

DISTORSION Y AJUSTE DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL (*)

En este artículo **José Luis Malo de Molina** expone cómo la evolución experimentada por el mercado de trabajo español durante la mayor parte del período de crisis económica se ha manifestado en una profunda distorsión de los precios relativos, cuyas consecuencias habrían de ser profundas y duraderas. En el primer apartado se detiene en enfatizar cómo la distorsión de precios relativos, propiciada por la rigidez del mercado de trabajo, en presencia de unos elevados costes de ajuste del empleo, tiende a producir una respuesta del sistema económico a través de la erosión en la capacidad productiva rentable, la destrucción de empleo y la reducción de la senda de crecimiento potencial. En el segundo apartado se describe el desajuste experimentado por el mercado de trabajo español en términos de la brecha abierta entre la evolución de los salarios reales y la evolución de la productividad, y en términos de la compresión de los márgenes de rentabilidad en los diversos sectores productivos, y las consecuencias de todo ello sobre el empleo, la formación bruta de capital y las rentas de los trabajadores.

Desde este enfoque, las políticas de ajuste del mercado de trabajo descansan en la doble orientación de la moderación de los costes del trabajo y de la flexibilización del mercado de trabajo. Ambas orientaciones son valoradas en el último apartado. Para el autor, el ajuste salarial, aunque con retraso y con algunas deficiencias, se ha venido realizando en los últimos años, pero, sin embargo, en el terreno de la flexibilización, a pesar de las medidas adoptadas, subsisten graves problemas que pueden dilatar o impedir que el esfuerzo salarial realizado y la posible recuperación de la actividad se traduzcan en una recuperación sostenida de la inversión y del empleo.

PARA discutir la distorsión y el ajuste del mercado de trabajo español durante la crisis, es necesario previamente establecer un cierto marco conceptual y teórico que permita valorar adecuadamente la incidencia de las distorsiones producidas y delimitar, en consecuencia, el tipo de ajustes re-

queridos. En este trabajo se aborda, en el primer apartado, esa tarea, con el objetivo de realizar a continuación un análisis, en el marco previamente establecido, de la dimensión de los desajustes producidos en el mercado de trabajo y del camino recorrido en su corrección.

1. EL PAPEL DEL MERCADO DE TRABAJO EN LOS AJUSTES PRODUCTIVOS

Existe un amplio consenso en torno a que el origen y la naturaleza de la crisis económica están directamente relacionados con una alteración fundamental y permanente en la estructura de precios relativos, que exige un ajuste de la estructura productiva mediante una importante reasignación de factores desde aquellas actividades que han dejado de ser rentables hacia las que presentan, en las nuevas condiciones de costes y de demanda, una mayor rentabilidad.

Sin embargo, el tipo de desarrollo institucional registrado en las economías industrializadas durante las décadas anteriores de crecimiento y estabilidad ha erosionado considerablemente su capacidad de ajuste. La rigidez en los mercados de factores (rigidez de precio, falta de movilidad de las cantidades) ha tendido a impedir la reasignación de recursos. Los mecanismos de protección social y de protección industrial se han usado con intensidad creciente, en el marco de las exigencias del estado del bienestar, para financiar el mero mantenimiento de importantes dosis de recursos humanos, financieros y de capital en líneas de producción no rentable, desviando una parte considerable del excedente para el mantenimiento de la ineficiencia y deteriorando la rentabilidad global del sistema y su capacidad de respuesta a largo plazo.

Así, las perturbaciones generadas por la crisis, en confrontación con el conjunto de rigi-

deces institucionales y sociales, dan lugar a unos precios relativos erróneos o a un desalineamiento de los precios relativos en relación a la dotación relativa de factores, que son generadores de profundos desequilibrios. La coexistencia de inflación y estancamiento y la aparición del desempleo masivo son, desde esta perspectiva, el resultado de la rigidez frente a los cambios en los precios relativos de los factores.

En el mundo ideal de las economías abstractas de precios plenamente flexibles se alcanzaría un vector de precios capaz de asegurar el pleno empleo, la plena utilización de la capacidad productiva y un ritmo adecuado de acumulación. Entendiendo por ritmo adecuado de acumulación aquel que permite que el crecimiento de la capacidad productiva sea igual al crecimiento de la demanda final de pleno empleo y que la plena utilización de la capacidad productiva existente en cada momento del tiempo implique una demanda de trabajo igual a la fuerza de trabajo disponible.

Cuando los precios no son flexibles y existen distorsiones, atribuibles a rigideces institucionales o características propias de algunos mercados (existencia de incertidumbre, riesgo, costes de información, etc.), se producen ajustes vía cantidades. La mentalidad keynesiana tradicional, incorporada a la síntesis neoclásica, ha sido la de considerar solamente los ajustes de cantidades en el flujo de producción y en los flujos de factores variables. Sin embargo la distorsión en los precios relativos de los factores puede conducir a un estado de distribución de la renta que no permita el ritmo de acumulación nece-

sario para un crecimiento armónico tal y como se ha definido anteriormente. O, dicho de otra forma, los precios relativos determinan un nivel de rentabilidad que no asegura el suficiente crecimiento de la capacidad productiva, en relación con la demanda final de pleno empleo, o genera una acumulación de capacidad productiva con unos requerimientos de trabajo inferiores al *stock* de mano de obra disponible.

Así, cuando se producen distorsiones de precios relativos, los ajustes vía cantidades también se producen a través de la capacidad productiva y de la intensidad en la relación capital-trabajo que la misma incorpora.

La creencia de que la velocidad de reacción de los precios y salarios era considerablemente mayor que la de la capacidad productiva justificaba un esquema de análisis de corto plazo. Cuando la escala temporal a la que se mueven los precios y salarios es similar al período en el que la capacidad productiva no está dada, sino que es flexible, los problemas planteados por la alteración de los precios relativos se sitúan en el marco del medio y del largo plazo, en el que la distribución de la renta (coste del trabajo y rentabilidad del capital) y la acumulación de capital desempeñan un papel fundamental.

Esta perspectiva teórica, que ha sido desarrollada con singular brillantez por E. Malinvaud (1983), permite poner de manifiesto la profundidad y la gravedad de las distorsiones que la rigidez del mercado de trabajo puede introducir en los ajustes productivos desencadenados por la crisis económica. La literatura tradicional de los «*shocks* de

oferta» había insistido en cómo la rigidez del mercado de trabajo, principalmente en la forma de un comportamiento desfavorable de los salarios reales, debido a los diversos mecanismos de indiciación de los salarios, tendía a amplificar los efectos depresivos por el lado de la oferta y por el lado de la demanda que se derivaban de la alteración de los precios relativos. Sin embargo, debe subrayarse que, a la luz del nuevo enfoque desarrollado por Malinvaud, no se trata simplemente de un aumento en la magnitud de los efectos depresivos, sino que la distorsión en los precios relativos y la rigidez en el ajuste de las cantidades, debido a la existencia de importantes costes de ajuste, pueden alterar los mecanismos de respuesta de las economías, haciendo recaer el peso principal del ajuste sobre la capacidad productiva y el empleo, intensificando los costes sociales de la crisis y reduciendo el potencial de crecimiento futuro.

Conviene insistir, aunque sea de forma muy sintética, en cuáles son los mecanismos por los que la rigidez del mercado de trabajo, en su doble vertiente de rigidez de precios y rigidez de cantidades, tiende a impulsar esta costosa y distorsionada forma de respuesta.

Por un lado, la rigidez del precio real del trabajo incrementa la intensidad del ajuste a través del descenso del empleo por múltiples vías. El encarecimiento del trabajo reduce el nivel de producción que maximiza los beneficios de los empresarios, añadiendo un factor de *shock* interior al *shock* exterior, que contrae la demanda de trabajo en respuesta al más alto nivel del coste laboral real, y a la vez,

incentiva la inversión ahorradora de trabajo poniendo en marcha un proceso de ajuste a través de la sustitución de factores que no es consistente con la dotación relativa de factores del país. Además, el encarecimiento del trabajo intensifica los impulsos depresivos sobre la demanda agregada, porque aunque, a corto plazo, ello contribuya al sostenimiento de la demanda de consumo de los trabajadores, este efecto expansivo no se puede mantener a medio plazo, ya que las reducciones inducidas en el empleo serán a medio plazo proporcionalmente mayores al aumento de la renta de los trabajadores que mantienen su empleo. Este comportamiento se verá además compensado en el corto plazo y agravado en el largo plazo por los efectos depresivos que el encarecimiento del trabajo tiene sobre el consumo procedente de las rentas de la propiedad y de la empresa y sobre la demanda de inversión y la demanda exterior.

Pero, sobre todo, el descenso en el nivel de empleo se verá incrementado, bajo estas condiciones de rigidez del precio real del trabajo, por el efecto que la distorsión de los precios relativos tiene sobre la acumulación de capital. En efecto, como se ha dicho anteriormente, la distorsión de precios relativos conduce a una distribución de la renta entre los factores de la producción que implica un bajo nivel de rentabilidad del capital, que afecta negativamente al nivel de capacidad rentable instalada y al flujo de creación de nueva capacidad productiva.

Así, la caída en el nivel de empleo aparece también inducida por el racionamiento o escasez de capacidad productiva

rentable que sigue a un período sostenido de paralización en el flujo de formación de capital. Cuando esto es así, las restricciones al empleo por el lado de la oferta proceden simultáneamente de un nivel excesivo en el coste del trabajo y de un bajo nivel de empleo potencial, derivado de una escasez de capacidad productiva rentable y unos bajos requerimientos de trabajo de la misma.

Esta segunda vía de incidencia de los costes laborales en el empleo (a través de la rentabilidad) altera sustancialmente la dimensión temporal de los ajustes. Si la caída del empleo no es solamente el resultado de un nivel excesivo del coste de trabajo en relación a su productividad, sino también de una escasez de capacidad productiva rentable, como consecuencia de un largo período de baja rentabilidad del capital, el efecto de una moderación de los salarios sobre el empleo sólo se dejará sentir cuando dicha moderación se manifieste en una recuperación de la rentabilidad del capital suficiente para estimular una ampliación de la capacidad productiva capaz de eliminar la restricción al empleo que procede de la insuficiencia de la misma. Es decir, al incorporar esta vía de causalidad, el ajuste del empleo al coste del trabajo deja de ser un fenómeno de corto plazo, se produce en una dimensión temporal superior al lapso de tiempo requerido para modificar el nivel de capacidad productiva.

Por otra parte, la rigidez del mercado de trabajo también afecta al ajuste de cantidades. El factor trabajo no es un factor de producción variable. Existen características del propio servicio que presta el factor trabajo

que exigen una cierta estabilidad en las relaciones laborales (cualificación específica, aprendizaje, coste de contratación, etcétera). Este hecho ha permitido un desarrollo institucional de los mercados de trabajo que ha tendido a establecer diversos mecanismos jurídicos de protección de la seguridad en el empleo.

Desde un punto de vista económico, el despido es siempre posible, incluso en el marco jurídico más restrictivo, pero también siempre es costoso. Comporta unos costes cuya magnitud depende de la regulación jurídica de las diversas modalidades de los contratos de trabajo. La rigidez o flexibilidad del ajuste del empleo depende de la magnitud de estos costes de ajuste.

Cuando los costes de ajuste del empleo son significativos, las decisiones de empleo de los empresarios no responden a reglas estáticas sino a reglas dinámicas. Esto es; no dependen de la relación presente o actual entre el coste y la productividad del trabajo, sino de la comparación entre los valores actuales de los costes y las productividades esperadas en un horizonte temporal dilatado. Y, por otra parte, la conducta óptima de los empresarios no es la de ajustar instantáneamente su nivel de empleo al nivel deseado, sino la de distribuir a lo largo del tiempo el ajuste mediante un mecanismo de ajuste parcial. Así, la existencia de costes de ajuste del empleo afecta tanto a los ajustes a la baja como a los ajustes al alza y, lejos de evitar las reducciones en el nivel de empleo, introducen factores adicionales de distorsión en la respuesta de una economía ante los *shocks* de oferta.

