asalariado y del desempleo en el mercado de trabajo español.

Ahora bien. El modelo *insider-outsider* no sólo distingue entre trabajadores ocupados y trabajadores parados, introduciendo una nueva categoría analítica: la de los entrantes.

GRÁFICO 4

Tasas de temporalidad (%)



Fuente: Elaboración propia.

La segmentación en el mercado español entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores con contrato indefinido se refleja en el gráfico 4⁽⁹⁾. La utilización de los contratos temporales en puestos de trabajo de naturaleza permanente, autorizada a partir de la reforma laboral del año 1984, ha supuesto que un elevado porcentaje de trabajadores disponga de este tipo de contratos con independencia de la naturaleza temporal o permanente de sus puestos de

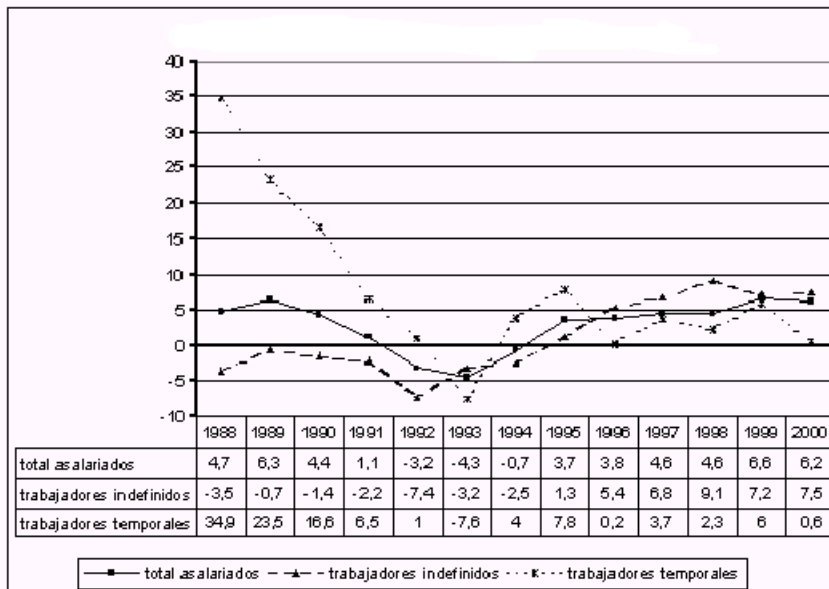
(9) Los datos recogidos en el gráfico 4 muestran el porcentaje que suponen en ambos casos los asalariados con contrato temporal en relación con el total de asalariados. Los datos proceden de la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE, y han sido recogidos en la página web de dicho Instituto: www.ine.es.

trabajo. El peso máximo de estos contratos se alcanzó en 1985 cuando el 34,9 por 100 del total de asalariados en el conjunto de la economía y el 40,5 por 100 en el sector privado eran trabajadores con contratos temporales. A partir de ese momento, el peso de los trabajadores temporales registró un lento aunque sostenido descenso, proceso que se vio acelerado, al menos en el caso del sector privado, tras la reforma de 1997, cuyo objetivo principal fue, precisamente, reducir la temporalidad en la economía española ⁽¹⁰⁾.

Este mercado de trabajo dual o segmentado ha funcionado como compartimentos estancos. Como refleja el gráfico 5, elaborado a partir de los datos proporcionados por la EPA, el crecimiento del empleo asalariado registrado desde 1985 hasta 1992 ha venido acompañado de un aumento en la cifra de asalariados temporales y de un paralelo descenso de los asalariados con contratos indefinidos (los cuales siguen disminuyendo hasta 1994). Los trabajadores con contrato temporal han asumido el rol de «entrantes» que plantea el modelo *insider-outsider*.

GRÁFICO 5

Tasas de crecimiento del empleo asalariado (%)



Fuente: Elaboración propia.

⁽¹⁰⁾ Sobre las motivaciones y efectos de las reformas laborales en España y, concretamente, sobre la reforma del año 1997, véase FERREIRO y SERRANO (2001).

