

EL IMPACTO DEL CAMBIO INSTITUCIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DURANTE LA CRISIS (*)

En este artículo de José Luis Malo de Molina se analiza el impacto del cambio institucional sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y especialmente sobre el comportamiento de los salarios. En los dos primeros apartados se valoran los efectos del cambio institucional sobre el sistema de ajuste del mercado de trabajo, partiendo de un análisis sintético de la situación prevaeciente en el mercado de trabajo español con anterioridad a 1975. El tercer apartado se dedica al contenido y a la articulación de la política salarial durante el período de transición que se inicia en 1976, así como a sus repercusiones sobre el comportamiento del nivel general de los salarios.

EL mercado de trabajo español ha sido durante muchos años una de las partes de nuestro sistema económico más claramente diferenciada en su ordenación institucional de los moldes vigentes en los países occidentales. Los estudios referidos al período comprendido entre el Plan de Estabilización y el inicio del proceso de la reforma política han evidenciado la existencia de marcadas diferencias respecto a la evidencia empírica disponible en otros países occidentales. El cambio de régimen político ha introducido una profunda transformación institucional cuyos efectos traumáticos han incidido de forma decisiva en el ajuste de la economía española frente a la crisis. Se trata de analizar a continuación cuáles han sido esos efectos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

I. EL MARCO INSTITUCIONAL Y EL SISTEMA DE AJUSTE PREVAECIENTE EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DURANTE EL PERIODO 1963-1975

No resulta fácil esclarecer la forma de articulación entre las fuerzas del mercado y las fuertes restricciones institucionales bajo las que éstas operaban en el funcionamiento del mercado durante este período. Es necesaria una labor de simplificación y abstracción que, partiendo de la información disponible sobre el comportamiento institucional del período, permita tipificar las restricciones institucionales y formular algún conjunto de supuestos sobre su influencia en el comportamiento de los agentes y sobre el sistema de ajuste prevaeciente en el mercado de trabajo español durante di-

cho período. Asumiendo los riesgos implícitos en toda tarea de simplificación y abstracción, las características institucionales específicas de ese período se pueden sintetizar tentativamente en las cuatro siguientes: la desvirtuación del sistema de contratación colectiva, la inexistencia de sindicatos libres, la existencia de restricciones legales al despido y la gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial.

El carácter desvirtuado de la contratación colectiva, unido a la inexistencia de sindicatos libres, contribuían a una agudización del grado de *monopsonio* del mercado de trabajo; o, formulado en otros términos, a un predominio de los factores del lado de la demanda de trabajo en la fijación de los salarios, que permitía a las empresas acceder a una posición salarial más ventajosa dentro de la zona de indeterminación salarial en la que se desenvuelve la fijación de salarios en un régimen de negociación, sin que los sindicatos pudiesen ejercer como factor eficaz de compensación.

En segundo lugar, la inexistencia de sindicatos libres durante todo el período liberaba al mercado de trabajo español durante aquel período de algunos de los efectos generalmente atribuidos en la Economía Laboral a la sindicalización de la oferta de trabajo. Uno de estos efectos, reconocido con mayor generalidad desde los diversos enfoques teóricos, es la pérdida de flexibilidad del sistema salarial, tanto en el comportamiento de la estructura salarial como en el del nivel general de los salarios. El sindicato ha sido identificado como un factor ins-

titucional que agudiza la rigidez de precios en el mercado de trabajo. Como institución transmisora de información, el sindicato desempeña un activo papel en la formación de las expectativas y contribuye a la generalización de un conjunto de efectos demostración o de efectos *Spillover* que tienden a hacer invariable la estructura salarial de partida.

Por último, es necesario interpretar las restricciones legales al despido. Si se acepta que las restricciones legales al despido se traducen principalmente en un aumento significativo de los costes fijos de empleo, ya que los costes por despido forman parte de estos últimos, es necesario interpretar que dichas restricciones legales repercutieron en una mayor estabilidad relativa del empleo, o, si se prefiere, en una mayor rigidez en el ajuste vía cantidades del mercado de trabajo. Este planteamiento no significa ignorar la existencia durante el período en cuestión de ciertas vías que suavizaban la rigidez provocada por la legislación restrictiva sobre el despido en el ajuste a corto plazo del empleo. Por un lado, se generalizaron ciertas prácticas adaptativas de los empresarios que les permitían mantener una determinada parte de la plantilla, normalmente situada en las franjas menos calificadas, con un cierto grado de flexibilidad y, por otra parte, la masiva utilización de las horas extraordinarias constituyó una respuesta a los altos costes de ajuste del empleo. Sin embargo, tanto un fenómeno como el otro confirman la existencia de unos claros efectos de rigidez en el ajuste del empleo como consecuencia de los costes fijos derivados del despido.

Esta simplificación del marco institucional, y su traducción a supuestos sobre el comportamiento de los agentes, permite formular las restricciones institucionales en términos del predominio de un determinado sistema de ajuste en el mercado de trabajo durante el período 1963-1975. Si se entiende que la existencia de un sistema de ajuste de precios flexible (*flex-price*) o precios rígidos (*fix-price*), como señala Leijonhufvud, es una cuestión referida al orden de las velocidades de ajuste, y no la drástica alternativa entre una velocidad infinita de reacción de los precios o una velocidad infinita de reacción de las cantidades, las restricciones institucionales enunciadas como específicas de este período permiten formular la hipótesis del predominio de un sistema de ajuste basado en la flexibilidad salarial. O al menos, más matizadamente, que estas restricciones institucionales, lejos de acentuar los factores generadores de la rigidez de salarios, como es el caso de la influencia de los marcos institucionales existentes en la mayoría de los países occidentales, potenciaron ciertos elementos de flexibilidad salarial en contrapartida a una mayor rigidez en el ajuste del empleo.

Esta formulación de las restricciones institucionales españolas como generadoras de un sistema de ajuste de flexibilidad salarial, tiene un valor interpretativo de la lógica interna del sistema de relaciones laborales existente hasta 1975, al poner de manifiesto la función compensadora que la flexibilidad salarial pudo desempeñar frente a la dificultad del ajuste a través del despido. Y a la vez permite ilustrar la forma pecu-

liar de articulación entre las fuerzas institucionales y las fuerzas del mercado. Pues si bien el marco institucional impone ciertas barreras a la libre operación de las fuerzas del mercado en algunos aspectos, en otros, por el contrario, los dota de una mayor capacidad de actuación. En el modelo tradicional de equilibrio en el mercado de trabajo, la movilidad de la mano de obra es la que garantiza la interrelación entre los salarios y su respuesta a la tensión relativa del mercado. Según ello, la rigidez en el ajuste de cantidades en el mercado conduciría a una cierta autonomización del nivel y de la estructura salarial respecto a la situación del mercado. Tal proposición, que podría justificarse en el ajuste a corto plazo en presencia de rigidez de precios, deja de ser cierta cuando existen mecanismos de flexibilidad salarial suficientemente fuertes.

Según ello, y contrariamente a lo que se ha afirmado en ocasiones, no hay porqué esperar de estas restricciones una autonomía de los salarios respecto de las condiciones cambiantes del mercado, y mucho menos una inversión en la pauta de comportamiento cíclico de los salarios. En cambio, sí podría afirmarse que la flexibilidad salarial ejerció como mecanismo de compensación de las limitaciones impuestas al proceso de ajuste por las restricciones existentes al despido. Por una parte, al permitir cierto ajuste parcial del empleo a través de los abandonos voluntarios y, por otra parte, sobre todo, por permitir un ajuste en los costes de producción de las empresas.

En todo caso, el acuerdo sobre el tipo de ajuste prevaleciente en el mercado de trabajo

está referido al mundo real, y es por lo tanto una cuestión de carácter empírico. Desde esta perspectiva, resulta crucial dilucidar empíricamente la relación entre la evolución de los salarios y el grado de tensión del mercado de trabajo, con el objetivo de comprobar si efectivamente se registró durante este período un comportamiento flexible de los salarios a pesar de las fuertes restricciones institucionales entonces existentes.

El análisis de la estructura salarial durante el período 1963-1975 presenta una evidencia empírica favorable a la aceptación de un comportamiento flexible de la misma. Un análisis econométrico realizado en mi tesis doctoral sobre los diversos componentes de la estructura salarial española durante ese período permitió alcanzar algunas conclusiones significativas.

En primer lugar, parece corroborarse la existencia de una sensibilidad de la estructura salarial interindustrial española respecto a la situación de tensión existente en el mercado de trabajo a nivel agregado, medida por el nivel relativo de paro registrado no agrícola. La relación estimada indicaba que a un mayor nivel relativo de paro correspondía un nivel de dispersión salarial mayor, de forma que este componente de la estructura salarial española presentó un comportamiento anticíclico perfectamente coherente con las predicciones de la teoría económica. Ello quiere decir que la rigidez institucional del mercado de trabajo no impidió durante ese período la sensibilidad de la estructura salarial frente a las condiciones cambiantes del mercado. Por lo tanto, contrariamente a lo que en ocasiones se ha supuesto, el funciona-

miento del mercado de trabajo español no fue tan diferente, en este aspecto por lo menos, del registrado en otros mercados de trabajo con una ordenación institucional marcadamente diferente. Y la hipótesis de una determinación completamente exógena de la estructura salarial interindustrial debe ser rechazada.

La relación de la dispersión salarial interindustrial con la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo refleja la existencia de una respuesta salarial diferenciada por sectores. Los efectos *Spillover* tienden por el contrario, tal y como se ha expuesto más arriba, a generalizar las subidas salariales desde unos sectores a otros, dando una considerable rigidez y estabilidad al estado de la dispersión salarial. Rigidez que se traduce en una mayor homogeneidad en la respuesta frente a los cambios en los precios, aun en presencia de otros factores diferenciales derivados de los cambios en la distribución sectorial de la productividad o del grado de concentración. Todo ello permite deducir la escasa virtualidad que los efectos *Spillover* tuvieron en el caso español durante el período 1963-1975, y este fenómeno puede considerarse como uno de los efectos más claros de la peculiar configuración institucional del mercado de trabajo, entonces existente, sobre el comportamiento de la estructura salarial, pues sin duda esta débil transmisión de las elevaciones salariales es atribuible a la inexistencia de sindicatos libres, que dotaba al sistema de un grado de libertad mayor para los ajustes de la estructura salarial, al eliminar, o al menos reducir, la importancia de los efectos *Spillover*.

