

IESE



Universidad de Navarra

**DIGNIDAD DEL TRABAJO Y
MERCADO DE TRABAJO**

Antonio Argandoña*

*DOCUMENTO DE INVESTIGACION N° 263
Febrero, 1994*

* Profesor de Análisis Social y Económico para la Dirección, IESE

**División de Investigación
IESE**

Universidad de Navarra
Av. Pearson, 21
08034 Barcelona

Copyright © 1994, IESE
Prohibida la reproducción sin permiso

DIGNIDAD DEL TRABAJO Y MERCADO DE TRABAJO (*)

Resumen

En el mercado de trabajo confluyen, con mayor intensidad que en otros ámbitos, el enfoque económico y la concepción antropológica y ética de la persona humana y del trabajo. Se trata de dos puntos de vista distintos, que no tienen por qué ser contradictorios, salvo que se edifiquen sobre paradigmas discordantes. De hecho, hay muchos problemas que llamamos éticos y que, en el fondo, son técnico-económicos, pero ello no obsta para que el planteamiento tradicional del mercado de trabajo en la ciencia económica sea insuficiente, por olvidar la otra dimensión –la moral–, que completa e ilumina el punto de vista de la economía.

A partir de estas premisas, en este trabajo se pasa revista a un conjunto de aportaciones de la ciencia económica sobre el mercado de trabajo, analizando brevemente su contenido técnico y ético, y sacando conclusiones prácticas que puedan orientar el trabajo de las empresas y la reforma de la legislación sobre el mercado de trabajo.

(*) Quiero dejar constancia de mi agradecimiento al profesor Domènec Melé por sus útiles comentarios a un primer borrador de este trabajo, sin que esto me autorice a descargar en él mi responsabilidad por los errores todavía existentes. En el Coloquio en que presenté este trabajo recibí otras muchas observaciones que me han sido muy útiles; también a los participantes en el mismo quiero manifestar mi agradecimiento.

DIGNIDAD DEL TRABAJO Y MERCADO DE TRABAJO

Introducción

El mercado de trabajo es piedra de toque de la moralidad de un sistema económico, ya que en él está en juego no sólo el bienestar material de una nación, sino la misma dignidad de sus ciudadanos como personas.

Pero en el mercado de trabajo puede aparecer también el conflicto entre economía y ética. Como mercado, está sujeto a los principios de la eficiencia económica, pero debe estar abierto también a los criterios superiores que rigen la vida de los hombres, debido a la dignidad inherente al trabajo.

El objeto de esta ponencia es hacer algunas reflexiones acerca del mercado de trabajo desde un punto de vista económico y ético a la vez, a fin de ofrecer una guía para la solución de ese conflicto. No pretende ofrecer una nueva teoría, sino que parte de la existencia de diversas teorías económicas sobre el mercado de trabajo, más o menos parciales, más o menos conectadas entre sí y válidas para ámbitos más o menos amplios, así como de criterios antropológicos, políticos y éticos que ofrecen una variedad de marcos para el análisis positivo y normativo de los fenómenos relacionados con el mercado de trabajo.

Así presentada, la tarea es, ciertamente, ingente. Aquí sólo intentamos una primera aproximación al tema, sin pretensiones de originalidad. El objetivo último es ofrecer un marco global de análisis de los fenómenos del mercado de trabajo, en una perspectiva doble, económica (normativa) (1) y ética (2).

Las motivaciones en el trabajo

¿Por qué trabaja la gente? Probablemente, por mil motivos, que pueden ser distintos en una persona u otra, y aun, en la misma persona, en un momento u otro. Siguiendo la clasificación de las motivaciones de Pérez López (1991), podemos agruparlos así:

1) *Motivaciones extrínsecas, por los resultados externos de su trabajo:* remuneración presente y futura, estatus, reconocimiento, prestigio, ascensos, premios, oportunidades para hacer amigos, para estar fuera de casa durante unas horas, para viajar, etc.

2) *Motivaciones intrínsecas, por los resultados que el trabajo tiene en el propio sujeto:* aprendizaje (de conocimientos, de capacidades y de actitudes), autosatisfacción o

autorrealización, satisfacción por el cumplimiento del deber, evitar el aburrimiento, deseo de sentirse útil, etc.

3) *Motivaciones trascendentes, por los resultados que su trabajo tiene en otras personas*: sentido social del cumplimiento del deber, servicio (a la empresa, a los compañeros, a los mandos, a la sociedad), medio para sacar adelante la familia, colaborar en el desarrollo de la humanidad, ayudar a la patria, obedecer a Dios, etc.

Esas motivaciones pueden clasificarse de acuerdo con su importancia o valor, pero con prudencia. *Todas las motivaciones son relevantes* en la acción humana, porque el agente trata de satisfacerlas todas, modelando con ello su conducta y –en la medida en que las alcance o no– configurando sus acciones futuras y la consecución de su fin en la vida. *Desde el punto de vista antropológico y ético, las motivaciones trascendentes ocupan el lugar superior en la escala de valores, y las extrínsecas el inferior*. Pero no debemos sacar de esa ordenación conclusiones apresuradas: trabajar por ganarse el sustento es algo bueno y digno, y puede ser el primer paso para acciones movidas por motivaciones más altas.

Mediante el trabajo el hombre contribuye al dominio de la naturaleza, participa en los bienes a que tiene derecho, ejerce su dignidad como persona, contribuye al progreso social, se encuentra con los demás hombres en una tarea común... (Argandoña, 1987). *El trabajo es acción de una persona libre; es digno y noble por sí mismo*, independientemente de las motivaciones concretas del que lo lleva a cabo. Y del trabajo y de sus resultados –extrínsecos, intrínsecos y trascendentes– dependen las posibilidades de la persona en la vida, su nivel de bienestar (y el de su familia), su realización, la libertad positiva para realizarse, etc., así como el progreso y la misma realización del fin de la sociedad humana.

La variedad de motivaciones que hemos mencionado se da siempre y en todo trabajo –más aún: en toda acción humana–, aunque puede cambiar su contenido concreto, su ordenación o prioridad, etc.

El análisis de las motivaciones puede resultar muy complejo. Así, por ejemplo, la remuneración debe considerarse neta de impuestos, cotizaciones sociales, etc., lo cual nos remite a otros ámbitos: los impuestos dan derecho a la participación en las contrapartidas que el Estado proporciona (bienes y servicios públicos, transferencias, etc.), y las cotizaciones sociales dan derecho a futuras contraprestaciones (pensiones de jubilación, enfermedad, invalidez, ayuda familiar, etc.); unos y otras generan, a su vez, la satisfacción por la cooperación en el bien común, o el rechazo a un sistema fiscal injusto, etc. Además, la remuneración es también ocasión para el ejercicio de deberes familiares, medio para el consumo (y, por tanto, para la satisfacción de necesidades y la consecución del estatus, pero también fuente de frustraciones y de satisfacciones) y para el ahorro (lo que implica incertidumbres, oportunidades futuras, etc.).

En definitiva, *las motivaciones del trabajo son complejas* y no pueden reducirse a una lista más o menos ordenada (3), porque *interaccionan, en definitiva, con otras muchas facetas de la vida del agente económico* (lo cual es lógico, dada la unidad de vida de éste), y *cambian en el tiempo, según procesos de aprendizaje nada banales*.

Los sustraendos

Las motivaciones mencionadas más arriba son los minuendos del trabajo. Pero hay que considerar también los sustraendos (4): *los costes del trabajo* (en términos de cansancio, tiempo y recursos empleados, posible embrutecimiento, pérdida de conocimientos o capacidades no ejercidos, incumplimiento de otros deberes, etc.) y los «trade-offs» o intercambios que suele estudiar la ciencia económica.

Solemos suponer que el trabajador compara los minuendos –extrínsecos, intrínsecos y trascendentes– con los sustraendos –también tridimensionales–, en un proceso que no es mecánico ni sencillo (5). Y de esa comparación resulta una decisión ciertamente compleja. Así, aceptar un puesto de trabajo lleva consigo asumir unos compromisos de esfuerzo, dedicación, aplicación de conocimientos y capacidades, aceptación de unas reglas del juego (obedecer a unos jefes, colaborar en un equipo, sujetarse a un horario, omitir ciertas conductas y llevar a cabo otras, etc.)... Todo esto quizá puede negociarse, pero muchas veces le vendrá impuesto al empleado por un contrato estándar, una negociación colectiva o una regulación legal –aunque también puede intentar cambiarlos presionando, por ejemplo, a través de su sindicato. Y, finalmente, deberá actualizar aquella su dedicación mediante nuevas decisiones sobre el esfuerzo, la actitud cooperativa, el aprendizaje y mil temas más.

Por todo ello, *el contrato de trabajo ha de ser necesariamente incompleto* (Azariadis, 1981; Rosen, 1985), en el sentido de que no puede prever y regular todas las contingencias posibles que se pueden presentar en el futuro y diseñar las respuestas óptimas a cada una (6). Por ejemplo, lo que la dirección puede mandar –el contenido del deber de trabajar– viene establecido en términos muy generales, y sólo se va concretando con el paso del tiempo y la explicitación de las circunstancias. El esfuerzo que, de hecho, aplicará el trabajador tampoco está pactado, sino que dependerá de sus decisiones en cada momento, teniendo en cuenta las restricciones que se le impongan (sistemas de control, incentivos pecuniarios o de otro tipo, posibilidades de despido o de promoción, etc.), sus propias motivaciones (sentido del deber, deseo de ayudar y ser útil, etc.) y los sustraendos (cansancio, ambiente de trabajo, posible perjuicio para su salud, etc.). Y la posibilidad de conservar el puesto de trabajo dependerá de circunstancias impredecibles, ajenas al trabajador y a la empresa.

Ahora bien, si el contrato de trabajo es incompleto *hará falta alguna regla para su concreción*. Esa regla no puede ser sólo la ley, que tampoco puede prever todas las contingencias que se pueden presentar (a pesar de lo cual la ley contiene numerosas reglas de este tipo, de carácter genérico). Tampoco cabe renegociar el contrato en cada caso, porque los costes de hacerlo serían prohibitivos. Sólo cabe dejarlo al buen criterio del «principal» (el capataz o gerente) y del «agente» (el empleado) (7). Y como en esas decisiones están en juego muchas cosas importantes para el trabajador –la empresa, otros trabajadores, la dirección y terceras personas– es lógico que haya que establecer algunas reglas para esas decisiones, tanto en el plano económico (que garanticen la eficiencia) como en el sociopolítico y en el ético (8). Llegamos, pues, a la ética como criterio superior de ordenación de las relaciones laborales dentro del contrato de trabajo, más allá de lo que establezca la ley o la costumbre.

