

«El contrato de trabajo a largo plazo como obligación legal. Los efectos de la flexibilización de los contratos laborales»

En este trabajo se construye un modelo para estudiar dos cuestiones. En primer lugar, se analizan los efectos de una medida que hiciera obligatorios los contratos a largo plazo. En segundo lugar, se estudia qué pasaría si ahora se permitieran, por ejemplo, lo que la legislación española denomina «contratos de duración determinada». Las conclusiones indican que si esa medida flexibilizadora se introduce en la fase expansiva del ciclo, los efectos serán positivos en términos de desempleo; si se introduce en época de recesión, y no se permite que vaya acompañada de reducciones salariales, traerá consigo un aumento del paro.

Idazki honetan, bi gai aztertzekeo modelo bat eraikitzen da. Lehenengoan, kontratuak iraupen luzekoak izatera behartuko zukeen neurri baten eraginak aztertzen dira. Bigarreanean, zer gertatuko litzateke gaur egun esatebaterako legedi espainiarrak «iraupen mugatuko kontratuak» deitzen dituenak egiterik balego ikertzen da. Ondorioek adierazten dutenez, neurri malgutzaille hori zikloaren aldi hedakorrean ezarriko balitz aldeko eragina izango luke langabeziaren terminuetan. Atzeraldian ezarriko balitz eta soldaten beherakadarik onartuko ez balitz, ordea, langabezia handituko luke neurriak.

In this paper a model is constructed to study a couple of questions. First are analysed the effects of a legal measure that established long-run contracts as obligatory. The second question is: what would happen in that situation if short-run contracts were allowed? The modelo concludes that if this flexibilizing measure is introduced in the expansive phase of the cycle, unemployment would be reduced; if short-run contracts are introduced during recession, and reductions in wages are not allowed, unemployment would increase.

1. Planteamiento del modelo
 2. Contratos a largo plazo
 3. La introducción de contratos «de duración determinada»
 4. Conclusiones
- Referencias Bibliográficas

Palabras clave: Mercado laboral, contratos de duración determinada, contratos laborales.
Nº de clasificación JEL: J20, J21, J22.

En este trabajo se analizan dos cuestiones relacionadas con los mercados laborales. En primer lugar, se estudian cuáles son los efectos de la introducción de una legislación que haga obligatorios los contratos a largo plazo. En segundo lugar se estudia qué pasará si, partiendo de una situación en la que tales contratos ya son obligatorios, se elimina esa restricción y se permite a los empresarios realizar contratos a corto plazo, «de duración determinada».

En la literatura económica existen diversos argumentos para explicar *la aparición* de los contratos a largo plazo. Uno de ellos es la consideración del carácter cuasi-fijo que posee el factor trabajo. El estudio, ya clásico, en el que

(*) Deseo agradecer los valiosos comentarios de José Miguel Sánchez Molinero: sus indicaciones me han servido para mejorar el trabajo en muchos puntos. Las deficiencias, omisiones o posibles errores son de mi exclusiva competencia.

se puede encontrar una exposición clara y elegante de este enfoque es el Oi (1962), en el que se considera el trabajo como un factor cuyo coste total se puede dividir en dos partes: una variable y otra fija. Esta última, compuesta básicamente por los costes de contratación y de formación de los trabajadores, debe ser amortizada por el empresario a lo largo del período durante el cual el trabajador esté contratado por la empresa; cuanto más largos sean los contratos, menor será la amortización correspondiente a los costes fijos del trabajador.

En esta línea se sitúa también el trabajo de Becker (1964), en el que se hace hincapié en los costes y en el carácter de la inversión en capital humano. Parece razonable que sea la propia empresa la que se haga cargo de la formación *específica* de sus empleados, mientras que es el trabajador quien deberá costear la formación *general*. Cuando la empresa

se plantea invertir en capital humano sabe que se trata de una inversión con un plazo largo: sabe que tardará en recuperar los gastos que realiza para formar *específicamente* a los trabajadores; por eso, es razonable que tienda a realizar contratos a largo plazo. A la vez, la duración de los contratos le conviene al trabajador, pues con la formación específica que ha recibido no podría exigir salarios más elevados en otras empresas, mientras que sí lo podrá hacer en la suya (al menos, en la medida en que aumenta su «poder de negociación» con el empresario).