Como comentamos anteriormente, según el modelo *insider-outsider* las probabilidades de un trabajador *insider* de convertirse en un desempleado son menores que las probabilidades para un entrante de pasar a ser un desempleado. La existencia de altos costes de rotación laboral debiera haber estabilizado el empleo de los trabajadores *insiders*, lo que no ocurrió en el mercado de trabajo español, tal y como refleja el gráfico 5 donde se recoge el continuado descenso de los trabajadores con contrato indefinido hasta el año 1994. En principio cabría suponer que la disminución en el número de trabajadores indefinidos se hubiera debido a un proceso de sustitución activa de trabajadores indefinidos por temporales, es decir, a un proceso de despido de trabajadores indefinidos y de sustitución por trabajadores temporales. Este proceso se habría generado porque los costes de rotación laboral derivados del reemplazo de un trabajador indefinido por uno temporal habrían sido más que compensados por el diferencial salarial existente entre estos dos tipos de trabajadores. Esta sustitución se debería haber acelerado en el período 1992-95, en donde la brecha salarial se amplía, como ya señalamos.

El análisis de la evolución de los desempleados y de los trabajadores asalariados con contrato indefinido parece descartar esta hipótesis. De acuerdo con los planteamientos del modelo *insider-outsider* la protección de los trabajadores indefinidos en el mercado de trabajo español ante la amenaza del desempleo ha sido sustancialmente mayor que la disfrutada por otros colectivos. La tabla 1, muestra además de las tasas de paro, las proporciones, en relación con el total de trabajadores desempleados, de aquellos parados que habían trabajado con anterioridad en función de la duración de su último empleo⁽¹¹⁾. En este caso, identificamos los *insiders* con aquellos trabajadores que han permanecido en un empleo un determinado número de años. El propósito es averiguar qué porcentaje del total de los trabajadores desempleados procede del colectivo de los *insiders*. Si tomamos como valor de referencia la cifra de 3 años como número mínimo de años de permanencia en un empleo como criterio de definición de un trabajador como *insider*⁽¹²⁾, vemos como su participación en el total de parados sigue un patrón cíclico aumentando su porcentaje en las fases de recesión y disminuyendo en las de expansión. Ahora bien, si aumentamos el criterio y consideramos como procedentes del terreno de los *insiders* a los desempleados que habían permanecido en su anterior empleo un mínimo de 6 años, podemos comprobar cómo su participación en el

(11) Datos elaborados a partir de las cifras de desempleados proporcionadas por la Encuesta de Población Activa del INE.

(12) En la medida que la legislación laboral fijaba con carácter general una duración máxima de los contratos temporales de 3 años, podemos suponer que los trabajadores con más de tres años de antigüedad en una empresa tendrían un contrato indefinido, lo que permitiría catalogarles como *insiders*.

total de desempleados es muy estable y apenas sufre una ligera variación, lo que concuerda con los planteamientos del modelo *insider-outsider* (LINDBECK y SNOWER, 2001).

TABLA 1
Distribución de la población parada

Años	Tasa de paro (%)	Parados con empleo superior a 3 años (% del total de parados)	Parados con empleo superior a 6 años (% del total de parados)
1988	19,4	9,50	6,08
1989	17,2	9,91	6,28
1990	16,2	9,89	5,94
1991	16,3	11,32	6,40
1992	18,4	11,63	6,06
1993	22,7	13,46	6,46
1994	24,1	14,02	6,83
1995	22,9	12,51	6,18
1996	22,2	11,38	5,57
1997	20,8	10,35	5,31
1998	18,8	9,30	5,15
1999	16,0	9,24	5,35

Fuente: Elaboración propia.

