

Empleo permanente vs. temporal: análisis de efectos salariales con heterogeneidad inobservable

Lourdes BADILLO-AMADOR (Universidad Politécnica de Cartagena)

Luis E. VILA (Universitat de València)

Resumen

La proporción de contratos laborales no permanentes ha aumentado en España en las últimas décadas, lo que ha determinado un interés renovado de los investigadores sobre los efectos salariales de las diversas figuras contractuales. Los contratos efectivamente firmados entre trabajadores y empleadores son el resultado de la combinación de preferencias con restricciones de mercado laboral. El análisis que proponemos pretende clarificar la cuestión mediante el examen de los efectos salariales de los contratos no permanentes con relación a los permanentes utilizando el método de variables instrumentales con microdatos correspondientes a la ola de 1998 del PHOGUE para España. En primer lugar, determinamos un criterio de contratación en el mercado de trabajo español, de manera que se consideran estimaciones asintóticamente eficientes de modelos no lineales en la primera etapa para predecir el tipo de contrato más verosímil para cada trabajador en función de sus características observables. Posteriormente, los parámetros obtenidos en la primera etapa son sustituidos en una ecuación salarial estándar con el fin de estimar la influencia del tipo de contrato en el salario por hora tras haber controlado el efecto de la heterogeneidad inobservable entre trabajadores.

Palabras clave

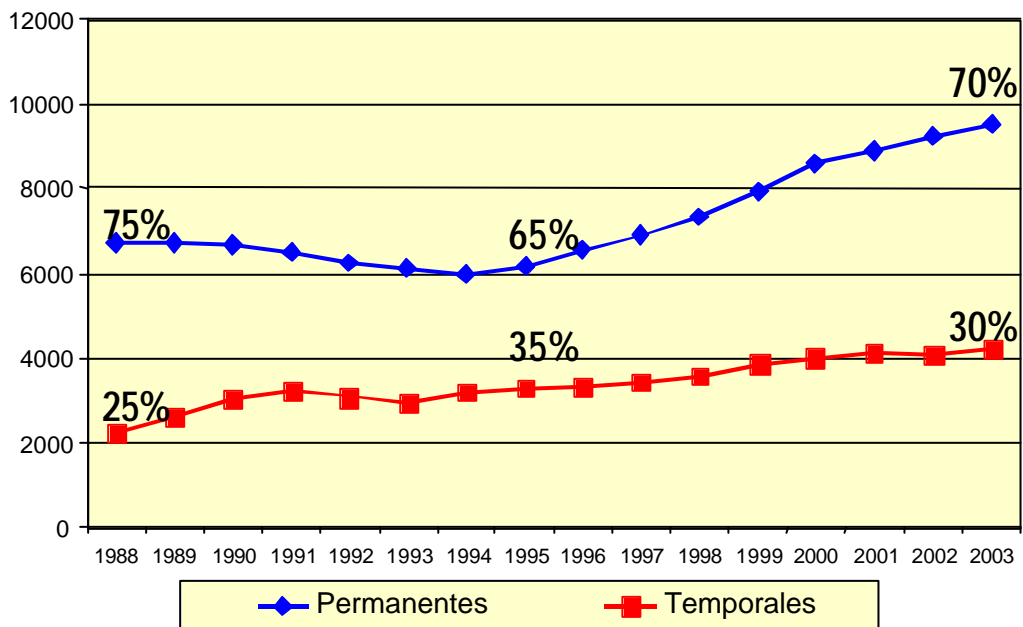
Empleo temporal, salario, heterogeneidad inobservable, variables instrumentales.

1.- INTRODUCCIÓN

La proporción de contratos laborales temporales ha registrado un aumento sin precedentes durante las últimas décadas en algunos países europeos como Italia, Francia o España. Se argumenta que el auge de las modalidades laborales no estándar, y su multiplicidad, es una respuesta a la excesiva protección legal de los contratos permanentes que limita la flexibilidad del mercado para adaptarse a las variaciones de la demanda. En España, la expansión comenzó con la reforma laboral de 1984 y, aunque la proporción de contratos temporales sobre el total ha variado a lo largo de los años noventa, llegando a alcanzar al 35% de la población ocupada, permanece en niveles muy elevados, próximos al 30%, tal y como refleja el gráfico 1.