Por un lado, la falta de movilidad del trabajo frente a las contracciones y expansiones de la actividad puede generar por sí sola un desempleo masivo. Cuando los precios reaccionan con lentitud, las cantidades se tienen que adaptar, pero lo que una cantidad se adapta, depende de la adaptación de las otras cantidades. Una mayor lentitud en el ajuste del empleo puede así determinar una mayor contracción de la rentabilidad y un mayor racionamiento de la capacidad productiva rentable.

Además, en cualquier momento del tiempo, la situación macroeconómica es el resultado de una amplia variedad de desequilibrios microeconómicos. Mientras unos sectores experimentan excesos de oferta, otros se encuentran en exceso de demanda. Una buena parte de esos desequilibrios se puede reabsorber por la movilidad intersectorial de factores. Si existen obstáculos a esa movilidad, las transformaciones de la estructura productiva, inducidas por los cambios en los precios relativos, darán lugar a un nivel de desempleo más elevado.

Por otro lado, los altos costes de ajuste del empleo tienden a retrasar en el tiempo la respuesta positiva del empleo que se pudiera derivar de una recuperación de la demanda final o del esfuerzo de moderación de los costes del trabajo, cuando se reduce el grado de indicación de los mismos.

2. LAS DISTORSIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Los desequilibrios y desajustes productivos generados por la distorsión de los precios relativos a partir del encarecimiento de la energía —que han sido expuestos sintéticamente en el apartado anterior—, se han experimentado en la economía española con una virulencia especialmente grave, de forma que la crisis sufrida por la totalidad de las economías industrializadas presenta en España un balance de mayor severidad e intensidad. Son muchos y de muy diversa naturaleza los factores que han contribuido a este desafortunado comportamiento diferencial. Los desequilibrios de la estructura productiva acumulados durante la etapa de crecimiento, cuya incidencia quedaba, entonces, amortiguada por un conjunto de mecanismos de compensación que funcionaban en el marco de un intenso crecimiento interior y una considerable estabilidad de la economía mundial, y el complejo entramado de distorsiones y rigideces cristalizado por una orientación del crecimiento económico fuertemente asentado en el proteccionismo, el intervencionismo y la escasa apertura a los mercados mundiales, son algunos de esos factores. Sin embargo, la peculiar configuración institucional del mercado de trabajo español, los cambios producidos en la misma, la evolución de los salarios y las restricciones al ajuste del empleo, han prestado una contribución propia específica al impacto negativo diferencial de la crisis en España que justifica la importancia que la mayoría de los analistas han

concedido al funcionamiento del mercado de trabajo durante la crisis y la relevancia atribuida a las medidas de carácter laboral en el marco de las políticas de ajuste.

Como se ha puesto de manifiesto en diversos trabajos (Malo de Molina, 1983, *a* y *b*), el proceso de transición política ha producido una profunda alteración en el conjunto de instituciones que regulan el mercado de trabajo, que ha desembocado en una situación de excesiva rigidez. A la rigidez en el ajuste del empleo, determinada por unos elevados costes de despido y unas modalidades de contratación poco flexibles, heredada del sistema anterior de relaciones laborales, se ha venido a añadir una mayor rigidez en la evolución de los salarios, tanto en su nivel como en su estructura. En este sentido, el resultado de la transformación institucional ha sido un sistema que carece de la suficiente coherencia interna y que ha tendido a generar ajustes muy lentos y muy costosos, tanto en términos de desempleo y destrucción de capacidad productiva como en términos de erosión del potencial de crecimiento económico.

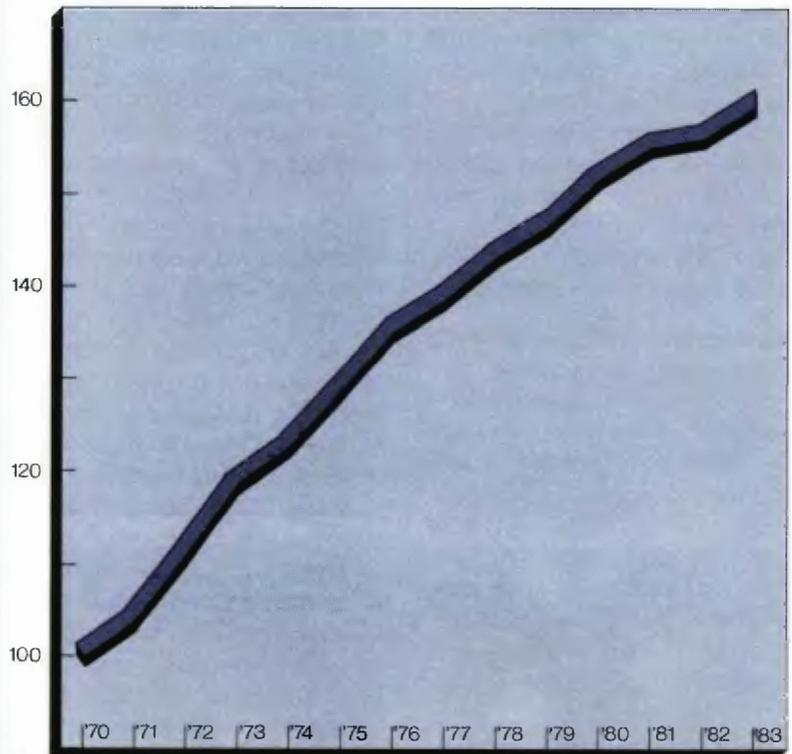
A la altura de 1984 no existen discrepancias sustanciales respecto al desfavorable comportamiento de los salarios reales en la economía española durante la mayor parte del período de la larga crisis económica. Sin embargo, las discrepancias se mantienen en los mismos términos entre quienes, reconociendo este hecho, lo reducen a una historia del pasado, ya superada, y quienes, por el contrario, piensan que los desequilibrios generados en el pasado son profundos y duraderos, extendien-

do sus repercusiones hasta los problemas del presente, estando aún lejos su definitiva superación y rectificación.

Para comprender la trascendencia de las distorsiones que en el proceso de ajuste durante la crisis ha podido introducir la rigidez del mercado de trabajo, es necesario exponer, aunque sea de forma muy sintética, el comportamiento de los salarios durante todo el periodo de la crisis.

Según los datos de la Contabilidad Nacional, el coste laboral real por persona para el conjunto de la economía española, definido como el cociente entre la remuneración de los asalariados y el número de asalariados, deflactado a su vez por el deflactor del PIB, experimentó, entre 1970 y 1983, un encarecimiento en torno al 60 por 100, siendo especialmente intenso precisamente entre 1974 y 1980, tal y como se puede observar en el gráfico 1. Este intenso encarecimiento real del trabajo fue el resultado de diversos factores que actuaron en esa misma dirección. En primer lugar, las normas de indiciación salarial instauradas en la economía española en los primeros años de la década de los setenta indujeron una tendencia muy acusada de crecimiento de los salarios reales netos. En efecto, el salario real neto por persona para el conjunto de la economía, definido como el cociente entre la masa de salarios netos y el número de asalariados y deflactado por el Índice de Precios al Consumo, alcanzaba en 1983 un nivel situado un 38 por 100 por encima del registrado en 1970. De nuevo, como puede apreciarse en el gráfico 2, los crecimientos más intensos de esta variable han sido coincidentes

**GRAFICO 1
INDICE DE COSTE LABORAL REAL
POR PERSONA**



en el tiempo con el impacto del encarecimiento de la energía.

Paralelamente, la presión de las cotizaciones a la Seguridad Social sobre los costes del trabajo ha registrado un espectacular crecimiento. La masa de cotizaciones sociales, que en 1970 representaba un 20 por 100 de la masa de salarios netos, ha pasado a alcanzar una proporción del 32 por 100 en 1983 (véase gráfico 3). Así, el índice de coste real de la Seguridad Social por asalariado, definido como el cociente entre masa de cotizaciones y número de asalariados y deflactado por el índice de precios al consumo, ha experi-

mentado, durante el periodo considerado, un incremento del 122 por 100 (véase gráfico 4). Este comportamiento de las cotizaciones sociales ha generado una discrepancia creciente entre la evolución del salario neto de los trabajadores y la evolución del coste laboral soportado por las empresas. Si, además, se tiene en cuenta el incremento experimentado por la presión fiscal sobre las rentas del trabajo, y la evolución del precio relativo entre el deflactor del valor añadido y el deflactor del consumo, la brecha resultante entre el coste laboral real y el poder adquisitivo de las rentas del trabajo experimenta una ampliación más

acusada, que refleja la existencia de un grave problema fiscal y de financiación de la Seguridad Social, con fuertes repercusiones sobre el comportamiento de los costes del trabajo, ya que el mantenimiento del poder adquisitivo de las rentas del trabajo sólo es posible, en esta situación, con un comportamiento fuertemente alcista del coste laboral real.

El encarecimiento experimentado en España por el factor tra-

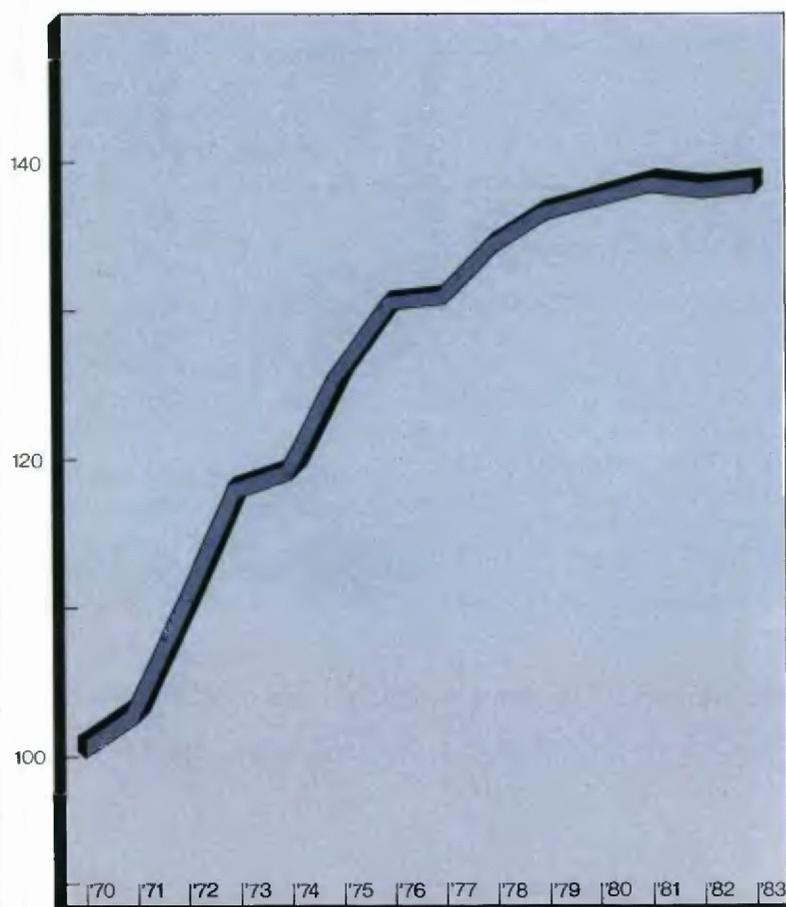
bajo en el período de la crisis ha sido también inducido por los cambios experimentados por la estructura ocupacional de la mano de obra y por las bruscas alteraciones inducidas en la estructura salarial. Tanto las profundas modificaciones registradas por la estructura productiva, que han alterado el estado de la distribución sectorial por categorías profesionales y, según la dimensión de las empresas, de la mano de obra empleada, como la concentración de la in-

cidencia de los procesos de destrucción de empleos en ciertos estratos de la misma, han determinado una elevación del nivel medio de cualificación, un envejecimiento de la población empleada y una mayor concentración de la misma en sectores y ocupaciones con salarios relativamente elevados. Por otra parte, el estrechamiento de los abanicos salariales por ramas de actividad y por categorías profesionales ha implicado un encarecimiento más intenso en los sectores y ocupaciones con salarios relativos más bajos, de forma que los cambios en la estructura salarial han tenido un efecto encarecedor neto del trabajo.