El análisis de la estructura salarial por categorías profesionales durante el período 1963-1975 presenta conclusiones similares al de la estructura salarial por ramas de actividad. Este componente de la estructura salarial registra un comportamiento anticíclico que permite rechazar con toda claridad los análisis de la estructura salarial por categorías profesionales, que han interpretado la atipicidad del mercado de trabajo español de ese período en términos de una «notable estabilidad» de la misma o incluso en términos del carácter procíclico de la misma. Por otra parte, los cambios en la estructura salarial interna de un sector no se propagaban al resto de los sectores, dando a la estructura salarial de ese período una considerable flexibilidad y restando importancia a los elementos de inercia y rigidez de la estructura salarial que en otros mercados de trabajo han podido actuar como mecanismos de consolidación de las tensiones inflacionistas.

Finalmente, para valorar la influencia sobre el nivel general de los salarios de la flexibilidad de la estructura salarial durante el período 1963-1975, se realizaron un conjunto de ejercicios de simulación que permitían comparar el comportamiento observado del nivel general de salarios con el que se hubiese derivado de distintos supuestos sobre un comportamiento rígido de la estructura salarial. Los resultados de estos ejercicios permiten afirmar que la flexibilidad de la estructura salarial actuó como factor de amortiguación de los costes del factor trabajo y que en ello se encontraba un rasgo diferencial de la economía española durante ese período respecto a lo observado en otros

países occidentales, donde la rigidez de la estructura salarial, imputable en buena medida a la sindicalización de la oferta de trabajo, actuaba como factor de aceleración de las tensiones inflacionistas y de encarecimiento del trabajo. El caso más claro lo constituye la experiencia italiana durante el período 1963-1975 en la que, como han puesto de manifiesto G. Canullo y R. Schiattarella, los cambios de la estructura salarial, especialmente de la estructura por categorías profesionales, han acentuado considerablemente la elevación de los costes de trabajo (1).

Los tres tipos de resultados presentados confirman el comportamiento flexible de los distintos componentes analizados de la estructura salarial durante el período 1963-1975. Asimismo aportan pruebas empíricas sobre la existencia de una sensibilidad de la estructura salarial a las pulsaciones del mercado. La flexibilidad salarial constatada en ese período ha tenido una influencia neta amortiguadora sobre la dinámica de crecimiento salarial, actuando, por lo tanto, como mecanismo de compensación de otras rigideces y distorsiones institucionales del mercado de trabajo, especialmente de la mayor rigidez en el ajuste del empleo. En función de ello, no resulta válido analizar la influencia de aquellas restricciones institucionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en términos exclusivos de rigidez o de distorsión de los mecanismos de mercado, pues frente a la rigidez en el ajuste vía cantidades, el sistema de determinación de los salarios gozó de mecanismos de flexibilidad suficientemente fuertes, que influyeron decisivamente

tanto en el comportamiento del nivel general de salarios como en el comportamiento de la estructura salarial. El sistema institucional entonces vigente, sin impedir el funcionamiento del mercado, otorgaba ventajas significativas en el comportamiento de la estructura salarial, de indudable incidencia sobre la rentabilidad de la capacidad productiva instalada o sobre la rentabilidad esperada de la inversión, adaptándose por lo tanto a las necesidades del crecimiento económico.

Ello no quiere decir que la peculiar función económica desempeñada por aquellas instituciones se realizase sin costes ni ineficiencias, en perfecta coherencia con los requerimientos del crecimiento. Por el contrario, el funcionamiento del mercado de trabajo bajo aquellas restricciones institucionales se adaptó a las necesidades del crecimiento con una considerable acumulación de distorsiones e ineficiencias cuya gravedad se pone de manifiesto, sobre todo, a partir del cambio institucional.

II. EL CAMBIO INSTITUCIONAL Y SU IMPACTO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

Con el cambio político operado en España a partir de 1975, las singulares instituciones que aseguraban hasta entonces el funcionamiento del sistema salarial español entraron en contradicción con el nuevo marco político que inicia su instaura-

ción a partir de 1976. Se inicia así un progresivo y profundo cambio de las restricciones institucionales del mercado de trabajo.

El más importante de los cambios institucionales operados fue la aparición de los sindicatos libres y el surgimiento de una contratación colectiva con autonomía real para las partes. Resulta difícil valorar, y mucho más cuantificar, la incidencia que dicho cambio haya podido tener en el nivel general de salarios de la economía española, pues una economía sin sindicatos difiere de una economía con ellos en otros muchos aspectos, de forma que todo intento de imputar determinada parte del crecimiento salarial a la transformación institucional resultará excesivamente simplista y arbitraria. Sin embargo, los efectos imputados en epígrafes anteriores a la inexistencia de sindicatos libres permiten atribuir a la aparición de los mismos y a la recuperación del contenido real de las negociaciones colectivas unos efectos alteradores del sistema de ajuste prevaleciente en el mercado de trabajo, dotado hasta entonces de un alto grado de libertad para las modificaciones de la estructura salarial. Porque, cualquiera que haya sido la parte del comportamiento alcista de los salarios durante el período de la transición directamente imputable a la acción de los sindicatos, hay que subrayar que la aparición de los mismos supone el reforzamiento de los efectos *Spillover* y de los mecanismos de transmisión de las alzas salariales entre unas ramas de actividad y otras, y entre unas categorías profesionales y otras.

Por otra parte, la acción de los sindicatos tiende a contra-

restar la importancia de los conceptos salariales variables ligados a la extensión, intensidad y cualificación que dotaban al sistema de mecanismos atípicos de flexibilidad salarial. En este sentido, el cambio institucional implica el surgimiento de un proceso de normalización salarial —de progresiva absorción de flecos en los salarios base— que tiende a eliminar muchas de las posibilidades de discriminación o de simple diferenciación salarial. Ambos procesos suponen la pérdida de buena parte de la flexibilidad anterior de la estructura salarial española. La estructura salarial se hace más homogénea y más rígida por el reforzamiento de los efectos *Spillover* y por la normalización salarial que acompañan a la extensión del sindicalismo, y como consecuencia del surgimiento de las diversas formas de «liderazgo salarial» y de «negociaciones modelo» que se producen en el contexto de la libertad real de negociación salarial.

El cambio institucional ha provocado también alteraciones en la rigidez existente en el ajuste del empleo. Diversos cambios legislativos han estado orientados a su flexibilización. Se ha producido una considerable reducción en la cuantía de las indemnizaciones por despido impropio y se han ampliado considerablemente los posibles procedimientos de regulación de empleo de las empresas. A partir del Estatuto de los Trabajadores se han creado nuevas formas de contratación que posibilitan el aumento de la proporción de trabajadores sin la condición de fijeza dentro de las empresas. Además, la política de empleo ha utilizado las desgravaciones en las contribucio-

nes sociales como estímulo de estas nuevas formas de contratación. Sin embargo, la posible eficacia flexibilizadora de este conjunto de medidas se ha encontrado limitada al menos por dos importantes factores: *Primero*: algunos de los mecanismos adaptativos de las empresas, que permitían la suavización de la rigidez en el ajuste del empleo producida por las restricciones legales al despido, quedaban bloqueados en la nueva situación institucional. *Segundo*: la importancia de las tendencias recesivas experimentadas por la economía española hace perder virtualidad a los instrumentos de flexibilización del empleo que operan a través de los nuevos contratos.

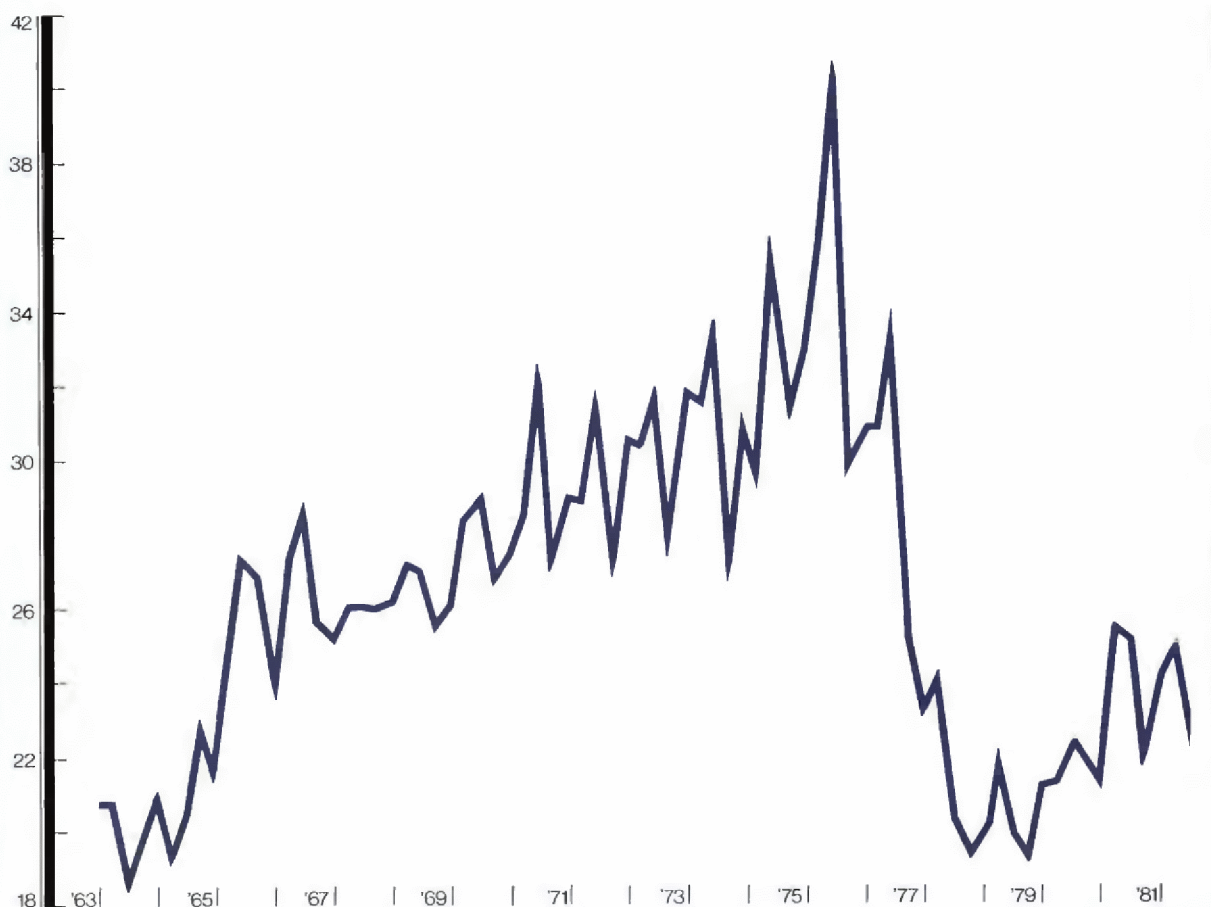
Según el planteamiento realizado en estas líneas, el cambio institucional ha supuesto una profunda alteración en el sistema de ajuste predominante en el mercado de trabajo hasta el inicio del proceso de la reforma política. Sin embargo, el análisis empírico de este tema se enfrenta a importantes dificultades de carácter estadístico, derivadas principalmente de la ruptura de las series de salarios procedentes de la Encuesta de Salarios del INE, debida a un importante cambio de metodología en 1977 que, desgraciadamente, es coincidente en el tiempo con las transformaciones institucionales que se registran en el mercado de trabajo español.