Finalmente, otra explicación es la que se deriva de la teoría de los *contratos implícitos*¹. La idea básica es la siguiente. Se supone que los trabajadores son aversos al riesgo, mientras que los empresarios son neutrales². Por esto, es de esperar que los primeros traten de asegurar sus ingresos ante las posibles eventualidades de la coyuntura económica. Es decir, los trabajadores, por ser aversos al riesgo, estarán dispuestos a renunciar a parte de su salario en los años buenos a cambio de mantener su nivel de ingresos —y a veces también el empleo— en los años malos. Como los empresarios son neutrales al riesgo, podrá existir un acuerdo mutuamente ventajoso para ambos; esto es, podrá alcanzarse una situación mejor, desde el punto de vista paretiano, si los empresarios aseguran a los trabajadores. Este tipo de seguro requiere un mínimo de continuidad en la asociación entre trabajador y empresario para que los años malos puedan verse compensados por los buenos.

El presente trabajo utiliza algunos

¹ Véanse Azariadis (1975), Baily (1974), Gordon (1974) y Rosen (1985).

² Bastaría con exigir que los trabajadores fueran más aversos al riesgo que los empresarios. El supuesto que se hace en el texto es más claro desde el punto de vista expositivo.

elementos que se asemejan a los que se pueden encontrar en la teoría de los contratos implícitos, pero el problema que aquí se aborda es una cuestión diferente. No se trata de explicar *por qué* surgen contratos a largo plazo, sino de estudiar *cuáles serán sus efectos* si se introducen de forma obligatoria; y, posteriormente, qué pasará si se elimina esa obligación.

El marco teórico en el que se analizan estas cuestiones se construye en el primer apartado. En el siguiente apartado se plantea el primero de los problemas mencionados. En el tercero se abordan los efectos de la eliminación del carácter obligatorio de los contratos a largo plazo. Y en el cuarto se exponen las conclusiones más significativas que se han obtenido.

Las particulares circunstancias del mercado laboral español hacen especialmente interesantes las conclusiones que se derivan del trabajo.

1. PLANTEAMIENTO DEL MODELO

En primer lugar, es conveniente fijar la terminología que se va a emplear en adelante. Los «contratos a largo plazo» hacen referencia a contratos de duración prolongada, independientemente de la forma jurídica que tal concepto revista en las diversas legislaciones nacionales. En nuestro país, por ejemplo, se puede considerar que el contrato indefinido — regulado por la ley 8/1980, de 10 de marzo³— con los costes de despido existentes, las autorizaciones administrativas requeridas, y demás restricciones, se configura de hecho como un contrato a largo plazo.

³ Reformada por la ley 32/1984, de 2 de agosto, de reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores. Véase Duran (1987): aunque ha habido recientes reformas en nuestro mercado laboral, sigue siendo un estudio muy interesante.

Los «contratos a corto plazo», o «contratos a término», son aquellos que permiten al empresario contratar trabajo durante un período de tiempo previamente determinado y «breve», transcurrido el cual desaparece la relación laboral. En el caso español, los *contratos de duración determinada*, tal como son regulados en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores⁴ y en el Real Decreto 2104/ 1984, de 21 de noviembre, responden adecuadamente a esta figura⁵.

En la historia reciente de nuestro país y de los países del entorno comunitario, los contratos a largo plazo han aparecido bajo la forma de contratos indefinidos (acompañados de ciertas restricciones). Estos contratos han sido producto de épocas buenas, de «años buenos». Si las perspectivas a largo plazo de los empresarios son buenas, si todo indica que las tasas de crecimiento se van a mantener y no hay ninguna nube oscura en el horizonte del escenario económico, el empresario no tiene grandes inconvenientes para contratar por tiempo indefinido. Esta fue la situación de Europa en los años 50 y 60: años de recuperación después de una guerra y de crecimiento sostenido, en los que una situación económica favorable facilitó que los contratos a largo plazo se pudieran establecer como obligatorios sin especiales tensiones.

Este trabajo comienza en un escenario como el que se acaba de describir: esto es, con la introducción, en «años buenos», de la obligación de realizar contratos a largo plazo⁶.

⁴ Reformado por la ley 32/1984, de 2 de agosto.

