

## EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

---

Carlos Sebastián  
Catedrático de la Universidad Complutense

Ponencia presentada en el Curso *La Economía Española a Examen*, organizado por la Fundación FIES en el marco de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, en A Coruña, 21-23 de julio de 1997

### 1. INTRODUCCIÓN

---

La tasa de paro creció en España enormemente entre 1978 y 1984 y desde entonces ha mostrado una alta persistencia. La experiencia de la tasa de paro española supone un caso extremo de la vivida por los países europeos, que también experimentaron elevaciones en sus tasas de paro a finales de los 70 y también muestran un elevado grado de persistencia (ver gráfico núm. 1). Mientras en otros países como Estados Unidos, la tasa de paro es relativamente estacionaria en la media, las tasas de paro europeas no lo son(1): la tasa de paro media (a lo largo de un ciclo) muestra una tendencia creciente. Más adelante nos referiremos a este hecho como un fenómeno de "hístéresis" en el paro europeo, según el cual, una elevación de la tasa de paro influye en el nivel de paro de periodos posteriores. España es un caso extremo de ese mismo fenómeno.

Un elemento que diferencia la experiencia española de la del resto de Europa, aunque puede que no sea el único, es el comportamiento de los salarios reales durante buena parte de los 70. Los salarios crecieron a tasas muy elevadas en casi toda la década, muy especialmente entre 1971 y 1977 (ver el gráfico núm. 2) debido a una serie de factores, fundamentalmente políticos.

De hecho, el comportamiento de los salarios en Europa se ha caracterizado, además de por un comportamiento mucho más alcista que, por ejemplo, en EE.UU. (ver gráfico núm.3)(2),

por una mayor rigidez del salario real ante las alteraciones en las condiciones del mercado de trabajo. El caso español es, como indicábamos, un caso extremo de la experiencia europea, con la singularidad del *shock* salarial de los años 70.

La mayor destrucción de empleo se produjo en el periodo 1978-84 y no de forma contemporánea a las mayores elevaciones del salario real, debido a una combinación de factores(3). Principalmente, por la coexistencia de muy altos costes de despido(4), con expectativas de que serían menores en un futuro próximo, y tipos de interés reales negativos. A partir de 1978 se produce una cierta normalización política y un cambio en la política monetaria (con lo que los tipos de interés reales se tornaron positivos) lo que, junto a la nueva crisis del petróleo de 1979-80, llevó a muchas empresas a sucumbir y a otras muchas a realizar un estricto ajuste laboral y energético. La falta de ajuste había llevado a muchas empresas a una situación penosa de rentabilidad y de desequilibrio financiero, con lo que el cambio de política monetaria, necesaria dado el contexto inflacionario en el que se movía la economía, llevó a muchas de ellas a la quiebra y a muchas otras a la necesidad de sanearse internamente, reduciendo drásticamente sus plantillas.

No hay duda de que la deflación que sufrió la economía española entre 1978 y 1984 tuvo efectos sobre la destrucción de empleo y sobre la elevación de la tasa de paro. Pero caben pocas dudas, también, de que la intensidad con la que aumentó la tasa de paro y, sobre todo su persistencia, tienen que ver con el comportamiento de los salarios en los 70 y con la rigidez del salario real en los últimos 25 años. La comparación, por ejemplo, de la experiencia española con la sufrida por la economía americana en 1982, pone de manifiesto que la defla-

GRÁFICO NÚM. 1a

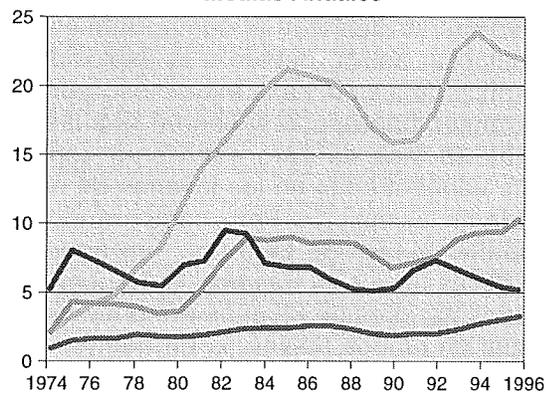
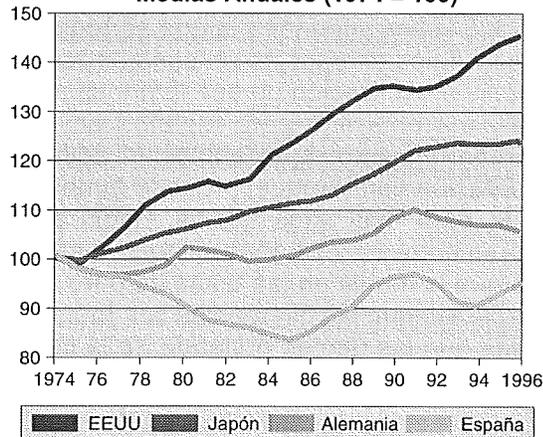
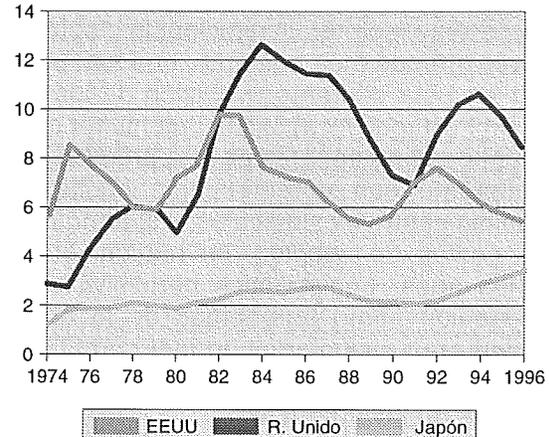
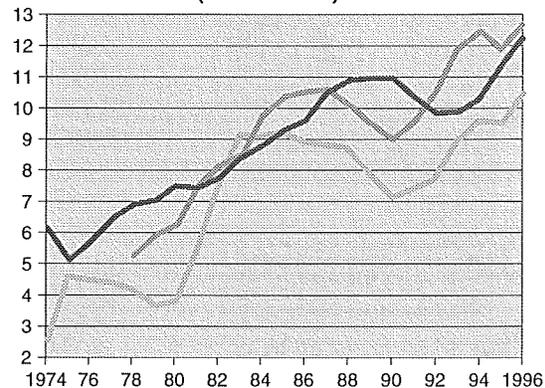
**TASA DE PARO (1974 - 1996)**  
**Medias Anuales**

**EMPLERO (1994 - 1996)**  
**Medias Anuales (1974 = 100)**


GRÁFICO NÚM. 1b

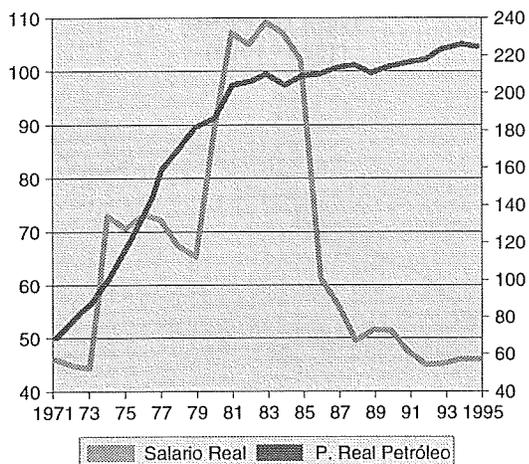
**TASA DE PARO**  
**(1974 - 1996)**


ción americana elevó la tasa de paro significativamente pero de forma temporal, volviendo con relativa rapidez a su nivel anterior (ver gráfico núm. 1), mientras que en el caso español la elevación fue mucho mayor y, además, permanente. Es bastante plausible que a medida que las empresas fueron ajustando sus plantillas y saneando su estructura financiera durante los primeros años de los 80, se fueron encontrando restringidas por la debilidad de la demanda final, pero a partir de 1985 desapareció gradualmente esa restricción y la tasa de paro se mantuvo en el entorno del 16% cuando la deficiencia de la demanda final había desaparecido por completo(5).

