

Duración del desempleo y negociación colectiva en España

Consuelo Abellán Colodrón*
Eliseo Sampedro Carrera*

Resumen

En este trabajo se presenta un modelo de negociación entre empresa y sindicato, donde se introducen los modelos de búsqueda en la especificación de la función de utilidad del sindicato. El objetivo es observar el efecto que características propias del proceso negociador, como el poder sindical, tienen sobre la duración del desempleo.

Códigos JEL: J5

Palabras clave: búsqueda, negociación colectiva, duración

* Universidad de Oviedo
Av. Del Cristo, s/n
33071, Oviedo
Teléfonos: 985-104877 / 985 104885
Fax: 985-5104871
e-mails: cabellan@econo.uniovi.es
sampedro@econo.uniovi.es

Introducción

España tiene en la actualidad la tasa de paro más elevada de la OCDE, con una incidencia especialmente grave del desempleo de larga duración. En concreto, a finales de 1997, el 55,5% de los parados españoles llevaba en el desempleo más de 12 meses¹.

Para analizar la evolución y las causas del paro desde un punto de vista dinámico (imprescindible para explicar por qué se ha mantenido tan elevado a lo largo de tanto tiempo) resulta necesario estudiar los flujos de entrada y de salida del desempleo. En España, a diferencia de otros países de la OCDE, el problema principal no es el de las entradas al paro, sino el de las salidas. Es decir, relativamente pocos trabajadores pierden su empleo pero, una vez perdido, resulta muy difícil que encuentren otro. Como dato ilustrativo, en 1994 el porcentaje de población activa que llevaba menos de un mes en el paro (proxy que la OCDE utiliza para medir las entradas al paro era del 0,56, frente al 0,87% en Australia, el 1,14% en Suecia o el 1,73% en Estados Unidos). Sin embargo, una vez en el desempleo, sólo 2,7 parados de cada 100 encontraban empleo en España, frente a un 14,4% en Australia, un 18,4% en Francia o un 37,6% en Estados Unidos².

Estas diferencias han sido atribuidas a los efectos de la legislación laboral española, tradicionalmente paternalista y potenciadora del empleo fijo y, de forma muy especial, a los elevados costes de despido, que desincentivan la contratación de nuevos trabajadores. Esta idea se ha plasmado en sucesivas reformas del mercado de trabajo, como las de 1994 y 1997, tendentes a fomentar los contratos de duración limitada en el tiempo y a reducir los costes de despido.

Sin embargo, se ha prestado muy poca atención a los efectos que la negociación colectiva española, tradicionalmente llevada a cabo a nivel provincial y de sector, pueden tener sobre las decisiones de empresas y trabajadores y, por lo tanto, sobre las tasas de salida del paro.

¹ OCDE (1999)

² OCDE (1995)

En trabajos recientes [Abellán *et al.* (1997)] se ha constatado que la negociación colectiva provincial tiende a elevar principalmente los salarios de las categorías más bajas, es decir, en los *puertos de entrada*, lo cual encarece sobremanera la contratación de trabajadores. Esto, unido a los elevados costes de despido, puede contribuir al agravamiento del problema del paro.

El objetivo de este trabajo es analizar la relación existente entre la duración del desempleo y la negociación colectiva provincial. Como se ha dicho, el análisis adecuado de la evolución e incidencia del paro exige adoptar un punto de vista dinámico, y el estudio de los flujos de entrada y salida. Por ello, resulta de interés utilizar los modelos de búsqueda de empleo a la hora de analizar el funcionamiento de los mercados de trabajo, ya que los sitúa en un contexto de incertidumbre y los dota del carácter dinámico del que carecen otros enfoques.

Dentro de la línea de investigación sobre modelos de búsqueda se pueden distinguir, hasta la fecha, dos generaciones de trabajos: la primera, los modelos teóricos de oferta, con su posterior desarrollo empírico centrado en la duración del desempleo; la segunda, los modelos de equilibrio general, que incorporan la demanda al análisis de los modelos originales, y cuyo desarrollo, tanto teórico como empírico, está aún por concretar.