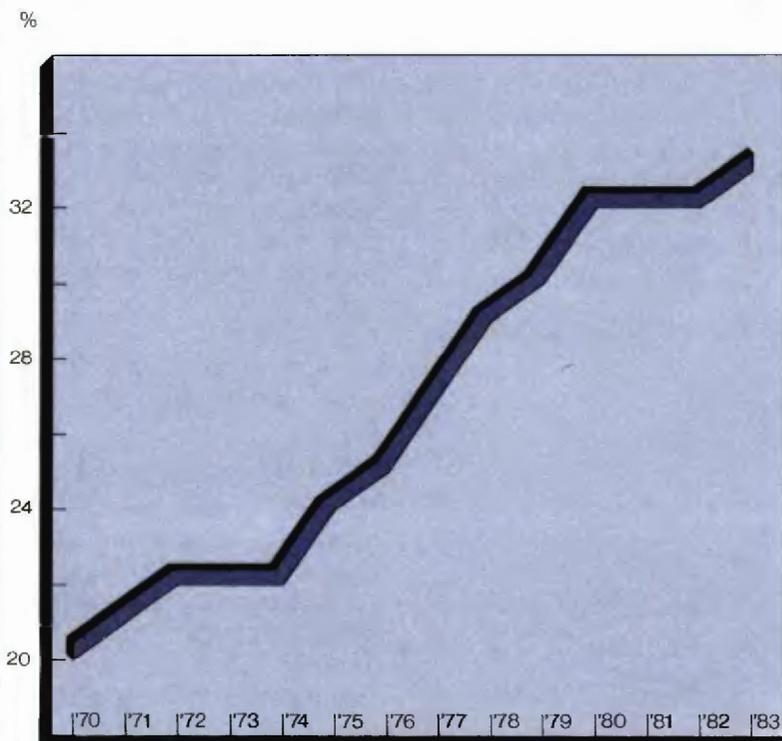
Adicionalmente a todos estos factores, a partir de 1973 se registra en España una aceleración en la tendencia histórica a la reducción de la jornada laboral. El encarecimiento y las limitaciones al uso de las horas extraordinarias, las sucesivas modificaciones en la jornada legal máxima y las reducciones negociadas en la jornada pactada han inducido un descenso continuado en la jornada laboral media a una tasa anual acumulativa del 1,5 por 100. En los últimos ocho años la jornada laboral se ha reducido en un 11 por 100. De esta forma el encarecimiento del trabajo por hora efectivamente trabajada ha sido, en consecuencia, muy superior al medido en términos de personas empleadas.

Este comportamiento del coste real del trabajo se ha producido en España en coincidencia temporal con el impacto del *shock* exterior derivado del encarecimiento de la energía, cuya intensidad no pudo ser eludida ni por la práctica de no transmitir a los precios interiores las

**GRAFICO 2
INDICE DE SALARIO REAL NETO
POR PERSONA**



**GRAFICO 3
PRESION DE LAS COTIZACIONES SOCIALES
SOBRE LOS SALARIOS NETOS**



deben, en consecuencia, analizarse, como se ha señalado en el primer apartado, en un marco conceptual de medio y largo plazo que permita integrar el impacto sobre la capacidad productiva y la lentitud de los ajustes, sobre todo si se tiene en cuenta que la existencia de elevados costes de ajuste del empleo en la economía española ha tendido, como se ha subrayado en la introducción, a intensificar la magnitud de los efectos de la distorsión de precios relativos y a dilatar en el tiempo la persistencia de los mismos.

Dada la complejidad de los nexos causales entre la evolución del precio real del trabajo y la producción y el empleo, no es fácil realizar un análisis interpretativo de los mismos sin caer en algún tipo de parcialidad. En este trabajo se ha escogido una vía de aproximación que permite enfatizar la vía de causalidad que opera simultáneamente a través de un desalineamiento de la evolución del coste real del trabajo con la evolución de la productividad del mismo y a través de la compresión de la rentabilidad del capital.

Un análisis de estas características sólo es posible en un ámbito de desagregación suficiente, que permita suponer reglas de decisión relativamente homogéneas por parte de los agentes. Por ello se ha optado por realizar un estudio, desagregado para tres grandes sectores (la industria, la construcción y los servicios) de la relación entre el coste del trabajo por unidad de producto en cada uno de los sectores y el deflactor del valor añadido sectorial. Esta relación tiene la virtualidad de permitir una aproximación, simul-

subidas en el precio de la energía importada, ni por los intentos de evitar la pérdida de renta disponible para retribuir a los factores de la producción nacional mediante la apreciación real del tipo de cambio y el recurso al endeudamiento exterior.

Así, en España, el *shock* exterior coincidió temporalmente con un *shock* interior derivado del comportamiento de los costes del trabajo. Lejos de producirse la reducción necesaria para alcanzar el nivel de empleo y de producción de equilibrio en la nueva situación, se registró un aumento en los costes laborales reales que supuso una fuerte

distorsión de los precios relativos, hasta el punto de que el factor trabajo continuó encareciéndose respecto al capital y la energía hasta el año 1977 (véase J. Pérez, 1980).

Los efectos de esta distorsión, tanto en términos de una agudización de los efectos reales de la perturbación depresiva exterior como, sobre todo, en términos de un desplazamiento de la respuesta del sistema económico hacia los ajustes en el nivel de empleo y la capacidad productiva, hipotecando la senda de crecimiento potencial, se producen a través de múltiples y complejas vías de causalidad y

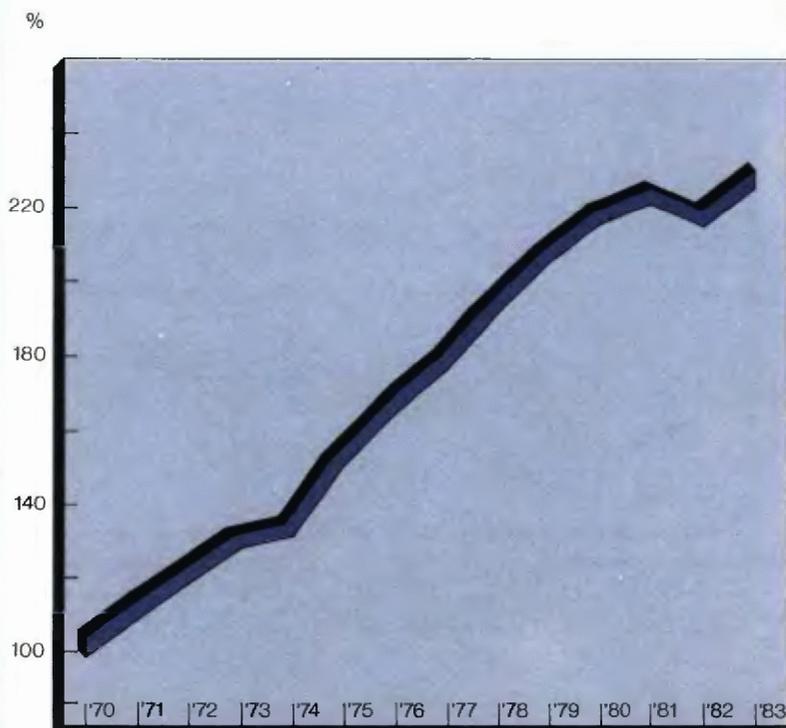
táneamente, a la evolución de la brecha entre el coste laboral real y la productividad y a la evolución de la rentabilidad a través de los excedentes empresariales.

Por una parte, el cociente entre el coste unitario del trabajo y el deflactor sectorial es el coste laboral real por unidad de producto, que constituye una medida sintética de la relación entre el coste laboral real y la productividad. Cuando el coste laboral real crece más que la productividad, el coste laboral real por unidad de producto se eleva.

Por otra parte, la comparación entre la evolución del deflactor sectorial y el coste unitario del trabajo constituye una cierta aproximación a la evolución de los márgenes de explotación en los diferentes sectores productivos. Un crecimiento de los costes unitarios del trabajo más intenso que el experimentado por el deflactor del valor añadido sectorial implica una caída en el margen bruto de explotación por unidad de producto. El efecto de esta compresión de los márgenes de explotación en términos netos será, en principio, de mayor intensidad si existe, como es lógico suponer, una intensificación de la depreciación y la obsolescencia.

En la parte superior de los gráficos 5, 6 y 7 se han representado para la industria, la construcción y los servicios, los costes laborales reales por unidad de producto, y en la parte inferior de los mismos la comparación entre las tasas de crecimiento de los deflatores sectoriales y las tasas de crecimiento de los respectivos costes unitarios del trabajo en términos nominales.

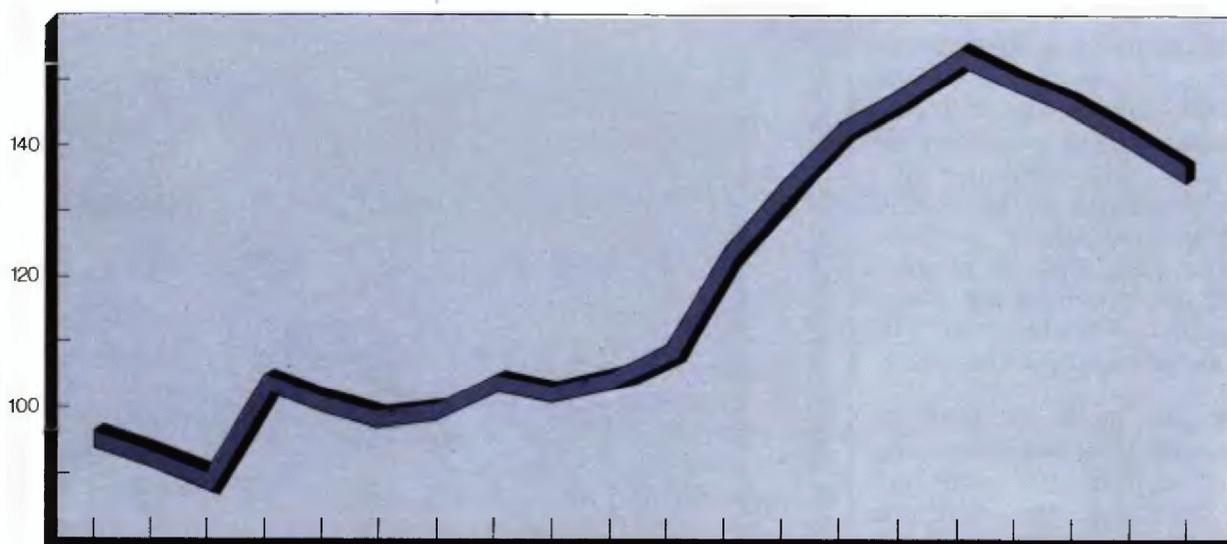
**GRAFICO 4
INDICE DE COTIZACIONES SOCIALES POR
ASALARIADOS EN TERMINOS REALES**