Se ha aducido que el diferente comportamiento de la tasa de paro en España y en Portugal (ver gráfico núm. 4), países con aparentes similitudes tanto institucionales como

históricas, se debe a que en Portugal la deflación se hizo mucho más tarde(6) (ver gráfico núm. 5), cuando los ajustes ya se habían realizado, y de forma más gradual. Sin embargo, pese a que la consideración podría no ser irrelevante, básicamente porque las consecuencias de una política monetaria contractiva no pueden ser las mismas si se aplica en un contexto de empresas profundamente desequilibradas, que si se aplica cuando las empresas ya se han ajustado a variaciones significativas en los precios relativos (salario real y precio real del petróleo), el comportamiento de los salarios en Portugal fue muy diferente del que se registró en España (ver gráfico núm. 4). En el país vecino, tras experimentar un *shock* positivo de mucha consideración con motivo de la Revolución de 1974, los salarios decrecieron significativamente más tarde, mostrando además una sensible flexibilidad en los años pos-

GRÁFICO NÚM.2  
PRECIO REAL FACTORES (1971 - 1995)



teriores. Hay factores institucionales, sobre los que volveremos más adelante, que han podido influir en esta diferente evolución de los salarios. En Portugal(7): a) existe una menor cobertura del desempleo; b) tiene una práctica sindical diferente, con enfrentamiento y competencia de las centrales sindicales; y c) aunque con altos costes de despido, ha habido, durante muchos años, una práctica permisiva con la contratación como autónomos de lo que en realidad eran asalariados, lo que permitió una gestión mucho más flexible de los recursos humanos de las empresas.

Se ha argumentado, por otra parte, que hay otros factores que pueden explicar el mayor crecimiento del paro en España. Los que más frecuentemente han sido utilizados son: la evolución de la población activa, que se aceleró sustancialmente a principios de los 80, y la fuerte destrucción del empleo agrícola. Teniendo estos factores su importancia, son incapaces de explicar los más de 10 puntos porcentuales de diferencia que hay entre las tasas de paro de España y la media de la UE.

En el cuadro núm. 1 se presentan las tasas de paro por sexo y edad en España, Italia y Portugal en 1991. En ese año la tasa total de paro era en España del 16,4%, en Italia del 8,7% y en Portugal del 4,7%. Si estas notables diferencias se debieran al comportamiento de la población activa, debido a la explosión demográfica de los 60 y a la mayor incorporación de la mujer, habría que encontrar que las diferencias en tasa de paro estuvieran especialmente concentradas en los jóvenes de ambos sexos y en las mujeres. Pero, comparando Italia y España, la tasa de paro total era aquel año 1,89 veces mayor en España, la de hombres entre 25 y 29 años era en España 1,53 veces la de Italia, y la de mujeres de esas edades era en España 1,39 veces. En cambio la tasa de paro de hombres entre 35 y 65 años era en España más de 5 veces superior a la que se registraba en Italia. Tales diferencias no concuerdan muy bien con la explicación de que la principal causa de la mayor tasa de paro española haya sido el comportamiento de la población activa. La comparación con Portugal produce también tasas de paro más altas que la media en los hombres entre 30 y 54 años y ligeramente más bajas que la media en las tasas de paro de las mujeres, aunque las diferencias son menos llamativas que las que se obtienen de la comparación con Italia.

Por otra parte, entre 1978 y 1990 se perdió en Italia empleo agrícola a un ritmo casi tan grande como en España (un 4,7% de tasa anual en Italia frente a un 5,1% en España) y, sin embargo, en 1991 la tasa de paro en España era casi 1,9 veces la de Italia.

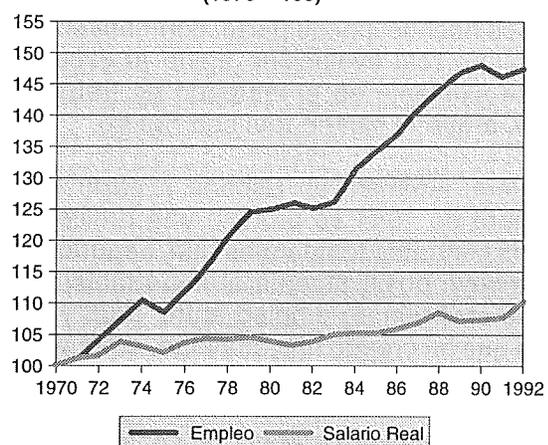
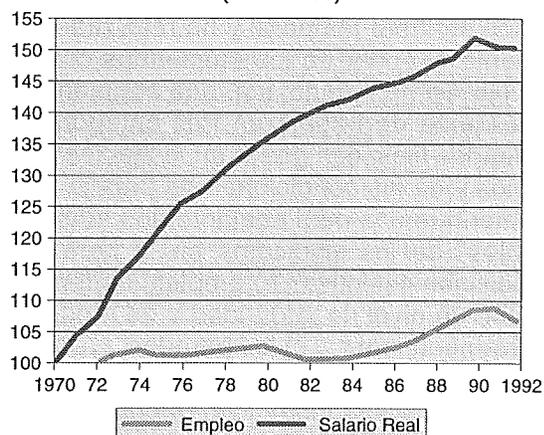
Por consiguiente, parece que deben buscarse otros factores que expliquen tanto el mayor nivel de la tasa de paro como su marcada tendencia creciente. Hay que explicar fundamentalmente, por qué los salarios reales, ade-

CUADRO NÚM. 1  
TASA DE PARO (PORCENTAJE) POR EDAD Y SEXO: ESPAÑA, PORTUGAL E ITALIA (1991)  
Tasa de paro total (1991): Italia=8,7, Portugal=4,7, España=16,4