⁵ La legislación española permite muchos tipos distintos de contratos de duración determinada; algunos tienen un plazo máximo de seis meses, mientras que los más largos no pueden superar los tres años.

⁶ Indefinidos, en el caso de la legislación española y de la mayoría de los países comunitarios.

Esta obligación legal de contratar a largo plazo sólo plantea problemas cuando hay *incertidumbre*. Si ésta no existiera, y si el empresario conociera con certeza la productividad de sus empleados en el futuro, le resultaría indiferente contratar a largo plazo que hacerlo año a año; en una situación así, el problema de los contratos a largo plazo sería irrelevante. Estos resultan relevantes, desde el punto de vista del análisis económico, cuando hay incertidumbre.

Supongamos que nos encontramos en una economía en la que existe un número fijo de empresas, N , todas ellas iguales, y que realizan todos sus contratos a comienzos de cada período. La cantidad total de individuos que están dispuestos a trabajar es L_0 . El tiempo se dividirá en dos períodos: el primero será equivalente al *presente*, y el segundo al *futuro* (para simplificar, se puede suponer que el presente es equivalente a un año).

Los períodos podrán ser «buenos» o «malos». La función de producción será⁷:

$$Q = f(\ell, A), \quad \text{con } f'_\ell > 0, f''_\ell < 0$$

en la que ℓ es la cantidad de trabajo demandada por la empresa, y A es una variable que toma el valor UNO si el año es bueno, y CERO si es malo:

$$A = \begin{cases} 1, & \text{año bueno} \\ 0, & \text{año malo} \end{cases}$$

La diferencia entre unos años y otros se expresa mediante la siguiente condición:

$$f'(\ell, 1) > f'(\ell, 0)$$

que implica mayor productividad en los años buenos que en los malos. Se supone también que el empresario maximiza el beneficio, por lo que la condición de equilibrio será:

$$\omega = f'(\ell, A) \quad [1]$$

⁷ Se considera constante el capital.

donde ω es el salario real.

En estas condiciones, si todos los empresarios fueran neutrales al riesgo y todos los trabajadores tuvieran el mismo grado de aversión, los primeros podrían fácilmente asegurar a los segundos; los contratos serían a largo plazo (esto es, abarcarían los dos períodos: presente y futuro) y el salario vendría definido por:

$$\bar{\omega} = f'(\ell, 1) \cdot p(A=1) + f'(\ell, 0) \cdot p(A=0)$$

donde $p(A)$ es la probabilidad de que el año sea bueno o malo, según A tome el valor UNO o CERO, respectivamente.

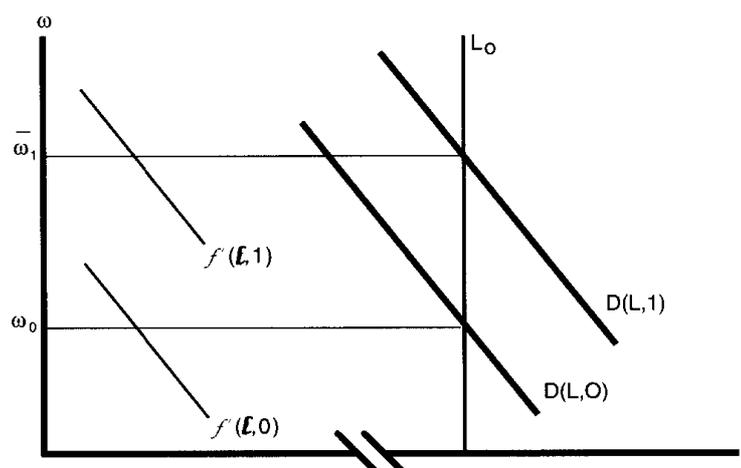
Sin embargo, si tanto empresarios como trabajadores tuvieran el mismo grado de aversión al riesgo, no habría contratos implícitos: ¿quién sería entonces el asegurador? Si, por otra parte, cada agente tuviese un grado diferente de aversión al riesgo —que es el supuesto más razonable—, aparecerían costes de búsqueda: el trabajador que quisiera asegurarse debería buscar a aquellos empresarios dispuestos a hacerlo. En una situación así, es probable que el contrato de trabajo no llegue a configurarse como un contrato de seguros. Esta es la

situación que se toma como punto de partida para el análisis que sigue.