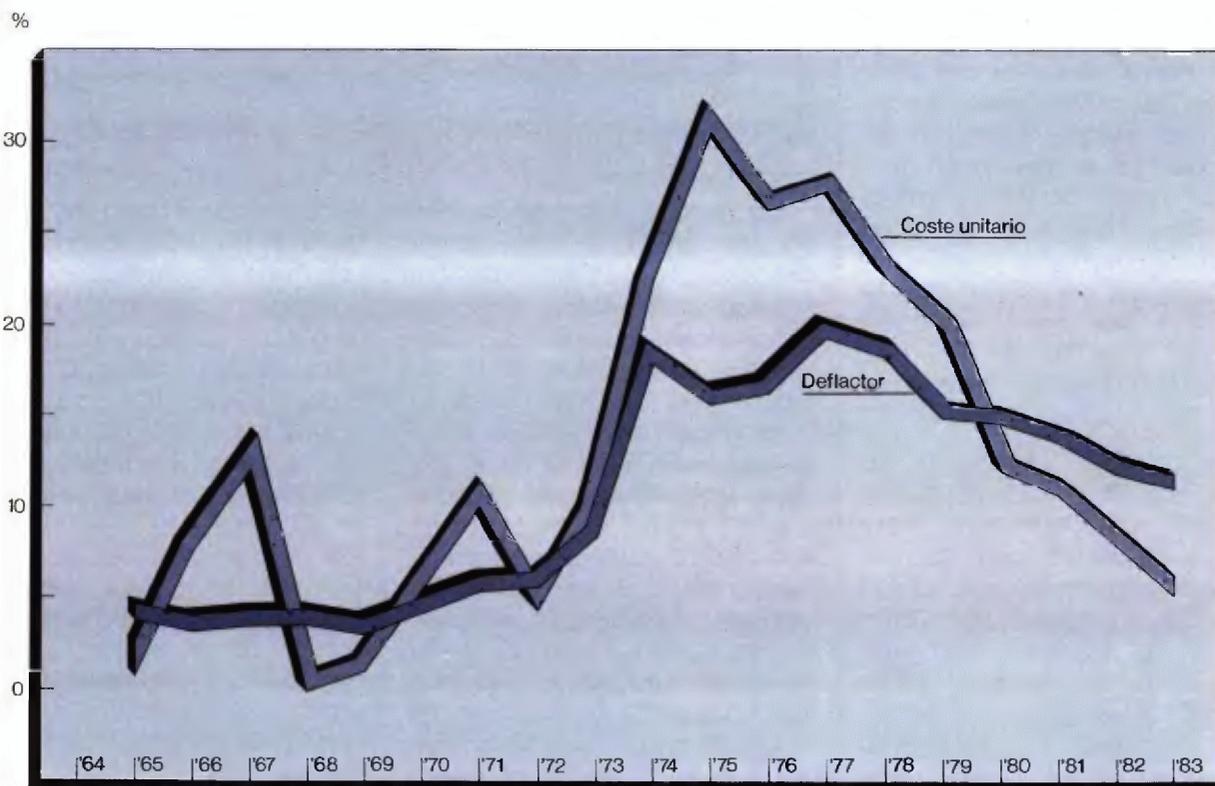
Un análisis descriptivo muy pormenorizado de estas relaciones en el sector industrial fue incluido en el Informe Anual del Banco de España de 1982. Sintetizaremos aquí solamente sus rasgos más destacados, según la evolución representada en el gráfico 5. Durante todo el período 1964-1983 el coste laboral real por unidad de producto en la industria sufrió un encarecimiento del 42,9 por 100, lo que equivale a decir que el crecimiento experimentado por el coste laboral real en la industria fue superior al crecimiento de la productividad en ese mismo porcentaje. Además, la mayor parte de ese diferencial en los respectivos ritmos de crecien-

to se ha concentrado en el período 1973-1979, período en el que la brecha entre el coste laboral real y la productividad se amplió en un 42,2 por 100, como resultado conjunto de las fuertes elevaciones en el coste laboral real y del estancamiento de la productividad industrial registrados en ese período. Así, en ese mismo período, se localiza —en función de la segunda forma de interpretar estos mismos datos— una fortísima compresión de los márgenes de explotación de las empresas del sector industrial, que sin duda habría de tener repercusiones graves y duraderas sobre el nivel de capacidad en condiciones de rentabilidad suficiente para ser

**GRAFICO 5
 COSTE LABORAL REAL POR UNIDAD DE PRODUCTO
 EN LA INDUSTRIA**



**TASAS DE VARIACION DEL DEFLACTOR DEL VALOR AÑADIDO
 Y DEL COSTE UNITARIO DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA**



utilizada y sobre el ritmo de ampliación de la misma en los años posteriores.

A partir de 1980 se inicia en la industria española un proceso inverso, de cierre de la brecha abierta entre la evolución del coste laboral y la evolución de la productividad y de recuperación de los márgenes de explotación. Entre 1980 y 1983 el coste laboral real por unidad de producto experimentó un descenso del 10,3 por 100, impulsado por un menor ritmo de crecimiento de los salarios, pero sobre todo por las fuertes ganancias de productividad obtenidas en la industria. Estas ganancias en la productividad aparente fueron, en parte, el resultado del descenso del empleo en respuesta al encarecimiento del trabajo (entre 1980 y 1982 la producción industrial permaneció estancada, mientras se reducía el empleo industrial a una tasa anual acumulada del 3,4 por 100) y del efecto sobre el nivel medio de la productividad de la desaparición de un alto número de empresas con una baja relación producto-empleo. De esta forma, la brecha abierta durante la primera fase de la crisis entre el coste laboral real y la productividad no sólo no ha terminado de cerrarse, sino sobre todo, el proceso de reducción de los costes laborales reales por unidad de producto y de recuperación de los márgenes de explotación se ha venido realizando en los últimos años mediante la reducción del nivel de empleo y mediante la eliminación de una parte del potencial productivo. Solamente en 1983 y 1984 se registra una recuperación de la productividad, que es el resultado de un mayor dinamismo en la producción industrial y de menores reducciones

en el nivel del empleo, reforzada, en este último año, por una moderación salarial más enérgica.

La evolución de los costes del trabajo y de los márgenes de explotación en la construcción —recogidos en el gráfico 6— son similares a los de la industria, aunque con diferencias importantes en las diferentes etapas del período. En el conjunto del período 1964-1983 el encarecimiento del coste laboral real en la construcción fue del 27,5 por 100, sensiblemente inferior al registrado en la industria, debido principalmente a los ritmos más intensos de crecimiento experimentados por el deflactor del valor añadido en la construcción. Sin embargo, entre los años 1968 y 1979, el crecimiento del coste laboral real por unidad de producto fue especialmente intenso en la construcción, alcanzando un 63 por 100, cifra muy superior a la registrada en la industria en ese mismo período. Este comportamiento fue el resultado de unas tasas de variación de los costes laborales por persona en la construcción superiores a las registradas en la industria (el abanico salarial entre la construcción y la industria registró en ese período un importante estrechamiento) y de un crecimiento sensiblemente inferior de la productividad observada, medida como el cociente entre el valor añadido a precios constantes y los ocupados del sector.

En la segunda parte de ese mismo gráfico, puede observarse cómo entre 1974 y 1979 se registró una compresión en los márgenes de explotación del sector como consecuencia de un crecimiento del coste unitario del trabajo sistemáticamente su-

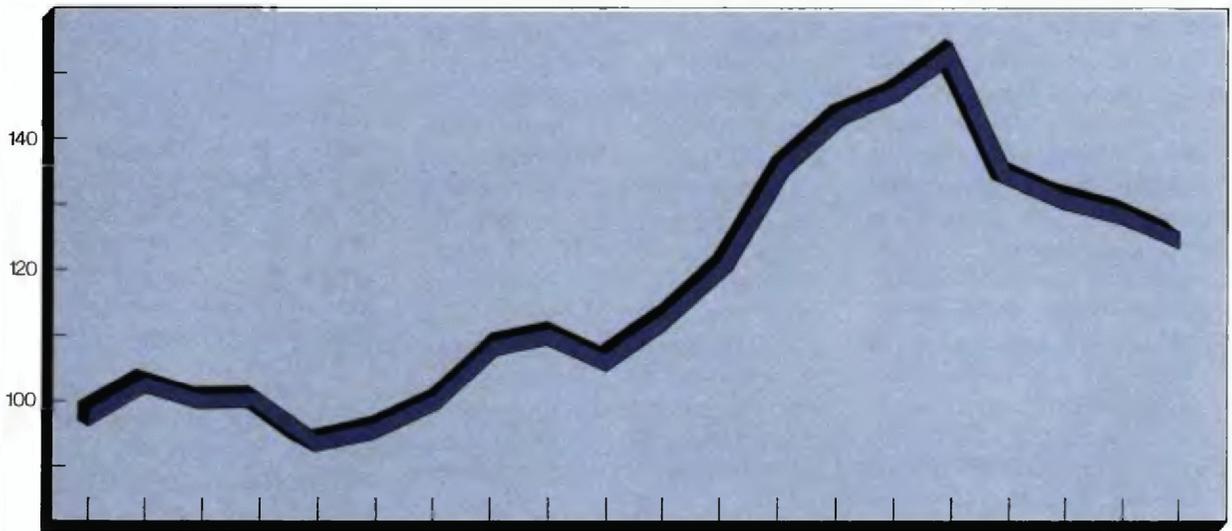
perior al crecimiento del deflactor del valor añadido.

A partir de 1980 se impone una clara tendencia a la recuperación de los márgenes de explotación, como consecuencia de la mayor moderación de los salarios y, sobre todo, de una recuperación en el ritmo de crecimiento de la productividad media del trabajo, inducida, en buena medida, por la caída de la ocupación y la desaparición de empresas con baja productividad, en un proceso similar al registrado en la industria.

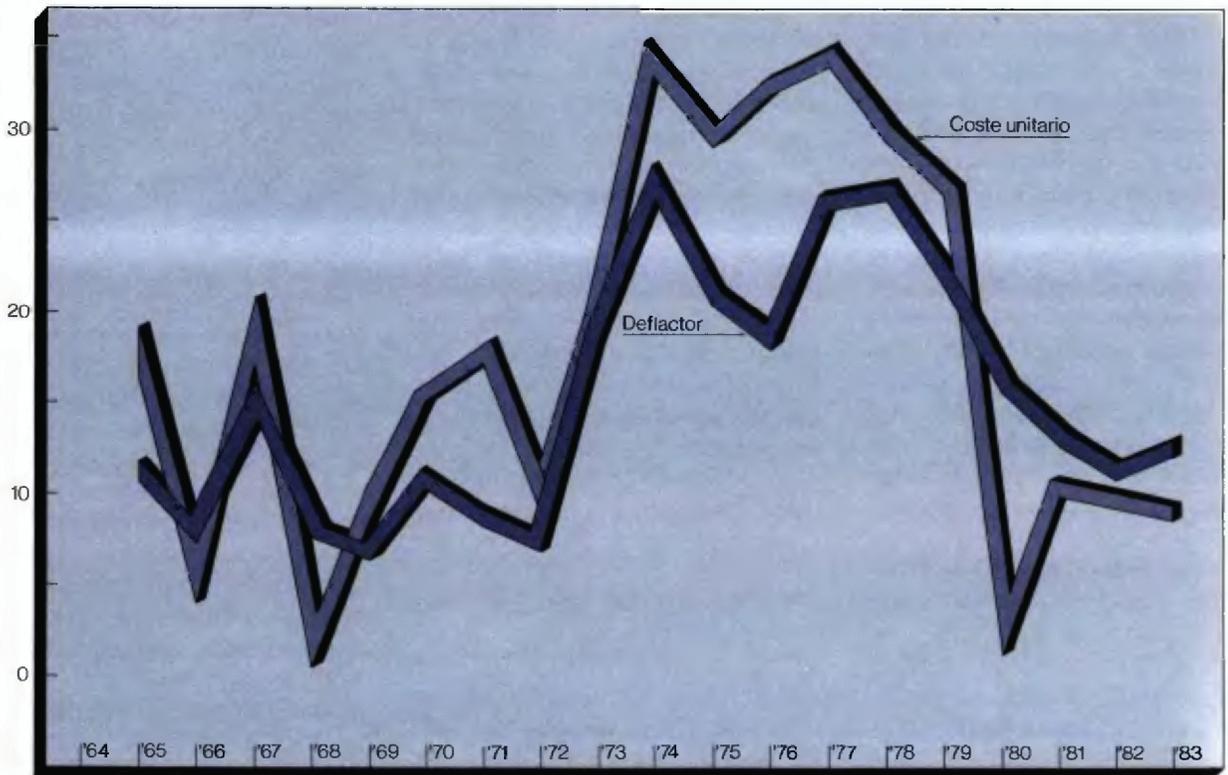
El cálculo de estas mismas relaciones en el sector servicios plantea importantes problemas estadísticos y de interpretación (véase Malo de Molina y Ortega, 1984). Como puede observarse en el gráfico 7, durante todo el período 1964-1983 el coste unitario del trabajo creció en los servicios a unas tasas superiores a las registradas por el deflactor del valor añadido sectorial. Este fenómeno debe, sin embargo, atribuirse a la heterogeneidad de las fuentes estadísticas, que, como se ha dicho, en este caso plantean problemas especialmente graves. Entre 1974 y 1983 el crecimiento experimentado por el coste unitario del trabajo fue de un 44,3 por 100 superior al deflactor sectorial. Sin embargo, quizás la nota más destacada sea que el crecimiento del coste laboral real en los servicios se ha producido de una forma distribuida más homogéneamente a lo largo de todo el período de tiempo, a diferencia de lo comentado en la industria y la construcción, en las que dicho encarecimiento se concentró especialmente en el período 1974-1979.

