

LA CIUDADELA DEL EMPLEO

Enrique Fuentes Quintana, Victorio Valle y Julio Alcaide Inchausti

El censo de los habitantes de la ciudadela del empleo.

Si una imagen vale más que mil palabras, la situación del empleo en España cabe compararla con una "ciudadela". Una ciudadela cuyo centro estaría ocupado por el grupo privilegiado de los trabajadores que disfrutan de un contrato de trabajo indefinido.

El censo de esos habitantes del centro de la ciudadela del empleo alcanzaban en el último cómputo realizado 5.900.500, esto es: un 48,7% de la población activa *dependiente* (asalariados y parados) de España. Un número total que es muy inferior al de seis años antes en que su censo ascendía a 6.537.700, esto es: un 59,7% de la población activa dependiente.

La ciudadela del empleo tiene también otros habitantes: los que pueblan los suburbios periféricos, que cuentan con la vivienda menos confortable de los *contratos temporales de trabajo* y cuyo número lleva una trayectoria creciente según los últimos censos. Esos habitantes eran 1.460.000 en 1987 y suman 2.807.100 en 1993. Esto es: han pasado de representar el 13,3% de la población activa dependiente en 1987 al 23,1% en 1993.

Finalmente, fuera de la ciudadela del empleo, están aquellos que forman parte de la población activa (porque manifiestan insistentemente sus deseos de trabajar e inscribirse, en consecuencia, en su censo) pero que no han conseguido un puesto de trabajo, acampando, en consecuencia, extramuros de la ciudadela del empleo. Su censo nos indica el crecimiento intenso de estos pobladores desafortunados que se hallan a las puertas de la ciudadela del empleo y que no pueden entrar en ella, pese a sus deseos de hacerlo. Eran 2.955.100 en 1987 según los censos disponibles en la Encuesta de Población Activa (que quizás exagere su número según la mayoría de las opiniones), esto es un 27,0% de la población activa *dependiente*⁽¹⁾ y han pasado a ser 3.414.300 en 1993: un 28,2% de la población activa dependiente.

Ese censo de la ciudadela del empleo sería incompleto si no nos refiriéramos a la población que habita en un barrio cada vez más populoso: el de los servidores públicos que ha ido incrementando sus efectivos con un desarrollo demográfico extraordinario en los últimos años. Eran 1.807.200 en 1987 y suman 2.166.600 en 1992 (último año que permiten conocer los censos disponibles). Esto es, en cinco años su número se ha elevado en 359.400 pobladores.

⁽¹⁾ Como se ha indicado reiteradamente, los porcentajes anteriores de trabajadores con contrato indefinido, con contrato temporal y parados, están referidos a la población activa *dependiente*, es decir a la suma de asalariados y parados, que nos ha parecido el término de comparación más adecuado para el análisis contenido en el texto. Tales porcentajes difieren, por consiguiente, de los que habitualmente se presentan en términos de la *población activa total* que incluye, además de los asalariados y parados, al grupo de trabajadores *no asalariados* (empleadores, trabajadores autónomos y perceptores de ayudas familiares); un colectivo que ha ido en descenso desde 1987 (3.456.400 personas) hasta el tercer trimestre de 1993 (3.167.900 personas) según los datos de la EPA.

Evolución que denota un crecimiento medio acumulativo *anual* del empleo público entre 1987 y 1992, próximo al 4%. Un crecimiento intenso que no parece compadecerse, en la percepción de los ciudadanos, con una evolución paralela en la cantidad y, sobre todo, en la calidad de los servicios públicos que éstos reciben. Los analistas han venido destacando el hecho de que nuestro Sector Público (Administraciones Públicas más empresas Públicas) es uno de los que más empleo de trabajo utiliza para gestionar un *volumen determinado* de bienes y servicios públicos. Hacia este barrio, crecientemente populoso de los servidores públicos, vuelven la vista con avidez, sobre todo en etapas críticas de paro creciente y de dificultades de hallar empleo en las empresas privadas, quienes viven en los suburbios de la contratación temporal y, sobre todo, quienes acampan, soportando las inclemencias del paro, al margen de la ciudadela del empleo. El principal encanto de este barrio de los servidores públicos estriba en la mayor estabilidad del empleo que promete y en la fijeza de su retribución, que garantiza un atractivo sólo limitado por el hecho del menor nivel medio de sus retribuciones y por la dependencia de éstas, de los recortes presupuestarios siempre amenazantes en las situaciones de crisis económica. Ciertamente es que de ese riesgo se han defendido sus pobladores con la hábil utilización de los ascensos y complementos para conservar sus retribuciones.