Los modelos de oferta describen el comportamiento de un parado que busca empleo. La decisión de aceptar o rechazar una oferta salarial vendrá determinada por su salario de reserva, que el individuo fija al comienzo de cada período maximizando el rendimiento esperado de su búsqueda. Dicho salario será tal que le haga estar indiferente entre aceptar la oferta salarial o rechazarla y seguir la búsqueda. La estrategia óptima para el trabajador será rechazar cualquier oferta salarial inferior al salario de reserva y aceptar la primera que supere dicho valor.

Las implicaciones inmediatas del modelo de búsqueda se refieren a la duración del desempleo., ya que la probabilidad de que un individuo acepte una oferta de empleo será: $P = 1 - F(r)$. Evidentemente, cuanto mayor sea la probabilidad de aceptar un empleo, *ceteris paribus*, menor será la duración esperada del mismo. Por lo tanto, cualquier variable que afecte negativamente al salario de reserva afecta también negativamente a la duración de la búsqueda.

La mayor parte de los trabajos empíricos que tratan de contrastar las implicaciones de los modelos teóricos de búsqueda se basan en la relación existente entre salario de reserva y duración del periodo de desempleo. Estos trabajos de análisis de duración utilizan las funciones de riesgo y supervivencia para evaluar el efecto de características personales o ambientales del individuo sobre la duración de sus periodos de desempleo. Tal efecto se produciría a través del salario de reserva. [Andrés, García y Jiménez (1989), Anh y Ugidos (1995), Blanco (1995), Bover, Arellano y Bentolila (1996), Cebrián *et al.* (1995), Gonzalo (1996), García (1996)]

Como resumen, se podría decir que los trabajos empíricos basados en la teoría de la búsqueda de empleo han confirmado la influencia positiva que sobre el salario de reserva tienen los niveles de educación y, sobre todo, las prestaciones por desempleo. También parece confirmada la influencia negativa que sobre el salario de reserva tiene el hecho de estar casado si el cónyuge no trabaja o el ser cabeza de familia. Por contra, el efecto de la edad no parece claro.

Estos modelos de primera generación tienen un carácter parcial, al considerar únicamente el lado de la oferta. Todos los trabajos que parten de este tipo de modelos permiten describir la duración de las distintas situaciones laborales y los salarios aceptados por los que buscan empleo, pero no nos dicen nada acerca de cómo se genera la distribución de ofertas salariales. De hecho, se considera dicha distribución como un elemento totalmente exógeno: todos los agentes tienen información acerca de la misma y la toman como dada.

Recientemente han surgido en la literatura modelos de búsqueda "de equilibrio" que intentan corregir esta deficiencia. Tienen como objetivo obtener endógenamente la distribución de salarios de equilibrio, dados unos parámetros previamente definidos y en un contexto dinámico, de incertidumbre, rotación laboral y desempleo. [Albrecht y Axell (1984), Burdett y Mortensen (1989), Eckstein y Wolpin (1990), Mortensen (1990), van den Berg y Ridder (1993)].

Dichos modelos presentan ciertas ventajas evidentes sobre los modelos de oferta, ya que proporcionan una solución cerrada de la distribución de salarios de una economía, en función de los parámetros estructurales del modelo, que pueden ser estimados con datos de panel. Además, permiten analizar cómo cambiaría la distribución de salarios si cambian algunos de los

parámetros de mercado o de política económica, lo cual constituye un enfoque potencialmente fructífero.

Por último, estos modelos permiten explicar algunos hallazgos empíricos no contemplados por el modelo tradicional. Por ejemplo, explican la relación positiva frecuentemente observada entre salarios y tamaño de las empresas³.

A pesar de estas evidentes mejoras con respecto a los modelos de búsqueda basados únicamente en el lado de la oferta, los modelos de equilibrio tienen aún algunas lagunas. Quizás la principal de ellas es considerar que la distribución de ofertas salariales se genera en un mercado exento de cualquier tipo de restricciones institucionales. En el mercado de trabajo español, los salarios se determinan a través de procesos de negociación colectiva entre sindicatos y patronales, que suelen reflejarse en la firma de convenios colectivos de ámbito provincial y de sector.