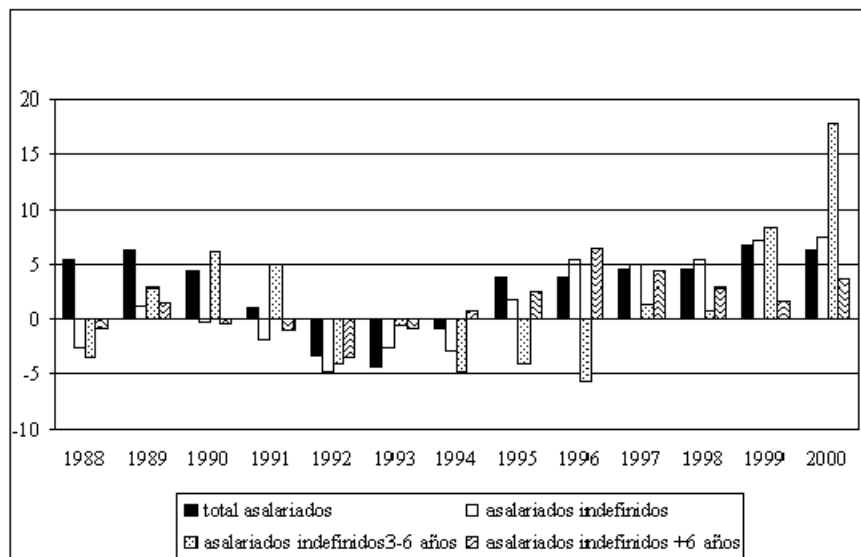
Lo anteriormente afirmado concuerda con los datos reflejados en el gráfico 6. En este gráfico se representan las tasas anuales de crecimiento del total de asalariados, de los asalariados con contratos indefinidos, de los asalariados con contrato indefinido cuyo empleo actual tiene una duración superior a 3 años e inferior a 6 años y, finalmente, de los asalariados con contrato indefinido cuyo empleo actual tiene una duración superior a 6 años⁽¹³⁾. Como ya señalamos, la evolución de las cifras de asalariados sigue un patrón claramente cíclico. En el caso del total de asalariados indefinidos, este colectivo disminuye de manera continua hasta 1994, creciendo desde entonces. Sin embargo, este comportamiento no se reproduce en el caso de los trabajadores asalariados con mayor antigüedad, principalmente en el caso de los asalariados indefinidos con una antigüedad superior a 6 años, a los cuales se les puede calificar de manera más apropiada como *insiders*. Su evolución es muy estable y, de hecho resultan ser el colectivo menos afectado no sólo por la destrucción de empleo indefinido

⁽¹³⁾ Datos elaborados a partir de las cifras de la Encuesta de Población Activa 1994 del INE.

que dura hasta 1994 sino también por la crisis del período 1991-93, lo que da buena muestra de la mayor protección de estos trabajadores frente al problema del desempleo.

GRÁFICO 6

Tasas de crecimiento anual del empleo asalariado indefinido (%)



Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, la sustitución entre *insiders* (trabajadores indefinidos) y entrantes (trabajadores temporales) parece haber sido una sustitución pasiva. El descenso en los asalariados indefinidos de mayor antigüedad parece haber sido «pasivo», producido por la salida de los trabajadores de mayor antigüedad del mercado de trabajo (jubilación) que por pasar a engrosar las cifras del desempleo a través de una salida traumática vía despidos. De esta forma, la sustitución de trabajadores indefinidos por temporales se debería a causas vegetativas vinculados al rejuvenecimiento «natural» de las plantillas de las empresas ⁽¹⁴⁾.

Igualmente, como consecuencia de los diferentes costes de rotación laboral, una de las características esenciales del modelo *insider-outsider*, es la escasa rotación entre los colectivos de trabajadores *insiders*-indefinidos y en-

(14) De acuerdo con la anterior fuente, aunque en el período 1991-94 los asalariados indefinidos con una duración superior a 6 años descendieron en 220.300 trabajadores, el número de parados cuya antigüedad en su anterior empleo fue superior a los 6 años tan sólo aumentó en 97.600 personas.

trantes-temporales, así como la elevada rotación entre entrantes y parados. La tabla 2 contiene información sobre los contratos registrados en España en el período 1996-2000 de acuerdo con los datos proporcionados por el INEM, cifras que se acompañan de los datos sobre asalariados temporales e indefinidos, de acuerdo con los datos proporcionados por el INE en la EPA.

TABLA 2
Contratos laborales firmados en España

Año	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Prórrogas de contratos	Contratos convertidos en indefinidos	Asalariados temporales	Asalariados indefinidos
1996	327.944	8.273.175	2.999.243	26.428	3.136.500	6.147.620
1997	421.430	9.386.084	3.648.264	286.051	3.254.400	6.454.640
1998	970.964	10.692.315	4.092.477	313.680	3.352.400	6.804.170
1999	1.218.264	12.017.063	2.757.609	410.329	3.555.100	7.281.490
2000	1.208.414	12.620.505	1.931.964	219.626	3.679.000	7.829.900

Fuente: Elaboración propia.

