

*Juan F. Martínez García**

LA PROPUESTA PARA LA REACTIVACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: UN COMENTARIO

El mercado de trabajo es una parte fundamental del sistema socioeconómico de un país. Es, probablemente, en importancia, dentro de un sistema de mercado, sólo comparable al mercado financiero. Esa importancia justifica que el debate sobre cualquier cambio en su regulación tenga la mayor cobertura posible y tenga siempre presentes los sistemas social, de valores y productivo en los que se integra. Todas las propuestas que se hagan para su reforma, incluida la comentada en este artículo, deben analizarse en profundidad para estudiar su coherencia interna y la coherencia de los incentivos para el comportamiento de los agentes que genera el entramado institucional y legal derivado de la aplicación de cada propuesta, tanto para los empleadores como para los empleados.

Palabras clave: mercado de trabajo, negociación colectiva, prestaciones y subsidios de desempleo, flexibilidad de salarios, flexibilidad de precios, reformas estructurales, volatilidad del empleo, modelo de crecimiento, dualidad mercado de trabajo.

Clasificación JEL: J01, J08, J50, J58, J60.

1. Introducción

En el desarrollo de toda disciplina, y la economía no es una excepción a esta norma, el avance en el conocimiento demanda cada cierto tiempo el trabajo de depurar los términos para afianzar las bases conceptuales. Ese ejercicio permite refinar el razonamiento y descubrir e identificar conceptos diferentes pero relacionados con otros con los que, en principio, parecían confundirse. Otra ventaja de ese análisis semántico suele ser el permitir definir con mayor claridad supuestos de partida y consecuencias e implicaciones del análisis, que facilitan el debate y abren o cierran nuevas vías de investigación.

Es con este espíritu con el que en las próximas líneas analizaremos la propuesta suscrita por casi un centenar de economistas (<http://www.crisis09.es/>

propuesta/) presentada en el Círculo de Bellas Artes el 21 de abril y que da título a este artículo.

Vaya por delante que toda iniciativa que, como la propuesta mencionada, llama al debate, a la reflexión y a la acción, debe ser bienvenida, necesarios como estamos de un diálogo fluido y una participación activa y numerosa para facilitar y estimular el proceso de adaptación institucional permanente que demanda la cada vez más rápida y cambiante sociedad contemporánea.

Ese es también el objetivo de este artículo, tratando de aclarar algunos conceptos, contribuir modestamente a esa llamada al debate y a la reflexión.

2. El sentido de la propuesta o el objetivo final

El punto de partida sería el análisis semántico del título mismo, por la inclusión de dos palabras, ▷

* Consejero Económico y Comercial en Washington, DC.

reactivación y laboral, que demandan una clarificación para poder entender con precisión el sentido de la propuesta.

Para reactivar algo hay que suponer que no estaba activo, esto es, que estaba inactivo o había sido desactivado pero que se considera que debe estar activo y, por eso, hay que reactivarlo. Pero, ¿qué es lo que significa el adjetivo laboral añadido a la necesidad de activación?, ¿qué es lo que hay que reactivar?, ¿la oferta de trabajo?, ¿la demanda de trabajo?, ¿el mecanismo de ajuste del mercado de trabajo?, ¿la contratación? Cada una de esas interpretaciones tiene unas implicaciones diferentes.

Si lo que se pretendiera decir es que hay que reactivar *la oferta de trabajo*, eso llevaría a proponer medidas para alargar la vida laboral, incrementar la jornada o incentivar la búsqueda activa de trabajo para incorporar a la fuerza de trabajo a potenciales trabajadores que hasta el momento estaban inactivos (convertir en activas a personas inactivas). Considerando la tendencia a la reducción de la población activa, consecuencia de la evolución de la pirámide poblacional, podría considerarse un objetivo de política económica, pero no parece que este sea el sentido de la propuesta, teniendo en cuenta la situación de recesión en la que nos encontramos.

Si lo que se pretendiera decir es que hay que reactivar *la demanda de trabajo*, entonces habría que tomar medidas para que los empleadores contratasen a nuevos trabajadores y, en este caso, probablemente podríamos encontrar dos posiciones o sugerencias distintas: favorecer una reducción en el coste del trabajo o adoptar medidas para reactivar la economía y mejorar las expectativas de los empresarios sobre sus ventas futuras.

Las medidas asociadas al estímulo desde la demanda de la economía suponen asumir que una intervención para estimular la demanda permitiría mejorar las expectativas de los empresarios y, de esta forma, aumentar la producción y la cantidad de trabajo demandada. La otra opción asume que la producción se reactivará si el trabajo se abarata, con lo que se estaría afirmando que la economía se reactivará por el descenso del precio del trabajo, lo que significa decir que un estímulo de oferta,

como es el posibilitar que las personas estén dispuestas a trabajar por salario inferior, permitiría aumentar la contratación y la producción. Es de reseñar que ambas sugerencias no son alternativas y pueden proponerse simultáneamente, pero convendría saber, si este fuera el caso, cuál sería la propuesta: si una de las dos o ambas. Parece que la opción de reducir el coste del trabajo se podría aproximar más a la intención de la propuesta que se presenta, ya que las medidas sugeridas son de intervención directa en el mercado de trabajo.

Si lo que se pretende decir es que hay que reactivar *el funcionamiento del mercado de trabajo*, lo primero que hay que aclarar es si se considera que el mercado de trabajo deberá ajustarse como un mercado competitivo, esto es, mediante ajustes en los precios, en este mercado denominados salarios, o si también se consideran ajustes las variaciones en forma de cantidades en el mercado, reflejo de ajustes en la economía ante un impacto que modifica los precios relativos de uno o varios bienes (o las cantidades demandadas u ofrecidas). El uso de la expresión reactivación podría inducirnos a pensar que se considera que los ajustes en el mercado de trabajo deben de tener lugar en forma de cambios en los precios, que ahora no reaccionan o no lo hacen con rapidez suficiente.

En consecuencia, parece lógico concluir que lo que los autores podrían querer decir es que el objetivo es reactivar *la contratación* y que eso se conseguiría «reactivando» el funcionamiento del mercado de trabajo¹ por un lado y reformando los subsidios de desempleo y las actividades de reeducación de los desempleados, las denominadas medidas pasivas y activas de intervención en el mercado de trabajo, por el otro.