A continuación se presenta un modelo original de negociación entre empresa y sindicato, donde se introducen los modelos de búsqueda en la especificación de la función de utilidad del sindicato. Una de las principales conclusiones del modelo es que cuanto mayor sea el poder que detenten los sindicatos en la negociación, menor será la probabilidad de recibir ofertas de los parados y, por lo tanto, mayor la duración del desempleo.

En la siguiente sección se expone un modelo de negociación colectiva, en el que se incluye la conducta de búsqueda de los trabajadores, y a partir del cual se derivan ciertas relaciones teóricas entre el poder de negociación de los sindicatos y variables como la tasa de desempleo o la probabilidad de recibir una oferta de trabajo.

³ Véase Boal y Ransom (1997).

Un modelo de negociación colectiva con comportamiento de búsqueda

En esta sección se desarrolla un modelo de negociación colectiva que incorpora el comportamiento de búsqueda por parte de los trabajadores. De esta forma, se considera un funcionamiento del mercado de trabajo más acorde con el real, superando alguna de las limitaciones tanto de los modelos de búsqueda tradicionales (que no tienen en cuenta el comportamiento de las empresas), como de los modelos de equilibrio (que suponen que las ofertas salariales se generan en un mercado exento de restricciones institucionales). El objetivo final es observar el efecto que sobre la tasa de desempleo o sobre la duración del mismo tienen algunas de las características propias del proceso negociador, como por ejemplo, el poder sindical.

En primer lugar, haremos una serie de supuestos acerca del entorno económico. Supondremos una provincia en la que existen k sectores productivos, que denotaremos por el subíndice i . Cada uno de ellos tiene una proporción de empresas m_i sobre el total de empresas de la provincia. La probabilidad de recibir una oferta de empleo es idéntica para todos los sectores e igual a λ_0 , mientras que la tasa de destrucción de empleo, δ , también es constante en todos los sectores⁴. Si el trabajador pierde su empleo, recibirá durante un sólo periodo un subsidio, que representa una proporción b de su salario (es decir, b es la tasa de reposición). Por último, ρ es el tipo de interés.

Consideraremos un modelo de negociación del tipo “right-to-manage”, en el que empresarios y trabajadores negocian un salario. El nivel de empleo lo determinan unilateralmente las empresas en función del salario previamente pactado. En este tipo de modelos, generalmente se supone que cada uno de los agentes trata de maximizar su función objetivo teniendo en cuenta el comportamiento de su oponente. Así, el sindicato conoce el proceso de fijación del nivel de empleo de las empresas, y éstas a su vez conocen los objetivos y estrategias del sindicato. Para resolver el problema de negociación, por lo tanto, es necesario conocer el comportamiento de las empresas y de los trabajadores.

⁴ Para simplificar supondremos que las empresas nunca despiden a los trabajadores. Por lo tanto, δ debe interpretarse como la tasa de destrucción de empleo debido a la desaparición de empresas.

Las empresas.

Supongamos que el trabajo es el único factor de producción, que todas las empresas del sector i son iguales, y que tienen una función de ingresos $R_i = \frac{1}{1-\eta} n_i^{1-\eta}$, donde η es el número de trabajadores contratados por la empresa i y $0 < \eta < 1$ ⁵. El ingreso del producto marginal del trabajo será, por consiguiente:

$$\text{IPMg} = R_i' = n_i^{-\eta} \quad (1)$$

La empresa maximiza beneficios igualando el salario al IPMg, es decir:

$$w_i = n_i^{-\eta} \Rightarrow n_i = w_i^{-\frac{1}{\eta}} \quad (2)$$

De esta forma, los beneficios de la empresa i serán:

$$\pi_i = \frac{\eta}{1-\eta} w_i^{\frac{\eta-1}{\eta}} \quad (3)$$

Podemos determinar, a partir de estas expresiones, la elasticidad de los beneficios y la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario:

$$\frac{\partial \pi_i}{\partial w_i} \frac{w_i}{\pi_i} = \frac{\eta-1}{\eta} \quad (4)$$

$$\frac{\partial n_i}{\partial w_i} \frac{w_i}{n_i} = -\frac{1}{\eta} \quad (5)$$

Dado que todas las empresas del sector son iguales, la elasticidad de la demanda del empleo total del sector será:

⁵ Dolado *et al.* (1996) utilizan una función de ingresos similar.

$$\frac{\partial N_i}{\partial w_i} \frac{w_i}{N_i} = -\frac{1}{\eta} \quad (6)$$

ya que $N_i = m_i n_i$, donde m_i es la proporción de empresas del sector i . De la misma forma, la elasticidad de los beneficios totales del sector respecto al salario coincidirá con la de la empresa individual.