El «capital humano»

Todavía podemos contemplar la decisión de trabajar desde otro punto de vista. *Si el trabajador «vende» sus «servicios» laborales en el «mercado» (9) es porque dispone de un «capital» del que se derivan esos servicios: su fuerza de trabajo, su vigor, sus conocimientos, capacidades (manuales e intelectuales) y sus actitudes (10).*

Todo capital puede contemplarse desde dos puntos de vista: como resultado del pasado y como expectativa del futuro. Desde el primer punto de vista, el trabajador ha recibido unas condiciones físicas y espirituales que le hacen idóneo para el trabajo; las ha mantenido y mejorado mediante la alimentación, el cuidado de la salud, la educación, la cultura y todo un complejo de actividades que le desarrollan como persona y, al mismo tiempo, como trabajador potencial. Ha hecho, pues, *una «inversión» en «capital humano» (11)*, y espera que alguien la valore en el mercado de trabajo, pagándole un sueldo que recoja el «rendimiento» de esa inversión (12). De ahí que trabajadores con mejores condiciones, conocimientos, capacidades y actitudes, naturales o adquiridas, obtengan mayores remuneraciones, al menos, como regla general –quizá como meras *rentas* de escasez (13).

La otra dimensión del capital humano es *su rendimiento futuro*: esa inversión de recursos se ha hecho con vistas a un rendimiento (no necesariamente pecuniario). Como todo capital, *su valor no depende del pasado*, de la inversión hecha, *sino del futuro*, del rendimiento esperado. Además, durante ese futuro hará falta conservar el capital mediante la salud, la formación continuada e incluso el trabajo (por eso los desempleados de larga duración pierden rápidamente el capital humano acumulado y, con él, la capacidad de ser reemplazados eficientemente). Encontramos también una rápida obsolescencia (sobre todo a partir de cierta edad), la dificultad de adaptar el capital adquirido a nuevas necesidades (nueva formación) y la incertidumbre (sobre la duración de la vida activa, sobre las rentas que se podrán obtener, etc.).

Las decisiones sobre capital humano son paralelas y, en cierto modo, inseparables de las de trabajo, y se rigen por la misma variedad de motivaciones ya señalada. De hecho, buena parte del sueldo o salario es el rendimiento del capital humano acumulado. Este, a su vez, puede ser *genérico* (útil para diversas ocupaciones y empresas, tanto si es adquirido en el puesto de trabajo como si lo es fuera de él: por ejemplo, en un centro de enseñanza) o *específico* (sólo útil para una empresa). El tratamiento económico, en ambos casos, es diferente.

El *capital humano genérico adquirido en un centro de enseñanza* lo paga el interesado (o su familia) o la sociedad (14); *el adquirido en el puesto de trabajo*, también (si el coste corriese a cargo de la empresa, la marcha del trabajador convertiría en pérdidas la inversión llevada a cabo en él); en ambos casos, *el rendimiento lo recoge el trabajador*, en forma de mayor sueldo (actual o esperado) y mejores oportunidades.

En el caso del *capital humano específico*, la eficiencia aconseja que trabajador y empresa compartan los costes y beneficios de la formación. En efecto, la empresa no querrá correr con todos los costes, porque los perdería si el empleado se marchase; y éste tampoco querrá cargar con todos los costes porque, siendo una formación no útil en otra empresa, no podrá obtener en ella un sueldo superior. Por tanto, como corresponde a un monopolio bilateral, se llegará a un reparto de los costes y beneficios de la inversión en capital humano específico entre ambas partes.

Estas consideraciones, aun siendo elementales, ayudan a entender la complejidad de la relación laboral y a poner en su lugar las consideraciones éticas simplistas que, a menudo, se formulan. *La disparidad de sueldos entre personas, entre profesiones y entre sectores no tiene por qué deberse a actuaciones injustas*, y el criterio de «el mismo salario para el mismo trabajo» puede ser un sinsentido económico –y ético, porque la justicia obliga a tratar desigualmente a los desiguales. Esto no quiere decir que no se den situaciones discriminatorias injustas: pero no toda diferencia de salarios, o de condiciones de trabajo, es, sin más, una injusticia.

Si, en la práctica, los salarios se establecen con criterios generales, que no siempre tienen en cuenta las particularidades de cada trabajador, ello puede responder a injerencias ajenas a la relación laboral estricta (una decisión administrativa o la presión de un sindicato) o a la necesidad de economizar costes de transacción. El contrato único –«café para todos»– puede parecer injusto en algún caso, pero no lo es, probablemente, en el conjunto.

El punto de vista de la empresa

Al otro lado del mercado se encuentran las empresas, que *demandan trabajo según su productividad marginal* (la cual depende de la estructura productiva, de la tecnología disponible y de las dotaciones de los demás factores productivos), *sus costes* (salariales, en primer lugar, pero también todo otro coste relevante del factor trabajo y de los demás factores productivos) y *la producción deseada* en función de la demanda.

Este modelo tradicional, útil por su sencillez, ha sido objeto de numerosas cualificaciones y modificaciones. La presentación de la demanda de trabajo como una relación funcional entre el número de trabajadores (o las horas trabajadas) y el salario pagado es una simplificación útil, pero nada más que esto. He aquí algunas consideraciones al respecto, sin ánimo de ser exhaustivos (cfr. Argandoña, 1990).

La teoría convencional presenta al patrono comparando el valor de la productividad marginal del trabajo con el salario pagado (15). Pero esto no tiene por qué ser así en *una relación laboral a largo plazo*. En efecto, a un aprendiz se le paga un salario inferior al valor de su productividad marginal *corriente*, porque se le está proporcionando la expectativa de altos salarios futuros, gracias a la formación que se le da (o sea, el aprendiz paga la formación recibida en forma de un salario menor). Cuando se contrata un trabajador nuevo, se le paga un salario bajo, porque todavía no se conoce su rendimiento –y él acepta esa condición, aparentemente injusta, porque espera aumentos posteriores en su salario (16).

La incorporación de un trabajador a una empresa no es gratuita, sino que lleva consigo *costes de búsqueda, selección y contratación* (por ambas partes), *de formación* (general o específica) y otros (incluido el de despido) (17). La existencia de estos *costes de transacción* explica muchas conductas económicas que pueden parecer no éticas. Así, al personal de mayor edad, cuya productividad suele ya declinar, se le pagan sueldos altos, para conseguir que los jóvenes de productividad elevada y sueldo relativamente bajo continúen en su trabajo y se apliquen a él, con la esperanza de que disfrutarán de ingresos altos cuando su productividad decline. El pago aplazado es, pues, una forma de conservar la lealtad del trabajador –pero puede generar también un problema ético si, al llegar a una edad avanzada, se despide al trabajador sin tener en cuenta la relación laboral a largo plazo que se había establecido implícitamente con él.

Esto genera, a su vez, nuevos problemas morales (y económicos): si una empresa tiene dificultades y debe prescindir de algunos de sus trabajadores, ¿es preferible que despida a los jóvenes, más productivos pero con los que no tiene un compromiso de empleo a largo plazo, o a los veteranos, que están en la situación contraria? No hay una respuesta sencilla a este problema: desde el punto de vista económico, la segunda solución parece más correcta –y no es necesariamente inmoral si se trata de salvar puestos de trabajo–, pero también puede dar a la plantilla el mensaje de que no se respetan los contratos a largo plazo, lo cual puede afectar negativamente a la lealtad de los trabajadores y a su rendimiento.

De acuerdo con la teoría de los *salarios de eficiencia* (Yellen, 1984; Akerlof y Yellen, 1986), las empresas deberán pagar salarios por encima del valor de la productividad marginal de los empleados (u ofrecerles compensaciones no pecuniarias) para retenerlos y motivarlos, y preferirán mantener los salarios en épocas de recesión, aunque sea a costa del empleo, si los empleados pueden interpretar su reducción como un trato injusto (18). Pero, además, para regular las relaciones de trabajo las empresas disponen no sólo del salario, sino también de otros muchos factores que ambas partes consideran relevantes: condiciones del puesto de trabajo, caracteres del equipo, posibilidades de empleo, ascenso y remuneración, formación (en el puesto de trabajo o externa), conciencia de estar llevando a cabo una tarea que vale la pena, y muchas más.

Todo lo anterior abona la tesis de que *las relaciones entre trabajadores y empresas deben ser bastante complejas*. Habitualmente se establece entre ambos un contrato, explícito o no, en el que se fijan unas pocas condiciones; *todo lo demás queda indeterminado* y va concretándose con el tiempo, según los usos y costumbres, las leyes, los convenios colectivos y el leal proceder de ambas partes (que supone una actitud ética). El trabajador actúa como agente y la empresa o sus directivos como principal, y aunque se pueden diseñar mecanismos de incentivación, supervisión y control, no son suficientes: en última instancia, *el contrato de trabajo es una relación de confianza mutua* (McKean, 1975), que versa sobre algo aparentemente sencillo –qué hará una persona a cambio de qué remuneración–, pero que, en la práctica, acaba siendo muy complejo. De nuevo, pues, por encima de consideraciones técnico-económicas, que ya hemos señalado que en muchos casos son muy importantes, la ética aparece como criterio de valoración de las relaciones laborales.

El salario como elemento unificador

Todo esto es sobradamente conocido, pero recordarlo es útil para reafirmar la idea de que *la decisión de trabajar es una decisión compleja, que abarca casi toda la vida de una persona, que viene condicionada por las decisiones de otras personas (y, a su vez, las condiciona), y que se desarrolla dinámicamente día a día, hora a hora*. Cuando un trabajador acepta un puesto de trabajo compromete muchas cosas, algunas conocidas, otras esperadas y otras insospechadas –y lo mismo ocurre con la empresa.

La ciencia económica, que no es ajena a esta complejidad, utiliza el metro del dinero para unificar sus argumentos, tomando *el salario como la medida que resume todas las motivaciones* (así como los sustraendos). Un trabajo socialmente poco considerado, o insalubre, o con alto riesgo de enfermedad o accidente, o en una actividad desagradable, o una tarea repetitiva y monótona, en el que el aprendizaje y el desarrollo personal sean muy escasos, exigirán remuneraciones elevadas. Y una ocupación en un sector de demanda volátil, en que las expectativas de pérdida del puesto de trabajo son altas, exigirá también una remuneración mayor, a modo de prima de seguro.

La ciencia económica no se ocupa, directamente, de lo que hacen los trabajadores con su mayor sueldo, en los casos mencionados. El que ocupa un empleo insalubre y peligroso puede utilizar el dinero para «comprar» seguridad o salud, o simplemente puede consumir más, aunque su vida corra el riesgo de ser más breve; asimismo, el que no recibe formación en el puesto de trabajo puede intentar obtenerla en otro lugar, o disfrutar de su salario mayor, aun sabiendo que, en el futuro, tendrá menos oportunidades laborales, por su menor cualificación. Aquí pueden aparecer problemas éticos, pero la economía no tiene nada que decir sobre ellos –y sólo los tiene en cuenta cuando producen efectos externos con resultados económicos: por ejemplo, si la enfermedad laboral puede tener consecuencias sobre la salud pública, o si la falta de formación retrasa el crecimiento económico, recomendará una intervención pública.

Los ejemplos podrían multiplicarse. Es verdad que la realidad no siempre los avala: así, las ocupaciones más mecánicas, molestas y fatigosas no suelen ser las mejor pagadas. Pero no por ello es incorrecta la teoría si tenemos en cuenta otros aspectos de la relación laboral –por ejemplo, el hecho de que los trabajos manuales no cualificados los ejecuta personal con muy escasa formación y, por tanto, con una productividad baja.