Al contemplar ese barrio populoso de los servidores públicos no puede dejarse de consignar el hecho de las múltiples puertas por las que puede entrarse en él. El cuadro núm. 1 presenta el hecho bien conocido de la diversidad de empleadores con los que hoy cuenta, porque además de la Administración Central, de la Seguridad Social y de las Corporaciones Locales, demandantes tradicionales del empleo público, nuestra democracia ha añadido las Comunidades Autónomas. Todos los subsectores de las Administraciones Públicas han aumentado, entre 1987 y 1992, los habitantes de la ciudadela del empleo. Las cifras del cuadro núm. 1 nos muestran que ese aumento general del empleo ha impulsado, en primer lugar, el crecimiento de los servidores de la Seguridad Social, prueba evidente del avance del gasto en prestaciones sociales. Un crecimiento muy próximo muestra el empleo público en las Comunidades Autónomas sin que ello haya supuesto una disminución de los efectivos de la Administración Central por traspaso de funciones.

CUADRO NUM. 1

Asalariados públicos	Miles de personas (media anual)		
	1987	1992	% de aumento
TOTAL	1.807,2	2.166,6	19,9
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	1.459,5	1.775,6	21,7
1. Central	564,8	569,2	0,8
2. Seguridad Social	236,9	329,5	39,1
3. Comunidades Autónomas	346,0	469,5	35,7
4. Corporaciones Locales	311,8	407,3	30,6
EMPRESAS PUBLICAS	347,7	391,0	12,5

Las empresas públicas, en fin, tampoco han renunciado al cumplimiento de esta ley general del aumento de los pobladores del Sector Público, lo que prueba la limitada privatización de las empresas públicas en nuestro país, una línea de acción que, sin embargo, ha dominado en los países de la Unión Europea.

La entrada y la salida en la ciudadela del empleo.

La "ciudadela del empleo" es sólo una imagen, pero no es pura retórica. Su naturaleza se la otorgan las dificultades de *entrada* y *salida*, -y su mutua relación- en el núcleo central constituido por quienes disfrutan del apreciable privilegio de poder esgrimir un contrato laboral de duración indefinida.

En varios extremos se concreta la dificultad de acceso a la "ciudadela del empleo":

1º. En primer término, la que deriva de la propia limitación de la demanda laboral. La experiencia apunta, en España, a que tasas de crecimiento del PIB por debajo del 2-3% no generan empleo. En las condiciones de crecimiento que la economía española viene viviendo desde 1992, cabe anidar poca esperanza de acceder con pretensiones de permanencia indefinida a un puesto de trabajo.

2º. Una segunda razón es el hecho de que quienes tienen un contrato indefinido de trabajo, constituyen, por su nivel de afiliación, el soporte de las centrales sindicales que, en obvia correspondencia, centran su política reivindicativa en la defensa de los intereses de este grupo: fuertes elevaciones salariales, y mejoras continuas en la jornada de trabajo y en las condiciones laborales, mientras olvidan los intereses de los no afiliados (parados) y de quienes tienen tasas de afiliación sindical baja (los contratados temporales). Esa línea de comportamiento sindical encarece sustancialmente el uso de la modalidad de trabajo con contrato ilimitado, disuadiendo a los empresarios de su utilización, creándose así lo que se ha denominado *dualidad del mercado de trabajo*: el de quienes cuentan con contratos indefinidos y el de quienes cuentan tan sólo con contratos temporales, a los que se añaden los parados, cuyos intereses de empleo no se protegen por el poder sindical.