Gráfico 1

Evolución del empleo en España por modalidad contractual (1988-2003)



Fuente: Elaboración propia con datos INE (Encuesta de Población Activa)

Teóricamente, los salarios de los trabajadores temporales en un mercado competitivo deberían ser superiores, *ceteris paribus*, a los de los trabajadores permanentes en puestos de trabajo similares; la diferencia favorable a los temporales expresaría la prima por ausencia de seguridad en el empleo. Sin embargo, en la práctica es posible que la diferencia salarial observada sea desfavorable para los trabajadores temporales debido a dos razones. En primer lugar, si los trabajadores temporales realizan, como parece verosímil, una menor inversión en capital humano específico que los trabajadores fijos en un puesto de trabajo comparable, entonces los últimos obtendrán mayores salarios como rendimiento de su inversión. En segundo lugar, si los trabajadores temporales tienen menor talento o capacidad innata que los trabajadores fijos en un puesto de trabajo comparable, también entonces percibirán salarios inferiores.

Booth, Francesconi y Frank (2002) señalan y discuten cómo los empleadores pueden estar interesados en utilizar la contratación temporal por tres motivos. Primero, se puede utilizar trabajadores con contratos temporales para sustituir provisionalmente a trabajadores fijos que están de baja o de permiso. Segundo, se puede utilizar trabajo temporal para ajustar con rapidez y bajo coste la fuerza de trabajo a las necesidades de la producción inducidas por variaciones en la demanda. En cualquiera de estos dos casos, los trabajadores con contrato temporal no tienen incentivos para invertir en capital humano específico puesto que sus perspectivas de continuar como fijos en la firma son escasas. En consecuencia, este tipo de empleos serán relativamente más

atractivos para individuos con baja predisposición a invertir en capital humano específico (jóvenes indecisos, mujeres, individuos próximos a la edad de jubilación). Admitiendo que, no obstante, un contrato fijo es al menos tan deseable como uno temporal, el salario inicial de un trabajador temporal debería ser mayor o igual -neto de costes de inversión en capital humano específico- que el de un trabajador fijo para un determinado puesto de trabajo en función de la protección contra la pérdida del empleo que disfruta el trabajador fijo. Además, los salarios de ambos tipos de trabajadores tenderán a converger a lo largo de sus respectivas trayectorias profesionales, ya que la inversión inicial en capital humano específico tiene escaso impacto en la productividad posterior del trabajador cuando éste obtenga un nuevo empleo.

Pero los empleadores también pueden utilizar la contratación temporal como un mecanismo para pre-seleccionar a sus futuros trabajadores permanentes en función de atributos inobservables en el momento de contratarlos. El empleador contrata inicialmente a trabajadores temporales atendiendo a sus características observables, y examina su rendimiento en el trabajo. Renovará el contrato temporal -o recontratará como fijos- a aquellos que demuestren buenas capacidades productivas, mientras que no renovará el contrato a quienes muestren menor habilidad. Bajo esta premisa, los trabajadores temporales tienen, debido a atributos inobservables, una capacidad productiva esperada menor que la de los trabajadores fijos en un puesto de trabajo comparable y, en consecuencia, tendrán también menores salarios de forma permanente.

En resumen, desde la perspectiva del trabajador, su asignación a un contrato temporal puede ser voluntaria (en función de las preferencias personales) o involuntaria (en función de la habilidad inobservable). En ambos casos, los trabajadores temporales realizan menores inversiones en capital humano específico que los trabajadores fijos en puestos de trabajo similares y, en consecuencia, sus salarios también serán inferiores. Sin embargo, en el primer caso la penalización será teóricamente transitoria, mientras que en el segundo será permanente a lo largo de la vida laboral del trabajador.