Los criterios éticos no parecen coincidir con los que acabamos de enunciar, sino que *parecen* proponer altas remuneraciones, *más* una elevada consideración social, *más* la mayor seguridad, *más* elevadas oportunidades de formación, etc.: un bonito ideal que la economía se encarga de bajar al plano de la realidad. La limitación de los recursos hace que no se pueda ofrecer todo al mismo tiempo. Lo cual no deja sin quehacer a la ética: ésta establecerá los mínimos que la dignidad del hombre exige en todo caso, y aconsejará acciones que permitan mejorar los «trade-offs» o intercambios entre, por ejemplo, salario y seguridad en el puesto de trabajo (19). Otra vez, pues, la ética es una instancia superior, pero lo es no por una imposición externa, sino como condición de equilibrio del sistema socioeconómico en su conjunto.

Volviendo a nuestro tema, hemos visto cómo el salario puede tomarse como referencia de las complejas condiciones del contrato de trabajo, aunque con limitaciones.

Primero, *el salario no lo puede comprar todo eficientemente*. El que tiene un empleo con elevada probabilidad de caer en el desempleo querrá protegerse de esa eventualidad contratando un seguro que le garantice un sueldo para esos períodos de paro. Pero ninguna compañía de seguros querrá suscribir ese contrato, porque el riesgo para ella es demasiado elevado: aunque el riesgo es, precisamente, el negocio del asegurador, en este caso resulta excesivo.

Lo que el trabajador desea es que se le garanticen unos ingresos relativamente estables, pagando una prima en los años de empleo e ingresos altos, y cobrando un seguro en los de desempleo. El asegurador cuenta con la ley de los grandes números para que el riesgo que incurre con un trabajador se diluya entre todos; pero un seguro de este tipo incurre en lo que se llama «selección adversa»: los trabajadores con más probabilidades de caer en el desempleo tendrán interés en suscribir ese seguro, lo que exigirá primas altas, que desanimarán a los trabajadores de empleo más estable, en una especie de círculo vicioso. Este es un caso de fallo del mercado por información asimétrica, que justifica una intervención del Estado –en este caso, un seguro de desempleo obligatorio (aunque no necesariamente de provisión pública).

Lo que acabamos de decir es bien conocido por la teoría económica. Un contrato de trabajo tiene para el trabajador al menos dos dimensiones (en el plano económico): el salario

actual y la evolución esperada del mismo (o sea, la expectativa de salarios futuros). Los trabajadores suelen tener «aversión al riesgo» (20), por lo que, en un entorno económico incierto, suelen preferir salarios menores a cambio de mayor permanencia en el empleo –porque, como hemos visto, no hay seguros privados que les cubran adecuadamente la contingencia del desempleo. Ello significa que, o bien la empresa asume en parte la función de aseguradora (contratos internos) (21), o lo hace la seguridad social (seguro de desempleo obligatorio) (22), o se lleva a cabo una combinación de ambas soluciones.

En el fondo, lo que acabamos de expresar no contradice el supuesto de que el salario es una buena unidad de medida, porque el contrato de trabajo atiende a una renta presente (el salario) y a la expectativa de rentas futuras (que dependerán del mantenimiento del puesto de trabajo, de la expectativa de salarios e impuestos futuros, de los ascensos, de la formación en el puesto de trabajo o fuera de él, de las posibilidades de conseguir otros empleos mejores en el futuro, etc.): en definitiva, *la renta permanente* (o a lo largo de la vida de la persona). Y siendo una relación a largo plazo, es lógico que *lo relevante sea toda la trayectoria de los salarios* –y también del seguro de desempleo y de las pensiones, porque, en definitiva, *las decisiones relacionadas con el trabajo comprometen una gran parte de la vida de los sujetos económicos*, desde la salud, la escolaridad, la formación profesional y la búsqueda de empleo hasta el despido, la jubilación y los años de retiro, pasando por todas las decisiones intermedias, como las relativas al matrimonio, número de hijos, emigración, etc.

Esto tiene conclusiones relevantes para las relaciones entre economía y ética. Ese complejo contrato de trabajo cuya justicia ha de valorarse como una unidad que se proyecta en el tiempo y que abarca, de un modo u otro, toda la vida de los empleados y de las empresas, se establece sobre un marco legal e institucional que define unos derechos y deberes y, sobre todo, unos aspectos sobreentendidos de lo que es la relación laboral. El salario justo se valora, como hemos dicho, como una parte de una relación a largo plazo; pero no es admisible cualquier relación de salarios bajos en un período y altos en otro, porque el nivel de vida de los trabajadores viene muy condicionado por sus ingresos corrientes, y no sólo por los futuros esperados. Hay, pues, unos mínimos en los «trade-offs» o intercambios que caracterizan la relación laboral, y esos mínimos vienen regidos por criterios éticos, más que económicos. Y lo mismo puede decirse de la viabilidad o no de mantener el puesto de trabajo en las diversas condiciones de la coyuntura económica: la empresa no está obligada a lo imposible, pero el trabajador tiene también unos derechos derivados de los contenidos implícitos de su contrato.

Por otro lado, como ya hemos señalado, el contrato de trabajo no puede garantizar una renta estable y suficientemente segura para el futuro (23): *no puede garantizar la eficiencia económica*. El salario que optimiza la eficiencia económica estática no optimiza el reparto de riesgos: la eficiencia presente no es automáticamente compatible con la futura (Drèze, 1992).

Hemos descubierto, pues, un «fallo del mercado», sin que ello conlleve una valoración moral. En nuestro ejemplo, hace falta algún tipo de seguro obligatorio de desempleo *por razones puramente económicas* –a las que, en su caso, se pueden añadir otros argumentos de carácter ético. Por otro lado, nos hemos reafirmado en la complejidad de la relación laboral, complejidad que tiene razones técnicas– a las que se sumarán los argumentos éticos.

Hay también otros aspectos en la relación laboral que el dinero no compra, sobre todo *los que forman parte de la motivación trascendente* (y quizá también de la inmanente, en algunos casos). El deseo de ayudar al grupo de trabajo, o de sacar a la empresa de un

apuro, puede llevar al trabajador a hacer horas extras sin cobrar –y posiblemente se sentiría ofendido si se le ofreciese una compensación. Asimismo, por ser útil a la sociedad, a la patria o a otras personas, uno es capaz de trabajar gratis o en condiciones infrahumanas (24).

¿Qué es un salario justo?

El sentido de la justicia está muy enraizado en los ciudadanos y no es de extrañar que sea en las relaciones laborales donde ese sentido se manifieste más frecuentemente, dado que de ellas depende el nivel de vida (presente y futuro) del trabajador y de su familia, un componente importante de su estatus social, la remuneración de sus inversiones en capital humano, la seguridad con que se enfrenta el futuro, etc. (Solow, 1990). Otra cosa es que seamos capaces de definir *qué es un salario justo* (25). He aquí alguno de los criterios relevantes:

1) Debe ser *suficiente para proporcionar un nivel de vida digno a su familia, con continuidad* y con oportunidades de mejora. Es muy difícil precisar qué es un nivel de vida digno –y, probablemente, variará de un país a otro y de una época a otra. La teoría económica muestra que no siempre se puede garantizar un empleo a todos los trabajadores potenciales, ni siquiera con salarios muy bajos (Leijonhufvud, 1968). No obstante, parece razonable que, para niveles de desarrollo creciente, la productividad del trabajo crecerá también y, con ella, los salarios (incluso en las ocupaciones peor pagadas).

¿Corresponde al salario proporcionar ese nivel de vida digno o debe dejarse a los sistemas de protección social? Si la persona es el principal responsable de su futuro (y del de su familia), y si cuenta para ello casi exclusivamente con su trabajo, parece lógica la afirmación hecha más arriba. Pero, cuando el salario es insuficiente, hay que recurrir a la protección social.

2) Debe guardar *una cierta proporción con el esfuerzo realizado, con la inversión en capital humano llevada a cabo, responsabilidad del cargo, etc.* Esa proporcionalidad hay que entenderla en sentido amplio. Entre dos trabajadores iguales en todo lo demás, es probable que el que dedica más esfuerzo acabe obteniendo mayor salario, pero esto no tiene por qué ocurrir a corto plazo (por ejemplo, si la productividad del equipo cuenta más que la del trabajador aislado). Asimismo, entre dos personas iguales en lo demás, es probable que el que tenga mayor dotación de capital humano obtenga un salario más alto –pero esto tampoco es automático si, por ejemplo, existe exceso de oferta de esa cualificación.

3) Debe guardar *una cierta proporción con los demás salarios* (diferencial personal, o por categorías, o por sectores, etc.) o incluso con otras rentas (intereses, beneficios, etc.). La eficiencia económica aconseja que haya un amplio abanico de remuneraciones que motive la formación, la asunción de responsabilidades, etc. Y esto no tiene por qué ir contra la justicia.

4) Debe permitir mantener *un nivel de vida proporcionado al del resto de la población* (o sea, aumenta en las épocas de auge, y aumenta menos, no aumenta o incluso se reduce en las de recesión). Este es un aspecto no considerado por la teoría de los contratos implícitos, aunque es relevante: el trabajador no parece desear un salario constante a cambio de seguridad en el empleo, sino que prefiere una volatilidad (reducida) en el primero, sin poner en peligro la segunda (Solow, 1990).

No hace falta que sigamos enunciando criterios: los anteriores nos muestran ya que *es muy difícil poder afirmar que un salario es justo o no lo es* (y más aún afirmar que un aumento de salarios global del 5% es justo, y uno del 4% no lo es). Además, *el criterio de justicia no se aplica tanto al salario corriente cuanto a toda la relación laboral*, y ésta es justa cuando se cumplen las condiciones mencionadas (y otras no explicitadas aquí). En definitiva, *cuando el trabajador ve razonablemente satisfechas sus aspiraciones –sus motivaciones–, considerará justa la relación laboral*. Y como las motivaciones son cambiantes, el sentido de lo que es subjetivamente justo cambiará también –porque lo «subjetivamente» justo no tiene por qué coincidir con las exigencias de la virtud de la justicia.

Claro que esto depende también de la otra parte, de la empresa. Porque *la relación laboral sólo será justa si también se ven satisfechas las esperanzas razonables que la empresa tenga sobre el trabajador*: su rendimiento, su dedicación, su capacidad de trabajar en equipo, su adaptación a la cultura de la empresa, su fidelidad, y un largo etcétera.

La relación es recíproca también en otro sentido. *Los trabajadores esperan que la empresa sea eficiente*, que lleve a cabo su función y que, por tanto, les pueda proporcionar no sólo ingresos actuales, sino la seguridad del puesto de trabajo. Los empleados no suelen sentirse maltratados si sus salarios no aumentan en épocas de crisis y se producen reajustes de plantillas si, al mismo tiempo, ven que la dirección cumple con su deber, pone los medios a su alcance para superar los problemas y actúa ejemplarmente. Un gerente que no esté a la altura de las circunstancias y de las dificultades de cada momento no cumple con sus deberes de justicia para con sus empleados.

Y, puestos a considerar la cuestión en toda su amplitud, no debemos olvidar que *las relaciones laborales trascienden el ámbito de la relación bilateral y tienen consecuencias para la sociedad y la economía en su conjunto*. Por eso la justicia puede exigir, por ejemplo, que trabajadores cuya productividad crezca rápidamente moderen voluntariamente el aumento de sus salarios (26).