Para tratar de precisar más o confirmar esa intuición, podemos analizar otras palabras o frases incluidas en la introducción.

A aclarar notablemente el sentido de la propuesta podría haber contribuido el haber explicado algo ▷

¹ Se estaría diciendo que sería deseable que el precio en el mercado de trabajo fuera flexible porque así en lugar de un incremento del desempleo se producirían descensos en los salarios cobrados por los trabajadores y eso, además, animaría a los empresarios a contratar más.

más cuáles serían las características del mencionado «nuevo modelo productivo» que, pese a entremillarse, no se define expresamente, pero sí resulta de utilidad que se señale que en él deberían tener cabida un *mercado laboral que se ajuste vía precios*, resultado de las reformas propuestas, un sistema de ciencia y tecnología² favorable a la innovación y un sector educativo que generase trabajadores cualificados.

También podría ayudar el explicar lo que se entiende por «instituciones laborales», de las que lo que se dice es que deben facilitar la reasignación de factores desde los sectores obsoletos hasta sectores emergentes y que es necesaria su modificación por su obsolescencia o caducidad, a causa del progreso tecnológico, la globalización y el envejecimiento de la población, que lo que parece querer decirnos es que la actual situación de esas «instituciones» no facilita la reasignación de factores, entendiendo que por factores se refiere al trabajo.

Por último, otra afirmación que nos sirve de ayuda para confirmar la interpretación es la que indica que «es urgente atacar las causas que generan una destrucción de empleo tan intensa como la que está teniendo lugar ahora en España», de la que podemos deducir que se asume que el funcionamiento ineficiente del mercado de trabajo (por la rigidez de los salarios) es también una causa, aunque sea *indirecta*³, de esa caída en el empleo, porque se considera que el descenso de la actividad económica podría traducirse en un descenso de los salarios, si los precios del trabajo fueran flexibles.

Así, parece que ya estamos en disposición de intentar reconstruir la finalidad de la propuesta y el sentido en que ésta se apoya.

El objetivo parece que sería, dicho de forma muy breve, facilitar la reasignación de trabajadores entre sectores. Se está asumiendo que eso se facilitaría

con unos salarios más flexibles, a la vez que también se asume que la flexibilidad de salarios, en coyunturas como la actual, facilitaría la reactivación económica, incentivando una mayor contratación, con lo que se está considerando que los descensos en el precio del trabajo permitirán reactivar la producción. En consonancia, se está proponiendo recuperar el mecanismo de ajuste de los precios en el mercado laboral como una forma de reactivar la economía y de evitar que en futuras crisis el ajuste se produzca vía cantidades pero, como el objetivo último parece ser facilitar la reasignación de recursos entre sectores y al mismo tiempo se están proponiendo medidas de intervención directa en el mercado, hay que deducir que también piensan que esa reasignación de trabajo entre sectores también puede facilitarse acompañando esa mayor flexibilidad de salarios con una intervención directa.

Por tanto, a la luz de lo afirmado en la introducción, incorporando el explícito reconocimiento de la necesidad de intervención, podríamos rebautizar el documento como: *propuesta para reactivar el funcionamiento de los salarios como mecanismo de ajuste en el mercado de trabajo y para modificar la forma de intervención pública para facilitar la reasignación del trabajo desde unos sectores hacia otros*, conforme a los cambios en la estructura productiva, desde los sectores obsoletos hacia los emergentes.

O de forma más breve, dejando implícita la necesidad de intervención directa: *propuesta para reactivar el funcionamiento de los precios en el mercado de trabajo y para facilitar el movimiento de trabajadores entre sectores*.

En el tránsito al objetivo final también se incorporan otros objetivos intermedios o motivos que se vinculan a las medidas propuestas.

3. Los objetivos intermedios y las medidas sugeridas

Los objetivos intermedios serían:

– Reducir la volatilidad del empleo (que se dice generada por un mercado de trabajo dual que crea ▷

² También denominado por algunos, sistema nacional de innovación, que tampoco se define y es un concepto relativamente ambiguo. Miittinen (2002).

³ Aunque la causa directa de la destrucción de empleo sea el descenso de la actividad económica, y se pueda pensar que lo inmediato sería proponer una política económica para luchar contra ese descenso de la actividad, como lo que se propone es reformar el modo de intervenir en el mercado de trabajo, podemos pensar que se considera que el ineficiente funcionamiento del mercado de trabajo también es una causa del desempleo.

empleo principalmente en sectores de baja productividad).

- Modernizar la negociación colectiva.
- Aumentar la cobertura del desempleo y modificarla para que induzca a la búsqueda de empleo.
- Aumentar la eficacia de los programas de formación y reorientación profesional de los desempleados.

Los dos primeros se dirigirían al objetivo de facilitar la flexibilidad de salarios y los dos segundos a «facilitar» los reajustes vía cantidades, el desplazamiento de trabajo de unos empleos a otros, a facilitar una transición entre trabajos que requiere un tiempo de adaptación.

Tratemos de analizar si las medidas propuestas podrían contribuir a alcanzar esos objetivos intermedios y a través de ellos los objetivos finales: reactivar el funcionamiento de los salarios como mecanismo de ajuste en el mercado de trabajo como una forma de reactivar la economía y facilitar la reasignación del trabajo desde unos sectores hacia otros.

Para eliminar la volatilidad del empleo lo que se propone es eliminar los diferentes costes de despido y crear un contrato único.

Lo primero que hay que decir es que la volatilidad en el empleo puede ser independiente de la existencia de un mercado dual, por lo que no parece posible decir concluyentemente que, eliminando la dualidad, desaparecerá la volatilidad en el empleo. Es perfectamente posible imaginar un mercado en el que incluso se eliminen completamente los costes despido y simultáneamente se eliminan las modalidades de contratos temporales y en el que se sigue produciendo la misma volatilidad en empleo, siempre que se mantenga la rigidez en el movimiento de los salarios. Unificar e incluso suprimir los costes de despido y todas las modalidades de contratación temporal no conduciría necesariamente a un aumento de eficiencia y es dudoso que contribuyese a eliminar la volatilidad.