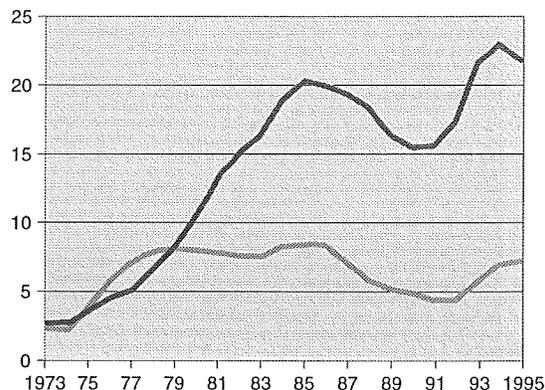
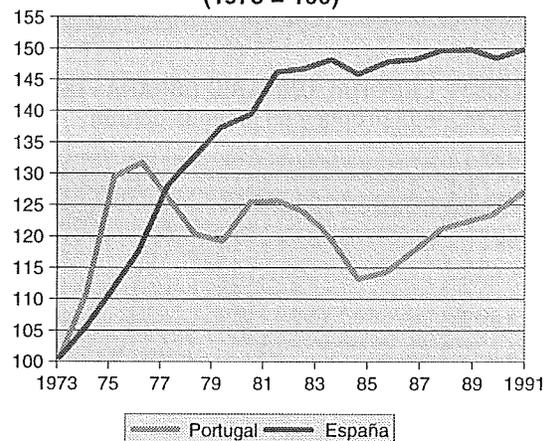
Edad	HOMBRES							MUJERES						
	20-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-64	25-64	20-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-64	25-64
Italia .....	23,7	10,6	4,1	1,8	1,3	1,5	3,4	32,5	21,9	13,7	8,1	4,8	2,0	10,9
Portugal .....	7,2	4,1	2,5	1,8	1,4	2,6	2,3	13,3	9,3	7,4	5,4	4,3	2,4	5,8
España.....	24,1	16,2	10,4	7,5	8,9	9,6	36,9	30,4	23,0	17,9	12,3	7,2	9,4	

Fuente: OCDE.

GRÁFICO NÚM. 3

EE.UU.: EMPLEO Y SALARIO REAL (1970 - 1992)  
(1970 = 100)UE: EMPLEO Y SALARIO REAL (1970 - 1992)  
(1970 = 100)GRÁFICO NÚM. 4  
ESPAÑA Y PORTUGAL

Tasa de Paro

Salario Real (1973 - 1990)  
(1973 = 100)

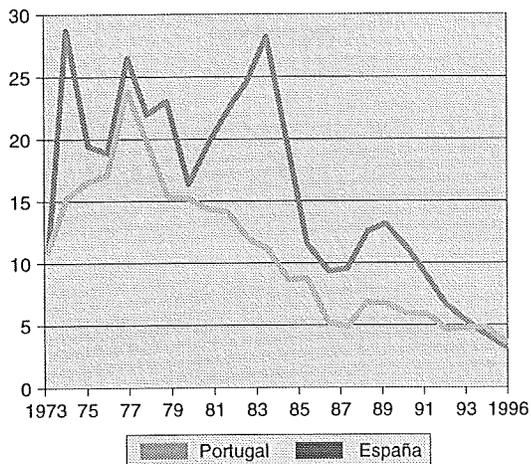
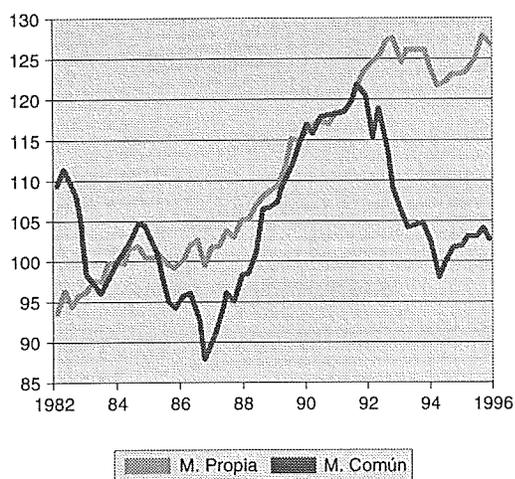
más de experimentar el *shock* alcista de los años 70, han mostrado, después, una sustancial rigidez al creciente desequilibrio del mercado de trabajo. Esta rigidez del salario real respecto de la tasa de paro está detrás del hecho de que, cuando la economía crece de forma sostenida, como ocurrió entre 1985 y 1989, surjan tensiones inflacionistas, pese a que la tasa de paro se encuentre a niveles muy altos, tensiones que llevan a las Autoridades a tomar decisiones contractivas (como ocurrió en 1989), lo que contribuye a terminar con el proceso de expansión y, con ello, con el proceso de reducción de la tasa de paro.

Hay que explicar, asimismo, las razones por las que el coste laboral unitario en los sectores de productos comercializables españoles cre-

cieron entre 1986 y 1992 un 25% más que en los países de la Unión Europea (ver gráfico núm. 6), lo que supuso una importante pérdida de competitividad, que fue recuperada, casi en su totalidad, por las devaluaciones de 1992 y 1993(8).

## 2. LOS FACTORES INSTITUCIONALES

Siguiendo una corriente, de la que sus máximos exponentes son los trabajos de Layard y Nickell, creemos que hay factores institucionales que han incidido tanto en la tendencia de los costes laborales a crecer de forma inadecuada como en la rigidez de los salarios reales. Estos factores ayudan a entender que en España se produzca de forma tan marcada el comentado fenómeno de la "histéresis".

GRÁFICO NÚM. 5  
INFLACIÓNGRÁFICO NÚM. 6  
COSTE LABORAL UNITARIO ESPAÑA - UE  
En Moneda propia y en Moneda común

Nos vamos a centrar en instituciones del mercado de trabajo, lo que no quiere decir que no haya otras imperfecciones (desde la tributaria a la del mercado inmobiliario, pasando por el carácter escasamente competitivo de algunos sectores productivos) que contribuyan negativamente al comportamiento del empleo.

Concretamente vamos a analizar: a) los costes de despido; b) la negociación colectiva; y c) la protección al desempleo(9).

#### a) Costes de despido

La relevancia de los costes de despido pa-

rece difícilmente discutible. Hay consenso entre los especialistas en que los altos costes de despidos refuerzan el poder de los ocupados fijos, lo que afecta negativamente a la evolución salarial, y aumentan la duración del paro. Ambos hechos, por su parte, contribuyen a que el salario real evolucione ajeno al exceso de oferta existente en el mercado de trabajo (es decir, a que el salario real sea rígido).

Pero, además, en España a partir de noviembre de 1984 se produjo una proliferación de los contratos temporales que, seguramente, contribuyó positivamente al importante proceso de creación de empleo entre 1985 y 1990, pero que ha creado una dualidad, entre empleo fijo y empleo temporal, con consecuencias muy negativas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. La coexistencia de contratos indefinidos, con altos costes de despido, con contratos temporales ha mermado la productividad y ha desalentado la formación de los trabajadores con contrato temporal y ha reforzado notablemente el poder de los empleados con contrato fijo. Se ha creado, así, una segmentación de la fuerza de trabajo en tres categorías: a) empleados fijos, con poder en la fijación de los salarios y de las condiciones de trabajo (como argumentaremos más adelante, los auténticos "clientes" de los sindicatos en la hora de la negociación colectiva); b) empleados temporales, con un nivel de seguridad y de motivación relativamente bajo; y c) los parados, cuya duración como parados aumenta continuamente y que tienen escasa influencia, directa o indirecta, en los resultados de la negociación laboral.