Los comentarios hechos en los párrafos anteriores parecían sugerir que la economía no garantizaba la justicia del salario según el criterio del trabajador. Pero cuando se tienen en cuenta las condiciones de la empresa y del conjunto de la economía, la justicia del salario fijado libremente en un mercado razonablemente competitivo queda reivindicada, al menos en parte. Así, un universitario con un elevado capital humano que se vea obligado a desarrollar trabajos de inferior categoría puede sentirse tratado injustamente; pero cuando tenemos en cuenta el exceso de oferta de universitarios, entendemos que *para el conjunto de la sociedad* sería injusto pagarle un salario mayor, ya que su inversión tiene, por exceso de oferta –y, sin duda, sin culpa del interesado–, un rendimiento social bajo, aunque el rendimiento privado esperado «a priori» fuese alto. La conclusión tradicional de que *un mercado eficiente y competitivo suele dar lugar a un salario justo* (Chafuén, 1991; Termes, 1992) es, pues, razonable –sin olvidar que el mercado de trabajo no siempre es eficiente y competitivo.

A la vista de lo anterior, las listas de *derechos del trabajo* pueden ser útiles como recordatorio de que hay unos deberes de justicia que deben cumplirse, pero no puede pretenderse que todos ellos se conviertan en absolutos morales. Deben ser siempre unos derechos relativos, condicionales, sujetos a «trade-offs» (intercambios entre derechos) y concretados en cada caso. No se puede pretender, por ejemplo, que el patrono que contrata a un peón temporero para que lleve a cabo trabajos rutinarios le proporcione una formación profesional extraordinaria.

Los derechos habitualmente mencionados suelen incluir: 1) trato digno; 2) salario justo; 3) atención a la salud del trabajador; 4) protección en la enfermedad, invalidez, ancianidad, etc.; 5) atención en caso de desempleo; 6) condiciones de trabajo dignas; 7) descanso, una jornada razonable, vacaciones; 8) protección jurídica; 9) participar de modo razonable en el proceso de toma de decisiones; 10) atención a las condiciones especiales del trabajador (mujeres, niños, etc.). A éstos se pueden añadir otros, quizá de otro nivel, como: 11) un trabajo interesante; 12) la estima de los superiores por la labor desarrollada; 13) posibilidades de desarrollo de las aptitudes; 14) actuar con competencias propias; 15) ver los resultados finales del trabajo; 16) tener superiores eficaces; 17) estar informado de lo que ocurre en la empresa, y 18) que sea una tarea exigente, que lleve a dar lo mejor de sí. La lista podría hacerse mucho más larga, quizá con escasa utilidad (marginal). En todo caso, a la vista de lo indicado más arriba queda claro que *algunos de esos derechos no los puede proporcionar (eficientemente) una relación laboral privada*. Y que la definición de esos derechos se escapa del mero ámbito de la economía para entrar en el de la ética (27).

El mercado de trabajo

Ya hemos visto los dos agentes principales, el trabajador y el patrono, y lo que les mueve. Ahora podemos enfrentarlos en el mercado de trabajo.

Pero, *¿existe un mercado de trabajo?* Si la duda procede del reconocimiento de la dignidad del hombre, conviene resolverla cuanto antes: *hay un mercado en que se compran y venden servicios laborales, y podemos hablar de oferta y demanda de trabajo, y su precio, el salario*. Reconocer esto no es atentar contra la dignidad del trabajador ni del trabajo: éste es un recurso escaso y necesario, al que pueden –deben– aplicarse las reglas económicas como a cualquier otro bien o servicio –aunque el hecho de que el titular del trabajo sea la persona humana nos obliga a ser especialmente cuidadosos. Por otro lado, negar que el trabajo sea un servicio comercializable en un mercado implica dejar a oscuras el proceso de determinación del salario y los determinantes del empleo. Y haríamos un flaco servicio al bienestar de la humanidad si, en nombre de un criterio supuestamente ético, silenciásemos los aspectos económicos del trabajo.

También se puede dudar de la existencia de *un* mercado de trabajo por su complejidad y especificidad: cada hombre es distinto, y puede –y debe– ser tratado distintamente. Pero no hay en ello una diferencia esencial con, por ejemplo, el mercado de discos o de automóviles: no es la misma la demanda ni el coste de un disco o de otro, de un automóvil o de otro; y, sin embargo, podemos hablar de sus mercados genéricos –aunque, para ciertos fines, debamos bajar a niveles de mayor especificidad. Así, podemos explicar el desempleo en un país como si el mercado de trabajo fuese único y homogéneo (aunque cada vez más hace falta recurrir a explicaciones que distinguen entre los diversos submercados), en tanto que la política de contratación de una empresa deberá considerar otras variables, y, por último, difícilmente podremos explicar los problemas humanos que surgen en un taller sin conocer a las personas concretas que trabajan en él.

El análisis del mercado de trabajo puede efectuarse en términos de sus agentes: el gobierno, que establece las «reglas del juego» y el marco institucional y legal, y que interviene más o menos activamente en el mercado; los demandantes de trabajo (las empresas) y los oferentes (los trabajadores). Al hacerlo, apreciamos que *las partes actúan de forma mediada* (a través de los sindicatos y de las asociaciones patronales), lo que puede alterar el funcionamiento del mercado. Con los sindicatos, la relación personal de trabajo

desaparece, al menos en parte; las condiciones laborales se homogeneizan, perdiendo la flexibilidad que empleados y empleadores concretos podrían esperar (28). Y se distorsionan las relaciones de poder entre demandantes y oferentes de empleo (ocupados, ocupados potenciales –inactivos o trabajadores aún no nacidos– y parados) (29).

El papel del Estado

El mercado de trabajo, como todo mercado, exige *un marco legal e institucional* –y, tratándose de un bien tan especial, es lógico que ese marco sea particularmente complejo. Hay ciertas cosas que legal y socialmente no se pueden consentir –la esclavitud, o maltratar a los trabajadores (30)–, y otras que están sometidas a regulación. El Estado interviene en el mercado de trabajo más que en el de melocotones, ordenadores o servicios hoteleros. Y *distintos entornos institucionales y legales tendrán efectos diversos sobre la eficiencia del mercado de trabajo y sobre la distribución de la renta* resultante.

La teoría económica supone que el mercado soluciona el problema de la asignación de los recursos –en nuestro caso, dónde encontrar un empleo o un empleado, a qué salario, en qué condiciones, etc.– *de una manera eficiente*. Eficiente se debe entender aquí en un doble sentido: a) que lleva al *pleno empleo* (en el sentido estricto de que todo el que busca empleo lo encuentra, al salario vigente, y toda empresa que busca trabajadores, los encuentra, al salario vigente) (31), y b) que *cualquier otra asignación del trabajo viola el «principio económico»*, porque ofrece menos producto por el mismo volumen de empleo, o exige más empleo para obtener el mismo volumen de producción.

La *limitación de la eficiencia económica* se pone de manifiesto cuando la enfrentamos con las motivaciones de los sujetos mencionadas antes: el mercado garantiza unos ciertos resultados, en términos de motivación extrínseca (y quizá también intrínseca) (32), que, además, pueden ser compatibles con las motivaciones extrínsecas, pero no puede garantizar la consecución de estas últimas ni, por tanto, del equilibrio a largo plazo de los sujetos y del sistema: la ética es imprescindible (Argandoña, 1989). Y, por otro lado, el pleno empleo brilla por su ausencia, lo que supone que estamos desperdiciando un recurso escaso como es el trabajo humano.

Reconocer la limitación de la eficiencia económica no significa que debamos prescindir de ella: *el «principio económico» (obtener lo más con los menos recursos posibles) es también un principio antropológico y ético*, imprescindible para el desarrollo material y espiritual del hombre. Por eso conviene que los mercados actúen eficientemente, aunque eso no garantiza un óptimo para la humanidad.

Los fallos del mercado

La eficiencia del mercado no se alcanza cuando se producen *fallos del mercado*, que suelen justificar las intervenciones del Estado. Se dan dichos fallos en alguno de los casos siguientes:

1) *Ausencia de competencia* (o competencia monopolística). Esto puede producirse por causas económicas (cuando, por ejemplo, una empresa suficientemente grande es, de hecho, el único demandante de trabajo en una localidad, sin alternativas próximas, o cuando

los rendimientos crecientes de escala dan lugar a una fuerte concentración de la demanda de trabajo) (33), o extraeconómicas (privilegios a los sindicatos, restricciones al acceso a una profesión, discriminación por razones de sexo, raza, etc.).

La falta de competencia puede ocurrir no sólo en el mercado, sino también dentro de la empresa, por ejemplo, cuando los trabajadores ya ocupados («insiders») ejercen presión para eliminar la competencia de nuevos trabajadores potenciales («outsiders»), se benefician de salarios más altos en las fases de auge y se defienden del despido o de la reducción de salarios, en las de recesión, mediante la huelga y otras formas de presión. El poder de los trabajadores ya ocupados puede deberse a la existencia de un sindicato o, simplemente, a su capacidad para segmentar el mercado, creando una barrera entre los trabajadores ya ocupados y sus competidores potenciales mediante medidas de presión: amenaza de huelga, boicot de los recién entrados, oposición a los despidos, etc. (Lindbeck y Snower, 1988).

2) *Efectos externos*, cuando las acciones de un agente en el mercado influyen sobre otro, fuera del mecanismo de precios. Están relacionados con la existencia de costes de transacción y la ausencia de contratos contingentes completos (34). Así, la formación de los trabajadores de una empresa beneficia a otras si los pueden contratar sin pagar los costes de su formación. Asimismo, los trabajadores aún no nacidos se verán sujetos a cotizaciones sociales que ellos no habrán podido discutir –o, alternativamente, la generación presente no podrá comprometer a los aún no nacidos al pago de dichas cotizaciones (35).

3) *Información incompleta*, una situación muy frecuente en los mercados de trabajo. La empresa contrata trabajadores de cuyas cualidades y conocimientos tiene sólo una idea remota –y lo mismo ocurre con las condiciones de trabajo para los empleados–, lo que incentiva la ocultación de información. Por ejemplo, los trabajadores vagos procurarán no manifestarse como tales hasta que hayan firmado un contrato indefinido, y la empresa ocultará las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo para evitar reclamaciones de los trabajadores (36).

Equidad en la distribución de la renta

Además de los fallos del mercado, se suele alegar otro motivo para la intervención del Estado: *la redistribución de la renta*. La asignación de recursos que genera el mercado, eficiente o no, está *condicionada a la distribución inicial de recursos*. Es decir, el volumen de empleo, el nivel de salarios, etc. que resulten, dependerán de la distribución inicial de recursos (capacidades laborales, stock de capital, tecnología disponible, etc.), por lo que, aunque sean eficientes desde el punto de vista económico, pueden no ser deseables (justos) con criterios éticos (o políticos).

El problema que se genera –el *conflicto entre eficiencia y equidad*– puede entenderse de dos maneras:

a) La primera, que podríamos calificar de minimalista, cuando la distribución de la renta resultante *pone a algunas personas en condiciones de pobreza o miseria*, porque no disponen de recursos (trabajo) que el mercado valora (falta de las cualificaciones y actitudes necesarias, marginación, etc.).

b) La segunda, que tiene lugar cuando *la distribución de la renta entre factores (capital y trabajo) o entre personas no parece justa porque las diferencias de rentas son*

excesivas, o los ingresos de ciertas ocupaciones son (relativa o absolutamente) demasiado bajos, etc.

