



Universidad de Navarra

UNA HISTORIA DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

Antonio Argandoña*

DOCUMENTO DE INVESTIGACION Nº 398
Octubre, 1999

Publicado por la Cátedra "Economía y Ética"

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

División de Investigación
IESE
Universidad de Navarra
Av. Pearson, 21
08034 Barcelona

Copyright © 1999, IESE
Prohibida la reproducción sin permiso

UNA HISTORIA DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

INDICE

	Pág.
CAPITULO I	1
Introducción. Una historia del desempleo	1
El problema del desempleo	4
CAPITULO II	6
Introducción. La explosión del desempleo (1974-1985)	6
Los años del desarrollo (1950-1973)	7
Las perturbaciones de los años sesenta y setenta	9
<i>El crecimiento de los costes laborales</i>	9
<i>La lucha por la apropiación de las rentas</i>	9
<i>El crecimiento de los salarios</i>	11
<i>Los cambios en el entorno legal e institucional</i>	13
<i>Precios, salarios y «cuña» salarial</i>	14
<i>Los aumentos de precios de las primeras materias y de la energía</i>	14
<i>Un nuevo entorno internacional</i>	15
Los ajustes a la crisis y el segundo shock del petróleo	16
<i>La crisis en las empresas</i>	16
<i>El diagnóstico y los remedios</i>	18
<i>La puesta en práctica: Los Pactos de La Moncloa</i>	19
Conclusión	21

	Pág.
CAPITULO III	22
Introducción. La recuperación económica y los límites a la creación de ocupación	22
La salida de la crisis	22
Las decisiones de tecnología, planta y equipo	23
La incapacidad de la economía para crear empleo en el largo plazo	25
Conclusión	27
CAPITULO IV	28
Introducción. La reforma del marco legal e institucional del mercado de trabajo en los años ochenta y noventa	28
Las decisiones sobre el empleo: empresas y trabajadores	28
<i>El poder de negociación de empleadores y empleados</i>	30
Las teorías sobre el ajuste en el mercado de trabajo	32
<i>Los salarios de eficiencia</i>	32
<i>El modelo de «insiders» y «outsiders»</i>	34
La reforma del marco legal en la democracia	35
<i>La estructura de la negociación colectiva</i>	37
<i>Los costes de despido</i>	39
<i>Los contratos temporales</i>	40
<i>Las prestaciones por desempleo</i>	41
El ciclo económico, de 1984 a finales de los noventa	45
<i>La reforma del seguro de desempleo</i>	47
<i>La reforma laboral de 1994</i>	48
<i>La reforma de 1997</i>	50
Conclusión	54
Referencias bibliográficas	56
Gráficos	65

UNA HISTORIA DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

«Una parte no trivial de la historia de la economía en los últimos sesenta años podría escribirse en términos de los esfuerzos de la profesión para encontrar una historia creíble que diera cuenta de los hechos [el elevado y persistente desempleo] con un daño mínimo para la estructura de la teoría económica.»

Robert M. Solow, «The Labor Market as a Social Institution», Basil Blackwell, Cambridge, Mass., 1990, pág. 28.

CAPITULO I (1)

Introducción. Una historia del desempleo

Este trabajo pretende ser una historia del desempleo en España en el último cuarto del siglo XX, cuando el paro creció hasta afectar a casi una cuarta parte de la población activa. De hecho, más que una historia convencional quiere ser una interpretación del fracaso del mercado de trabajo como institución social, de la que se espera que pueda ofrecer a cada ciudadano que lo desee una ocupación con una remuneración adecuada, y a cada empresa los empleados que necesite, de modo que se consiga, en el corto plazo, el pleno empleo y, en el largo plazo, una tasa de crecimiento económico capaz de proporcionar a la población un nivel de vida creciente y razonablemente seguro.

Pero lo que justifica este trabajo no es la historia, sino la teoría sobre las causas del elevado desempleo y de la incapacidad de crear la ocupación necesaria. Una teoría no novedosa, desde luego, pero que, leída junto con la historia, puede ayudarnos a entender la naturaleza de algunos de nuestros problemas, sus causas más profundas y las vías por las que debe discurrir la reforma del mercado de trabajo en España. Y, para no aburrir al lector, la teoría se presenta combinada con la historia, al tiempo que se cuenta ésta.

(1) Agradezco a los profesores Jordi Canals y Alfredo Pastor sus comentarios a una primera versión de este trabajo. Como es lógico, ellos no son responsables de los errores y omisiones que contiene.

La historia que se cuenta en estas páginas se limita a nuestro país, con algunas referencias marginales al resto de naciones de Europa, a Estados Unidos y a otros países. Con ello no pretendo sostener que nuestros problemas son sólo nuestros, una rareza de las instituciones, del carácter o de la geografía de España. De hecho, la teoría que subyace en estas páginas tiene, como toda teoría, vocación de universalidad. Y hay muchos motivos para pensar que las causas del paro en España son parecidas a las de Europa. Pero, por economía de esfuerzos, me he limitado a explicar el problema en nuestro país (2).

Decidí escribir este trabajo primero para mí mismo, para formular esa explicación ordenada que todos buscamos cuando nos enfrentamos con problemas complejos (3). Voy a contar, pues, «una» historia, no «la» historia del paro en España, apoyándola en «una» teoría, que ni es original ni tiene por qué ser la única correcta. Ante un fenómeno complejo como el que nos ocupa, hemos de reconocer que se nos escapan muchos detalles que otros han captado. Por eso, esta historia y esta teoría pretenden ser más complementarias que sustitutivas de otras explicaciones que otros han dado antes que yo. Y por eso también he procurado no dar a este trabajo un tono de polémica.

La tesis de este trabajo tiene cuatro componentes relacionados:

- *Primero*: la rápida elevación de la tasa de desempleo en España, desde finales de los años setenta hasta mediados de los ochenta, fue la consecuencia –obviamente no deseada– de una lucha por la apropiación de las rentas generadas en el proceso de producción (4). Es un suceso único, que no ha vuelto a ocurrir (al menos con una intensidad parecida), pero que nos dejó en herencia un formidable volumen de desempleo, con el que hemos tenido que aprender a convivir. No se puede entender el nivel de paro de los años ochenta y noventa sin tener en cuenta ese punto de partida.
- *Segundo*: la reacción de las empresas a los mayores costes laborales de los años setenta determinó la elección de unas «tecnologías» que dificultaron la creación de empleo en los años ochenta. Y me parece que el volumen y la persistencia del desempleo en España son de difícil comprensión si no se tiene en cuenta este condicionante tecnológico.

Pero esto significa, además, que, al final, las empresas tienen siempre «la sartén por el mango», porque son ellas las que eligen la tecnología y, por tanto, la combinación de factores productivos.

En todo caso, no me adhiero a la tesis, hoy muy extendida, de que el desempleo en Europa, lo mismo que el aumento en la desigualdad de la distribución de la renta en Estados Unidos (incluida la reducción del nivel de vida de segmentos importantes de la población, al menos hasta bien entrados los años noventa), son una consecuencia del progreso tecnológico. En efecto, me parece que, al menos en España, la elección de la tecnología fue en los primeros años ochenta, y sigue

(2) Hay muchos estudios sobre el desempleo en Europa y sus causas. Cfr., por ejemplo, Alogoskoufis et al. (1995), Bean (1992, 1994), Drèze (1996), Drèze y Bean (1990), Michie y Smith (1994), Viñals y Jimeno (1996, 1997).

(3) Este trabajo se inserta en un proyecto de investigación de largo alcance desarrollado en el IESE sobre creación de ocupación en España, bajo la dirección del profesor Jordi Gual. Cfr. Argandoña (1999 a, c), Gual (1996, 1997 a, b, 1998, 1999 a, c).

(4) Dicen que en las ciencias sociales toda afirmación tajante es falsa (menos esta). Por ello, debo aclarar que me parece que lo que digo en el texto es verdad, pero puede no ser toda la verdad. El lector deberá tener en cuenta esta salvedad a lo largo de las páginas que siguen.

siendo ahora, casi dos décadas después, una decisión consciente de las empresas, cuya causa final está, sobre todo, en los costes del factor trabajo.

- *Tercero:* la organización del marco institucional y legal del mercado de trabajo es siempre un resultado de la historia, de los condicionantes externos y, sobre todo, de la fuerza relativa de sindicatos y patronos en la lucha por la apropiación de las rentas generadas en la relación laboral. También el marco laboral español rediseñado en los primeros años ochenta estuvo condicionado por esos factores: por el momento económico, por el marco político e ideológico de aquellos primeros años de la democracia, por la «sabiduría convencional» de los científicos sociales de la época, por la capacidad de las empresas para ganarse la colaboración de los trabajadores –si las cosas iban bien–, por su capacidad para sustituirlos por máquinas (o por otros trabajadores potenciales), en caso de conflicto, y por la capacidad de los trabajadores para resistirse a uno y otro cambio.

Ahora bien, si las empresas tenían, a la larga, «la sartén (tecnológica) por el mango», el conflicto dejó de enfrentar a trabajadores y empresarios para dirimirse entre ocupados y parados, porque algunos empleados tenían la posibilidad de hacer que fuesen otros, no ellos, los que cayesen al fuego.

- *Cuarto:* la marcada evolución cíclica del desempleo desde mediados de los ochenta hasta finales de los noventa es una consecuencia de aquella organización institucional del mercado de trabajo y de los cambios que en ella producen las fuerzas ya señaladas: la necesidad social y política de dar alguna solución al problema del desempleo, las presiones tecnológicas y del entorno internacional sobre las empresas, y el mantenimiento del poder de mercado por los sindicatos. Y todo ello se resume en unas pocas variables, que miden los costes de ajuste de las empresas a los cambios en el mercado laboral, a saber, la estructura de la negociación colectiva, los costes de despido y la protección a los desempleados.

La primera consecuencia de la reducción de esos costes de ajuste, ligada, sobre todo, a la introducción de los contratos temporales en la reforma del Estatuto de los Trabajadores (1984), fue la intensa creación de empleo durante la recuperación económica de los años ochenta. La segunda consecuencia fue la segmentación del mercado de trabajo, que consolidó el poder de los empleados no frente a los patronos, sino frente a los parados: este nuevo diseño de las fuerzas laborales preside todos los acontecimientos relevantes de estas dos décadas.

Otro resultado de esos cambios fue la mayor sensibilidad del empleo a los cambios en la coyuntura económica, que se puso de manifiesto en la brusca e intensa reducción de la ocupación durante la recesión de 1993, y en la rápida e intensa creación de nueva ocupación en la recuperación que siguió a 1994 y que llega hasta la actualidad, gracias a las reformas laborales de 1994 y 1997.

Este trabajo lleva, entre otras, a una conclusión optimista y a dos conclusiones pesimistas.

- La optimista es que, por la vía de la reducción del coste total del trabajo (sobre todo de los costes de despido, pero también de otras partidas), la capacidad de crear empleo en España es ahora mayor que en cualquier momento de las últimas décadas. Y si esto sigue así, llegar de nuevo a tasas de desempleo «normales» dejará de ser una utopía. Claro que la mayor volatilidad del empleo implicará que, en futuras recesiones, el paro vuelva a crecer rápidamente, si no somos capaces de llevar adelante las reformas pendientes.
- Las conclusiones negativas son de mayor calado. La primera es que, a pesar de los resultados mencionados, la sociedad española no ha hecho ni está haciendo frente al problema del desempleo con toda la hondura que el tema merece.
- Y la segunda tiene que ver con las razones de ese desinterés: digan lo que digan los agentes sociales y políticos, el paro es un problema secundario para la sociedad española y europea. Si no fuese así, no hubiésemos podido crecer a una tasa próxima al 3% anual durante tres décadas, modernizar nuestra sociedad, integrarnos en la Unión Europea primero y en la moneda única después, convertirnos en inversores netos en el extranjero y alcanzar otros muchos éxitos, mientras casi tres millones de españoles quedaban excluidos de su aportación a la producción nacional (5).

La razón de fondo de esa irrelevancia del problema del desempleo es que las empresas son capaces de adaptarse a los costes crecientes del trabajo, si se les permiten la tecnología, el tiempo y la financiación. Ahora bien: si las empresas se adaptan (casi) siempre, los platos rotos del paro los paga el trabajador potencial, que se convierte en un parado permanente, a no ser que los empleados estén dispuestos a vivir una solidaridad profunda. La segmentación del mercado de trabajo es, pues, la prueba última del fracaso del modelo laboral español.

Pero no pretendo presentar la historia del paro en España como un relato de «buenos y malos». Las actuaciones, políticas, conductas e instituciones tienen efectos, a los que cabe calificar. Pero no pretendo valorarlos moralmente ni entrar en un análisis de intenciones.

El problema del desempleo

El propósito de este trabajo es ofrecer una explicación de los siguientes hechos (6):

- Un volumen de parados y una tasa de desempleo muy altos (7), que llegó al 25% de la población activa en 1994 y que se movió por encima del 16% en casi todos los años ochenta y noventa (Gráfico 4).
- Fuerte crecimiento del desempleo a lo largo de los años setenta y primeros

(5) Cfr. Argandoña (1991).

(6) Los caracteres relevantes del mercado de trabajo español pueden verse en Andrés y García (1992), Argandoña (1997), Blanchard et al. (1995), Círculo de Empresarios (1993), García Pérez y Gómez (1993), González y Camacho (1999), Instituto de Estudios Económicos (1999), Pedreño (1993), Sanromá (1993), Toharia et al. (1998), Trigo (1997), etc. Estos datos son similares, en muchos casos, a los de otras economías europeas (sobre todo continentales), y tienen su contrapartida (pero no necesariamente en la tasa de paro) en Estados Unidos, Japón y otros países. Cfr., por ejemplo, Alogoskoufis et al. (1995), Bean (1994), Bertola e Ichino (1996), Layard et al. (1991), OECD (1994), Phelps (1994).

(7) La tasa de desempleo es el porcentaje de los desempleados sobre la población activa. Esta incluye los ocupados (con contrato temporal o indefinido, a tiempo completo o parcial) y los parados.

ochenta (Gráficos 6 y 7), y una fuerte caída del empleo en el mismo período (Gráfico 3).

- Elevada persistencia del paro (mantenimiento del número de parados a lo largo del tiempo), e incapacidad de crear ocupación al ritmo necesario (al menos durante buena parte del período considerado).
- Larga duración del paro, sobre todo para algunos colectivos (8).
- Una distribución muy desigual del desempleo, con porcentajes mayores entre jóvenes, mujeres y trabajadores con niveles de estudios reducidos o baja cualificación.
- Una distribución geográfica irregular: el paro es particularmente alto y persistente en algunas regiones y provincias.
- Una tasa de actividad baja, inferior a la de otros países de nuestro entorno (Gráfico 2) (9).
- Elevada rigidez de los salarios, síntoma de un funcionamiento ineficiente del mercado de trabajo (10).
- Un mercado de trabajo excesivamente segmentado (11): un porcentaje elevado de trabajadores tiene contratos de duración fija (temporales), muchos de ellos muy breves, lo que genera una elevada rotación del empleo.

El desempleo plantea problemas personales, familiares y sociales, políticos y económicos bien conocidos. El parado (involuntario) pierde su fuente de ingresos principal, no aporta su esfuerzo laboral a la comunidad, deja de acumular capital humano y empieza a perder el que había conseguido, pierde estatus, autoestima y seguridad, se enfrenta a nuevos problemas personales, familiares y sociales; con el tiempo, pierde las ganas de luchar y, probablemente, acaba resignándose (12).

También la empresa, al prescindir de un trabajador, pierde el capital humano específico invertido en él e incurre en costes –no triviales– de despido y de reorganización de la producción y, más adelante, de búsqueda, contratación y formación de un nuevo empleado (13). Y la sociedad pierde el producto potencial que podrían aportar los parados, ve reducida la calidad de

-
- (8) La tasa de paro se compone del efecto de la frecuencia y de la duración. Típicamente, los trabajadores norteamericanos caen con más frecuencia en el paro que los europeos, pero permanecen en él menos tiempo. Obviamente, la naturaleza del problema es diferente según sea una u otra la situación, incluso para una misma tasa de paro.
- (9) La tasa de actividad es la proporción de la población activa sobre la población en edad de trabajar (en España, a partir de los 16 años). El dato ofrecido en el texto es relevante porque, en la medida en que la tasa de actividad vaya creciendo y se aproxime a las cifras de nuestro entorno, será necesaria una mayor creación de puestos de trabajo.
- (10) Por rigidez de los salarios se entiende aquí la escasa sensibilidad que muestran a las condiciones macroeconómicas (sobre todo, al nivel de paro), tanto de la región como del sector o de la empresa, es decir, su insuficiente adaptación a las perturbaciones o shocks. Y cuando el precio no se ajusta, debe hacerlo la cantidad (o sea, el nivel de ocupación). Una rigidez excesiva es síntoma de que el mercado de trabajo no reasigna eficientemente el empleo, de acuerdo con los cambios en su oferta y demanda (aunque una flexibilidad perfecta puede no ser deseable).
- (11) O sea, en el que distintos grupos de trabajadores establecen sus salarios y sus condiciones de trabajo con bastante independencia de lo que ocurre en los demás grupos.
- (12) Para una visión sociológica y humanística del problema, cfr. Giarini y Liedtke (1996).
- (13) Hay un paro «óptimo», tanto para el trabajador como para la empresa y la sociedad: ciertos «emparejamientos» (*matchings*) entre el empleado y el puesto de trabajo son ineficientes, y es bueno que se rompan y que se inicie un período de búsqueda por ambas partes, durante el cual el trabajador estará en paro y el puesto de trabajo quedará vacante. Pero, desde luego, tasas de desempleo como las de la economía española en las dos últimas décadas son demasiado altas para ser socialmente óptimas.

vida de una parte de su población, ve modificadas las reglas del juego social, debe incurrir en transferencias para mantener las rentas de los parados y de sus familias, y en los costes inherentes a su financiación (impuestos, cotizaciones sociales, emisión de deuda, etc.), debe tomar medidas para crear empleo (y asumir los costes sociales de esas medidas, que a veces son muy altos) y, probablemente, pierda también capacidad para innovar y cambiar, aunque sólo sea porque todo cambio puede llevar a un mayor desempleo, transitorio o no, lo que provoca rechazo social.