Existe menos consenso en que, además, costes de despido altos afectan directamente a la demanda de empleo. Se acepta que los costes de despido sólo reducen la variabilidad del empleo en el ciclo, reduciendo su creación en la fase expansiva y reduciendo su destrucción en la fase recesiva. Pese a que existen razones teóricas para estar de acuerdo con esta afirmación acerca de los efectos del coste de despido sobre la evolución cíclica del empleo, Viñals (1996) encuentra que en las fases de expansión la economía española ha aumentado su empleo un 0,7% por cada 1% de aumento del PIB y, en cambio, en las fases de recesión ha destruido un 1,5% su empleo por cada 1% de reducción del PIB. Este resultado le lleva a Viñals a concluir que los altos costes de despido no son suficientes para sostener el empleo en épocas de recesión, en la medida en que, al

retrasar el ajuste, conducen a las empresas a situaciones de crisis, ante las que tienen que tomar medidas muy drásticas, con efectos devastadores sobre el empleo. Estamos de acuerdo con esta interpretación que, por un lado, hace compatible el resultado teórico de que, en condiciones normales, un coste de despido alto alivia la disminución de empleo en épocas recesivas, con la percepción de que en las recesiones profundas la destrucción de empleo en las economías con altos costes de despido es mayor que en las economías con bajos costes de despido, y, por otro lado, permite explicar experiencias concretas en nuestro país, muy especialmente el proceso agudo de reducción de puestos de trabajo entre 1978 y 1984.

Unos costes de despido altos aumentan la probabilidad de quiebra porque reducen el valor de la empresa, hecho que será aún más importante si los directivos de la empresa no han valorado adecuadamente el cambio en su entorno (ya sea un reducción de la demanda o un aumento en los costes), otorgando un carácter transitorio a cambios más permanentes, lo que, junto a los costes en que incurren por ajustarse, les ha llevado a reaccionar con retraso. Cuando valoran adecuadamente el cambio desfavorable en su entorno, la empresa puede tener ya un valor negativo (lo que no ocurriría con costes de despido pequeños), por lo que el ajuste necesario puede ser muy importante.

Pero es que, además, el coste de despido afecta a la evolución del empleo por otros mecanismos. El coste de despido reduce la demanda de empleo a largo plazo porque, en un contexto de incertidumbre, aumenta el "coste de uso del trabajo" y porque, en ese mismo contexto, tiene un efecto contractivo sobre la inversión (y la inversión, la acumulación de capital productivo, condiciona la evolución del empleo a largo plazo).

En un contexto de incertidumbre, cuando se contrata a un trabajador, junto al coste pecuniario en el que se incurre (salarios más cotizaciones sociales) se incurre en otro coste implícito (o "sombras"), que vendrá dado por el coste de despedirlos multiplicado por la probabilidad de que la empresa se vea obligada a hacerlo. La suma de esos dos elementos, lo que puede llamarse el "coste de uso del trabajo", condiciona la demanda de empleo: ésta será menor cuanto mayor sea el coste de uso. Pero es que además, si el resultado futuro es

incierto (porque sea incierta la demanda o la productividad), la existencia de costes de ajuste reducirá el rendimiento esperado de la inversión y, por tanto, reducirá el nivel de inversión<sup>(11)</sup>.

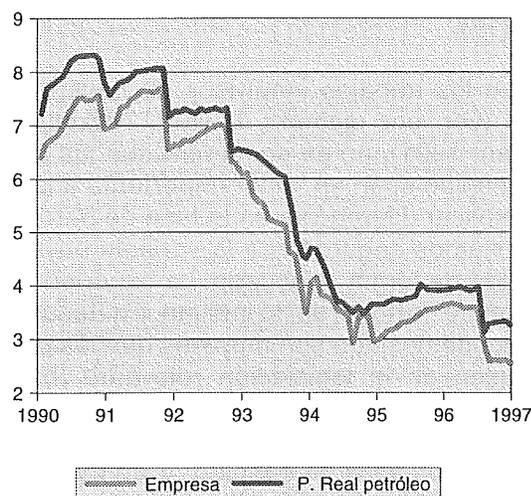
En los trabajos empíricos de Layard y Nickell (ver, por ejemplo, Layard, Nickell y Jackman, 1991), no se encuentra que los costes de despido sean un factor importante a la hora de explicar diferencias en la tasa de paro, pero no estamos seguros que la variable haya sido medida de forma adecuada. La experiencia de España y Portugal así lo indican. En España los costes de despido son mayores que los que se deducen de la legislación relevante (básicamente por los costes asociados a los retrasos que imponen el trato judicial y administrativo de los distintos tipos de despido) y, en cambio, en Portugal, los costes de despido han sido sustancialmente menores de lo que se deduce de la legislación (frecuentemente se ha disfrazado de relación mercantil, con costes de despido muy pequeños, lo que realmente eran relaciones laborales). Sin embargo, de distintas encuestas internacionales, reportadas en el *Jobs Study* de la OCDE (1994), se deriva que en España, junto a Italia, es donde la protección del empleo es mayor y se deriva, también, que un porcentaje muy alto de las empresas encuestadas en estos dos países consideran que las restricciones al despido son una de las principales causas para no emplear más trabajadores.

#### *b) Negociación colectiva*

La estructura y la práctica de la negociación colectiva en España ha sido ineficiente en distintos sentidos. Facilita la extrema rigidez del salario real a la tasa de paro, produce resultados inflacionistas, no facilita que en la negociación se tenga en cuenta la realidad concreta de las empresas en las que se van a aplicar los acuerdos, y, al establecer mínimos superiores al SMI y reducir la dispersión salarial, ha operado en contra del empleo de los jóvenes y de los trabajadores con menor cualificación.

La negociación colectiva en España se caracteriza por la extrema complejidad de su estructura, con una maraña de convenios sectoriales y provinciales y con un escaso peso de los convenios a nivel de empresa. También se caracteriza por la pobreza de sus contenidos,

GRÁFICO NÚM. 7  
INCREMENTO SALARIAL EN CONVENIOS  
Convenios del Sector y de Empresas



que normalmente no llegan más allá de la fijación de las tablas salariales.

Parece existir evidencia acerca de que la negociación colectiva realizada a un nivel intermedio de concentración, como es el caso en España, es la más inflacionista (ver gráfico núm. 7) y es la que menos tiene en cuenta la existencia de los parados. Esto es así por varios motivos: En primer lugar, porque es el nivel en el que ambas partes de la negociación tienen menos incentivos a la moderación(12). En segundo lugar, porque impone un coste salarial excesivo a las empresas del sector que se encuentran, en términos de rentabilidad, por debajo de la media, frenando la creación de empleos netos en esas empresas, mientras que en las empresas más rentables es frecuente la fijación de retribuciones por encima de las pactadas en el convenio.

En 1996 el 87,6% de los trabajadores afectados por un convenio lo eran por un convenio sectorial, proporción muy alta que, además ha aumentado ligeramente a lo largo de los últimos 14 años.

Pero es que, además, hay dos características del sistema sindical español que merecen ser comentadas. En primer lugar, por la pobreza de contenidos de la negociación colectiva (de la que pueden ser más responsables los empresarios que los propios sindicatos), el modelo teórico que más se asemeja a la práctica

española es el del "sindicato monopolista", en el que el sindicato fija el salario real y la empresa determina el empleo que maximiza su criterio de decisión dado ese salario real. Es bien sabido que el modelo del sindicato monopolista, genera, además de una solución ineficiente, un menor nivel de empleo(13).