Los trabajadores.

Nos centraremos únicamente en aquellos individuos que han decidido participar en el mercado de trabajo. Supondremos que son neutrales al riesgo y se enfrentan a un horizonte temporal infinito. De esta forma, el valor de estar empleado en el sector i al principio del periodo, suponiendo que el salario se recibe al final del mismo y que no se incurre en coste de búsqueda alguno, será:

$$V_i = \frac{1}{1+\rho} [w_i + (1-\delta) V_i + \delta V_i^u] \quad (7)$$

Es decir, al final del primer periodo, el individuo recibe el salario w_i . En el periodo siguiente puede continuar empleado en el mismo sector con probabilidad $(1-\delta)$, y entonces recibe V_i , o puede perder su empleo, con probabilidad δ , recibiendo entonces V_i^u .

Despejando V_i de la expresión (7), tenemos:

$$V_i = \frac{1}{\rho + \delta} [w_i + \delta V_i^u] \quad (8)$$

V_i^u representa el valor de quedarse desempleado tras haber trabajado en el sector i , y puede expresarse:

$$V_i^u = \frac{1}{1+\rho} \left[b w_i + \lambda_0 \sum_{i=1}^k m_i V_i + (1-\lambda_0) V_u^* \right] \quad (9)$$

ya que el individuo recibe un subsidio bw_i en el primer periodo, y en el siguiente, o bien encuentra empleo con probabilidad λ_0 en cada uno de los k sectores, o bien permanece desempleado sin subsidio (y entonces recibe V_u^*) con probabilidad $(1-\lambda_0)$.

Si el individuo no ha trabajado en el periodo anterior, no percibirá prestación alguna, por lo que V_u^* :

$$V_u^* = \frac{1}{1+\rho} \left[0 + \lambda_0 \sum_{i=1}^k m_i V_i + (1-\lambda_0)V_u^* \right] \quad (10)$$

o lo que es lo mismo:

$$V_u^* = \frac{1}{\rho + \lambda_0} \left[\lambda_0 \sum_{i=1}^k m_i V_i \right] \quad (11)$$

Sustituyendo esta última expresión en (9) tendremos:

$$V_i^u = \frac{b w_i}{1+\rho} + \frac{\lambda_0 \sum_{i=1}^k m_i V_i}{\rho + \lambda_0} \quad (12)$$

Introduciendo (8) en esta última expresión tendremos:

$$V_i^u = \frac{b w_i}{1+\rho} + \frac{\lambda_0}{\rho + \lambda_0} \sum_{i=1}^k m_i \frac{1}{\rho + \delta} [w_i + \delta V_i^u] \quad (13)$$

Si todos los sectores son iguales, entonces el salario w_i del sector coincide con el salario medio de la provincia (\bar{w}), y por tanto, la última ecuación se podría escribir como:

$$V_i^u = \frac{b w_i}{1+\rho} + \frac{\lambda_0}{\rho + \lambda_0} \frac{w_i}{\rho + \delta} + \frac{\lambda_0}{\rho + \lambda_0} \frac{\delta V_i^u}{\rho + \delta} \quad (14)$$

Despejando V_i^u tendremos:

$$V_i^u = \left[\frac{(\rho + \lambda_0)(\rho + \delta) b + \lambda_0 (1 + \rho)}{\rho(\rho + \lambda_0 + \delta)(1 + \rho)} \right] w_i \quad (15)$$

Restando a cada miembro de la igualdad (8) el término V_i^u :

$$V_i - V_i^u = \left[\frac{1}{\rho + \delta} - \frac{(\rho + \lambda_0)(\rho + \delta) b + \lambda_0 (1 + \rho)}{(\rho + \lambda_0 + \delta)(1 + \rho)(\rho + \delta)} \right] w_i \quad (16)$$

La ecuación (16) nos proporciona una expresión de la diferencia entre la ganancia de “utilidad” que obtiene el individuo cuando pasa de estar en paro a estar empleado, en función de los parámetros del modelo y del salario del sector.

