

## COHERENCIA DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES Y EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO (\*)

El objetivo de este trabajo de **José Luis Malo de Molina** es analizar, aunque sea de forma parcial, el grado de coherencia del sistema institucional español de relaciones industriales con las exigencias de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, en una época que se caracteriza por una profunda y singular crisis económica, en un intento de demostrar cómo las reservas que se ponen a las interferencias en el funcionamiento del mercado de trabajo, desde el punto de vista del análisis económico, no significan un desacuerdo sobre la legitimidad de los objetivos de tales regulaciones, sino el convencimiento de que esas interferencias en el funcionamiento de los mecanismos del mercado tienen consecuencias inesperadas, indeseables y, a menudo, contradictorias con los objetivos perseguidos.

Resalta el autor, por otra parte, que la flexibilización del mercado de trabajo no puede limitarse a la moderación salarial y a flexibilizar las formas de contratación temporal, sino que debe alcanzar también al incremento de la movilidad profesional, al desarrollo de la formación social polivalente, a la reducción de la jerarquización del trabajo, al abandono de las normas de promoción profesional vinculadas a criterios de antigüedad, a la creación de condiciones favorables a la emergencia de actividades «sumergidas» y, en fin, al establecimiento de un nuevo sistema de garantías sociales más en consonancia con los requerimientos de eficiencia del mercado de trabajo, a través de la negociación y la concertación entre las partes implicadas.

**D**ESDE el punto de vista del análisis económico, la consideración del sistema de relaciones industriales admite enfoques muy diversos. Entre ellos, el enfoque que trata de establecer el grado de coherencia entre los sistemas institucionales del mercado de trabajo y el funcionamiento de los mecanismos asignadores del mismo, es el que, en

el contexto de las intensas transformaciones experimentadas por las economías industrializadas en los últimos quince años, tiene mayor relevancia y en el que, en consecuencia, ha tendido a centrarse el debate actual sobre estas cuestiones.

El objetivo de este trabajo es abordar, aunque sea de forma

parcial e incompleta, el grado de coherencia del sistema de relaciones industriales españolas con las exigencias de un funcionamiento eficiente del mercado en una etapa caracterizada por una profunda y singular crisis económica. Para ello es conveniente establecer previamente algunos aspectos que delimiten, desde el prisma del análisis económico, el marco en el que esta cuestión debe ser debatida. En primer lugar, es necesario delimitar el papel que las instituciones laborales y la reglamentación del mercado de trabajo desempeñan respecto al funcionamiento de las fuerzas del mercado. En segundo lugar, es necesario clarificar las modificaciones que el contexto de la crisis económica ha producido en la exigencia de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, cuestionando, en cierta medida el desarrollo institucional producido en los mercados de trabajo de los países industrializados durante las décadas anteriores de crecimiento económico y expansión del comercio mundial. Y, por último, hay que considerar que en España el impacto de la crisis económica ha coincidido en el tiempo con un cambio muy drástico en el marco de las instituciones laborales, que ha afectado al sistema de ajuste del mercado de trabajo. Sólo a partir de estas consideraciones es posible abordar una cierta valoración del grado de coherencia de nuestro sistema de relaciones industriales con los requerimientos de la eficiencia económica del mercado de trabajo español. En consecuencia, el trabajo se estructura de la siguiente forma. En la primera sección se expone la problemática de la interacción entre fuerzas económicas e institucionales del mercado de trabajo. En la segunda sección se pretende sintetizar el carácter diferencial de la evolución institu-

cional del mercado de trabajo español. En la tercera sección se trata de valorar, en un contexto teórico y conceptual adecuado, la incidencia de la rigidez del mercado de trabajo en los procesos de ajuste de las economías industrializadas frente a la crisis económica. Y, finalmente, en la cuarta y última sección se pretende obtener algunas consecuencias de los razonamientos anteriores, en términos de una valoración del grado de coherencia de nuestro marco institucional con las necesidades derivadas del ajuste de la economía española durante la crisis, y las repercusiones que las posibles distorsiones han podido tener.

## **I. LA REGLAMENTACION E INSTITUCIONALIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL FUNCIONAMIENTO EFICIENTE DEL MISMO**

Existe una visión simplista de la articulación entre las fuerzas del mercado y las instituciones laborales que tiende a atribuir a la acción de las diversas instituciones laborales el conjunto de rigideces y distorsiones que se producen en el mercado de trabajo. Esta visión descansa en una concepción del mercado de trabajo asimilada de forma mecánica al modelo de competencia perfecta, que como es sabido se fundamenta en una serie de supuestos muy restrictivos como son: la homogeneidad del factor trabajo, la movilidad perfecta de la mano de obra, la inexistencia de segmentaciones atribuibles a factores históricos, geográficos o sociológicos, la existencia de información perfecta y la ausencia de riesgo, el carácter variable del factor trabajo, el carácter atomístico del mercado y

la conducta perfectamente competitiva de los empleadores en los mercados de bienes y de servicios, la plena flexibilidad de precios y salarios, etc. Cuando se analizan los problemas del mercado de trabajo a partir de este modelo abstracto, la inexistencia de equilibrio en el mismo, que se manifiesta en el paro involuntario, tiene que ser necesariamente atribuida a distorsiones, introducidas exógenamente al mismo, que impiden su funcionamiento eficiente.

Sin embargo, el funcionamiento real del mercado de trabajo, no se ajusta plenamente a ninguno de estos supuestos. Existe un conjunto de limitaciones, que la teoría económica ha denominado genéricamente como imperfecciones, que no son independientes del desarrollo del conjunto de las instituciones laborales. Así, la compleja realidad de los mercados de trabajo ha propiciado profundas fracturas entre los diversos enfoques metodológicos en la aproximación al análisis de los problemas reales del mercado de trabajo. Por un lado, existe un divorcio profundo entre los análisis de orientación jurídica o sociológica del mercado de trabajo y los análisis que se basan en los desarrollos de la teoría económica. Los análisis jurídicos o sociológicos se han desarrollado desde una perspectiva tutelar y garantista de las relaciones de trabajo que ha prescindido, con excesiva frecuencia, de las exigencias de un ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo y de un funcionamiento eficiente en la asignación del factor trabajo entre las actividades productivas alternativas. Pero, por otro lado, existe, también simultáneamente, un divorcio no menos profundo entre los diversos enfoques del análisis económico del mercado de traba-

jo. En especial, la incidencia de las instituciones del mercado de trabajo en la determinación de los salarios y del empleo ha sido motivo de una profunda ruptura metodológica en el campo de la economía laboral, dando lugar al agrupamiento de los diversos enfoques alternativos en dos corrientes o tendencias bien definidas: la corriente ortodoxa o también denominada como la de los «teóricos puros», y la corriente institucionalista, diferenciadas según la importancia atribuida en el análisis del mercado de trabajo a los factores institucionales o a las fuerzas convencionales del mercado.

El origen de la corriente institucionalista se encuentra en la crítica al realismo de los supuestos empleados por la economía ortodoxa en la formalización de la determinación de los salarios y en el intento de incorporar al análisis del mercado de trabajo los elementos de la realidad sociológica, institucional y política que configuran la relación capital-trabajo. C. Kerr, uno de los más significativos institucionalistas americanos, establece las siguientes razones: «El análisis económico tradicional no ha sido adecuado en el área de la economía laboral por tres razones: Para empezar, se ha prestado poca atención a los supuestos, y los supuestos pueden ser tan importantes como la lógica interna. También se ha prescindido demasiado rápidamente de las imperfecciones, y a menudo son las imperfecciones lo que constituye el caso general y no la excepción. Y tercero, el análisis del sindicato ha sido inadecuado» (Kerr, 1970). Sin embargo, lo que para los «teóricos puros» constituyen imperfecciones del mercado, para los institucionalistas representan una invalidación del análisis económico aplicado al mercado de

trabajo. Como dice J. Corina: «El problema fundamental con el que se enfrentan las teorías del mercado de trabajo no es el de su falta de generalidad o la debilidad de sus premisas, sino que procede del análisis económico en sí mismo, es decir, el problema fundamental de la racionalidad axiomática en la elección, de una teoría de optimización o de cercanía al óptimo. Las objeciones estandar de Simon a la teoría ortodoxa de la decisión y a los supuestos *as if* de comportamiento no están tanto dirigidas hacia la consistencia teórica de las condiciones del orden de preferencia cuanto a la idea subyacente de racionalidad ilimitada. Es esta la idea que ha dificultado a la economía laboral el liberarse de los supuestos de conducta racional y consistente, perpetuándose así una tendencia a volver hacia los procesos de decisión de las unidades como si fueran individuos autónomos, olvidándose, por lo tanto, la abundante observación disponible sobre la influencia de la afiliación social y los más recientes refinamientos en la teoría de los grupos y sus aplicaciones. Una vez que el modelo construido comienza a funcionar para el mercado de trabajo, a partir de la forma clásica de la elección que tiene que realizar un agente individual para asignar sus recursos escasos entre usos alternativos, resulta conveniente olvidar las interrelaciones entre los agentes individuales y la conducta de las colectividades» (Corina, 1972). Esta larga cita de Corina pone de manifiesto cómo el debate entre institucionalistas y teóricos puros tiene como elementos polares, no sólo las fuerzas del mercado frente a las instituciones y los factores económicos frente a los factores sociales, sino, sobre todo, los microfundamentos individuales frente a los microfundamentos colectivos y la

racionalidad estrictamente económica frente a una racionalidad más global, capaz de incluir otros elementos. En definitiva, la corriente institucionalista cuestiona la posibilidad de separar, en el análisis del mercado de trabajo, los distintos aspectos de la conducta social y el lugar que el análisis económico ocupa en su estudio. De aquí la profundidad de la ruptura metodológica y el grado de confrontación entre las diversas posiciones, que manifiestan la existencia de un trasfondo ideológico en la polémica instituciones frente a fuerzas del mercado, que se refiere a la eficiencia del mercado y al carácter social de su funcionamiento.