En segundo lugar, si preguntamos qué intereses defienden las organizaciones sindicales, tendremos que contestar que, fundamentalmente, los de los ocupados. En un sistema con una tasa de afiliación sindical tan baja como la española(14), el "cliente" natural del sindicato es el trabajador ocupado (fundamentalmente el ocupado con contrato fijo), pues las organizaciones sindicales derivan su poder de las elecciones sindicales(15), en las que votan, fundamentalmente, los empleados con contrato indefinido. Por tanto, cómo es lógico, las organizaciones sindicales tendrán como objetivo fundamental defender los intereses de este tipo de trabajadores. Es fácil comprobar que en unas relaciones laborales en las que los sindicatos tengan un cierto poder negociador, y su conducta esté dirigida por la defensa de los intereses de los ocupados, el salario real será rígido a la baja (pero no al alza) y se producirán fenómenos de "histéresis": en una recesión se tenderá a mantener el salario real, produciéndose un ajuste de empleo mientras que en la recuperación, si el sindicato defiende a los ocupados, se tenderá a elevar el salario real con una pequeña elevación de los empleados(16). Si los sindicatos defienden a los ocupados con contrato fijo y, junto a estos, coexisten otros empleados con contratos temporales, la rigidez del salario real (a la baja, y no al alza) y la tendencia a la "histéresis" se refuerzan aún más. Este fenómeno de "histéresis" se ve reforzado por la escasa presión que ejercen los parados, a lo que contribuye, además de los costes de despido, el sistema de protección del desempleo.

### c) La protección del desempleo

Respecto a la cobertura del desempleo es posible ponerse de acuerdo en los siguientes puntos: 1) Existen razones sociales y de equidad para que exista algún sistema de protección para los que no consiguen encontrar trabajo; 2) Los sistemas de cobertura existentes han generado incentivos (además de para defraudar) para no mantenerse activamente en el mercado de trabajo, es decir, han incentivado

conductas contrarias a las que se pretendían(17); 3) Cuanto mayor sea la tasa de sustitución y cuanto más extenso sea el periodo de cobertura, mayor será, a igualdad de otros factores, la tasa de paro.

El tercer punto necesita un comentario. Existe bastante evidencia de que la intensidad del sistema de cobertura del desempleo afecta negativamente al empleo, incidiendo positivamente sobre el nivel de la tasa de paro. Los estudios de Layard y Nickell(18), economistas poco sospechosos de tener una posición ideológica contraria a este tipo de acción asistencial, concluyen que la intensidad de la cobertura del desempleo es uno de los factores más importante a la hora de explicar las diferencias de la tasa de paro entre países.

En nuestro país, Bover, Arellano y Bentolila (1996) encuentran que la percepción de prestaciones por desempleo disminuye sustancialmente la "tasa de salida" del paro al empleo. Estiman que un parado de tres meses tiene una "tasa de salida" dos veces mayor si no recibe prestación que si la recibe. Encuentran, y este resultado es notable, que recibir o no prestación afecta más a la probabilidad de que un parado pase a estar ocupado que la fase del ciclo en la que se encuentra la economía. Por otra parte, Jimeno (1997), al estudiar la diferencia de la tasa de paro en Andalucía y en el resto de España, que está fundamentalmente concentrada en activos de bajo nivel de estudios, tras estimar que sólo un 20% de la diferencia es explicada por el mayor crecimiento del número de activos, presenta la hipótesis de que la mayor cobertura del desempleo, incrementada por el subsidio agrario, puede explicar, junto a la menor dispersión salarial impuesta por los convenios andaluces, la mayor tasa de paro andaluza.

En la comparación de la experiencia española con la portuguesa, Castillo, Dolado y Jimeno (1997), encuentran, a partir de la información que proporcionan las encuestas de presupuestos familiares, que en España la condición de parado disminuye la capacidad de consumo en una proporción relativamente pequeña, lo contrario de lo que ocurre en Portugal, lo cual ayuda a explicar la mayor flexibilidad del salario real en el país vecino. Estas diferencias se explican, en buena parte, por que el sistema español de cobertura del desempleo es más generoso que en Portugal.

Un sistema de protección del parado con una alta tasa de sustitución y con una duración alta afecta a la tasa de paro por dos vías: a) eleva el salario real decidido en la negociación laboral; y b) contribuye a que los parados no ejerzan presión sobre los resultados de esa negociación(19). Ambos factores elevan la tasa de paro a partir de la cual la expansión de la demanda acelera la inflación y refuerzan el comentado fenómeno de la histéresis.

Los factores institucionales analizados, junto a otros que, por no ser del mercado de trabajo, no hemos discutido, han determinado que la tasa de paro española muestre esta preocupante propiedad en su evolución cíclica: a saber, que la tasa media a lo largo de un ciclo sea superior a la tasa media del ciclo anterior.

### 3. EL ACUERDO DE 1997

El acuerdo alcanzado este año entre patronales y sindicatos ha sido, como lo fue la reforma de 1994(20), un *limitado* avance en la buena dirección.

Desde el convencimiento de que la dualidad en el empleo era un factor negativo, y desde la aceptación de que los costes de despido eran altos, y ello, entre otras consecuencias, había motivado la proliferación de los contratos temporales, se ha avanzado en la dirección de disminuir la dualidad y reducir el coste de despido. Para ello, se ha avanzado, aún más de lo que lo hizo la reforma de 1994, en la desaparición de la contratación temporal, se ha diseñado un contrato indefinido con un coste de despido individual menor, cuando éste no pueda ser considerado como procedente, y se ha producido una nueva redacción de la norma que regula el despido procedente causal.

Ya ha quedado claro que la tendencia a la contratación indefinida, a tiempo completo o parcial, con menores costes de despido es la vía adecuada. El acuerdo, pues, es un paso en la buena dirección y es, además, y esto es importante, el resultado de un acuerdo. En la nueva figura contractual, destinada a sustituir a la contratación temporal, sorprende que se haya excluido de ella a los empleados entre 30 y 45 años que lleven menos de un año parado. Me parece injustificado, y si, la figura tiene éxito, discriminará a los activos de esas edades.

Respecto a la disminución de los costes de despido, se ha mantenido intacto el modelo anterior, con su alto grado de judicialización y con el control administrativo de los despidos colectivos. Lo único que se ha hecho, ha sido reducir la indemnización por despido improcedente en la nueva figura contractual (de 45 a 33 días por año trabajado) y cambiar la redacción del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores sobre extinción del contrato por causas objetivas. Este último punto puede llegar a ser importante, aunque por el momento sus efectos son inciertos, y habrá que esperar a que se produzcan resoluciones judiciales. Sería importante que los magistrados concedieran el carácter de despido procedente (con una indemnización de 20 días por año trabajado), cuando éste se produjera por un cambio en el entorno de la empresa (cambio en la demanda o en las condiciones técnicas de producción). Hasta ahora, escasas veces lo han hecho.

La propuestas<sup>(21)</sup> de establecer una indemnización legal mínima (que inicialmente podría ser la actualmente vigente para despidos con causa procedente, que es de 20 días por año trabajado), y dejar que las partes en la negociación colectiva pudieran acordar indemnizaciones adicionales, propuesta que en mi opinión tiene todo el sentido económico, es rechazada tajantemente por las organizaciones negociadoras del acuerdo, en parte como expresión de la desconfianza que les despierta, dada la experiencia histórica, la negociación colectiva.