3º. Constituye además este colectivo -el integrado por quienes disfrutan de un contrato indefinido- un espacio *resguardado* en el que los altos costes del despido, no sólo por las indemnizaciones pagadas a los trabajadores, sino, sobre todo, por los que genera su tramitación judicial, dificultan su ajuste, en tiempos de crisis, por parte de las empresas. No es, por ello sorprendente, que en etapas de crecimiento, la ocasional demanda de trabajo se canalice hacia modalidades de contratación temporal que son también las más afectadas por la caída del empleo en las fases de recesión. Es ésta la principal consecuencia de la *dualidad de nuestro mercado de trabajo*. Como la determinación de los salarios se hace en función de los trabajadores con contrato indefinido que tienen mayores costes de despido que los temporales, si la elevación de salarios negociados obliga a la empresa a ajustar el empleo, este ajuste se produce en los trabajadores con contrato temporal, con menores costes de despido. El resultado final es que el núcleo de trabajadores con contratos estables y crecimientos salariales garantizados, impone el ajuste a quienes tienen contratos temporales, condenados a entrar y salir en la "ciudadela del empleo" según la situación de la coyuntura y las exigencias sindicales protectoras de sus afiliados: los que cuentan con contratos ilimitados

4º. El evidente desajuste entre oferta y demanda de empleo. La inadecuación de los sistemas de formación profesional impide que quienes aspiran a un empleo tengan la formación que les otorgue la capacitación adecuada para los puestos de trabajo que las empresas desean cubrir.

5º. La tradicional existencia de ordenanzas laborales ha venido constituyendo también históricamente otro freno al empleo, al dificultar con rigideces en la movilidad geográfica y

funcional de los trabajadores, la eficiente utilización de la mano de obra por parte de los empresarios.

6°. Destaquemos finalmente, aunque no en último lugar, las elevadas cargas sociales existentes en España, que constituyen para los empresarios esa suerte de "otra nómina" distinta y adicional a las retribuciones que perciben los asalariados, y que desestimulan la contratación permanente de trabajadores, en un mundo económico plagado de incertidumbres.

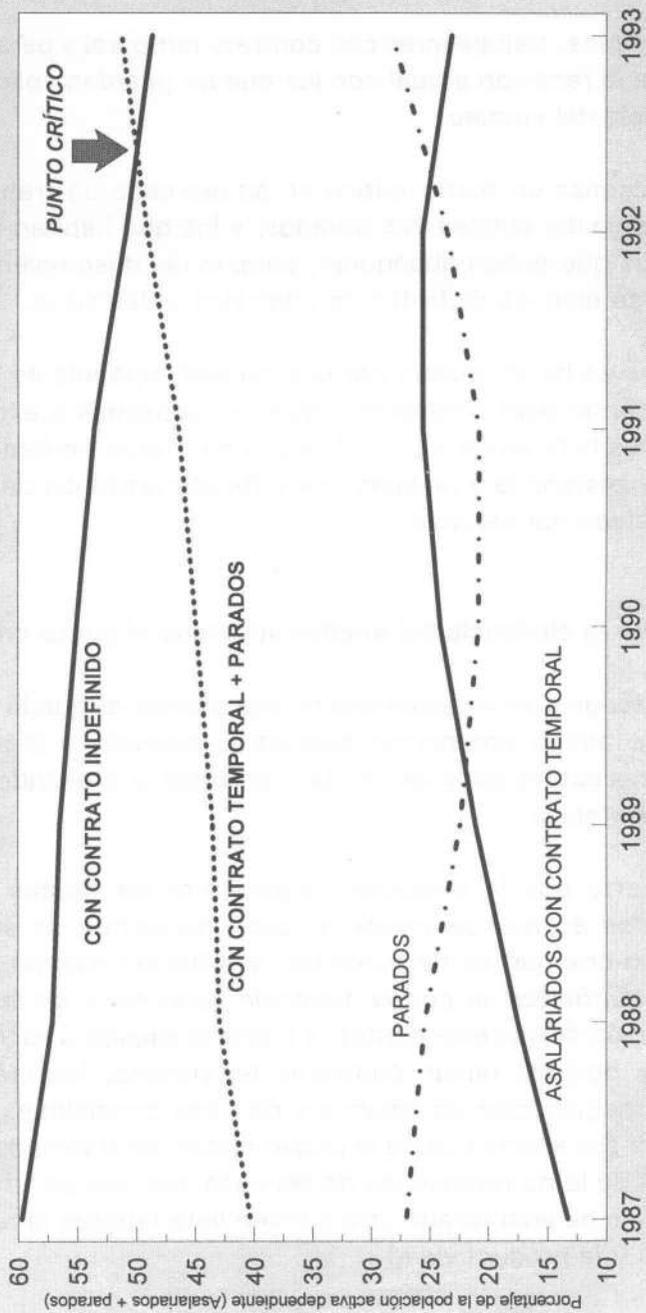
Las razones apuntadas están en la base de que el núcleo privilegiado de la ciudadela del empleo se encuentre en retroceso, mientras que cada vez son más numerosos quienes viven en los alrededores de la contratación temporal, menos comprometida para las empresas y, finalmente, cuando -como sucede ahora- la agudeza de la crisis presiona, en las afueras inconfortables del paro.