En un trabajo realizado en el Servicio de Estudios del Banco de España se han elaborado series de salarios medios por persona y por hora desagregados para 17 ramas de actividad parcialmente homogéneas para todo el período desde 1963 hasta 1981 (2).

Con estas series trimestrales desagregadas por ramas de actividad se puede calcular una medida de dispersión de los salarios medios industriales que permita estudiar al comportamiento de la estructura salarial interindustrial durante el período 1963-1981. Así se han calculado los coeficientes de variación correspondientes a 14 ramas de actividad industriales (incluida la construcción) para las que se dispone de series parcialmente homogéneas de salario por hora. Esta medida de dispersión (variable CV), que aparece representada en el gráfico 1, permite la estimación de un modelo explicativo de la estructura salarial interindustrial para todo el período de 1963-1981 que haga posible la identificación de los cambios que se hayan podido producir a partir de 1976 en relación con la modificación de las restricciones institucionales.

La especificación del modelo incluye la introducción, como variables independientes, del nivel de paro registrado no agrario (PR) y del índice de precios al consumo. La primera variable se introduce en forma hiperbólica y la segunda en forma cuadrática a partir de sus primeras diferencias. Junto a estas variables se ha incorporado una variable artificial (S764) de tipo escalón que toma el valor uno desde el cuarto trimestre de 1976 hasta el final del período muestral y el valor cero en las restantes observaciones. Con esta variable se pretende recoger el impacto de los cambios institucionales sobre el nivel medio de dispersión salarial entre las ramas de actividad industriales. Por último, se han incorporado las correspondientes variables artificiales para el tratamiento de la estacionalidad.

**GRAFICO 1
DISPERSION DE LOS SALARIOS HORA POR RAMAS DE ACTIVIDAD**



En el Apéndice se expone sintéticamente el proceso de estimación seguido. Aquí nos limitaremos a extraer las posibles conclusiones que se derivan del modelo finalmente elegido. Dicha estimación es la siguiente:

$$\begin{aligned}
 (1 - 0.219 L - 0.267 L^2) CV_t &= 12.77 - & (1.96) & (2.78) & (3.37) \\
 - 300.17 PR_{t-2} + 1.64 \dot{P}_t - 0.23 \dot{P}_t^2 + & & (-2.09) & (3.69) & (-3.42) \\
 + 2.13 Q_1 + 3.92 Q_2 + 4.78 Q_3 + & & (2.76) & (6.03) & (7.12) \\
 + (-4.54 - 1.98 L) S764 & & (-2.22) & (-4.02) &
 \end{aligned}$$

SSR = 181.029
 $R^2 = 0.87 \bar{R}^2 = 0.84 F = 37.27 DW = 1.77$
 $Q(5) = 5.3$
 $Q(9) = 9.8$
 $Q(13) = 13.3$

Residuos atípicos

3.^{er} trimestre 1974 = 2.05σ
 3.^{er} trimestre 1975 = 2.83σ
 3.^{er} trimestre 1978 = 2.04σ
 2.^o trimestre 1980 = 2.20σ

Donde L es el operador de retardos y P es la tasa de variación intertrimestral del índice de precios al consumo.

El parámetro estimado para la variable PR implica la existencia de un comportamiento sensible de la dispersión salarial interindustrial a la situación de tensión del mercado de trabajo durante todo el periodo considerado. El signo negativo determina un comportamiento anticíclico, y el carácter hiperbólico de la relación da lugar a un debilitamiento de esa sensibilidad cuando aumenta considerablemente el nivel del paro registrado no agrario. El cálculo de la elasticidad a largo plazo de la dispersión

salarial interindustrial respecto al nivel del paro registrado no agrario permite observar (véase el Apéndice) cómo a partir de 1975 se acelera considerablemente la pérdida de sensibilidad de los coeficientes de variación de los salarios medios de las ramas de actividad industriales respecto a la situación de tensión relativa del mercado de trabajo.

Los valores de los parámetros estimados para la tasa de variación intertrimestral del índice de precios al consumo en su forma cuadrática son coherentes con la hipótesis de Bronfenbrenner y Holzman, según la cual los diferenciales salariales se abren en respuesta a las tasas bajas de inflación, mientras que se cierran frente a las tasas altas de variación del índice de precios. El valor crítico de la tasa de variación intertrimestral del índice de precios al consumo, a partir del cual se invierte el signo de la respuesta de la dispersión salarial interindustrial en el modelo estimado, es 3.57 por 100 trimestral. Las elasticidades puntuales a largo plazo de la dispersión salarial interindustrial con respecto a la tasa de variación del IPC oscilan entre 0.1119 en el primer trimestre de 1967 y -1.3665 en el tercer trimestre de 1977.

La intervención con la variable artificial S764 ha resultado significativa y los valores de los parámetros estimados implican una ganancia de 12.78, que supone el 47 por 100 del valor medio de la dispersión salarial durante todo el período muestral. El desarrollo temporal de este escalón o salto en el nivel medio de la dispersión salarial interindustrial a partir del cuarto trimestre de 1976 se puede ob-

tener mediante la expansión del siguiente cociente de polinomios:

$$\frac{-4.54 - 1.98 L}{1 - 0.22 L - 0.27 L^2} = -4.54 - 2.98 L - 1.89 L^2 - 1.12 L^3 - 0.76 L^4 - 0.47 L^5 - 0.31 L^6 - 0.20 L^7 - 0.12 L^8$$

Los altos valores de los parámetros de esta variable artificial confirmarían el fuerte impacto del cambio institucional sobre el comportamiento de la estructura salarial interindustrial, en el sentido esperado de una fuerte reducción de los diferenciales salariales por ramas de actividad. De forma que la aparición del sindicalismo libre y el surgimiento de una contratación colectiva con autonomía real de las partes habrían contribuido a homogeneizar y a hacer más rígido este componente de la estructura salarial.

Es necesario advertir, sin embargo, que esta estimación puede estar, en cierta medida, sesgada al alza, en el sentido de sobrevalorar el impacto del cambio institucional sobre la dispersión salarial interindustrial, debido a la incidencia sobre las series de salarios del cambio de metodología de la Encuesta de Salarios realizado en 1977.

Algunos de los cambios metodológicos realizados, como por ejemplo la exclusión de la muestra empleada de los trabajadores eventuales, los trabajadores a tiempo parcial y los que han faltado durante más de tres días al trabajo durante el período de referencia, han podido prestar una contribución propia a la reducción de los niveles de dispersión en los salarios medios por ramas de actividad estimados a partir de los datos de la Encuesta. Sin embargo, la contribución específica de este

fenómeno de carácter puramente estadístico a la reducción de los diferenciales salariales se produce en el primer trimestre de 1977, mientras que el cambio en el nivel medio de la dispersión salarial comienza en el cuarto trimestre de 1976, cuando todavía se mantiene la homogeneidad de los datos salariales utilizados, registrándose en ese mismo período el 28,1 por 100 del descenso en el nivel de la dispersión salarial estimado a través de la variable artificial introducida.

En el marco del modelo estimado no es posible distinguir entre la contribución al descenso de la dispersión salarial que es imputable al cambio de metodología de la Encuesta y la que puede ser considerada como resultado del proceso de cambio institucional. Esta imposibilidad de separar causalidades afecta a la magnitud cuantitativa del fenómeno imputable al proceso de cambio institucional, pero no deja lugar a dudas sobre la existencia de una reducción de las diferencias salariales por ramas de actividad como consecuencia del mismo.