Los escritos de los institucionalistas han puesto de manifiesto que la no incorporación de las instituciones en el análisis del mercado de trabajo es significativa en sí misma, y que no existe una línea divisoria lógica entre las operaciones de mercado y otras formas de conducta racional. Su contribución ha sido la de añadir nuevas dimensiones de carácter social al análisis del mercado de trabajo, intentando combinar la conducta económica y la no estrictamente económica. Como afirma Mc Connell: «Los institucionalistas han contribuido indirectamente —y posiblemente de forma inconsciente— al proceso de la teoría salarial al menos de dos formas específicas. Primeramente, el enfoque institucionalista ha operado como una revisión implícita sobre la «superabstracción» en el análisis del mercado de trabajo. Ha tendido a subrayar una correspondencia más próxima de la teoría con la realidad. Segundo, la crítica institucionalista a la teoría ortodoxa del mercado de trabajo enfatiza la necesidad de hacer explícitos y situar en clara perspectiva los supues-

tos económicos e institucionales» (Mc Connell, 1970). Sin embargo, la profundidad de las pretensiones de los institucionalistas, sobre todo en sus escritos de carácter metodológico, no se ve correspondida por el desarrollo de un instrumental analítico con el suficiente poder como para reemplazar los instrumentos de la economía ortodoxa. Ni sus trabajos empíricos han proporcionado una evidencia empírica concluyente a favor de sus hipótesis. La ausencia de un aparato matemático y formal que recoja las características sociales reivindicadas en el análisis de los institucionalistas, o la simple asimilación de los fenómenos sociológicos e institucionales a variables económicas adicionales, ha impedido el desarrollo de las consecuencias económicas de la introducción de determinados supuestos institucionales, dejando indeterminadas muchas de las propuestas teóricas de signo institucionalista.

Desde el punto de vista del análisis del mercado de trabajo español, hay que tener en cuenta que los supuestos institucionales se encuentran en algunos períodos igualmente distantes de la realidad institucional española. En efecto, la óptica dominante en la literatura institucionalista ha sido la de incorporar al análisis la existencia de necesidades participadas y de intereses comunes, que se expresan en un marco de libertad de organización de los agentes del mercado, produciendo prácticas o acuerdos de carácter institucional que limitan o reprimen las fuerzas de la competencia. La corriente institucionalista no ha profundizado en la existencia de dos clases de procesos de institucionalización, uno en el que la conducta del mercado es controlada por las partes implicadas y otro cuando es controlada por

algún agente exterior a la relación laboral. Solo en W. Van Voorden se encuentra con claridad dicha diferenciación: «Se pueden distinguir dos procesos de institucionalización consciente o dirigida: En el proceso de institucionalización interna, las partes implicadas en el mercado intentan cambiar la estructura del mismo por el compromiso de las partes en algún modelo de conducta a causa de la insatisfacción con los resultados originales del mercado. En el proceso de institucionalización externa se introducen en el mercado controles sobre la conducta por instituciones ajenas a las partes, con responsabilidad general, orientadas a metas de bienestar» (Van Voorden 1975). Sin embargo, las pautas de comportamiento de los agentes externos en la institucionalización externa, analizada por Van Voorden, responden a un intervencionismo de la administración de carácter indirecto, basado en el reconocimiento de la autonomía de las partes y en la libre negociación entre ellas, por lo que tampoco se pueden encontrar referencias útiles para algunos períodos del mercado de trabajo español. Por todo ello, no es exagerado afirmar que la búsqueda de referencias teóricas más próximas a los supuestos institucionales del mercado de trabajo español en la literatura institucionalista produce, en ocasiones, el mismo grado de frustración que la abstracción y falta de realismo de los supuestos de la economía ortodoxa.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo constituye, sin duda alguna, la parte del cuerpo teórico institucionalista que mayor aceptación ha alcanzado. La segmentación del mercado aparece como un modelo institucionalizado de conducta que puede ser consecuencia in-

deseada de las políticas laborales, pero que también puede ser el resultado de un proceso deseado, de una política consciente y estratégica de algunos de los agentes del mercado. Según la teoría de la segmentación, el conjunto de normas e interferencias institucionales cristaliza en una reducción de la movilidad de la mano de obra, aislando a un amplio conjunto de puestos de trabajo de la competencia externa. De esta forma, la segmentación del mercado constituye un debilitamiento, y en el extremo una anulación, de los mecanismos del mercado, pues la movilidad potencial de los trabajadores es el principal eslabón que interrelaciona los salarios.

La respuesta de los economistas ortodoxos a las aportaciones y críticas de los institucionalistas se ha producido en un doble plano: En primer lugar, la respuesta ha consistido en la reafirmación de los fundamentos microeconómicos de carácter individual como base metodológica del análisis del mercado de trabajo. Así, los procesos institucionales son vistos bien como resultado de la acción de las fuerzas del mercado, sirviendo no a su destrucción sino a su propio perfeccionamiento, o bien como simples imperfecciones que ocupan un lugar secundario en el análisis; la primera actitud se manifiesta, por ejemplo, en el tratamiento de la negociación colectiva, que a menudo es analizada como una respuesta a las deficiencias de la información en el mercado de trabajo. En un contexto de negociación en el que se pueden realizar comparaciones entre los trabajadores y entre los empresarios, la información fluye más libremente. La segunda actitud se ha reflejado, por ejemplo, en el análisis ortodoxo de la influencia de los sindicatos

en la determinación de los salarios, y en la dificultad para integrar la función económica del sindicato en el comportamiento de la oferta de trabajo.

Pero junto a la reafirmación de las bases metodológicas del análisis tradicional, los economistas ortodoxos han reaccionado en una línea de progresiva revisión de los supuestos, tratando de integrar en el análisis algunas de las imperfecciones que se manifiestan con carácter generalizado en los mercados de trabajo. La introducción del supuesto de información escasa y costosa ha dado lugar a los modelos de búsqueda de empleo, y a la llamada nueva microeconomía de la inflación (Phelps, 1970 y Segura, 1974) que ha conseguido realizar aportaciones decisivas a la explicación del fenómeno del desempleo, de la rigidez de los salarios y del carácter monopsonístico del mercado de trabajo (Lippman y Mc Call, 1976). La incorporación de los factores de riesgo en la relación laboral, y especialmente la desigualdad de las actitudes frente al riesgo de empresarios y trabajadores ha dado lugar a la teoría contractual, que aporta nuevos elementos para el análisis de la estabilidad en el empleo, las barreras a la movilidad, los despidos y la rigidez de los salarios (Neil Baily, 1974 y 1976). Ambos aspectos, los costes de información y los factores de riesgo, han conducido a modelos de mercado de trabajo capaces de encontrar un nivel salarial que pueda asegurar la realización de los planes de todos los oferentes y demandantes. De esta forma se pueden analizar los principales efectos del desequilibrio, es decir, las reglas de transacción impuestas a los participantes, la toma de decisiones de los individuos respecto a precios y cantidades y, sobre todo,

los efectos distribución y los efectos *spillover* que se producen como consecuencia de las divergencias entre la conducta deseada por los agentes y su conducta realizada (véase Pissarides 1976). Estos modelos permiten centrar la atención sobre el lento proceso de ajuste del mercado de trabajo, que ha sido subrayado tanto por los neoclásicos como por los keynesianos. Durante el ajuste, que es la situación normal del mercado de trabajo, las empresas son competidores imperfectos y tienen un cierto poder monopsonístico aunque el mercado sea atomístico. Alternativamente a los modelos de desequilibrio y de procesos de ajuste, Malinvaud ha propuesto un modelo de equilibrio con racionamiento, en el que se establece que la preponderancia de los ajustes vía cantidades sobre los ajustes vía precios a corto plazo «es un importante hecho institucional que debe ser tenido en consideración desde el principio cuando se construye una teoría del equilibrio a corto plazo (...). En esa situación, existen razones que hacen que la primera reacción a cambios en el contexto sea más a menudo una revisión de las cantidades que una revisión de los precios» (Malinvaud, 1977).

Por último, sin ánimo de exhaustividad, es necesario citar la teoría del capital humano como el esfuerzo más consistente para integrar en el análisis ortodoxo del mercado de trabajo el carácter heterogéneo de la fuerza de trabajo, tratando de producir una teoría de la estructura salarial con el instrumental analítico tradicional.