El punto crítico de la ciudadela del empleo.

Nuestro mercado de trabajo dual constituye el fundamento que cimenta los muros de la ciudadela del empleo y el que explica las poblaciones que cobija y las que excluye. Contemplar desde esta perspectiva la ciudadela del empleo es, ciertamente una visión aleccionadora. Es esa visión la que facilita el gráfico adjunto. En él se han llevado los censos de la población activa dependiente entre 1987 y 1993. La primera de las curvas a que quisiéramos referirnos es la que representa los trabajadores con contrato indefinido (en porcentaje de la población activa dependiente). Su punto de arranque en el año 1987 constituye el máximo de empleo con contrato indefinido registrado en el gráfico, con 6.537.700 trabajadores (un 59,7% de la población activa dependiente: asalariados y parados). En este caso el censo de parados alcanzaba los 2.955.100 (un 27% de la población activa dependiente), mientras los trabajadores con contrato temporal sumaban 1.460.000 (un 13,3% de la población activa dependiente). Si sumamos los que estaban fuera de la ciudadela del empleo (parados) y los que habitaban sus barrios marginales (los que contaban sólo con contrato temporal) obtendríamos un total de 4.415.100 trabajadores (un 40,3% de la población activa dependiente) una cifra menor que la de quienes disfrutaban de contrato indefinido. Ese poder numérico de los habitantes privilegiados de la ciudadela del empleo se traducía por el poder sindical en forma de negociaciones y condiciones en el mercado de trabajo orientadas por este grupo dominante de los sindicatos: estabilidad del empleo, aumento de salarios y otras ventajas (duración de la jornada, prestaciones sociales). El crecimiento de los costes reales del trabajo derivado de esas condiciones ha producido la caída del empleo en el grupo privilegiado de trabajadores con contrato indefinido, que mientras duró la recuperación de la economía española (años 1987 a 1991) fueron sustituidos por trabajadores con contrato temporal (que pasan de un 13,3% de la población activa dependiente en 1987 a 25,6% en 1991). La llegada del estancamiento de la producción y de la recesión posterior de 1992, detiene la marcha de la contratación temporal, que había aliviado la tasa de paro en la etapa 1987-1991, reapareciendo el crecimiento del paro.

Mientras tanto la suma de quienes hoy están fuera de la ciudadela del empleo (parados) y quienes viven en sus suburbios (trabajadores con contrato temporal) suman más que quienes disfrutaban de las mejores condiciones (trabajadores con contrato ilimitado). Son las exigencias de los de arriba (trabajadores con contrato indefinido) traducidas y defendidas por el poder sindical, quienes imponen unos crecimientos salariales y consecuentemente de los costes laborales unitarios que hacen imposible sostener el empleo con contratos indefinidos, que van cayendo progresivamente y, en etapas críticas como la presente, afectan al empleo de quienes tienen

ESTRUCTURA DE LA POBLACION ACTIVA DEPENDIENTE



contratos temporales que ajustan al final el empleo para que se corresponda el crecimiento de los salarios con el de la productividad del trabajo, lo que se logra a costa, fundamentalmente, de esos trabajadores con contrato temporal y, por supuesto, de los parados situados al margen de la ciudadela del empleo, cuya esperanza de atravesar sus muros será cada vez más lejana.

Son estos dos grupos: trabajadores con contrato temporal y parados, los que en verdad están pagando el coste de la recesión actual con los que no guardan solidaridad alguna quienes están dentro de la ciudadela del empleo.

Una sociedad alcanza un *punto crítico* en su mercado de trabajo cuando los que viven al margen de la ciudadela del empleo (los parados) y los que habitan en sus suburbios marginales que son los primeros que deben abandonar, camino del desempleo, su puesto en la ciudadela, superan al número de quienes disfrutaban de contratos indefinidos.