En lo sucesivo, por tanto, se va a suponer que los contratos de trabajo se celebran año a año de acuerdo con el valor de la productividad marginal del trabajo esperado para cada momento. A fin de racionalizar esta idea se supondrá que el valor de A se hace público el primer día de cada período y que los contratos de trabajo se celebran el segundo día (los empresarios conocerán cuál va a ser la productividad de sus empleados antes de realizar los contratos). Tal como se puede observar en el Gráfico n.º 1, pagarán un salario ω_1 si el año es bueno, y ω_0 si es malo. En el gráfico aparece la demanda de mercado, $D(L, A)$, que es la suma horizontal de las curvas de demanda de cada una de las empresas, $f'(\ell, A)$.

Los empresarios pagarán ω_1 o ω_0 siempre que no haya ninguna restricción que se lo impida. Si, por ejemplo, existiera la obligación legal de satisfacer un salario mínimo superior al salario correspondiente (ω_1 o ω_0), podría aparecer desempleo. Sobre este punto se volverá más adelante.

Gráfico n.º 1.



2. CONTRATOS A LARGO PLAZO

Supongamos que aparece una norma legal que obliga a los empresarios a utilizar contratos a largo plazo⁸: esto es, deben contratar a los trabajadores por dos períodos: *presente* y *futuro*. Los contratos siguen teniendo lugar a comienzos del período 1, pero ahora los trabajadores son contratados para los dos períodos.

El primer día del año —como ya se dijo antes— se hace público si el período 1 va a ser bueno o malo; pero no se dice nada acerca del período 2. El empresario conocerá, antes de contratar, cómo va a ser el primer año, pero no sabe nada acerca del *futuro*. Las decisiones de contratación tienen lugar, pues, bajo condiciones de incertidumbre.

¿Qué efectos tendrá la obligación legal de contratar a largo plazo? Conviene recordar que este tipo de contrato se introduce en años buenos. Por tanto, el valor de A en el primer período será UNO. Y este dato lo conoce el empresario. Lo que no conoce es el valor que tomará A en el segundo período. Si el empresario maximiza los beneficios esperados se tendrá que cumplir que:

$PMg_t + \delta \cdot PMg_{t+1} = \omega \cdot (1 + \delta)$ [2]
 donde ω es el salario al que los trabajadores serán contratados (por ambos períodos: *presente* y *futuro*); t designa el primer período, $t+1$ el segundo, y δ es un parámetro de actualización, que debe verificar la condición $0 \leq \delta \leq 1$.

La productividad marginal en el primer período es:

$$PMg_t = f'(\mathbf{L}, 1) \quad [3]$$

⁸ El equivalente, por ejemplo, en el caso de nuestra legislación sería la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 con la jurisprudencia posterior, que tendió a establecer el carácter indefinido de los contratos, o la Ley de Relaciones Laborales de 1976. En general, como ya se ha dicho antes, el contrato a largo plazo aparece en la legislación europea como contrato indefinido.

pues será año bueno. Supongamos ahora que la probabilidad de que el segundo período sea bueno es σ_i . Este parámetro incorpora el grado de aversión al riesgo de cada empresario: es decir, incluye la confianza que cada empresario deposita en que el *futuro* sea bueno; cuanto más averso sea, menor probabilidad le asignará a ese suceso y menor será σ_i ⁹. La productividad marginal esperada en el *futuro* es:

$$PMg_{t+1}^e = \sigma_i f'(\mathbf{L}, 1) + (1 - \sigma_i) f'(\mathbf{L}, 0) \quad [4]$$

Sustituyendo [3] y [4] en la ecuación [2], se puede obtener la demanda de trabajo del empresario, en el caso de que los contratos sean a largo plazo por imperativo legal:

$$f'(\mathbf{L}, 1) + \delta \cdot \{ \sigma_i f'(\mathbf{L}, 1) + (1 - \sigma_i) f'(\mathbf{L}, 0) \} = \omega \cdot (1 + \delta)$$