El esfuerzo de la corriente ortodoxa por responder a las críticas sobre el carácter abstracto de sus modelos y sobre el poco realismo de sus supuestos ha producido notables resultados en la ma-

yor capacidad explicativa de la teoría económica convencional sobre el mercado de trabajo. Sin embargo, debe notarse que la mayor elaboración sobre los supuestos o el mismo cambio en el concepto de equilibrio del mercado no supone modificación alguna en las premisas de un análisis basado en las conductas optimizadoras individuales, y donde, por lo tanto, las instituciones permanecen como algo exterior a los mecanismos del mercado y ajenas a su sistema de ajuste. Se podría decir que la reconsideración del marco analítico del mercado de trabajo ha sido parcial, integrando sólo algunas de las restricciones observadas en la realidad. Por ejemplo, la forma en que la nueva microeconomía de la inflación y los modelos de búsqueda de empleo integran la existencia de costes de información no puede considerarse como una respuesta suficientemente general al problema del sistema de ajuste en ausencia del subastador walrasiano y a la existencia de intercambios a precios de desequilibrio. La actividad de búsqueda recoge únicamente una forma particular de proceso de información costosa por los agentes del mercado, según el cual empresas y trabajadores, mediante un muestreo directo e individualizado de las solicitudes de empleo y de las vacantes, producen información sobre el mercado. En la realidad de un mercado de trabajo fuertemente institucionalizado existen multitud de mecanismos que actúan como señales informativas y que no proceden ni del subastador ni de un muestreo aleatorio. Es decir, existen formas de actividad institucional que producen información para ambas partes del mercado, y que pueden tener una incidencia sobre el comportamiento de los agentes muy superior a los procesos informativos supues-

tos en los modelos de búsqueda de empleo. Algunos autores han hablado de una actividad *monitoring*, como actividad informativa complementaria a la búsqueda, que trata de recoger la incidencia informativa de ciertos procesos institucionales. Sin embargo, estas elaboraciones, que se han realizado fundamentalmente por la necesidad de justificar la importancia de los efectos *spillover*, en la determinación de los salarios, no han alcanzado el nivel de formalización de los modelos de búsqueda. De forma similar, las diversas formas de sistema de ajuste del mercado contempladas por la teoría ortodoxa se basan exclusivamente en el binomio abandono-despido como respuestas individualizadas de la oferta o de la demanda a los salarios de desequilibrio. Sin embargo, la realidad institucional de los mercados de trabajo configura unos sistemas de ajuste basados en buena medida en el binomio negociación-conflicto. Y en este sentido la reconsideración de los modelos neoclásicos es también limitada y parcial. Y, por lo tanto, el papel de las instituciones permanece como una cuestión abierta para el avance de la teoría.

El debate entre institucionalistas y teóricos puros se mantiene porque las respuestas de unos y otros siguen siendo parciales, porque existe un alto grado de insatisfacción en el desarrollo del análisis teórico del mercado de trabajo. Las siguientes frases de Corina sintetizan bastante bien esta situación: «las proposiciones de la economía laboral neoclásica se mantienen bajo condiciones mucho menos restrictivas de lo que se ha considerado normalmente por sus primeros defensores y *a fortiori*, por sus críticos posteriores. Inversamente, las propuestas incorporadas en los

estudios institucionales de los mercados de trabajo son mucho menos generales de lo que algunas modernas exposiciones podrían sugerir. Pero esto no debe disminuir la significación de las formas y las conductas de las instituciones en la exposición de una teoría del mercado de trabajo (...). A nivel mínimo, los análisis institucionales aparecen como capaces de modificar la estructura de los modelos de la economía laboral, de determinar sus lagunas y de suministrar un marco a los problemas hacia los que los modelos económicos se orientan. A nivel máximo, el análisis institucional comporta una promesa de integrar las características sociológicas con las relaciones económicas en una estructura teórica más amplia».

En esta situación del desarrollo del pensamiento económico sobre el mercado de trabajo, es frecuente la presentación del problema de la determinación de los salarios como una alternativa entre dos casos extremos, según un modelo económico o un modelo de poder. Sin embargo, como señala Kerr, «la acostumbrada dicotomía entre fuerzas de poder y de mercado carece de precisión. Las fuerzas de poder funcionan directamente a través del mercado y de los precios, y las fuerzas del mercado contienen elementos de poder en la medida en que personas o grupos influyen directamente sobre la oferta y la demanda» (Kerr, 1977).

La elección entre la hipótesis ortodoxa y la hipótesis institucionalista aparece indeterminada y probablemente sin cerrar a nivel empírico. El análisis institucional realizado hasta el momento no es un sustituto, ni un directo competidor, del análisis económico del mercado de trabajo, pero la

debilidad de éste reside en la dificultad para integrar el papel de las instituciones y las conductas colectivas. Así, los trabajos de economía laboral aplicada se encuentran fuertemente condicionados por la fragmentación del cuerpo teórico sobre el mercado de trabajo. Y la referencia a las diversas escuelas de pensamiento, especialmente hacia las corrientes ortodoxa e institucionalista parece, en la mayoría de los casos, más fructífera que una opción metodológica definida apriorísticamente. Sobre todo cuando la función económica desempeñada por las instituciones laborales forma parte del objeto de estudio.

Esta somera revisión de la evolución de algunos de los problemas del análisis del mercado de trabajo pone de manifiesto cómo la tradición del pensamiento económico ha suministrado simultáneamente unos sólidos fundamentos para la creencia en la eficiencia asignadora de los mercados y, a la vez, un poderoso instrumental para la crítica de sus fallos (véase Solow, 1980). Sin embargo, existe un cierto paralelismo entre la evolución de las ideas sobre el mercado de trabajo y la evolución de los problemas reales que se manifiestan en el mismo. En las etapas de prosperidad en el crecimiento económico y de proximidad al nivel de pleno empleo, la preocupación por los fallos del mercado y las posibles interferencias de la reglamentación del mercado y del desarrollo institucional del mismo pasaban a un segundo plano. En cambio, cuando el nivel de desequilibrio en el mercado de trabajo alcanza unos niveles alarmantes, que se reflejan en sus elevadísimas tasas de paro, la tensión entre eficiencia del mercado y fallos del mismo adquiere una virulencia que la convierte en el aspecto central de la

cuestión de fondo de todos los debates sobre el mercado de trabajo (véase Nickell, 1982). Sin embargo, conviene subrayar la existencia de un cierto nexo causal entre los fallos o imperfecciones del mercado y el desarrollo institucional del mismo. Es decir, las reglamentaciones del mercado y la institucionalización de la acción de los agentes no pueden atribuirse exclusivamente al desarrollo de la evolución histórica, al resultado de diversas situaciones en el equilibrio del poder político, o en la confrontación de los intereses sociales, que han podido propiciar un determinado desarrollo de la estructura social y jurídica. Por el contrario, el propio desarrollo de las instituciones laborales tiene su raíz profunda en los fallos e imperfecciones del mercado de trabajo. Como se ha puesto de manifiesto en la revisión teórica realizada más arriba, la estabilidad de la relación laboral, que se traduce en la existencia de regulaciones que favorecen la contratación estable de trabajadores, surge como resultado de la búsqueda de una mayor productividad del trabajo cuando este pierde su condición de factor variable de la producción, debido a las necesidades de formación profesional y de cualificación específica y a la existencia de factores de asimetría en la información y en las actitudes hacia el riesgo de empresarios y trabajadores. Otro tanto cabría decir de la tendencia a la fijación de salarios nominales estables durante un período de tiempo determinado y a la introducción de cláusulas de revisión en función de algún índice de precios cuando no existe estabilidad de precios.

E igualmente, el surgimiento y la acción de los sindicatos y la negociación colectiva es el resultado de la existencia de intereses

compartidos, de forma que los precios relativos entran en la función objetivo de los agentes individuales, incentivando las prácticas colusivas y de restricción de las fuerzas de la competencia en favor de los intereses de grupo. Así, el mercado de trabajo no funciona como si los trabajadores estuviesen comprometidos en una competencia entre ellos por la obtención de los puestos de trabajo, ni como si los empresarios compitiessen entre sí por obtener los trabajadores más eficientes y menos costosos.

Argumentos similares podrían encontrarse como fundamento para el establecimiento de normas rígidas en los procedimientos de promoción profesional, y para la introducción de restricciones al recurso de la empresa a los mercados exteriores para el reclutamiento del personal nuevo o para la fijación de la estructura salarial por categorías profesionales con cierta independencia de los niveles de cualificación y la eficiencia personal de los trabajadores.

La rigidez de los mercados de trabajo es, por lo tanto, en muchos casos resultado de la propia acción de las fuerzas del mercado, es decir, surge de la propia conducta optimizadora por parte de los agentes en un mercado atomístico pero segmentado, con información escasa y costosa, y con importantes asimetrías en la actitud frente al riesgo. Y, por lo tanto, como se dijo al principio, resulta simplista y esquemático atribuir apriorísticamente y de forma exclusiva el desequilibrio del mercado de trabajo a las distorsiones de carácter institucional. La institucionalización y la reglamentación del mercado de trabajo no tienen que ser por sí mismas generadoras de ineficiencias y de

profundos desequilibrios, lo que tampoco equivale a negar que lo pueden ser.

A mi juicio, un planteamiento equilibrado de este problema debería tener como elementos de referencia los siguientes:

1) En primer lugar, existe una amplia gama de ordenamientos institucionales diversos de los mercados de trabajo. Esta diversidad de los marcos institucionales da lugar a la existencia de sistemas de ajuste del mercado de trabajo también diferentes. La literatura económica ha tendido a analizar la incidencia de la pluralidad de los marcos instituciones sobre los sistemas de ajuste en el marco abstracto de dos casos polares o extremos. Por un lado, los sistemas institucionales que permiten el ajuste del mercado de trabajo frente a las perturbaciones externas de oferta y/o de demanda final a través de la flexibilidad de los salarios y, por otro lado, los sistemas institucionales que, al generar una cierta rigidez de los salarios, desplazan los ajustes hacia las variaciones en el nivel de empleo (véase Gordon, 1982). Sin embargo, en el análisis empírico de las economías reales no se presenta una drástica alternativa entre marcos institucionales que permiten un sistema de ajuste de salarios flexible y un sistema de ajuste de salarios rígido. Cada sistema institucional puede propiciar un orden distinto de velocidades de reacción de precios y cantidades que pueden dar lugar al predominio de un sistema de ajuste u otro. Es obvio que las repercusiones sobre el funcionamiento macroeconómico del sistema y las repercusiones sociales de cada sistema de ajuste serán en cada caso muy diferentes entre sí.