El análisis que proponemos pretende contribuir a enriquecer el debate sobre las consecuencias de la utilización de contratos temporales mediante el examen de las diferencias salariales entre trabajadores permanentes y temporales en España. Planteamos evaluar las siguientes hipótesis sobre los salarios de los trabajadores temporales:

- ¿En qué medida difieren de los obtenidos por trabajadores con contratos fijos en puestos de trabajo comparables?
- ¿Hasta que punto dicho diferencial puede ser explicado como consecuencia de la heterogeneidad inobservable entre trabajadores?

Con este objetivo, en la sección 2 se resume la evidencia empírica disponible sobre la cuestión; en la sección 3 se examina la base de datos y se plantea el modelo econométrico cuyos resultados se muestran en la sección 4; y, finalmente, la sección 5 contiene las conclusiones del análisis.

2.- REVISION DE LA EVIDENCIA DISPONIBLE

La expansión de las figuras contractuales atípicas en el mercado laboral ha despertado el interés de los investigadores por las consecuencias del fenómeno tanto para los empleadores como para los trabajadores. Preocupan especialmente sus implicaciones sociales con respecto a la profundización de las desigualdades de oportunidades, de rentas y de riqueza. Así, McGovern, Smeaton, y Hill (2004) con datos del Reino Unido y de Estados Unidos, y Kalleberg, Reskin y Hudson (2000) con datos de Estados Unidos, muestran como los trabajadores en empleo temporal son más propensos a encontrarse con características indeseables, incluyendo la baja remuneración relativa, en el puesto de trabajo. Sin embargo, Golden (1996) describe cómo entre 1982 y 1992, un período de expansión de la demanda en Estados Unidos, los salarios relativos de los trabajadores temporales eran excepcionalmente elevados, y Schimidt y Svorny (1998) no encuentran evidencia de que la seguridad en el empleo haya declinado durante los años ochenta y noventa en los Estados Unidos. Gisecke y Gross (2004), por su parte, concluyen que el empleo temporal constituye un riesgo socio-economico substancial para los asalariados alemanes y británicos porque existe una penalización salarial significativa para los trabajadores con contratos no permanentes.

En otra línea, Forrier y Sels (2003), con datos de Bélgica, muestran que los trabajadores temporales tienen de hecho menos oportunidades para mejorar su empleabilidad que los trabajadores permanentes aunque asuman una mayor responsabilidad en su propia formación. A una conclusión similar llegan Hoque

y Kirkpatrick (2003) utilizando una muestra de directivos y profesionales: quienes trabajan con contratos no permanentes se ven marginados en términos de oportunidades de formación y promoción. Adicionalmente, Davis-Blake, Broschak y George (2003) examinan la coexistencia de contratos permanentes y no permanentes para los mismos puestos de trabajo, mostrando que utilizar contratos de ambos tipos para las mismas tareas deteriora las relaciones entre directivos y empleados, reduce la lealtad de los asalariados con contrato permanente, y estimula tanto su interés por cambiar de empleo como su deseo de participar en organizaciones sindicales. En contra, Cahuc y Postel-Vinay (2002) señalan que la combinación de empleos protegidos y temporales puede ser una situación deseable para la mayoría de los trabajadores. Por su parte, Wasmer (1999) encuentra que en periodos de crecimiento económico lento, un aumento de la temporalidad reduce la capacidad de negociación salarial de los trabajadores.