El sindicato y la patronal.

El principal objetivo del sindicato es elevar los salarios. Sin embargo, no podemos suponer que éste sea su único propósito, dado que los aumentos salariales provocan pérdidas de empleo. Consideraremos que el sindicato es de los denominados “utilitaristas” por lo que su función de utilidad es del tipo:

$$V_i^s = N_i V_i + (L_i - N_i) V_i^u \quad (17)$$

Según esta expresión, el sindicato está preocupado tanto por los trabajadores que permanecen empleados en el sector i tras la negociación, N_i , como por los que pierden su empleo una vez finalizadas las negociaciones $(L_i - N_i)^6$. V_i es el valor de estar empleado para el trabajador mediano y V_i^u es el valor de quedar en el paro tras la negociación.

⁶ L_i es el número de trabajadores que componen el empleo del sector antes de la negociación.

Por otra parte, la utilidad del sindicato en caso de que el proceso negociador fracasara, y por tanto, todos los trabajadores perdieran su empleo, sería:

$$\bar{V}_i^s = L_i V_i^u \quad (18)$$

En cuanto a la patronal, su objetivo en el proceso negociador será el de maximizar los beneficios totales del sector. Al suponer que todas las empresas son iguales, esto equivale a maximizar el beneficio de una de ellas. Si la negociación fracasa, es decir, si se produce un conflicto laboral, la empresa no obtiene ingresos y por tanto no tiene beneficios.

En un mecanismo de carácter institucional como el de la negociación colectiva, los resultados dependen del poder de negociación de la patronal y de los sindicatos. Esto se formaliza a través de la siguiente expresión:

$$\Omega_i = (V_i^s - \bar{V}_i^s)^\gamma (\pi_i - \bar{\pi}_i)^{1-\gamma} \quad (19)$$

En esta expresión, que se conoce como maximando de Nash, V_i^s y π_i son, respectivamente, la utilidad del sindicato y el beneficio de la empresa en caso de llegar a un acuerdo, \bar{V}_i^s y $\bar{\pi}_i$ representan sus respectivos valores en el caso de que ambos entren en conflicto durante la negociación (situación denominada de *statu quo*). Las expresiones $(V_i^s - \bar{V}_i^s)$ y $(\pi_i - \bar{\pi}_i)$ recogen, por lo tanto, las ganancias netas de alcanzar un acuerdo en lugar de mantener el conflicto. Por su parte, γ y $(1 - \gamma)$ representan, respectivamente, el poder del sindicato y la de la empresa en el proceso de negociación⁷. El salario de equilibrio se obtiene maximizando respecto a w_i la expresión (19), lo cual equivale a maximizar su logaritmo.

Teniendo en cuenta que V_i^s y \bar{V}_i^s vienen dados por las expresiones (17) y (18), podemos expresar la ganancia del sindicato como:

$$V_i^s - \bar{V}_i^s = (V_i - V_i^u) N_i \quad (20)$$

⁷ Cuando γ es igual a 1, el sindicato decide unilateralmente el salario, lo que correspondería al modelo de monopolio sindical.

Utilizando esta última expresión en el maximando de Nash, recordando que $\bar{\pi}_i = 0$, y tomando logaritmos, obtenemos:

$$\log \Omega_i = \gamma \log (V_i - V_i^u) + \gamma \log N_i + (1 - \gamma) \log \pi_i \quad (21)$$

cuya condición de primer orden es:

$$\frac{\partial \log \Omega_i}{\partial w_i} = \gamma \frac{\partial (V_i - V_i^u)}{\partial w_i} \frac{1}{(V_i - V_i^u)} + \gamma \frac{\partial N_i}{\partial w_i} \frac{1}{N_i} + (1 - \gamma) \frac{\partial \pi_i}{\partial w_i} \frac{1}{\pi_i} = 0 \quad (22)$$