En la reforma de la negociación colectiva, se pretende simplificar y racionalizar su estructura, facilitando la articulación entre los distintos ámbitos de negociación. Así se pretende distribuir las materias a negociar entre los distintos ámbitos, reservando al ámbito sectorial nacional, una serie de materias, como la estructura funcional y profesional, la definición de los conceptos en los que se van a determinar la estructura salarial, etc. En ámbitos territoriales o de empresa (esperemos que, sobre todo, en este último) se determinará cuestiones más concretas, como los niveles retributivos<sup>(22)</sup>.

No parece haber habido un intento de definir cuál debe ser la estructura óptima de la negociación colectiva a la que se debería tender. Aunque no se puede estar seguro de que la visión de las cúpulas de sindicatos y patronales sobre cuál debe ser la estructura adecua-

da, vaya a coincidir con la estructura óptima para la economía en su conjunto, pues podrían existir intereses de las cúpulas de las organizaciones que mediatizasen su opinión. Pero, en cualquier caso, hubiera sido interesante ver sobre un papel el diseño de la estructura de la negociación colectiva propuesto por las partes del acuerdo. Del texto presentado parece deducirse que favorecen un sistema articulado de convenios a nivel de sector nacional con convenios a un nivel de ámbito inferior, sin definir cuál de los ámbitos inferiores (territorial o de empresa) pretenden fomentar.

Pese a que no hay un consenso unánime sobre cuál es la estructura de la negociación colectiva más eficiente, todo parece indicar que una estructura articulada entre negociaciones a nivel nacional y convenios a nivel de empresa, puede ser la más eficiente para la realidad española. Una estructura articulada entre convenios a nivel de sector (nacional) y convenios a nivel de empresa, puede ser un óptimo de segundo grado. Falta, sin embargo, por ver el papel que la práctica reserva a los convenios territoriales, como nivel intermedio entre el sector nacional y la empresa, que en nuestra opinión debería ser mínimo, pero que intereses corporativos pueden concederles una cierta preponderancia.

Un ejemplo de la posible falta de coincidencia entre el interés de las cúpulas de las organizaciones y el interés del conjunto de la economía, está en el mantenimiento de la eficacia general automática de los convenios de sector. La supresión de esta cláusula permitiría adecuar más los resultados de la negociación a la realidad de las empresas, pero reduciría el poder de las organizaciones corporativas. Todo ello arroja ciertas dudas acerca de si la reforma de la negociación colectiva la deben acordar, como se ha hecho en este caso, las organizaciones patronales y sindicales.

Creemos, sin embargo, que el haber alcanzado el presente acuerdo, pese a sus significativas limitaciones, y el hecho de que tanto la reforma de 1994 como los propios contenidos del acuerdo remitan a la negociación colectiva muchas cuestiones que antes eran reguladas por ley, pueden suponer el comienzo de una nueva etapa de las negociaciones laborales, en la que éstas ganen en contenido y en las que se adopte una aproximación más negociada en la determinación de las condiciones económi-

cas de la prestación laboral; lo cual, sin duda, tendrá efectos positivos.

#### 4. DISCUSIÓN DE ALGUNAS PROPUESTAS

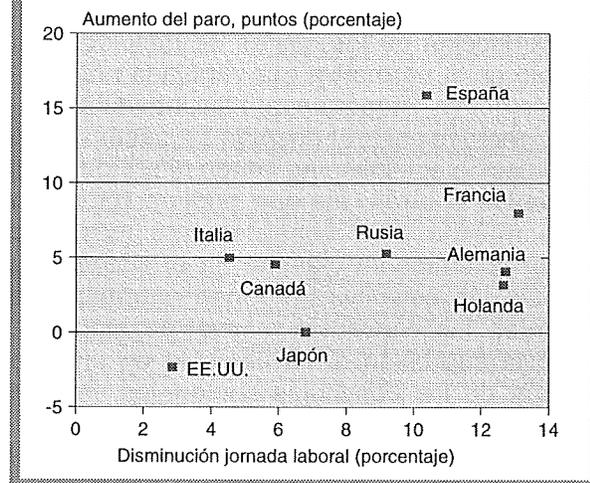
Se han realizado, desde distintas posiciones, varias propuestas para abordar el acuciante problema del paro en España. Voy a discutir, brevemente, dos de muy distinta índole:

##### 4.1. El reparto del trabajo

Es difícil estar de acuerdo con la propuesta de "repartir trabajo", que parte de la falacia de considerar que la cantidad de empleo es algo fijo que hay que repartir, cuando en realidad el empleo se crea y se destruye, en función de la evolución de una serie de variables económicas y de un conjunto de factores institucionales.

La propuesta del reparto del empleo podría ser instrumentadas de varias formas. La que parece estar en la mente de los que mandan este mensaje es la de reducir, por imposición normativa, la reducción de la jornada laboral de los empleados. El gráfico núm. 8 muestra una relación positiva entre la reducción (porcentual) de la jornada laboral y el aumento de la tasa de paro. Sin que se pueda pretender que el gráfico demuestre la existencia de una relación causal entre ambos hechos, la correlación positiva que refleja debería hacer pensar a los defensores de este tipo de propuestas. Sobre todo, porque existen razones para esperar que, efectivamente, una reducción (impuesta) de la jornada de trabajo pueda tener efectos negativos sobre el empleo. En primer lugar, y éste es el motivo más importante, porque, con toda probabilidad el coste laboral unitario se elevará como consecuencia de la medida. En segundo lugar, porque una reducción de la jornada laboral, manteniéndose inalterados otros factores (volumen de capital productivo, exigencias de salario real y regulaciones laborales) conduciría a un aumento de la inflación, a no ser que la economía se encuentre en una situación de insuficiencia de demanda efectiva, en cuyo caso sería más conveniente tratar de instrumentar una expansión de la demanda, que tendría la ventaja de conducir a un aumento del Producto Nacional mientras que la reducción de la jornada no. El aumento de la inflación que

GRÁFICO NÚM. 8  
JORNADA LABORAL Y PARO (1975 - 1994)



se produciría, si no existiera escasez de la demanda final, llevaría, o bien a una elevación del tipo de interés real impuesta por los mercados financieros, o bien a la necesidad de una política monetaria restrictiva. Lo que tendería a reducir la actividad y el empleo. Por los dos motivos indicados, el "reparto del trabajo" conduciría a un menor "volumen de trabajo"(23).

Si la imposición de un jornada laboral menor fuera acompañada de una reducción (más que proporcional) del salario real por persona, entonces sí que se produciría un aumento del empleo. Pero eso podría conseguirse instrumentando la reducción del salario real, pues ello induciría una mayor creación de puestos de trabajo. El gráfico núm. 3, que refleja la distinta evolución del salario real en EE.UU. y en Europa, deja muy claro que, como predice la teoría, a largo plazo un menor crecimiento del salario real induce una mayor creación de empleo. El indicado gráfico puede ser interpretado como si en EE.UU. se hubiera producido un mayor "reparto del trabajo", aunque no es esto en lo que deben estar pensando los que defienden esta fórmula "mágica".