El desempleo es, pues, un mal para la economía y la sociedad. Y el desempleo alto y persistente, un mal grave y crónico. ¿Cómo ha podido la sociedad española dejar que surgiese en su seno este terrible problema? ¿Cuáles son sus causas? ¿Cómo se desarrolló la enfermedad, qué medidas se tomaron y por qué no dieron el resultado que se esperaba de ellas? De todo esto nos ocuparemos en las páginas que siguen.

CAPITULO II

Introducción. La explosión del desempleo (1974-1985)

A principios de los años setenta, la economía española se encontraba inmersa en un acelerado proceso de cambio, caracterizado por un elevado crecimiento del producto interior bruto, la transformación de su estructura productiva, la modernización de la sociedad y la rápida evolución de sus valores (14). No era, por supuesto, algo insólito: otras muchas economías siguieron esa senda, antes y después que la nuestra.

Como es lógico, ese proceso fue también rico en problemas: inflación, déficit exterior, déficit público, cambio político, conflictos ideológicos, etc., problemas que se multiplicaron a raíz de las perturbaciones que solemos conocer como la «crisis del petróleo». En el caso español, esa crisis coincidió con una explosión del desempleo, que pasó del 1% de la población activa a principios de los setenta al 23% a mediados de los ochenta.

Este capítulo pretende explicar las causas de ese crecimiento del paro y dar cuenta de los cambios que se produjeron en el marco jurídico e institucional del mercado laboral, que están en la base de las dificultades posteriores para reemprender el camino de la creación de ocupación.

Las tesis que intentaré probar son muy sencillas y, por supuesto, nada novedosas:

- El aumento del desempleo en los años setenta fue resultado de un *shock* de precios relativos de la energía y las primeras materias y, sobre todo, del trabajo (15).

(14) Sobre la naturaleza de esos cambios, cfr. Argandoña (1998, 1999 d).

(15) Por perturbación o *shock* entiendo los cambios exógenos en alguna variable relevante, no inducidos por cambios en otras variables. Por ejemplo, la subida de precios del petróleo de 1973, aunque se puede presentar como el resultado de la creciente demanda mundial de energía, fue, sobre todo, la consecuencia de una decisión política: el embargo de las exportaciones de petróleo a los países que apoyaban a Israel en la guerra del Yom Kippur. La de 1979 se debió a la revolución en Irán, y la de 1990 a la guerra del Golfo, causas todas ellas también exógenas.

- El aumento de los costes laborales fue consecuencia, principalmente, de una «batalla por el reparto de las rentas».
- Esa batalla se dio en otros países, sobre todo en Europa, pero adquirió especial virulencia en España, porque sus efectos se sumaron a los de los cambios ideológicos, políticos y sociales producidos por la transición del régimen franquista a la democracia.
- Fruto de ese conflicto, las empresas experimentaron un proceso de ajuste doloroso y conflictivo, que les llevó a adaptar su empleo, tecnología, capital y organización a los nuevos precios relativos. Esto explica la enorme destrucción de ocupación de esos años, así como la dificultad para volver a crearla, en el período siguiente.
- Aunque se pueden distinguir varias etapas en esa crisis, parece preferible tratarla como una unidad, al menos desde el punto de vista de las empresas, que son las creadoras de los puestos de trabajo. El ajuste debió acabar alrededor de 1982, aunque el desempleo siguió creciendo hasta 1985, cuando ya se había iniciado la fase expansiva del ciclo.

Seguidamente explicaremos la evolución de la economía, del mercado de trabajo y de la ocupación y el paro en los años del desarrollo y durante la crisis de los setenta, hasta la década de los ochenta.

Los años del desarrollo (1950-1973)

La reconstrucción de Europa occidental después de la segunda guerra mundial desembocó en un período de alto crecimiento económico e intensa creación de empleo, con tasas de inflación relativamente bajas y sin grandes desequilibrios fiscales o de balanza de pagos. Ese entorno internacional era propicio para un país como España, en el que la demanda y la producción crecieron intensamente en los años sesenta y primeros setenta, una vez que se suprimieron los principales obstáculos institucionales al crecimiento y a la racionalidad económica (Gráfico 1) (16). Esta evolución estuvo apoyada en una intensa capitalización (Gráficos 7 y 10), y dio lugar a los procesos de industrialización, urbanización y modernización típicos de la transición de una economía cerrada, subdesarrollada y tradicional a otra relativamente abierta, desarrollada y moderna.

En consonancia con esto, el empleo creció fuertemente (Gráfico 3); el paro se mantuvo bajo en todo el período (Gráfico 4), a pesar del crecimiento de la población activa y del trasvase de población de la agricultura a los demás sectores, con la colaboración de la emigración exterior (17).

(16) Los gráficos pretenden «contar» una historia, no aportar cifras precisas. Por eso no se discuten aquí las fuentes o los contenidos. En general, han sido elaborados a partir de estadísticas oficiales, salvo que se cite otra fuente. Las cifras del stock de capital se toman de Fundación BBV (1998).

(17) Las cifras de la emigración no son despreciables: la tasa de paro en 1974 hubiese sido más de siete puntos mayor que la calculada de no ser por los 130.000 españoles que salieron al exterior cada año entre 1960 y 1973 (cfr. Antolín, 1995).

El mercado de trabajo presentaba en España caracteres propios. Los sindicatos libres estaban prohibidos y no se reconocían derechos como los de libre asociación y representación, conflicto colectivo y huelga (aunque la situación fue evolucionando a lo largo del tiempo). El Gobierno regulaba minuciosamente todos los aspectos de la relación laboral y fijaba los salarios nominales de modo que creciesen un poco por encima de la inflación. Desde 1958 estaba en vigor un régimen de negociación colectiva muy mediatizado.

En este modelo, las empresas disfrutaban de costes salariales moderados (Gráfico 19) y reducida conflictividad; a cambio, debían mantener la ocupación. La fijación simultánea de salarios y empleo introducía una importante rigidez, pero el modelo tenía algunos márgenes de flexibilidad. Por ejemplo, el uso de las horas extras permitía reducir rápidamente los costes laborales en épocas de menor actividad. Además, el cumplimiento de la legislación laboral era reducido, de modo que las empresas podían prescindir fácilmente de muchos empleados a los que no habían dado de alta en la seguridad social (18).

En el otro lado de la relación laboral, los trabajadores encontraban empleo con facilidad, tenían relativamente asegurado su puesto de trabajo y podían disfrutar de salarios bajos pero crecientes (Gráfico 15), a cambio de renunciar al conflicto y a la sindicación libre. Los mecanismos de protección social fueron desarrollándose paulatinamente; los costes de la seguridad social –lo mismo que sus prestaciones– eran bajos; los incentivos al trabajo eran elevados, y se traducían en pluriempleo, horas extraordinarias y largas carreras profesionales.

En este modelo, el Gobierno jugaba el papel de árbitro: fijaba los salarios nominales y las condiciones del trabajo, y aplicaba una amplia gama de mecanismos de intervención laboral, que se completaban con medidas fiscales, crediticias, cambiarias, de protección frente a la competencia exterior, etc.

El marco laboral se orientaba a evitar el conflicto entre el capital y el trabajo, incluyendo a ambos, obligatoriamente, en la Organización Sindical Española. Pero la maraña de intervenciones, regulaciones y rigideces acabó modelando un mercado de trabajo muy poco eficiente, aunque, eso sí, capaz de crear empleo mientras duró el tirón de la producción y la demanda.

La teórica ausencia de conflicto laboral implicaba que ni el capital ni el trabajo podían llevarse la parte del león en el reparto de las rentas generadas. Esto no obsta para que la realidad fuese distinta; actuaban, además, mecanismos de índole política que favorecían al empresario (a pesar del presunto sesgo «social» de la ideología del régimen), por la falta de contrapeso sindical y porque el objetivo de crecimiento económico exigía la prosperidad de las empresas. La formación de capital era elevada (Gráfico 9), lo que potenciaba la creación de puestos de trabajo (19) y permitía un crecimiento sostenido de la productividad (Gráfico 18), que se traducían en salarios nominales y reales crecientes (Gráfico 15).

Las ventajas comparativas del país se centraban en un factor trabajo barato, relativamente eficiente y disciplinado, y se apoyaban en unos costes financieros moderados para mantener el crecimiento del stock de capital (Gráficos 27 y 28), y en la necesidad de importar la maquinaria, las primeras materias y la energía necesarias. Las decisiones sobre bienes, mercados, tecnología y capital, de las que dependía la demanda potencial de trabajo, estaban muy condicionadas por el crecimiento del producto, por la estructura productiva

(18) Cfr. Malo de Molina (1983).

(19) Los excedentes laborales permanecían fuera de la fuerza de trabajo (inactivos) o subempleados (sobre todo en la agricultura), o emigraban al extranjero.

(influida, a su vez, por las preferencias de la política industrial del régimen), por los costes y regulaciones laborales y por el proteccionismo en los mercados de bienes y servicios.

Las perturbaciones de los años sesenta y setenta

A fines de los años sesenta y principios de los setenta, en medio de una etapa de crecimiento y optimismo, en el mundo y en España (Gráfico 1) (20), tuvieron lugar cambios importantes, principalmente del lado de la oferta (21), que están en la base del aumento del desempleo que tratamos de explicar.

El crecimiento de los costes laborales

Desde mediados de la década de los sesenta, los salarios nominales y los costes laborales experimentaron un crecimiento muy elevado (Gráficos 18 y 19) (22). Fue éste un fenómeno internacional, basado, primero, en el aumento de la demanda de trabajo en la fase alcista del ciclo (Gráfico 3) (23), y segundo, en una aceleración de la inflación mundial, debida principalmente a la política expansiva norteamericana, que financió la guerra de Vietnam y los programas sociales del presidente Lyndon B. Johnson con una generosa creación de dinero. El uso del dólar como moneda de reserva en un contexto de tipos de cambio fijos facilitó la creación de abundante liquidez y una cierta euforia económica, que degeneró en una inflación mundial y que acabó provocando malestar social (24).

En todo caso, el crecimiento de los costes laborales se debió no sólo a la mayor demanda de trabajo (que, sin duda, se estaba produciendo), ni a la elevada inflación (25), sino, sobre todo, a una lucha por la apropiación de las rentas generadas en la producción (26), una lucha que tuvo lugar en toda Europa, pero quizá con mayor intensidad en España.

La lucha por la apropiación de las rentas

En un mercado en competencia perfecta, es decir, con productores pequeños que no tienen control sobre su precio, bienes no diferenciados, información perfecta y ausencia de

-
- (20) Para una historia de estos años, sobre todo desde el punto de vista del mercado de trabajo, véanse Argandoña (1991, 1997), Blanchard et al. (1995), Costas y Serrano (1995), Fina y Toharia (1987), Sebastián (1994), Viñals (1992 a).
- (21) Llamamos factores del lado de la oferta a los que afectan a las condiciones de producción y a los costes: precios y disponibilidad de primeras materias, energía, trabajo, impuestos sobre la producción o las ventas, condiciones de producción, tecnología, disponibilidad y precios del equipo, etc.
- (22) La remuneración total por empleado incluye todas las partidas que, según la Contabilidad Nacional, constituyen la remuneración del trabajo.
- (23) El Gráfico 5 muestra la evolución del empleo asalariado, en comparación con el empleo total. Hay algunas diferencias, pero la interpretación es similar.
- (24) Las protestas sociales que siguieron a las revueltas estudiantiles de mayo de 1968 no debieron ser ajenas a esa aceleración de la inflación. Poco después, en 1971, el sistema monetario internacional diseñado en Bretton Woods se derrumbó, lo que creó no poca incertidumbre sobre el manejo de la política monetaria y la evolución de los precios.
- (25) Tampoco pudo ser definitiva la reducción de la oferta de trabajo por la emigración exterior, pues aunque las horas extraordinarias eran frecuentes, el trabajo estaba subutilizado en muchas ocupaciones, como es frecuente en economías en vías de desarrollo. Esa subutilización era síntoma de bajos costes salariales y proporcionaba una entrada fácil al mercado de trabajo, tanto para los recién llegados a él como para los inmigrantes del campo.
- (26) Se trata de un intento similar al que el cártel del petróleo ensayaría poco después: una vez que las economías occidentales habían elegido una tecnología que usaba intensivamente la energía, la elevación de los precios de ésta, dada la rigidez de su demanda a corto plazo, permitía transferir la renta (los beneficios extraordinarios de los productores de bienes y servicios) a los productores de petróleo.

costes de ajuste (por ejemplo, costes de entrada y salida de la producción), nadie puede fijar un precio distinto del de los competidores: si es mayor, se quedará inmediatamente sin clientes; si es menor, o bien incurrirá en pérdidas, o los demás le imitarán y perderá su ventaja. Y lo mismo ocurre en los mercados de factores productivos: nadie puede, por ejemplo, contratar trabajadores a salarios inferiores a los de mercado, ni los trabajadores podrán exigir salarios mayores sin perder su empleo.

Pero los supuestos de competencia perfecta no se dan en la realidad, de modo que los precios de los bienes y de los factores pueden ser distintos de los de la competencia, dando lugar a la creación de rentas. Estas pueden generarse de diversas maneras.

- Si una empresa vende sus productos en un mercado no competitivo, puede fijar precios superiores a los que estarían vigentes en condiciones de competencia. Y si compra sus factores en un mercado no competitivo (por ejemplo, porque es el único demandante de trabajo en una localidad aislada), puede pagar un precio (salario) inferior al que estaría vigente en condiciones competitivas.
- Si un factor de la producción es fijo en su cuantía, su propietario puede exigir un precio más alto cuando aumente su demanda, ganando así una renta (llamada «de escasez»). Esto ocurre, en el corto plazo, con (casi) todos los bienes de capital, que son específicos (no sirven para fabricar cualquier producto) y cuyo uso no se puede cambiar fácilmente, de modo que un aumento en su demanda dará lugar a la generación de una renta para su propietario (podrá cobrar un alquiler mayor por ellos), al menos hasta que se puedan producir nuevos bienes de capital. Y lo mismo ocurre con aquellas cualidades personales que no todos poseen (rentas «de habilidad») (27).
- Casi todas las empresas producen y usan «capital humano» específico, es decir, conocimientos y capacidades sólo útiles en ellas. Y ese capital generará rentas para los que lo poseen (28).

Una vez generada una renta, otro de los participantes en la producción puede tratar de apropiársela. Por ejemplo, los trabajadores pueden intentar quedarse con las rentas (de monopolio, de escasez, de situación, de especificidad, etc.) incorporadas al capital físico, humano u organizativo de la empresa, exigiendo un salario más alto, con la amenaza de una huelga. En ese caso, la empresa comparará el mayor salario que le piden con el coste de negarse a concederlo (en términos de pérdida de ingresos). A corto plazo, es probable que, en muchos casos, el segundo coste sea mayor que el primero, de modo que la empresa acabe cediendo a la presión para aumentar el salario, siempre que el aumento de éste no sea mayor que la renta que se trata de repartir (29).

Pero a largo plazo, la empresa tiene otras oportunidades. Puede, por ejemplo, despedir, o amenazar con despedir a los trabajadores, para contratar a otros nuevos o sustituirlos por máquinas; si la amenaza es creíble, los trabajadores tendrán que desistir de su demanda; si no desisten, perderán su empleo y tendrán que conformarse con el seguro de desempleo, o con salarios más bajos en otros sectores.

(27) Cfr. Hall (1998). Esto explica la elevada remuneración de, por ejemplo, las «estrellas» del espectáculo o del deporte.

(28) El que tiene capital humano «genérico», que es útil también en otras empresas (por ejemplo, conocimientos generales de informática), recibe por ello una remuneración mayor (un salario superior al del trabajador que no lo tiene), ya que su productividad es mayor; pero esa remuneración no puede ser apropiada por la empresa, porque el trabajador puede marcharse y usar ese capital en otro lugar. Por eso las empresas no proporcionan capital humano genérico a sus empleados, a no ser que lo financien ellos (con salarios más bajos, como aprendices) o el Estado.

(29) Nickell (1999) muestra las diversas rentas que los trabajadores pueden apropiarse.

La empresa también puede intentar apropiarse de las rentas, amenazando, por ejemplo, al trabajador que ha hecho una inversión en capital específico (gracias a la cual ha elevado su productividad y, por tanto, su salario) con despedirlo, si no acepta una rebaja en su remuneración. En ese caso, el trabajador puede optar por marcharse, aceptando un salario más bajo en otro lugar (o el seguro de desempleo), o quedarse, cobrando un salario menor (30).

En definitiva, la teoría de la apropiación de las rentas supone que los salarios se fijan en una negociación (colectiva o individual), en función del poder relativo de empleadores y empleados, en un juego dinámico que se repite periódicamente. Si es la empresa la que trata de apropiarse de la renta, el salario que se establezca no podrá ser menor que la prestación por desempleo o que el salario que se pueda conseguir en un trabajo alternativo; y si es el empleado el que intenta la captura, su salario no podrá ser mayor que esa remuneración alternativa, más los costes de despedirle, de contratar a otro y de formarlo. Habitualmente se llegará a un equilibrio en el reparto de las rentas, en función del poder relativo de ambas partes. El problema surge cuando ese equilibrio se rompe y una de las partes «rompe la baraja» e intenta apropiarse de una parte mayor de las rentas, como ocurrió en los años que comentamos.

Lo anterior sugiere que los costes de ajuste para las empresas (los costes de buscar, seleccionar, contratar, formar, trasladar y despedir o retener a un trabajador), definidos por el marco institucional y legal del mercado de trabajo, no son un dato fijo. La empresa, por ejemplo, puede poner trabas a la capacidad de organización de los empleados, a fin de mermar su poder. Igualmente, los trabajadores pueden tratar de aumentar, por ejemplo, los costes de despido o de contratación, para aumentar su poder frente a la empresa.