Según ello, el cambio institucional ha supuesto una profunda alteración en el sistema de ajuste predominante en el mercado de trabajo hasta el inicio del proceso de la reforma política. Las investigaciones realizadas permiten interpretar dicho cambio institucional como la ruptura de un sistema de ajuste dotado de una flexibilidad salarial que compensaba, al menos parcialmente, la rigidez en el ajuste del empleo. Las transformaciones institucionales han implicado sobre todo la pérdida de la flexibilidad salarial existente hasta entonces, sin que en contrapartida hayan desaparecido

totalmente las barreras del ajuste del empleo. O, formulado más matizadamente, el cambio institucional ha supuesto la aparición de nuevos factores de rigidez en el mercado de trabajo que han venido a sumarse a gran parte de la rigidez y distorsiones heredadas de la etapa anterior. Desde esta perspectiva, el cambio institucional ha tenido ciertos efectos traumáticos sobre el comportamiento del mercado de trabajo que han venido a sumarse, con una contribución específica, a los efectos de la crisis económica.

Cabe preguntarse cuál ha sido la influencia de los cambios en el comportamiento de la estructura salarial a partir de 1976 sobre el comportamiento de los

salarios medios a nivel agregado y si la pérdida de la flexibilidad de la estructura salarial ha repercutido en la desaparición de los factores de amortiguación del crecimiento salarial que operaban en la etapa anterior. Para responder a estas preguntas se han realizado unos ejercicios de simulación para el período 1977-1981 similares a los comentados brevemente más arriba para el período 1963-1975. Para estos ejercicios se han utilizado las ganancias medias por hora (pagos ordinarios y extraordinarios correspondientes a jornada normal y extraordinaria) y el número de trabajadores en nómina correspondiente a las 12 categorías profesionales y las 21 ramas de actividad en las que se desagregan los datos

medios anuales de la Encuesta de Salarios en los años 1977 y 1981.

En el cuadro n.º 1 se presentan los salarios medios por ramas de actividad del año 1981, resultantes de los ejercicios de simulación bajo los diferentes supuestos de mantener fija la estructura salarial existente en 1977. La columna A recoge los salarios medios por ramas de actividad del año 1981 bajo el supuesto de que la estructura salarial por ramas de actividad fuese la misma que en 1977. La columna B recoge los salarios medios por ramas de actividad bajo el supuesto de que la estructura salarial por categorías profesionales de cada rama de actividad fuese la misma que

CUADRO N.º 1

ACTIVIDADES	Valor observado en 1981	A	$\frac{(2) - (1)}{(1)} \times 100$		B	$\frac{(4) - (1)}{(1)} \times 100$		C	$\frac{(6) - (1)}{(1)} \times 100$	
			(1)	(3)		(1)	(5)		(1)	(7)
	(1)	(2)			(4)			(6)		
81	634,0	702,00	10,73		683,42	7,80		756,70	19,36	
46	264,1	305,22	15,59		269,14	1,93		311,06	17,80	
33-34-35	436,2	494,97	13,47		444,12	1,81		504,04	15,54	
11	529,7	584,28	10,31		541,27	2,19		596,98	12,71	
36-37-38	495,9	542,41	9,38		503,93	1,62		551,24	11,16	
82	500,7	545,35	8,91		510,69	1,99		556,22	11,08	
41-42	387,2	401,84	3,79		409,55	5,78		425,05	9,79	
50	365,3	383,47	4,97		381,50	4,43		400,51	9,64	
23-24	383,0	411,07	7,33		389,81	1,79		418,34	9,23	
43	320,6	328,06	2,32		336,37	4,91		344,21	7,36	
47-B	415,9	434,57	4,49		425,47	2,30		444,61	6,91	
44-45	286,2	274,70	- 4,03		311,79	8,93		229,22	4,54	
25	509,9	507,20	- 0,53		526,43	3,24		523,59	2,68	
65-66	280,8	271,59	- 3,29		296,36	5,52		286,59	2,05	
61-62-63-64-67	343,1	326,07	- 4,97		367,24	7,03		349,04	1,72	
22	514,6	507,89	- 1,30		530,10	3,01		523,11	1,66	
21	442,2	432,99	- 2,09		457,67	3,50		448,13	1,34	
47-A	419,7	403,21	- 3,92		434,69	3,57		417,69	- 0,47	
31-32-39	423,5	400,59	- 5,41		443,34	4,68		419,43	- 0,96	
48-49	422,0	388,65	- 7,90		450,52	6,76		414,98	- 1,66	
15	640,7	587,34	- 8,33		682,35	6,50		625,47	- 2,38	
Todas las actividades	410,96	420,94	2,43		430,39	4,73		440,62	7,22	

Fuente: Elaboración propia.

en el año base. Y en la columna C aparecen los salarios medios estimados bajo el supuesto de mantener constante tanto la estructura por ramas de actividad como la estructura por categorías profesionales.

Los salarios medios ponderados para el conjunto de las 21 ramas incluidas (las medias ponderadas de las columnas A, B y C) permiten analizar el efecto de los distintos cambios en la estructura salarial sobre el nivel medio agregado de los salarios. Según estos cálculos, si la estructura salarial por ramas de actividad no hubiese sufrido alteración alguna entre 1977 y 1981 el salario medio resultante habría sido un 2.43 por 100 superior al observado. En segundo lugar, si la estructura salarial por categorías profesionales dentro de cada rama de actividad de 1977 se hubiese mantenido invariable hasta 1981, el salario medio agregado habría sido un 4.73 por 100 más elevado. Y, por último, si se hubiesen mantenido inalteradas tanto la estructura salarial por ramas de actividad como la estructura salarial por categorías profesionales, el efecto conjunto habría implicado un nivel salarial medio para el conjunto de actividades abarcadas en 1981 un 7,22 por 100 por encima del valor observado. Ello quiere decir que si se valoran los efectos de los cambios de la estructura salarial sobre el comportamiento de los salarios medios, se puede llegar a la conclusión de que, a pesar de la mayor rigidez observada en el comportamiento de los distintos componentes de la estructura salarial, los cambios se siguen produciendo a partir de 1977 en la dirección de aminorar el crecimiento de los salarios a nivel agregado.

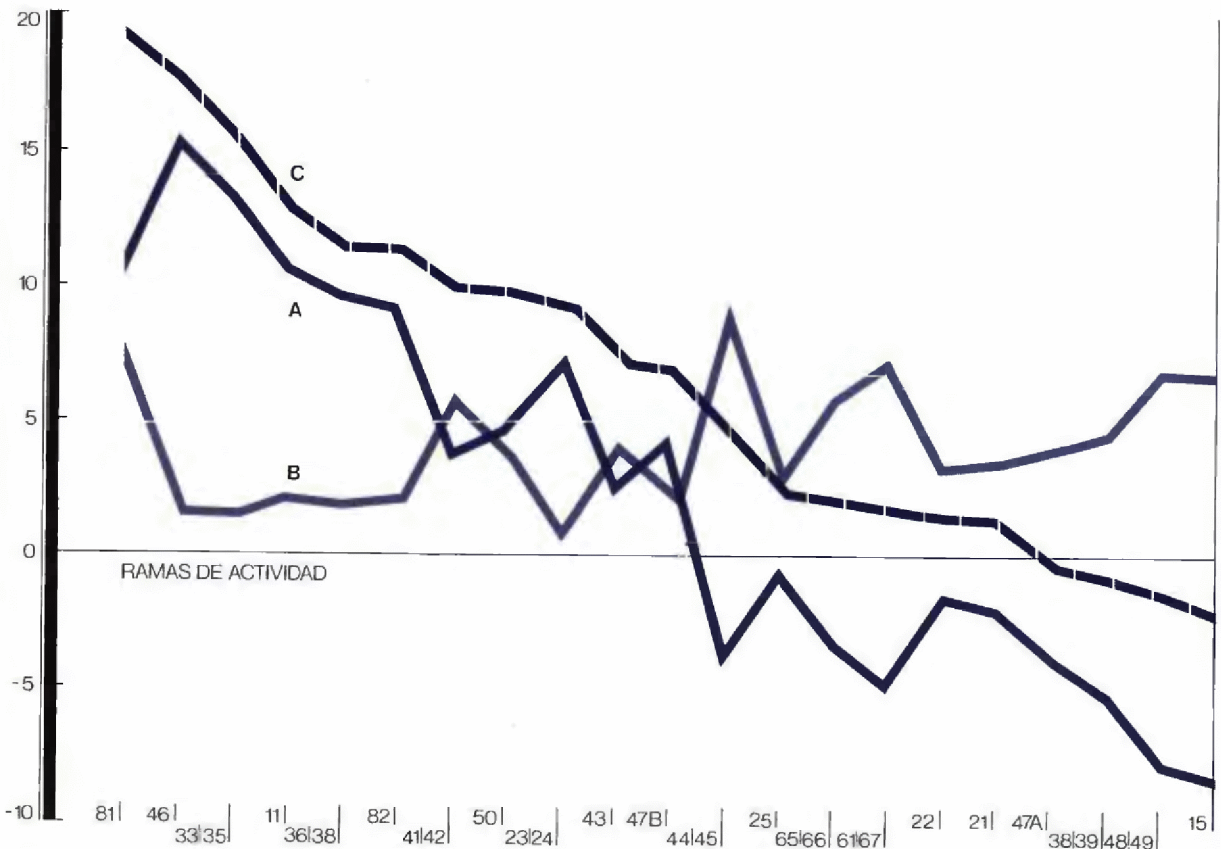
Para analizar lo ocurrido en cada una de las ramas de actividad se ha elaborado el gráfico 2, en el que se presentan las desviaciones porcentuales del salario medio respecto al valor observado según los tres supuestos introducidos de rigidez en la estructura salarial inicial. Las ramas de actividad aparecen ordenadas en ese gráfico (al igual que en el cuadro n.º 1) según la magnitud del efecto conjunto atribuible a los cambios en la estructura salarial por ramas de actividad y por categorías profesionales. Pueden observarse como conclusiones significativas, que para 17 de las 21 actividades el efecto conjunto ha sido el de amortiguar el crecimiento de los salarios medios y que para la totalidad de las ramas el efecto de los cambios internos de su estructura salarial por categorías profesionales se ha producido en esa misma dirección.