Sí que podemos decir que la dualidad es responsable de que el empleador no trate a todos los

trabajadores por igual cuando se desea realizar un ajuste de plantilla, por lo que podemos decir que un mercado dual no es equitativo. El sistema actual discrimina a aquéllos contratados por un período de tiempo fijo. Sería deseable acabar con la dualidad del mercado de trabajo por motivos de equidad tanto o más que por motivos de eficiencia.

No obstante, el mercado de trabajo está de por sí, por sus propias peculiaridades, bastante segmentado, por lo que parece razonable, por motivos de sencillez, tratar de eliminar en lo posible las segmentaciones «innecesarias».

También habría que decir que para definir bien la forma de calcular las indemnizaciones por despido, habría que estudiar no sólo referencias internacionales, sino también la influencia de cualquier regla que condicione el funcionamiento del mercado de trabajo, para asegurarnos de que el nuevo marco regulatorio es compatible con el modelo de sociedad que queremos. Del debate debería surgir un acuerdo como punto de partida para fijar las indemnizaciones y luego incorporar las salvaguardias que se requieran para limitar los fraudes.

Para el segundo objetivo, modernizar la negociación colectiva, se propone permitir que los acuerdos de empresa puedan prevalecer sobre los convenios de ámbito superior.

En principio, no está claro qué debe entenderse por «modernizar» la negociación colectiva, aunque podemos asumir que la medida va dirigida a reducir la rigidez en el movimiento de los salarios a que antes hacíamos referencia como el necesario complemento de la eliminación de los costes de despido y las modalidades de contratación temporal «espurias». Y parece que lo que se está proponiendo es que las subidas de los salarios reflejen o estén vinculadas de algún modo a los incrementos de productividad, que se asumen sectoriales o empresariales.

Se puede estar de acuerdo con esta directriz, aunque no en términos absolutos⁴, y además hay ▷

⁴ Porque también hay incrementos de productividad asociados a la implantación de tecnologías de aplicación general.

que señalar que en algunos casos la descentralización puede ser perjudicial cuando el objetivo no es fomentar el crecimiento sino controlar la inflación. También habría que buscar fórmulas para salvaguardar el equilibrio de poder en la negociación salarial y habría que resolver el problema de cómo medir la productividad en la empresa e incluso en una industria. Pensemos, por ejemplo, en algunos de los segmentos, por ejemplo del sector financiero. ¿Responden los salarios elevados a una gran productividad? Parece obvio que se necesita que cualquier medida propuesta que vaya en esta dirección venga acompañada como mínimo de medidas para una mayor transparencia y una mejora en la calidad de la información disponible hacia los trabajadores.

Por último, aunque se eliminasen totalmente los costes de despido y las modalidades de contratos temporales e incluso aunque se suprimiesen todos los obstáculos legales a la movilidad de salarios y se vinculasen sus cambios a las variaciones en la productividad, sigue siendo posible imaginar un mercado de trabajo con un nivel de empleo volátil, pues que el ajuste se produzca vía precios o vía cantidades dependerá de cuáles sean las preferencias del empleador sobre cuál es el ajuste más conveniente⁵. Así que no tendríamos la certeza de que la volatilidad en el empleo desaparecería, ni siquiera eliminando los obstáculos legales para una mayor flexibilidad de los salarios.

Para el objetivo de mejorar la protección de los parados se proponen tres cosas: ampliar transitoriamente la duración de las prestaciones, elevar los topes y modularlas para que sean más elevadas al principio del período.

Aunque las medidas propuestas serían consistentes con el resto de medidas, también serían difíciles de valorar, no por la propuesta transitoria de

extensión, sino porque la sugerencia de modificación del perfil y la revisión de los topes máximos está condicionada por la asunción de que los únicos incentivos para la búsqueda de trabajo son económicos⁶.

Además, la medida, en términos genéricos, tropieza con dos problemas esenciales: si no hay puestos de trabajo disponibles para la cualificación de una persona, ¿cómo modular la duración de la prestación sin conocer el tiempo que se requiere para su readaptación, para adquirir los conocimientos necesarios para un nuevo trabajo? Y, además, ¿qué hacer con aquellos parados «coyunturales» en el sentido de que cuando se recupere la actividad económica podrían volver a encontrar trabajo en el mismo sector del que fueron despedidos⁷, ¿ese tipo de desempleados también sería elegible para recibir las ayudas?, ¿por cuánto tiempo?, ¿cómo distinguirlos del resto, si es necesario o deseable? Para su correcta aplicación (modulada) esta medida requiere un conocimiento muy preciso de la situación y las perspectivas de evolución de la estructura económica (productiva) del país.

La medida que se cita como última propuesta para mejorar la protección de los parados, la penalización con las cotizaciones, podría servir para incentivar al empresario a optar por negociar un ajuste vía precios, suprimida o reducida la indemnización por despido, pero también es una medida compleja de implantar o al menos de definir e instrumentar.

Por último, para aumentar la eficacia de las políticas de reciclaje se propone incrementar el presupuesto para formación, que se incremente el papel de agencias privadas en esa política de formación y que se creen mecanismos de evaluación de los programas de reciclaje existentes.

Estando de acuerdo con el objetivo de aumentar la eficacia de la política de reeducación, se ▷

⁵ Incluso en un contexto de contrato único sin costes de despido y sin negociación colectiva, un empresario siempre podrá decidir si negocia descensos de salarios o rescinde contratos. Las encuestas hechas entre otros por Kahneman, Knetsch y Thaler (1986), o Campbell y Kamlani (1995), sugieren que esa decisión puede ser variable y que desde luego está condicionada, muchas veces, por cuestiones ajenas a la estricta rentabilidad de la empresa.

⁶ Como no parece muy razonable suponer que alguien puede por definición estar contento estando desempleado, sobre todo si se tiene familia o se vive independiente, parece normal asumir que hay además incentivos «sociales y familiares» a buscar empleo, lo que haría más difícil acordar el perfil y los topes máximos.