2) En segundo lugar, el marco institucional puede resultar caren-

te de coherencia interna, si a la rigidez en el ajuste de precios se le añade la rigidez en el ajuste de cantidades. En este caso, surge un conflicto profundo entre las garantías y tutelas que pretende articular el sistema institucional frente a los fallos o imperfecciones del mercado y las exigencias de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Se producirán distorsiones que repercutirán en el funcionamiento macroeconómico y en el reparto de los costes sociales.

3) En tercer lugar, los sistemas institucionales, que en parte responden a las actitudes de los agentes sociales organizados, no pueden evolucionar al margen de las mutaciones que se registran en las diversas esferas de la actividad económica. Y en este sentido los diversos sistemas institucionales tienen también diverso grado de inercia y diversa capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes. Un sistema institucional dotado de una cierta coherencia interna, si no tiene suficiente capacidad de adaptación, puede degenerar en un sistema incoherente potenciador de ajustes distorsionados y perversos, cuando se registran alteraciones profundas en la actividad productiva y en los condicionamientos establecidos por las fuerzas del mercado.

En estas coordenadas, los planteamientos de flexibilización del mercado de trabajo no pueden, ni deben, entenderse como una desreglamentación generalizada, ni como una reversión de las conquistas de los trabajadores, ni como un debilitamiento del conjunto de garantías sociales. Si se plantease así la cuestión de la flexibilización, probablemente los sindicatos tendrían razón para afir-

mar que la supresión de las garantías sociales no es un medio para afrontar el porvenir, sino el simple intento, condenado al fracaso, de dar marcha atrás a la evolución de la historia.

Sin embargo, en las coordenadas establecidas a lo largo de este apartado, la posible existencia de rigidez en el mercado de trabajo, y la consecuente necesidad de su flexibilización, surge, o puede surgir, como resultado de la falta de coherencia interna del sistema institucional que regula las relaciones laborales o de la obsolescencia de éstas frente a las mutaciones que se registran en la actividad productiva. En este caso, las actitudes puramente defensivas de los sindicatos frente a las necesidades de adaptación del marco institucional, colocan a los sindicatos en una posición conservadora, enfrentada al progreso social (1).

Debe huirse, por lo tanto, de los planteamientos abstractos sobre la flexibilidad o rigidez del mercado de trabajo, que conducen a debates altamente ideologizados con escaso poder explicativo, y de los que difícilmente se pueden obtener orientaciones de política económica. Y debe huirse, también, de los planteamientos generalizadores que trasladan mecánicamente las problemáticas de unos países a otros, prescindiendo de la diversidad de marcos institucionales y de condicionamientos económicos entre los mismos.

El debate actual sobre la flexibilización del mercado de trabajo, y su inclusión, como una orientación generalizada, en las políticas de ajuste, descansa en un determinado diagnóstico sobre el carácter de la actual crisis económica, y de sus repercusiones en el contexto de las restricciones

institucionales heredadas de las etapas anteriores. Por lo tanto, el contenido del debate real es el carácter y la profundidad de los desajustes que se han podido producir a partir de la crisis económica y, en función de ello, el tipo de flexibilización necesaria. Ambas cuestiones adquieren características diferentes en cada país; por eso, para abordar la cuestión en términos concretos y realistas, es conveniente circunscribirla al análisis de economías concretas. En nuestro caso, al análisis de lo sucedido en la economía española.

En los sucesivos epígrafes se aborda la evolución de las restricciones institucionales específicas del mercado de trabajo español y, en ese marco, el impacto que sobre el mismo ha podido tener la crisis económica.

## **II. LA EVOLUCION INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

En las discusiones sobre el mercado de trabajo español es frecuente el recurso a los análisis comparativos entre nuestro marco institucional actual y los marcos institucionales vigentes en los países industrializados. Tales comparaciones olvidan con demasiada frecuencia los condicionantes que en uno y otro caso se derivan de la evolución institucional seguida en los últimos años. En especial, prescinden del carácter fuertemente atípico de nuestro marco institucional durante el régimen político anterior y de la tardía e incompleta incorporación de nuestro sistema institucional a los moldes vigentes en esos países, precisamente en un momento en el que el impacto de la crisis

económica estaba conduciendo a un replanteamiento de la coherencia y funcionalidad de algunas de las características de esos sistemas institucionales.

Por eso, parece imprescindible valorar adecuadamente la evolución del sistema de relaciones industriales español, poniendo especial énfasis en las repercusiones que han podido tener las transformaciones experimentadas por el mismo a raíz del proceso de cambio político que se ha producido en la segunda parte de la década de los setenta.

Para abordar la influencia de las restricciones institucionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español, es necesario adoptar una cierta perspectiva histórica. El mercado de trabajo español ha sido, durante muchos años, una de las partes de nuestro sistema económico más claramente diferenciadas, en su ordenación institucional, de los moldes vigentes en los países occidentales. Los estudios referidos al período comprendido entre el Plan de Estabilización de 1959 y el inicio del proceso de la reforma política en 1976 han evidenciado la existencia de marcadas diferencias respecto a otros países occidentales. Posteriormente, el mercado de trabajo español ha sufrido una profunda transformación institucional, inducida por el propio proceso de cambio político, cuyos efectos traumáticos han venido a superponerse a los de la crisis económica.

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 instauración a partir de

1976. Comienza así un cambio progresivo y profundo 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 arbitrario. Sin embargo, los efectos imputados, en estudios referidos al período 1960-1975, a la inexistencia de sindicatos libres permiten atribuir a la aparición de los mismos y a la repercusión 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 contrarrestar la importancia de los conceptos salariales variables ligados a la ex-

tensión, 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, así como a 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.

Paralelamente, durante el período de normalización democrática, el sistema de relaciones laborales ha tendido a bloquear progresivamente el mecanismo de ajuste de la cantidad de trabajo a través de la jornada laboral y del uso intensivo de las horas extraordinarias que funcionaba en el contexto institucional vigente con anterioridad a 1975. Por un lado, se ha acelerado el proceso histórico de reducción de la jornada laboral normal, y, por otro, se han introducido restricciones que han tendido a limitar y encarecer el recurso a las horas extraordinarias.

El cambio institucional ha provocado, además, alteraciones en la rigidez existente en el ajuste del empleo. Se han ido introduciendo diversos cambios legislativos orientados a la flexibilización del empleo. Desde 1975, se han producido considerables reducciones

en la cuantía de las indemnizaciones por despido, a pesar de lo cual los costes de ajuste del empleo siguen teniendo en la actualidad un nivel excesivo, sobre todo si se valoran en el nuevo contexto de incertidumbre y de elevación de los costes variables de las empresas. Se ha producido una reducción en la edad media de jubilación y se han instrumentado posibilidades e incentivos para la jubilación anticipada. Se han ampliado considerablemente las posibilidades de regulación de empleo, así como los ajustes temporales de plantilla, mediante la instrumentación de reducciones de jornada o la suspensión temporal de actividad, con paso de los trabajadores al régimen de desempleo parcial. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Básica de Empleo, y, sobre todo, los programas de fomento del empleo han posibilitado y estimulado el aumento de la proporción de trabajadores sin la condición de fijeza dentro de las empresas, aliviando así el peso de los costes de ajuste sobre los costes laborales totales.

En consecuencia, las modificaciones institucionales del mercado de trabajo español han supuesto una profunda alteración en el sistema de ajuste predominante en el mercado de trabajo, que ha implicado, por una parte, la pérdida de la flexibilidad salarial que existía con anterioridad, y, por otra, se han incrementado las posibilidades de ajuste del empleo, sin que se haya alcanzado una desaparición total de las barreras existentes. Así, mientras que algunos de los cambios operados se han realizado bajo el signo de la flexibilización, otros han supuesto la aparición de nuevos factores de rigidez, que han venido a sumarse, en gran parte, a la rigidez y a las distorsiones he-

redadas de la etapa anterior, y, desde esta perspectiva, el cambio institucional ha podido tener ciertos efectos traumáticos sobre el comportamiento del mercado de trabajo en un período de fuertes variaciones en la estructura de la demanda y de los precios relativos, que se han añadido, con una contribución específica, a los efectos de la crisis económica. Así, la herencia del pasado histórico más reciente del mercado de trabajo y las peculiaridades del proceso de transición institucional han conducido a una situación híbrida del sistema de ajuste del mercado de trabajo, carente de la coherencia interna necesaria para asegurar el funcionamiento eficiente del mismo.

### **III. INCIDENCIA DE LA RIGIDEZ DEL MERCADO DE TRABAJO EN LOS PROCESOS INDUCIDOS POR LA CRISIS ECONOMICA**

Como se ha insistido en el primer apartado de este trabajo, la coherencia de un determinado marco institucional con el funcionamiento del sistema de ajuste del mercado de trabajo no puede considerarse como una situación estática. Los desarrollos institucionales pueden resultar armónicos o distorsionadores en relación a la evolución del sistema económico, según sea el carácter de las transformaciones que estén teniendo lugar en el aparato productivo a lo largo del tiempo. También, como se dijo al principio, la actualidad del debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo en economías que parecían no haberse caracterizado hasta los años setenta por una especial rigidez de sus sistemas institucionales, pone de manifiesto

to cómo algunas de las características esenciales de la actual crisis económica han puesto en cuestión la coherencia y funcionalidad de los sistemas institucionales que hasta entonces no habían actuado como factores de distorsión. Por eso parece necesario establecer un cierto marco conceptual que permita comprender la naturaleza y la intensidad de estos cambios. En consecuencia, ha parecido necesario, incluir un apartado destinado a analizar, en un terreno abstracto y general, las implicaciones de la crisis económica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, prestando especial atención a la incidencia que las distintas formas de rigidez en el ajuste de precios y cantidades en el mercado de trabajo han podido tener en el desenvolvimiento de las economías durante la crisis.