Si sumamos el total de contratos temporales y las prórrogas de los mismos (como si estas supusieran la firma de un nuevo contrato), vemos cómo cada asalariado temporal habría firmado 3,59 contratos temporales en 1996, 4,01 contratos en 1997, 4,41 contratos en 1998, 4,16 contratos en 1999, y, finalmente, 3,96 contratos en el año 2000. Estas cifras reflejan la existencia de una elevada rotación entre parados y asalariados temporales. Por otra parte, la probabilidad de que un trabajador temporal obtenga un puesto de trabajo indefinido es bajísima: si calculamos esta probabilidad como el porcentaje de los contratos temporales convertidos en indefinidos respecto al total de asalariados temporales en el período anterior, estas cifras suponen el 0,85 por 100 en 1996, el 9,12 por 100 en 1997, el 9,64 por 100 en 1998, el 12,24 por 100 en 1999, y, finalmente, el 5,97 por 100 en el año 2000.

Esta probabilidad puede ser comparada con la probabilidad de un desempleado de convertirse en un trabajador indefinido. Para ello, como variable aproximativa utilizamos los datos relativos a los contratos indefinidos resultantes de la reforma laboral de 1997⁽¹⁵⁾, la cual introduce una nueva modalidad

⁽¹⁵⁾ Implícitamente suponemos que los contratos indefinidos ordinarios se dirigen a trabajadores que ya disfrutaban de un contrato indefinido en otra empresa.

contractual de carácter indefinido dirigida a los trabajadores desempleados ⁽¹⁶⁾. Calculando esta probabilidad como el porcentaje de este tipo de contratos entre el número de desempleados del período anterior (datos EPA), la probabilidad de que un parado se convierta en un trabajador indefinido era del 3,60 por 100 en 1997, el 9,69 por 100 en 1998, 12,40 por 100 en 1999 y del 16,18 por 100 en 2000. No tenemos que olvidar, en cualquier caso, que los parados que acceden a un puesto de trabajo resultan ser parados con experiencia laboral, es decir, parados que previamente han disfrutado de contratos temporales, por lo que esta probabilidad de acceder a un empleo indefinido puede atribuirse en la práctica a los trabajadores temporales.

Si se tiene en cuenta que la reforma de 1997 supuso la aceptación de unos menores costes de despido para los trabajadores acogidos a la nueva modalidad de contrato indefinido, el crecimiento en el empleo indefinido (y la consiguiente reducción de la tasa de temporalidad) guarda una evidente relación con la reducción de los costes de rotación laboral entre trabajadores indefinidos y temporales, facilitando a los mismos su conversión en indefinidos-*insiders* ⁽¹⁷⁾ (FERREIRO y SERRANO, 2001).

La segmentación en el mercado de trabajo que acabamos de describir ha tenido y tiene su inmediato reflejo en la brecha salarial existente entre ambos colectivos. Tal y como muestra la tabla 3, de acuerdo con las encuestas sobre distribución y estructura salarial elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística para los años 1988, 1992 y 1995, en el año 1988 las ganancias de un trabajador con contrato temporal ascendían al 57,68 por 100 de las ganancias de un trabajador con contrato indefinido; esa brecha salarial pasó a ser el 59,4 por 100 en 1992 y el 44,77 por 100 en 1995 (INE, 1992, 1995 y 1997).

⁽¹⁶⁾ Estos contratos supusieron la firma de 126.308 contratos indefinidos en 1997, 325.295 en 1998, 379.691 en 1999 y 421.726 en 2000.

⁽¹⁷⁾ La anterior hipótesis de que eran los desempleados con experiencia laboral previa (adquirida mediante contratos temporales) los más beneficiados por el contrato indefinido de la reforma del año 97 lo corrobora el hecho de que los contratos de este tipo han ido disminuyendo hasta alcanzar en el año 2001 la cifra de 253.578 contratos firmados de esta categoría. Por el contrario, en el 2001 han aumentado las conversiones de contratos temporales en indefinidos hasta las 472.600 conversiones. De esta forma, la probabilidad, de acuerdo con las definiciones anteriores de que un parado se convirtiese en indefinido bajaron hasta el 10,69 por 100, mientras que las probabilidades de un trabajador temporal de convertirse en indefinido aumentaron hasta el 12,84 por 100.