⁷ Si no funcionase la flexibilidad de salarios por restricciones no sólo económicas sino también, por ejemplo, culturales.

puede disentir en los cauces, en los medios, en la cuantía y en la orientación. Por ejemplo, orientar la preferentemente, como se sugiere, a los trabajadores con menor cualificación sugiere que el sistema educativo no está bien estructurado o que no se está escolarizando y educando hasta el nivel que se demanda y significa asumir que la tendencia es o debe ser hacia una mayor cualificación en general ¿Se quiere cambiar a un modelo que incorpora personal originariamente no formado a empleos de mayor o alta cualificación? También nos encontramos con un problema de información: ¿es eso posible?, ¿cómo sabemos las cualificaciones que requiere el mercado?, ¿cuáles son los sectores «emergentes»?

Con esta matización, el resto de medidas propuestas, para evaluar y modificar las políticas «activas», parecen indiscutibles, aunque habría que definir muy bien el papel de las agencias privadas de intermediación o si se quiere, más que éste, las condiciones de coexistencia con las agencias públicas, para evitar nuevas distorsiones e ineficiencias.

En resumen, la propuesta parece que considera deseable y posible el que el trabajo se compre y se venda en un mercado competitivo y propone medidas para eliminar costes de transacción (costes de despido) y parece asumir además que ese comportamiento del mercado permitiría relanzar la producción.

Se supone también que la fijación descentralizada de salarios permitirá acomodar aumentos de salarios a los aumentos de productividad y de esa forma evitará que aumentos demasiado elevados de salarios comprometan el crecimiento, considerando por tanto también, de forma implícita, que las subidas de precios obedecen a subidas de los salarios que, de no acomodarse a la productividad de cada sector, si se trasladan a los precios, impedirían el que estos indicasen cuáles son los sectores más productivos, obstaculizando el reajuste de factores entre sectores.

Simultáneamente, también asumiría que se necesita una intervención directa en el mercado para faci-

litar la adaptación de los trabajadores para permitir su paso de sectores que están en declive a sectores en alza, con subsidios de desempleo para sostener la capacidad de pago y cursos de formación simultáneos para poder adquirir nuevos conocimientos durante el tiempo que se está desempleado.

Sobre todos estos y otros aspectos reflexionaremos un poco más en el apartado siguiente.

4. Algunas reflexiones

Sobre la consistencia de las medidas y objetivos propuestos entre sí y con los fines de la propuesta

Resulta extraño proponer que el mercado de trabajo funcione como un mercado competitivo amparándose en la necesidad de ajustarse a un nuevo modelo productivo, sugiriendo al mismo tiempo medidas para incrementar la cuantía y duración de la prestación por desempleo sobre la base de facilitar la reasignación entre sectores. En pura teoría, las medidas sugeridas sobre la modificación de las políticas pasivas y activas, sobre la intervención directa del sector público, serían innecesarias de existir una total flexibilidad de precios y salarios.

Sólo es coherente este conjunto de medidas al defender un cambio en el perfil temporal del pago con el objetivo de minimizar los costes de ese ajuste, introduciendo incentivos a que los desempleados busquen empleo con más ahínco o acepten empleos de menor cualificación. Igualmente extraño resulta en ese esquema proponer mejores políticas de reciclaje ¿hacia dónde?, ¿se recomienda el uso de entidades privadas porque se piensa que organismos privados sabrán mejor qué es lo que demanda la empresa, cuáles son los sectores emergentes y la formación que en ellos se demanda?

Para ser más precisos, para poder debatir sobre las medidas de intervención, seguramente habría que distinguir, como de hecho se suele hacer, entre aquellos empleos que se destruyen por el simple descenso de la actividad y que se recuperarían ▷

al aumentar la actividad, que podríamos llamar desempleo «coyuntural» y aquellos empleos que desaparecen cuando cambian la estructura de preferencias de los consumidores o la estructura de la producción (por el progreso tecnológico o por cualquier otra causa) y que podríamos llamar desempleo «estructural».

En suma, parece que en la propuesta se estaría asumiendo que en un período de recesión, si se consigue flexibilizar los salarios a la baja, los parados serían todos estructurales en el sentido en que los definíamos antes, porque a los potenciales parados coyunturales se les ofrecería una rebaja de salarios que aceptarían⁸. No habría desempleo por descenso de actividad salvo en sectores que los empresarios consideran en declive y para estos desempleados se contemplarían medidas de apoyo público, tanto «pasivas» como «activas».

Sobre la creación de empleo con medidas desde la oferta

No parece fácil y tal vez no es ni siquiera posible sustraerse a discutir sobre el origen de una crisis y desde dónde se rompe el círculo vicioso de descenso de la actividad económica, desde la demanda o desde la oferta. Lo cierto es que elegir dónde se puede romper una tendencia al descenso de la actividad depende de que se pueda identificar claramente el origen de una crisis. Si no se puede, dependerá de la opinión o las «impresiones» que tengan los responsables del diseño de las políticas. La reactivación económica podría venir de un descenso de los precios que hace que se reactive el consumo o de un descenso de los salarios que hace que se reactive la producción. ¿Las

⁸ Nótese que esta interpretación seguiría dependiendo del supuesto de que los empresarios sean capaces de discernir si su empresa tendrá o no viabilidad en el futuro, que sería lo que les haría decantarse por elegir un ajuste vía precios en lugar de un ajuste vía cantidades. Estaríamos suponiendo que los empresarios decidirán en función de las expectativas que tengan sobre su negocio. Si deciden reducir su plantilla podríamos deducir que estarían considerando que su sector está en declive y si deciden reducir los salarios podríamos asumir entonces que piensan que la caída de ventas es transitoria. Si así fuera, si las medidas de flexibilidad tuvieran éxito, todos los parados serían «estructurales».

expectativas de quién están deprimidas?, ¿de los consumidores o de los productores? Por ejemplo, para reactivar el sector de la construcción residencial, ¿es más útil que se reduzcan los precios de la vivienda o que se reduzcan los salarios de los empleados de la construcción?