Hay que destacar que el nivel de los costes unitarios del tra-

**GRAFICO 6
 COSTE LABORAL REAL POR UNIDAD DE PRODUCTO
 EN LA CONSTRUCCION**



**TASAS DE VARIACION DEL DEFLACTOR DEL VALOR AÑADIDO
 Y DEL COSTE UNITARIO DEL TRABAJO EN LA CONSTRUCCION**
 %



bajo en el sector servicios se encuentra notablemente influido por la baja productividad comparativa del trabajo en este sector. En el período 1971-1976 el moderado crecimiento de la productividad amortiguó ligeramente el impacto alcista, sobre los costes unitarios del trabajo, del fuerte crecimiento del coste laboral por persona. En cambio, a partir de ese año, la tendencia al descenso en la productividad del trabajo hizo que el crecimiento del coste laboral repercutiese en mayor medida sobre el coste unitario del trabajo. En los últimos años, la desaceleración de la productividad en los servicios está repercutiendo en una notable inercia en el crecimiento de los costes unitarios del trabajo en este sector, presentando una mayor resistencia a la baja y una relación más desfavorable con la evolución del deflactor sectorial.

Finalmente, merece la pena terminar esta descripción con algunas consideraciones que se desprenden de la comparación entre los ritmos de crecimiento de los costes unitarios del trabajo en los diferentes sectores productivos considerados. El crecimiento del coste unitario del trabajo en la industria ha sido sistemáticamente inferior al crecimiento del mismo tanto en la construcción como en los servicios. Este comportamiento es el resultado de una relativa homogeneidad entre los crecimientos experimentados por el coste laboral en los tres sectores, frente a un menor ritmo de crecimiento de la productividad en la construcción y los servicios. De esta forma, la relativa homogeneidad en el comportamiento del coste laboral por persona en los tres sectores ha dado lugar a la aparición de una brecha

más profunda entre coste laboral y productividad en los sectores de la construcción y los servicios, cuya incidencia sobre el comportamiento del empleo se ve agravada por el hecho de ser estos sectores más intensivos en la utilización del factor trabajo. Es decir, el impacto del crecimiento salarial ha sido más intenso en los sectores con menores crecimientos en la productividad que son, en general, los sectores con mayores requerimientos de trabajo por unidad de producto. Esta distorsión en el crecimiento salarial se ve corroborada con mayor claridad en análisis con un nivel de desagregación mayor del que se ha utilizado en la presentación de los datos en este trabajo.

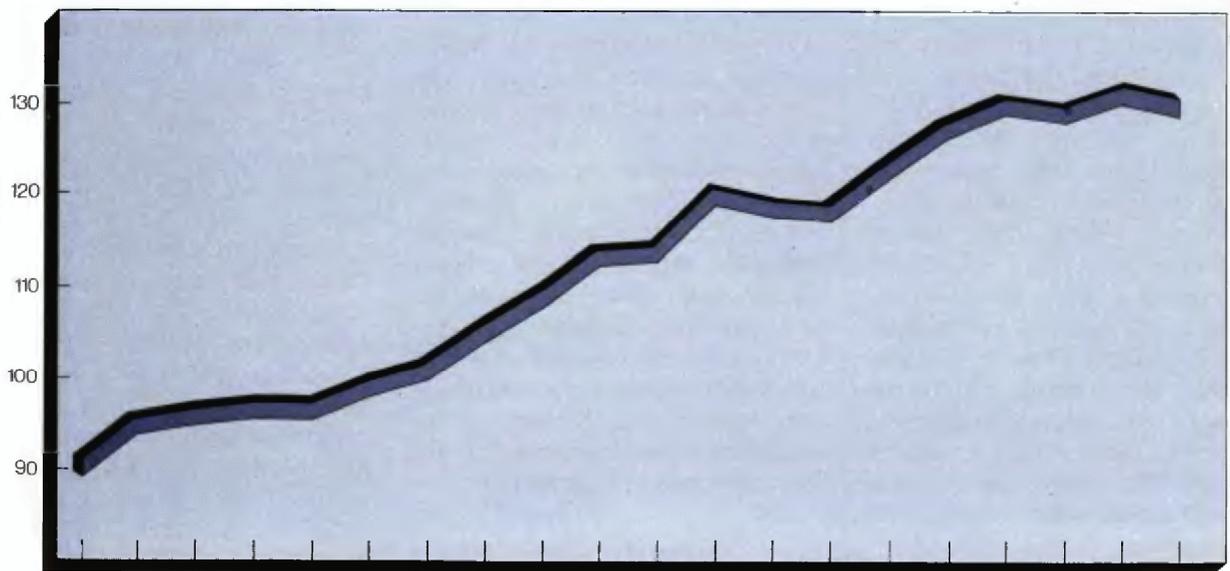
La evaluación del impacto de este comportamiento de los salarios, que se ha manifestado en la apertura de una brecha con la evolución de la productividad y en la compresión de los márgenes de explotación y en su posterior recuperación a través de la caída del empleo, no es una tarea fácil. En primer lugar, porque, como es sabido, las estimaciones de las funciones de demanda de trabajo presentan numerosos y graves problemas teóricos, estadísticos y económicos. Y en segundo lugar, porque las estimaciones económicas de la respuesta del empleo frente a las variaciones del coste laboral real toman la capacidad productiva como variable exógena, ignorando la vía de causalidad que transcurre desde los salarios hacia el empleo a través de una caída en la rentabilidad y un posterior racionamiento en la capacidad productiva, lo que conduce a una infravaloración de dicha relación. Para incorporar este efecto sería necesario estimar simultánea-

mente la demanda de trabajo y la demanda de inversión interrelacionadas por el sistema de precios relativos.

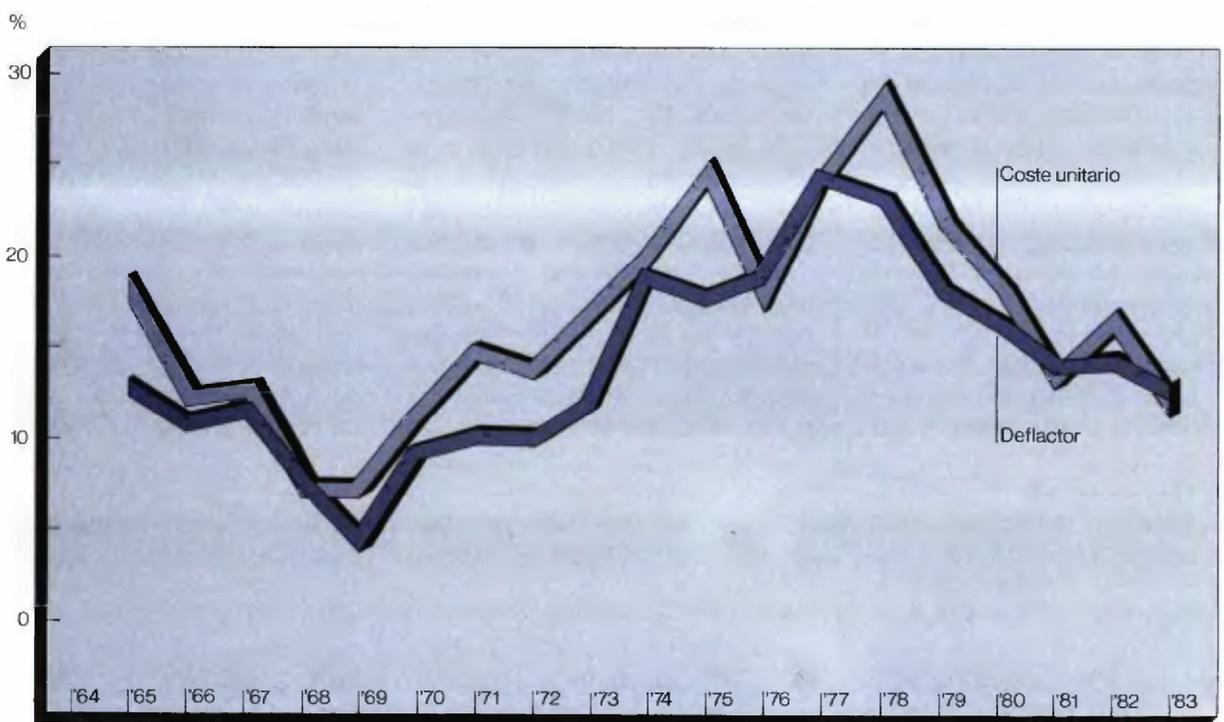
En un trabajo realizado en el Banco de España en colaboración con Juan José Dolado (Dolado y Malo de Molina, 1984), se ha tratado de desarrollar un modelo trimestral de regresión para la demanda de trabajo en la industria española durante el período 1964-1982. A pesar del carácter provisional de los resultados alcanzados, debido a las dificultades en la especificación teórica del modelo y en la información estadística sobre las variables relevantes, que en algunos casos ha obligado a realizar sustituciones por aproximaciones más o menos imperfectas a las mismas, se han establecido algunas conclusiones de interés.

En primer lugar, el valor muestral estimado para la elasticidad a largo plazo del empleo industrial respecto al coste laboral real es significativamente superior a la unidad. Esta relación tiene gran importancia en el efecto a largo plazo de las elevaciones en los salarios sobre el consumo de los trabajadores. Pues, a largo plazo, las elevaciones salariales tienden a inducir reducciones en la masa salarial real bruta, que es la variable relevante para la determinación del volumen real del consumo, ya que la contracción en el empleo industrial resultará a largo plazo, según el valor estimado para esta elasticidad, proporcionalmente superior al aumento del coste laboral real por persona. Si además se tiene en cuenta que las cotizaciones sociales reales por asalariado han crecido para el conjunto de la economía durante la mayor parte del período a un ritmo más

GRAFICO 7
COSTE LABORAL REAL POR UNIDAD DE PRODUCTO
EN LOS SERVICIOS



TASAS DE VARIACION DEL DEFLACTOR DEL VALOR AÑADIDO
Y DEL COSTE UNITARIO DEL TRABAJO EN LOS SERVICIOS



intenso que el coste laboral real por persona, ello implica que las mejoras en el salario real neto por persona han tendido a traducirse, a largo plazo, en mayor medida en una contracción de la masa salarial real neta.

Sin embargo, aunque el valor estimado para esta elasticidad a largo plazo es similar al encontrado en otros países industrializados, presenta unos desfases temporales extraordinariamente largos, dando lugar a unos ajustes del empleo muy lentos, lo que constituye un factor de singular importancia. Este hecho confirma, en coherencia con la rigidez en el ajuste de cantidades que habitualmente se ha atribuido al mercado de trabajo en España, la existencia durante el periodo estudiado de unos importantes costes de ajuste del empleo, que han provocado que las respuestas del mismo al encarecimiento del trabajo hayan sido considerablemente dilatadas en el tiempo.

La concatenación del fuerte crecimiento salarial registrado en el pasado con la existencia de unos altos costes de ajuste, que han generado esta estructura tan dilatada de retrasos temporales, permite comprender ciertos aspectos de la gravedad de la destrucción de empleo en España y ciertos condicionamientos que dificultan las políticas de ajuste del mercado de trabajo.