TABLA 3
Ganancias por trabajador (miles de pesetas/año)

Año	Asalariados temporales (1)	Asalariados indefinidos (2)	(1)/(2)
1988	1.040	1.803	57,68%
1992	1.630	2.744	59,40%
1995	1.457	3.254	44,77%

Fuente: INE (1992, 1995, 1997).

La existencia de este diferencial viene a confirmar los planteamientos del modelo *insider-outsider* en lo que se refiere a las diferencias salariales entre diferentes categorías de trabajadores. De igual forma, la evolución del diferencial de ganancias entre ambos colectivos de trabajadores es en principio coherente con los postulados de la teoría *insider-outsider*. El aumento en las tasas de temporalidad, explicado tanto por el descenso en el número de trabajadores indefinidos como por el incremento en el número de trabajadores temporales, se ha traducido en un aumento en el diferencial de ganancias. Así, mientras que el crecimiento acumulado en términos reales de las ganancias de un trabajador indefinido fue en el período 1988-1995 de un 23,2 por 100, ese crecimiento fue negativo en el caso de los trabajadores temporales: un -4,3 por 100. La escasa rotación entre trabajadores temporales e indefinidos registrada hasta la reforma laboral del año 1997 habría permitido a los últimos mantener su poder de mercado, consiguiendo crecimientos salariales reales con independencia tanto de los niveles de desempleo como del proceso continuo de destrucción de empleo asalariado indefinido, como muestran los datos de los incrementos salariales reales pactados en convenio⁽¹⁸⁾. Por el contrario, los trabajadores temporales sí se habrían visto influidos por la situación del mercado de trabajo, sobre todo durante el período 1992 a 1995, durante el cual se produce una fuerte destrucción de empleo asalariado temporal, que llega a alcanzar el 11,5 por 100 del empleo asalariado temporal existente en 1991. Su menor poder de mercado, derivado tanto de sus bajos costes de rotación laboral (debido a la no existencia de costes por la terminación de sus contratos) como de la presión combinada ejercida por el desempleo y por la destrucción de empleo temporal explican estos resultados. En efecto, entre 1988 y 1992, años en los que se produce un intenso proceso de crecimiento del empleo asalariado —correspondiendo todo el incremento de empleo al empleo temporal (como se observa en el gráfico 4)— el crecimiento real de las ganancias de ambas categorías de

(18) Los cuales vendrían teóricamente explicados por el poder de mercado de los trabajadores ocupados, fundamentalmente de los *insiders*.

trabajadores asalariados es similar: 19,1 por 100 para los trabajadores indefinidos y 22,6 por 100 en el caso de los trabajadores temporales. Sin embargo, la evolución se convierte en asimétrica entre 1992 y 1995: las ganancias de los trabajadores indefinidos aumentan un 3,5 por 100 en términos reales, mientras que las ganancias reales de los trabajadores temporales disminuyen en un 22 por 100.

La relación entre el comportamiento salarial de los trabajadores temporales e indefinidos se reproduce cuando introducimos los ingresos de los trabajadores en situación de desempleo: Estos ingresos, los cuales pueden ser considerados como el salario de reserva de los desempleados, se recogen en la columna 4 de la tabla 4. Estos ingresos los hemos calculado a partir de los datos correspondientes a prestaciones por desempleo (en cuota bruta) de nivel contributiva abonadas por el INEM ⁽¹⁹⁾. Comprobamos la diferencia de ingresos existente entre las tres categorías de trabajadores estudiadas, corroborando el modelo *insider-outsider*. Además, se comprueba cómo la crisis de principios de la década de los noventa supone un reforzamiento de las posiciones de los trabajadores indefinidos tanto en relación a los trabajadores temporales como frente a los desempleados.