Conviene hacer notar que la existencia de esas rentas es conocida desde el principio de la relación laboral, pero no pueden incluirse en un contrato que especifique suficientemente todas las posibles situaciones futuras, de modo que se eviten conflictos como el que estamos comentando. De ahí que la batalla por la apropiación de las rentas puede estar ausente durante un tiempo y estallar más tarde, probablemente ante cambios en las circunstancias, como una demanda más elevada, mayor inflación, beneficios más altos, un cambio en la competencia, la reducción en la oferta de trabajo o la aparición de mecanismos institucionales o legales que aumentan el poder de una de las partes.

Finalmente, hay que recordar que lo que es rígido en el corto plazo deja de serlo en el largo. En el corto plazo, la empresa no puede prescindir de sus trabajadores, porque se encuentra atada por la tecnología y el capital existentes (31). Pero, con el paso del tiempo, la empresa puede cambiar su tecnología, su stock de capital y su combinación de factores, reduciendo su demanda de trabajo y recuperando su poder de mercado.

El crecimiento de los salarios

En los años setenta se dieron, en España y en Europa, al menos dos razones para que los trabajadores librasen una batalla por la apropiación de las rentas (32):

- 1) En los años anteriores, la creación de rentas fue muy intensa, por lo que la «tarta» a repartir debía ser grande: la demanda agregada crecía con fuerza,

(30) También habrá que considerar otros costes, como la menor productividad del empleado cuyo salario se ha reducido, la desmotivación de otros trabajadores, las represalias sindicales, etc.

(31) En una fase de auge, cuando la demanda de bienes es elevada, el coste de soportar una huelga o parar la producción para cambiar el capital o el equipo humano será mayor que en una recesión. Por eso, las batallas sindicales por el reparto de las rentas suelen tener lugar en las fases expansivas del ciclo, y las réplicas empresariales en las contracciones.

(32) Cfr. Caballero y Hammour (1996, 1998), Hall (1998).

la competencia era reducida, la protección, elevada, y las interferencias del Gobierno en los procesos productivos y en los mercados generaban muchas oportunidades de beneficios extraordinarios.

- 2) Se estaban produciendo cambios que inclinaban la balanza del poder de mercado en favor de los trabajadores:
 - a) Si las empresas se resistían a la apropiación de rentas, pagarían un alto precio –pérdida de beneficios–, en un momento en que la demanda crecía rápidamente. Además, esa resistencia era menos necesaria, por la facilidad de trasladar los mayores costes a precios (33), y por la actitud conciliadora del Gobierno, que, además, disponía de instrumentos (principalmente financieros y fiscales) para compensar a las empresas por los mayores costes laborales.
 - b) Por parte de los trabajadores, los incentivos a plantear sus reivindicaciones eran elevados: sus pretensiones parecían justificadas por el crecimiento de la demanda (Gráfico 1) y de los beneficios (Gráfico 12); el riesgo de perder su empleo era bajo, porque la reducida tasa de paro les garantizaba que encontrarían pronto otro puesto de trabajo, y porque se estaba desarrollando la red de seguridad social que debía mantener el nivel de vida de los trabajadores, sobre todo en caso de pérdida de empleo, y que también les debía aislar de la competencia de los parados (Gráfico 28).
 - c) El ambiente ideológico favorecía las reivindicaciones laborales, como también el ejemplo de otros países (34), el triunfo de un modelo de política económica que ponía las políticas monetaria y fiscal al servicio del mantenimiento de la demanda a cualquier precio, el optimismo teórico sobre la viabilidad de políticas dirigistas y redistributivas, etc.

Conviene tener en cuenta que esta interpretación de la lucha por la apropiación de las rentas no hace justicia a lo que entonces debieron sentir los interesados. Para los trabajadores, en efecto, no fue una decisión fría y meditada de apropiarse de unas rentas cuya naturaleza ignoraban y cuya formación no entendían, sino una reivindicación de algo que, según la ideología entonces dominante, era suyo. De alguna manera, la sociedad se basaba en un «contrato social implícito», que equilibraba suficientemente los costes y los beneficios de cada una de las partes, al menos desde un punto de vista subjetivo. Pues bien, los trabajadores debieron pensar que la participación de los patronos en la «tarta» era excesiva e injusta. Los empresarios, por su parte, afirmaban que los trabajadores habían roto el equilibrio implícito en el modelo, porque con sus reivindicaciones y sus huelgas reducían su capacidad competitiva y ponían en peligro la continuidad de sus empresas. Y cuando los empresarios iniciaron los despidos, los empleados debieron ver esto como una nueva agresión, ya que la estabilidad del empleo y el crecimiento económico eran puntos capitales del modelo.

(33) Este argumento no debe ser exagerado. Una empresa puede aumentar su precio de venta si aumentan sus costes, pero si lo hacen todas las empresas, o la gran mayoría de ellas, sólo se conseguirá una nueva ronda de aumento de salarios. El argumento del traslado de costes a precios sólo es válido si hay retrasos en los ajustes respectivos o si algún agente económico no puede llevarlo a cabo (por ejemplo, las empresas sometidas a la competencia exterior con tipos de cambio fijos).

(34) Caballero y Hammour (1998) documentan esa batalla para Europa, frente a Estados Unidos (cfr. también Gordon, 1988); el aumento de las rentas salariales también se produjo en Norteamérica, pero no tuvo continuidad (cfr. Rotemberg y Woodford, 1999).

Lo que ocurrió en esos años fue, pues, que los trabajadores presionaron para conseguir aumentos salariales por encima del crecimiento de la productividad y de la inflación (Gráfico 18), contando con la cooperación del Gobierno, que estaba interesado en mantener la paz social precisamente cuando se estaba gestando la transición política (35). Un aumento de los salarios por encima de la inflación y de la productividad da lugar a una mayor participación del trabajo en la renta nacional (36). En España, esa cifra creció desde el 40% a mediados de los años cincuenta hasta el 55% dos décadas después (Gráfico 14) y, como es lógico, fue acompañado por una notable caída de la tasa de beneficio (Gráfico 12).

Los cambios en el entorno legal e institucional

Esa evolución de los salarios coincidió en el tiempo con las tensiones sociales y políticas de los últimos años del régimen franquista y la transición a la democracia. Los sindicatos libres, aún ilegales, se habían infiltrado en la Organización Sindical, que dejó de ser el pretendido árbitro de los intereses de los implicados para convertirse en un foco de conflictos. Con la muerte de Franco (20 de noviembre de 1975) y los primeros pasos hacia la transición política, el modelo laboral experimentó nuevos cambios. La escalada de reivindicaciones se aceleró. La paz laboral se vio fuertemente perjudicada, al menos hasta los Pactos de La Moncloa (1977), tanto por el uso del conflicto laboral como arma política como por la misma inseguridad de los puestos de trabajo, cuando la crisis económica se acentuó.

Además, el crecimiento salarial no fue proporcional, sino lineal, de modo que los costes laborales crecieron proporcionalmente más para el empleo menos cualificado, en un intento de hacer más igualitaria la distribución. Esto, lógicamente, debió perjudicar más a los sectores más afectados por los shocks y con menores crecimientos de la productividad (o con niveles absolutos de productividad más bajos) (37).

El aumento de los costes salariales en estos años fue, pues, un complejo fenómeno cuyas causas fueron económicas, sociales y políticas. Si en algún momento pudo parecer transitorio, pronto quedó claro que se trataba de un intento de cambiar el modelo político, económico y laboral.

En ese contexto, las nuevas fuerzas sindicales y políticas forzaron también un aumento de los costes de ajuste para las empresas, lo que reducía su capacidad de reacción (38). Obviamente, lo que decían perseguir no era hacer más rígida la demanda de trabajo, sino defender a los trabajadores de los «atropellos» de los patronos, oponiéndose a los despidos colectivos y a las regulaciones de empleo con que las empresas trataban de hacer frente a la crisis, y combatiendo las horas extras (39).

(35) No sabemos a ciencia cierta cuál fue el detonante, si es que hubo uno determinado: quizá fue la aceleración de la inflación (Gráfico 6), el ejemplo de otros países o la iniciativa política de los sindicatos ilegales infiltrados en la estructura oficial de la Organización Sindical, etc.

(36) Bajo ciertas condiciones, esto coincide con el inverso del margen (*mark up*) que fijan las empresas en condiciones de competencia imperfecta; cfr. Rotemberg y Woodford (1999). Cfr. también Bentolila y Saint-Paul (1998), Krueger (1999).

(37) Cfr. Malo de Molina y Ortega (1985); también Bentolila y Blanchard (1990), Bentolila y Saint-Paul (1992).

(38) Los costes de ajuste son los que tienen lugar cuando hay cambios en el personal: búsqueda, contratación, formación, traslado, despido, sustitución, etc.

(39) El Gobierno adoptó también una actitud de cerrada oposición a los despidos: la Ley de Relaciones Laborales de 1976 excluía el despido con indemnización, obligando siempre a la readmisión. Fue derogado en octubre de 1977.

Las empresas se encontraron así entre una demanda estancada, unos costes laborales crecientes (más allá de los aumentos de productividad y precios) y plantillas rígidas (contratos indefinidos y prohibición de despido), más las elevaciones de precios de la energía y de las primeras materias y unos niveles de endeudamiento elevados, que pronto se tradujeron en cadenas de morosos primero, suspensiones de pago después y, finalmente, quiebras y cierres, fuertemente contestados por los sindicatos y por las autoridades.

Precios, salarios y «cuña» salarial

El crecimiento de los costes laborales para las empresas fue mayor que el de los ingresos netos recibidos por los trabajadores, dando lugar a la «cuña» (*wedge*) salarial. Distinguiremos aquí entre tres factores diferenciales (40):

- La «cuña fiscal» fue el resultado de la elevación de las cotizaciones sociales y de las retenciones y tipos del impuesto sobre la renta, que aumentaron el coste del trabajo para las empresas, pero redujeron el salario neto recibido por los trabajadores. Esto debió acentuar las presiones para conseguir salarios más altos (41).
- La «cuña de precios nacionales» se formó por la distinta evolución de los diversos índices de precios. A las empresas les afectan, sobre todo, los precios de producción, que son los relevantes para su cálculo del salario real (salario real para el productor o «salario real producto»: Gráfico 16), mientras que a los trabajadores les interesan los precios de consumo (y con ellos calculan el salario real para el consumidor o «salario real consumo»: Gráfico 15). Como se ve en el Gráfico 17, el salario real creció para las empresas más aprisa que para los empleados (menos en los primeros años de la década de los ochenta), lo cual debió acentuar el efecto de la subida de costes sobre la demanda de trabajo (42).
- Algo parecido ocurrió con la «cuña de precios internacionales»: los aumentos de los precios de importación y las depreciaciones nominales de la peseta elevaron los precios de consumo más que los de producción, con el mismo efecto señalado en el párrafo anterior. Además, al menos una parte de los aumentos transitorios de los precios de importación se convirtieron en aumentos permanentes de los costes, porque cuando las importaciones se abarataron los salarios no se redujeron.

Los aumentos de precios de las primeras materias y de la energía

En el otoño de 1973, la OPEP provocó una brusca e importante elevación de los precios del petróleo, en una fase de fuerte expansión de la demanda mundial (lo que aseguró el éxito de la operación). Esta fue la gota que colmó el vaso de un período de intensas alzas en los precios de casi todas las primeras materias. El cambio se interpretó, al principio, como

(40) Cfr. Lindbeck (1994).

(41) El Gráfico 24 muestra una medida parcial de la cuña salarial debida a las cotizaciones sociales; puede comprobarse que la tendencia fue creciente hasta mediados de los ochenta. Los Gráficos 25 a 27 muestran el impacto de las cotizaciones sociales pagadas por los empleados y de las cotizaciones totales, así como de las retenciones por el impuesto sobre la renta. Andrés et al. (1990) valoran la contribución de la elevación de las cotizaciones sociales al aumento de la tasa de paro en 2,8 puntos, sobre 11,4 de incremento en 1972-1978. Sobre la importancia reciente de las variables fiscales en los salarios, cfr. Corona (1999).

(42) Blanchard et al. (1995) afirman que el efecto fue significativo, y le atribuyen una parte importante del aumento de los costes laborales después de 1972.

transitorio (se pensó que la capacidad de la OPEP para mantener los nuevos precios del petróleo era limitada, por razones políticas y de la organización del cártel), pero pronto se vio que podía ser duradero, creando el espectro de una escasez mundial de primeras materias y energía.

Esos mayores precios incidieron en España en una estructura productiva que se apoyaba fuertemente en tecnologías intensivas en energía. El ajuste necesario debía pasar, obviamente, por el ahorro de energía, bien mediante la contención de la demanda (lo que significaba una recesión), la modificación de la estructura productiva (que chocaba con la rigidez de los mercados, las políticas proteccionistas y el exceso de regulaciones) o el cambio en la tecnología empleada (lo que exigía inversiones elevadas, muy difíciles en un momento en que la formación de capital se estaba contrayendo: Gráfico 10).

La combinación de los mayores costes del trabajo, energía y primeras materias hizo particularmente grave la crisis, en un entorno demasiado rígido para poder llevar a cabo los ajustes necesarios. La demanda agregada se redujo, así como la productividad marginal del trabajo, generando desempleo. Los mayores costes de la energía y de las primeras materias invitaban a un uso más intenso del trabajo, si los salarios reales se hubiesen moderado. Pero los mayores costes laborales invitaban, paradójicamente, a usar más energía (que, a pesar de haberse encarecido, era aún relativamente barata respecto del trabajo), acentuando el carácter recesivo de la crisis y destruyendo más empleo (43).

Un nuevo entorno internacional

La primera crisis del petróleo sumió a la economía mundial en una grave recesión, alentada por el crecimiento de los costes laborales y por las políticas restrictivas que los gobiernos fueron tomando cuando comprobaron el impacto inflacionista de los mayores precios de las primeras materias (44).

Todo ello ocurría con el telón de fondo de un conjunto de cambios que se estaban produciendo en la economía mundial y que acabarían influyendo en las decisiones de producción y empleo:

- Un fuerte impulso al proceso de globalización de la producción y el comercio mundial, que estaba cambiando las ventajas comparativas en el mundo.
- Un fuerte avance tecnológico, que se había ido gestando en los años anteriores, y que ahora extendía sus efectos.
- Los errores de algunos gobiernos (entre ellos, el español), que pensaron que se enfrentaban a un declive cíclico de corta duración y que esperaban poder combatir con políticas expansivas.
- Cambios sectoriales en las ventajas comparativas, como resultado de la aparición de nuevos países competidores (sobre todo en productos intensivos en trabajo).
- Esos cambios sectoriales tuvieron, a su vez, efectos geográficos importantes. La crisis de los primeros años setenta fue una crisis industrial, que afectó profundamente a los países y a las regiones cuya economía se basaba en industrias tradicionales.

(43) De hecho, el consumo de energía se mantuvo elevado en los tres primeros años que siguieron a la primera crisis del petróleo (entre otras razones, porque los mayores precios internacionales no se trasladaron plenamente a los consumidores españoles hasta dos o tres años después).

(44) Sobre este episodio, cfr. Argandoña (1984).

- La aparición de la preocupación ecológica (la tesis del «crecimiento cero»), que, poco a poco, iba a introducir regulaciones y condicionantes sobre muchos sectores, obligándoles a un cambio que en aquellos momentos se presentaba problemático.

Los ajustes a la crisis y el segundo shock del petróleo

La crisis en las empresas

Volviendo a la economía española, el resultado de todas estas fuerzas nos lleva a describir un panorama que, conforme avanzaba la década de los setenta, se fue haciendo más y más sombrío para las empresas, que debían ser las protagonistas de la creación de puestos de trabajo. El crecimiento de la demanda agregada se contrajo (Gráfico 1). La inflación se aceleró (Gráfico 6), tanto por el aumento de los costes como por la política monetaria permisiva, aunque a mediados de 1977 hubo que cambiar su signo (45). El déficit público empezó a crecer desde 1976 (Gráfico 28). La balanza por cuenta corriente presentó un déficit elevado, y la peseta se apreció en términos reales. Las cuentas de resultados de las empresas empeoraron por la caída de las ventas y por los mayores costes (Gráfico 12) (46). El efecto de todo ello fue una reducción en el uso del stock de capital (Gráfico 9) (47). Además, el cambio en los precios relativos de los factores debió acentuar la obsolescencia de los equipos antiguos, basados en el uso intensivo de una energía barata.

Conforme la crisis se hizo más grave, las empresas fueron perdiendo capacidad de respuesta. Al principio, quizá pudieron trasladar los mayores costes a precios, porque las autoridades monetarias financiaron este proceso (hasta 1977), pero pronto se lo impidió la caída de la demanda.

Además, las restricciones a la entrada y salida del mercado de trabajo se fueron haciendo más duras, por la presión sindical y por la actitud de los gobiernos y de los jueces. A menudo, los problemas laborales acabaron en violentos enfrentamientos, el cierre definitivo de las fábricas y la destrucción de su capital físico (las máquinas se vendían para pagar a los trabajadores o a los acreedores), humano (muchos trabajadores no encontraron nuevo empleo) y organizacional (se perdieron los conocimientos específicos del sector, del mercado y del producto) (48).