Durante este período se han producido importantes cambios en la estructura ocupacional de la mano de obra, debidos tanto a los trasvases intersectoriales y al proceso de cualificación de la mano de obra como, sobre todo, a que las importantes variaciones en el nivel de empleo no se han distribuido homogéneamente ni por ramas de actividad ni por categorías profesionales. Estos cambios tienen un fuerte impacto sobre el comportamiento de los salarios medios. Para el conjunto de las ramas de actividad consideradas en la Encuesta de Salarios, las variaciones en la estructura ocupacional de la mano de obra explican por sí solas el 5.91 por 100 del crecimiento salarial experimentado durante el período 1977-1981. Por ello, resulta interesante poner en relación los

efectos de los cambios en la estructura salarial por categorías profesionales en cada rama de actividad con los cambios experimentados por la estructura ocupacional de su mano de obra. Con esta finalidad, se recogen en el cuadro n.º 2 conjuntamente las desviaciones relativas del salario medio de rama correspondiente a una estructura salarial fija por categorías profesionales respecto al valor observado, las variaciones experimentadas durante 1977-1981 en el índice de cualificación de la mano de obra de cada rama de actividad y el porcentaje del crecimiento salarial que en cada rama de actividad es imputable estrictamente al mero trasvase de mano de obra entre categorías profesionales dentro de la misma rama. El alto grado de correlación existente entre los tres índices recogidos en ese cuadro refleja una fuerte correspondencia entre la influencia de las modificaciones de la estructura salarial interna sobre el salario medio de cada rama y la intensidad relativa de los cambios en la estructura ocupacional, de forma que cuanto más alcista es el efecto de los cambios en la estructura ocupacional mayor es el efecto amortiguador sobre los salarios medios de rama de los cambios en la estructura salarial por categorías profesionales dentro de cada rama.

Por todo ello, cabe concluir que, a pesar de que a partir de 1976 se registra una mayor rigidez en el comportamiento de la estructura salarial en comparación con lo ocurrido durante el período anterior, los movimientos que se registran en los salarios diferenciales siguen dando lugar, durante el período de transición, a un efecto amorti-

GRAFICO 2
PORCENTAJES DE CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS
MEDIOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD DEBIDOS A CAMBIOS
EN LA ESTRUCTURA SALARIAL (1981/1977)



- A. Desviación del salario medio de rama respecto al observado, cuando se mantiene fija la estructura salarial por ramas de actividad.
- B. Desviación del salario medio de rama respecto al observado, cuando se mantiene fija la estructura salarial por categorías profesionales.
- C. Desviación del salario medio de rama respecto al observado, cuando se mantiene fija la estructura salarial por ramas de actividad y por categorías profesionales simultáneamente.

guador del crecimiento de los salarios medios. De esta forma, la pérdida de la flexibilidad de la estructura salarial no ha tenido por sí sola efectos encarecedores de la fuerza de trabajo. Por el contrario, en continuidad con lo registrado en el período anterior, los cambios en la estructura salarial han actuado en la dirección de aminorar el efecto encarecedor derivado de los

cambios en la estructura ocupacional.

III. LA POLITICA SALARIAL Y EL COMPORTAMIENTO AGREGADO DE LOS SALARIOS

El cambio institucional operado a partir de 1976 ha afectado

también al sistema de control macroeconómico de los salarios. El sistema de determinación de los salarios vigente con anterioridad al período de transición se caracterizaba por la existencia de numerosos mecanismos de control directo e indirecto de los salarios en manos de la Administración. La crisis de las anteriores instituciones laborales, que se remonta a principios

CUADRO N.º 2

ACTIVIDADES	Desviación porcentual del salario medio cuando se mantiene fija la estructura salarial por categorías profesionales		Porcentaje de variación de los índices de cualificación		Porcentaje del crecimiento salarial atribuible al cambio en la estructura ocupacional	
11	2,19	16	0,81	21	5,29	12
15	6,50	5	10,75	3	9,64	4
21	3,50	12	5,21	12	4,42	15
22	3,01	14	5,75	10	4,33	16
23-24	1,79	20	2,11	20	1,68	21
25	3,24	13	5,41	11	5,17	13
31-32-39	4,68	9	8,95	7	8,06	6
33-34-35	1,81	19	4,03	15	3,35	18
36-37-38	1,62	21	4,01	16	3,47	17
41-42	5,78	6	8,97	6	10,71	3
43	4,91	8	7,28	9	6,14	9
44-45	8,92	1	15,50	1	11,32	2
46	1,92	18	3,05	18	2,08	20
47-A	3,57	11	4,97	13	5,17	14
47-B	2,30	15	3,17	17	2,50	19
48-49	6,75	4	9,25	5	9,21	5
50	4,43	10	8,64	8	6,32	8
61-62-63-64-67	7,03	3	9,95	4	5,52	11
65-66	5,52	7	2,45	19	6,33	7
81	7,80	2	12,54	2	13,09	1
82	1,99	17	4,76	14	6,07	10

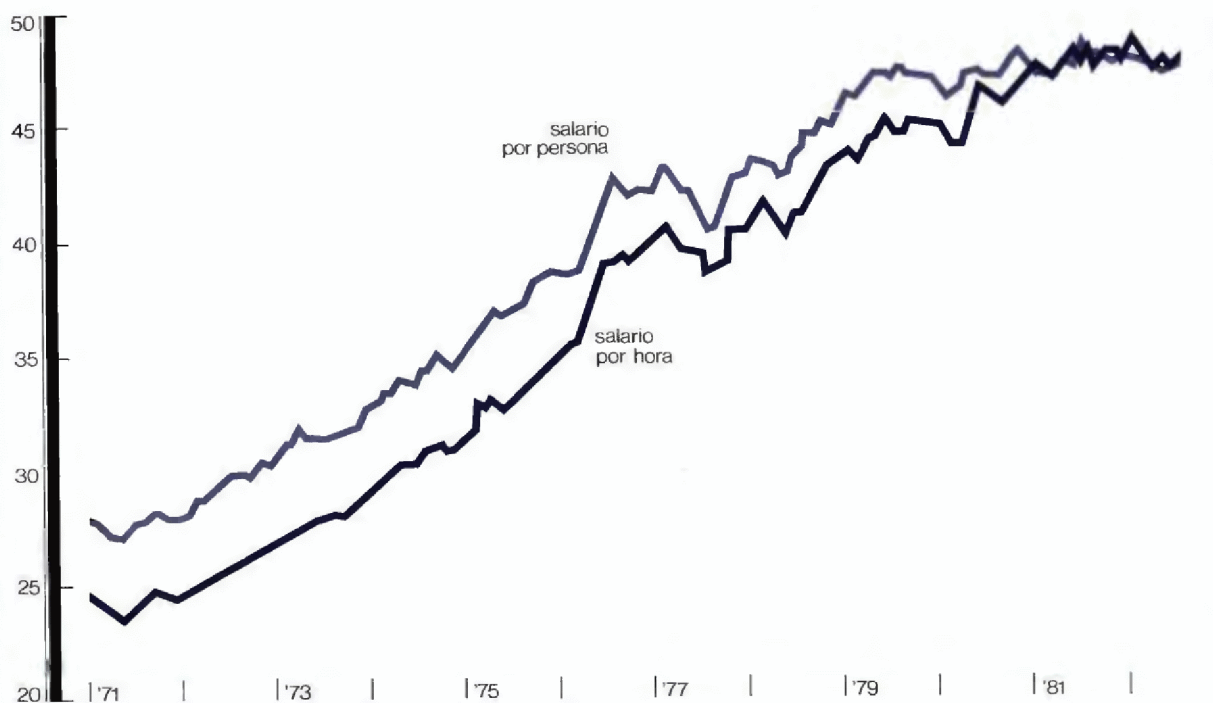
Fuente: Elaboración propia.

de la década de los setenta, y su lento recambio, con largos períodos de vacío jurídico producido por la no aplicación de la legislación vigente y por la demora en el surgimiento de las instituciones alternativas, dieron lugar a la quiebra de los mecanismos específicos de la economía española en la etapa anterior de contención del crecimiento de los salarios. Junto a ello, la orientación de la política económica del período, fuertemente condicionada por la crisis política del sistema anterior y, posteriormente, por las exigencias del equilibrio político de la reforma, dieron lugar a una larga etapa de intensa inflación de salarios. Los gráficos 3 y 4 ilustran con claridad este fenómeno. En el gráfico 3 se han representado unos índices de salario real por persona y por

hora, obtenidos mediante la deflación de los índices de ganancias medias por hora y por persona (ganancias ordinarias por jornada normal y extraordinaria) elaborados por el INE a partir de la Encuesta de Salarios, mediante el índice de precios al consumo (3). En el gráfico 4 se han representado las tasas de variación de estos índices en relación con el mismo período del año anterior (4). En ambos gráficos se puede observar cómo la tendencia al crecimiento de los salarios reales se mantiene e incluso se acelera durante todo el período 1972-1976, siendo en este último año en el que se registra el crecimiento más intenso de los salarios en términos reales. Según ello, el impacto de la primera crisis del petróleo va a encontrarse en la economía española, no ya con una rigidez

de los salarios reales, sino con un *shock* de oferta interior generado por el aumento de los salarios reales. El comportamiento de los salarios en esos años da lugar a un estrechamiento del diferencial de salarios de la economía española respecto a otras economías de nuestro entorno económico y político, perdiéndose con ello gran parte de la ventaja comparativa basada en los bajos costes salariales. El panorama de esos años es aún más negativo desde el punto de vista del ajuste de la economía española a la crisis, si se tiene en cuenta la caída de la productividad entre 1972 y 1976 y el comportamiento de otros componentes de los costes unitarios del trabajo, como son las contribuciones a la Seguridad Social, que también registran incrementos en ese período.