o bien,

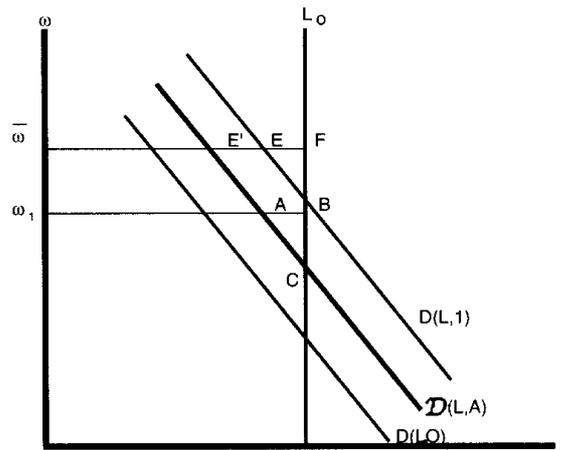
$$\omega = \frac{(1 + \delta \sigma_i) f'(\mathbf{L}, 1) + \delta (1 - \sigma_i) f'(\mathbf{L}, 0)}{1 + \delta} \quad [5]$$

que es una función del tipo $\omega = \varnothing(\ell, A)$. Fácilmente se puede observar que esta función está entre $f'(\ell, 1)$ y $f'(\ell, 0)$ ¹⁰. La demostración —que no se incluye aquí entera, por su carácter obvio— se basa en observar que los coeficientes de $f'(\ell, 1)$ y

⁹ Aunque este supuesto podría no ser consistente con el principio de la utilidad esperada, constituye una manera razonable y, sobre todo, simple, de tratar el diferente grado de aversión al riesgo de los empresarios. El principio de la utilidad esperada cuenta con una larga tradición de uso, pero no es la única forma de tratar el problema.

¹⁰ Si los empresarios no concedieran ninguna importancia al futuro, δ sería igual a CERO. En este caso, sustituyendo en la ecuación [5], se obtiene el resultado que sugiere el sentido común: $\omega = f'(\ell, 1)$. Es decir, el empresario contrataría de acuerdo con la situación *presente*, sin prestar atención alguna a lo que pueda ocurrir en el período *futuro*. En este caso, la obligación legal de contratar a largo plazo carecería de relevancia. En general, cuanto mayor sea la importancia que el empresario concede al futuro —cuanto mayor sea el valor de δ — mayores serán los efectos de la obligación legal de contratar a largo plazo.

Gráfico n.º 2.



de $f'(\ell, 0)$ son ambos positivos, menores que UNO, y su suma es igual a la unidad:

$$\frac{1 + \delta \cdot \sigma_i}{1 + \delta} + \frac{\delta \cdot (1 - \sigma_i)}{1 + \delta} = 1$$

Lo anterior también asegura que:

$$D(L, 0) < \mathcal{D}(L, A) \leq D(L, 1),$$

tal como se muestra en el Gráfico n.º 2, donde $D(L, A)$ designa la demanda de mercado interanual —suma horizontal de las funciones $\mathcal{D}(L, A)$ correspondientes a cada empresa—.

¿Cuál es el efecto, entonces, de la introducción de los contratos a largo plazo? Obviamente, esa medida permitirá alcanzar el pleno empleo si viene acompañada de una reducción en los salarios. Si existiera algún tipo de impedimento a la reducción salarial — como pueden ser la legislación sobre salarios mínimos o las rigideces impuestas por el sistema de negociación colectiva — la introducción de contratos a largo plazo generará desempleo. El punto C del Gráfico n.º 2 representa la situación de equilibrio en el caso de que los salarios pudieran reducirse. Si estos no pueden hacerlo, el paro que aparecerá será AB.

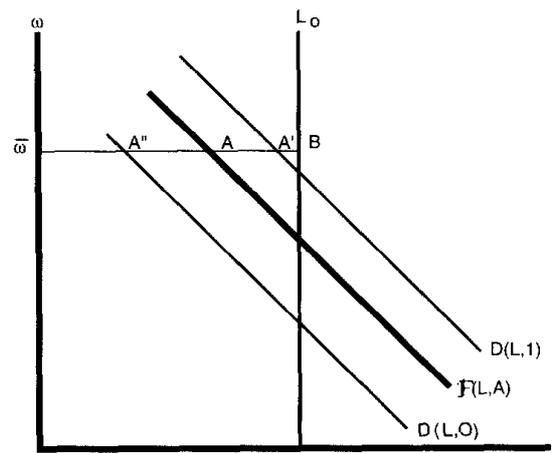
Si se considera la existencia de un salario, $\bar{\omega}$, que puede ser un salario mínimo impuesto por la negociación colectiva, o bien el salario vigente que — por el motivo que sea — no se consigue reducir, el paro en los años buenos sería EF, y la introducción de contratos a largo plazo lo aumentaría hasta E'F.