El caso español ha sido estudiado por Dolado, Garcia-Serrano y Jimeno (2002) quienes proporcionan una amplia e interesante panorámica de la expansión de la contratación temporal en España desde una perspectiva fundamentalmente macroeconómica. Explican la proliferación de contratos temporales para puestos de trabajo permanentes en el contexto del marco institucional español, señalando tanto las ventajas del fenómeno, en términos de mayor flexibilidad del mercado, mayor movilidad y más rápida generación de empleo como sus aspectos adversos en términos de segmentación del mercado laboral, menor inversión en capital humano, mayor presión salarial, polarización de la distribución salarial e, incluso, menores tasas de fertilidad. Con respecto a este

último punto, Golsh (2003) estudia la repercusión de las elevadas proporciones de empleo no estándar con respecto a las transiciones de los jóvenes españoles hacia la vida adulta. Las condiciones del empleo, incluyendo la modalidad de contratación, y la percepción de los individuos sobre la estabilidad laboral revelan que, primero, la proporción de asalariados temporales está correlacionada tanto con la edad como con la cohorte de entrada en el mercado laboral; segundo, que el empleo temporal aparece asociado a bajos salarios y alta inestabilidad durante la carrera profesional; y, tercero, que el empleo temporal retrasa las decisiones sobre matrimonio y procreación. Polavieja (2003), por su parte, utiliza datos de la EPA (1987-1997) y de la ECBC (1991) para desarrollar un modelo que evalúa el impacto de la proliferación de contratos temporales en las estrategias de optimización de rentas de empleadores y empleados, cuyos resultados indican claramente que la expansión del empleo temporal ha intensificado notablemente las desigualdades de renta en España.

3.- DATOS Y MODELO

Los microdatos utilizados en este trabajo corresponden a la ola de 1998 del PHOGUE para España. Hemos seleccionado individuos asalariados de 16 a 64 años de edad, que trabajan un mínimo de 15 horas semanales en su actividad principal, lo que proporciona unos 3500 registros válidos para el análisis.

La tabla 1 permite, a través del análisis descriptivo, contextualizar las principales diferencias entre empleo temporal y permanente, atendiendo a las

respectivas distribuciones condicionales. En primer lugar, se observa que el salario medio por hora es casi el doble entre quienes trabajan con contrato indefinido (6.3 euros/hora) que entre los trabajadores con contrato temporal (3.2 euros hora). La magnitud de la diferencia es por sí misma indicativa, al margen de otras consideraciones, de una profunda segmentación dual en el mercado laboral español por lo que a retribuciones se refiere e implica, por tanto, un elevado riesgo de polarización social.

Tabla 1
Distribución de características individuales. Asalariados 16-64 años.

	Tipo de contrato		Todos los
	Temporal	Permanente	asalariados
Salario/hora medio (euros)	3,2	6,2	5,3
Credencial educativo			
Secundaria inferior o menor	70%	52%	58%
Secundaria superior	18%	23%	21%
Terciaria	12%	25%	21%
Continuidad trayectoria laboral			
Desempleo larga duración	32%	11%	18%
Nº episodios desempleo			
ninguno	35%	74%	65%
uno o dos	49%	19%	26%
tres a cinco	15%	4%	7%
mas de cinco	4%	1%	2%
Atributos personales			
Mujer	38%	33%	35%
Soltero	56%	23%	29%
Edad			
de 16 a 30 años	51%	20%	30%
de 31 a 50 años	41%	62%	56%
más de 50 años	8%	18%	15%

Fuente: Elaboración propia con datos INE, PHUE (1998)

Los contratos efectivamente firmados entre trabajadores y empleadores son el resultado de la combinación de las preferencias de ambos con las restricciones de mercado laboral, tales como las proporciones de oportunidades de empleo con cada tipo de contrato cuando el trabajador se incorpora al mercado por primera vez, los salarios y otros costes laborales asociados a cada figura, etc. Como señalan Morris y Vekker (2001), algunos trabajadores se ven forzados de hecho a aceptar empleos temporales, o a tiempo parcial, debido a la escasez de oportunidades de empleo permanente, o a tiempo completo. Bajo estas premisas, y desde un marco teórico de capital humano, el salario/hora percibido por los trabajadores dependerá de diversas características del empleo que hacen referencia a su complejidad, y que se puede aproximar por inversión realizada en capital humano general y específico, de los atributos individuales del propio trabajador, y de la modalidad de contratación utilizada. Además, como señala Farber (1999), en una coyuntura concreta de mercado laboral, son las características del trabajador las que determinan la probabilidad de que éste sea asignado a uno u otro tipo de figura contractual.