**GRAFICO 3
INDICES DEFLACTADOS DEL SALARIO POR PERSONA
Y DEL SALARIO POR HORA**



El año 1977 tiene un significado especial. Como puede observarse en el gráfico 4, por primera vez durante el período considerado, se registran descensos transitorios en los salarios reales y, en términos generales, se desacelera fuertemente el ritmo de crecimiento de los mismos. Ahora bien, debe subrayarse que el ajuste en los salarios reales durante ese año se realiza mediante una intensa aceleración del proceso inflacionista en curso. Precisamente el grave riesgo implícito en los desequilibrios generados por la aceleración de la inflación dio lugar al primer intento coherente de restablecer unos mecanismos nuevos, acordes con la nueva situación política, para el control macroeconómico de los salarios.

En el terreno laboral, los Pactos de la Moncloa supusieron la primera respuesta a la crisis de las instituciones del mercado de trabajo tratando de hacer frente a las tensiones inflacionistas a través de la articulación de una política de rentas —pactada a nivel político— que establecía un tope máximo al crecimiento salarial.

Con los Pactos de la Moncloa se instauran las piezas básicas del control macroeconómico de los salarios durante todo el período desde 1978 a 1982.

En primer lugar, la contención del crecimiento de los salarios monetarios se va a enmarcar desde entonces en una política de rentas permanente,

articulada de forma diversa en cuanto a los sistemas de concertación entre los agentes participantes, pero que va a implicar en todos los casos el establecimiento de topes o bandas para el crecimiento de los salarios monetarios y el desarrollo de la contratación colectiva bajo la tutela de las disposiciones legales establecidas o de los pactos previos alcanzados.

En segundo lugar, la tasa de crecimiento de los salarios monetarios, fijada como pauta de la política de rentas, se va a formular en términos de determinados objetivos sobre el salario real de los trabajadores con referencia a la tasa de variación futura de los precios, según lo previsto en el marco del conjun-

GRAFICO 4
TASA DE VARIACION (T_{12}^1) DE LOS INDICES
DEFLACTADOS DEL SALARIO POR PERSONA Y DEL SALARIO POR HORA



to de medidas de política económica adaptadas en cada caso, en vez de determinarse, con vistas a la recuperación de la pérdida de poder adquisitivo derivado de la inflación, con referencia a la tasa de variación de los precios registrada en el pasado. La instauración de este criterio resulta decisiva para la consecución de una desaceleración de la tasa de inflación, pero su articulación presenta ciertas dificultades. En primer lugar, porque con este criterio de fijación de los salarios contractuales las posibles pérdidas de poder adquisitivo de los salarios se presentan desprovistas del fenóme-

no de la ilusión monetaria, de forma que, paradójicamente, aunque los efectos sobre el poder adquisitivo de los salarios pudieran ser los mismos o incluso más favorables que los que se derivarían de la fijación según la tasa de inflación pasada, resultan, sin embargo, de más difícil aceptación social, sobre todo cuando durante un período de tiempo suficientemente prolongado se han mantenido fuertes alzas salariales, aunque éstas hayan sido permanentemente erosionadas por una inflación persistente. Y, en segundo lugar, porque las posibles desviaciones de la inflación

efectiva respecto a la inflación prevista genera desconfianzas y cautelas que tienden a generalizar la preferencia de la certidumbre de la recuperación inmediata de la pérdida de poder adquisitivo experimentada en el pasado frente a la incertidumbre sobre el cumplimiento de los objetivos antiinflacionistas de la política económica. Para paliar este segundo aspecto, se han introducido, a partir de los decretos de política salarial de 1979, cláusulas de salvaguarda que establecen mecanismos de revisión salarial con carácter semestral en función de la desviación de la senda efectiva de

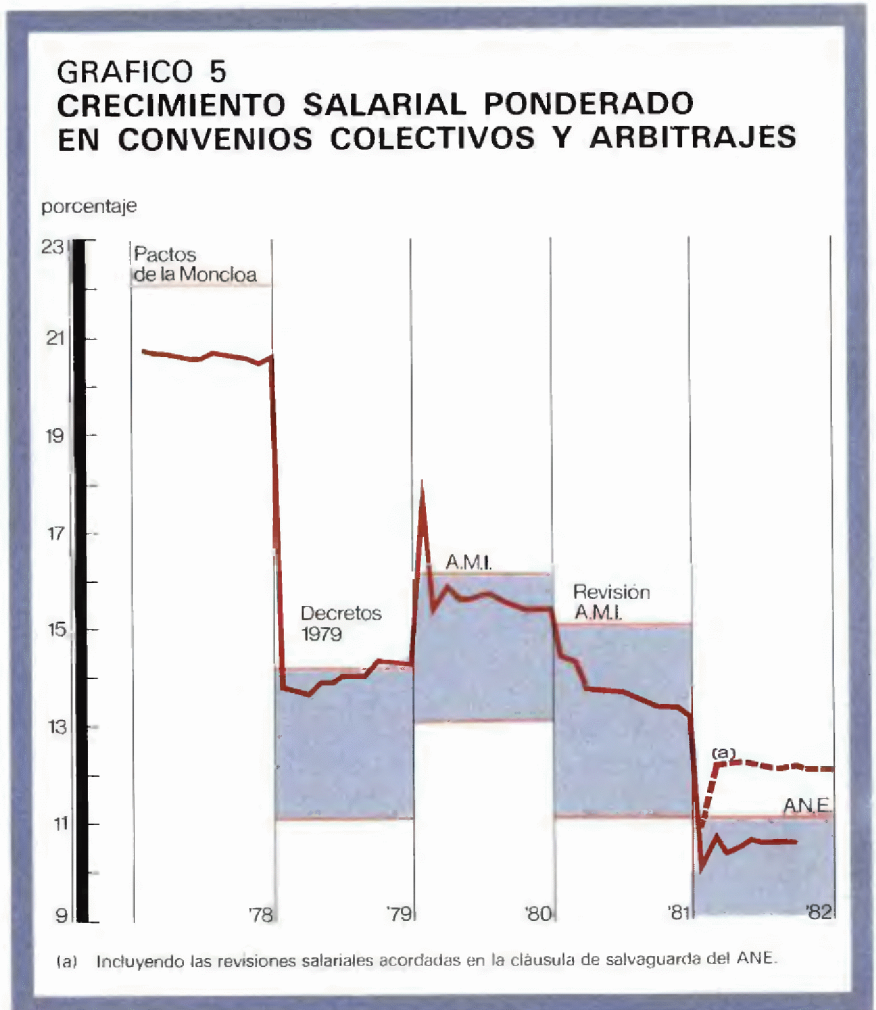
la tasa de inflación respecto a la senda prevista. Estas cláusulas de salvaguarda han entrado en vigor en 1979 y en 1982.

La aceptación por parte de los sindicatos de estos criterios en la fijación de los salarios contractuales ha implicado que los objetivos sindicales respecto al poder adquisitivo de los salarios se han ido planteando de forma que superaban progresivamente los falsos incentivos de la ilusión monetaria, centrándose en el salario real efectivo e integrando el impacto de los salarios contractuales en la inflación resultante. Ello puede considerarse como el elemento más importante de flexibilización en el funcionamiento del mercado de trabajo español durante la etapa de transición.

Para analizar brevemente las distintas fases de política de rentas durante este período se ha representado en el gráfico 5 la evolución de los salarios pactados en convenios colectivos (5) junto a los topes o bandas salariales fijadas en los correspondientes acuerdos o disposiciones de política salarial. De ese gráfico se puede obtener las siguientes valoraciones:

1) En primer lugar, destaca la eficacia general de los acuerdos, en cuanto a la determinación de la tasa de crecimiento de los salarios pactados en convenios colectivos, y, en ese sentido, la eficacia de los instrumentos de control macroeconómico de los salarios instaurados a partir de 1977.

2) En todos los años la tasa de crecimiento de los salarios pactados en convenios tiende a situarse en la parte superior de la senda y, salvo en 1981, se sitúa muy próxima a su límite superior. Ello puede interpretarse



se como que la banda juega fundamentalmente como tope máximo, y que el centro de la misma carece de función orientadora del crecimiento de los salarios pactados en convenios.

Lo ocurrido en 1981 puede indicar que la mayor amplitud de la banda determina, al permitir una mayor diferenciación de los incrementos salariales por empresas y sectores, una menor tasa media de crecimiento de los salarios pactados en convenios colectivos.

3) Por último, cabe señalar que la entrada en vigor de las cláusulas de salvaguarda en los años 1979 y 1982 ha dado lu-

gar a que el crecimiento medio de los salarios pactados en convenios haya superado el límite superior de la banda establecida en cada uno de esos años. La entrada en vigor de la cláusula de salvaguarda contenida en el ANE durante 1982 ha tenido unas repercusiones que merecen un comentario más detenido. El ANE se planteaba por primera vez de forma explícita un objetivo sobre el salario real que implicaba el descenso en dos puntos del poder adquisitivo de los salarios pactados en convenio. Es decir, se trataba del objetivo más ambicioso de moderación de los salarios de todos los planteados durante el

período de transición. En este contexto, el incumplimiento de las previsiones de inflación durante el año 1982 tiene una significación especial y puede tener repercusiones negativas para mantener la necesaria moderación salarial. Este incumplimiento puede erosionar la viabilidad del sistema de control macroeconómico de los salarios practicado en los últimos años. De hecho, la entrada en vigor de la cláusula de salvaguarda por incumplimiento de las previsiones inflacionistas acelera las expectativas inflacionistas y significa un cierto retroceso hacia el criterio de la inflación pasada, dotando de mayor inercia al crecimiento de los salarios monetarios.