Ese *punto crítico* se ha alcanzado por la sociedad española en 1993. Son más hoy los que sitian la ciudadela con el paro a costas y quienes, próximos a ellos, cuentan con un contrato temporal, que quienes habitan en la ciudadela con contratos ilimitados. Esta situación que marca el *punto crítico* es *insostenible* y reclama una reflexión profunda de los *menos* que hoy mandan en una ciudadela sitiada por los *más*.

¿Puede sobrevivir la ciudadela del empleo superado el punto crítico?

La pregunta anterior puede reformularse inquiriendo si puede sobrevivir en el futuro una ciudadela en la que así se comportan quienes la habitan, o bien si la dura defensa de su fortificado recinto no estará socavando sus cimientos y poniendo aún más en peligro su ya precaria y sitiada existencia.

Porque es lo cierto que la evolución seguida por los costes laborales, a partir de unos *convenios negociados a nivel centralizado*, con previsiones de aumentos salariales que han indiciado, con uno o dos puntos de aumento, la inflación *pasada*, sin conexión alguna con la evolución de la *productividad ni con la situación económica de las empresas*, han obligado a éstas, ante la reducción de sus excedentes, a lograr el equilibrio sobre la base de la reducción del empleo. Primero de quienes tenían contratos temporales, los más directos sufridores de la intransigencia en la negociación de salarios y de otras condiciones laborales y después -desde 1991- dejando sentir sus efectos sobre el propio núcleo de trabajadores con contrato indefinido, como consecuencia de la no renovación de las vacantes que se han ido produciendo, e incluso del despido cuando no ha encontrado otro camino para reponer la relación entre la evolución de los costes salariales y la productividad.

Algunos datos resultan especialmente ilustrativos.

El cuadro núm. 2 muestra las tasas anuales medias a las que han evolucionado algunas variables básicas que afectan al mercado de trabajo español entre 1985 y los últimos datos disponibles de 1993.

Dos enseñanzas fundamentales transmiten las cifras del cuadro núm. 2:

1º. En todos los subperíodos -aunque más intensamente entre 1989 y 1992- el crecimiento nominal del salario por persona supera al del IPC y al del PIB. Ello quiere decir, por una parte, que

la política sindical de reivindicación de salarios nominales crecientes ha beneficiado a quienes, instalados en la ciudadela del empleo, han registrado ganancias reales de 0,44 (1985-89), 3,06 (1989-92) y 2,39 (1992-93) puntos por encima de la inflación. Y, de otra parte, que los costes laborales por unidad de producto han ido creciendo a tasas cercanas al 7,5 por cien entre 1985 y 1993, sólo moderadas en el último año, lo que desplaza sobre las empresas una fuerte elevación del principal componente de sus costes, repercutiendo negativamente -con mayor o menor intensidad en función de la situación de las empresas y de su capacidad de trasladar los aumentos de costes sobre los precios- sobre el nivel y evolución de los excedentes.

CUADRO NUM. 2

	TASA DE VARIACION ANUAL		
	85/89	89/92	92/93
SALARIO POR PERSONA	6,90	9,41	7,00
ASALARIADOS (nº de personas)	4,91	0,73	-4,60
COSTES SALARIALES	12,15	10,22	2,29
COSTES SALARIALES REALES (1)	4,72	3,02	-1,82
P.I.B.	4,53	2,23	-1,00
COSTE LABORAL UNITARIO	7,29	7,82	3,32
I.P.C.	6,43	6,17	4,50
SALARIO REAL POR PERSONA (2)	0,44	3,06	2,39
SALARIOS REALES TOTALES (2)	5,38	3,81	-2,11

(1) Deflactados por el Índice de Precios Implícitos en el VAB.
 (2) Deflactados por el IPC.