-
- (45) Esas políticas generaron un desempleo «keynesiano», de demanda insuficiente, pero no parece que ésta pueda ser una causa dominante en la explicación de los niveles elevados y duraderos de desempleo que se observaron en esos años. Ni es correcto argumentar que unas políticas expansivas hubiesen permitido recuperar el empleo, en un contexto de inflación elevada, costes crecientes y recesión internacional. Ejercicios de identificación de las causas del desempleo en España, distinguiendo entre insuficiente oferta de trabajo, restricciones de capacidad (equipo), insuficiencia de demanda y desajustes estructurales, se llevan a cabo en Andrés et al. (1990), Ballabriga et al. (1991) y Blanchard et al. (1995), entre otros.
- (46) Lo que presenta el Gráfico 12 no es una verdadera tasa de beneficio, sino el porcentaje del excedente neto de explotación (o sea, el conjunto de rentas no ganadas por el trabajo, netas de depreciación) sobre el stock de capital total de la economía, en pesetas constantes. Pero su evolución en el tiempo debe ser parecida a la proporción de los beneficios sobre fondos propios de las empresas.
- (47) La contribución del capital al crecimiento del producto se redujo desde 1972, y no volvió a crecer hasta 1984; la del trabajo fue negativa entre 1975 y 1985. Cfr. Nicolini y Zilibotti (1996).
- (48) Como es obvio, también influyeron otros factores, pero en menor cuantía. De un lado, la emigración a Europa, que se suspendió al estallar la primera crisis del petróleo, invirtió su signo. Y de otro, el avance del paro desanimó a algunos buscadores de empleo y moderó el crecimiento de la población activa, lo que encubrió al menos una parte del problema del desempleo («síndrome del trabajador desanimado») (Gráfico 2). Pero me parece que no debe ponerse demasiado énfasis en el efecto puramente numérico del aumento de la oferta de trabajo sobre el paro, si no se desea oscurecer el papel de los factores que influyeron en su demanda, sobre todo los mayores costes, la reducción de la capitalización y el lamentable estado de las empresas. Sobre la destrucción de empleo aquí considerada, cfr. Jaumandreu (1986).

Fue así como muchas empresas que habían sobrevivido a la primera crisis del petróleo, pero que no habían podido completar el ajuste y seguían lastradas con excesos de plantilla y deuda y con equipos obsoletos, sufrieron las consecuencias de las medidas restrictivas de 1977 y de la segunda crisis del petróleo en 1979. El proceso de ajuste se convirtió, ya avanzados los años setenta, en una sucesión de quiebras y cierres de plantas, con una fuerte destrucción del empleo y un gran aumento del desempleo (Gráficos 3 y 4) (49).

La crisis que empezó en 1973 continuó dejando notar sus efectos sobre las empresas en el resto de la década y hasta bien entrados los años ochenta. El último acto del ajuste debió ser la reconversión industrial, ya en los años ochenta (50): una medida extraordinaria y tardía para poner fin al mantenimiento artificial de una bolsa de empleo insostenible en las empresas públicas, que habían estado protegidas durante años, pasando sus plantillas sobrantes al desempleo o a la jubilación anticipada (en definitiva, al presupuesto público).

Esta manera de explicar el desarrollo de la crisis ayuda a entender la naturaleza de la destrucción del empleo que se produjo. Las empresas iban de shock en shock: hoy suspendía pagos un cliente, acentuando la exposición financiera de la empresa; mañana una huelga paralizaba la fábrica durante unos días; al otro, los precios de las primeras materias volvían a subir; luego, los pedidos se retrasaban, aumentaban los costes de la seguridad social, una algarada sindical aumentaba la incertidumbre sobre el futuro del negocio... La formidable destrucción de empleo de aquellos años debió ser la continua reacción de las empresas a esa crisis duradera.

Y reaccionaron, sin duda, empleando el reducido margen que les dejaban sus difíciles posiciones de partida. Los despidos no eran tarea fácil, sobre todo cuando la plantilla era grande, los sindicatos –legalizados ya en 1977– agresivos y los costes de ajuste elevados (sobre todo, las indemnizaciones por despido). Por ello, a menudo se alargaba la agonía, comprometiendo el patrimonio familiar, hasta que todo se iba a pique (51). Ahora bien, todo lo anterior no nos autoriza a concluir que las empresas no tuvieron culpa en la crisis de los setenta. De hecho, se habían acostumbrado a una vida cómoda, en un mercado fuertemente protegido, con costes bajos, poca competencia interior y exterior, excelentes oportunidades de beneficio y un gobierno que las miraba más bien con simpatía. Y ese entorno no era el más apropiado para desarrollar una gestión prudente y eficaz, en una época de profundas turbulencias.

El Gráfico 7 muestra que la economía española pasó de una relación capital/producto próxima a 2,9 en los años sesenta a otra próxima a 3,5 en los primeros ochenta (52). Esto se refleja en la relación capital/empleo, que crece continuamente desde un nivel algo inferior a 4 en 1964 hasta casi 10 dos décadas después (Gráfico 11). Esta mayor capitalización viene de antiguo y explica el fuerte crecimiento de la productividad. Pero a partir de 1974, el aumento de la relación capital/empleo es el resultado de un esfuerzo (pequeño) de inversión (la tasa de crecimiento del stock de capital

(49) La evolución de los beneficios en el Gráfico 12 no da una idea cabal de la hondura de la crisis. El Gráfico 13 los compara con el beneficio sobre fondos propios según la base de datos de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) (cfr. Cuervo, 1988, pág. 57): lo que se dice en el texto coincide con estas cifras.

(50) Real Decreto Ley 9/1981, de 5 de junio y disposiciones posteriores, sobre todo el R.D-L 27/1984, de 26 de julio.

(51) La crisis industrial arrastró consigo a la banca, por la elevada implicación de ésta con la industria y por los altos niveles de morosidad alcanzados (cfr. Cuervo, 1988).

(52) La definición de capital relevante debería ser la del sector privado, comparada con la del empleo privado; sin embargo, la conclusión no es diferente si se emplean el capital y el empleo totales, como hacemos aquí. Por otro lado, teniendo en cuenta que el capital no fue usado siempre a plena intensidad, el Gráfico 8 compara la relación capital/producto calculada con un índice en que el stock de capital se corrige de acuerdo con el porcentaje de utilización de la capacidad productiva en la industria. Las conclusiones a las que se llega son las mismas, aunque el perfil cíclico es ligeramente diferente, sobre todo en la recesión de los noventa.

fue cayendo desde el 6% en los años sesenta hasta el 2% en 1983-1984) y, sobre todo, de una gran reducción del empleo (Gráfico 9). Las empresas, pues, continuaron y aun aceleraron el proceso de sustitución de puestos de trabajo por capital –un proceso que venía de lejos–, reduciendo el empleo menos necesario, y, en la medida de posible, introduciendo equipos y tecnologías que ahorraban trabajo (53).

El diagnóstico y los remedios

Los problemas de los años setenta no resultaban familiares a los economistas, los gobiernos y la opinión pública. Pronto se comprobó que no se trataba de una recesión tradicional. El modelo neoclásico-keynesiano entonces en boga atribuía la recesión y la deflación a la insuficiencia de la demanda, y la inflación y el auge al aumento de la demanda. Pero ahora los precios y los salarios crecían al mismo tiempo que caían la demanda y la producción.

Los estudios del lado de la oferta ayudaron a entender la verdadera naturaleza del problema. La crisis fue, como ya hemos visto, una crisis de precios relativos (del trabajo, de la energía y de las primeras materias), y esa fue la primera causa del paro (54). La segunda causa –la política monetaria restrictiva aplicada desde 1977– no es sino una consecuencia de la primera, y sólo puede entenderse en relación con ella. Y, simultáneamente, se estaban poniendo las bases que dificultarían la creación de ocupación cuando se recuperase la demanda agregada: la caída de la formación bruta de capital (la máquina no fabricada no llega a ser el puesto de trabajo del hombre), y la introducción de nuevas tecnologías (la máquina sustituye al hombre).

Al final, dos ideas se iban abriendo paso entre los expertos:

- La inflación era importante. Mientras las alzas de precios fuesen elevadas y sus expectativas estuviesen arraigadas, cualquier intento de relanzar la demanda estaba condenado al fracaso, en una economía como la española, afectada por un fuerte shock de oferta, con estructuras productivas de incierta sostenibilidad, con tipos de cambio fijos y con el deseo de liberalizar cuanto antes los movimientos de capitales.
- En efecto, si en aquellas condiciones se hubiese practicado una política expansiva, la respuesta de las empresas hubiese sido la de subir los precios para recuperar su margen, antes que aumentar la producción, confirmando, con ello, las expectativas de una inflación acelerada. Y esto, con tipos de cambio fijos, llevaría inmediatamente a una crisis de pagos exteriores, mientras que, con tipos de cambio flexibles, la depreciación de la peseta habría alentado nuevos episodios de inflación creciente, dada la indiciación de los salarios.
- La moderación salarial era necesaria. Y ello, por tres razones. Primera: no se podía combatir la inflación mientras los salarios siguieran creciendo y

(53) Este es el «modelo europeo» de crecimiento (Marimón, 1997), basado en el aumento de la productividad y no del empleo, y que acaba siendo incapaz de absorber el paro. Como hemos explicado en el texto, esto no se debe a un fatalismo tecnológico, sino a los cambios operados en el coste del trabajo y en la organización de su mercado.

(54) Sobre la tesis de que el paro se debía a un shock de oferta con salarios reales rígidos (*wage gap*), cfr. Artus (1984), Bruno (1986), Bruno y Sachs (1981, 1985), Grubb et al. (1982), Sachs (1979, 1983), entre otros. Cayó en desuso unos años después, cuando se comprobó que el desempleo seguía creciendo sin nuevas perturbaciones de oferta: cfr. Gordon (1987). Para España, cfr. Andrés et al. (1990) y Dolado et al. (1986).

estuviesen sobreindiciados con la inflación pasada (55). Segunda: si una de las causas del paro era el excesivo crecimiento de los costes laborales, había que moderar el crecimiento de los salarios nominales, de modo que quedase por debajo del de la productividad y el de los precios (es decir, había que llevar a cabo una transferencia de rentas en sentido inverso a la de los años anteriores: del trabajo al capital). Y tercera: si la inversión era condición imprescindible para la creación de ocupación, había que moderar los costes laborales, a fin de recomponer los beneficios de las empresas como requisito para cualquier decisión de inversión.

Quedaba así delineada la política económica apropiada para los últimos años setenta y primeros ochenta (56):

- La política monetaria restrictiva se orientaría a reducir la inflación, mediante el control de la cantidad de dinero.
- La moderación salarial contribuiría a la reducción de la inflación y a la mejora de la cuenta de resultados de las empresas.
- Para conseguir la moderación salarial haría falta algún tipo de acuerdo con los sindicatos, que fuese más allá de la política de rentas tradicional (la congelación de precios y/o salarios o, al menos, la elevación controlada de unos y otros dentro de unas directrices fijadas por el Gobierno), que había sido fuertemente criticada, y que había fracasado en los años anteriores.
- Las políticas de demanda deberían ser moderadamente expansivas, de modo que contribuyesen a crear la demanda necesaria para recuperar el empleo y animar la inversión, sin acelerar la inflación (57).

Harían falta también profundas reformas estructurales: desregulación y liberalización de los mercados, fomento de la competencia, supresión de la indiciación salarial y de los demás factores que pudiesen hacer demasiado rígidos los precios, etc.

La puesta en práctica: Los Pactos de La Moncloa

En 1977, esas concepciones teóricas pudieron empezar a ponerse por obra. Después de la victoria de la Unión de Centro Democrático (UCD) en las primeras elecciones generales democráticas, el vicepresidente primero del Gobierno y ministro de Economía, Enrique Fuentes Quintana, preparó un plan de saneamiento y reforma de la economía española, que quedó refrendado en los Pactos de La Moncloa de octubre de ese año.

El primer objetivo de la nueva política económica fue la contención de la inflación. Pero se suponía que la causa última de la inflación era el conflicto social por el reparto de la

(55) La indiciación significa que los salarios se revisan al alza, de manera más o menos automática, en función de las alzas del coste de la vida. La sobreindiciación mencionada en el texto implicaba que los salarios crecían cada año en un porcentaje mayor que el aumento de los precios, como resultado de la política salarial del Gobierno o de la negociación colectiva.

(56) Cfr. Rojo (1981). Viñals (1992 a) explica muy bien este punto de vista.

(57) Otra cosa es diseñar una política de demanda «moderadamente expansiva» en el contexto de una lucha contra la inflación. Por esta causa, el Banco de España incurrió en algunas inconsistencias en la época que comentamos (cfr. Argandoña, 1985).

renta, por lo que hacía falta la moderación salarial. Y ésta no sería posible si no se reelaboraban los mecanismos de protección social y la reforma del sistema de pensiones, para facilitar aquella tarea sin poner en peligro la garantía de rentas y la paz social: el programa de reforma (estructural) debía acompañar y hacer posible el plan de saneamiento (de estabilización).

Y así se hizo en los Pactos de La Moncloa –un acuerdo político entre todos los partidos con representación parlamentaria, firmado en octubre de 1977– donde se estableció que, en adelante, las negociaciones salariales se llevarían a cabo en función de la inflación esperada por el Gobierno para el año siguiente, y no de la inflación pasada, como había sido práctica habitual en los últimos años del régimen anterior. Con ello, la reducción de la inflación era más fácil, y el proceso de fijación de los salarios quedaba vinculado a la política antiinflacionista, que era el eje de la actuación del Gobierno. La negociación salarial se llevaba a cabo dentro del marco de la negociación colectiva, acompañada, en ocasiones, de acuerdos globales sobre el crecimiento de los salarios, en los que se introducían otros puntos de la política económica y de la reforma laboral. Surgió así la política «neocorporativista» de los pactos sociales (58).

El nuevo modelo no tuvo una gestación fácil, pero poco a poco fue consolidándose. Hasta bien entrados los años ochenta, el reparto (informal) de tareas era aproximadamente al siguiente:

- El Gobierno anunciaba, habitualmente en septiembre, la tasa de inflación esperada para el año siguiente, formando parte del paquete de acciones de los Presupuestos Generales del Estado.
- La inflación así anunciada se convertía en el punto de referencia de las negociaciones salariales del año siguiente.
- En su momento, esa inflación esperada se convertía en el objetivo final de la política monetaria del Banco de España.

Ese modelo descansaba en un conjunto de equilibrios implícitos y delicados. En concreto, el objetivo debía cumplirse con suficiente aproximación, de modo que la credibilidad del Gobierno quedase a salvo y se mantuviese el poder adquisitivo de los salarios (en su caso, mediante una cláusula de revisión en función del diferencial entre la inflación realizada y la esperada).

La participación del Gobierno en los pactos introducía una posible distorsión política, pero también una presión adicional para la moderación salarial, así como la posibilidad de usar mecanismos compensadores en otros ámbitos (impuestos, gasto público, seguridad social, etc.) (59).

La política de pactos exigía que el Gobierno tuviese interlocutores válidos con los que poder discutir desde el aumento salarial anual hasta la redacción del futuro Estatuto de los Trabajadores, la actualización de la legislación sobre pensiones o la política económica que se proponía llevar a cabo. Hubo, pues, que dar categoría y poder a los sindicatos y a la

(58) Cfr. Pérez Díaz (1987).

(59) El modelo no carecía, obviamente, de defectos. Por ejemplo, la fijación de una banda de crecimiento de los salarios invitaba a los sindicatos a llevar la negociación al límite superior de la banda, incluso en sectores o empresas en crisis. De este modo, todos los salarios crecían a tasas parecidas, perdiéndose la necesaria flexibilidad.

patronal, antes incluso de saber si las bases los respaldaban. Asimismo, se dio fuerza obligatoria «erga omnes» a los convenios pactados con los sindicatos representativos, aunque sus afiliados fuesen, de hecho, una minoría en la empresa o en el sector.

En todo caso, la legalización de las organizaciones sindicales y patronales permitió al Gobierno trasladarles, a través de la negociación colectiva, al menos una parte de la tarea de fijación de los salarios y de las condiciones de trabajo. Al propio tiempo, el Gobierno se propuso rehacer la legislación laboral básica y crear un marco institucional y regulador acorde con la Constitución de 1978 (véase el Capítulo 4).

Conclusión

Los años setenta fueron muy importantes para la economía y la sociedad españolas. Fueron los años de la transición política, cuando se sentaron las bases para la organización de nuestro modelo de sociedad. Empezaron con un auge y acabaron en una larga y penosa recesión: diez años de bajo crecimiento, de destrucción de empleo y de adaptación a un cambio brutal, pero –en buena medida– necesario para abandonar un modelo cerrado, proteccionista y conservador y pasar a otro abierto, dinámico y liberal, que al final de la década era sólo una esperanza. En esos años asistimos a una grave crisis política y económica, sobre el trasfondo de una disputa ideológica, para acabar en la política de consenso –bien que limitado– de los Pactos de La Moncloa.

Fueron años importantes para el mercado de trabajo. En ellos se produjeron shocks que destruyeron grandes volúmenes de empleo y que, como veremos en breve, dejaron nuestra tasa natural de paro establecida en unos niveles que nada tienen de «natural», pero que fueron la consecuencia «natural» de esos acontecimientos (60). No es fácil entender el nivel de desempleo de los años ochenta si no se tiene en cuenta la lucha por la apropiación de las rentas de los setenta y el traumático proceso de ajuste de las empresas.

Pero, junto con los problemas, los años que hemos estudiado aportaron un diagnóstico, una política (que ponía énfasis en la lucha contra la inflación y en la moderación salarial), un acuerdo político para ponerla en práctica y las bases para la reelaboración del marco legal e institucional del mercado de trabajo. De todo ello nos ocuparemos en los capítulos que siguen.

(60) La tasa natural de paro es aquella en la que tiende a colocarse la economía cuando no actúan fuerzas del lado de la demanda. Viene a coincidir con la tasa de paro no aceleradora de la inflación (*non accelerating inflation rate of unemployment, nairu*). Es «natural» en el sentido de que viene determinada por factores estructurales, no coyunturales, pero no tiene por qué ser ni óptima, ni constante.

CAPITULO III

Introducción. La recuperación económica y los límites a la creación de ocupación

En el capítulo anterior hemos descrito la destrucción de empleo y el aumento del desempleo de los años setenta y primeros ochenta como la reacción de las empresas a las perturbaciones de precios relativos y a la caída de la demanda. El ajuste, como vimos, fue largo y doloroso, y no acabó con la moderación salarial iniciada con los Pactos de La Moncloa. Por ello, los años 1977 a 1984 son un período confuso para el mercado de trabajo, porque continuaba la destrucción de empleo de la fase anterior, mientras que ya empezaban a actuar las fuerzas que darían lugar a la nueva expansión.

En este capítulo se explica esta fase del ciclo, analizando cómo se produjo la recuperación de la cuenta de resultados de las empresas y por qué la creación de empleo fue insuficiente. El hilo conductor de esta sección lo constituirá, una vez más, el conflicto sobre el reparto de las rentas generadas en la relación laboral.