Como se ha dicho anteriormente, los altos costes de ajuste del empleo tienden a hacer más importantes los ajustes a través de reducciones en la capacidad productiva. Cuando no es económicamente viable la reducción en el volumen de empleo, la nueva relación entre los costes variables más elevados, por el encarecimiento del trabajo

y de las materias primas, y una demanda final deprimida, determina una mayor erosión sobre la rentabilidad de las empresas que cuando éstas pueden ajustar más fácilmente la cantidad del factor trabajo. Para algunas empresas esta situación implica la imposibilidad de cubrir los nuevos costes variables, de forma que la opción más rentable es dejar de producir. Por esta vía se produce un descenso inmediato en el *stock* de capacidad productiva rentable. Para otro sector de empresas, aunque sea posible cubrir los costes medios variables, no se llegan a cubrir los costes fijos, de forma que se ven abocadas a continuar funcionando mediante la acumulación de pérdidas, período tras período, con el consiguiente deterioro de su situación patrimonial. Por esta segunda vía se registra una considerable desvalorización de los activos reales existentes, se reduce la capacidad financiera para abordar los proyectos de inversión y, a medio plazo, también se reduce la capacidad productiva existente. En los sectores afectados por estas situaciones, las empresas no pueden responder a los eventuales tirones de la demanda, y el desempleo resultante coexiste con exceso de demanda en el mercado de productos finales.

Cuando las empresas, en numerosos sectores, no encuentran rentable incrementar la escala de sus operaciones, bien porque el coste laboral real es excesivo, bien porque la capacidad productiva útil en condiciones de rentabilidad resulta insuficiente, el estímulo de la demanda no puede conducir a un aumento de la producción y a una mejora del nivel de empleo. Así, los esfuerzos por compensar el componente keynesiano

de la depresión pueden contribuir a realimentar las tensiones inflacionistas y a dilatar en el tiempo la corrección de la distorsión en el precio relativo de los factores.

En presencia de racionamiento en la capacidad productiva en algunos sectores o grupos de empresas, inducido por la relación errónea o distorsionada de precios relativos, propia de la depresión neoclásica, el ajuste de los precios relativos, que permita la recuperación de la rentabilidad de las empresas, es una condición previa a las medidas que pretendan inducir a las empresas a expandir su producción. Pero debe tenerse en cuenta que la recuperación de la rentabilidad a través del ajuste de los precios relativos no implica la desaparición a corto plazo de la depresión neoclásica. La respuesta del nivel de capacidad productiva y de la intensidad de factores al ajuste de los precios relativos es considerablemente lenta, pudiendo existir además otros factores derivados de la prolongación de una situación de crisis que contribuyan a dilatar y a reducir la respuesta de la inversión privada a la mejora en la rentabilidad del capital, como son el aumento de la incertidumbre y de la cuota de riesgo o las distorsiones financieras que hayan podido introducir unos gastos sociales crecientes y una política acomodante, que ha pretendido compensar la destrucción de empleo en el sector privado mediante el sostenimiento y la ampliación del empleo público.

En este sentido, los desequilibrios generados por la alteración de los precios relativos y la rigidez frente a la misma — que se manifiestan fundamentalmente en forma de paro masivo y

paralización en el crecimiento de la capacidad productiva— tienen un carácter temporal duradero.

Por ello, el ajuste de precios relativos, necesario para superar la depresión neoclásica, ha de ser persistente en el tiempo. Más importante que la magnitud del ajuste en un momento de tiempo determinado es la existencia de un horizonte temporal dilatado en el que prevalezcan sin incertidumbre unos precios relativos favorables a la rentabilidad y la acumulación de capacidad productiva con unos requerimientos de trabajo en consonancia con la dotación relativa de factores del país.

El mantenimiento en el tiempo de estos ajustes se enfrenta a ulteriores dificultades. En efecto, con la progresiva desaparición del paro de carácter neoclásico, éste puede ser sustituido por un incremento del desempleo de carácter keynesiano, debido a los diversos efectos renta y riqueza que se derivan del ajuste de los precios relativos. Especialmente la moderación de los salarios, en la medida en que a corto plazo no se ve acompañada de una respuesta favorable del empleo, determina a corto plazo una contención de la renta disponible que puede afectar negativamente al consumo privado. En España, dada la dilatada estructura de los retrasos temporales en la respuesta del empleo, este problema se presenta con una especial agudeza, ya que durante un considerable período de tiempo la respuesta del empleo es menos que proporcional al encarecimiento del trabajo, haciendo que durante una buena parte del período de ajuste la masa salarial se mueva en la misma dirección que los salarios por persona. Así, aunque

a largo plazo domine el efecto contrario, la atípica magnitud en los retrasos puede dar lugar a una percepción errónea, por parte de los agentes, de la relación entre el empleo y los salarios por persona. De esta forma, la rigidez en el ajuste del mercado vía cantidades no habría logrado evitar en España la caída del empleo, como lo muestra contundentemente el comportamiento del empleo, pero habría dado lugar a una mayor inercia en el comportamiento alcista de los salarios reales, dificultando el ajuste de los mismos y agravando el riesgo de que las presiones de diversos sectores sociales en favor de una reconsideración de las orientaciones de la política salarial y de la instrumentación de estímulos a la demanda agregada pudiesen interrumpir el ajuste de precios relativos, antes de que el mismo hubiese podido inducir el mayor ritmo de acumulación necesario.

En cualquier caso, el análisis de la evolución de la masa salarial real en España no deja lugar a dudas sobre la influencia determinante de las variaciones del nivel de empleo sobre la evolución de la masa salarial. En el gráfico 8 se ha representado un índice de masa salarial real neta, definida como el cociente entre el volumen real de los salarios netos en el conjunto de la economía española, en relación al deflactor del consumo, y el nivel del empleo asalariado, y su descomposición en la aportación que respectivamente realizan a su evolución el salario real neto por persona, por un lado, y el empleo asalariado, por otro. Como puede observarse en la segunda parte de este gráfico, en la que se han dibujado las tasas de variación de esas

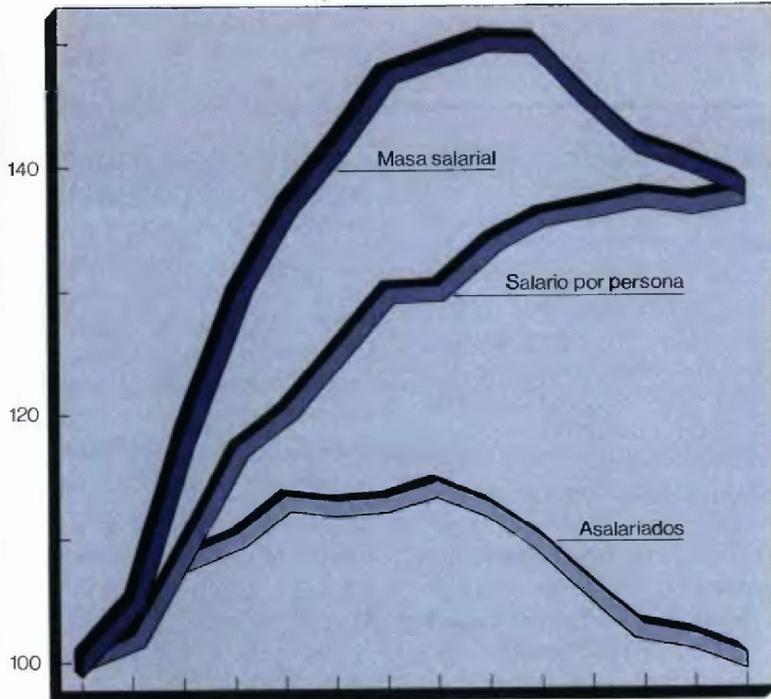
mismas variables, hasta 1978 tanto el salario real neto por persona como el empleo asalariado han estado contribuyendo positivamente al crecimiento de la masa salarial real neta, con la única excepción de 1975, año en el que la ligera caída en el número de asalariados redujo muy moderadamente la fuerte aportación del salario real neto al crecimiento de la masa salarial real neta. Sin embargo, a partir de 1979, fue el descenso en los asalariados el que, con su contribución negativa, impuso la tendencia al descenso en la masa salarial real neta, a pesar del comportamiento sostenido del salario real neto por persona, que, salvo en el año 1982, en el que experimenta un ligero retroceso del $-0,3$ por 100, continuó registrando tasas positivas durante todo el período.

3. EL AJUSTE DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

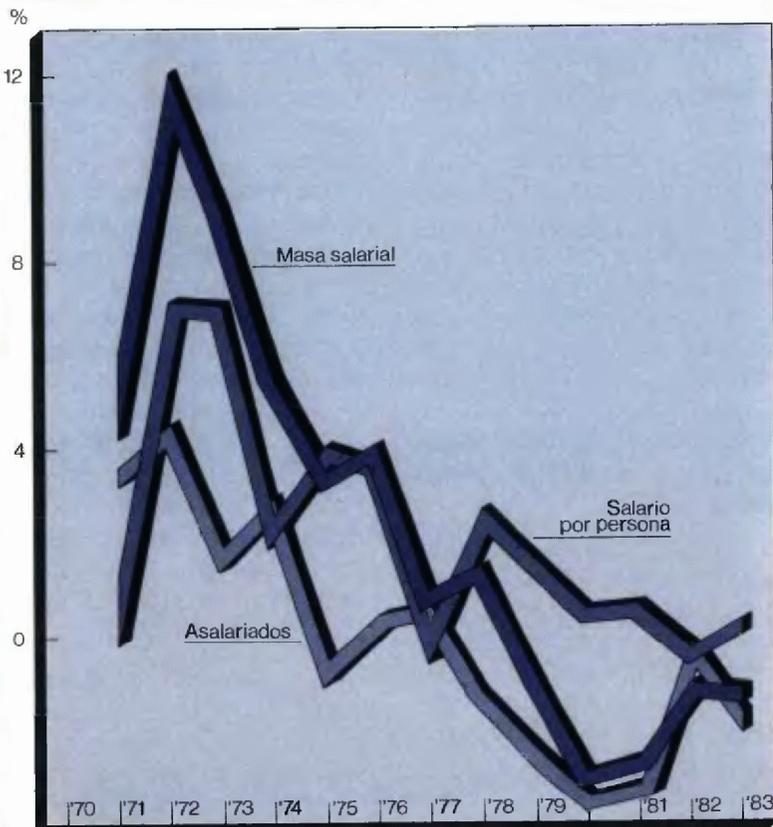
Existe una profunda vinculación entre los desequilibrios generados en el mercado de trabajo durante la crisis y el resto de los desequilibrios que aquejan a la economía española y, en esa medida, las políticas sectoriales de ajuste orientadas al mercado de trabajo tienen un significado y un alcance limitados, cuya virtualidad depende de la eficacia global del conjunto de medidas orientadas a la corrección simultánea de ese conjunto de desajustes.

Desde esta limitada perspectiva, la corrección de los desajustes específicos del mercado de trabajo descansa prioritariamente, a partir del diagnóstico realizado en los apartados ante-

**GRAFICO 8
INDICES DE MASA SALARIAL REAL NETA
Y SUS COMPONENTES**



VARIACION DE LA MASA SALARIAL REAL NETA Y DE SUS COMPONENTES



riores, en la doble orientación de contención en el comportamiento de los costes reales del trabajo y de flexibilización de las condiciones de la contratación laboral. Estos objetivos han sido formulados por la política económica española en los últimos años con una reiteración que no siempre se ha correspondido con su grado de aplicación. Antes de entrar en la valoración de las medidas adoptadas en cada uno de los terrenos de moderación salarial y flexibilización del mercado por separado, es necesario insistir en la complementariedad existente entre ambas orientaciones. Como se ha dicho más arriba, los elevados costes de ajuste del empleo, que caracterizan a un mercado de trabajo tan rígido y segmentado como el español, determinan la existencia de considerables retrasos en la respuesta del empleo al comportamiento de los costes del trabajo. Así, en el pasado, el fuerte encarecimiento del trabajo, experimentado principalmente entre 1974 y 1979, ha tenido unos efectos devastadores sobre el empleo que se han prolongado en el tiempo con varios años de retraso. De igual forma, la rigidez del mercado puede retrasar considerablemente, e incluso impedir, que el esfuerzo de moderación de los costes del trabajo y la recuperación en el nivel de actividad se traduzca en una mejora significativa en la situación del empleo. Aunque la flexibilización en la fijación de los salarios permitiese alcanzar un nivel, en términos reales de los mismos, más en consonancia con las condiciones actuales de oferta y de demanda de trabajo, puede resultar insuficiente si no se ve acompañada de mecanismos de flexibilización del empleo que per-

mitan que el abaratamiento del trabajo y la recuperación de la demanda final se traduzcan en una mejora del nivel del empleo.