Los trabajadores en empleo temporal, como es lógico, presentan unas características individuales diferenciales con respecto a los trabajadores con contratos indefinidos. Los trabajadores temporales son, predominantemente, jóvenes de hasta 30 años (el 50%, frente al 20% entre los trabajadores permanentes) y solteros (56% frente al 23%). La proporción de mujeres también es más elevada entre los trabajadores temporales, aunque en este caso el diferencial es menor (38% frente al 33%). También hay acusadas

diferencias entre trabajadores temporales y fijos en lo que se refiere a la continuidad de la trayectoria laboral. Por ejemplo, sólo el 35% de los temporales (frente al 74% entre los fijos) no ha estado desempleado en los últimos cinco años, el 45 % (frente al 19%) ha estado parado una o dos veces, el 15% (4%) ha estado parado de 3 a 5 veces y el 4% (1%) lo ha estado más de cinco veces. Por otra parte, el desempleo de larga duración (más de un año seguido) ha afectado en el pasado al 32% quienes ahora trabajan en empleo temporal, pero solo al 11% de quienes ahora tienen contrato permanente.

La distribución de credenciales educativas condicional al tipo de contrato laboral también difiere claramente: entre los trabajadores temporales, predominan los individuos que sólo ha cursado la educación obligatoria (el 70%, frente al 52% entre los trabajadores permanentes) y escasean los titulados de educación superior (12%, frente al 25%).

En conjunto, la inversión en capital humano general de los trabajadores temporales resulta considerablemente menor que la de los trabajadores permanentes, puesto que han recibido menos educación formal y su trayectoria laboral presenta, en conjunto, más interrupciones y más largas que la correspondiente a los trabajadores con contratos permanentes. .

Nuestro objetivo es aproximar el efecto salarial atribuible a la modalidad de contratación neto de los efectos de las características del empleo y de las características observables de los trabajadores -y que indicaría, por lo tanto, el

grado de heterogeneidad inobservable- utilizando el método de variables instrumentales. Para ello determinamos, en primer lugar, un criterio de contratación en el mercado de trabajo español basado en las características individuales observables del trabajador.

En este modelo, la variable dependiente es dicotómica (contrato indefinido vs. contrato temporal), por lo que se plantea un modelo de elección binaria. Las variables explicativas son aquellas características individuales que condicionan la asignación de los trabajadores a empleos con uno u otro tipo de contrato, y que son, como hemos visto, la edad, el sexo, el tipo de credencial educativa y el historial de desempleo.

A continuación, en la ecuación salarial, la variable dependiente es el logaritmo del salario bruto por hora percibido por el trabajador. Como variable explicativas, la ecuación incorpora, además de una variable dicotómica que indica el tipo de contrato, regresores que señalan la complejidad del puesto de trabajo a través de sus requerimientos en términos de capital humano general (años de educación formal y experiencia en el mercado laboral) y específico (antigüedad en la firma y necesidad de conocer idiomas extranjeros), así como otras características propias del puesto de trabajo (sector de actividad y categoría ocupacional) que también inciden en el salario.

Cuando esta ecuación salarial es estimada por MCO, el coeficiente correspondiente a la variable 'tipo de contrato' representa la penalización salarial ocasionada por el contrato temporal, neta de la influencia de las otras