La tesis de este capítulo es muy sencilla: las empresas recuperaron su equilibrio financiero principalmente mediante la destrucción masiva de empleo, y se pusieron así en condiciones de reanudar el proceso inversor. Pero, cuando lo hicieron, optaron por tecnologías más intensivas en capital (y ahorradoras de empleo), porque el coste relativo del trabajo respecto del capital había crecido fuertemente. Y esa decisión tuvo efectos duraderos sobre el mercado de trabajo.

La salida de la crisis

La caída del empleo primero, y la moderación salarial después, redujeron el porcentaje que las rentas del trabajo representaban del valor añadido bruto, del 55% (1976) al 50% (1984), muy lejos aún de los niveles de los años cincuenta y sesenta (Gráfico 14). Entre 1982 y 1986, el salario real fue aproximadamente constante (Gráfico 16), y el crecimiento del coste laboral unitario real fue negativo entre 1979 y 1985 (Gráfico 19), lo que explica la recuperación del beneficio (Gráfico 12): el shock salarial cambió de signo.

El Partido Socialista Obrero Español (PSOE) ganó las elecciones de octubre de 1982. Aunque su programa electoral era populista y redistributivo, aplicó políticas moderadas y continuó y aceleró las reformas iniciadas en los años setenta.

La política monetaria fue suavemente restrictiva; la política fiscal, que se anunciaba un año y otro como restrictiva, fue más bien expansiva, pues tuvo que hacer frente a una parte importante de los costes del ajuste real: seguro de desempleo, jubilaciones anticipadas, reestructuración industrial, subsidios a empresas en crisis, etc. La peseta, que se devaluó en diciembre de 1982, se mantuvo ligeramente depreciada hasta la entrada en la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1986. Todo esto sugiere un marco macroeconómico no expansivo, pero tampoco restrictivo, que no parece compatible con el aumento del paro que se produjo (Gráfico 4).

El factor clave de la evolución económica en esos años fue, sin duda, la mejora de la situación de las empresas, en la que influyeron la recuperación de la demanda, la moderación salarial (ayudada por la lenta pero perseverante caída de la tasa de inflación y potenciada por los pactos sociales), la evolución favorable de los precios de la energía y las primeras materias (al menos desde 1985), y la reducción de plantillas que las empresas seguían llevando a cabo, a pesar de los elevados costes de despido (61).

Como ya hicimos notar, la moderación salarial se entendía como una condición necesaria para la reducción de la inflación y para la recuperación de la inversión. Esta tendría lugar cuando los empresarios tuviesen beneficios, proyectos rentables, la casa en orden, un entorno estable y financiación suficiente y barata. Pues bien, los beneficios mejoraron en 1984 (Gráfico 16). Los proyectos rentables existían también, porque la economía española llevaba diez años de retraso en la inversión, había muchas innovaciones que introducir y la entrada en la CEE parecía inminente. La casa estaba en orden, es decir, las empresas habían provisionado sus morosos, devuelto sus créditos y reducido sus plantillas. El entorno político y económico, español e internacional, era estable: inflación decreciente, moderación salarial, paz social, una peseta no apreciada, un Gobierno que estaba ganando credibilidad... Y los fondos necesarios estaban listos, en los bancos y, sobre todo, en la autofinanciación.

Un conjunto de medidas impulsoras (el «paquete Boyer») y la firma del Tratado de adhesión a la CEE, ambos en 1985, marcaron el comienzo de la recuperación de la inversión (Gráfico 10) y del consumo (que se adelantó al crecimiento del empleo). Pero aunque las circunstancias propicias se mantuvieron en los años siguientes, la creación de ocupación parecía insuficiente para reducir el paro a tasas del 10-12%, que entonces se consideraban realistas pero inalcanzables (62). En su mejor momento (1990), la tasa de paro sólo se redujo hasta el 16% de la población activa.

¿Por qué la economía española no fue capaz de crear nueva ocupación de la misma manera que la había destruido en la década anterior? La tesis que expondremos aquí es que las empresas se habían pasado a tecnologías que ahorran trabajo y empleaban más intensamente el capital. En esas condiciones, el crecimiento de la inversión y de la demanda creaba empleo, pero no en la cuantía necesaria.

Las decisiones de tecnología, planta y equipo

Las empresas toman, de manera discontinua, decisiones que llamaremos de «largo plazo», que afectan al tamaño de su planta, a la tecnología que emplean y a la combinación de factores productivos. Esas decisiones suelen estar relacionadas con nuevos mercados, cambios en la competencia, en los productos, en la tecnología, en la disponibilidad o coste de los factores (nuevo equipo, cambios salariales permanentes), en las técnicas de organización y dirección, etc.

(61) En esta fase tuvo lugar la reconversión industrial (1984), que antes hemos presentado como la última etapa del ajuste: una acción que permitía que las empresas públicas en algunos sectores fuertemente afectados por la crisis pudiesen reducir sus plantillas, recuperar la solidez financiera, recapitalizarse y volver a ser competitivas, pasando al sector público una parte importante de los costes del ajuste, y generando un importante aumento del paro (aumento que, en todo caso, hubiese tenido que producirse en los años anteriores, y que venía pesando gravemente sobre las empresas afectadas).

(62) El crecimiento de la población activa (Gráfico 2) fue una de las causas de que la caída del desempleo no fuese mayor. Sobre el aumento de la tasa de participación femenina, véase Bover y Arellano (1994).

Suponemos que esas decisiones de largo plazo se toman atendiendo a las condiciones esperadas de demanda, costes, tecnología, etc., en un horizonte más o menos largo, que dependerá, principalmente, de la vida útil esperada del equipo. Suponemos también que las empresas tienen una gama de tecnologías posibles a su alcance, de producción propia o compradas fuera (63).

Como es lógico, uno de los determinantes principales de esas decisiones será el coste esperado del trabajo (incluyendo en él todas las partidas relevantes: salarios y complementos, cotizaciones sociales, costes de búsqueda, contratación, formación, despido y movilidad, etc.). Pues bien, para las empresas españolas de aquellos años, el coste (presente y esperado) del factor trabajo había aumentado fuertemente, de manera permanente, por tres razones:

- 1) Los costes relativos del trabajo seguían siendo elevados; se había frenado su crecimiento, pero no habían bajado (64).
- 2) El factor trabajo podía volver a intentar la apropiación llevada a cabo antes, y era preferible evitarla de raíz, usando tecnologías intensivas en capital.
- 3) El precio relevante para las decisiones de tecnología y empleo era el del trabajo en relación con el capital. Y, de nuevo, la comparación perjudicaba al trabajo, porque, como se ve en el Gráfico 20, el precio de los bienes de inversión estuvo siempre por debajo del coste laboral unitario del trabajo (65).

Por todo ello, los proyectos de aquellos años, tanto los de sustitución de equipo como los de ampliación de capacidad o de creación de una planta nueva, debieron orientarse hacia tecnologías intensivas en capital y ahorradoras de trabajo. Esas tecnologías estaban disponibles, y las empresas disponían de los fondos y los incentivos necesarios para ponerlas en práctica (66).

De este modo, la relación capital/producto, que había crecido fuertemente en los años de la crisis, se moderó en los primeros ochenta y sólo bajó ligeramente en los años finales de la década (Gráfico 7), mientras que la relación capital/empleo simplemente dejó de crecer entre 1984 y 1990 (Gráfico 11). Como muestra el Gráfico 9, lo que se produjo fue una mayor intensidad de formación de capital, acompañada de una rápida recuperación del empleo (67) (una recuperación que se explica, al menos en parte, por las decisiones de ajuste a corto plazo, de las que hablaremos más adelante).

(63) Si, como es lógico, algunas de esas tecnologías se importan de economías más avanzadas, serán, probablemente, intensivas en capital (físico, humano u organizacional), pero es probable que convivan, simultáneamente, tecnologías diversas, del mismo modo que se encuentran, incluso en una misma empresa, máquinas de diversas «generaciones».

(64) Es decir, la brecha de los salarios reales abierta en los primeros años setenta no se cerró con la moderación salarial de los ochenta (cfr. Zabalza, 1996).

(65) Fisher (1999) subraya ese mismo comportamiento en Estados Unidos, desde la década de los cincuenta. El argumento que presentamos en el texto es discutible, porque el precio relevante no es el de los bienes de equipos, sino el coste de uso del capital, que pretende medir precisamente cuánto le cuesta a una empresa utilizar una unidad de su capital. Y la evolución de los precios relativos de los bienes de inversión es sólo una parte del mismo, siendo las otras el tipo de interés real, la tasa de depreciación, la tasa esperada de crecimiento de los precios de los bienes de capital y algunas variables fiscales. Pues bien, el Gráfico 21 compara las mismas variables del Gráfico 20 con el coste de uso del capital (índice acumulado, base 1964 = 100), calculado por López (1991). El Gráfico confirma la conclusión citada en el texto: el trabajo es más caro que el capital; en todo caso, pudo no serlo hasta 1975, pero las decisiones que a nosotros nos interesan son las que se tomaron precisamente a partir de esa fecha.

(66) El Banco de España explicaba que, entre 1981 y 1984, los proyectos de inversión dirigidos a ampliación de capacidad eran sólo alrededor de un 15-20% del total, frente a los de reposición de equipos (45-50%) y reducción de costes y plantillas (25%) (Banco de España, 1985).

(67) Andrés y García (1992) calculan la variación de la relación capital/empleo «óptima», dada la evolución de la demanda y de los salarios reales para la empresa. Su conclusión es que dicha proporción debió crecer un 4,9% anual entre 1968-1974 (correspondiente a un 5,6% de aumento del stock de capital y un aumento del empleo potencial del 0,7% anual), para subir a un 5,2% en 1974-1981 (3,4% del capital y -1,8% del empleo), 2,8% en 1981-1985 (1,0% el capital y -1,7% el empleo potencial), 1,3% en 1985-1988 (3,2% y 1,9%) y 2,2% en 1988-1991 (5,0% y 2,8%). Esta historia se corresponde bien con la que describen los Gráficos 9 y 11.

La incapacidad de la economía para crear empleo en el largo plazo

Hemos dicho antes que los primeros años ochenta fueron de difícil interpretación para los estudiosos del mercado de trabajo en España y en Europa, teniendo en cuenta que los costes salariales se habían moderado considerablemente desde los últimos años setenta. De entre las distintas explicaciones teóricas ofrecidas, las más atractivas eran las siguientes (68):

- Insuficiencia de demanda (con salarios rígidos a la baja). Esta es la tesis keynesiana: las políticas monetarias y fiscales restrictivas puestas en práctica en Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Francia, etc., a partir de 1979, limitaban la capacidad de creación de ocupación en esos países. Otro tanto se podía decir de España, a partir de 1977, aunque la restricción monetaria fue breve y no estuvo acompañada de una política fiscal contractiva. En todo caso, no parece plausible que ésta sea la causa del elevado desempleo en España, ni en Europa, al menos cuando se trata de explicar una tasa de paro elevada y muy persistente (69).

Como variante de la tesis anterior, los elevados tipos de interés nominales de los primeros años ochenta, ligados a la combinación de políticas practicada por Estados Unidos (monetaria restrictiva y fiscal expansiva), debieron frenar la formación de capital y, consiguientemente, la generación de empleo. Esta tesis tampoco parece plausible: los tipos de interés reales fueron negativos en España en los años de la gran destrucción de empleo (Gráfico 23), y los elevados tipos positivos de la década de los ochenta no fueron obstáculo para la intensa creación de ocupación (70).

- Persistencia del desempleo (efectos de «histéresis») (71): cuando un trabajador cae en el paro de larga duración, le es muy difícil volver a encontrar empleo, sea por la pérdida de cualificaciones y hábitos de trabajo (72), sea porque se «malea» con la «cultura del subsidio», porque se desanima y no es capaz de conseguir un nuevo empleo (73), o porque se considera socialmente aceptable vivir del seguro de desempleo (74). De todos modos, la existencia de fenómenos de histéresis que duren casi dos décadas es poco creíble e innecesaria (75).
- La multiplicidad de las causas invitaba a un diagnóstico ecléctico: el paro parecía ser un fenómeno complejo en el que influían factores muy diversos y cambiantes, que no admitía un tratamiento único. La consecuencia de este diagnóstico era a la vez optimista –se puede luchar contra el paro desde numerosos frentes– y, a la vez, pesimista –las posibilidades de éxito eran reducidas.

(68) Hay otras muchas explicaciones posibles: crecimiento de la población activa, emigración del campo a la ciudad, desajustes entre oferta y demanda de trabajo, impacto de los impuestos y de las cotizaciones sociales, insuficiente oferta de trabajadores cualificados, etc. Pero ninguna de ellas es capaz de explicar el fuerte crecimiento del desempleo en los años setenta, aunque aportan elementos útiles, pero parciales, para explicar la insuficiente creación de ocupación en los ochenta.

(69) Cfr. Bean (1994). Esta tesis ha estado presente en las frecuentes recomendaciones de mantener políticas expansivas de demanda como complemento a otras acciones estructurales; por ejemplo, en el enfoque «de ambas manos» (o sea, de oferta y de demanda) de las políticas de empleo en los años ochenta; cfr. Blanchard et al. (1986 a), Drèze et al. (1987). Un ejemplo reciente (y me parece que equivocado) de esta tesis es Modigliani (1998).

(70) Esta tesis reaparecerá en los primeros años noventa, cuando se intentó explicar la mayor tasa de desempleo por las políticas restrictivas con las que los Estados miembros de la Unión Económica y Monetaria europea trataron de cumplir los criterios señalados en el Tratado de Maastricht. Pero el desempleo estaba creciendo ya en España (y en Europa, y en Estados Unidos) cuando se firmó dicho Tratado, y su estricto cumplimiento no fue obstáculo para la intensa creación de ocupación a partir de 1994.

(71) Cfr. Blanchard y Summers (1986, 1987), Layard et al. (1991).

(72) Cfr. Meager y Metcalf (1987), Winter-Ebner (1991).

(73) Cfr. Daniel (1990), Layard y Nickell (1986).

(74) Cfr. Lindbeck (1995).

(75) Cfr. Coe y Gagliardi (1985), Krugman (1994), Song (1998), Wyplosz (1987).

- En la medida en que las tasas de paro de distintos países presentaban niveles muy diferentes, debían ser los componentes institucionales del mercado de trabajo (rigidez de salarios, costes de ajuste, movilidad limitada, etc.) los que explicaban el desempleo. Pero esto planteaba el problema de cómo se había llegado a aquellas tasas de paro tan elevadas precisamente en los años setenta, en economías que venían sufriendo esas ineficiencias institucionales desde hacía décadas, a no ser que se atribuya a los factores institucionales el papel de propagadores o potenciadores de los efectos de los shocks de oferta.

No cabe duda de que las explicaciones anteriores son plausibles, en mayor o menor medida, y aportan algunas ideas útiles para explicar la complejidad del fenómeno que nos ocupa. Pero nos parece que la tesis defendida en las páginas anteriores se acomoda mejor a la realidad española y europea continental. Las empresas redujeron su demanda de trabajo cuando la demanda cayó y los costes de la energía, las primeras materias y el trabajo crecieron fuertemente, en los años setenta. Ahora bien, si la recuperación de la demanda, la caída de los costes de la energía y de las primeras materias, y la moderación de los costes del trabajo no bastó para volver a los niveles de empleo anteriores a la crisis, esto se debió al cambio tecnológico introducido por las empresas en la recuperación de los años ochenta. Y ese cambio sólo se entiende si el coste del trabajo en relación al capital había sido permanentemente mayor (76).

Y esto explica también que la creación de empleo en los años ochenta fuese incapaz de recuperar los niveles de empleo anteriores a la crisis: porque los empresarios, protegidos del alto coste del trabajo por la mayor productividad, no tuvieron interés en presionar para que el trabajo volviese a ser tan barato como en los años sesenta, mientras que los ocupados se esforzaron por mantener los salarios mayores conseguidos, como se explica en el Capítulo 4.

Si este razonamiento es correcto, la reducción del desempleo a partir de la situación creada en los años ochenta se convertía en una tarea muy difícil, ante la que cabían tres planteamientos:

- 1) Reducir drásticamente el coste laboral unitario real, para favorecer la introducción de tecnologías menos intensivas en capital –es decir, volver a los precios relativos de los años sesenta. Esto debería llevarse a cabo mediante una reducción de los salarios nominales no acompañada de una caída paralela de los precios de los productos, lo que exigiría una política expansiva de demanda que evitase también que la renta total se redujese.

Pero esta política implicaría una pérdida de nivel de renta de los asalariados (compensada, al menos en parte, por los mayores niveles de ocupación y el menor gasto de protección del desempleo), y el abandono de las tecnologías introducidas en los años ochenta, para volver a las de los sesenta, con importantes cambios en la especialización productiva, en los mercados y en los productos en que tenemos ventaja competitiva, etc. No parecía, pues, una vía factible, sobre todo porque no contaba con el apoyo de los empresarios, ni de los sindicatos, ni del Gobierno, ni de la opinión pública, ni de los parados (que se podrían beneficiar de ella, pero que ya disfrutaban del seguro de desempleo como alternativa) (77).

(76) La tesis del sesgo tecnológico contra el empleo no parece ser aplicable a un país como España, que usaba en aquellos años tecnologías intermedias y que presentaba una amplia gama de equipos de distintas generaciones, como se ha dicho antes.

(77) Las elasticidades de la demanda de trabajo respecto del salario real calculadas en España han sido muy bajas, próximas a $-0,1$ (De Lamo y Dolado, 1993, referidas a cambios temporales en los salarios), o entre $-0,5$ y $-1,0$ (Dolado y Malo de Molina, 1986; Raymond et al. 1986), aunque no faltan estudios que las encuentran mayores (en valor absoluto) que $-1,0$ (Andrés et al., 1990; Dolado et al., 1986; López, 1991), e incluso llegan a $-2,0$ en el largo plazo (Blanchard et al., 1995). En todo caso, es probable que la recuperación del empleo exija caídas de salarios elevadas y sostenidas durante mucho tiempo, antes de que la ocupación se recupere.