La política de moderación salarial

Desde 1977, año en el que se firmaron los Pactos de la Moncloa, la política económica ha incorporado una orientación de moderación en el comportamiento de los salarios que se ha instrumentado a través de fórmulas diversas de concertación social, que han arbitrado acuerdos centralizados sobre el crecimiento monetario de los salarios.

Sin embargo, el comportamiento del coste real del trabajo entre 1977 y 1982, el deterioro, acelerado a partir de entonces, en la situación del empleo y la fuerte inercia que ha mostrado el núcleo subyacente de la inflación interior, ponen de manifiesto la existencia de graves deficiencias en la forma en que se ha venido utilizando la política salarial en España hasta 1983. A mi juicio, las principales deficiencias se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. Se ha producido una notable confusión entre las variables objetivo e instrumento de la política salarial. Así, el comportamiento deseado de la variable objetivo, que es el coste laboral nominal, se trasladaba mecánicamente sobre la variable instrumento, que es el incremento salarial pactado en los convenios colectivos. Al establecerse la norma salarial en estos términos, se ignoraba que el comportamiento del coste laboral es normalmente más alcista que el de las tarifas salariales fijadas en los convenios colec-

tivos, debido a la incidencia de los costes no salariales (principalmente los de la Seguridad Social y las indemnizaciones por despidos) y a la fuerte influencia de los deslizamientos de los salarios motivados por las variaciones en la antigüedad, la promoción profesional, las partes variables del salario, los cambios en la jornada, etc. Mecanismos estos últimos que en algunos años han sido utilizados con profusión como instrumentos de compensación respecto al sacrificio salarial exigido. Así, la norma salarial establecida en los respectivos acuerdos resultaba de hecho inconsistente con el comportamiento del coste laboral compatible con los objetivos de inflación y empleo formulados por la política económica.

2. La norma salarial se establecía en unos términos que, en la práctica, determinaban su funcionamiento como si se tratase exclusivamente de un tope máximo, como lo demuestra la tendencia del incremento medio de los salarios pactados en los convenios colectivos a situarse en la parte superior de las bandas y en las proximidades de su límite máximo. De esta forma, se desvirtuaba el sentido de una política salarial que tomaba normalmente como referencia el punto central de las bandas salariales que se establecían en los acuerdos.

3. Los mecanismos de indicación implícitos en la fijación de la norma salarial, por los que se vinculaba el incremento de los salarios nominales a la inflación prevista en términos del Índice de Precios al Consumo, sin descontar el impacto previsible en dicho índice de la evolución de los precios de importación y del tipo de cambio,

tendieron a magnificar el efecto del encarecimiento de las importaciones y de la depreciación de la peseta sobre el coste laboral real.

4. La introducción de cláusulas de revisión salarial automática con carácter semestral dio lugar a que desviaciones respecto a la senda objetivo de moderación de la inflación, que inicialmente podían tener un carácter accidental o transitorio, se convirtiesen en permanentes al transmitirse al comportamiento de los costes del trabajo.

5. Los acuerdos salariales han tenido una vigencia temporal de carácter exclusivamente anual, lo que sin duda ha reducido su eficacia, al impedir que la moderación salarial se tradujese en una mejora significativa de la rentabilidad esperada en un horizonte temporal dilatado.

6. Por último, las pautas salariales se han establecido de forma homogénea y centralizada, sin tener en cuenta la diversidad de situaciones existentes en las empresas, lo que ha repercutido en un agravamiento de la distorsión en el comportamiento de los costes del trabajo en las distintas unidades productivas. Como se ha señalado anteriormente, la homogeneidad en el crecimiento salarial ha penalizado a los sectores con mayores requerimientos de trabajo y ha impulsado ajustes más costosos a través del empleo y la capacidad productiva en esos sectores y en las empresas de dimensión más reducida.

La política salarial diseñada a lo largo de 1983, en el marco de las discusiones sobre el Plan Económico del gobierno, trató, por primera vez, de hacer frente a las deficiencias más importantes acumuladas por la práctica

de control salarial en los años anteriores. Se diseñó entonces una política de moderación salarial más enérgica, en consonancia con un objetivo de reducción de la inflación más ambicioso, y se establecieron algunas cautelas que tendían a evitar la desvirtuación que se había producido en experiencias anteriores. Sin embargo, al fracasar las negociaciones entre los agentes sociales, por primera vez en los últimos años, su aplicación durante el año 1984 ha descansado exclusivamente en la fijación de salarios en el sector público, que ha actuado así como referencia de moderación salarial para la fijación descentralizada de salarios en el sector privado. A pesar de la incompleta información disponible sobre la evolución de los salarios durante 1984, es posible establecer que en este año se ha registrado la desaceleración de los salarios nominales más importante de todos los años de la presente crisis que, unida a las previsiones de precios y ganancias de productividad, permiten prever una significativa reducción en el coste laboral real por unidad de producto.

En este sentido, la política salarial ha registrado un notable éxito al haber inducido el ajuste más intenso y más significativo en el precio real del trabajo. Sin embargo, esta forma de instrumentación, que hace recaer el principal peso sobre la moderación salarial de algunos sectores de empleados del sector público (otros sectores se han visto menos limitados por esta política al beneficiarse de determinadas medidas de reclasificación y actualización), no parece que pueda ser mantenida en el tiempo.

En la medida en que la efi-

cacia del ajuste salarial depende en mayor grado de su persistencia en el tiempo, y de la capacidad para ofrecer un horizonte temporal dilatado con un comportamiento moderado en el coste del trabajo, que de la magnitud del ajuste salarial en un momento del tiempo determinado, los acuerdos de moderación salarial siguen siendo un instrumento necesario para corregir la distorsión sufrida por el precio del trabajo durante la crisis. El camino ya recorrido, los previsibles avances en la productividad y la disminución, o al menos la desaceleración, en la presión fiscal sobre las rentas del trabajo abren un espacio para que la moderación en el coste laboral y la recuperación de la rentabilidad se puedan realizar en el contexto de una evolución del poder adquisitivo de los salarios menos constreñida.

La principal virtualidad, en el terreno del ajuste salarial, de la concertación social es la de dotar de persistencia temporal a la moderación de los costes del trabajo y la de impedir que el ajuste se vea interrumpido por un recrudecimiento de las tensiones alcistas registradas en el pasado. Para ello, las posibles normas sobre el comportamiento salarial deben ser formuladas corrigiendo las deformaciones del pasado y con márgenes suficientes de flexibilidad que eviten la introducción de nuevas distorsiones. La eliminación del efecto alcista de los deslizamientos de salarios, la ampliación en el horizonte de vigencia temporal de los acuerdos y, sobre todo, la mayor amplitud en las bandas salariales, condicionada a las diferentes situaciones de empresas y sectores, que permita una descentralización efectiva en la toma de decisiones en el marco

del acuerdo general, son algunas de las condiciones necesarias que se han establecido con mayor detalle en otros trabajos.

En este sentido, la firma del Acuerdo Económico y Social por parte del Gobierno, la CEOE y la UGT tiene la gran virtualidad de dotar de persistencia temporal al ajuste salarial iniciado con intensidad durante 1984. Las bandas salariales establecidas en dicho Acuerdo para los años 1985 y 1986 asegurarán un horizonte temporal dilatado de moderación en el comportamiento de los costes del trabajo que preserva el ajuste ya realizado, aún manteniendo una evolución más favorable de los salarios reales, ya que durante 1984 el relativo retraso en el ajuste de los precios con relación al ajuste de los salarios determinó, en este año, un ajuste relativamente fuerte de los salarios en términos reales. De esta forma, el mantenimiento de la moderación de los salarios en los próximos dos años se puede alcanzar, si se cumplen las previsiones de desaceleración de la inflación, en un contexto más favorable al sostenimiento de la demanda interior. Cabe esperar que la demanda interior se vea estimulada tanto por el efecto conjunto de unas menores restricciones sobre el salario real y un mejor comportamiento del empleo asalariado como por la recuperación de la inversión en que deberá plasmarse el fuerte crecimiento registrado en los excedentes de explotación de las empresas y la mejora en las expectativas propiciada por la misma consecución del Acuerdo.

La flexibilización del mercado de trabajo

Como se ha argumentado en el primer apartado, el ajuste salarial, que se ha realizado en la economía española con notable lentitud, necesitando todavía una mayor persistencia en el tiempo, no es, sin embargo, suficiente para corregir las distorsiones acumuladas en el mercado de trabajo. La eficacia del mismo depende, en buena medida, de una flexibilización simultánea de las formas de ajuste del empleo. En este terreno, las medidas de flexibilización se han propuesto con mayor timidez y retraso. En general, estas medidas se han orientado prioritariamente a la creación de nuevas formas de contratación de carácter excepcional, sin afectar al grado de fijeza de las formas de contratación habitual. Hasta ahora, el paso más ambicioso ha sido la reciente modificación legislativa aprobada por las Cortes. Los cambios más importantes que se han introducido son los siguientes:

- Se han ampliado los supuestos de contratación temporal admitidos en el Estatuto de los Trabajadores al caso del lanzamiento de una nueva actividad. Anteriormente la contratación temporal sólo era admitida, como forma de contratación habitual, cuando se trataba de contratos de obra o de servicio o para la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva de puesto de trabajo. En la reforma se establece, con algunas restricciones, la posibilidad de contratos temporales de hasta tres años de duración como consecuencia del establecimiento de una nueva empresa, una nueva línea de producción o un nuevo producto.

- También se han ampliado las posibilidades de contratación temporal en el marco de los programas de fomento del empleo. Esta es una forma de contratación sólo válida mientras duren las actuales circunstancias del mercado de trabajo, y se extinguirá cuando desaparezcan los programas de fomento del empleo. La posible duración de estos contratos temporales ha pasado de dos a tres años y se han eliminado las restricciones cuantitativas a la misma vinculadas a la dimensión de las plantillas de las empresas.

- Se han eliminado algunas limitaciones a la contratación a tiempo parcial, que anteriormente estaba restringida a determinados colectivos de trabajadores.

- Se han ampliado las posibilidades de contratación subvencionada, en el marco de los programas de fomento del empleo, de los contratos en práctica y los contratos para la formación. Se amplía el tiempo de duración posible de estos contratos y el tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios para poder acogerse a esta modalidad de contratación.

- Se ha instaurado el contrato de relevo, que permite una jubilación parcial desdoblando un puesto de trabajo existente en dos contratos a tiempo parcial, uno para el trabajador parcialmente jubilado y otro para un trabajador nuevo.

- Y, finalmente, se ha potenciado la jubilación anticipada, mediante la sustitución del trabajador jubilado por otro desempleado, sin que sea necesario, como hasta ahora, la exigencia de un contrato de idéntica naturaleza al extinguido, posibilitando así la contratación temporal de nuevos trabajadores.

Este conjunto de acciones, aunque positivas, son insuficientes, y tienen por sí mismas una capacidad de estímulo de nuevas contrataciones de carácter marginal respecto a la magnitud del problema del empleo. Por un lado, se mantienen, incluso para formas de contratación más flexibles que sólo se admiten con carácter excepcional, obstáculos y restricciones, en contradicción con la finalidad flexibilizadora perseguida, que contribuyen a reducir su limitada eficacia.