Es más, se dice que en España el actual «modelo» genera una fuerte creación de empleo en sectores de baja productividad, pero no sabemos si con la palabra modelo el texto se está refiriendo al modelo productivo o al modelo de mercado de trabajo. Si se refiere al modelo productivo, lo que parece más lógico, entonces no se entiende la relación con el mercado de trabajo más que de forma indirecta, y no se entiende cómo, por ejemplo, la eliminación del dualismo contribuirá a la creación de empleo en sectores de alta productividad, algo que parece más bien asociado al buen funcionamiento del sistema educativo en primer lugar, con independencia del funcionamiento competitivo del mercado de trabajo, medida que también actúa «desde la oferta», pero que no está necesariamente relacionada con la flexibilidad de salarios, más que en un contexto de certidumbre perfecta.

Sobre el posible funcionamiento competitivo del mercado de trabajo

Todo el razonamiento que justifica la flexibilización del mercado de trabajo descansa en el supuesto de que el empresario preferiría inicialmente negociar con los trabajadores un descenso de salarios en la empresa antes que disminuir la plantilla ante una caída de su cartera de pedidos pero ¿por qué no habría de reducir inicialmente su plantilla si no hay un coste de despido? Tal vez una secuencia de un comportamiento «razonable» sería, primero, acumular existencias y, una vez que se confirma el descenso de las ventas, decidirse por: a) un descenso de los salarios de todo los empleados b) un descenso de los salarios de algunos empleados c) una reducción de plantilla d) una combinación de descenso de salarios y reducción ▷

de plantilla. ¿A cuál de estas opciones se daría prioridad?⁹.

Con la existencia de costes de despido hay un incentivo económico a que el ajuste no se produzca, al menos inicialmente, reduciendo la plantilla, pero ese incentivo desaparece cuando se segmenta el mercado estableciendo la figura del contrato temporal, con el que lo único que se consigue es que el ajuste se produzca en aquellos empleados que se han incorporado más recientemente a la empresa.

De aquí parece lógico, como mínimo, extraer una hipótesis a contrastar: ¿hay alguna predisposición social o psicológica para ajustar vía despidos? o ¿hay otros obstáculos distintos a la regulación misma que podrían evitar el descenso de los salarios y que están evitando que estos se ajusten?¹⁰.

Sobre el impacto de los mecanismos de ajuste en la distribución

Cuando se reduce la actividad económica, como consecuencia de un cambio brusco en los precios relativos o por el desplome de los precios o por cualquier otro cambio imprevisto que incida de forma negativa sobre alguna parte del sistema económico, el problema es cómo se distribuye el impacto de ese cambio, cómo se reparte por ejemplo la pérdida de riqueza asociada a una caída de los precios (siempre en su doble vertiente positiva y

normativa: ¿cómo se está repartiendo?, ¿creemos que se debería repartir como se está repartiendo?). El reparto dependerá de la flexibilidad de ajuste de todos los precios y salarios. Si los precios son más flexibles, mayores costes recaerán en el productor y viceversa, a no ser que el productor, ante la caída de la actividad, simplemente disminuya el número de empleados, sin reducir los precios de los bienes, ajustando la producción o que, sin disminuir el número de empleados, permita que aumenten las existencias, esperando que la reactivación económica le saque de la situación de iliquidez y corriendo el riesgo de que si la reactivación no se produce a tiempo, pueda llegar a una situación de insolvencia que le podría incluso obligar a cerrar la empresa.

¿Dónde es más importante o más lógico que se produzca el reajuste?, ¿en la renta o en la riqueza?, ¿en los salarios o en los precios de los activos en que las personas han depositado su riqueza? También parece razonable que el descenso de la riqueza se corresponda con un descenso en los precios de los bienes, al menos en aquellos bienes en los que los precios habían subido más. Por ejemplo, si el impacto en la economía se debe a la explosión de una burbuja especulativa en el sector inmobiliario, el ajuste debería suponer un descenso de los precios de esos activos, a la vez que de los salarios, como mínimo en el sector cuya actividad se ha contraído bruscamente y, si el impacto ha afectado a toda la economía, entonces el reparto de las pérdidas de riqueza se traduciría en un descenso de salarios en todos los sectores en que se reduce la actividad y en los precios de los bienes y servicios producidos en esos mismos sectores.

Así que lo importante parece ser conseguir la flexibilidad simultánea de precios y salarios, tanto al alza como a la baja. De otro modo, el ajuste se produciría de forma desigual. Obviamente, la modificación de las regulaciones que inciden sobre esa flexibilidad responderá a una decisión política que se traducirá en un reparto efectivo de los costes, de la pérdida de riqueza.

Del descenso de los precios de la vivienda o de cualquier otro activo como mecanismo para reac- ▷

⁹ En el caso de bienes es posible imaginar como una hipotética primera opción una negociación a la baja de salarios, pero si estamos hablando de servicios, está menos claro que esa flexibilidad de salarios sea posible. En algunos servicios (consultoría, por ejemplo) como no hay posibilidad de almacenamiento, la caída de la demanda debería suponer un casi inmediato descenso de la producción y la propia expectativa de que no haya respuesta en la demanda ante un descenso de los precios de consultoría hace casi igualmente probable cualquiera de las opciones.

¹⁰ Admitiendo que fuese deseable o posible eliminar toda negociación salarial centralizada y que se descendiese hasta la escala de la empresa, la existencia de costes de despido podría hasta considerarse positiva y coherente con esa situación, como un mecanismo para inducir negociaciones para reducir los salarios, en lugar de reducir el empleo. No obstante, ¿es razonable pensar que el empresario discriminará hasta el punto de negociar diferentes descensos de salarios conforme a la productividad de los empleados? Parece razonable pensar que no querría perder a los más valiosos, suponiendo que pueda identificar a estos.

tivar la actividad en el sector podemos decir que tendrá un límite que será una tasa de beneficio o rentabilidad suficientemente atractiva como para acometer la actividad, de modo que si los precios llegasen a caer por debajo de ese nivel en el que la tasa de rentabilidad ya no justifica el acometer la inversión, entonces la única medida sería recuperar esa tasa de rentabilidad, reduciendo los salarios. En cualquier caso, si los precios de la vivienda son rígidos, porque el mercado no es competitivo, cualquier medida para favorecer una mayor flexibilidad de precios en ese mercado sería tan defendible como una reducción de salarios y, seguramente, más razonable, si la crisis está asociada a una «sobrevaloración» de esos activos fruto de un aumento del crédito por encima de la capacidad de crecimiento potencial de la economía¹¹ que se ha canalizado a ese sector en concreto.