##### 4.2. La propuesta del CEPR

En un informe del CEPR (1985), que cuenta entre sus principales autores a O. Blanchard y J.F. Jimeno, tras realizar un diagnóstico bastante correcto de la situación del mercado de trabajo español, se propone instrumentar ciertas reformas en la regulación del mercado laboral

acompañadas de una política monetaria expansiva.

Las reformas que proponen se refieren a una reducción de los costes de despido y un cambio en la normativa que regula la negociación colectiva. Proponen que las indemnizaciones y restricciones al despido se pacten en la negociación colectiva, pudiendo diferir de unos convenios a otros, aunque pudiera haber un coste mínimo legal sensiblemente más bajo que el actualmente vigente. En el sistema de negociación colectiva proponen reformas que fomenten los convenios a nivel de empresa, como la supresión de la cláusula de eficacia general de los convenios sectoriales. Pese a identificar el sistema de cobertura del desempleo como una de las causas del aumento del paro no acaban de proponer una reforma del actual sistema.

Las reformas propuestas nos parecen correctas, aunque se echa de menos alguna propuesta sobre el sistema de protección al desempleo. En cualquier caso, representan una reforma moderada, factible si hubiera voluntad política para realizarla, que tendría efectos positivos a medio plazo. Para hacerla más aceptable políticamente, y para estimular el crecimiento de la economía y de la demanda de empleo, proponen que, simultáneamente, se realice una política de demanda expansiva. Tras desechar, en mi opinión correctamente, la política fiscal debido al excesivo endeudamiento público, proponen una política monetaria agresiva con sustanciales reducciones de los tipos de interés a corto.

La propuesta macroeconómica implica el abandono del proyecto de la Unión Monetaria. Es más, implicaría, incluso, el abandono de un sistema de tipos de cambio fijos, que resta autonomía a las políticas monetarias nacionales. No creo que haya razones para escandalizarse por estas implicaciones, pese a su imposibilidad política en las fechas actuales, tan cercanas al ingreso de España en la Unión Monetaria. Lo que resulta más controvertido, aun como posibilidad teórica, es que España pudiera mantener tipos de interés bajos en un sistema de integración financiera como el que ya se ha alcanzado. Parece altamente problemático que España pudiera conseguir tener de forma permanente tipos de interés, a medio y largo plazo, bajos, sin que los mercados no anticipasen problemas de inflación y de dese-

quilibrio exterior, que les llevaría a aumentar la prima de riesgo exigido sobre los títulos españoles, con lo que los tipos a medio y largo plazo aumentarían en lugar de disminuir. Un país como España sólo podría conseguir que las reducciones de los tipos a corto se trasladaran de una forma permanente a los plazos más largos, si la acción monetaria fuera acompañada de una reforma creíble, tanto en el sector público (que permitiera reducir su endeudamiento) como en el mercado de trabajo. Pero, con toda probabilidad, esas reformas por sí solas conducirían a una bajada permanente de tipos.

La propuesta macroeconómica del informe del CEPR me resulta excesivamente especulativa; más por la política monetaria que propone que por la oposición implícita a la integración en la UME (ya, de por sí, muy especulativa, dadas las circunstancias).

## 5. CONCLUSIONES: LA NECESIDAD DE AVANZAR EN LA REFORMA LABORAL

De todo lo dicho se deduce la necesidad de avanzar en la reforma laboral, yendo más lejos de lo que lo han hecho las medidas de 1994 y los acuerdos de 1997.

Los campos en los que hay que cambiar la regulación son, fundamentalmente, los tres que hemos comentado en el apartado 2. La intensidad con la que hay que avanzar en la reforma de esos tres aspectos es discutible. Podría aceptarse que, ir tan lejos como supondría situarse en las condiciones del mercado de trabajo estadounidense, puede no ser adecuado, aunque contribuyera a aumentar el ritmo de creación de empleo a largo plazo. Puede no ser adecuado llegar tan lejos por lo impropio de adoptar instituciones que no se corresponden con el desarrollo histórico de nuestra sociedad, y, quizá también, por algunas de sus consecuencias sociales. Pero es necesario desregular aún más nuestro marco laboral.

Me parece que es posible y necesario reducir los costes de despido y flexibilizar la gestión de los despidos (reduciendo la intervención judicial y administrativa). Recuérdese que, a parte de los efectos beneficiosos de esta medida, unos costes de despido altos no garantizan la ausencia de destrucción de empleo en las recesiones. También se debe cambiar la regula-

ción de la negociación colectiva, para, además de dotarla de mucho más contenido, fomentar la negociación a nivel de empresa y mejorar la representatividad de las partes negociadoras. Para lograr esta reforma de la negociación colectiva, parece necesario que no sean las cúpulas de las organizaciones sociales las que diseñen la reforma. Por último, es necesario plantearse la reforma del sistema de protección del desempleo, que permita un nuevo equilibrio entre el principio de equidad distributiva y las consecuencias negativas que tiene un sistema de este tipo.

Estas reformas son condiciones necesarias para que se cree empleo a un mayor ritmo, y para que la evolución de la tasa de paro española pierda esta dramática propiedad, apuntada en la introducción, de registrar una media que crece de ciclo en ciclo.

Otra cuestión es si la reforma es una condición suficiente para una rápida disminución de los niveles de paro en nuestro país. Evidentemente no lo es. Una robusta creación de empleo será la consecuencia de un fuerte crecimiento económico, a lo que contribuiría las reformas propuestas, pero que no resultaría garantizado por la reforma.

Contribuir a un mayor crecimiento mediante políticas macroeconómicas activas, como propone el CEPR, produce ciertas dudas. La política macroeconómica no tiene que ser restrictiva, pero, sobre todo, tiene que no ser distorsionadora y, por tanto, además de garantizar determinada estabilidad monetaria, no debe ser una fuente de incertidumbre. Y las políticas activas suelen acabar acarreado incertidumbre, sobre todo, por las dudas acerca de su sostenibilidad.

Respecto a las consecuencias de la Unión Monetaria en el panorama del paro español, resulta preocupante la pérdida del tipo de cambio como forma de corregir los crecimientos de los costes laborales unitarios por encima de los europeos (como sucedió entre 1986 y 1992). Los defensores a ultranza de la Unión Monetaria afirman que no hay tal pérdida de instrumento, porque el tipo de cambio real (que es el tipo relevante) no puede ser afectado por el tipo de cambio nominal. No estamos totalmente de acuerdo con esta postura. El tipo de cambio nominal no puede determinar a su antojo el tipo de cambio real, pero sí puede corregir aprecia-

ciones excesivas del tipo de cambio real, si las devaluaciones se producen en momentos de deficiencia de la demanda efectiva.

Si no se produce una reforma del mercado de trabajo, el ingreso en la UME, con la consiguiente imposibilidad de alterar el tipo de cambio nominal, puede ser un factor más en la negativa evolución del empleo en nuestro país. La reforma se convierte en una necesidad aún mayor con la integración monetaria.

#### NOTAS

(1) En el Reino Unido, la tasa de paro experimentó un salto a principios de los 80, pero después muestra un comportamiento próximo a la estacionariedad en la media.

(2) La evidencia reflejada por el gráfico núm. 2 debe hacer pensar sobre la realidad laboral europea, aunque no debe ser interpretada como la conveniencia de seguir el modelo americano en todos sus términos.