Existe un amplio consenso en torno a que el origen y la naturaleza de la crisis económica están directamente relacionados con la alteración permanente de un precio relativo fundamental del sistema económico que, en confrontación con el conjunto de rigideces institucionales y sociales, da lugar a unos precios relativos erróneos o a un desalineamiento de los precios relativos en relación a la dotación relativa de factores, generadores de profundos desequilibrios. Así, 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 necesario para un crecimiento armónico. Los precios relativos distorsionados 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 generan una acumulación de capacidad productiva con unos

requerimientos de trabajo inferiores al *stock* de mano de obra disponible.

La rigidez en los mercados de los factores puede amplificar los efectos depresivos de la alteración de los precios relativos, en su doble vertiente de rigidez en el ajuste de los salarios reales y de rigidez en el ajuste del empleo.

#### **1. Rigidez de los salarios reales.**

Los mecanismos institucionales de fijación de los salarios nominales en los países industrializados, desarrollados durante la larga etapa de expansión que precedió a la actual crisis económica, han determinado una considerable rigidez de los salarios reales. La generalización de expectativas de mejora social, así como el debilitamiento de la ilusión monetaria contribuyeron, en el marco del sistema de relaciones laborales vigente en los países industrializados, a la instauración y generalización de los mecanismos de indicación de los salarios. Estos mecanismos, cuya técnica, frecuencia y magnitud varía considerablemente entre los diversos países, consisten en la fijación de los salarios nominales de los convenios colectivos en función de la evolución pasada o esperada de algún índice de precios al consumo, y en el establecimiento de cláusulas de revisión automática en relación con el mismo índice.

La introducción de los sistemas de indicación salarial determina un comportamiento exógeno del salario real, cuya tasa de crecimiento se ajusta a una tendencia previamente establecida por los hábitos de negociación.

Así, la indicación de los salarios, en el contexto de las altera-

ciones de los precios relativos inducidas por el encarecimiento de la energía, impide el ajuste del salario real al salario real compatible con la producción de equilibrio, que, dada la nueva relación de precios relativos, es inferior al salario real existente con anterioridad al encarecimiento de la energía. Frente a ello, los sistemas de indicación aseguran una fijación de los salarios nominales que mantiene la tendencia al crecimiento de los salarios reales. Así, los sistemas de indicación de los salarios reflejan la resistencia de los diferentes sectores sociales, en este caso de los trabajadores empleados, a asumir el empobrecimiento derivado del deterioro de la relación real de intercambio.

De esta forma, la rigidez de precios en el mercado de trabajo se traduce en un encarecimiento real del trabajo, que se deriva conjuntamente de la norma de indicación salarial orientada al crecimiento del poder adquisitivo de los salarios y de un crecimiento de los costes laborales reales por encima del poder adquisitivo de los salarios reales netos, debido a la incidencia de las cotizaciones sociales, que normalmente registran un comportamiento alcista durante la crisis, y a las discrepancias entre el índice de los precios finales y el índice de precios al consumo. El primero de estos índices responde más lentamente al encarecimiento de las materias primas importadas, de forma que el coste laboral real crece, también por esta razón, más rápidamente que el poder adquisitivo de los salarios netos.

Así, lejos de producirse la reducción en los costes laborales reales, necesaria para alcanzar el

nuevo nivel de empleo y producción de equilibrio, se registra un aumento en los costes laborales reales, generándose un *shock* interior de encarecimiento del trabajo que amplifica los efectos depresivos reales sobre la producción y el empleo. Como ha señalado Jo Anna Gray (1976), los sistemas de indicación de rentas permiten aislar al sistema de las perturbaciones monetarias, pero, en contrapartida, hacen más vulnerable al sistema frente a las perturbaciones de carácter real, como son los cambios en los precios relativos. Por ello, tienden a agudizar los efectos depresivos sobre la actividad y el empleo.

La rigidez en el precio real del trabajo, y la distorsión de precios relativos que ello comporta, se manifiesta en la existencia de una brecha entre el coste laboral real y la productividad normal del trabajo, que determina un considerable incremento de los costes reales del trabajo por unidad de producto.

Una política económica de carácter acomodante, que tratase de evitar el encarecimiento del trabajo mediante la financiación de tasas de inflación crecientes, frustrando de esta forma los objetivos de salario real de los trabajadores mediante la aceleración de la inflación, encontraría rápidamente su límite en un deterioro de la Balanza de Pagos, que las sucesivas depreciaciones del tipo de cambio no serían capaces de corregir, ya que el mecanismo de la indicación de los salarios asegura que la ganancia de competitividad propiciada por la devaluación es rápidamente absorbida por la elevación de los precios interiores, poniéndose en marcha los mecanismos del círculo vicioso inflación-devaluación.

## 2. Rigidez en el ajuste del empleo

Como se ha dicho anteriormente, 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, costes de contratación, etc.). Este hecho ha permitido un desarrollo institucional de los mercados de trabajo que ha tendido a establecer diversos mecanismos jurídicos que protegiesen 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. 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 los siguientes factores de distorsión en la respuesta de una economía ante los *shocks* de oferta. En primer lugar, introducen retrasos en la respuesta del empleo ante las variaciones en la demanda final y ante las variaciones en el coste laboral. En segundo lugar, en presencia de costes de ajuste, las variaciones en el nivel de empleo sólo responden a cambios relativamente permanentes en el coste laboral. En tercer lugar, cuando se producen alteraciones depresivas por el lado de la demanda e incrementos en los costes variables, la existencia de costes de ajuste, que impiden el ajuste inmediato del empleo, acentúa la caída de la rentabilidad del capital. Esta es mayor que en el caso de que el ajuste del empleo fuese perfectamente flexible. Sólo a medio plazo, cuando las empresas van ajustando su empleo al nivel deseado, en la nueva situación de costes y de demanda final, se produce una recuperación parcial en la rentabilidad mediante las ganancias en productividad que se derivan de la reducción del empleo. En cuarto lugar, un nivel excesivo de los costes de ajuste puede incentivar el ajuste en determinados sectores mediante los procesos de quiebra de empresas y, consiguientemente, mediante la destrucción de capacidad productiva instalada; y, por último, en quinto lugar, los altos costes de ajuste, unidos a la incertidumbre sobre el comportamiento futuro de los costes laborales reales, pueden también contribuir a incentivar la inversión intensiva en capital y ahorradora de trabajo.

Así, los costes de ajuste de empleo, en presencia de alteraciones de precios relativos y de encarecimiento del trabajo, no evitan la destrucción de empleo, sino que, por el contrario, dilatan en el tiempo la pervivencia de los factores

depresivos, incrementan la presión sobre la rentabilidad del capital, inhiben la respuesta del empleo frente a la aparición de estímulos por el lado de la demanda y de los costes, y, en la medida en que desestimulan la inversión y contribuyen a la destrucción de la capacidad productiva, tienden a amplificar el efecto depresivo sobre el empleo.

En consecuencia, la rigidez del mercado de trabajo, tanto de precios como de cantidades, tiende a amplificar los efectos depresivos del encarecimiento de la energía. Sin embargo, no se trata simplemente de una variación en la magnitud del efecto depresivo, sino de una alteración en los mecanismos de ajuste de la economía frente al cambio en los precios relativos.

La rigidez de los salarios reales conduce a una relación errónea o distorsionada de precios, que tiende a hacer recaer los ajustes sobre el empleo y sobre la capacidad productiva, afectando de esta forma, al potencial de crecimiento futuro.

El desempleo masivo y la escasez de capacidad productiva rentable aparecen como el resultado del desequilibrio generado por la confrontación entre la alteración exógena de los precios relativos y la rigidez del precio real del trabajo.

La rigidez del precio real del trabajo aumenta la intensidad del ajuste del empleo por múltiples vías. Por un lado, incrementa la intensidad de los efectos depresivos por el lado de la demanda. A corto plazo, sostiene la demanda de consumo privado, pero este efecto, como se ha visto anteriormente, no se puede mantener a medio plazo. Y además existen efectos depresivos a corto y largo plazo sobre la demanda de inversión y sobre la demanda exterior. Por

otro lado, reduce el nivel de producción que maximiza los beneficios en los empresarios, añadiendo un factor de *shock* interior al *shock* exterior, reduciéndose la demanda de trabajo en respuesta al más alto nivel del coste laboral real, y, finalmente, el encarecimiento del trabajo incentiva la inversión intensiva en capital y 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.

Pero, además, el ajuste a través del 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. Como se ha visto, 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.

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 con su productividad, sino también de una escasez de capacidad productiva rentable, como consecuencia de un largo período de baja rentabilidad del capital, el efecto sobre el empleo de una moderación de los salarios sólo se dejará sentir cuando dicha moderación se manifieste

## EL ENCARECIMIENTO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

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 %, siendo especialmente intenso precisamente entre 1974 y 1980. Este intenso encarecimiento real del trabajo fue el resultado de diversos factores que actuaron en esa misma dirección. En primer lugar, las normas de indicación 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 en un 38 % por encima del registrado en 1970. Los crecimientos más intensos de esta variable han sido coincidentes 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 % de la masa de salarios netos, ha pasado a alcanzar una proporción del 32 % en 1983. 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 experimentado durante el período considerado un incremento del 122 %. 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 labo-

ral 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 trabajo 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 incidencia 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 1975 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 %. En los últimos ocho años la jornada laboral se ha reducido en un 11 %. 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 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.

te en una recuperación de la rentabilidad de capital suficiente para estimular una ampliación de la capacidad productiva que sea capaz de eliminar la restricción al empleo que procede de la insuficiencia de la misma. Es decir, el incorporar esta vía de causalidad al 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 su parte, los altos costes de ajuste del empleo, que determinan, a su vez, una alta rigidez de cantidades en el mercado de trabajo, incrementan la incidencia de esta forma de ajuste y los retrasos temporales al menos por dos vías. 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 pueden 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. Esta situación no es exactamente asimilable al concepto tra-

dicional de «paro friccional», pues se deriva de la rigidez de precios y de cantidades frente a la reasignación de recursos exigida por la alteración de precios relativos. 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 indiciación de los mismos.