características del empleo incorporadas al modelo, pero condicional a la asignación observable de trabajadores a contratos temporales, es decir, condicional a las características observables de los trabajadores efectivamente contratados temporalmente. Por el contrario, cuando la ecuación salarial es estimada por VI, el coeficiente correspondiente a la variable 'tipo de contrato' representa la penalización salarial ocasionada por el contrato temporal neta de la influencia de las otras características del puesto de trabajo, y neta también del efecto de la influencia de los atributos observables de los individuos efectivamente asignados a dicho tipo de contratos. En este caso, el coeficiente estimado refleja el diferencial salarial del contrato temporal para puestos de trabajo comparables ocupados por individuos también comparables en cuanto a sus características observables, por lo que aproxima el ahorro que las firmas obtienen, en términos de coste salarial, al utilizar inicialmente las modalidades de contratación temporal como mecanismo probatorio o, alternativamente, la penalización salarial neta que experimentan los trabajadores que efectivamente trabajan con un contrato temporal debido a su menor habilidad inobservable.

En resumen, inicialmente se obtienen estimaciones asintóticamente eficientes de los parámetros de un modelo de respuesta binaria con el fin de predecir el tipo de contrato más verosímil para cada trabajador en función de sus características individuales observables. Posteriormente, los parámetros obtenidos en la primera etapa son sustituidos en una ecuación salarial ampliada con el fin de estimar la influencia neta del tipo de contrato en el salario/hora tras haber controlado los efectos de la heterogeneidad observable en la primera etapa, y los efectos de las restantes características de los

puestos de trabajo, incluyendo las inversiones en capital humano, en la segunda etapa.

3.- RESULTADOS

Los resultados de la estimación del modelo logit binario para la probabilidad de empleo no permanente se muestran en la Tabla 2. Conjuntamente, se observa que la probabilidad de que un trabajador ocupado tenga un contrato temporal está influenciada por su trayectoria profesional, por su credencial educativa y por sus características personales. La discontinuidad en la trayectoria laboral eleva significativamente la probabilidad de que un trabajador ocupado tenga un contrato temporal. Esta aumenta con el número de episodios de desempleo de los últimos cinco años y también cuando el trabajador ha estado más de 12 meses consecutivos desempleado. La probabilidad de contrato temporal es más elevada para quienes sólo completaron como máximo la educación obligatoria tienen mayor probabilidad de empleo temporal que el grupo de referencia (secundaria superior), mientras que la probabilidad es menor para quienes se graduaron en educación superior. Por otra parte, la influencia de la edad en la probabilidad de tener un contrato temporal tiene forma de U, ya que en la primera etapa de la vida laboral del trabajador la probabilidad de estar en un empleo temporal es más elevada que en la mediana edad, y vuelve a elevarse a medida que se aproxima la edad de jubilación. Finalmente, la probabilidad de contrato temporal es más elevada para mujeres que para varones, y para solteros que para otros trabajadores casados, divorciados y viudos.

Tabla 2
Resultados de la estimación logit para contrato temporal

Variables explicativas	Coeficiente	Estadístico z
Secundaria inferior o menos	0,67	6,21
Terciaria	-0,25	-1,81
Desempleado de larga duración	0,74	6,51
Episodios de desempleo	0,29	6,53
Mujer	0,24	2,66
Soltero	0,19	1,80
Edad	-0,24	-8,43
(Edad ²)/100	0,23	6,64
Constante	3,63	6,46
Observaciones	3.502	
Estadístico LR (8 g.l.)	821,08	
Porcentaje predicciones correctas	75%	

El individuo de referencia es varón, no soltero, ha completado la secundaria superior, no ha sido parado de larga duración y tiene la edad y el número de episodios de desempleo en los valores medios muestrales

Los resultados anteriores confirman que el tipo de contrato, temporal o indefinido, al que accede un trabajador no sólo está influenciado por la restricción del mercado laboral, es decir, por el número de contratos de cada clase que las empresas demandan, sino también por las características individuales de los trabajadores conocidas por los empleadores en el momento de la contratación, que determinan la asignación probable del trabajador a uno u otro tipo de contrato. Por lo tanto, para analizar las consecuencias salariales del tipo de contrato hemos de tener en cuenta el criterio de selección del empleador que considera la heterogeneidad entre trabajadores, ya que en caso contrario la estimación del diferencial salarial entre contratos temporales e

indefinidos estaría condicionada por las características del trabajador efectivamente contratado en cada caso.