Sobre el funcionamiento normal del mercado de trabajo

¿Qué se entiende por un funcionamiento normal del mercado de trabajo? Es muy difícil determinar cuál es el funcionamiento normal del mercado de trabajo, hasta el extremo de poder argumentar que sería posible considerar normal el que los ajustes del mercado fueran en determinadas circunstancias vía cantidades y no vía precios, como parece que debería ser la regla en casi todos los demás mercados.

Aun asumiendo la inexistencia de normas para regular la compraventa de trabajo, es posible suponer que por cambios en las circunstancias en que se desenvuelven los empresarios, por diferencias en su percepción subjetiva de las circunstancias económicas o por cambios en los valores sociales mayoritariamente aceptados, podría haber diferentes modificaciones en el mercado de trabajo tanto en términos de precios como de cantidades, por lo que resulta difícil considerar que un mercado sólo de ajuste vía

precios es posible e incluso deseable. Esa es también la razón que explica la existencia de muy notables divergencias en los marcos para los intercambios en ese mercado en los diversos países, algo que hace también especialmente difícil la comparación e incluso la aproximación, incluso dentro de áreas geográficas con valores sociales relativamente homogéneos. El sistema de altos subsidios con flexibilización para los ajustes vía cantidades danés puede no ser compatible con la organización social de otros países, incluso en Europa, donde parece que quiere considerarse como el sistema que cuadraría el círculo de hacer compatible un sistema de libre mercado (que incluye entre esos mercados libres al mercado de trabajo) con el marco social del Estado del Bienestar.

Sobre el sistema socioeconómico y el mercado de trabajo

El mercado de trabajo es una parte fundamental del sistema socioeconómico de un país. Es, además, el mercado más sujeto a controversia y probablemente, en importancia, dentro de un sistema de mercado, sólo comparable al mercado financiero.

Las razones de esta importancia hay que buscarlas en su influencia en el resto de la economía, su estrecha conexión con el conjunto de valores sobre el que se sustenta el colectivo social, su crítico papel en la estabilidad y sostenimiento de la estructura institucional y su influencia en el sistema político.

Estas razones justifican el que la regulación de su funcionamiento sea un asunto de principal importancia en la agenda política, el que el debate sobre cualquier cambio en su regulación tenga lugar en el mayor marco posible de discusión, con la mayor cobertura posible y teniendo siempre presentes los sistemas social, de valores y productivo en las discusiones.

Aunque siempre es necesario reformar los marcos legales para adaptarlos a los cambios, incluido el del mercado de trabajo, lo que no parece razonable es proponer reformas para adaptar el marco legal ▷

¹¹ Lo que podríamos calificar de un incremento *insostenible* del crédito en el sistema financiero.

a lo que sería un modelo de funcionamiento «natural», porque no hay uno sino múltiples modelos «naturales» de referencia.

Sería como recomendar medidas para reformar la manera en que se gestionan las mesas de un restaurante tomando como referencia óptima una que se ha construido sobre un restaurante tipo, con unas características definidas a priori. Hacer eso supone ignorar que los restaurantes tienen peculiaridades y formas distintas, muy diferentes de las del restaurante tipo y que esa forma de gestión tipo aplicada a un restaurante con otra estructura y características diferentes puede incluso empeorar la situación. Para que cualquiera recomendación en esa línea fuera útil habría que recomendar previamente modificaciones en la «estructura», modificaciones que pueden ser mucho más costosas que una simple optimización relativa, sin cambiar radicalmente la forma del restaurante. Más lógico parece dejar que cada restaurante adapte su forma de gestionar las mesas de la manera que obtenga mejores resultados sin grandes cambios en su estructura, porque si para adaptarse a la estructura óptima de gestión de las mesas de un restaurante tipo hay que reconstruir todo el restaurante (para cambiar por ejemplo la disposición del comedor y la cocina) puede que ese cambio no sea rentable en términos relativos desde el punto de vista del propietario. La optimización debería ser relativa. Siguiendo con el ejemplo del restaurante: en algunos países harán falta más camareros que en otros (en algunos países se es más exigente con un servicio rápido que en otros) en algunos restaurantes será más eficaz asignar las mesas por áreas a camareros y en otros asignarlas todas por tareas (en esa decisión seguramente tendrá que ver seguramente el tamaño del restaurante o la disposición del espacio del comedor) y, también puede variar el número de camareros dependiendo de la disposición de las mesas y seguramente incluso del éxito del restaurante. El análisis económico en este caso, como en el del restaurante tipo, también tomaría una serie de variables como dadas y trataría de averiguar, en ese marco, como gestionar los

recursos de la mejor manera posible, de un modo racional, pero sin pensar que la solución de cada restaurante sería extrapolable a otros.

5. Conclusiones

¿Podemos decir que las medidas contenidas en la propuesta permitirían alcanzar lo que hemos identificado como sus objetivos, esto es, que se produzcan ajustes vía precios en el mercado de trabajo, que el trabajo se reasigne mejor entre los sectores y que se reanime la producción y por tanto se genere empleo?

Hemos visto que la existencia de ajustes vía precios siempre dependerá en último extremo de la percepción sobre el futuro y de la actitud que tenga el empleador, por lo que las reformas propuestas podrían ser como máximo condición necesaria pero no suficiente para que los ajustes ante un descenso de actividad se hagan negociando descensos de salarios y no mediante despidos.

Tampoco parece que la propuesta favorezca la creación de empleo por sí misma, porque la creación de empleo dependerá no sólo de las condiciones de la oferta, sino también de la situación de la demanda y, además, es muy probable que más importante que las políticas que inciden sobre el mercado de trabajo, sean las políticas, también de oferta, que inciden sobre la educación y formación de la plantilla.