Finalmente, debe señalarse, para terminar este apartado, que la distorsión en los precios relativos, al afectar al ritmo de acumulación de capital, constituye un obstáculo para el crecimiento armonioso, en el doble sentido de impedir un crecimiento de la capacidad productiva paralelo al crecimiento de la demanda final de pleno empleo y de que la plena utilización de la capacidad productiva genere una demanda de trabajo igual a la fuerza de trabajo disponible. Es decir, los desequilibrios generados son duraderos y afectan a la senda de crecimiento potencial de la economía.

#### **IV. LAS DISTORSIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NECESIDADES DE AJUSTE DEL MISMO**

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 la sección 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 ba-

lance de mayor severidad e intensidad.

Los análisis realizados sobre la evolución de los salarios durante la crisis económica, tanto a nivel agregado (véase Malo de Molina, 1983) como a nivel desagregado (véase Malo de Molina, 1984), han puesto de manifiesto la intensidad del proceso de distorsión del precio real del trabajo y sus repercusiones duraderas y profundas sobre el empleo, la capacidad productiva y la senda de crecimiento potencial. En el recuadro adjunto se han sintetizado algunos de los hechos fundamentales puestos de manifiesto en estos trabajos.

La magnitud de la distorsión del precio del trabajo en el sector industrial español durante el período de la crisis económica se pone claramente de manifiesto si se compara la evolución del coste laboral real por unidad de producto en el sector industrial español con la evolución de esta misma variable en otros países de la CEE. Como puede verse en el cuadro número 1, esta variable, que constituye una medida sintética de la relación entre la evolución de los salarios reales en términos de los precios de los productos finales y la productividad media observada del trabajo, experimentó en España un encarecimiento acumulado entre 1970 y 1982 del 41,6 %, frente al 17,5 % registrado en Italia, al 15,9 % en Francia, al 6,6 % en Bélgica, al 3,6 % en el Reino Unido, al 3 % en Alemania y a un descenso del 9,5 % y del 22,7 % en Holanda y Dinamarca respectivamente.

Paralelamente al fuerte encarecimiento del trabajo en el sector industrial, se han registrado durante el período fuertes incrementos en el coste real de los *inputs* importados por la industria, como resultado del encarecimiento de las

CUADRO N.º 1

## COSTE LABORAL REAL POR UNIDAD DE PRODUCTO

	ESPAÑA	REINO UNIDO	BELGICA	DINAMARCA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	HOLANDA
1970	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1971	104,35	101,07	107,12	104,36	105,23	103,48	105,03	101,29
1972	103,21	101,21	107,64	100,80	104,83	105,23	102,28	102,91
1973	104,81	99,99	110,12	96,77	99,34	104,82	108,47	103,53
1974	108,88	92,33	108,92	93,17	88,12	100,76	107,27	103,89
1975	123,08	102,06	117,31	95,22	110,23	104,35	132,81	112,61
1976	133,65	97,40	116,03	94,70	110,00	101,40	122,67	104,53
1977	142,66	92,54	117,97	95,10	115,10	103,82	122,17	103,36
1978	148,04	96,44	119,09	97,90	115,16	108,29	122,77	103,63
1979	154,24	101,28	115,26	95,05	110,70	105,40	120,22	103,29
1980	150,78	107,99	115,63	89,05	115,20	105,63	114,71	98,79
1981	146,96	106,83	110,65	79,67	115,17	104,17	115,52	91,83
1982	141,61	103,60	106,61	77,30	115,94	102,97	117,53	90,43
1983	134,00	—	—	—	—	—	—	—

materias primas en los mercados mundiales y de la depreciación de la peseta. Así, en 1984 el índice de coste real de los *inputs* importados por la industria se situaba un 101,8 % por encima de su nivel en 1973.

El conjunto de efectos inducidos por las fuertes alteraciones en la estructura de precios relativos ha afectado muy intensamente al ritmo de acumulación de la capacidad productiva en el sector industrial. Las estimaciones realizadas en el Banco de España sobre el *stock* de capital en el sector industrial muestran cómo mientras entre 1964 y 1973 crecía a un ritmo acumulativo anual del 4,5 %, entre 1974 y 1978 lo hizo a un 3,6 % y entre 1979 y 1982 a un 1,9 %. De forma que la comprensión experimentada en los márgenes de explotación de las empresas en el sector industrial ha tenido repercusiones graves y duraderas sobre el nivel de capacidad productiva rentable y sobre el ritmo de ampliación de la misma.

Así, la ocupación industrial creció en España prácticamente de

forma ininterrumpida entre 1965 y 1977, siendo especialmente intenso tal crecimiento entre 1970 y 1974, período en el que experimentó una tasa acumulativa anual del 2,9 %. Entre 1975 y 1977 dicho crecimiento se ralentizó considerablemente, registrando una tasa acumulativa anual del 0,9 %. A partir de 1977 se impuso una fuerte tendencia al descenso en el nivel de ocupación en el sector industrial, de forma que en 1983 se encontraba un 11,1 % por debajo del nivel de 1977, lo que equivale a una tasa acumulativa anual del -3,3 %. En los seis últimos años se ha destruido todo el empleo industrial generado en los once años anteriores, que se habían caracterizado por un intenso proceso de desarrollo del sector industrial.

Los estudios econométricos sobre la demanda de trabajo en el sector industrial reflejan una alta sensibilidad del empleo al encarecimiento del coste laboral, pero con 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 período 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 ha 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. Pues, 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.

En mi artículo, anteriormente citado, sobre la «Distorsión y ajuste del mercado de trabajo español» analizaba detalladamente cómo la

## LA FLEXIBILIZACION PENDIENTE DE NUESTRO MERCADO DE TRABAJO

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 derivan 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 parado, 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 de 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 restrictivas 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.

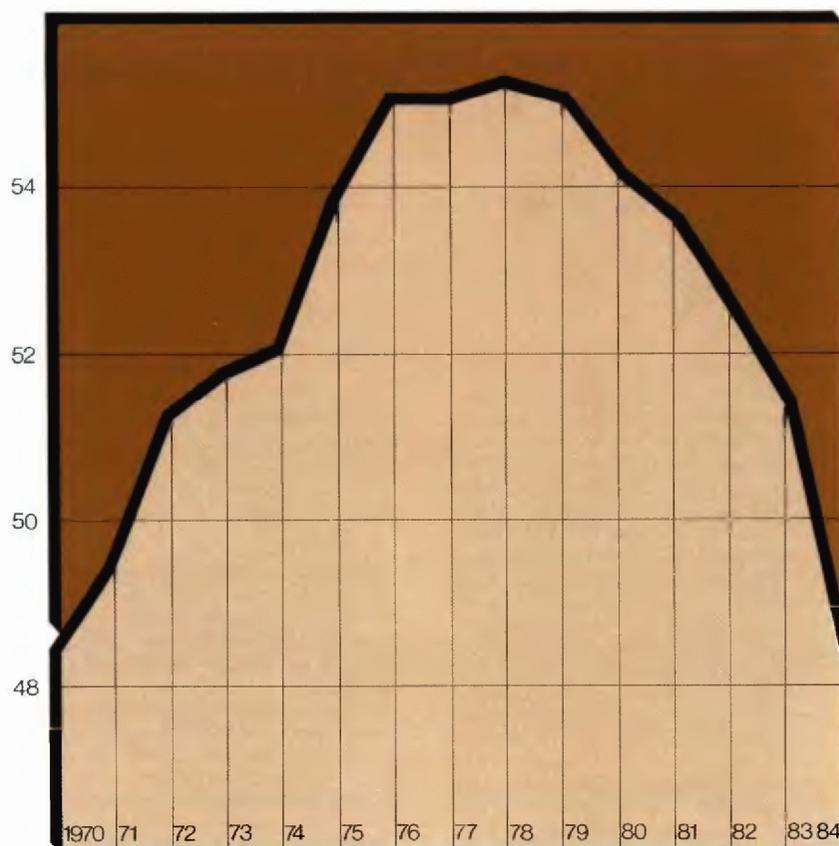
Una modificación en esta dirección se encuentra erizada de dificultades. Por un lado, una reducción sustancial de las indemnizaciones legales por despido requeriría un cambio en la filosofía general de todo el sistema de protección del empleo e implicaría una reforma profunda del ordenamiento jurídico laboral, en la que el sistema de indemnizaciones no estuviese divorciado del seguro de desempleo, y en la que se homogeneizasen 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 forma de una mayor duración del mismo para los sectores más gravemente afectados y en una extensión del mismo 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 costes de ajuste por la vía de la negociación y la concertación entre empresarios y trabajadores.

corrección de los desajustes específicos del mercado de trabajo descansa prioritariamente, a partir del diagnóstico realizado en los apartados anteriores, 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, existiendo una estrecha complementariedad entre ambas orientaciones, ya que 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 demanda de trabajo, puede resultar insuficiente si no se ve acompañada de mecanismos de flexibilización del empleo que permitan que el abaratamiento del trabajo y la recuperación de la demanda final se traduzcan en un aumento del nivel del empleo.