Multiplicando por w_i y teniendo en cuenta (4) y (5):

$$\gamma \frac{\partial (V_i - V_i^u)}{\partial w_i} \frac{w_i}{(V_i - V_i^u)} = \frac{(\gamma - 1) \eta + 1}{\eta} \quad (23)$$

Para obtener el nivel de empleo de equilibrio (determinado unilateralmente por la empresa una vez fijado el salario en la negociación) en función de los parámetros del modelo, es necesario calcular $\frac{\partial (V_i - V_i^u)}{\partial w_i}$ a partir de la ecuación (16). Teniendo en cuenta que en el estado estacionario las salidas del desempleo han de ser iguales a las entradas en el paro, es decir, $\lambda_0 u = \delta (1 - u)$, y, por lo tanto, $\lambda_0 = \frac{\delta (1 - u)}{u}$, la expresión (16) se transforma en:

$$V_i - V_i^u = \left[\frac{1}{\rho + \delta} - \frac{(\rho u + \delta (1 - u)) (\rho + \delta) b + \delta (1 - u) (1 + \rho)}{(\rho u + \delta) (1 + \rho) (\rho + \delta)} \right] w_i \quad (24)$$

Llamando z al numerador del segundo cociente y derivando respecto al salario⁸, tendremos:

⁸ Teniendo en cuenta que $u = 1 - \frac{K N_i}{L}$. Así, $\frac{\partial u}{\partial w} w_i = -\frac{K}{L} \frac{\partial N_i}{\partial w_i} w_i = \frac{K}{L} \frac{1}{\eta} N_i$

$$\frac{\partial (V_i - V_i^u)}{\partial w_i} = \frac{1}{\rho + \delta} - \frac{1}{(1 + \rho)(\rho + \delta)} \left[\frac{[\rho(\rho + \delta)b - \delta(\rho + \delta)b - \delta(1 + \rho)] \frac{\partial u}{\partial w_i}}{(\rho u + \delta)} - \frac{z\rho \frac{\partial u}{\partial w_i}}{(\rho u + \delta)^2} \right] w_i - \frac{1}{(1 + \rho)(\rho + \delta)} \frac{z}{(\rho u + \delta)} \quad (25)$$

Sustituyendo en la condición de primer orden recogida en (23) los valores de (16) y (25):

$$\gamma \eta \left[\left[\frac{[-\rho(\rho + \delta)b + \delta(\rho + \delta)b + \delta(1 + \rho)](\rho u + \delta) + z\rho}{(1 + \rho)(\rho + \delta)(\rho u + \delta)^2} \right] \left(\frac{\partial u}{\partial w_i} w_i \right) w_i \right] = \quad (26)$$

$$= (1 - \eta) \left[\frac{1}{\rho + \delta} - \frac{z}{(\rho u + \delta)(1 + \rho)(\rho + \delta)} \right] w_i$$

Haciendo las simplificaciones oportunas y teniendo en cuenta que $\frac{\partial u}{\partial w} w_i = \frac{K}{L} \frac{1}{\eta} N_i$:

$$\gamma \frac{K}{(1 - \eta)L} \left[\left[\frac{[-\rho(\rho + \delta)b + \delta(\rho + \delta)b + \delta(1 + \rho)](\rho u + \delta) + z\rho}{(\rho u + \delta)[(\rho u + \delta)(1 + \rho) - z]} \right] N_i \right] = 1 \quad (27)$$

Si suponemos que el tipo de interés tiende a cero⁹:

$$\gamma \frac{K}{(1 - \eta)L} \left[\left[\frac{(\delta b + 1)}{[u(\delta b + 1) - \delta b]} \right] N_i \right] = 1 \quad (28)$$

⁹ El caso $\rho = 0$ ha sido considerado, entre otros, por Mortensen y Neumann (1988) y Mortensen (1990).