3. LA INTRODUCCIÓN DE CONTRATOS «DE DURACIÓN DETERMINADA»

En este apartado se analizan los efectos de una posible medida dirigida a flexibilizar el funcionamiento del mercado de trabajo: ¿qué pasaría si la autoridad económica, preocupada por el desempleo existente y con la intención de reducirlo, decide modificar la legislación de forma que se ahora se pueda eludir el carácter obligatorio de los contratos a largo plazo? Esto es: ¿qué pasaría si se abren algunos cauces legales que permitan la contratación por períodos de tiempo «breves», definidos de antemano en la ley?

El punto de partida será ahora una situación en la que el salario vigente es

Gráfico n.º 3.



$\bar{\omega}$, y en la que existen contratos a largo plazo. La curva de demanda inicial es $\omega = F(L,A)$, que aparece en el Gráfico n.º 3 con trazo grueso¹¹. Existe paro en una cuantía AB.

Si la reforma legal tiene lugar en año bueno, los empresarios contratarán según la función $\omega = D(L,1)$; si la reforma tiene lugar en año malo, lo harán con arreglo a $\omega = D(L,0)$.

Esto quiere decir, tal como se puede observar en el Gráfico n.º 3, que si la medida flexibilizadora se introduce en un año bueno, el efecto será reducir el paro en una magnitud AA' (desde AB hasta A'B); si, por el contrario, la reforma se introduce en un año malo, el efecto será aumentar el paro en AA'' (desde AB hasta A''B).

¿Qué implicaciones tiene lo anterior? Una reforma del mercado laboral que elimine la obligación de contratar a los trabajadores a largo plazo tendrá efectos positivos si se introduce durante la fase alta del ciclo económico. Si se entra en

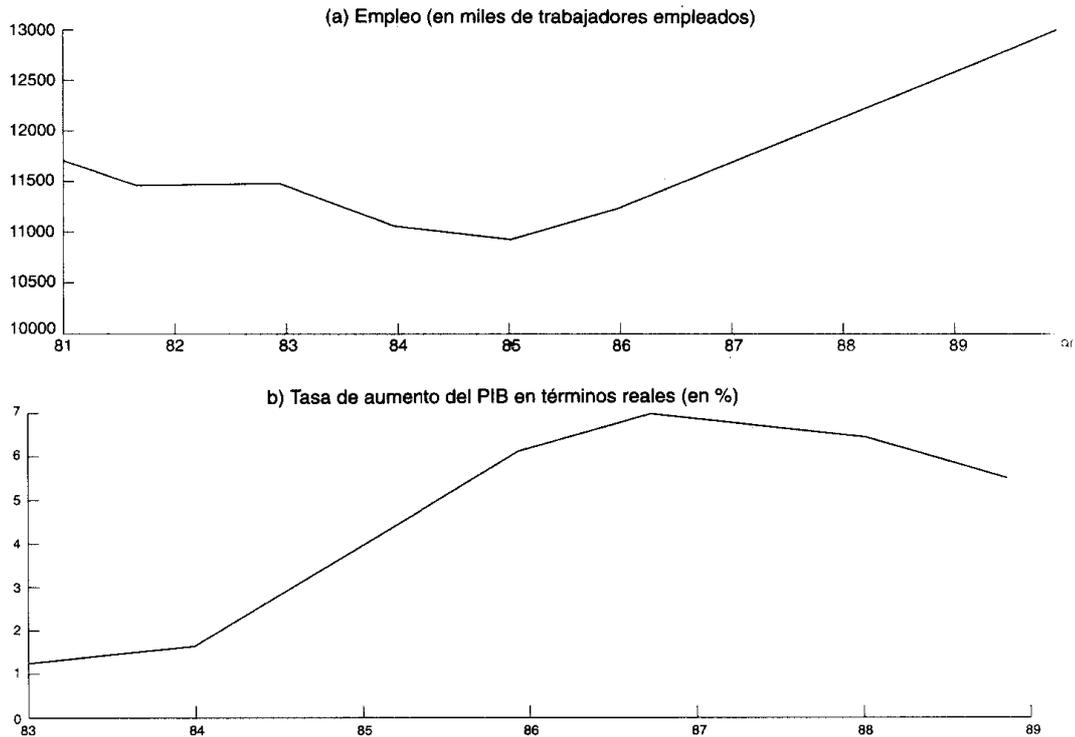
vigor en un período de depresión, y no se permite que esa medida vaya acompañada de reducciones salariales, el efecto será un aumento del desempleo.