- 2) Tomar como dados los precios relativos del trabajo y del capital, de modo que las nuevas tecnologías no fuesen más intensivas en capital. En este caso, la creación de empleo sólo podría venir de un aumento de la demanda, que lleve a crecimientos del stock de capital y del empleo en la proporción constante (o mejor, ligeramente creciente) del Gráfico 11.
- 3) Combinar la moderación de los costes del trabajo (salariales, pero también de las cotizaciones sociales, de los costes de contratación y despido, etc.) con el crecimiento no inflacionario de la demanda agregada y de la inversión. Esta solución es la que, de hecho, se ha venido aplicando en los últimos años, las recomendaciones de la mayoría de los expertos). Su inconveniente es que alarga mucho en el tiempo la solución del problema del desempleo.

Conclusión

Este capítulo nos ha permitido dar un paso más en la explicación del elevado desempleo de la economía española: la reacción de las empresas al aumento de los costes del trabajo supuso un cambio hacia tecnologías intensivas en capital, que dejó fijada la elevada tasa de paro, al menos para un largo período (78). Al mismo tiempo, hemos mostrado que no existían incentivos a una vuelta a los precios relativos del trabajo y del capital propios de los años sesenta (y que, probablemente, esa vuelta sería subóptima y demasiado costosa).

Esto tiene algunas implicaciones de interés:

- Si las empresas se pueden ajustar a las nuevas tecnologías, serán siempre las ganadoras en la batalla por la apropiación de las rentas, al menos en el sentido de que los intentos de los trabajadores no prevalecerán en el largo plazo –sin que ello signifique que la batalla vaya a ser cómoda, ni que no haya muchas víctimas en ellas, también entre las empresas.
- Si las empresas se pueden ajustar, a la larga, a cualquier precio relativo del capital y del trabajo, puede producirse una situación de equilibrio para cada salario real, en la que la variable de ajuste será el nivel de ocupación (79). O sea, la sociedad española –y europea– es capaz de adaptarse a cualquier nivel de desempleo (80). O, con otras palabras, «no pasa nada» aunque el paro afecte al 25% o más de la población activa española, como ya tuvimos ocasión de comprobar en los años ochenta y, de nuevo, en los noventa (81).

(78) Como ya hemos señalado, esto no quiere decir, obviamente, que aceptemos la tesis del desempleo tecnológico. Collado et al. (1996) asocian el desempleo al cambio en la estructura productiva española, sesgada hacia los servicios y hacia el capital, y Marimón y Zilibotti (1996) ponen énfasis en la reducción de empleo en el sector agrícola como factor diferencial del desempleo en España. Pero esto plantea la cuestión de por qué ese aumento de oferta de trabajo en la industria y los servicios no llevó a reducciones de salarios reales ni a la introducción de tecnologías menos intensivas en capital. A la larga, la clave vuelve a estar en la evolución de los costes laborales. Y la recomendación de Marimón y Zilibotti (1996) de que se lleve a cabo una creación importante de empleo de una sola vez, en vez de correcciones menores en las instituciones, para homogeneizarlas con las vigentes en Europa, nos lleva, de nuevo, a preguntarnos si es factible esa generación de ocupación sin una reducción importante de los costes laborales relativos reales. Nótese que aquí no nos referimos tanto a la rigidez de los salarios reales a la baja (cuando un aumento del paro no lleva a la caída de los costes laborales para crear empleo), que existe y es importante, como al aumento de los costes laborales reales.

(79) Es la conocida tesis de Keynes (1936).

(80) Se deben añadir algunas condiciones para que esto sea verdad: la sociedad ha de proveer de rentas suficientes a los parados, éstos no deben interferir en los procesos de producción (por ejemplo, no perturbando el orden público), el seguro de desempleo no debe acabar impidiendo la formación de capital (clave para el crecimiento de los ingresos de los empleados y para la financiación de los ingresos de los parados y de la inversión), etc.

(81) En Estados Unidos, la situación es, probablemente, diferente. Su menor nivel de protección pública obliga a los ciudadanos a protegerse frente al desempleo mediante un empleo permanente, compatible con episodios cortos de paro y con una intensa movilidad ocupacional y geográfica. A diferencia del modelo «europeo», el modelo «anglosajón» no es compatible con una tasa de desempleo elevada y persistente, o de larga duración.

Ya hemos visto por qué la creación de empleo, siendo intensa en los años ochenta, no fue capaz de reconducir las cifras de paro a los niveles anteriores a la crisis o, al menos, a otros niveles «aceptables». Pero esto plantea otras cuestiones. ¿Por qué los parados no forzaron una reducción de los costes laborales, para encontrar empleo? ¿Y por qué las empresas no intentaron la sustitución de trabajo caro por otro potencialmente barato, entre los desempleados? Es la cuestión de la rigidez de los salarios a la baja, de la que nos ocuparemos en breve.

CAPITULO IV

Introducción. La reforma del marco legal e institucional del mercado de trabajo en los años ochenta y noventa

En este capítulo hemos de dar cuenta de la pregunta formulada al final del capítulo anterior: por qué los salarios fueron tan rígidos en España (y en Europa) y, cuando la demanda de bienes se recuperó, el empleo no pudo volver al nivel anterior a la crisis de los setenta. La respuesta hay que buscarla en el nuevo marco del mercado de trabajo.

En efecto, con el advenimiento de la democracia la sociedad española emprendió la tarea de adaptar las instituciones y leyes que constituían su marco de actuación a las nuevas circunstancias políticas. Los cambios que afectaban al mercado de trabajo eran de singular importancia y, al mismo tiempo, los más difíciles.

Ya hemos dicho antes que en los años setenta el equilibrio de poderes entre los agentes sociales se rompió, en lo que hemos llamado una «batalla» por la apropiación de las rentas. Esta batalla se caracterizó, primero, por el fuerte crecimiento de los costes laborales, y segundo, por una transformación del marco legal e institucional que lo hizo más propicio para ese intento. La consecuencia, ya lo hemos explicado, fue un fuerte crecimiento del desempleo, que dio paso a la moderación salarial (desde 1977). Pues bien, en ese ambiente se planteó la necesaria reforma del mercado de trabajo. Aquí trataremos de explicar cómo se llevó a cabo aquella reforma y cuáles fueron sus determinantes y sus consecuencias para el proceso de creación de empleo, incluyendo los cambios producidos en los años más recientes.

Las decisiones sobre el empleo: empresas y trabajadores

Ya explicamos cómo las empresas, para llevar a cabo sus planes de producción, «crean» (o destruyen) puestos de trabajo específicos, asignando a cada uno un equipo físico, unas tareas y una dirección o coordinación, dentro de proyectos de «largo plazo». Al llevar a cabo esas decisiones, las empresas eligen simultáneamente su dimensión, su equipo, la tecnología y la combinación de factores con que van a trabajar en el futuro. Esa elección se toma, principalmente, a la vista de las expectativas sobre la demanda y los costes relativos esperados del capital y del trabajo.

Una vez creado un puesto de trabajo, la empresa puede decidir cubrirlo inmediatamente o no, mediante un proceso de búsqueda, selección, contratación y formación de un nuevo empleado (y algo parecido ocurrirá ante la decisión de destrucción de un puesto de trabajo), incurriendo para ello en diversos costes. Este proceso se añade a otras muchas decisiones de contratación y despido, que no llevan consigo la creación o destrucción de puestos de trabajo: un empleado se marcha voluntariamente, o está enfermo, o se jubila, y se le sustituye por otro; se llevan a cabo promociones y cambios de trabajadores de unos puestos a otro; se despide a un empleado y su busca otro que lo sustituya, etc. Y, de nuevo, cada una de estas decisiones lleva consigo costes de diversa índole.

Las decisiones de «corto plazo» que aquí hemos presentado de manera muy resumida, vienen regidas por los mismos factores que las decisiones a largo plazo, pero ahora los «costes de ajuste» son mucho más importantes (82).

Los costes totales del trabajo (relevantes en las decisiones de largo plazo) y los de ajuste (más importantes en el corto plazo) están relacionados entre sí. Supongamos que, ante un aumento transitorio de la demanda, una empresa se plantea la conveniencia de crear un puesto de trabajo de duración limitada. Para ello, tomará en consideración todos los costes relevantes: anuncio, búsqueda, entrevistas, formación, salario (y aumentos futuros esperados), cotizaciones sociales y, en su momento, despido. Y comparará esos costes con el valor de la productividad esperada del empleado; si la diferencia es positiva, decidirá crear el puesto.

Una vez que ha tomado esa decisión, la contratación será inmediata o no según sean los costes de ajuste (en comparación con los ingresos esperados): si hay muchos empleados potenciales de calidad y la búsqueda es barata, ésta se alargará hasta encontrar el mejor; en caso contrario, se abreviará. Y si el empleado contratado es menos eficiente de lo que se esperaba, y los costes de despido y de búsqueda son bajos, la empresa iniciará el cambio, pero si esos costes son altos, seguramente preferirá retenerlo (83).

Esos procesos se pueden analizar también desde el punto de vista del trabajador. Los equivalentes a las decisiones de «largo plazo» en la empresa serán, en el empleado, las de educación, formación y adquisición de capital humano, adquisición de compromisos familiares, planes de ahorro e inversión a largo plazo (compra de vivienda, endeudamiento, suscripción de planes de inversión), etc. Esas decisiones condicionan a (y son condicionadas por) sus decisiones de empleo. La principal diferencia con la empresa estriba en que, para el empleado, la compra de una nueva «tecnología» es más difícil y cara que para la empresa (un trabajador no puede cambiar de capital humano con la misma facilidad con que la empresa puede cambiar de máquinas).

El trabajador incurre también en costes en sus decisiones de «corto plazo»: buscar un empleo, seguir un proceso de selección, adquirir nueva formación, perder ingresos, rango y capital humano en caso de despido, etc.

Lo anterior describe el marco de las relaciones laborales, en las que se coordinan las decisiones de largo y corto plazo de las empresas y de los trabajadores. Cada una de las

(82) Por costes de ajuste entendemos los costes de llevar a cabo una decisión de búsqueda, contratación, formación, movilidad, baja, despido, jubilación, etc., desde los anuncios de una vacante en la prensa hasta la contratación de una agencia de selección, pasando por los costes de formación del nuevo empleado (incluida su menor productividad y la mayor dedicación del capataz, al principio), los de despido (indemnización, negociación, salarios de tramitación, posibles represalias de los sindicatos, etc.), los de movilidad de un empleado a otro puesto u otra localidad, etc.

(83) Los ajustes a corto plazo aquí explicados se relacionan con los modernos estudios sobre los flujos de creación y destrucción de empleo. Cfr. Davis y Haltiwanger (1990, 1992), Davis et al. (1996).

partes acude al mercado con su historia, proyectos y expectativas, que rara vez se explicitan, por lo que los contratos suelen ser abiertos y flexibles, pero imprecisos. Es necesaria, pues, una renegociación periódica de esas relaciones, sobre todo en lo referente a contrato, jornada, condiciones de trabajo, etc. Y como esa renegociación es compleja y cara, puede ser óptimo llevarla a cabo con la intermediación de representantes: sindicatos y patronal (84).

Que los contratos de trabajo sean poco definidos viene exigido también por la naturaleza de la relación laboral: es imposible prever todas las situaciones que se pueden presentar en el futuro y diseñar las respuestas adecuadas a todas ellas. Pero esto significa que las partes pueden tener interés en alterar en su propio beneficio los términos, como ya vimos en el capítulo primero, al tratar de la batalla sobre el reparto de las rentas (85). Y ello dependerá del poder relativo de las partes en la negociación colectiva, y de los mecanismos que les permitan aumentarlo.

El poder de negociación de empleadores y empleados

¿Qué factores explican el poder relativo de las partes en una negociación colectiva? Como en cualquier otro mercado, esto depende de la existencia y proximidad de sustitutos del trabajo (para el empleador y para el empleado) y del peso que el coste del trabajo tiene en el precio final del producto.

Para el empleador, un trabajador puede ser sustituido por capital o por otro trabajador. La sustitución de hombres por máquinas será función, primero, de la elasticidad de sustitución entre trabajo y capital, que depende de razones principalmente técnicas (86) (y que será, probablemente, pequeña en el muy corto plazo, pero más alta en el medio o largo), y segundo, de la existencia de barreras o costes de ajuste (principalmente, costes de despido).

La posibilidad de sustituir unos trabajadores por otros dependerá, para el empresario, de factores como: 1) la disponibilidad de trabajo (y, por tanto, el nivel de desempleo y el crecimiento de la oferta potencial de trabajo); 2) los costes de despido; 3) los costes de búsqueda y contratación; 4) la adecuación de la oferta de trabajadores a las condiciones de la demanda (en términos de formación, experiencia, localización, etc.); 5) los costes de cualificación en la empresa, y 6) la existencia de salarios mínimos, que elevan el coste del trabajo menos cualificado.

Por parte de los trabajadores, la posibilidad de ejercer su poder de mercado dependerá también de las opciones que se les presenten. Estas son, principalmente, dos: otro puesto de trabajo o la pérdida del empleo.

La posibilidad de pasar a otro puesto de trabajo dependerá, principalmente: 1) de la existencia de vacantes; 2) del número de candidatos a ocuparlas (y, por tanto, del nivel de desempleo), y 3) de sus cualificaciones (relativas) frente a los competidores (cuanto más formado esté, relativamente, un empleado, en mejores condiciones estará para aceptar otro empleo y, por tanto, para exigir un mayor salario).

(84) Y dada la importancia del tema, el Estado interviene también en la elaboración del marco de relaciones laborales y, a menudo, en el desarrollo concreto de las negociaciones.

(85) La consideración de la relación laboral en el largo plazo ayuda a moderar esos incentivos al oportunismo. Pero, probablemente, no desaparecerán.

(86) Y también financieras, organizativas, etc. En todo caso, el cambio de trabajadores por equipo lleva siempre consigo costes, sobre todo si se intenta en un corto período de tiempo.

La posibilidad de perder el puesto de trabajo será menos costosa: 1) cuanto más elevadas sean las ventajas de la inactividad (para la formación, la jubilación, el trabajo en el hogar, la economía sumergida, etc.), y 2) cuanto más generoso sea el seguro de desempleo, en términos de cuantía, cobertura y duración.

A la vista de lo anterior, parece lógico concluir que, en el corto plazo, los sindicatos podrán conseguir aumentos salariales mayores:

- Cuanto menos sustituible sea el trabajo por el capital, o por otro trabajador (por su nivel de cualificación) (87).
- Cuanto menor sea el nivel de desempleo y mayor el número de vacantes (y su proximidad física y técnica), porque esto reduce la competencia de los parados o de otros empleados.
- Cuanto más elevado sea el salario mínimo (esto es relevante, sobre todo, para los trabajadores cuya remuneración sea mayor).
- Cuanto mayores sean las barreras (legales, institucionales, sociales o prácticas) a la movilidad de los trabajadores, tanto geográfica como sectorial u ocupacional.
- Cuanto más altos sean los costes de búsqueda, contratación y formación de los futuros empleados.
- Cuanto mayores sean los costes de despido (para la empresa).
- Cuanta más fuerza tengan los sindicatos para aumentar los costes de ajuste (mediante huelgas, conflictos, etc.).
- Cuanto más generoso sea el seguro de desempleo (en términos de cuantía, duración y facilidad de obtención).
- Cuanto más rentable sea la inactividad.

Esta lista sugiere la estrategia que seguirán los empresarios y los sindicatos, a la hora de negociar, entre sí y con el Gobierno, el marco legal e institucional más adecuado para sus intereses:

- Los empresarios desearán poder sustituir hombres por máquinas, si es necesario, y también que los salarios mínimos sean bajos y los costes de ajuste reducidos.
- Los empleados preferirán costes de ajuste altos para las empresas (sobre todo de despido) y barreras a la competencia de los parados o de los recién llegados al mercado de trabajo (costes de despido y de contratación, dificultades para la movilidad, salarios mínimos, sindicatos poderosos y agresivos y una generosa protección a los desempleados, principalmente).

(87) Esto, en principio, da más poder a los trabajadores cualificados.

- Los intereses de los desempleados serán contrarios a los de los empleados: ausencia de salarios mínimos, bajos costes de búsqueda, contratación, formación y despido, etc. (aunque desearán también un seguro de desempleo generoso). Su actitud cambiará cuando consigan un empleo estable. Y, en todo caso, no tienen voz ni voto en las negociaciones colectivas (aunque se supone que el Gobierno los representa).

Los costes de ajuste tienen, pues, un papel muy importante en el marco legal e institucional del mercado de trabajo. En efecto, dado que los empresarios pueden aprovechar una recesión para forzar una reducción de salarios, y que los empleados pueden aprovechar un auge para tratar de aumentarlos, o para reducir su sustituibilidad por capital o por otros trabajadores, la existencia de costes de ajuste puede evitar las conductas oportunistas. Por ejemplo, encarecer el despido puede impedir que las empresas reduzcan su plantilla en cuanto se reduzcan sus ventas, porque la mayoría de los costes de esa medida no pesan sobre ellas, sino sobre los trabajadores (pérdida de capital humano, etc.) o sobre el Estado (pago de la prestación por desempleo).

Pero la existencia de costes de ajuste presenta también algunos inconvenientes:

- Si son altos, pueden hacer demasiado costoso un ajuste que debería ser más rápido y flexible. Por ejemplo, en los años setenta, las dificultades para el despido agravaron las quiebras y el desempleo.
- Los costes de ajuste forman parte también de los costes totales del trabajo; el aumento de los primeros puede acabar favoreciendo la introducción de tecnologías intensivas en capital.

Antes de seguir adelante, presentaremos dos modelos teóricos que se desarrollaron en los años ochenta para explicar la relevancia de estos factores, que nos ayudarán a centrar el tema. Se trata de explicar que los salarios rígidos y los costes de ajuste elevados responden a comportamientos racionales de empresarios y trabajadores.