El conflicto entre eficiencia y equidad es difícil de resolver: primero, porque *no disponemos de criterios claros y objetivos acerca de lo que es una distribución justa de la renta* (37) y, segundo, porque *las soluciones dadas al problema de la equidad interfieren con la eficiencia*. Veamos ambos problemas sucesivamente.

De acuerdo con el enfoque minimalista, habría que corregir toda distribución en que alguien quede contra su voluntad por debajo de un nivel de pobreza (porque no tenga recursos que ofrecer en el mercado de trabajo: ancianos, enfermos, minusválidos, personas sin la más mínima cualificación o condiciones para el trabajo (38), etc.). Esto podría justificarse por el principio ético del *derecho de todos los hombres a los bienes necesarios para su subsistencia*, o por el de la *dignidad de la persona*. En una versión más generosa, habría que extender eso a todas las personas, aunque se encuentren en situación de miseria por su culpa (39), y la justificación sería la misma.

Queda por determinar, de todas maneras, *dónde se establece el nivel de miseria o pobreza*. Si se quiere evitar el conflicto entre equidad y eficiencia, ese nivel debería ser muy bajo, de subsistencia –pero es probable que esto resulte inadmisibile para muchos–, ya que, cuando ese nivel se eleva, se fomentan actitudes oportunistas entre los beneficiarios de la protección social. Por otro lado, hay ocasiones en que el nivel mínimo necesario para estar en condiciones de incorporarse a la vida laboral puede ser relativamente alto (40).

Cuando se emplea un criterio más amplio de lo que es una distribución justa, el conflicto entre eficiencia y equidad se acentúa. Hay motivos para pensar que todo el mundo tiene derecho a disfrutar de los bienes de la tierra en un nivel superior al mínimo, pero esto puede generar conductas éticamente indeseables, o contradecir otros criterios éticos, como el de la responsabilidad personal en la sustentación y desarrollo de la persona y de su familia, o el principio de subsidiariedad, etc. El tema no está definitivamente resuelto.

No se debe caer en la tentación de separar el problema de la equidad de la cuestión del nivel del salario: dejemos –podría decirse– que cada uno acuda con su dotación de recursos al mercado y que éste decida la distribución con criterios de eficiencia, pero corrijamos después la distribución resultante mediante, por ejemplo, impuestos progresivos y transferencias. Ahora bien, el problema no es tan sencillo. Primero, porque si la distribución inicial no es ética, ¿por qué debemos aceptar la eficiencia resultante de ella? ¿No sería preferible corregir primero la distribución y dejar que luego funcione el mecanismo asignador? Y, segundo y más importante, porque *las cuestiones de eficiencia y asignación están relacionadas* de tal modo que no pueden separarse: todo mecanismo redistribuidor afecta a los incentivos (41) y, por tanto, a la eficiencia (42).

En todo caso, parece que los mecanismos redistributivos que afectan directamente al mercado de trabajo (salario mínimo, «acción afirmativa», etc.) tienen efectos más importantes sobre la eficiencia. Es por ello que muchos autores (43), reconociendo la relevancia del conflicto entre equidad y eficiencia, se inclinan por *una redistribución dirigida a proporcionar una renta mínima a todas las personas (lucha contra la pobreza) y un mecanismo protector de ámbito general o «red de seguridad»* (seguridad social con una protección baja) (44), y no la persecución de objetivos igualitarios (45).

El conflicto entre dos objetivos incompatibles sólo puede resolverse a un nivel superior (De George, 1990). *El enfrentamiento de la eficiencia con la equidad exige invocar*

otros criterios, que no podrán ser económicos (la eficiencia ya forma parte del problema), sino éticos y antropológicos. Cuando se considera, por ejemplo, el derecho y deber prioritario de la persona a cuidar por sí misma de su futuro y del de su familia (que puede relacionarse con el principio de subsidiariedad), las medidas que favorezcan que la persona ocupe un puesto de trabajo pasarán por delante de las que sólo le proporcionen un nivel de renta –y lo mismo ocurre cuando invocamos el principio de bien común (que los sujetos cumplen, entre otras formas, mediante su colaboración en la producción por el trabajo) (46), o el principio de participación, etc. En todo caso, la aplicación de los principios éticos exige un análisis pormenorizado de la situación: más protección social no es, en todo caso, un «desideratum» moral.

Las limitaciones de la función del Estado

Todo lo anterior configura un conjunto de situaciones que suelen justificar la intervención del Estado para corregir alguno de los fallos del mercado, o para conseguir una distribución de la renta más equitativa. Pero la regulación no es la panacea, debido a los *fallos del Estado*, a saber:

- 1) Análisis deficiente de la realidad, o errores técnicos en el diseño y puesta en práctica de las soluciones.
- 2) Falta de la información necesaria (47).
- 3) Influencia de grupos de intereses que pretenden obtener regulaciones que les favorezcan, a costa del bien común (48).
- 4) Persecución simultánea de diversos objetivos, no siempre compatibles (49).

Además, hay que tener en cuenta el coste de las intervenciones: a menudo se emplean mecanismos menos eficientes, porque los más eficientes son más caros o difíciles de implementar (50).

Hay, pues, una función para el Estado en el mercado de trabajo, consistente en:

- a) *La fijación del marco institucional y legal* (51).
- b) *La corrección de los fallos del mercado* –cuidar de que los fallos se corrijan, no necesariamente corregirlos él.
- c) *La redistribución de la renta*, de acuerdo con lo dicho más arriba (52).

Pero ya se ve que esa función no podrá ser suficiente. Es importante dejar un amplio margen para la *autorregulación*, que cumple una función parecida, al tiempo que garantiza una mayor libertad para las partes –es, por tanto, moralmente superior. Y, sobre todo, *por encima de la regulación se deben invocar los criterios éticos* que, en última instancia, la justifican.

Conclusiones

El mercado de trabajo puede analizarse desde tres puntos de vista que, de algún modo, son complementarios y se apoyan mutuamente: *ético*, *sociopolítico* (53) y *económico*, correspondiendo a las tres dimensiones de toda acción humana, en el plano social. Aquí hemos seguido el hilo de la dimensión económica, como contrapunto de la dimensión ética, porque *el mercado de trabajo es una institución económica que debe regirse por criterios de eficiencia*. Pero *la eficiencia no es suficiente*, no da razón de sí misma, porque debe estar subordinada al bien del hombre (Illanes, 1992).

Lo que procede es, pues, buscar primero la lógica económica de los fenómenos del mercado de trabajo, y enfrentarla –someterla– después a la lógica ética. De este modo podremos huir del economicismo, como también del moralismo ingenuo (del que hemos presentado algunos ejemplos en las páginas anteriores).

La dimensión ética arranca de *la dignidad de la persona humana*, de la que se deriva *la dignidad del trabajo*. La dimensión económica se fundamenta, a su vez, en el *principio económico* (obtener el máximo de resultado a partir del mínimo de recursos), de naturaleza antropológica, y se materializa en las leyes económicas que justifican *la eficiencia en el uso de recursos escasos*, incluido el trabajo.

No tendría por qué haber conflicto entre ambas dimensiones –y no lo hay si se entienden adecuadamente (54). De hecho, las consideraciones anteriores nos ayudan a entender adecuadamente *en qué consiste la eficiencia en el mercado de trabajo*, dentro de contratos complejos, a menudo implícitos, que contemplan una pluralidad de variables y que establecen relaciones laborales a largo plazo, con costes de transacción (búsqueda, contratación, formación, cumplimiento del contrato, despido, etc.) no despreciables. Hemos mostrado cómo tiene sentido utilizar el salario como unidad de medida de la relación laboral (aunque con limitaciones); cómo hay que entender en un sentido amplio las relaciones del salario con la productividad, el esfuerzo y la inversión en capital humano, de tal modo que no sólo no prescinde de la ética, sino que la exige como criterio para la interpretación y cumplimiento de las relaciones contractuales laborales; cómo la variedad de salarios no es necesariamente síntoma de injusticia, sino que puede ser reflejo de una lógica económica que obliga a matizar las demandas éticas ingenuas; cómo es necesario, desde el punto de vista económico, que haya una variedad de condiciones de trabajo, lo que no resulta incompatible con la equidad, y cómo un salario justo exige la consideración de una variedad de circunstancias, que nos llevan, en definitiva, a los criterios económicos del mercado competitivo.

Pero hemos mostrado también que *el mercado puede no ser eficiente –lo cual es un motivo para que se rompa no sólo la eficiencia, sino también la moralidad de la relación laboral*. Hay, pues, *un papel para el Estado*, primero, *estableciendo el marco legal e institucional*, del que depende en buena medida el cumplimiento de los criterios éticos y económicos; segundo, *mejorando la eficiencia* mediante la corrección de los fallos del mercado y, finalmente, *introduciendo un componente de equidad* que corrija la posible injusticia derivada de la desigual distribución inicial de los recursos.

Pero hemos hecho notar también *los fallos del Estado* y algunas de las razones por las que su intervención puede ser ineficiente, e incluso inmoral. Y esto nos lleva a las conclusiones principales de este trabajo. Primera, *el criterio de eficiencia forma parte de la lógica global del mercado de trabajo –también desde el punto de vista moral*. Segundo, *las ineficiencias deben corregirse mediante la intervención del Estado –o mediante otros*

procedimientos que eviten los fallos del Estado—, y esto por razones tanto de eficiencia como de moralidad. Y tercero, hay que utilizar la ética para resolver los dilemas que puedan plantearse –por ejemplo, entre eficiencia y equidad–, o para interpretar adecuadamente los contratos de trabajo, o para tomar decisiones éticas cuando no se pueden cumplir adecuadamente dichos contratos, etc.

La aplicación de los criterios económicos y éticos

Todo lo dicho antes no pretende ser mera teoría, sino una guía práctica para juzgar los problemas y las políticas del mercado de trabajo. Por ello desarrollaremos aquí algunas aplicaciones, referidas a problemas relevantes de actualidad, más como un ejercicio de aplicación que como una discusión detallada de esos temas (55).

1) *El abaratamiento del despido.* En momentos de recesión, una empresa desea tener la posibilidad de despedir trabajadores sobrantes para reducir sus costes y permitir su supervivencia: el derecho de un trabajador a un puesto de trabajo cede a un interés superior, de mantenimiento de la supervivencia de la empresa y, por tanto, de otros puestos de trabajo (56). El contrato indefinido absoluto, explícito o implícito, no siempre es viable en un mundo en que la actividad económica está sujeta a ciclos más o menos marcados. Ahora bien, la legislación española se basó, desde los años cuarenta, en el contrato indefinido, con altas indemnizaciones por despido improcedente y trámites administrativos engorrosos, que retardaban la posibilidad de un ajuste de plantillas por razones de fuerza mayor (económicas o tecnológicas). Buena parte del aumento del desempleo de los años setenta y primeros ochenta se debió a esos altos costes de despido que, por otro lado, redujeron el incentivo a contratar nuevos trabajadores cuando se presentó la oportunidad (57), incentivando la introducción de tecnologías intensivas en capital, a costa de las que creaban empleo.