Así, con el propósito de examinar las consecuencias salariales derivadas de la relación contractual que tiene el trabajador con su empresa y con la intención de conocer cómo dichas consecuencias pueden estar influenciadas por las características del trabajador, en la tabla 3 se muestran en paralelo los resultados obtenidos tras estimar la ecuación salarial por mínimos cuadrados ordinarios y por variables instrumentales.

La estimación de la ecuación de salarios mediante mínimos cuadrados ordinarios muestra que los trabajadores temporales reciben una penalización salarial del 19% con respecto a quienes ocupan empleos indefinidos con el mismo nivel de educación, la misma experiencia laboral, los mismos años de permanencia en el empleo, no utilizan un idioma extranjero en su puesto de trabajo, se encuentran en el mismo sector de actividad y en la misma ocupación. No obstante, el mencionado resultado no refleja únicamente el diferencial salarial derivado de las diferencias contractuales entre empleos comparables, ya que dicho diferencial está condicionado por las características individuales de los empleados incluyendo la heterogeneidad inobservable entre trabajadores.

Tabla 3
Resultados de la estimación para el logaritmo del salario hora. MCO y V.I.

	MCO		V. I.	
	Coeficiente	estad-t	Coeficiente	estad-t
Contrato temporal	-0,19	-7,04	-0,08	-2,80
Años de educación	0,04	10,20	0,04	9,60
Experiencia	0,05	14,09	0,05	12,74
(Experiencia ²)/100	-0,07	-10,67	-0,06	-10,13
Permanencia < 1 año	-0,59	-15,33	-0,72	-21,28
Permanencia de 1 a 5 años	-0,27	-9,16	-0,31	-10,88
Permanencia de 6 a 10 años	-0,06	-2,06	-0,08	-2,46
Uso de lengua extranjera	0,07	2,20	0,07	2,28
Constante	0,61	7,79	0,67	7,79
R-cuadrado ajustado	0,49		0,49	
Estadístico F	197,94		193,18	
Prob(F)	0,00		0,00	
Log. verosimilitud	-2.901,64		-2.922,46	
Nº observaciones	3.502			

Las regresiones incluyen otras características del puesto de trabajo como la dedicación (total o parcial), el sector de actividad y la categoría ocupacional a que pertenece.

La estimación mediante variables instrumentales –esto es, substituyendo en la ecuación salarial los parámetros estimados en la ecuación de asignación a contratos temporales– muestra que cuando se tiene en cuenta la heterogeneidad entre trabajadores, la penalización salarial del contrato temporal está en torno al 8%, cifra muy inferior a la obtenida cuando no se tiene en cuenta las características individuales de los trabajadores contratados. Este resultado indica que la penalización salarial que el trabajador temporal percibe con relación a un trabajador fijo en un empleo de tipo similar proviene, por una parte de sus características individuales observables y, por otra parte, de sus características inobservables, puesto que hemos asumido, para una

coyuntura de mercado laboral concreta, que son las características individuales, tanto observables como inobservables, del trabajador las que limitan su acceso a un empleo con contrato indefinido.

Finalmente, los restantes coeficientes estimados en la ecuación salarial varían poco en función del método de estimación utilizado, y proporcionan una serie de resultados bien conocidos: que la educación formal tiene una tasa de rendimiento anual positiva, que la relación del salario/hora con la experiencia laboral es parabólica y que la antigüedad en el empleo eleva la retribución. Destaca el hecho de que, con independencia del método de estimación utilizado, los empleos que requieren el uso de una lengua extranjera en el trabajo tienen una prima salarial de un 7% en España.