Además, el tipo de cláusula de salvaguarda instrumentada en el ANE ha resultado ser muy sensible al perfil intranatural del Índice de Precios al Consumo. Con este tipo de cláusula la revisión semestral se instrumenta bajo el supuesto de una tasa de inflación prácticamente uniforme en los dos semestres del año. Así en el mes de junio de 1982 se registró un incremento en el IPC respecto a diciembre del año anterior de 7,80 por 100. El supuesto de una inflación uniforme implicaba 16,22 por 100 de variación del IPC de diciembre de 1982 con relación a diciembre de 1981. Siendo esta tasa la que fue utilizada, según la cláusula del ANE, como nueva previsión de inflación en la revisión salarial para el cumplimiento de los objetivos fijados en términos de los salarios reales. De esta forma, el tipo de cláusula utilizada, al margen de su mayor o menor eficacia protectora de los salarios reales, tiene efectos negativos desde el punto de vista de la política

antiinflacionista, ya que tiende a convertir en permanente cualquier desviación sobre la senda prevista de inflación que tuviese inicialmente un carácter meramente transitorio.

La incidencia de las diversas medidas de control macroeconómico de los salarios sobre los salarios reales percibidos puede observarse en el gráfico 4 (6). La evolución de las tasas de variación de los salarios representada en ese gráfico muestra cómo las medidas de control salarial y la eficacia de las últimas medidas antiinflacionistas aplicadas durante el bienio 1978-1979 dieron lugar a una importante recuperación del poder adquisitivo de los salarios en relación con lo ocurrido en 1977, de forma que durante esos años los salarios reales continuaron creciendo, aunque a un ritmo inferior al registrado en la primera parte de la década. De esta forma, a pesar del importante mecanismo flexibilizador que supuso la implantación del criterio de fijar los salarios reales contractuales en función de unas expectativas de desaceleración de la inflación, el tipo de medidas de control salarial aplicadas repercutió en la existencia de un considerable retraso en el ajuste de los salarios reales. Únicamente a partir de 1980, con la firma y entrada en vigor del AMI, se puede afirmar que se registra una moderación efectiva en el comportamiento de los salarios reales. En el gráfico 4 se puede observar cómo a partir de 1980 se registra una etapa, que se extiende hasta 1982, de moderación en el crecimiento de los salarios reales, en la que, sin embargo, se registran todavía importantes tasas de crecimiento de los salarios reales por hora como conse-

cuencia de los procesos de reducción de la jornada, que se registran como consecuencia tanto del descenso de la demanda de trabajo de los empresarios como de las estrategias de reparto del empleo de los sindicatos.

Durante la primera parte del año 1982 se registran, por primera vez, tasas negativas de variación de los salarios reales por persona y por hora, como resultado de la política de fuerte moderación salarial del ANE. Sin embargo, el incumplimiento de las previsiones sobre la tasa de inflación, especialmente intensas durante la primera parte del año, y la aplicación de la cláusula de salvaguarda a partir de la desviación registrada en el primer semestre del año hacen pensar en una inversión en la tendencia del comportamiento de los salarios reales en los últimos meses de 1982.

IV. ALGUNAS CONSIDERACIONES DE POLITICA ECONOMICA

Según el análisis desarrollado en este artículo, el cambio institucional operado en el mercado de trabajo a partir del proceso de la reforma política iniciado en 1976 ha añadido ciertos elementos de rigidez al funcionamiento del mercado que han repercutido principalmente en una reducción de la flexibilidad de la estructura salarial. Por otra parte, el efecto traumático del cambio institucional se ha manifestado en el comportamiento fuertemente alcista de los salarios reales durante los primeros años de la crisis, lo que ha contribuido a agravar el

impacto negativo de la misma sobre las variables reales del sistema: la producción y el empleo. El ajuste del mercado de trabajo a la situación de crisis se ha ido produciendo con considerable lentitud y retraso. El principal instrumento del ajuste han sido los nuevos mecanismos de control macroeconómico de los salarios a través de las diversas fórmulas de concertación social instauradas a partir de los Pactos de la Moncloa. El criterio de fijación de los salarios reales contractuales a partir de la tasa prevista de inflación ha constituido el principal mecanismo de flexibilización del mercado.

Esta interpretación de la incidencia del cambio institucional en el mercado de trabajo aporta argumentos adicionales para la defensa de las medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo. Sin embargo, es necesario salir al paso de la versión simplista y unilateral que tiende a identificar dicha flexibilización con una progresiva y total liberalización del despido: es decir, con la flexibilidad de las plantillas y con el despido libre. La flexibilidad así entendida puede reducirse a actuar exclusivamente en el ajuste a la baja, abriendo nuevas vías para la reducción del empleo, sin establecer paralelamente medidas eficaces para la flexibilización del ajuste al alza, de forma que la expansión de la demanda pueda traducirse, sin obstáculos institucionales, en la generación de nuevos puestos de trabajo.

Una visión más global de la problemática de la flexibilización del mercado de trabajo debe centrarse prioritariamente en el comportamiento de los costes del factor trabajo, de los que forman parte los costes deriva-

dos de la rigidez en el empleo. En la alternativa teórica de ajustar el empleo a un precio dado del trabajo, o ajustar el precio relativo del trabajo, es la segunda de las opciones la que ofrece mejores garantías de recuperar la rentabilidad de la capacidad productiva instalada y el rendimiento esperado de la inversión y menores costes sociales en términos de desempleo. Sin embargo, la existencia de importantes elementos de inercia en el comportamiento de los agentes y la existencia de retrasos en la reacción de la demanda de trabajo y, consiguientemente, del empleo frente a los cambios en el coste del factor trabajo, hacen que dicha alternativa no se presente en el mundo real con la misma claridad y certeza.

No es posible, por tanto, un tratamiento de la problemática de la flexibilización del mercado de trabajo a partir de recetas simples y ciertas. Sin embargo, con la prudencia que exige la incertidumbre inherente al tema, se podrían establecer algunas orientaciones para la actuación de la política económica. En primer lugar, la flexibilidad de los salarios, tanto en su comportamiento agregado como en el de la estructura salarial, debe considerarse como la orientación prioritaria de la flexibilización del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, el control macroeconómico del crecimiento de los salarios monetarios parece un instrumento imprescindible para evitar la aceleración o la mera inercia en las expectativas. Sin embargo, dicho control sólo puede ser viable y eficaz a medio y largo plazo si se basa en un contexto negociador en el que las partes implicadas obtengan garantías

de que la moderación en el comportamiento de los salarios monetarios se vea acompañada de niveles aceptables en el comportamiento futuro de la tasa de inflación y del empleo. En este sentido, el éxito de este tipo de acuerdos depende de la existencia de una negociación superior a la mera relación laboral, que implique compromisos de política económica que permitan establecer la interconexión de la evolución de los salarios con la evolución de los precios y del empleo, y donde los sindicatos puedan obtener otro tipo de contrapartidas en el terreno de la redistribución del empleo, del subsidio al desempleo, etc.

La concertación social en materia salarial debe considerarse, por lo tanto, como el instrumento principal para la flexibilización del mercado de trabajo. No debería sin embargo hipotecarse la flexibilidad de la estructura salarial a los objetivos del control macroeconómico de los salarios. Las pautas salariales rígidas, aunque permitan conseguir a corto plazo ciertos objetivos estabilizadores, tienden a agravar la rigidez del mercado de trabajo. En este sentido, tiene especial importancia el que los acuerdos de control macroeconómico de los salarios se refieran a una banda salarial que permita el funcionamiento asig-nador del mercado. Los mecanismos de subidas lineales o de indiciación salarial, aunque sean como contrapartida de una tasa agregada de crecimiento de los salarios menor, pueden producir mayores costes en términos de inflación y paro a medio y largo plazo. En esta línea de argumentación, debería insistirse en la necesidad de una auténtica descentralización de la con-

tratación colectiva y en el fortalecimiento de los hábitos negociadores en los ámbitos concretos de la problemática de cada sector y de cada empresa.

El perfeccionamiento de la política salarial debe orientarse a conseguir una mayor estabilidad de los acuerdos salariales que reduzca, en la medida de lo posible, la incertidumbre sobre el comportamiento de los costes del factor trabajo en un horizonte temporal más dilatado del que permiten los acuerdos de vigencia anual. Ello debería instrumentarse preservando el criterio de fijación de los salarios reales contractuales en función de la tasa de inflación prevista. Ambas necesidades pueden resultar en cierto sentido contradictorias, y ello puede ser la causa por la que, durante todo el período de transición, se ha sacrificado la estabilidad de los acuerdos salariales. Sin embargo, tales contradicciones se podrían resolver mediante la introducción de los siguientes criterios:

1.º Fijación mediante acuerdo de un objetivo, en términos de salarios reales, para un período de dos o tres años. Este objetivo, establecido inicialmente, no tiene por qué ser necesariamente homogéneo para todo el período de vigencia del acuerdo.

2.º Durante la vigencia del acuerdo los salarios monetarios contractuales se deben ajustar anualmente de forma automática a la tasa de inflación prevista para el período siguiente y según el objetivo fijado en términos de salarios reales.

3.º Si en alguno de los años se producen desviaciones significativas de la tasa de inflación efectiva respecto de la prevista,

se debería realizar, simultáneamente a la revisión anual de los salarios contractuales, la revisión con carácter retroactivo que corresponda según el criterio de la cláusula de salvaguarda que se establezca.

Con la introducción de estos criterios, o de otros similares, en la concertación social se podría conseguir una política salarial al servicio de los objetivos antiinflacionistas que facilitase la estabilidad en el comportamiento de los salarios y que, a la vez, permitiese cumplir los objetivos en términos de los salarios reales sin introducir las aceleraciones en los salarios monetarios que se pueden derivar de una indiciación a plazo muy corto.

Por último, la flexibilización del ajuste del empleo debe abordarse prioritariamente por el camino de la progresiva reducción de los costes fijos de empleo y por la potenciación de las reestructuraciones sectoriales negociadas. La introducción de los temas de empleo en los convenios colectivos debe orientarse también a un debilitamiento concertado de las barreras existentes a la movilidad de la mano de obra, a una mayor apertura a los mecanismos del mercado externo en la selección y promoción del personal y a una utilización de la formación profesional como instrumento de mayor movilidad potencial de la mano de obra.