La solución económica lógica era abaratar los costes de despido; pero esto provocaba problemas económicos, sociopolíticos y éticos:

a) Entre los primeros, si el despido es fácil y barato, la empresa puede perder el incentivo a tener plantillas permanentes y a formar a sus trabajadores; ello justificaría alguna dificultad o coste a la hora de dar por concluida la relación laboral, pero probablemente mucho menor que los más de 8-10 meses de indemnización media por despido que se pagaban en España a principios de los años noventa.

b) Los problemas sociopolíticos eran más importantes, en cuanto que los sindicatos no querían oír hablar de algo que sonase como «despido libre».

c) La ética no rechaza el despido, cuando es necesario para la continuidad de la empresa (58), pero establece una serie de condiciones, tales como: 1) que se impida el despido injusto (por ejemplo, por discriminación por razón de sexo, edad, raza, religión, etc.); 2) que se dé la adecuada protección jurídica al trabajador, para que pueda defender sus derechos; 3) que exista una causa justa para el despido; 4) que se respete el principio de proporcionalidad (es decir, que los daños previsibles de la medida sean proporcionales a la necesidad y urgencia de ésta); 5) que el trabajador no caiga en la miseria, sino que se le asegure un seguro suficiente; 6) que se le proporcionen medios para que pueda encontrar un nuevo empleo; 7) que la empresa haya estudiado las alternativas adecuadas, de modo que recurra al despido sólo cuando no sean posibles otras soluciones, y 8) que la actuación de los

directivos haya sido honesta, manejando los asuntos de la empresa con la debida diligencia (y la lista podría alargarse) (59).

Ahora bien, estos criterios no abonan el establecimiento de altas indemnizaciones por despido. Los dos primeros se remiten a la legislación protectora del empleo y a los medios jurídicos de defensa de los trabajadores. El tercero y el cuarto, y quizás el séptimo, justifican, a lo más, un expediente informativo a las autoridades, a los sindicatos y a los trabajadores –con algún medio de defensa para éstos si la decisión parece desproporcionada. El quinto hace referencia al seguro de desempleo, que en España coexiste con la indemnización por despido, lo que parece redundante. El sexto tiene que ver con el funcionamiento de las oficinas de colocación (INEM), que, en principio, deben ser suficientes para garantizar ese derecho. Finalmente, el octavo punto señala la posible responsabilidad de los directivos y propietarios de la empresa, pero tampoco parece justificar una indemnización por despido, además del seguro de desempleo.

Cuando se analiza con detenimiento el tema, no parece existir un criterio ético que justifique la elevada indemnización por despido o el establecimiento de dificultades legales y administrativas extraordinarias, sino, en todo caso, razones sociopolíticas (la presión sindical, el ejemplo de la legislación de otros países) y otras de carácter económico, pero inapropiadas. En efecto, la alta indemnización por despido se estableció hace muchos años, cuando no existía un sistema de seguro de desempleo; de este modo, los costes de la protección del trabajador se cargaban sobre la empresa, pero no mediante un sistema de protección global, sino directamente sobre cada empresa (lo cual agravaba sus problemas financieros en caso de crisis). Parece, pues, una solución cómoda pero ineficiente (60), y probablemente injusta.

En resumen, la ética tiene bastante que decir acerca del despido y de sus costes, pero si se analizan a fondo los factores que intervienen, hay que concluir que es posible abaratar sustancialmente los actuales costes de despido sin lesión de los derechos de los trabajadores.

2) *La reforma de la contratación laboral.* En 1984, el gobierno español amplió considerablemente la gama de contratos de trabajo (sobre todo, los contratos temporales), en un intento de reducir las elevadas cifras de paro. El efecto fue altamente positivo –el empleo creció fuertemente en los años del auge (1985-1990), beneficiando sobre todo a jóvenes, mujeres y trabajadores menos cualificados, y aumentando la movilidad interna y externa–, pero fue también negativo: –se trataba de empleos de naturaleza precaria que no motivaron la inversión en capital humano en la empresa, que no proporcionaron seguridad a largo plazo a los trabajadores y que provocaron la sustitución de trabajadores permanentes por otros transitorios (61).

¿Por qué el interés de los empresarios en los contratos temporales? La razón se ha dado antes: en un entorno en que el contrato indefinido era la regla y los costes de despido eran elevados, para las empresas era una solución cómoda recurrir a contratos temporales cuya rescisión al final del plazo convenido (y de sus eventuales prórrogas) se podía llevar a cabo sin apenas requisitos administrativos ni costes de despido sustanciales. Se trataba, pues, de una medida para abaratar la conclusión de la relación laboral.

Desde el punto de vista económico, se trata de una medida ineficiente: alta rotación, escasa lealtad a la empresa, menos participación, poca inversión en «capital humano» (y, por tanto, poco aumento de productividad), segmentación del mercado, incremento del poder de los trabajadores ya colocados (en perjuicio de los temporales), etc. Sin embargo, sirvió para reducir considerablemente el número de parados y dar al mercado la flexibilidad que los contratos indefinidos le quitaban. Así que parece lógico abaratar el despido, por un lado, y

establecer una gama de contratos con caracteres definidos, adecuados a las distintas necesidades de las empresas y de los trabajadores (62), con alguna garantía de que no se usarán para fines indebidos.

Y esto parece también lógico desde el punto de vista ético. Dejar que las partes pacten libremente la duración y caracteres de los contratos parece compatible con la dignidad y libertad de las personas; y si hay que tomar medidas prudenciales, éstas no tienen por qué interferir con la libertad de contratación. Tales serían la existencia de tribunales eficientes en que los trabajadores puedan reclamar sus derechos, un seguro de desempleo acomodado a las circunstancias de los contratos temporales, medidas para la formación regular cuando la empresa no la proporciona (por razón de la breve duración del contrato), etc.

3) *La reforma del seguro de desempleo.* Este es actualmente uno de los temas más polémicos de la actual reforma del mercado de trabajo español. En el pasado, por razones económicas y políticas (¿y quizá también éticas?) se acentuó la sobreprotección de los trabajadores desempleados mediante un sistema generoso por su duración (hasta 24 meses, seguido, en algunos casos, de un largo período de subsidio), la cuantía (70% del salario anterior, como máximo), las condiciones para tener derecho a percibirlo (desde seis meses) y el tratamiento fiscal de las prestaciones (que no se incluían en la base del impuesto sobre la renta de las personas físicas), y que se sumaba a la indemnización por despido (63).

El resultado fue un sistema muy poco eficiente que desanimaba la búsqueda activa de empleo y reducía la presión para moderar el crecimiento de los salarios, acentuando la división entre trabajadores ya ocupados («insiders»), con gran poder de mercado, y desempleados, sin poder efectivo. Lo dicho más arriba sobre la interferencia de la redistribución –y el seguro de desempleo es un potente medio de redistribución de la renta–, y la eficiencia, llevan a pensar que era un sistema poco adecuado. Había, desde luego, razones políticas para apoyarlo, pero no razones éticas. En efecto, la función social del seguro de desempleo –mantener la renta de los parados y ofrecer la expectativa de estabilidad en la renta de los trabajadores– debe combinarse con la búsqueda activa de empleo, la moderación de los costes salariales, la aceptación de un nuevo empleo siempre que las condiciones sean razonables, la integración del desempleado en un proceso de reciclaje profesional, etc. Nada de esto se consigue con el sistema vigente.

La reforma debe plantearse, pues, en términos de mantenimiento de una renta mínima (no necesariamente a nivel de subsistencia, ni necesariamente constante a lo largo del tiempo, ya que es lógico que el sistema sea más generoso cuando el desempleo crece, y se haga más estricto cuando surgen nuevas oportunidades de encontrar ocupación), homogeneizada con el resto de las rentas a efectos fiscales, vinculada a planes de formación y reciclaje, ligada a la aceptación pronta de un nuevo empleo (aunque sea en condiciones inferiores a las del trabajo anterior) y con clara función remedial, no redistributiva (esta tarea la deben llevar a cabo los impuestos progresivos y las transferencias asistenciales). Priman aquí, claramente, las razones económicas, frente a supuestos argumentos éticos, que tienen muy poco respaldo.

Hemos examinado aquí tres problemas, cuyas resonancias éticas son importantes, pero en las cuales los criterios económicos deben ser tenidos en cuenta. Del mismo modo que el contrato de trabajo tiene un contenido muy amplio, el sistema de protección social debe considerarse en toda su amplitud y muy ligado a todo lo referente a la relación laboral. Procede considerar, primero, cuáles son los instrumentos adecuados para dicha protección, desde el punto de vista de la eficiencia, y cuál debe ser el nivel de la protección, desde el punto de vista económico y ético, teniendo en cuenta otros principios básicos, como el de

subsidiariedad, el de la responsabilidad primera del interesado en su propio desarrollo y en el de su familia, o la preeminencia del bien común. La adecuada combinación de estos principios éticos con la eficiencia económica debe ser el norte adecuado para la reforma del sistema laboral y de protección social español, más allá de meros criterios políticos o de escuela económica. □