(3) Ver Sebastián (1997).

(4) Entre 1974 y 1977 los costes de despido eran muy altos, no sólo por lo elevado que resultaban en la legislación vigente sino, además, por la situación socio-política, que implicaba una enorme presión en contra de ajustar plantillas.

(5) Es posible que en 1984 se produjera además, por la combinación de una política monetaria restrictiva y un elevado déficit público, una situación de racionamiento de créditos (ver Sebastián, 1997).

(6) Es, en buena parte, la explicación de Blanchard y Jimeno (1995).

(7) La comparación de la experiencia española con la portuguesa resulta muy ilustrativa para comprender los factores detrás de la evolución de la tasa de paro española.

(8) Entender los motivos de este dispar comportamiento en los costes laborales unitarios, y hacer algo para evitar que vuelva a ocurrir, resulta especialmente acuciante ante la eventualidad de una integración monetaria de España con los países de la UE, pues, entonces, la corrección no se podrá realizar a través del ajuste del tipo de cambio nominal.

(9) Una excelente descripción de la realidad institucional del mercado de trabajo español, con comparaciones con la realidad de otros países, se encuentra en García Perea y Gómez (1993), válida pese a las modificaciones legislativas posteriores. Análisis de las implicaciones para el paro se realizan en Blanchard, Jimeno y otros (1994) y en Sebastián (1996). Para una visión comparado de aspectos institucionales y de políticas resulta enormemente útil el estudio de la OCDE (1994).

(10) Los costes de despido en España son altos, no sólo por su definición legal, sino también por la práctica de control judicial o administrativo de los despidos, que han tendido a generar indemnizaciones por despido superiores a las establecidas legalmente.

(11) Todos estos resultados se pueden obtener de mode-

los formales (ver Novales y Sebastián; 1997, Capítulo 5). Ver también Rogerson (1990), para una discusión del efecto de los costes de despido sobre el empleo en el estado estacionario.

(12) Los empresarios tendrán menores incentivos a la moderación porque todos sus competidores van a verse afectados por los mismos incrementos salariales. Los sindicatos tendrán menores incentivos a la moderación porque los afectados por posibles excesos salariales se encuentran alejados de su punto de decisión (se encuentran en empresas del sector o en empresas de otros sectores).

(13) Frente a una solución negociada, en el que las partes se situarán en un punto de la "curva de contrato", dependiendo de su poder relativo. En cualquier punto de la curva de contrato el empleo será mayor que el que genera el sindicato monopolista. En ambos modelos, sin embargo, se obtiene que, bajo condiciones razonables, el salario real es rígido, y sólo reacciona al alza ante aumentos en la demanda de empleo, cuando los "afiliados" (o los "defendidos" por el sindicato) están todos ocupados. Para una discusión de los distintos modelos con sindicatos y sus consecuencias, ver Novales y Sebastián (1997), Capítulo 6.

(14) La tasa de afiliación en España es del 11% (menor aún en el sector privado de la economía), mientras que, en cambio, los acuerdos negociados por los sindicatos afectan al 68% de los asalariados. Excepto en Francia, en ningún país hay tanta desproporción entre el número de afiliados y el número de trabajadores afectados por los convenios negociados por los sindicatos (ver el Jobs Study de la OCDE; 1994).

(15) En buena medida, también, su financiación con fondos públicos está en función de los resultados en las elecciones sindicales.

(16) Ver Novales y Sebastián (1997, Capítulo 6) y Sebastián (1997). Si por el contrario, hubiera un sistema sindical con gran arraigo social y una alta tasa de afiliación, los sindicatos tenderán a tener una conducta menos miópica y a defender al conjunto de los afiliados. Ese comportamiento implicará una menor rigidez del salario real y una menor intensidad de la histéresis.

(17) Se ha producido lo que se conoce como un fenómeno de "riesgo moral".

(18) Ver Layard, Nickell y Jackman (1991).

(19) Es como si el sistema de protección al desempleo restringiera la oferta de trabajo al salario real vigente.

(20) Cuyo contenido, pese a sus limitaciones, supuso un mayor avance que el de los acuerdos de 1997.

(21) Defendida por Blanchard, Jimeno y el grupo del CEPR (ver Blanchard y otros; 1995).

(22) El acuerdo dice textualmente: "...estimamos innecesario que el convenio nacional de rama de actividad agote los criterios salariales. Por el contrario, un convenio de dicho ámbito puede remitir las cuestiones salariales a los ámbitos inferiores". Confiamos que en la práctica se remitan las cuestiones salariales al ámbito de la empresa.

(23) La reducción de la jornada laboral acordada a nivel de empresa o industria, en el contexto de acuerdos más generales entre las partes, tendrá efectos distintos que la imposición normativa y universal de una menor jornada. Igualmente la liberali-

zación del contrato a tiempo parcial, realizada por la reforma de 1994, permitirá adecuar la contratación a las necesidades de demandantes y oferentes y, por esta vía, aumentar el número de ocupados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanchard, O., Jimeno, J.F. y otros (1994), *El paro en España: ¿Tiene Solución?*, CEPR, Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, Madrid.
- Blanchard, O. y Jimeno, J.F. (1995), "Structural unemployment. Spain versus Portugal", *American Economic Review*, 85.
- Bover, O., Arellano, M. y Bentolila, S. (1996), *Duración del desempleo, duración de las prestaciones y ciclo económico*, Banco de España, Estudios Económicos nº 57, Madrid.
- Castillo, Dolado y Jimeno (1997), "A Tale of Two Neighbour Economies: Does Wage Flexibility make the Difference between Portuguese and Spanish Unemployment?", *Mimeo*.
- García Perea, P. y Gómez, R. (1993), "Aspectos institucionales del mercado de trabajo español, en comparación con otros países comunitarios", *Boletín Económico*, Banco de España, Septiembre, págs. 29-47.
- Jimeno, J.F. (1997), "Los factores específicos del Paro en Andalucía", FEDEA, *Documento de Trabajo*, nº 97-5, Madrid.
- Layard, R., Nickell, S. y Jackman, R. (1991), *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Novales, A. y Sebastián, C. (1997), *Análisis Macroeconómico*, próximo a aparecer.
- OCDE (1994), *The OECD Jobs Study. Evidente and Explanations*, París.
- Rogerson, R. (1990), "Restricciones al despido, inversión y empleo, con una aplicación a la industria española", en *Estudios sobre participación activa, empleo y paro en España*, Varios Autores, nº 7, Colección Estudios de FEDEA, Madrid.
- Sebastián, C. (1996), "Creating Employment in Spain: Labour Markets Imperfections" en *The Social Challenge of Job Creation. Combating Unemployment in Europe*, J. Gual (ed.), Edgar Elgar Publishing, Cheltenham. Glo.
- (1997), *Las fluctuaciones de la economía española 1971-1996, Un ensayo en la teoría de los ciclos*, próximo a aparecer en Marcial Pons, Madrid.
- Viñals, J. (1996): "Job Creation in Spain: A Macroeconomic View", en *The Social Challenge of Job Creation. Combating Unemployment in Europe*, J. Gual (ed.), Edgar Elgar Publishing, Cheltenham. Glo.