Con todo, la flexibilización del mercado de trabajo no puede considerarse como un instrumento de política económica cuyos resultados pueden plasmarse en el corto plazo. Sólo una acción permanente en un contexto negociador puede permitir aumentar la eficiencia asignadora del mercado de trabajo,

liberando a la economía española de algunos de los obstáculos procedentes de la rigidez del mercado de trabajo. Aunque sería ingenuo pensar que la flexibilización del mercado de trabajo es posible sin una acción paralela en otras parcelas de la estructura económica que presentan tantos o mayores síntomas de rigidez.

NOTAS

(1) Véase G. CANULLO y R. SCHIATTARELLA, *Coste del Lavoro e Occupazione*, Edl Il Mulino, Bolonia, 1978.

(2) Véase J. L. MALO DE MOLINA, «Las series desagregadas de Salarios», Servicio de Estudios del Banco de España, *Estudios Económicos*, n.º 31, 1983.

(3) Los índices salariales elaborados por el INE son medias móviles trimestrales no centradas. Se han utilizado series desestacionalizadas. El deflactor utilizado es la serie de medias móviles trimestrales no centradas, calculada a partir de la serie desestacionalizada de IPC.

(4) Aunque estas tasas sean T_{12}^1 (en la nomenclatura del Banco de España) de los índices de salarios reales, como éstas corresponden a medias móviles trimestrales, las tasas representadas tienen el carácter de T_{12}^3 sin centrar.

(5) En el gráfico 5 se ha representado el incremento salarial ponderado en convenios colectivos y arbitrajes acumulado desde el mes de enero de cada año.

(6) Los datos de la Encuesta de Salarios implican ciertos sesgos alcistas en el nivel de los salarios medios, debido fundamentalmente a la exclusión de colectivos significativos de asalariados en la muestra utilizada. Sin embargo, resulta difícil de aceptar la existencia de sesgos permanentes en la tasa de variación de los salarios estimados por la Encuesta, de forma que el perfil de las tasas de variación representadas en ese gráfico debe aproximarse bastante a lo ocurrido con los salarios reales percibidos durante el período considerado.

APENDICE

Los mayores problemas para la especificación de un modelo trimestral uniecuacional para explicación de la estructura salarial interindustrial se encuentran en la determinación de la estructura dinámica del mismo (1). Para obviar los riesgos de una especificación dinámica que se base en una simplificación apriorística excesiva se ha optado por seguir la técnica de tomar como punto de partida modelos intencionalmente sobreparametrizados, para proceder posteriormente a una cuidadosa simplificación paso por paso, que permita alcanzar una especificación coherente con los datos disponibles. En el trabajo de J. J. Dolado *Procedimientos de búsqueda de especificación dinámica: El caso de la demanda de M_3 en España* se puede encontrar una rigurosa exposición de este procedimiento. En ese trabajo se puede leer lo siguiente: «La idea de que este procedimiento secuencial de simplificación resulta más sensato reside en la suposición de que un modelo suficientemente general recoja, como caso especial, un proceso generador de los datos adecuado. La esencia del procedimiento consiste, por tanto, en describir formas secuenciales de simplificación, conjuntamente con formas adecuadas de contrastación de que la especificación general del modelo sea suficientemente adecuada como para no excluir procesos generadores relevantes» (2).

En la estimación de la forma general del modelo se incluyen las variables exógenas y la variable endógena con seis retardos, de forma que junto con las variables artificiales introducidas determinen un número de 29 regresores, que dadas las 68 observaciones disponibles, permiten unos grados de libertad suficientes para la utilización del procedimiento propuesto (3).

En el cuadro A se presentan los resultados de esta estimación. El correlograma de sus residuos no presenta valores significativamente distintos de cero, aunque los valores del estadístico Box-Pierce muestra la existencia de cierta autocorrelación residual de carácter estacional.

El proceso de simplificación progresiva mediante la eliminación de parámetros no significativos se ha realizado con la única restricción de que los parámetros de ΔP y de $(\Delta P)^2$ se han considerado en todo momento como pares inseparables. Este proceso ha conducido a la siguiente forma reducida del modelo:

$$(1 - 0.16 L - 0.24 L^2) CV_t = 15.94 - 291.26 PR_{t-1}^{-1} + 1.34 \Delta P_t - (1.35) \quad (2.48) \quad (4.18) \quad (-2.06) \quad (3.31) \\ - 0.13 (\Delta P_t^2) + 2.05 Q1 + 3.62 Q2 + 4.46 Q3 + (-3.18) \quad (2.57) \quad (5.46) \quad (6.53) \\ + (-6.21 - 2.25 L) S764 (-2.92) \quad (-3.97)$$

SSR = 185.556

$R^2 = 0.86$ $\bar{R}^2 = 0.84$ $F = 35.99$ $DW = 1.76$

Q(5) = 5.3

Q(9) = 9.2

Q(13) = 13.3

Residuos atípicos

3.^{er} trimestre 1975 = 2.75 σ

L es el operador de retardos. El test F para la contrastación de la hipótesis de que este modelo constituye efectivamente una forma reducida del modelo general estimado previamente, arroja un valor de 1.35 con 22,35 grados de libertad que permite aceptar dicha hipótesis. La búsqueda de una mayor significación económica de los parámetros estimados y de las elasticidades resultantes aconsejan sustituir las primeras diferencias del índice de precios al consumo por su tasa de variación intertrimestral. Reestimando el modelo con esta modificación y manteniendo la misma estructura dinámica se alcanza el siguiente resultado:

$$(1 - 0.219 L - 0.267 L^2) CV_t = 12.77 - 300.17 PR_{t-2}^{-1} + 1.64 \dot{P}_t - (1.96) \quad (2.78) \quad (3.37) \quad (-2.09) \quad (3.69) \\ - 0.23 \dot{P}_t^2 + 2.13 Q1 + 3.92 Q2 + 4.78 Q3 + (-3.42) \quad (2.76) \quad (6.03) \quad (7.12) \\ + (-4.54 - 1.98 L) S764 (-2.22) \quad (-4.02)$$

SSR = 181.029

$R^2 = 0.87$ $\bar{R}^2 = 0.84$ $F = 37.27$ $DW = 1.77$

Q(5) = 5.3

Q(9) = 9.8

Q(13) = 13.3

Residuos atípicos

3.^{er} trimestre 1974 = 2.05 σ

3.^{er} trimestre 1975 = 2.83 σ

3.^{er} trimestre 1978 = 2.04 σ

2.^o trimestre 1980 = 2.20 σ

Elasticidad de la dispersión salarial interindustrial respecto al paro registrado no agrícola: El cálculo de la elasticidad a largo plazo se ha realizado de manera puntual para cada observación. Sus valores medios para periodos bianuales son los siguientes:

1966-67: 0.2423

1968-69: 0.1617

1970-71: 0.1397

1972-73: 0.1306

1974-75: 0.1088

1976-77: 0.0587

1978-79: 0.0404

1980-81: 0.0245

Elasticidad de la dispersión salarial interindustrial respecto a la tasa de variación del índice de precios al consumo: El cálculo de la elasticidad a largo plazo se ha realizado de forma similar a la anterior. Sus valores medios para periodos bianuales son los siguientes:

1966-67: 0.0927

1968-69: 0.0537

1970-71: 0.0738

1972-73: 0.0456

1974-75: -0.0223

1976-77: -0.3357

1978-79: -0.0198

1980-81: 0.0093

CUADRO A

	t	t-1	t-2	t-3	t-4	t-5	t-6	Σ
C	20.15 (3.86)							
CV		0.35 (2.28)	0.17 (1.07)	-0.15 (-0.89)	0.03 (0.17)	-0.26 (-1.46)	0.14 (0.86)	0.28
PR ⁻¹	-645.44 (0.86)	1413.44 (0.97)	-1659.32 (-1.05)	663.84 (0.45)	-435.99 (-0.39)	1451.04 (1.68)	-1271.88 (-2.58)	-484.31
ΔP	0.92 (1.37)	-0.37 (-0.59)	0.44 (0.69)	-0.33 (-0.52)	1.15 (1.77)	-0.07 (-0.11)	-0.44 (0.69)	1.30
(ΔP) ²	-0.075 (-1.28)	0.071 (1.26)	-0.027 (-1.49)	-0.009 (0.16)	-0.099 (-1.71)	-0.002 (-0.03)	0.034 (0.55)	-0.089
T1	3.62 (2.25)							
T2	5.92 (2.68)							
T3	4.69 (2.70)							
S764	-4.50 (-1.71)	-6.89 (-3.91)						-11.49

SSR = 101.039

R² = 0.93 \bar{R}^2 = 0.86 F = 13.68 DW = 1.97

Q(5) = 7.2

Q(9) = 7.8

Q(13) = 13.0

Residuos atípicos

2.º trimestre 1975 = 2.23 σ

3.º trimestre 1975 = 2.64 σ

(*) Este artículo está parcialmente basado en las conclusiones de mi tesis doctoral «Mercado de trabajo y estructura salarial: el caso español 1963-1975» y parcialmente en un estudio en curso en el Servicio de Estudios del Banco de España. Deseo agradecer las orientaciones y sugerencias de Ana Sánchez, Julio Segura y Juan José Dolado, aunque soy el único responsable de los errores que aquí se puedan contener.

NOTAS

(1) Los problemas de especificación dinámica en la modelización del período 1963-1975 se encuentran discutidos detenidamente en el trabajo de J. L. MALO DE MOLINA, «La estructura salarial española por ramas de actividad durante el período 1963-1975», editado por el Ministerio de Trabajo en *El mercado de trabajo en España*.

(2) Cfr. J. J. DOLADO, «Procedimientos de búsqueda de especificación dinámica: El caso de la demanda de M₃ en España». Serie de Estudios Económicos del Servicio de Estudios del Banco de España, n.º 27, pág. 9.

(3) Deseo expresar mi agradecimiento a J. J. Dolado por su sugerencia de utilizar este procedimiento, así como por sus constantes comentarios y orientaciones en el proceso de estimación del modelo que aquí se presenta.