-
- (1) Normativa, porque la economía positiva ya tiene su propio marco de análisis de los fenómenos, propio y autónomo (Millán Puelles, 1974). Otra cosa es que, para entender en toda su complejidad un fenómeno, el análisis meramente económico sea insuficiente.
 - (2) Si omitimos la tercera dimensión de toda acción humana, la sociopolítica, es por razones obvias de manejabilidad del tema.
 - (3) Ocurre aquí lo que a las necesidades.
 - (4) Agradezco al profesor Fernando Pereira su insistencia en este extremo.
 - (5) La ciencia económica lo presenta como la igualación de las utilidades marginales ponderadas resultantes de los ingresos procedentes del trabajo con las desutilidades marginales del mismo.
 - (6) Esto introduce una ineficiencia en el mercado, a la que nos referiremos más adelante.
 - (7) Esta es la terminología de la *teoría de la agencia*, a la que nos referiremos más adelante.
 - (8) La teoría de la agencia analiza, principalmente, qué tipo de reglas o instituciones pueden establecerse para conseguir que la conducta del agente sea la que el principal desea, pero omite toda consideración de la ética (Jensen y Meckling, 1976).
 - (9) Las comillas tienen por objeto moderar un tanto esta afirmación, que puede sonar a demasiado economicista. Más adelante volveremos sobre el tema.
 - (10) El término «capital humano» es ampliamente usado en economía. No pretende, por supuesto, comparar al hombre con una máquina, sino aportar una idea muy interesante: del mismo modo que un trozo de terreno cultivado se revaloriza por el capital físico incorporado al mismo (urbanización, drenaje, abono, etc.), el valor (económico) del trabajo humano aumenta, muy por encima de la mera fuerza bruta, gracias al «capital humano» incorporado al hombre: educación, salud, higiene, etc.
 - (11) Sobre el capital humano, cfr. Becker (1975).
 - (12) La inversión en capital humano puede hacerse por razones no directamente relacionadas con el trabajo, como el placer por el deporte, el gusto por la comida, la satisfacción del estudio y del aprendizaje, etc. Todo esto puede ser «premiado» en el mercado de trabajo, pero entonces tendrá más la consideración de «renta» que de rendimiento del capital humano (sobre el concepto de renta, véase la siguiente nota al pie).
 - (13) Se llama renta a la parte de la remuneración de un factor productivo debida a su escasez, y no a su aportación a la producción. Así, los ingresos de un cantante excepcional consistirán en un salario (el que cobraría en una actividad alternativa: por ejemplo, como profesor de un conservatorio, incluido el rendimiento de la inversión en capital humano que haya hecho) más una renta, un exceso de ingresos sobre los de los otros cantantes no tan excepcionales. La renta no es un coste de la producción, sino que viene marcada por la demanda: es la diferencia entre lo que el mercado está dispuesto a pagar al cantante y lo que estrictamente haría falta pagarle si no fuese un cantante excepcional. Cualquier limitación de la oferta puede crear una renta: así, los salarios elevados que consiguen los sindicatos bloqueando la competencia de otros trabajadores son una renta. Las rentas plantean problemas éticos –¿es moral que un cantante excepcional cobre mucho más que otras personas, o que un sindicato obtenga salarios más altos para sus afiliados mediante la limitación de la demanda o la amenaza de huelga?– que no vamos a discutir aquí.
 - (14) Se trata de un caso de efectos externos –a los que se aludirá más adelante– en que compensa a la sociedad pagar al menos parte del coste de la educación, porque parte de los beneficios que se derivan de ella va a parar al resto de la sociedad.
 - (15) Si el valor de la productividad marginal del trabajo (el aumento de los ingresos resultantes de emplear una hora o un hombre más) es superior al salario (por hora o por hombre), se seguirá contratando trabajadores; si es menor, se prescindirá de esa hora o de ese hombre. Suponiendo que la productividad marginal del trabajo es decreciente (permaneciendo constante lo demás, principalmente el stock de capital físico y la tecnología), esto define una curva de demanda de trabajo que reúne las condiciones normalmente exigidas en economía.
 - (16) La mera diferencia de salarios no implica discriminación injusta (ni siquiera para un mismo empleo), si se puede explicar por la existencia de costes de transacción, rendimientos del capital humano, etc. Tampoco es una segregación, que se produce cuando se veta el acceso de un tipo de empleados (de color, por ejemplo) a determinados puestos (de trato con el público, por ejemplo) (Cain, 1986).

- (17) Aunque la relación laboral sea duradera, hay que contemplar la posibilidad de interrumpirla. Esto suele ser más fácil para el trabajador que para la empresa, como es lógico; pero el coste de despido forma parte del conjunto de costes incorporados a la relación laboral y, como tal, influye en ella. Un alto coste de despido en una economía con probabilidades no despreciables de tener que reducir plantilla puede frenar la contratación de nuevos trabajadores.
- (18) Si se tiene en cuenta la pluralidad de motivaciones señaladas antes, es lógico suponer que una empresa que se preocupe efectivamente de sus empleados estará en condiciones de bajar los salarios en una época de recesión si muestra otras señales de que está actuando de acuerdo con las necesidades de su personal.
- (19) Hay otra función para la ética: establecer los criterios de justicia para ese tipo de «trade-offs», cuando, por ejemplo, el trabajador no dispone de la información necesaria para conocer los riesgos de su puesto de trabajo (un caso de información incompleta, al que volveremos más adelante).
- (20) Porque disponen de menos riqueza para hacerle frente, y porque su fuente principal de ingresos es un salario incierto.
- (21) La empresa puede garantizar una razonable permanencia en el trabajo en condiciones normales para la mayoría de su plantilla, pero quizá no para todos ni en circunstancias económicamente difíciles. En esos casos, hace falta alguna forma de seguro público.
- (22) El Estado puede cargar las cotizaciones sociales sobre colectivos más amplios, incluyendo las generaciones futuras.
- (23) Debido a fallos del mercado y a la existencia de trabajadores (futuros) que aún no están en el mercado de trabajo –otra forma de fallo del mercado.
- (24) La teoría económica convencional no considera estos casos, probablemente porque son poco significativos cuando se trata de determinar, por ejemplo, el nivel agregado de salarios, pero, véase Akerlof (1983, 1984) y su planteamiento del «trade-off» entre esfuerzo y salarios como un intercambio parcial de regalos –«gifts»). No obstante, la teoría de la empresa o de las organizaciones sí debe considerarlas (Williamson, 1985; Argandoña, 1992); y también debería hacerlo una teoría económica que pretenda ser más completa (Argandoña, 1991b, 1993a).
- (25) Los criterios sobre el salario justo han sido desarrollados por la Doctrina Social de la Iglesia. Se trata no de criterios propuestos por una autoridad externa, sino resultantes de la misma naturaleza de la relación laboral, apoyados en la dignidad de la persona y en los criterios de justicia. Los principales documentos sobre el tema son: León XIII, Carta Encíclica *Rerum novarum*, 15 de mayo de 1891; Pío XI, Carta Encíclica *Quadragesimo anno*, 15 de junio de 1931; Juan XXIII, Carta Encíclica *Mater et Magistra*, 15 de mayo de 1961; Juan Pablo II, Carta Encíclica *Laborem exercens*, 14 de septiembre de 1981.
- (26) Nótese que éste es un criterio contrario a la eficiencia: si los trabajos con alta productividad están mal pagados, no se favorece la acomodación de su oferta ni se consigue una producción acorde con los criterios económicos. Lo que falla, en este caso, puede ser un (mal entendido) criterio ético, o una actitud sociopolítica inadecuada, si, por ejemplo, los convenios colectivos en los sectores menos eficientes toman como punto de referencia el crecimiento de los salarios en los más eficientes.
- (27) Sobre el tratamiento de los derechos del trabajo en la Doctrina Social Católica, cfr. Juan Pablo II, Carta Encíclica *Laborem exercens*, 14 de septiembre de 1981, n. 16; *Ibíd.*, Carta Encíclica *Centesimus annus*, 1 de mayo de 1991, cap. I.
- (28) Pero también bajan los costes de transacción –por ejemplo, los de negociación de los salarios, la jornada o las condiciones de trabajo–, que serían muy elevados si debiesen negociarse continuamente con cada empleado.
- (29) La omisión de las patronales es deliberada, porque a ellas no se les pueden imputar muchos de los rasgos atribuidos aquí a los sindicatos.
- (30) La concepción de la ética como la condición de equilibrio personal y social a largo plazo permite entender por qué hay que observar esos (cuasi) absolutos morales: una sociedad libre no puede violar impunemente ciertos derechos básicos sin poner en peligro su continuidad y su eficiencia (Argandoña, 1989).
- (31) No en el sentido estadístico: personas que manifiestan que estarían dispuestas a trabajar (sin especificar las condiciones) y que dicen no encontrar un puesto de trabajo.
- (32) Concretamente, aquellos que pueden compararse en términos de salario equivalente, como se ha indicado antes. Ello se debe a que el mercado transmite la información relevante a través del precio, pero es menos eficiente para transmitir informaciones que no se pueden expresar en forma de precios.
- (33) Esto no tiene por qué reducir necesariamente la competencia si se cumplen otras condiciones: mercados abiertos («contestable markets»), alternativas de empleo (incluida la emigración), etc.
- (34) El modelo teórico del mercado competitivo exige que haya en todo momento contratos contingentes (esto es, condicionados a los estados del entorno) para todos los bienes y factores presentes y futuros. Pero es obvio que esos contratos –y sus correspondientes mercados– no existen: una empresa no puede contratar ahora ingenieros para trabajar dentro de veinte años, condicionado a los conocimientos vigentes entonces, ni un trabajador puede vender ahora su capacidad de trabajo de dentro de cinco años, de acuerdo con su estado de salud, capacitación, etc. en ese momento futuro.

- (35) En el mercado de trabajo es menos importante el fallo consistente en la existencia de bienes públicos, en los que, una vez producido el bien, no se puede excluir de su consumo a algunos ciudadanos: así, mientras el gobierno provea los servicios de defensa nacional, todos quedarán protegidos, sin que sea posible discriminar entre ellos.
- (36) Antes se ha hecho ya referencia a otros casos de información incompleta, como la selección adversa en el seguro de desempleo (que es generalizable a otras muchas situaciones, como la del trabajador vago citada en el texto) y el riesgo moral (cuando el asegurado produce costes para el asegurador que éste no puede prever: por ejemplo, la existencia de un seguro de accidentes de trabajo puede hacer a los trabajadores más descuidados con su seguridad).
- (37) La Doctrina Social Católica, cuando se refiere a este punto, tampoco ofrece –es lógico– criterios estrictos, pero llama la atención sobre la existencia de desigualdades excesivas, en cuanto que sugieren que se puede haber violado la justicia. Cfr., por ejemplo, Juan XXIII, Carta Encíclica *Mater et Magistra*, 15 de mayo de 1961; Concilio Vaticano II, Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*, 7 de diciembre de 1965, cap. III; Pablo VI, Carta Encíclica *Populorum progressio*, 26 de diciembre de 1967; Sagrada Congregación para la Doctrina de la Fe, Instrucción *Libertatis nuntius*, 6 de agosto de 1984, etc.
- (38) Es difícil que esto se dé, aun en sociedades avanzadas, salvo que haya barreras, como el salario mínimo, que impidan que esas personas sean contratadas y reciban en el puesto de trabajo la cualificación mínima necesaria.
- (39) Pero no siempre se puede precisar de quién es la culpa. Así, un seguro de desempleo generoso, combinado con un sistema fiscal muy gravoso, puede encarecer el empleo y primar el paro. Tampoco se puede precisar cuál es la responsabilidad que tiene la sociedad en la decisión de algunas personas de pasar a un estatus de marginalidad.
- (40) Si los niños utilizan ordenadores en la escuela, aquéllos cuyo nivel de ingresos no les permita tener uno quedarán rezagados, incorporarán menos capital humano y verán reducidas sus oportunidades.
- (41) El problema no es trivial, porque la lista de incentivos afectados puede ser muy amplia: al trabajo, a la asunción de riesgos, a la cobertura de esos riesgos, a la formación, a la asunción de responsabilidades, a emprender, a emigrar, etc.
- (42) Esto es algo ampliamente aceptado por los economistas actuales. Véanse algunos testimonios en Pontifical Council for Justice and Peace (1992).
- (43) Cfr., por ejemplo, Malinvaud (1992).
- (44) Nótese que esa red de seguridad tiene por objeto no sólo la redistribución, sino también la eficiencia, como ya se ha explicado antes, al tratar del seguro de desempleo (Drèze, 1992).
- (45) Puede añadirse otro medio, deseable también por otros motivos: la educación.
- (46) Es obvio, por ello, que la división del trabajo es moral buena, porque hace posible la colaboración personal con el bien común (Houthakker, 1992).
- (47) Si la ignorancia o la falta de información pesan considerablemente en el sector privado, no hay por qué suponer que no existen en el sector público, de acuerdo con el conocido argumento de Hayek (1948).
- (48) Este fenómeno de la búsqueda de rentas («rent seeking») por los afectados por una intervención o regulación es muy importante, y ha sido ampliamente estudiado por los economistas: por ejemplo, Krueger (1974).
- (49) En particular, la redistribución de la renta choca, como hemos visto, con la eficiencia: no se pueden conseguir ambos objetivos con un solo instrumento.
- (50) Para ser eficientes, las medidas de redistribución deberían ser marginales –proporcionar un suplemento de ingresos en atención a la situación de las personas–, pero éstas son difíciles y caras de implementar; de ahí que se recurra a redistribuciones *medias* –proporcionar una cantidad más o menos fija a todos los afectados–, más baratas pero menos eficientes.
- (51) El marco institucional se desarrollará, en buena medida, por evolución, no por legislación (Solow, 1990, Argandoña, 1991a).
- (52) También deberá proveer otras políticas: financiar –y, en ocasiones, proveer– servicios que la iniciativa privada no puede proporcionar por su característica próxima a los bienes públicos (educación, sanidad, orden, justicia, defensa y seguridad nacional, protección del medio ambiente, algunas infraestructuras, información, etc.), promover la competencia y hacer cumplir las reglamentaciones dirigidas a este fin, mantener la estabilidad monetaria (lucha contra la inflación), etc.
- (53) No nos hemos ocupado aquí de esta dimensión, pero no sería difícil introducirla en un plano subordinado al de la ética.
- (54) Esta es una afirmación quizá demasiado fuerte, pero que está justificada, en casi todos los casos, como se ha intentado mostrar en el texto.
- (55) Sobre el análisis económico de algunas de esas cuestiones, cfr. Argandoña (1993b).
- (56) La alternativa –reducir los salarios– parece menos factible desde el punto de vista técnico, y menos eficiente. Según la teoría de los salarios de eficiencia señalada antes, a las empresas les interesa conservar sus trabajadores cualificados y leales, para lo cual deben mantener sus salarios aun en momentos de recesión. Además, la presión sindical, por un lado, y la de los trabajadores ya ocupados («insiders»), por otro, dificultan esa reducción de salarios.