TABLA 4
Ganancias de asalariados temporales, indefinidos y parados
(miles de pesetas/año)

Año	Asalariados temporales (1)	Asalariados indefinidos (2)	(1)/(2) (3)	Parados (4)	(4)/(1) (5)	(4)/(2) (6)
1988	1.040	1.803	57,68%	661	63,55%	36,66%
1992	1.630	2.744	59,40%	1.053	64,60%	38,37%
1995	1.457	3.254	44,77%	1.074	73,71%	33,00%

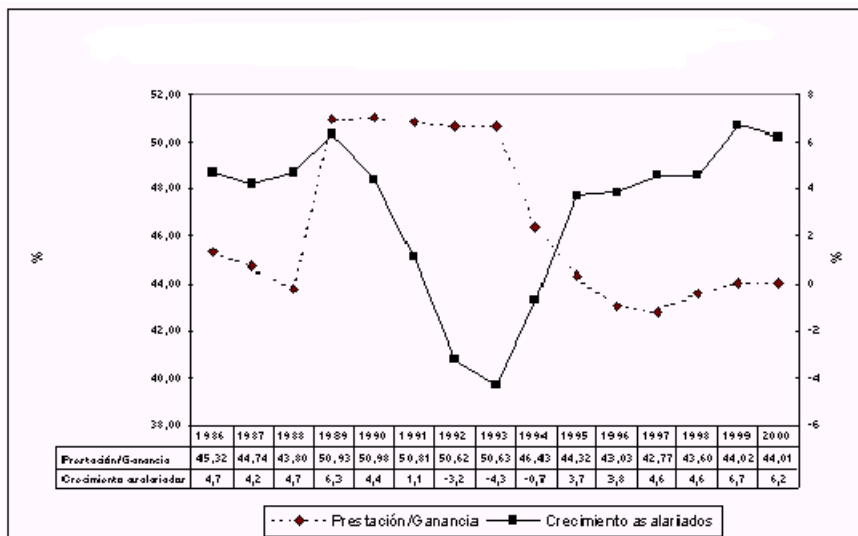
Fuente: Elaboración propia.

El modelo *insider-outsider* plantea, como ya señalamos, que un descenso del salario de reserva tiene como efecto un descenso en los salarios de los trabajadores ocupados y un consiguiente efecto inducido en forma de creación de empleo. La figura 7 trata de reflejar esta relación. En este sentido, se observa una relación evidente entre el descenso en el ratio prestaciones contributivas/ganancias y el aumento en el empleo asalariado que se registra a partir de la reforma de las prestaciones por desempleo aprobada en los años 1992 y 1993.

⁽¹⁹⁾ Las prestaciones en términos anuales las hemos calculado multiplicando por 365 el importe de las prestaciones contributivas por desempleo en pesetas/día (Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

GRÁFICO 7

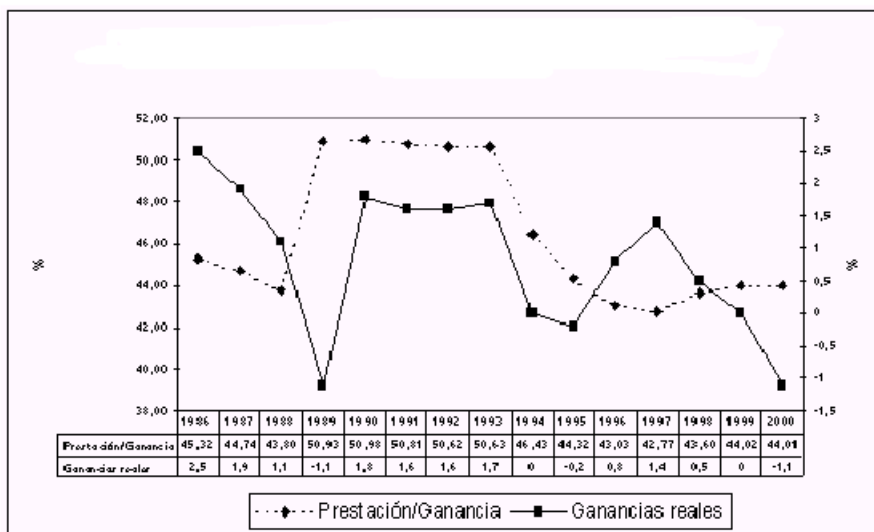
Ratio prestaciones por desempleo/ganancia asalariados y crecimiento empleo asalariado



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 8

Prestaciones contributivas/ganancias asalariados y crecimiento ganancias



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, la figura 8 muestra la relación existente entre el ratio prestaciones contributivas/ganancias de los asalariados y el crecimiento real de las ganancias de los asalariados. Nuevamente detectamos una relación directa entre ambas variables, ratificando de esta manera los planteamientos del modelo *insider-outsider*.