La valoración del grado de aplicación de ambas orientaciones es diverso, pues si bien, aunque con retrasos considerables e importantes deficiencias técnicas en su articulación, la moderación de los costes del trabajo ha sido progresivamente asumida por los agentes sociales, la instrumentación de las medidas flexibilizadoras del empleo se enfrentan a mayores resistencias, y aún está pendiente la reforma de nuestro ordenamiento jurídico que permita 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 tem-

GRAFICO 1  
PARTICIPACION DE LA REMUNERACION DE LOS ASALARIADOS EN EL PIB



poralmente indefinido y que sólo se pueden extinguir mediante el pago de unas elevadas indemnizaciones a los trabajadores afectados. En el recuadro de la página anterior puede encontrarse una valoración más detallada de esta cuestión.

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. El gráfico 1 presenta la evolución de la distribución de la renta en España durante todo el

período 1970-1984, en el que precisamente la variación experimentada en el último año constituye uno de los aspectos más significativos de la evolución de la economía española en este año. En efecto, a pesar del carácter parcial, provisional y excesivamente agregado de las estimaciones que se pueden hacer, en el momento de redactar este trabajo se puede decir, sin un excesivo margen de error, que durante 1984 se ha podido registrar una alteración en la distribución funcional de la renta de una intensidad sin precedentes en los últimos años.

Por un lado, 1984 es el primer año de la ya prolongada crisis en

el que se ha experimentado un ajuste significativo en la evolución de los salarios. A pesar de que desde los Pactos de la Moncloa la moderación salarial ha formado parte de los objetivos fijados para el control de la inflación y la generación de empleo en la política económica de los sucesivos gobiernos, esta orientación se ha venido articulando con un conjunto de deficientes técnicas y con un carácter muy gradualista, de tal forma que el ajuste de los salarios ha venido realizándose de forma excesivamente lenta y con una intensidad insuficiente en relación con los problemas y desequilibrios generados por el fuerte comportamiento alcista de los mismos en el período 1972-1977. La política salarial diseñada por el gobierno socialista para 1984 abordó con rigor y corrección técnica la necesidad del ajuste salarial, de forma que durante 1984 los salarios monetarios (incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social) han experimentado una desaceleración en torno a los tres puntos, que, al anticiparse a la desaceleración de los precios (el deflactor del consumo ha experimentado durante 1984 una desaceleración media en el conjunto del año de sólo un punto), ha determinado un fuerte ajuste salarial. En este sentido, cabe hablar de un éxito en la instrumentación de la política de saneamiento y ajuste diseñada por el gobierno.

Por otro lado, durante 1984 la evolución del empleo asalariado ha mantenido la tendencia desfavorable que se viene registrando en los últimos años como consecuencia del considerable retraso con que el empleo responde a las variaciones en el salario real, de los retrocesos sistemáticos en el flujo de formación bruta de capital y de los factores depresivos de

la demanda interior que necesariamente acompañan a la política de corrección de los desequilibrios internos.

La acción conjunta del ajuste salarial y de la caída del empleo asalariado han determinado una intensa desaceleración durante este año en el ritmo de crecimiento monetario de la remuneración de los asalariados, que implica un acusado retroceso en la participación relativa de esta rúbrica en la distribución del PIB. Esta proporción puede haber experimentado durante 1984 una caída que se puede estimar, con todas las cautelas que se derivan de la parcialidad y provisionalidad de los datos disponibles, en torno a los tres puntos porcentuales del PIB, lo que constituye, como se dijo anteriormente, una variación con una intensidad sin precedentes en la distribución de la renta. Con este nuevo retroceso en la participación de la remuneración de los asalariados, el nivel de este *ratio* se coloca por debajo del nivel al que se encontraba en 1970.

Para comprender el significado de esta evolución, y huir de las frecuentes interpretaciones simplistas y superficiales, es necesario remontarse a la evolución de esta relación a lo largo de todo el período de la crisis económica y tratar de asimilar la influencia que corresponde a cada uno de los factores que inciden en la misma. Entre 1970 y 1978 la participación de la remuneración de los asalariados creció ininterrumpidamente desde el 48,4 % hasta el 55,2 %. A ese crecimiento contribuyeron positivamente el incremento de los salarios reales y el crecimiento del empleo asalariado. A partir de 1978 se inició la caída en la participación de los salarios en el PIB, situándose en 1984, como se ha dicho anteriormente, por debajo del nivel en que se encontra-

ba en 1970. Este proceso de descenso ha sido diferente en el período 1979-1983 y en el año 1984. Hasta 1983 la caída en la participación de los salarios se produjo principalmente a través de la caída en el empleo asalariado, mientras el salario real bruto por trabajador continuaba registrando tasas de crecimiento moderadamente positivas. En cambio, en 1984 la caída en la participación de la remuneración de los asalariados es atribuible, por primera vez, a la acción conjunta del ajuste salarial y a la prolongación de las tendencias negativas del empleo asalariado.

Considerado globalmente todo el período 1970-1984, hemos asistido a un espectacular camino de ida y vuelta, cuya incidencia económica y social sólo se puede contemplar analizando por separado la evolución de los salarios por persona y la evolución del empleo asalariado. Así, mientras el salario real neto medio de los trabajadores que en 1984 mantenían su empleo se situaba en torno al 37 %, por encima del nivel del salario real neto medio de los trabajadores empleados en 1970, entre 1977 y 1984 el empleo asalariado se ha reducido en un 15 %. Así, la mejora en distribución de la renta a favor de los asalariados a través del crecimiento excesivo de los salarios reales en el período 1972-1977 ha sido compensada por la importante destrucción de empleo asalariado que se ha registrado con posterioridad.

Obviamente, la participación del excedente bruto de explotación en el PIB ha experimentado una evolución inversa a la registrada por la participación de la remuneración de los asalariados. Hasta 1978 se registró una progresiva compresión en el excedente bruto de explotación por unidad de producto, que, a través

de su incidencia en la tasa de rentabilidad del *stock* de capital, contribuyó, con un cierto desfase temporal, a una brusca y duradera contracción en el flujo de formación bruta de capital. A partir de 1978 se inició una recuperación ininterrumpida de la participación de esta rúbrica en el PIB. Sin embargo, esta recuperación ha estado basada, en buena medida, sobre todo hasta 1983, en las ganancias de productividad que se han derivado del proceso de destrucción de empleo y del proceso de desalarización mediante transvases desde ocupados asalariados a ocupados no asalariados, que se ha registrado durante este período. Sólo en 1984, año en el que dicha recuperación alcanza su mayor intensidad, el ajuste salarial contribuyó significativamente a este proceso. De esta forma, durante 1984 el excedente bruto de explotación ha podido experimentar un crecimiento monetario del 23 %, que, aunque parcialmente refleje el crecimiento de las rentas agrarias y de las rentas mixtas, expresa una significativa mejora en la cuenta de explotación de las empresas.

Si se analizan estos datos, circunscritos al sector industrial de la economía española, la intensidad y gravedad del proceso experimentado aumenta considerablemente. Así, mientras para el conjunto de la economía la participación del excedente bruto de explotación cayó entre 1969 y 1979 un 6,2 %, la compresión de los márgenes de explotación en el sector industrial fue del 65,8 % y, aunque a partir de 1980 la recuperación de excedentes en la industria es más intensa que la registrada en la economía nacional, ya que gran parte de la destrucción de empleo se ha concentrado en la industria, en 1983 no se había alcanzado todavía el nivel

de participación del excedente bruto de explotación en el valor añadido sectorial de 1975 (véase Malo de Molina y Ortega, 1984 b).

Si se acepta que la distorsión en el precio relativo del trabajo, en un contexto donde además existen elevados costes de ajuste derivados de unas formas de contratación excesivamente rígidas, es un factor causal importante del proceso de destrucción de empleo asalariado que se registra en España, sin parangón en el resto de los países industrializados, es posible obtener una clara consecuencia. La alteración de los precios relativos no resulta un medio eficaz para alcanzar mejoras duraderas en el estado de distribución de la renta, y cuando esto se produce se generan formas de ajuste perverso que llevan la distribución de la renta a su estado inicial, pero haciendo recaer todo el peso del ajuste sobre los que pierden el puesto de trabajo. O, dicho en otros términos, se registra una contradicción entre el objetivo perseguido y los instrumentos empleados, porque no es posible conseguir una mayor equidad fuera del marco de la eficacia económica.

Desde esta perspectiva, lo ocurrido durante 1984 tiene un significado más profundo y, en mi opinión, más esperanzador que lo que la simple visión de las cifras y gráficos sobre la distribución de la renta pueden sugerir. El año 1984, desde esta perspectiva, adquiere todo el significado de invertir la forma de ajuste perverso que se venía realizando durante los años anteriores. Desde una concepción global del poder adquisitivo de los trabajadores, la fijación de la política salarial en 1984 se ha supeditado a la creación de las condiciones favorables para la generación de empleo. El resultado

de esta política salarial sobre el estado de la distribución de la renta durante 1984 ha sido muy duro, como consecuencia de la transición de un sistema de ajuste perverso, socialmente muy costoso e insostenible en el tiempo, hacia un sistema de ajuste más en consonancia con los requerimientos de la eficiencia económica, cuyos efectos beneficiosos, sin embargo, sólo pueden aparecer y consolidarse con unos desfases temporales que pueden ser mayores de lo socialmente deseable.

Los datos que se han aportado demuestran contundentemente cómo las resistencias del salario real no han evitado la caída de la participación de los salarios en la distribución de las rentas y cómo los altos costes de ajuste del empleo no han impedido una masiva destrucción de puestos de trabajo, creando además graves hipotecas sobre el potencial de crecimiento futuro de la economía española.