Este es el sentido correcto de la comparación entre la evolución de costes laborales y producción y no la que algunos intencionadamente pretenden, para reducir el dramatismo de las cifras, entre costes laborales y de producción computadas ambas en términos reales, cuya expresividad discutible para mostrar el perfil distributivo entre rentas salariales y no salariales, carece totalmente de sentido para juzgar la dinámica productiva de las empresas ya que presupone -en contra de lo que la experiencia demuestra- la plena capacidad de las mismas para trasladar los aumentos de los costes laborales a los precios de los bienes que producen y que deben afrontar la dura competencia internacional en los mercados internos y externos. Justamente la situación que caracteriza a las empresas industriales y a los precios de sus productos que, por ser objeto de comercio exterior, tienen que comportarse con la disciplina que les impone los mercados internacionales.

2º. La intensa evolución alcista de los costes laborales, ha conducido a las empresas a ajustar su situación por la vía de la reducción del empleo tal como la preocupante evolución del número de asalariados que el cuadro núm. 2 recoge, demuestra.

De esta forma, el mantenimiento e intensificación de las ventajas salariales de quienes están instalados en la "ciudadela del empleo", defendidas con ardor -y en un clima de confrontación social- por las centrales sindicales, han contribuido a la reducción del empleo e incluso a la caída, en términos reales en 1993, del volumen total de retribuciones salariales percibidas por los trabajadores (coste salarial real), único camino por el que las empresas han podido recomponer sus excedentes. Camino peligroso que aleja las posibilidades de acceder a ese puesto de trabajo al que tantos -y cada vez más- aspiran.

Seguir avanzando en la línea reivindicativa de mayores salarios, e intensificar el clima de enfrentamiento y deterioro de las relaciones sociales, no va a conducir a la mejora en el nivel de ocupación sino a la tragedia de la perpetuación de la recesión y el desempleo.

Quienes habitan en la ciudadela del empleo deberían adquirir conciencia de que tales comportamientos sólo contribuyen a socavar los cimientos sobre los que su situación se apoya: la empresa, y de la urgente necesidad de cortar un camino de actuación que a medio plazo no beneficia a nadie.

Es obvio que, desde esta perspectiva, la reforma del mercado de trabajo constituye una condición *necesaria* para la recuperación de la inversión, la producción y el empleo, aunque no constituya una condición suficiente.

La reforma del mercado de trabajo, como condición necesaria para la recuperación de la economía española.

Esa condición de necesidad, que la reforma del mercado de trabajo tiene, para afrontar la crisis intensa que vive la economía española, obliga a preguntarse por los aspectos fundamentales en que la misma debería concretarse.

Cuadernos de Información Económica, en su número 75 correspondiente a junio de 1993, recogía el texto de una esclarecedora intervención, sobre este tema del Profesor Julio Segura en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.

Cuatro aspectos, que reclaman una discusión conjunta, destaca el Profesor Segura como elementos centrales de todo intento de reforma del mercado de trabajo en España:

1. Las modalidades de contratación y extinción de la relación laboral que determinan la entrada y salida del mercado.
2. La estrategia de la negociación salarial.
3. La organización interna del trabajo.
4. La forma de intervención y regulación del mercado.

Las dificultades de *entrada y salida* del mercado laboral que constituyen la pieza clave de la ciudadela del empleo en España, con ese predominio del núcleo de trabajadores con contrato indefinido que ya hemos comentado, son el vestigio histórico de una época en que la seguridad en el contrato laboral venía a compensar una mayor flexibilidad salarial y a suplir claras deficiencias del sistema de protección social. Esas circunstancias no se dan actualmente, y ello reclama un uso más intensivo en nuestro país de fórmulas de contratación por tiempo determinado, a tiempo parcial y de carácter fijo pero discontinuo, así como la definición más precisa de una relación contractual de primera inserción laboral con un contenido mixto de trabajo y aprendizaje.

La reordenación del sistema de protección del desempleo, es también indispensable para estimular la búsqueda de empleo por los trabajadores, superando su crecido margen de fraude actual.

Por otra parte, la flexibilidad del mercado de trabajo requiere una reducción considerable de los altos costes de despido actuales, no sólo en su componente indemnizatorio, sino sobre todo en los costes de tramitación asociados a servicios profesionales y costas judiciales.

La *negociación salarial* debe cambiar radicalmente su tradicional sistema de indicación de la inflación pasada más uno o dos puntos. La escasa relación que el crecimiento salarial tiene con la evolución de la productividad y con la situación concreta de las empresas es uno de los aspectos más perturbadores del actual funcionamiento del mercado de trabajo. La práctica de negociaciones de convenios centralizados propicia la extensión a todas las empresas y sectores de unos incrementos salariales sin relación con la situación concreta de cada uno de ellos.