Por último, aunque todos estemos de acuerdo en que para que la economía crezca más es necesario que los recursos se reasignen entre sectores, desde sectores «en declive» o maduros hacia sectores «en auge» o en ascenso, desde los sectores «del pasado» hacia los sectores «del futuro», si no todos los precios son flexibles, es difícil decir a priori cuáles serán las señales que guiarán a los empresarios y los trabajadores en sus decisiones: variaciones de precios o variaciones de cantidades¹²; y discutir sobre la necesidad de flexibi- ▷

¹² En un contexto de crisis, por ejemplo, una buena señal para un trabajador, sobre las perspectivas futuras de un sector o empresa, podría

lizar más o menos un precio, el precio del trabajo, se convierte en un problema fundamentalmente redistributivo, un problema de juicios de valor, más de equidad que de eficiencia. Además, aunque se flexibilizase la negociación salarial, se requeriría forzosamente la intervención del Estado para evitar un potencial reparto injusto del impacto en las rentas del descenso de actividad, consecuencia de la desigual situación de poder en la negociación salarial en un mercado liberalizado, por lo que a la postre se debería estar sustituyendo un tipo de regulación por otra¹³. Subsidios de desempleo para sostener la capacidad de pago y cursos de formación para poder adquirir nuevos conocimientos durante el tiempo que se está desempleado, son con carácter general, medidas que facilitarían la recolocación. La discusión estaría en la forma y en la gestión, campos en los que hace falta más detalle y concreción, para poder valorar su impacto.

En general, no parece posible concluir, en términos absolutos, que la propuesta contribuiría a mejorar la reasignación del trabajo, aunque tal vez sí sea razonable decir que la reforma propuesta en su conjunto es más coherente que el marco actual. Sin embargo, podría haber más propuestas igualmente coherentes. Lo importante es que todas las propuestas que se hagan, incluida la analizada en este artículo y el propio modelo de crecimiento que se use de referencia, se estudien para garantizar tanto su coherencia interna como la coherencia de los incentivos para el comportamiento de los agentes que genere el entramado institucional y legal derivado de cada propuesta (y el sistema económico-social en el que debe aplicarse) en la medida y hasta el detalle en que eso sea posible, tanto para los empleadores como para los empleados, y, desde luego, incluyendo mejoras en la información estadística disponible y otras medidas que

ser que en lugar de reducir empleo o salarios esté incrementando su contratación, o que los salarios suban en ese sector, pero es más difícil pensar que en un contexto general de crisis pudiera haber sectores en los que los salarios están en ascenso.

¹³ Al igual que ocurre con la creación de regulación para proteger los derechos de los consumidores en mercados de servicios liberalizados, como los servicios de suministro de energía, telecomunicaciones, etcétera.

incrementen la transparencia, siempre sin perder de vista el objetivo de que el marco resultante tenga una máxima vigencia temporal.

Entonces, ¿es necesario reformar el mercado de trabajo? Sí, y seguramente esa sea la mayor contribución de la propuesta presentada: espolear el necesario debate que debe preceder al diseño de la regulación que queremos para el mercado de trabajo, mirando hacia el futuro.

Bibliografía

- [1] BALSÀ, C. y GUTIÉRREZ, I., (1994) «El Mercado de trabajo en España tras la reforma: Aspectos de interés para el inversor», *Boletín Económico de ICE*. nº 2428.
- [2] BEWLEY, T.F. (1999): *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge, MA, and London, Harvard University Press.
- [3] CAMPBELL, C. y KAMLANI, K. (1997): «The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms», *Quarterly Journal of Economics*, nº 112, pp. 759-789.
- [4] CANO, D.; CENDEJAS, J.L. y AVENDAÑO, F. (2000): «El Mercado de Trabajo en España. Análisis y Propuestas», Colección Oikos Nomos, Encuentro Ediciones.
- [5] CANO, D.; CENDEJAS, J.L.; RUIZ, C. y MARTÍN, D. (2000) «El mercado de trabajo y su medición en España», *Estadística Española*, vol. 42, nº 146, pp. 189-204.
- [6] GARCÍA DE BLAS, A. y RUESGA, S.M. (1985): «Crisis económica y mercado de trabajo en España (1975-1984)» *ICE* enero/febrero.
- [7] HICKS, J.R. (1932): «The Theory of Wages», London. Macmillan.
- [8] KAHNEMAN, D.; KNETSCH, J.L. y THALER, R. (1986): «Fairness as a constraint on profit seeking: entitlements in the market», *American Economic Review*, vol. 76, pp.728-41.
- [9] LARSEN, F. (2004): «The importance of institutional regimes for active labour market policies - The case of Denmark» Centre for Labour Market ▷

- Research (CARMA) Aalborg University. Paper presented at the TLM workshop work package 5: «Active labour market policies and escape routes from unemployment» in Rotterdam, The Netherlands, abril.
- [10] MADSEN, P.J. (2008): «Flexiseguridad ¿Un nuevo programa para la reforma del Mercado laboral en Europa?» *Boletín económico ICE*, nº 2950.
- [11] MIETTINEN, R. (2002): «National innovation System. Scientific Concept or Political Rethoric?» Helsinki. Prima Ltd.
- [12] SEGURA, J. (1990): Competencia, Mercado y Eficiencia, Discurso pronunciado en la recepción del III premio Rey Juan Carlos de Economía.
- [13] SEGURA, J. (1997): ¿Hay que reformar el mercado de trabajo? Diario *El País* 13 y 14 de enero.
- [14] WILTHAGEN, T. y TROS, F. (2004): «The Concept of ‘Flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets» in «Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe» Tanfer, *European Review of labour and Research*, vol. 10, nº 2.

ORDEN DE SUSCRIPCIÓN

Solicito la suscripción que se detalla a continuación:

| PUBLICACIONES PERIÓDICAS | ESPAÑA | EXTRANJERO |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|
| | 1 año | 1 año |
| <input type="checkbox"/> Boletín Económico de Información Comercial Española. (24 números/año, incluidos monográficos, e índice anual) | <input type="checkbox"/> 81,10 € (1) | <input type="checkbox"/> 106,20 € |
| <input type="checkbox"/> Información Comercial Española. Revista de Economía (6 números/año e índice anual) | <input type="checkbox"/> 62,60 € (1) | <input type="checkbox"/> 74,90 € |
| <input type="checkbox"/> Cuadernos Económicos de Información Comercial Española. (Número suelto) | <input type="checkbox"/> 15,00 € (1) | |
| Total | | |

(1) Más 4% de IVA. Excepto Canarias, Ceuta y Melilla.