5.- CONCLUSIONES

En este trabajo hemos abordado la cuestión de la diferencia salarial entre trabajo temporal y permanente. En España, el 30% de los asalariados trabaja con un contrato temporal, una proporción tan elevada que sugiere una fuerte segmentación del mercado de trabajo. Hemos examinado, primero, las características observables de los trabajadores y hemos propuesto un modelo para estimar la probabilidad individual de trabajar con contrato temporal. A continuación, hemos estimado una ecuación salarial clásica que incorpora como regresor adicional el tipo de contrato observado (MCO), o el tipo de contrato predicho mediante el modelo de características individuales (VI).

Los resultados muestran que, en promedio, los trabajadores temporales obtienen un salario por hora inferior en un 50% al de los trabajadores permanentes. Teniendo en cuenta que aproximadamente uno de cada tres asalariados está en empleo temporal, esta diferencia implica, por sí misma, una fuente importante de desigualdad en la distribución de la renta y representa un elevado riesgo de polarización social.

Cuando se controlan las características del puesto de trabajo (requerimientos de capital humano general y específico, ocupación y sector de actividad) el diferencial salarial negativo para los trabajadores temporales se acerca al 20%. El hecho indica que, en buena medida, los contratos temporales no se utilizan para cubrir puestos de trabajo permanentes, sino que tienden a concentrarse en ciertos sectores, ocupaciones y niveles de complejidad con salarios relativamente bajos. Cuando, además, se controla el criterio de asignación de trabajadores en virtud de sus características individuales al empleo temporal, el diferencial salarial negativo se sitúa en torno al 8%. Este resultado significa que individuos similares en empleos similares obtienen salarios distintos en función del tipo de contrato que hayan firmado. Si la asignación a uno u otro tipo depende de atributos inobservables del trabajador, como la habilidad innata, que influyen su productividad, el diferencial señala la penalización salarial de los individuos menos dotados o, alternativamente, la ganancia que el empleador obtiene al utilizar los contratos temporales como mecanismo para detectar a los trabajadores con mayor potencial productivo.

REFERENCIAS

Booth, A.L., Francesconi, M. y Frank, J. (2002) Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?. *The Economic Journal* 112 (480): 189- 213

Cahuc, P. Y Postel-Vinay, F. (2002) Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour Economics*, 9 (1): 63-91

Davis-Blake, A.; Broschak, J.P. y George, E. (2003) Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46 (4): 475-485

Dolado, J.J., Garcia-Serrano, C. y Jimeno, J.F. Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal* 112(480): 270-295

Farber, H. S (1999) Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss. *Journal of Labor Economics*, 17 (4): 142-169

Forrier, A y Sels, L (2003) Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, 17 (4): 641-666

Gisecke, J. y Gross, M. (2004) External labour market flexibility and social inequality - Temporary employment in Germany and the UK. *European Societies*, 6 (3): 347-382

Golden, L. (1996) The expansion of temporary help employment in the US, 1982-1992: A test of alternative economic explanations. *Applied Economics*, 28 (9): 1127-1141

Golsch, K. (2003) Employment flexibility in Spains and its impact on transition to adulthood. *Work, employment and society*, 17 (4) 691-718

Hoque, K. y Kirkpatrick, I. (2003) Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications. *Work, Employment and Society*, 17 (4), 667-689

Kalleber, A.L.; Reskin, B.F. y Hudson, K. (2000) Bad jobs in america: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 (2): 256-278

McGovern, P; Smeaton, D; y Hill, S (2004) Bad jobs in Britain. *Work and Occupations*, 31 (2): 225-249

Morris, M.D.S. y Vekker; A. (2001) An alternative look at temporary workers, their choices, and the growth in temporary employment. *Journal of Labor Research*, 22 (2): 373-390

Polavieja, J.G. (2003) Temporary contracts and labour market segmentation in Spain: An employment-rent approach. *European Sociological Review*, 19 (5): 501-517

Schmidt, S.R. y Svorny, S.V. (1998) Recent trends in job security and stability. *Journal of Labor Research*, 19 (4): 647-668.

Wasmer, E. (1999) Competition for jobs in a growing economy and the emerge of dualism. *The Economic Journal*, 109 (457): 349-371