En este sentido, romper con la actual homogeneidad de crecimientos salariales para todas las empresas y trabajadores -incluso manteniendo la negociación a nivel centralizado- y avanzar en la introducción en los salarios de componentes ligados a la evolución de la productividad, constituyen exigencias inaplazables.

Bien es verdad que seguramente en este proceso lo fundamental es aumentar la credibilidad de la política estabilizadora del gobierno de forma que pueda constituir el punto de partida preciso para persuadir a las centrales sindicales de los efectos contraproducentes, en términos reales, de negociar unos crecimientos salariales sobre la base de la inflación pasada.

La necesaria flexibilidad del mercado de trabajo exige, por otra parte, cambios importantes en la *organización interna del trabajo* de forma que se facilite la movilidad funcional, hasta ahora dificultada por las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, y geográfica de los trabajadores dentro de la empresa.

Finalmente, la reforma del mercado de trabajo reclama un aumento de la esfera de autonomía en la negociación, reduciendo la actual *intervención* del mercado. Algo que obliga a redefinir el papel de la inspección de trabajo, a reconvertir el INEM en una institución de prestación de servicios de empleo y formación, lo que requiere una reorganización profunda de su estructura, y a dar entrada en el sistema a las agencias privadas de colocación que mejorarían la experiencia en el proceso de búsqueda de empleo.

Es importante destacar en esta vía de cambio y modernización del mercado de trabajo, que su flexibilización no se centra exclusivamente en la moderación salarial -con ser ésta muy importante- sino que reclama cambios profundos en el sistema de relaciones laborales, para que se dejen sentir sus efectos sobre la creación de empleo.

La búsqueda de la competitividad de la economía española: los seis escenarios.

Hemos afirmado anteriormente que la reforma del mercado de trabajo en España, constituye una condición *necesaria* pero *no suficiente* para la recuperación económica y el aumento del nivel de empleo.

La actual globalización de la vida económica, la deslocalización de la actividad productiva de las empresas y los procesos de integración económica, de las que la construcción de la Unión Europea a la que España pertenece, es un claro ejemplo, han agudizado la competencia y sitúan hoy a las ganancias de competitividad en el punto de mira de toda sociedad que trate de avanzar en un proceso de recuperación y crecimiento económico sostenido.

Pero la batalla de la competitividad exige la práctica de una política económica compleja que abarca seis escenarios fundamentales:

1. Una política macroeconómica que asegure la estabilidad interna de la economía, eliminando o reduciendo la inflación diferencial española respecto a los restantes países de la Unión Europea.

Política de estabilidad macroeconómica que exige, a su vez, una adecuada combinación de políticas monetarias y presupuestarias. La "mezcla" indeseable de una política presupuestaria *laxa*, fruto de un gasto público incontrolado causante de un déficit persistente que ha conducido a un abultado nivel de endeudamiento público, y una política monetaria estricta, sobre la que se ha descargado todo el peso de la lucha contra la inflación, que ha venido caracterizando nuestro pasado inmediato, no es eficaz en sus objetivos y es fuente de perturbaciones, ya que los elevados tipos de interés que origina encarecen la inversión y la creación de infraestructuras, a la vez que generan una presión alcista sobre el tipo de cambio que perjudica a las exportaciones.

Corregir esa indeseable combinación de políticas económicas frenando los efectos expansivos del sector público, constituye una premisa básica, *aún no abordada*, para contribuir a una evolución de precios internos en línea con el necesario restablecimiento de la competitividad.

2. Evitar la elevación de los costes relativos de los factores productivos, configura el segundo escenario de una política de competitividad.

Es en este marco en el que la reforma del mercado de trabajo, cuyas líneas fundamentales se han comentado anteriormente, adquiere pleno sentido, como medio de moderar el crecimiento de un componente básico del coste de producción, cuya reducción y racionalización es una exigencia inaplazable de la competitividad.