4. CONCLUSIONES

El modelo *insider-outsider* plantea la existencia de un mercado de trabajo segmentado entre *insiders*, entrantes y *outsiders*. La existencia de costes de rotación laboral entre estos colectivos y el ejercicio del poder de mercado por parte de los *insiders* y los entrantes en su propio beneficio genera unos salarios reales superiores al salario real de equilibrio. El resultado final es la generación de desempleo involuntario, cuya dimensión guarda relación directa con la cuantía de los costes de rotación laboral.

El funcionamiento del mercado de trabajo español parece adecuarse a estos planteamientos. El mantenimiento de crecimientos salariales reales positivos es compatible con las altas tasas de desempleo masivo, siendo el salario real muy rígido a la baja. Por otra parte, la segmentación entre trabajadores indefinidos y temporales, así como el nivel y la evolución de la brecha salarial entre esos colectivos, puede ser explicado dentro del modelo *insider-outsider*.

Asimismo, el freno al crecimiento salarial así como la mayor movilidad entre trabajadores indefinidos y temporales registrados desde la segunda mitad de la década de los noventa aparece igualmente vinculada a los efectos de las diferentes medidas incluidas en las reformas laborales de los años 1994 y 1997 y a las modificaciones legales en el sistema de protección contra el desempleo de los años 1992 y 1993. Tales medidas, cuyo resultado inmediato fue la reducción de los costes de rotación laboral y la disminución del poder negociador de los trabajadores indefinidos, han contribuido a frenar el crecimiento salarial, de tal forma que éste no ha reflejado el intenso proceso de creación de empleo registrado en la economía española en los últimos años, lo que de nuevo concuerda con los planteamientos de la teoría *insider-outsider*.

5. BIBLIOGRAFÍA

- CALMFORS, L. y DRIFILL, J. (1988): «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, 6, pp. 13-61.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1994): *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 1993*, CES, Madrid.
- (1995): *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral 1994*, CES, Madrid.
- DOLADO, J.J. y JIMENO, J.F. (1995): «Why is Spanish unemployment so high?», *CEPR Discussion Paper*, No. 1184.

- FERREIRO, J. y SERRANO (2001): «The Spanish labour market: reforms and consequences», *International Review of Applied Economics*, vol. 15, no. 1, vol. 15, no. 1, pp. 31-53.
- FLANAGAN, R.J. (1999) «Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective», *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVII, september, pp. 1150-1175.
- GOTTFRIES, N. y SJÖSTROM, T. (2000): «Insider bargaining power, starting wages and involuntary unemployment», *Scandinavian Journal of Economics*, 102 (4), pp. 669-668.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1992): *Distribución salarial en España*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- (1995): *Encuesta sobre la distribución salarial en España 1992*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- (1997): *Encuesta de estructura salarial 1995*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- LINDBECK, A. (1992): «Macroeconomic theory and the labor market», *European Economic Review*, 36, pp. 209-235.
- (1994): *Paro y macroeconomía*, Alianza Editorial, Madrid.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. (1988): *The «insider-outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- (2001): «Insiders versus outsiders», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, núm. 1, pp. 165-188.
- MILNER, S. (1995): «Las relaciones laborales en España y la evolución macroeconómica», en Dolado, J.J. y Jimeno, J.F. (comp.) *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, pp. 197-244, Fedea, Madrid.
- REVENGA, A. (1994): «Aspectos microeconómicos del mercado de trabajo español», en Blanchard, O. y Jimeno, J.F. (coord.) *El paro en España: ¿Tiene solución?*, CEPR, Madrid, pp. 133-156.
- SNOWER, D.J. (1997): «Evaluating unemployment policies: what do the underlying theories tell us?», en Snower, D.J. y De la Dehesa, G. (eds.) *Unemployment Policies. Government Options for the Labour Market*, pp. 15-53, Cambridge University Press, Cambridge.
- TOHARIA, L. (dir.) (1998): *El Mercado de Trabajo en España*, McGraw-Hill Interamericana de España, Madrid.