Esta realidad debe llevar a comprender cómo las reservas que, desde el punto de vista del análisis económico del mercado de trabajo, se ponen a las interferencias en su funcionamiento no proceden de un desacuerdo sobre la legitimidad de los objetivos que se pretenden con tales regulaciones, sino del convencimiento, que los no profesionales de la economía difícilmente pueden comprender, de que esas interferencias en el funcionamiento de los mecanismos de mercado tienen consecuencias inesperadas e indeseadas, y a menudo contradictorias con los objetivos perseguidos.

Probablemente nada es peor que el que el ajuste se produzca a través del paro de larga duración, que tiende, sobre todo, a cerrar todo horizonte a las jóvenes generaciones, y nada es peor

que el que una legislación de carácter tutelar pueda distorsionar el mercado de trabajo, incentivando el empleo en actividades de economía sumergida en condiciones de total precariedad y mal retribuidas.

En este sentido, el contenido real de la flexibilización del mercado de trabajo en España es el de invertir la forma distorsionada y perversa en que se ha venido produciendo el ajuste de la economía española a las nuevas condiciones creadas por la crisis. Desde esta perspectiva, la flexibilización del mercado de trabajo no puede limitarse a la moderación salarial y a la flexibilización de las formas de contratación laboral, que, como se ha subrayado anteriormente, tienen funciones complementarias entre sí, sino que debe abarcar también el incremento de la movilidad profesional, el desarrollo de la formación profesional polivalente, la reducción de la jerarquización del trabajo, el abandono de las normas de promoción profesional estrechamente vinculadas a los criterios de antigüedad, el debilitamiento de las barreras que separan los mercados internos de trabajo del mercado exterior, la creación de condiciones favorables a la emergencia de las actividades refugiadas en la economía sumergida, y un largo etcétera.

Entendida así, la flexibilización del mercado de trabajo no puede considerarse en sí misma como un simple retroceso a los sistemas de relaciones industriales basados en el autoritarismo, la arbitrariedad y la precariedad, como denuncian sus oponentes. El carácter que adquiera la flexibilización del mercado de trabajo depende estrechamente de la forma en que se realice la adaptación del sistema de relaciones laborales a las exigencias de funcionamiento del mercado de

trabajo en el marco de los condicionamientos creados por la crisis económica. Existe sin duda una forma de flexibilización salvaje, que se realiza aún en presencia de las máximas garantías legales, y actúa, como se ha visto a lo largo de todo este artículo, a través del descenso del empleo, de la erosión de la capacidad productiva y de la degradación del mercado de trabajo, incrementando su segmentación e incentivando la economía sumergida. Esta forma de flexibilización es económicamente ineficiente, socialmente muy costosa y tiende a vaciar progresivamente de contenido real a la legislación tutelar y garantista, pues, con el paso del tiempo, cada vez va siendo menor el estrato de población asalariada que puede beneficiarse de hecho de la misma.

Existe una segunda forma de flexibilización, de carácter unilateral e impositiva, según la cual, se trataría exclusivamente de devolver a los empresarios amplios márgenes de decisión en todo lo referente a las condiciones de contratación del trabajo, liberándoles de las garantías y tutelas del trabajador establecidas por la actual legislación laboral. Esta forma de flexibilización, unilateral e impuesta, conlleva elevados costes sociales, puede conducir a la desestabilización del sistema de relaciones industriales propio del orden democrático y conduce a la introducción de nuevas formas de rigidez en el mercado de trabajo, como son la precarización de los empleos, la segmentación del mercado, la dependencia pasiva del trabajo, etcétera.

Existe, por último, una forma de acceder a una mayor flexibilidad del mercado de trabajo consistente con el contenido que de la misma se ha tratado de establecer en este artículo, y que es aquella que

se basa en el establecimiento de un nuevo sistema de garantías sociales más en consonancia con los requerimientos de eficiencia del mercado de trabajo, a través de la negociación y la concertación entre las partes implicadas. Como se ha dicho, las garantías sociales y la legislación tutelar no son por sí mismas una fuente de rigidez, sino que, en la medida en que pueden suavizar las imperfecciones y fallos del mercado, pueden ser instrumentos eficaces para un ajuste más flexible, económicamente más eficiente y socialmente menos costoso, del mercado de trabajo.

Un proceso de revisión negociada de las garantías sociales es siempre difícil de instrumentar, porque exige la comprensión por parte de los sindicatos de que, en la situación actual, es preferible una situación intermedia entre la precarización total que significa el desempleo y la garantía y estabilidad legal del puesto de trabajo.

Esta dificultad es mayor aún en el caso español, pues la necesidad de adaptación a las nuevas circunstancias ha surgido cuando aún no se había culminado la asimilación de las garantías sociales de que disfrutaban los trabajadores de otros países industrializados.

Sin embargo, como se decía en el artículo anteriormente citado, la firma del Acuerdo Económico y Social para 1984 y 1985 ha abierto el camino 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 homogéneo 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, pues, 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.

## NOTAS

(\*) Este artículo se ha redactado a partir del informe presentado al grupo de trabajo sobre Análisis de las Relaciones Industriales en España constituido por la Fundación FIES. Parte de la argumentación desarrollada en el mismo tiene un carácter complementario con el artículo «Distorsión y ajuste del mercado de trabajo español» publicado en el número 21 de *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*. Para conseguir la unidad de este trabajo se han mantenido algunas interacciones de lo ya publicado en el citado artículo. El contenido de estos artículos está basado en un amplio conjunto de trabajos que sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español se han desarrollado en el Banco de España, como prolongación de la línea de investigación abierta en mi tesis doctoral. En algunos de estos trabajos he contado con la valiosa colaboración de J. J. Dolado y E. Ortega. Las discusiones en el Servicio de Estudios del Banco de España, y especialmente con Angel Rojo y José Pérez, han enriquecido considerablemente mis puntos de vista sobre las cuestiones aquí planteadas. En todo caso, soy el único responsable de los errores y los juicios de valor que aquí se contienen.

(1) Esta valoración es compartida por Edmond Maire, secretario general de la CFDT, en dos artículos publicados por el diario *Le Monde* «Le débat sur la flexibilité de l'emploi», 2 y 3 de noviembre de 1984.

## REFERENCIAS

- CORINA, J. (1972): *Labor Market Economics. A short Survey of Recent Theory*, Heinemann Educational Books.
- DOLADO, J. J. y MALO DE MOLINA, J. L. (1984): *Un estudio econométrico de la demanda de trabajo en la industria*, Banco de España.
- GORDON, R. J. (1982): «Why U. S. Wage and Employment Behavior differs from that in Britain and Japan» *The Economic Journal*.
- GRAY, J. A. (1976): «Wage Indexation: A Macroeconomic Approach», *Journal of Monetary Economics*.
- KERR, C. (1970): «Economic Analysis and the Study of Industrial Relations», en C. R. McCONNELL: *Perspectives on Wage Determination*, McGrawhill.
- KERR, C. (1977): «Wage Relationships. The Comparative Impact of Market and Power Forces», en C. KERR: *Labor Markets and Wage Determination*, University of California Press.
- LIPPMAN, S. A. y MCCALL, J. J. (1976): «The Economics of Job Search: A Survey», *Economic Inquiry*.
- MALO DE MOLINA, J. L. (1983): *¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis*, Banco de España.
- MALO DE MOLINA, J. L. (1984): *Mercado de trabajo y estructura salarial. El caso español 1963-1975*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- MALO DE MOLINA, J. L. y ORTEGA, E. (1984 a): *Estructuras de ponderación y de precios relativos entre los deflatores de la Contabilidad Nacional*, Banco de España.
- MALO DE MOLINA, J. L. y ORTEGA, E. (1984 b): *El excedente bruto de explotación en la industria española y aproximaciones a la evolución de la tasa de rentabilidad*, Banco de España.

- MALINVAUD, E. (1977): *The Theory of Unemployment Reconsidered*, Basic Blackwell.
- MALINVAUD, E. (1983): *Essais sur la théorie du chômage*, Calman-Levy.
- McCONNELL, C. R. (1970): «Institutional Economics and Trade Union Behavior», en *Perspectives on Wage Determination*, McGrawhill.
- MULVEY, C. (1978): *The economic Analysis of Trade Unions*, Martin ROBERTSON.
- NEIL BAILY, M. (1974): «Wages and Employment under Uncertain Demand», *Review of Economic Studies*.
- NEIL BAILY, M. (1976): «Contract Theory and the Moderation of Inflation by Recession and by Controls», *Brookings Papers on Economic Activity*.
- NICKELL, S. (1982): *Research into Unemployment; A Partial View of the Economics Literature*, Center for Labour Economics.
- OI, W. (1962): «Labor as a Quasi-fixed Factor», *Journal of Political Economy*.
- PÉREZ, J. (1981): «Precios relativos y demanda de los factores de producción: Una breve nota», *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, n.º 8.
- PHELPS, E. S. (1970): *Microeconomic Foundations of Unemployment and Inflation Theory*, W. W. Norton.
- PISSARIDES, C. A. (1976): *Labor Market Adjustment*, Cambridge University Press.
- ROJO, L. A. (1974): *Renta, precios y balanza de pagos*, Alianza Editorial.
- ROJO, L. A. (1981): «Desempleo y factores reales», *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, n.º 8.
- SEGURA, J. (1974): *Inflación, paro y mercado de trabajo*, Ediciones de la Revista de Trabajo.
- SOLOW, R. M. (1980): «On Theories of Unemployment», *American Economic Review*.
- Van VOORDEN, W. (1975): *Institutionalisation and the Labour Market*, Alphen.