De donde, teniendo en cuenta la relación entre u y N_i podemos obtener:

$$N_i = \frac{(1 - \eta) L}{(\gamma + 1 - \eta)(\delta b + 1) K} \quad (29)$$

Esta es la expresión del nivel de empleo de equilibrio que, en función de los parámetros, fijaría la empresa tras negociar el salario con el sindicato. Dicha expresión se puede emplear para calcular la tasa de desempleo en función del poder sindical, la tasa de destrucción de empleo, la tasa de reposición y la elasticidad de la demanda de trabajo $\left(-\frac{1}{\eta}\right)$.

$$u = 1 - \frac{K N_i}{L} = 1 - \frac{(1 - \eta)}{(\gamma + 1 - \eta)(\delta b + 1)} \quad (30)$$

De esta expresión se deduce, por ejemplo, que el poder sindical afecta positivamente a la tasa de desempleo, ya que:

$$\frac{\partial u}{\partial \gamma} = \frac{(1 - \eta)}{(\gamma + 1 - \eta)^2 (\delta b + 1)} > 0 \quad (31)$$

Nuestro objetivo se centra en la relación entre negociación colectiva y duración del desempleo. Uno de los factores afecta de forma crítica a la duración del desempleo es la probabilidad de recibir una oferta salarial, λ_0 . Utilizando la ecuación anterior y la condición de crecimiento cero del desempleo en el estado estacionario, tendremos:

$$\lambda_0 = \frac{\delta (1 - \eta)}{\delta b (\gamma + 1 - \eta) + \gamma} \quad (32)$$

Para determinar el efecto del poder de negociación de los sindicatos sobre la probabilidad de recibir una oferta, derivamos la expresión (32) con respecto a γ , y obtenemos:

$$\frac{\partial \lambda_0}{\partial \gamma} = \frac{-\delta(1-\eta)\delta b}{[\delta b(\gamma+1-\eta) + \gamma]^2} \quad (33)$$

Según esta expresión, a medida que aumente el poder sindical, menor será la probabilidad de recibir una oferta salarial y, por lo tanto, mayor será la duración del desempleo. Este resultado se produce a pesar de que el sindicato tenga en cuenta a los desempleados en su función de utilidad.

Una posible extensión del modelo, más ajustada a la realidad, consistiría en eliminar el supuesto de homogeneidad entre sectores. De esta forma, en la expresión (14), aparecería el salario medio de la provincia \bar{w} , distinto de w_i , y cada sector, a la hora de negociar su salario, debería efectuar alguna conjetura respecto al valor de $\frac{\partial \bar{w}}{\partial w_i}$.

Resumen y conclusiones

En este trabajo se ha tratado de investigar cuál es la relación que existe entre la duración del desempleo y la negociación colectiva provincial a nivel de sector.

Respecto a la relación entre la negociación colectiva y la tasa de paro, está bastante extendida la hipótesis de Calmfors-Driffill (1988), según la cual, niveles de centralización muy elevados o muy bajos en la negociación colectiva se asocian con tasas de paro (y, en general, resultados macroeconómicos) razonablemente satisfactorias. Los países que presentan unos peores resultados en cuanto a tasas de paro son los que cuentan con sistemas de negociación colectiva con un grado medio de descentralización. Éste es el caso de España, donde los convenios colectivos se negocian, predominantemente, a nivel de sector provincial.

Por otro lado, existe cierta evidencia empírica de que uno de los efectos de la negociación colectiva a nivel provincial es el de una elevación acusada de los niveles salariales fijados en las categorías más bajas de la distribución salarial, esto es, en los denominados *puertos de entrada*, lo cual inevitablemente ha de tener consecuencias sobre los niveles de desempleo y la probabilidad de encontrar trabajo.

Con el objeto de desarrollar de una manera formalizada esta aparente relación entre negociación colectiva provincial y desempleo, en este trabajo se presenta un modelo de negociación entre una patronal maximizadora del beneficio de las empresas y un sindicato maximizador de la utilidad de los trabajadores (tanto empleados como desempleados).

Si el proceso de negociación es del tipo “right-to-manage”, esto es, patronal y sindicato negocian un salario y a continuación la empresa fija unilateralmente el nivel de empleo, el resultado apunta que tanto la tasa de desempleo como la probabilidad de recibir una oferta salarial dependen del poder de negociación del sindicato. En concreto, cuanto mayor sea el poder sindical, mayor será la tasa de desempleo en un estado estacionario y menor será la probabilidad de recibir una oferta salarial. Dada la relación evidente entre probabilidad de recibir una oferta y duración del desempleo, ésta será mayor cuanto mayor sea el poder del sindicato.