En el Gráfico n.º 4 puede observarse—desde una perspectiva muy agregada—cuál era la situación de la economía española en la época en la que fueron introducidos los contratos de duración determinada (la legislación correspondiente es de agosto y noviembre de 1984). La obligación de contratar a largo plazo fue eliminada al comienzo de una fase expansiva del ciclo—al comienzo de una época de años buenos— y su efecto fue la creación de empleo y la reducción del paro (a partir de 1985)¹². Este breve análisis—que emplea datos muy estilizados— constituye un estudio muy somero de la realidad económica española: no se pretende otra cosa que mostrar a grandes rasgos la validez intuitiva del modelo. Una posible vía de extensión del presente estudio es la contrastación de sus predicciones con datos menos agregados, que permitan eliminar la posible influencia de otros factores sobre las variables relevantes.

¹¹ $F(L,A)$ no tiene por qué coincidir con $D(L,A)$. Dependerá de que el año inicial haya sido bueno o malo (recuérdese que en el apartado anterior se consideró el primer año como bueno). En cualquier caso, $F(L,A)$ se encontrará entre las curvas de demanda de mercado, $D(L,0)$ y $D(L,1)$: el razonamiento es análogo al que se hizo en el apartado anterior.

¹² Es razonable que existiera cierto desfase desde que se introdujeron los cambios hasta que alcanzaron el efecto buscado.

Gráfico n.º 4.



Fuente: OECD, Main economic indicators, Labor Force Statistics.

4. CONCLUSIONES

Los contratos a largo plazo tienen relevancia, desde el punto de vista del análisis económico, en el caso de que exista incertidumbre: si el empresario prevé un horizonte estable y no tiene ninguna duda sobre la productividad de sus empleados, le resultará indiferente contratar a corto o a largo plazo; si no sabe lo que va a pasar en el futuro, es de esperar que prefiera contratar a corto plazo.

En las páginas anteriores se ha construido un modelo para estudiar dos cuestiones. En primer lugar, se han analizado los efectos de una medida que haga obligatorios los contratos a largo plazo. El modelo indica que si tal medida

no viene acompañada de reducciones salariales, generará desempleo.

En segundo lugar, se ha estudiado el efecto de la eliminación de la obligación legal de contratar a largo plazo. Esto es, qué pasaría si ahora se permitieran, por ejemplo, lo que la legislación española denomina «contratos de duración determinada» (contratos a corto plazo cuya duración viene indicada en el contrato). Las conclusiones indican que si esa medida flexibilizadora se introduce en la fase expansiva del ciclo, los efectos serán positivos en términos de desempleo. Sin embargo, si se introduce en época de recesión, y no se permite que vaya acompañada de reducciones salariales, traerá consigo efectos perversos, pues el desempleo aumentará.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AZARIADIS, C. (1975): «Implicit Contracts and Underemployment Equilibria». *Journal of Political Economy*, vol. 83, págs. 1183-1202.
- BAILY, M.N. (1974): «Wages and Employment under Uncertain Demand». *Review of Economic Studies*, vol. 41, págs. 37-50.
- BECKER, G.S. (1964): *Human Capital*. Columbia University Press. New York, 1975.
- DURAN LÓPEZ, F. (1987): «Modalidades de contratación laboral». *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. Págs. 97-145.
- GORDON, D.F. (1974): «A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment». *Economic Enquiry*, vol. 12, págs. 431-459.
- OL, W.Y. (1962): «Labor as a Quasi-Fixed Factor». *Journal of Political Economy*, vol. 70, págs. 538-555.
- ROSEN, S. (1985): «Implicit Contracts: a Survey». *Journal of Economic Literature*, vol. 23, págs. 1144-1175.