- (57) Cuando un empresario contrata a un trabajador tiene en cuenta, de algún modo, los costes actualizados en que va a incurrir, incluyendo el salario actual, su evolución futura esperada, los costes de contratación y formación, los de despido, las cotizaciones sociales y otros muchos.
- (58) No consideramos aquí el despido por falta de rendimiento del trabajador, incumplimiento de contrato, conducta inmoral u otras razones que lo justifican como medida disciplinar.
- (59) Sobre el despido y el problema del desempleo, cfr. Juan Pablo II, Carta Encíclica *Laborem Exercens*, 14 de septiembre de 1981, n. 18.
- (60) Ya hemos señalado antes que hay razones de eficiencia que justifican un seguro de desempleo obligatorio.
- (61) Alrededor de un tercio de los trabajadores españoles tenían en 1992 un contrato de duración determinada, frente a un 10% en los países de la Comunidad Europea. Sólo un 4% de los contratos nuevos firmados en 1992 tenía carácter indefinido. La rotación (proporción entre nuevas contrataciones y número de asalariados) fue del 54% en 1991. Los efectos sobre la productividad no han sido claramente definidos. En 1992, un año de fuerte recesión, se destruyeron 249.100 empleos permanentes, frente a 175.300 temporales (Argandoña, 1993b).
- (62) Piénsese, por ejemplo, en los contratos de temporada en el turismo, la agricultura, las actividades de carácter estacional o el trabajo de los estudiantes, o los contratos a tiempo parcial para amas de casa, estudiantes o personas con deberes familiares, o los contratos de formación para personal no cualificado, etc.
- (63) Las condiciones se endurecieron en 1992, por razones relacionadas más con el coste del sistema para el presupuesto público que con argumentos de eficiencia o de equidad.

Referencias

- Akerlof, G., 1983, «Loyalty filters», *American Economic Review*, 73, marzo.
- Akerlof, G., 1984, «Gift-exchange and efficiency-wage theory: Four views», *American Economic Review*, 74, mayo.
- Akerlof, G. y J. Yellen, eds., 1986, «Efficiency Wage Models in the Labor Market», Cambridge University Press, Cambridge.
- Argandoña, A., 1987, «Trabajo, economía y ética. Un economista ante los textos de Juan Pablo II sobre el trabajo», en F. Fernández, ed., *Estudios sobre la Encíclica Laborem Exercens*, Editorial Católica, Madrid.
- Argandoña, A., 1989, «Relaciones entre economía y ética», Documento de Investigación IESE, núm. 166, abril.
- Argandoña, A., 1990, «Ethics and labour contracts: An economist's point of view», en Enderle, Almond y Argandoña, eds. (1990).
- Argandoña, A., 1991a, «Values, institutions, and ethics», *Research Paper IESE*, núm. 215, mayo.
- Argandoña, A., 1991b, «Mercado de trabajo: ¿Supone alguna diferencia tratar con hombres?», en *Actas del II Congreso de Economía Regional de Castilla y León*, Junta de Castilla y León, Valladolid.
- Argandoña, A., 1992, «La estructura interna de la empresa en la visión de Coase», preparado para el curso «La empresa entre el taylorismo y el humanismo ético», cursos de verano de la Universidad Complutense, El Escorial, julio.
- Argandoña, A., 1993a, «Las motivaciones humanas: un enfoque unificador», en R. Rubio de Urquía y E. Menéndez Ureña, eds., *Lo económico y la dinámica global de la humanidad*, (en prensa), Unión Editorial, Madrid.
- Argandoña, A., 1993b, «España y la Carta Social Europea. La armonización laboral en un entorno de desempleo y alto crecimiento salarial», mimeo, Barcelona.
- Azariadis, C., 1981, «Implicit contracts: A survey», en Z. Horstein, J. Grice y A. Webb, eds., *Economics of the Labour Market*, H.M.S.O, Londres.
- Becker, G., 1975, «Human capital» 2ª ed., Columbia University Press, Nueva York.

- Cain, G. G., 1986, «The economic analysis of labor discrimination: A survey», en O. C. Ashenfelter y R. Layard, eds., *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, North Holland, Amsterdam.
- Chafuén, A. A., 1991, «Economía y ética. Raíces cristianas de la economía de libre mercado», Rialp, Madrid.
- DeGeorge, R. T., 1990, «Using the techniques of ethical analysis in corporate practice», 1990, en Enderle, Almond y Argandoña, eds. (1990).
- Drèze, J. H., 1992, «Ethics, efficiency and the Social Doctrine of the Church», en Pontifical Council for Justice and Peace (1992).
- Enderle, G., B. Almond y A. Argandoña, eds., 1990, «People in Corporations: Ethical Responsibilities and Corporate Effectiveness», Kluwer, Dordrecht.
- Hayek, F. A., «The use of knowledge in society», en *Individualism and Economic Order*. Routledge and Kegan Paul, Londres.
- Houthakker, H. S., 1992, «The ethics of markets and prices», en Pontifical Council for Justice and Peace (1992).
- Illanes, J. L., 1992, «El mercado: ética y eficiencia», presentado al II Coloquio Interdisciplinar de Etica Empresarial y Económica, IESE.
- Jensen, M. C. y W. H., Meckling, 1976, «Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure», *Journal of Financial Economics*, 3.
- Krueger, A. O., 1974, «The political economy of the rent-seeking society», *American Economic Review*, 64.
- Leijonhufvud, A., 1968, «On Keynesian Economics and the Economics of Keynes», Oxford University Press, Londres.
- Lindbeck, A. y D., Snower, 1988, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge.
- Malinvaud, E., 1992, «On the Social Doctrine of the Church», en Pontifical Council for Justice and Peace (1992).
- McKean, R. N., 1975, «Economics of trust, altruism, and corporate responsibility», en E. S. Phelps, ed., *Altruism, morality and economic theory*, Russell Sage Foundation, Nueva York.
- Millán Puelles, A., 1974, «Economía y libertad», Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid.
- Pérez López, J.A., 1991, «Teoría de la acción humana en las organizaciones. La acción personal», Rialp, Madrid.
- Pontifical Council for Justice and Peace, 1992, «Social and Ethical Aspects of Economics. A Colloquium in the Vatican», Pontifical Council for Justice and Peace, Ciudad del Vaticano.
- Rosen, S., 1985, «Implicit contracts: A survey», *Journal of Economic Literature*, 23.
- Solow, R., 1990, «The Labor Market as a Social Institution», Basil Blackwell, Oxford.
- Termes, R., 1992, «Antropología del capitalismo: un debate abierto», discurso de recepción en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid.
- Williamson, O., 1985, «The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting», The Free Press, Nueva York.
- Yellen, J., 1984, «Efficiency wages models of unemployment», *American Economic Review*, 74, mayo.

IESE**DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/ 245	La credibilidad de los códigos éticos. Abril 1993, 17 Págs.	Argandoña A.
D/ 246	Occasional ethical consultancy. April 1993, 13 Pages	Argandoña A.
D/ 247	La competencia en el mercado español de depósitos bancarios. Abril 1993, 28 Págs.	Gual J.
D/ 248	Business, law and regulation: Ethical issues June 1993, 32 Pages	Argandoña A.
D/ 249	Corporations and the «social contract»: A reply to Prof. Thomas Donaldson. June 1993, 15 Pages	Melé D Sison A.
D/ 250	La competitividad sectorial de la industria española. Junio 1993, 36 Págs.	Gual J. Hernández A.
D/ 251	¿Aprovecha sus activos estratégicos? Junio 1993, 22 Págs.	García Pont C. Enrione A.
D/ 251 BIS	Are you making the most of your strategic assets? Junio 1993, 17 Pages	García Pont C. Enrione A.
D/ 252	¿Se puede mejorar el sistema monetario europeo? Septiembre 1993, 16 Págs.	Argandoña A.
D/ 253	La política monetaria española: Lecciones para el futuro. Septiembre 1993, 14 Págs.	Argandoña A

IESE

DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS

No.	TITULO	AUTOR
D/ 254	Managing intemationally: The intemational dimensions of the managerial task (Abridged version) September 1993, 12 Pages	Roure J. Alvarez J.L. García Pont C. Nuevo J.L.
D/ 255	The organizational tension between static and dynamic efficiency. October 1993, 32 Pages	Ghemawat P. Ricart J.E.
D/ 256	Factores importantes en la intemacionalización de la Empresa Familiar. Noviembre 1993, 21 Págs.	Gallo M.A. García Pont C
D/ 256	Important factors in the family business intemationalization. BIS November 1993, 24 Pages	Gallo M.A. García Pont C.
D/ 257	Comparing motivation of Spanish versus Finish computer personnel to those of the United States. November 1993, 17 Pages	Couger J.D. O'Callaghan R.
D/ 258	Managing internationally: The international dimensions of the managerial task. November 1993, 33 Pages	Roure J. Alvarez J.L. García Pont C. Nuevo J.L.
D/ 259	The determinants of dividend policy. November 1993, 43 Pages	Mech C.
D/ 260	The impact of information techonology on the Spanish transport sector. December 1993, 42 Pages	O'Callaghan R. Parra E.
D/ 261	A transaction-based approach to strategic information systems formulation. December 1993, 19 Pages	O'Callaghan R. Andreu R.
D/ 262	La enseñanza de la ética de la empresa. Febrero, 1994, 15 Págs.	Argandoña A.