DATOS

Nombre y apellidos
 Empresa
 Domicilio
 D.P. Población
 N.I.F.
 Teléf. Fax.
 Firma

FORMAS DE PAGO

Transferencia a la cuenta del Centro de Publicaciones del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. BBVA. Pº de la Castellana, 148. 28046 MADRID (ESPAÑA) CÓDIGO CUENTA CLIENTE: 0182-9091-52-0200000597

ORDEN DE PEDIDO

| Título | Importe |
|--------------|---------|
| | |
| | |
| | |
| Total | |

Ejemplar suelto:

Boletín Económico de Información Comercial Española:
 España 4,70 € + I.V.A. Excepto Canarias, Ceuta y Melilla.
 Extranjero 8,00 € + I.V.A. (Según zona geográfica) (más 5,00 € de gastos de envío)
Información Comercial Española. Revista de Economía:
 España 12,40 € + I.V.A. Excepto Canarias, Ceuta y Melilla.
 Extranjero 13,60 € + I.V.A. (Según zona geográfica) (más 5,00 € de gastos de envío)
Cuadernos Económicos de Información Comercial Española.
 España 15,00 € + I.V.A. Excepto Canarias, Ceuta y Melilla.

DATOS

Nombre y apellidos
 Empresa
 Domicilio
 D.P. Población
 N.I.F.
 Teléf. Fax.

FORMAS DE PAGO

Transferencia a la cuenta del Centro de Publicaciones del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. BBVA. Pº de la Castellana, 148. 28046 MADRID (ESPAÑA) CÓDIGO CUENTA CLIENTE: 0182-9091-52-0200000597



MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO
SUBSECRETARÍA
 DIVISIÓN DE INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y PUBLICACIONES
 CENTRO DE PUBLICACIONES

Información y venta directa:

Paseo de la Castellana, 160. Vestíbulo. 28071 Madrid. Teléfono 91-349 49 68
 Paseo de la Castellana, 162. Vestíbulo. 28071 Madrid. Teléfono 91-349 36 47

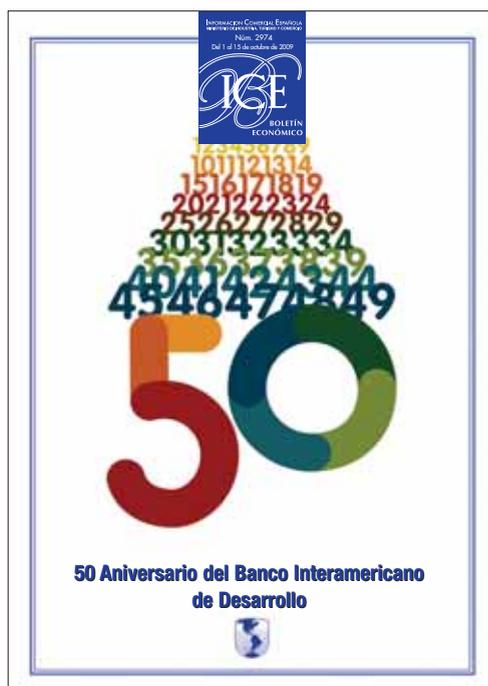
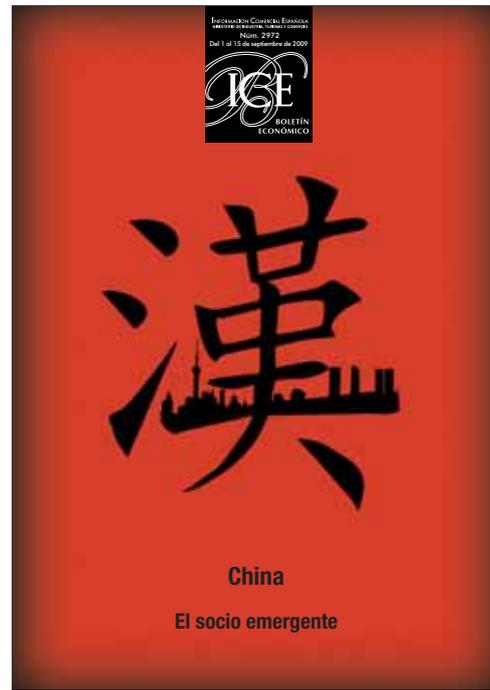
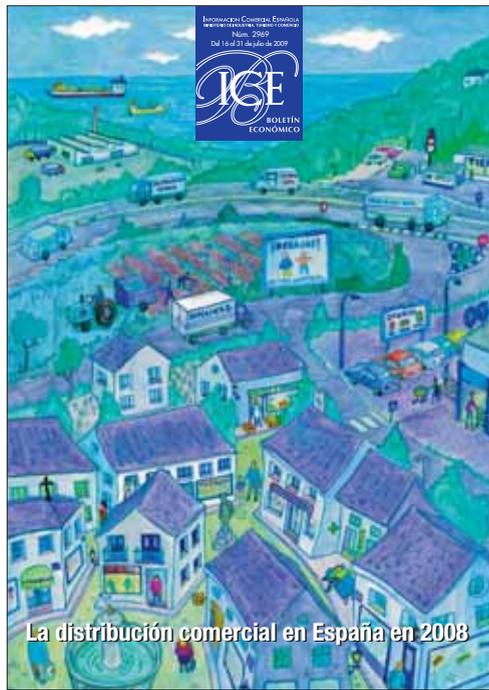
Suscripciones y ventas por correspondencia:

Paseo de la Castellana, 160. Planta 0. 28071 Madrid. Teléfono 91-349 51 29 Fax 91-349 44 85

Suscripciones a través de la página web del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio:

<http://www.revistasice.com/RevistasICE/Suscripciones/pagFormulario.htm>

ÚLTIMOS MONOGRÁFICOS PUBLICADOS



Información:
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
Paseo de la Castellana, 162-Vestíbulo
28071 Madrid
Teléf. 91 349 36 47

BOLETÍN ECONÓMICO

ICE

INFORMACION COMERCIAL
ESPAÑOLA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INDUSTRIA, TURISMO
Y COMERCIO

SECRETARÍA DE ESTADO
DE COMERCIO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ANÁLISIS, ESTRATEGIA
Y EVALUACIÓN