Por último, merece la pena destacar que el resultado anterior se produce a pesar de que en la función de utilidad del sindicato se incluye de forma explícita el bienestar de los desempleados. Esto es, aunque los sindicatos se preocupen también por los “outsiders”, pueden tener efectos perversos sobre el desempleo.

BIBLIOGRAFÍA

Abellán C., F Felgueroso y J. Lorences (1997); “Negociación Colectiva en España: Una Reforma Pendiente “ Papeles de Economía Española, de próxima publicación.

Ahn, N. y A. Ugidos (1995): “Duration of Unemployment in Spain: Relative Effects of Unemployment Benefit and Family Characteristics”, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 57, pp. 249-264.

Albrecht, J.W. y B. Axell (1984): “An Equilibrium Model of Search Unemployment”, Journal of Political Economy, vol. 92, nº 5, pp. 824-840.

Andrés, J., J. García y S. Jiménez (1989): “La Incidencia y la Duración del Desempleo Masculino en España”, Moneda y crédito, pp. 75-124.

van den Berg, G.J. y G. Ridder (1993): “On the Estimation of Equilibrium Search Model from Panel Data”, en van Ours, J.C., G.A. Pfann y G. Ridder (eds.) Labor Demand and Equilibrium Wage Formation, North-Holland.

Blanco, J.M. (1995): “La Duración del Desempleo en España”, en Dolado, J.J. y J.F. Jimeno (eds.) Estudios sobre el Funcionamiento del Mercado de Trabajo Español, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid.

Boal, W.M. y M.R. Ransom (1997): “Monopsony in the Labor Market”, Journal of Economic Literature, vol. XXXV, pp. 86-112.

Bover, O., M Arellano y S. Bentolila (1996): “Duración del Desempleo, Duración de las Prestaciones y Ciclo Económico”, Banco de España - Servicio de Estudios, Estudios Económicos, nº 57, 1996, mimeo.

Burdett, K. (1990): “Empirical Wage Distributions: A New Framework for Labor Market Policy Analysis”, en Hartog, J., G. Ridder y J. Theeuwes (eds.) Panel Data and Labor Market Studies, North-Holland.

Burdett, K. y D.T. Mortensen (1989): "Equilibrium Wage Differentials and Employer Size", Northwestern Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science, Documento de Trabajo, mimeo.

Calmfors, L. y J. Driffill (1988): "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", Economy Policy, nº 6, pp. 481-497.

Cebrián, I., C. García, J. Muro, L. Toharia y E. Villagómez (1995): "Prestaciones por Desempleo, Duración y Recurrencia del Paro", en Dolado, J.J. y J.F. Jimeno (eds.) Estudios sobre el Funcionamiento del Mercado de Trabajo Español, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid.

Dolado, J.J. y R. Gómez (1996): "La Relación entre Vacantes y Desempleo en España: perturbaciones agregadas y de reasignación", Banco de España, mimeo.

Eckstein, Z. y K. I. Wolpin (1990): "Estimating a Market Equilibrium Search Model from Panel Data on Individuals", Econometrica, vol. 58, nº 4, pp. 783-808.

Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (1985), Ministerio de Economía.

García, J.I. (1996): Las Tasas de Salida del Empleo y el Desempleo en España (1987-1993), Tesina CEMFI nº 9601, mimeo.

Gonzalo, M.T. (1996): "Determinantes de la Duración del Desempleo: El Método de Búsqueda", mimeo.

Mortensen, D. T. (1990): "Equilibrium Wage Distribution: A Synthesis" en Hartog, J., G. Ridder y J. Theeuwes (eds.) Panel Data and Labor Market Studies, North-Holland.

Mortensen, D. T. y G.R. Neumann (1988): "Estimating Structural Models of Unemployment and Job Duration in Dynamic Econometric Modelling", Actas del Tercer Simposium Internacional de Teoría Económica y Econometría. Cambridge University Press.

Neumann, J.V. y M. Morgenstern (1947): Theory Games and Economic Behaviour, Princeton.

OCDE (1995): Perspectivas de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Julio.

OCDE (1999): "Main Economic Indicators", Febrero.