Pero, sin embargo, la insuficiencia más grave de este planteamiento es la de no afectar al núcleo principal de la rigidez institucional del mercado de trabajo que, sin duda, se localiza en el alto grado de fijeza de las formas de contratación habituales, que tienen un carácter temporalmente indefinido y que sólo se pueden extinguir mediante el pago de unas elevadas indemnizaciones a los trabajadores afectados.

Las formas de flexibilización basadas exclusivamente en la contratación temporal no renovable sólo permiten satisfacer las necesidades de trabajo de carácter transitorio o reducir el riesgo inicial de ciertas actividades productivas. En este sentido, resulta en cierta medida contradictorio pretender favorecer las decisiones de inversión en nuevos proyectos generadores de empleo a través de contratos temporales no renovables. Es difícil imaginar actividades productivas eficientes cuyas necesidades de trabajo pudieran estar previamente limitadas a un horizonte temporal inferior a los tres años. El grueso de las decisiones de empleo de las empresas tienen necesariamente que basarse en los costes de trabajo

que se deriven de las formas normales de contratación, y en este sentido las medidas flexibilizadoras han dejado de lado la modificación del alto grado de fijeza de los contratos laborales normales, que en la legislación actual tienen un carácter indefinido.

Es evidente que cuanto menos restrictivas sean las formas de contratación excepcional menos grave será la incidencia sobre las decisiones de empleo de los altos costes de ajuste del empleo fijo, y por ello es deseable una mayor flexibilización de estas modalidades de contratación laboral. Sin embargo, una orientación general de flexibilización del mercado de trabajo, en consonancia con los graves problemas de empleo de la economía española, debería actuar frontalmente sobre la rigidez de la forma dominante de la contratación laboral, esto es, sobre la fijeza de los contratos indefinidos.

A este respecto, la pieza fundamental no es la duración jurídica de los contratos de trabajo normales, sino los elevados costes de despido para los trabajadores que han alcanzado la condición de fijos. Sólo una reducción sustancial en los costes de despido puede reducir el grado de fijeza de la relación laboral y, consiguientemente, el coste actualizado del factor trabajo que enfrenta el empresario en sus decisiones, no meramente coyunturales, de empleo.

En España, a diferencia de otros países, las indemnizaciones por despido no tienen el carácter de una ayuda al trabajador que, junto con el seguro de desempleo, está orientada a cubrir sus necesidades mientras pueda durar su situación de pa-

rado, sino que responde a una auténtica indemnización por la pérdida de un derecho adquirido. Como en tantas otras figuras de nuestro ordenamiento laboral, se ha producido una distorsión muy profunda en la funcionalidad originaria de las indemnizaciones por despido. Los *redundancy payments*, que surgen en Inglaterra precisamente como un instrumento para promover la movilidad de la mano de obra, en España se han convertido en una figura que tiende a reforzar un auténtico régimen de «propiedad de los puestos de trabajo». Además, en el marco de una legislación laboral paternalista, que pretendía compensar otras carencias y contingencias con la seguridad en el puesto de trabajo, esta situación ha conducido a un marco de protección en la seguridad en el empleo muy heterogéneo, consolidando en algunos sectores del mercado de trabajo situaciones de una elevada sobreprotección frente al riesgo de pérdida del puesto de trabajo. Estas situaciones de sobreprotección, que se traducen en unos elevados costes de ajuste del empleo, no afectan sólo a las necesidades de ajuste a la baja (especialmente graves en los sectores en reconversión, donde además los primeros pasos en la reconversión tendieron a acentuar esa sobreprotección), sino que también afectan de forma decisiva a los ajustes al alza, desestimulando la generación de nuevos puestos de trabajo.

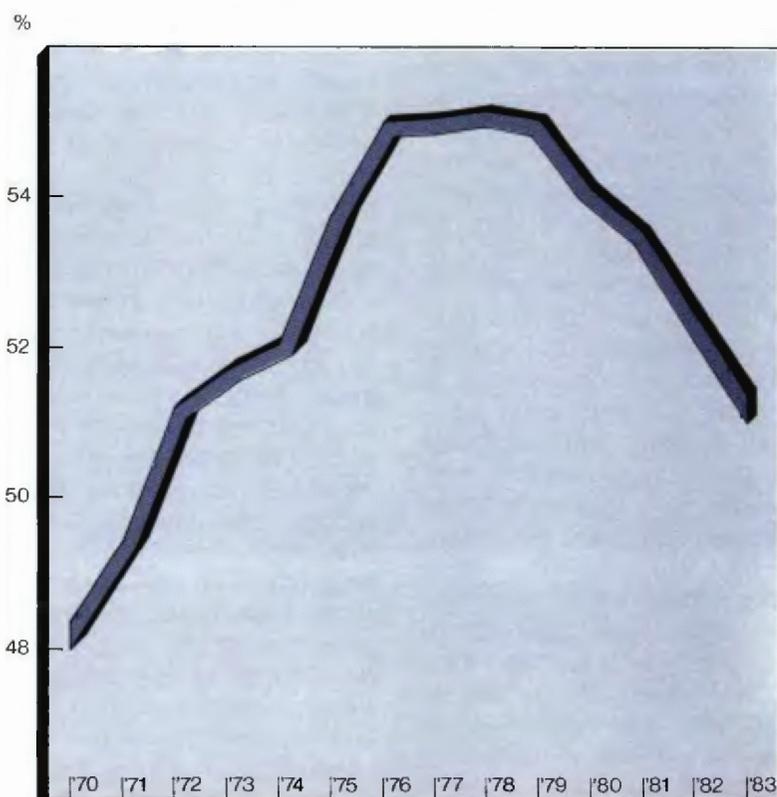
Por eso, la flexibilización del ajuste del empleo debería articular simultáneamente un planteamiento más audaz en las nuevas formas de contratación (contratos temporales, contratos a tiempo parcial, etc.), eliminando muchas de las cautelas res-

trictivas que se mantienen, con una reducción del grado de fijeza de los contratos indefinidos, a través de un recorte sustancial en los costes de ajuste del empleo.

Una modificación en esta dirección se encuentra erizada de dificultades. Por un lado, una reducción sustancial de las indemnizaciones legales por despido requeriría un cambio en la filosofía general de todo el sistema de protección del empleo e implicaría una reforma profunda del ordenamiento jurídico laboral, en la que el sistema de indemnizaciones no estuviese divorciado del seguro de desempleo, y en la que se homogeneizaran las condiciones de protección, eliminándose los casos más alarmantes de rigidez y sobreprotección. Así, la reducción de las indemnizaciones por despido, sin alterar el carácter indefinido de la contratación habitual, debería acompañarse con la contrapartida de una mayor cobertura en el seguro de desempleo, en la forma de una mayor duración del mismo para los sectores más gravemente afectados y en la de su extensión a colectivos que actualmente están fuera del sistema de protección.

Pero, por otro lado, las reformas legales no son suficientes, ya que el alto coste de los despidos en España no está directamente determinado por el nivel de las indemnizaciones legales y la legislación sobre los expedientes de regulación de empleo, sino que, en buena medida, es el resultado de pactos establecidos en los convenios colectivos y de las condiciones en las que se negocian los despidos incentivados. En consecuencia, sólo es posible proceder a la disminución de los cos-

**GRAFICO 9
PARTICIPACION DE LA REMUNERACION
DE LOS ASALARIADOS EN EL PIB**



tes de ajuste por la vía de la negociación y la concertación entre empresarios y trabajadores.

Los sindicatos españoles, que han asumido, con desigual grado de coherencia, la necesidad de la moderación de los salarios, permitiendo de esta forma el ajuste salarial, muestran mayores resistencias a las modificaciones en el grado de fijeza de los contratos habituales. Por su parte, las organizaciones empresariales plantean el tema en los términos genéricos del despido libre, que resulta difícilmente comprensible y asumible por parte de los trabajadores.

Sin embargo, la evolución de la distribución de la renta en España, durante el período de distorsión y ajuste del mercado de trabajo, permite establecer algunas conclusiones muy claras, cuya asunción por las partes implicadas debería posibilitar la consecución de algún acuerdo en esta dirección. Como puede verse en el gráfico 9, la participación de la remuneración de los asalariados en el PIB ha experimentado entre 1973 y 1983 un espectacular camino de ida y vuelta, de forma que, tras haber registrado fuertes progresiones hasta 1978, decrece con fuerza, a partir de entonces, para si-

tuarse en 1983 por debajo del nivel alcanzado en 1973. La vuelta al mismo *status* inicial se ha realizado de una forma cuya incidencia económica y social sólo se puede contemplar teniendo en cuenta que en el proceso se ha mantenido y ampliado el poder adquisitivo medio de los asalariados que han logrado mantener su empleo, recayendo el ajuste en una reducción en el nivel del empleo sin paralelismo en los países industriales. En el camino está además la reducción en la capacidad productiva potencial, y una fuerte desintegración del mercado de trabajo, que se manifiesta en la amplitud alcanzada por el mercado negro y la economía sumergida.

Se trata, pues, de una singular experiencia histórica que muestra hasta qué punto no es posible alcanzar la equidad sin la eficiencia. Las distorsiones producidas en el terreno de la eficiencia no han producido un ajuste con mayor equidad, y la pretensión de reforzar la seguridad legal en el empleo no ha impedido que el ajuste se haya realizado principalmente mediante la destrucción de puestos de trabajo, recayendo el coste social más fuerte sobre los desempleados.

La firma del Acuerdo Económico y Social para 1985 y 1986 ha abierto el camino, por primera vez, para iniciar un proceso de negociación que permita abordar los problemas pendientes en la flexibilización del mercado de trabajo español. En efecto, la necesidad de adaptar la legislación laboral española a las orientaciones vigentes en la Comunidad Económica Europea puede ser la ocasión para diseñar un sistema de protección en la seguridad del empleo más ho-

mogéneo para el conjunto de los asalariados españoles, en complementariedad con el seguro de desempleo, y que, al permitir ajustes menos costosos, no constituya un obstáculo para la creación de empleo. Existe un amplio espacio para que las modificaciones que se puedan instrumentar tengan un carácter compensatorio respecto a la posible pérdida de algunos derechos adquiridos, y para que los intereses de trabajadores y empresarios puedan salir globalmente favorecidos por un cambio de esta naturaleza. En todo caso, la experiencia reciente parece mostrar que la inercia en el mantenimiento del sistema actual no puede reportar los beneficios de una mayor seguridad en el empleo que supuestamente se le atribuyen.

NOTA

(*) Este trabajo se basa en los resultados alcanzados en algunas investigaciones realizadas en el Servicio de Estudios del Banco de España. También se han utilizado algunos resultados de trabajos realizados en colaboración con Eloisa Ortega y Juan José Dolado. Finalmente, las discusiones sobre este tema en el Seminario dirigido por A. Rojo en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, «Teoría y práctica de la crisis económica», han contribuido a perfilar algunas de las líneas argumentales que aquí se exponen. En cualquier caso, los errores y valoraciones sólo son imputables al autor.

REFERENCIAS

- DOLADO, J. J., y MALO DE MOLINA J. L. (1984), *Un estudio econométrico de la demanda de trabajo en la industria*, Documento Interno, Serie EC/1984/12, Banco de España.
- MALINVAUD, E. (1983), *Essais sur la théorie du chômage*, Calman-Lévy, Paris.
- MALO DE MOLINA, J. L. (1983 a), «El impacto del cambio institucional en el mercado de trabajo durante la crisis», *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, n.º 15, páginas 239-257.
- (1983 b), «¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis», *Estudios Económicos*, n.º 34, Banco de España.
- y ORTEGA, E. (1984), *Estructuras de ponderación y de precios relativos entre los defactores de la Contabilidad Nacional*, Documento Interno, Serie EC/1984/44, Banco de España.
- PEREZ, J. (1980), «Precios relativos y demanda de los factores de producción: una breve nota», *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, n.º 8, págs. 137-141.