Las teorías sobre el ajuste en el mercado de trabajo

Entre las modernas teorías del mercado de trabajo, hay dos que ponen especial énfasis en los costes de ajuste: la de los salarios de eficiencia y la de los *insiders* y *outsiders*.

Los salarios de eficiencia

La teoría de los salarios de eficiencia supone que los empresarios no pueden conocer de antemano cuál será la productividad de los trabajadores que van a contratar, que adquirir esa información es caro, y que conseguir que el trabajador rinda la productividad deseada también lo es (costes de vigilancia) (88). Por ello, la empresa puede preferir pagar un salario más alto del que pagaría en condiciones competitivas, por alguna de las siguientes razones:

(88) Véanse introducciones a la teoría de los salarios de eficiencia en Argandoña et al. (1997), Katz (1986), Weiss (1980).

- Para garantizar que no recibirá ofertas de los trabajadores de menor productividad (que saben que perderán el puesto de trabajo) (89).
- Para conseguir que el trabajador mantenga una productividad elevada, porque el coste de oportunidad de no hacerlo y ser castigado sería la pérdida de un empleo bien remunerado (90).
- Para que los trabajadores se sientan tratados con justicia (*fairness*), de modo que se esfuercen más (91).
- Para reducir los costes de rotación del trabajo (92).

La teoría de los salarios de eficiencia implica algunos caracteres del mercado de trabajo que se observan también en España:

- Un nivel de paro positivo, que eleva el coste de oportunidad para el trabajador, pues, si pierde el empleo, sus probabilidades de encontrar otro serán pequeñas (93).
- La segmentación del mercado de trabajo: los trabajadores del segmento «primario» reciben una renta, es decir, una remuneración superior a la que cobrarían en otra ocupación, en condiciones competitivas (94), mientras que los del mercado «secundario» perciben un salario menor –si hay flexibilidad salarial en ese segmento–, o se quedan en el paro –si no se da esa flexibilidad, como ocurre en Europa (95).
- El diferencial de salarios es independiente de factores objetivos, como la educación o la experiencia, pero depende del sector (96).
- Los trabajadores del sector primario tienen empleos duraderos; los del secundario tienen una elevada rotación, porque sobre ellos recaen los ajustes transitorios en la ocupación (97).
- Los salarios son rígidos. Ante una disminución de la demanda, por ejemplo, las empresas no tratan de reducir el salario, porque esto tendría efectos negativos sobre la productividad (posible marcha de los trabajadores más cualificados, reducción de esfuerzo, sensación de injusticia, etc.), sino que preferirán

(89) Son los modelos de «selección adversa»: cfr. Stiglitz (1976).

(90) La versión del «esfuerzo» la da Solow (1979); la de reducción de los costes de «escaqueo» (*shirking*), Shapiro y Stiglitz (1984).

(91) Es la teoría de las «normas sociales». Cfr.: Akerlof (1982), Akerlof y Yellen (1987, 1988 y 1990), Solow (1990). El problema radica en explicar cómo aparecen, se aceptan y se cambian esas normas a lo largo del tiempo y en entornos distintos.

(92) Cfr. Salop (1979), Stiglitz (1985).

(93) Sin embargo, no parece necesario un nivel de desempleo como el de España en los años ochenta.

(94) Esa renta suele incluir también un empleo más estable, buenas condiciones de trabajo y una elevada remuneración del capital humano.

(95) La teoría de los mercados duales se desarrolló en los años setenta y ochenta. Cfr. Doeringer y Piore (1971), Piore (1980). Cfr. también Bulow y Summers (1986).

(96) En los sectores bien pagados, todos, desde el director general hasta el mozo de almacén, reciben salarios superiores a los de sus iguales en otros sectores. Cfr. Dickens y Lang (1988).

(97) Esa dualidad se presenta también en la empresa, que puede tener interés en utilizar un núcleo intocable de trabajadores para su producción básica, y ajustar el empleo, según las necesidades de la producción, con un «segmento secundario» de empleados temporales, cuya productividad le preocupa menos (cfr. Saint-Paul 1996 b). Este segmento «secundario» pueden ocuparlo también las empresas subcontratistas o las de trabajo temporal.

despedir directamente a los trabajadores redundantes. Por tanto, los parados no podrán conseguir un puesto de trabajo a cambio de un salario menor: la sustituibilidad de unos trabajadores por otros es reducida.

El modelo de «insiders» y «outsiders»

La teoría de los *insiders* y *outsiders* (98) explica los mismos hechos, pero desde supuestos de partida distintos, que parecen describir bien el mercado de trabajo en España. La teoría supone:

- Que los trabajadores son heterogéneos. Algunos, los *insiders*, suelen ser trabajadores no muy cualificados, con estudios primarios, sindicados, con contratos indefinidos y elevada antigüedad, que los hace acreedores a generosos beneficios sociales. Otros, los *outsiders*, suelen ser no cualificados, recién llegados al mercado (jóvenes, mujeres), que aún no han tenido tiempo de conseguir un mínimo de derechos, así como desempleados, sobre todo los de larga duración (99).
- Que los *insiders* tienen poder de mercado en la fijación de los salarios.
- Que ese poder se debe a la existencia de costes de ajuste o rotación (despido, contratación, formación, etc.), que pueden ser inherentes a la naturaleza de esos procesos o provocados por los *insiders* (huelgas, hostigamiento a los *outsiders*, etc.) (100).
- Y que ejercen ese poder en su propio provecho, a costa de los recién llegados al empleo o de los parados (*outsiders*).
- Aunque el modelo no necesita de la existencia de sindicatos, éstos contribuyen positivamente a la explicación (101).

En principio, los *outsiders* estarán dispuestos a trabajar por un salario poco mayor que sus ingresos alternativos (el seguro de desempleo, principalmente), aunque la empresa debería incurrir en otros costes para seleccionarlos, contratarlos y formarlos. Pero si el empleador deseara sustituir a un *insider* por un *outsider*, debería añadir a esos costes los de despido del primero y, en su caso, los que antes hemos llamado de hostigamiento, a cargo de los demás *insiders*. De este modo, el diferencial entre el salario pagado a un *outsider* y el que cobra un *insider* puede ser muy elevado, pero la empresa no tendrá incentivos para sustituir uno por otro, mientras no supere la suma de esos costes.

El modelo muestra también que, cuando se produce un aumento de la demanda, los *insiders* tendrán incentivos para forzar una elevación de salarios (sin sobrepasar el límite citado); de este modo, en fases de auge es de esperar un aumento salarial entre los *insiders*,

(98) O «protegidos», o *haves*, frente a los «no protegidos» o *have-nots*. Véanse introducciones a esta teoría en Argandoña et al. (1997), Ball (1990), Lindbeck y Snower (1988 a), así como los artículos pioneros de estos autores; también Solow (1985).

(99) Los empleados más cualificados suelen disfrutar de una demanda de trabajo específica, menor sustituibilidad por los no cualificados y complementariedad con el capital físico (por tanto, la sustitución de hombres por máquinas no les afecta), lo que los convierte también en *insiders* (por ejemplo, los miembros del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas, SEPLA).

(100) Sobre los costes de hostigamiento, cfr. Lindbeck y Snower (1988 b).

(101) La agrupación de trabajadores homogéneos aumenta su poder. Cfr. Lindbeck y Snower (1986), Newell y Symons (1987).

más que una mayor creación de empleo de *outsiders* (lo cual dificulta la incorporación de los *outsiders* y tiende a perpetuar el poder de los *insiders*). En las recesiones, los *insiders* presionarán para que sean los *outsiders* quienes sufran el ajuste, de forma que se mantenga el salario y el empleo de los *insiders*. Y si los *insiders* tienen efectivo poder de mercado (también poder político), procurarán generar un entorno favorable a sus propósitos: por ejemplo, un seguro de empleo generoso, para que los *outsiders* no presionen para colocarse a salarios menores, y para que los mismos *insiders* salgan menos perjudicados por su propia fuerza, si acaban en el paro. Asimismo, es probable que exijan un salario mínimo elevado, que reduzca la competencia de los *outsiders*.

Los modelos de *insiders* y *outsiders* presentan caracteres similares al de los salarios de eficiencia (102): generan un diferencial salarial elevado, no explicado por otras causas (como las diferencias en la formación); producen paro entre los *outsiders* (e incluso entre los *insiders*, en las recesiones mayores); provocan una elevada estabilidad en el empleo entre los *insiders* y una alta rotación entre los *outsiders*; los salarios son rígidos (al menos entre los *insiders*), etc. Y las oportunidades de explotación de rentas (generadas por la existencia de los costes de ajuste mencionados) son elevadas, al menos a corto plazo, tanto frente a la empresa como frente a los *outsiders* (103).

Además, los *insiders* rechazan los salarios flexibles, la movilidad laboral (porque rompe la unidad y aumenta la competencia de los *outsiders*) y las políticas de formación y colocación de los *outsiders* (excepto, en todo caso, para los jóvenes con contratos temporales), y defienden el mantenimiento de industrias o empresas en crisis mediante ayudas estatales, la regulación de los mercados de bienes, la empresa pública, el proteccionismo frente a terceros países (sobre todo si son de trabajo barato), un seguro de empleo generoso, salarios mínimos altos, una negociación colectiva centralizada por sectores, etc. (104), caracteres todos ellos que se dan en el marco laboral español.

No es de extrañar, pues, que los estudios empíricos aplicados a España encuentren importantes efectos relacionados con la existencia de *insiders*, tanto sobre el nivel de salarios como sobre el nivel y persistencia del desempleo y la segmentación del mercado. Además, la introducción de los contratos temporales en 1984 parece haber contribuido al mayor poder de los *insiders*, como veremos más adelante (105).

La reforma del marco legal en la democracia

Las teorías que hemos explicado nos ayudan a entender la naturaleza del conflicto que se planteaba en la reforma del mercado de trabajo en los años que siguen a la promulgación de la Constitución. Los elementos relevantes eran los siguientes:

- La tasa de desempleo había aumentado, y no parecía razonable esperar que se recuperase hasta que las empresas estuviesen en condiciones de invertir de nuevo.
- Un desempleo alto y duradero restaba poder a los empleados (*insiders*) y aumentaba la competencia de los parados (*outsiders*). Era lógico, pues, que los *insiders* trataran de conservar el poder que les quedaba.

(102) De hecho, es difícil identificar empíricamente si una situación se debe a salarios de eficiencia o al poder de mercado de los *insiders*. Cfr. Saint-Paul (1996 b).

(103) Cfr. Lindbeck y Snower (1984).

(104) Cfr. Fuest y Huber (1998).

(105) Cfr. Andrés y García (1993), Bentolila y Dolado (1993, 1994), De Lamo y Dolado (1993).

- Las empresas se estaban recuperando de la crisis de los setenta, pero sus recuerdos eran amargos, por lo que su actitud ante los sindicatos era de desconfianza. Al Gobierno le pedían una reforma laboral urgente, que favoreciese la moderación de los salarios y, sobre todo, redujese los costes de ajuste (despido, contratación, etc.).
- El Gobierno debía hacer frente, sobre todo, a la inflación. Por tanto, no cabía contar con políticas expansivas, al menos durante un tiempo.
- La moderación salarial era necesaria para la recuperación de las empresas, la creación de empleo y la contención de la inflación. Los sindicatos deberían ser, pues, transigentes en este punto, en el que estaban de acuerdo los expertos, los partidos, los ciudadanos y la opinión pública.
- El país estaba sensibilizado por los problemas económicos y, sobre todo, por la evolución del desempleo; veía con cierta simpatía los derechos de los empleados, pero los condicionaba a que no pusiesen en peligro la recuperación económica y una nueva creación de empleo. Los sindicatos podían, pues, reivindicar sus derechos adquiridos, pero debían ser poco agresivos.

En consecuencia, los sindicatos estaban dispuestos a negociar un cambio en el marco laboral, pero ese cambio debía permitir a los *insiders* conservar las barreras protectoras contra la sustitución de sus puestos de trabajo por capital o por otros trabajadores. Y eso fue lo que ocurrió, aunque, naturalmente, el discurso político fue distinto.

La aprobación de la Constitución española (referéndum del 6 de diciembre de 1978) abrió un período de adaptación de toda la legislación a los preceptos de la carta magna. En el ámbito económico, la tarea era formidable, por la multitud de controles, restricciones y prohibiciones aún vigentes, por el papel activo pero desordenado asumido por el Estado en el régimen anterior, y por sus componentes corporativistas y proteccionistas. El modelo en que se miraba la sociedad española eran las economías europeas, mucho más abiertas y dinámicas, integradas entonces en la Comunidad Económica Europea (CEE) o en la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA), sujetas a los mecanismos de mercado y cada vez más liberalizadas y desreguladas. Era natural, pues, que la reforma institucional se orientase a reproducir, de algún modo, ese modelo en nuestro suelo. Y a eso se aplicaron los gobiernos de la UCD, primero, y del PSOE después.

El ámbito laboral era de los que más necesitaba una reelaboración profunda, porque muchos de los supuestos de partida de la legislación laboral franquista entraban en conflicto con la Constitución. Lamentablemente, la actitud liberalizadora que presidió la reforma en otros ámbitos quedó muy corta en éste.

Ya en 1977 se introdujeron las primeras modificaciones, sobre todo con el establecimiento de las bases de la representación obrera y empresarial y la aprobación de los primeros sindicatos y patronales. Sobre todo, fueron los Pactos de La Moncloa los que sentaron las bases de la reforma: el marco laboral debería ser consensuado por el Gobierno con los representantes de los trabajadores y de los empresarios; se propiciarían unos sindicatos representativos y fuertes; se trasladaría a la libre negociación de las partes muchas decisiones que ahora se atribuían al Gobierno; se establecerían unas directrices claras para la negociación colectiva; se llevaría a cabo la reconversión industrial, etc.

El acuerdo iniciado en 1977 continuó con una serie de pactos sociales (106) orientados a hacer posible la moderación salarial y a consensuar los cambios legislativos e institucionales. Y, en efecto, después de aprobada la Constitución se aceleraron los trabajos para la reforma de la legislación laboral, que culminaron con el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo).

Seguidamente haremos una breve referencia a tres aspectos del marco institucional y legal que parecen ser particularmente relevantes para el tema que nos ocupa: la estructura de la negociación colectiva, el tratamiento de los costes de despido (especialmente alrededor de los contratos temporales, según la reforma de 1984) y la protección por desempleo. No son, obviamente, los únicos costes de ajuste, pero son los más importantes para explicar la estrategia de los *insiders* y sus consecuencias para la creación de ocupación (107).

La estructura de la negociación colectiva

Los caracteres de los convenios colectivos en España –parcialmente centralizados, de ámbito predominantemente sectorial, dotados de «ultravigencia» (hasta la reforma de 1997), negociados en «cascada», etc.– tienen consecuencias importantes para el nivel y la rigidez de los salarios y para la tasa de desempleo (108). Pero hay que tener en cuenta que tanto los sindicatos como las empresas prefirieron esa estructura, al menos hasta hace pocos años. Lo cual no debe llamarnos la atención: los intereses de las empresas y de los *insiders* no tienen por qué ser siempre opuestos, sobre todo cuando las primeras buscan paz laboral y bajos costes de negociación, y los segundos la creación de barreras frente a la competencia de los *outsiders*.

Por ejemplo, un convenio que establece crecimientos salariales iguales para todo el sector interesa a las empresas –porque sus competidores no pueden estar en mejores condiciones– y a los sindicatos –que minimizan así la competencia entre los trabajadores. Permite, pues, a los empleados aprovechar su poder de mercado –las empresas tendrán menos motivos para oponerse a un alza salarial que afecte por igual a todo el sector–, y reduce los costes de negociación (109). Asimismo, un convenio que extiende su validez más allá del sindicato que lo negocia favorece, de nuevo, a los *insiders* –cuyo poder de mercado se ve acrecentado–, a los no sindicados –que se benefician de la fuerza del sindicato– y a las empresas –porque sus competidores no podrán conseguir un convenio más favorable. Y así ocurre con los demás caracteres (110).

(106) Acuerdo Marco Interconfederal, 1980-1982; Acuerdo Nacional para el Empleo, 1982; Acuerdo Interconfederal, 1983; Acuerdo Económico y Social, 1984-1986.

(107) Otros aspectos relevantes, que aquí no desarrollaremos, son los que hacen referencia al salario mínimo, la movilidad laboral (geográfica y ocupacional), la educación y la formación profesional, el tratamiento fiscal de las rentas del trabajo, los costes y prestaciones de la seguridad social, etc. Todos ellos son relevantes, pero, probablemente, su peso en la reforma fue menor. No obstante, conviene tener en cuenta que los distintos elementos de una reforma de este tipo se potencian entre sí, de modo que unas medidas frenan o impulsan los resultados de otras. Cfr. Orszag (1998), Siebert (1997).

(108) Sobre las relaciones laborales en España, cfr. Gómez y de la Calle (1995), Milner (1994, 1995), Milner y Nombela (1995).

(109) Los convenios de empresa permiten acomodar las reivindicaciones salariales a los problemas específicos de éstas. Esto supone que los trabajadores deben estar dispuestos a moderar sus salarios si las cosas van mal, y las empresas a pagar salarios más altos, si van bien. Dada la naturaleza de los *insiders*, es probable que éstos prefieran un crecimiento salarial estable y relativamente elevado, aun con mayor riesgo de desempleo, que una mayor volatilidad de las remuneraciones. Por tanto, preferirán el convenio sectorial.

(110) En todo caso, parece haber bastante consenso en que una negociación sectorial y provincial, como lo es, mayoritariamente, la española, no favorece ni la lucha contra la inflación ni la adaptación de los salarios a las condiciones específicas de las empresas. Cfr. Calmfors (1994), Calmfors y Driffill (1988), Jimeno (1992), Jimeno y Toharia (1994), Rowthorn (1992). Y una situación sindical de baja afiliación y alta cobertura en los convenios, como es la española, llevará también a las mayores rigideces. Cfr. Peoples (1998).