Sin embargo, no son los costes laborales ni su excesivo crecimiento lo único que la empresa española debe soportar. Los costes financieros elevados que gravitan sobre la actividad productiva, consecuencia de un déficit público permanente que presiona sobre un nivel de ahorro escaso, reclaman también la atención de la política económica, obligando a revisar las políticas de ahorro del país y a buscar los caminos precisos para que los intermediarios y mercados financieros traduzcan con mayor viveza e intensidad las reducciones de los tipos de interés acordados por la autoridad monetaria, en las operaciones de financiación a las empresas y a los usuarios del crédito en general.

3. Un tercer ámbito que debe considerarse es el relativo al impacto adverso de los elevados precios del sector servicios -que generan esa intensa y característica inflación dual de la economía española- sobre la competitividad industrial. Las empresas industriales españolas que comercian en los mercados internacionales a precios competitivos, sienten crecientemente sobre su coste la inmoderada elevación de los precios de los servicios que utilizan, experimentando una deterioro creciente de sus excedentes.

La ausencia de competencia, muchas veces derivada de la propia regulación pública, en muchos aspectos claves de los mercados de servicios, están demandando con urgencia su desregulación y la penetración en ellas de las aires de la competencia y el mercado. Un línea de actuación que ha recomendado con insistencia, y aun con pocas consecuencias prácticas, el Tribunal de defensa de la Competencia.

4. La eficiencia del *sector público* es el cuarto escenario básico en el que debe liberarse la batalla de la competitividad en la economía española.

Mejorar la productividad de un sector que administra hoy la mitad, prácticamente, del PIB de España, es un objetivo prioritario que precisa de un conjunto de actuaciones orientadas en cuatro direcciones fundamentales:

- a) Las dirigidas a aumentar la eficiencia real del gasto mejorando las condiciones de su gestión (definir producción y coste de los bienes y servicios públicos, aplicar análisis coste-beneficio a inversiones públicas, utilizar la producción privada con provisión pública, vigilar la contratación y productividad del trabajo, introducir nuevos métodos en la gestión pública).
- b) Creación de una red organizada de infraestructuras que reduzcan los costes de las empresas y aumenten las oportunidades de la inversión privada y el comercio.
- c) Buscar la eficiencia de las empresas públicas y diseñar un programa de privatización basado en el análisis minucioso de cada empresa, de sus objetivos, racionalidad y resultados.
- d) Evitar la actual beligerancia del sistema fiscal a favor del consumo y en contra del ahorro y de las inversiones arriesgadas.

5. La competitividad perdida por la economía española se fundamenta asimismo en las *deficiencias de la política tecnológica, en las carencias del capital humano y en las insuficiencias del capital comercial*. En esas tres áreas debería intensificarse y modificarse la política económica aplicada y encontrar su sentido y su campo principal de aplicación la política industrial.

6. La competitividad de nuestras empresas obliga finalmente a considerar el problema en el área empresarial concediendo una importancia decisiva a la *diferenciación del producto* basada en inversiones empresariales en *intangibles* que debe favorecer la política económica (conocimiento tecnológico, consecución de innovaciones propias, política de recursos humanos, reputación de la empresa ligada a la calidad de los productos y/o sus marcas). Esa política de diferenciación del producto debería secundarse por la *segmentación de los mercados* por parte de las empresas para aprovechar diferencias de costes, demanda y precios en beneficio de la estrategia de diversificación del producto.

Estos seis escenarios que acaban de describirse en sus líneas fundamentales, son los que debe contemplar una política de competitividad para detener el deterioro del tejido industrial y para evitar que la ciudadela del empleo siga imponiendo su ley destructiva sobre la ocupación del país.

Ese camino de racionalidad de la política económica no tiene alternativa. No es, por ello, sorprendente su coincidencia básica con las recomendaciones del Libro Blanco sobre Competitividad, Crecimiento y Empleo de la Comisión Europea (Plan Delors). Sería paradójico e inaceptable que España preste, por una parte, su acuerdo al contenido del mismo y que, por otra parte, la sociedad española no practique sus recomendaciones.

Ese plan de inversiones que el Libro Blanco recomienda y en cuya realización los países comunitarios -y por tanto España- podrían contar con la ayuda de la Unión Europea, serviría de muy poco, de cara a la recuperación y a la generación de empleo, si no actuamos con decisión

y urgencia, en el frente interno de los seis escenarios que antes han sido descritos. Un terreno que, como en el caso de la reforma del mercado de trabajo, es de nuestra exclusiva competencia y responsabilidad.