Pero las consecuencias de esa estructura son importantes para los temas que aquí nos ocupan (111):

- Al limitar la competencia de los parados, los sindicatos son capaces de conseguir salarios más altos para los *insiders*, a costa de salarios menores y menos empleo para los *outsiders*.
- Los salarios en convenio guardan poca relación con las condiciones del mercado de trabajo y, específicamente, con la situación del paro, tanto nacional como regional (112).
- Los salarios son también poco sensibles a los cambios en las condiciones económicas y tecnológicas del sector (113). Esto reduce la eficacia en la asignación de recursos, dificulta la adaptación a los cambios (porque pone un límite inferior a la moderación salarial) y se materializa en los elevados componentes fijos del salario (básico, antigüedad y complementos fijos) (114).
- Los salarios efectivamente cobrados no son los de convenio, sino que se produce un desplazamiento (*wage drift*). De este modo se adaptan las empresas, en forma de ascensos, antigüedad, etc. (115), aunque, obviamente, con un coste mayor.
- Las políticas de reducción de la inflación exigirán mayores aumentos del desempleo antes de tener éxito (116). O sea, el paro deberá ser elevado y creciente para que frene los aumentos de salarios (117).
- La insensibilidad de los salarios al desempleo explica que el aumento de la población activa o el traslado de trabajadores de la agricultura a otros sectores, o de unas regiones a otras, no genere reducciones de salarios que permitan absorber aquellos excedentes (118).

En resumen, la estructura de la negociación colectiva en España, tal como se materializó en los primeros años ochenta, constituyó una defensa para los ocupados, generando, probablemente, salarios más altos para los *insiders* (y más desempleo), una mayor rigidez salarial ante los cambios en las condiciones económicas (y, en concreto, una mayor insensibilidad de los salarios al volumen de paro) y la segmentación del mercado de trabajo.

(111) Las conclusiones aquí citadas son frecuentes en la literatura. Cfr., por ejemplo, Blanchflower (1986), Layard et al. (1978), Minford (1983), etc. Sobre la estructura de la negociación colectiva en España, véase Jimeno (1997).

(112) Cfr. Andrés y García (1992), Dolado y Malo de Molina (1985), Jimeno (1992). En España, la dispersión geográfica del desempleo es alta y persistente, y no se puede explicar por los caracteres de la población (edad, formación, etc.), por la estructura de la producción, por la productividad del trabajo, por el nivel salarial o por el nivel de renta provincial o regional. Los incentivos laborales a la movilidad regional de las empresas son, asimismo, reducidos. Cfr. IMF (1998). Sobre los incentivos a emigrar, cfr. Antolín y Bover (1993), Gil y Jimeno (1993).

(113) Cfr. Andrés y García (1993).

(114) Según OECD (1994), sólo el 10 ó 15% del salario total es variable.

(115) Este sesgo se contuvo como consecuencia del uso de contratos temporales en la segunda mitad de los años ochenta, fue especialmente intenso en 1989-1994 (Blanchard et al. 1995, señalan que esto pudo deberse al poder de los *insiders*) y ha desaparecido en los últimos años.

(116) Blanchard et al. (1995) muestran que la proporción entre la variación de la inflación y del desempleo fue alta en casi toda Europa, entre 1975 y 1990. En España fue de 1,17, la segunda mayor de Europa (2,05 en Alemania), frente a -0,21 en Estados Unidos (y -0,06 en Portugal).

(117) Pero cuando el desempleo ha alcanzado niveles muy altos, su capacidad de frenar el crecimiento de los salarios se reduce. Cfr. Alogoskoufis y Manning (1988), Blanchard (1991), Layard y Bean (1989), Nickell (1990).

(118) Cfr. Marimón y Zilibotti (1996).

Los costes de despido

Todo despido tiene costes, sobre todo para el trabajador, pero también para la empresa (y éstos son los que aquí nos interesan, porque es ella la que creará o destruirá los puestos de trabajo): preavisos, negociaciones, indemnizaciones, procedimientos de mediación y conciliación, actuaciones judiciales, etc. (119). Algunos de esos costes son pura transferencia; otros, sin embargo, son una carga neta (*deadweight*) (120).

La justificación económica de los costes de despido se relaciona con la pérdida de bienestar personal y social derivada de un exceso de despidos y recontrataciones (121). Si, por ejemplo, ante una reducción transitoria de la demanda las empresas reaccionan despidiendo trabajadores, esto genera costes personales (pérdida de rentas, incertidumbre, etc.) y sociales (seguro de desempleo). En esas condiciones, puede ser óptimo aumentar los costes de ajuste (despido) para las empresas, para que conserven a sus empleados cuando se produzcan perturbaciones transitorias, y sólo los despidan cuando la perturbación sea duradera.

Pero la «creación» de costes de despido es, sobre todo, un mecanismo de protección de los ingresos de los empleados (122), cuyos efectos son:

- En el largo plazo, encarecen el trabajo (123).
- En el corto plazo, los costes de despido frenan la sustitución de trabajadores. Por ello, pueden tener efectos positivos o negativos sobre el nivel de ocupación: el número de despidos en épocas de recesión será menor, pero también el de contrataciones en las de auge, y se reducirá la rotación (124).
- Al crear barreras en favor de los empleados y en contra de sus competidores potenciales, aumentan el poder a los *insiders* (125) y, por tanto, sus salarios.

(119) Cfr. Bentolila (1996), Malo y Toharia (1994, 1997b), Milner et al. (1995).

(120) Si tanto la empresa como el trabajador cuentan con el pago de una indemnización en caso de despido, el salario pactado puede ser menor (no porque los trabajadores se avengan voluntariamente a ello, sino por la presión del mercado). En tal caso, los costes de despido no aumentarán el coste total del trabajo. Pero no ocurre lo mismo, por ejemplo, con los gastos de abogados, procedimientos administrativos, etc., que son un coste para la empresa y no son un ingreso para el trabajador.

(121) Cfr. Argandoña (1999 a).

(122) El proceso político de creación y apropiación de rentas es bien conocido (cfr. Saint-Paul 1993, 1996 a, 1997 a, b, 1999 a, b).

(123) Señalamos antes que, en condiciones competitivas, los salarios se ajustarán a la baja para incluir la cuantía de la indemnización por despido. Pero esto no obsta para que se produzcan efectos sobre los costes laborales y sobre el empleo. Para empezar, algunos costes de despido no los recibe el trabajador, como ya dijimos, y no se trasladarán plenamente a un salario más bajo. Luego, dado que la indemnización por despido es incierta en su ocurrencia (y, en España, también en su cuantía), no se puede descontar completamente en el salario ordinario. Tercero, la probabilidad de despido afectará de manera distinta a diferentes colectivos: los costes de despido más altos son los que afectan a trabajadores cuya probabilidad de despido es menor (precisamente porque su despido es más caro). Cuarto, porque si los salarios se fijan en convenio para todos los trabajadores, ese «descuento» de la indemnización por despido en el salario ordinario se aplica a todos los empleados por igual, lo que genera conductas de riesgo moral y selección adversa: los mejores empleados no cobran salarios proporcionalmente más altos, ni reciben la indemnización, al contrario de los peores. La evidencia empírica es fragmentaria y, a menudo, contradictoria, según se tenga en cuenta o no el encarecimiento a largo plazo (y la consiguiente sustitución de trabajo por capital). La mayoría de autores opinan que el efecto sobre la demanda de trabajo es pequeño, pero que el efecto sobre la rotación puede ser bastante más significativo. Cfr. Abraham y Houseman (1993), Alogoskoufis et al. (1995), Bentolila y Bertola (1990), Bertola (1990), Burda (1992), Cabrales y Hopenhayn (1997), Cohen et al. (1997), Hopenhayn y Rogerson (1993), Howell et al. (1998), Layard et al. (1991), Lazear (1990), Nickell (1986). Para España, Alba y Freeman (1990), Bentolila (1989), y la bibliografía sobre los contratos temporales mencionada más abajo. En todo caso, parece razonable afirmar que los costes de despido no explican todo el desempleo español, pero sí buena parte de los cambios en la rotación del empleo.

(124) Cfr. Bertola (1991), Layard et al. (1994).

(125) Cfr. Blanchard et al. (1995), Blanchard (1997 a, b).

- Esas barreras dan mayor permanencia al empleo de los *insiders*, mayor volatilidad al de los *outsiders*, y más persistencia al paro agregado (126).
- La mayor rotación de los no cualificados supone también que se invertirá menos en su formación y se reducirán sus oportunidades de encontrar un nuevo empleo futuro (127).
- Las empresas pueden retrasar sus decisiones de contratación (128).
- Si se incrementa el coste del trabajo, se puede frenar la innovación (129), así como la renovación de equipos y la sustitución de puestos de trabajo hacia actividades más productivas, etc. (130).

Los contratos temporales

Ya hemos señalado que, cuando llegó la recuperación económica, a principios de los años ochenta, la creación de empleo se reveló insuficiente para volver a los niveles de paro anteriores a la crisis del petróleo. Se abrió entonces un debate sobre las causas de esa incapacidad de creación de empleo, que se atribuyó, sobre todo, a los costes de despido. Pero los sindicatos se opusieron radicalmente a su reducción, presentada como una forma de «despido libre», que la sociedad española no estaba dispuesta a admitir.

Lo que se aceptó entonces (Ley 32/1984 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores, de 2 de agosto) fue la ampliación de la gama de contratos, dando entrada a una figura que resultaba atractiva para las empresas y que permitía a los *insiders* conservar su poder de mercado: los contratos temporales no causales para la creación de ocupación (131). El atractivo de los contratos temporales para las empresas radicaba en sus costes de despido, que eran mucho menores que los de los contratos indefinidos y, sobre todo, ciertos en su cuantía. Para los sindicatos, la cláusula clave era la que limitaba la duración del contrato temporal hasta un máximo de tres años, pasados los cuales la empresa debía despedir al trabajador o firmar con él un contrato indefinido.

La reforma dio lugar a una intensa segmentación del mercado de trabajo. Los *insiders* continuaban protegidos por los elevados costes de despido, mientras que los *outsiders* se hacían cargo de la flexibilidad (en forma de despidos más frecuentes), a cambio de episodios transitorios de empleo, seguidos de otros de seguro de paro, con la esperanza de un nuevo contrato temporal (o, si todo iba muy bien, de un contrato indefinido al cabo de los tres años). Los resultados fueron los siguientes (132):

(126) Cfr. Blanchard et al. (1995), Blanchard (1997 a, b).

(127) Pero la esperanza de mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores protegidos puede aumentar la demanda de educación previa al puesto de trabajo.

(128) Si despedir a un trabajador que no cumple las condiciones que se esperaban de él es costoso, la empresa preferirá mantener la vacante hasta encontrar al trabajador que mejor la puede cubrir. Esto favorecerá, de nuevo, a los más cualificados. Cfr. Saint-Paul (1996 b).

(129) Cfr. Hopenhayn y Rogerson (1993), Saint-Paul (1997). Esto puede ocurrir si la innovación lleva consigo un alto riesgo de fracaso, porque, si éste se produce, las empresas innovadoras deben hacer frente a costes elevados de reducción de plantilla. Pero esto significa que las empresas preferirán los productos de demanda estable a los innovadores, y la imitación al riesgo de la investigación.

(130) Cfr. Caballero (1997). Esto puede tener otros efectos relevantes, como la excesiva solicitud de ayudas a la industria o la formación de cuellos de botella de capacidad productiva cuando la economía entre en una fase de auge.

(131) No causales, en el sentido de que la temporalidad del contrato no se vinculaba a una causa específica (aprendizaje, formación, obra o servicio determinado, etc.), como en el pasado. Cfr. Argandoña (1999 c).

(132) Cfr. Aguirregabiria y Alonso-Borrego (1999), Bentolila y Dolado (1993, 1994), Bentolila y Saint-Paul (1992), Blanchard et al. (1995), Dolado y Jimeno (1992), García-Fontes y Hopenhayn (1996), Jimeno y Toharia (1993), Segura et al. (1991).

- Un fuerte aumento del empleo, inmediatamente después de la reforma (coincidiendo con una etapa de crecimiento de la demanda agregada y de la producción) (véase Gráfico 3). Se produjo también un cierto *overshooting* del empleo, cuando las empresas aumentaron la contratación hasta que el nuevo coste laboral marginal (menor que el anterior) se igualó a la productividad marginal de los nuevos empleados.
- El efecto sobre el empleo a largo plazo fue ambiguo, sobre todo a la vista de la destrucción de empleo en la recesión de los noventa (véase Gráfico 3).
- Aumentó la volatilidad cíclica de la creación y destrucción de empleo, así como la del nivel del empleo agregado, y la tasa de rotación de los que tenían contratos temporales (la mayoría de los cuales acababa en despido a su vencimiento).
- La proporción de contratos temporales sobre el total aumentó rápidamente, pero se estabilizó cuando se llegó al límite de las renovaciones (tres años).
- Se incrementaron los salarios de los *insiders*, al reducirse la competencia de los *outsiders* (133). Los efectos sobre los salarios medios debieron ser poco importantes (véase Gráfico 15).
- Los contratos temporales no contribuyeron a aumentar la elasticidad de los salarios al desempleo (porque aislaban, de hecho, a los *insiders* de la competencia de los *outsiders*).
- Los efectos sobre la productividad y la eficiencia de los trabajadores, si los hubo, no debieron ser importantes (134); en todo caso, parece claro que no incentivaron la formación.
- El gasto total por protección del desempleo creció fuertemente, hasta la reforma del seguro de paro en 1992-1993.

Las prestaciones por desempleo

Desde el punto de vista del trabajador, la principal alternativa a un empleo es el seguro contributivo (o el subsidio asistencial) de desempleo (135). La lógica económica de este tipo de seguro se basa en dos supuestos básicos:

(133) Jimeno y Toharia (1993) cifran el diferencial en el 11%; cfr. también Alba (1991). La legislación española exige el mismo pago para el mismo trabajo, pero las empresas determinan el nivel profesional de los trabajadores que contratan.

(134) Cfr. Jimeno y Toharia (1993), Bentolila y Dolado (1993). En la medida en que aumentó el coste del trabajo, debieron favorecer la innovación tecnológica y el avance de la productividad (pero el resultado no debió ser óptimo, por la naturaleza de las distorsiones creadas).

(135) Existen, por supuesto, otras alternativas, como la economía sumergida, el trabajo en el hogar, la ayuda familiar, el rendimiento del patrimonio propio, los empleos públicos subvencionados (trabajo social), la incapacidad laboral (que en los años setenta y ochenta se convirtió, de hecho, en una alternativa importante al seguro de desempleo) y la jubilación anticipada.

- La irregularidad de las rentas del trabajo (altas en el auge, nulas o muy bajas en la recesión) genera resultados subóptimos, en términos de bienestar individual (136).
- La naturaleza de las rentas del trabajo hace muy difícil que se pueda mantener el nivel de consumo de una familia en épocas de desempleo, por ejemplo, mediante créditos (137).

Por ello, ante la eventualidad de una pérdida de ingresos debida al desempleo, el trabajador deseará participar en un esquema que le garantice el mantenimiento de una parte de sus rentas, a cambio del pago de la correspondiente prima de seguro. Pero las mismas razones que hacen inviable la financiación del consumo mediante créditos en épocas de desempleo hacen demasiado arriesgado un sistema privado de seguro de desempleo. Por tanto, se ha impuesto en casi todo el mundo algún sistema obligatorio, en el que las primas las pagan las empresas o los trabajadores (138).

Los efectos esperados de esa medida serán los siguientes (139):

- Estabilización de la renta y de la demanda agregada, y reducción de la incertidumbre.
- Reducción del nivel de empleo, por el mayor coste del trabajo que supone la cotización social.
- Menor esfuerzo de búsqueda de empleo por parte de los parados, al menos durante una parte del período en que tienen sus ingresos garantizados (140). Los parados mantendrán un «salario de reserva» (aquel por debajo del cual no aceptarán propuestas de empleo) más elevado, al menos mientras dure la percepción del seguro. Esto puede llevarles a rechazar algunas ofertas, con la esperanza de conseguir otras mejores (141).
- En todo caso, la tasa de paro medido aumentará.
- Los parados serán competidores más remotos de los *insiders*, lo que dará a éstos un mayor poder de mercado para fijar salarios más altos. Esto provocará los efectos explicados antes: una tasa media de paro más elevada, mayor rigidez de los salarios a la baja, etc.

(136) Y también social, cuando la reducción de las rentas de unos genera menor demanda de bienes para otros, cuyas rentas también se reducirán, etc., en un proceso multiplicador.

(137) Las rentas del trabajo son siempre contingentes; por tanto, la prima de riesgo que debería incluir el tipo de interés en un crédito al consumo con garantía del salario futuro sería muy alta, más aún si se consideran los problemas de selección adversa (los que pedirían esos créditos serían, sobre todo, los potencialmente menos solventes) y de riesgo moral (invitaría a conductas oportunistas).

(138) En el largo plazo, es indiferente que las cotizaciones sociales las pague la empresa o el empleado, porque el nivel de salario acabará ajustándose (con el consiguiente efecto negativo sobre el empleo). Otra cosa son los efectos a corto plazo, incluyendo la posible ampliación de la cuña salarial y su efecto sobre las demandas salariales. En todo caso, se produce siempre una pérdida de bienestar (y de renta, y de ocupación) inherente a todo juego de impuestos y transferencias.

(139) La literatura sobre los efectos económicos del seguro de desempleo es muy abundante; véase un resumen en Atkinson y Michlewright (1991). Algunos autores opinan que un seguro de desempleo generoso tiene efectos importantes sobre el paro en Europa; otros encuentran unos efectos moderados. Cfr., por ejemplo, Ljungvist y Sargent (1998) y Layard et al. (1991). Para una explicación del seguro de desempleo en España, cfr. Martín y Martí (1994).

(140) Cfr. Antolín (1995).

(141) Esto es socialmente deseable, si aumenta la probabilidad de que las empresas encuentren trabajadores más acordes con sus necesidades, y de que éstos hallen un puesto de trabajo más adecuado para ellos. Pero también tiene su lado negativo, si se rechazan ofertas buenas, o si se demora la búsqueda o la aceptación de un empleo.

- Posibles aprendizajes negativos, que llevan a los empleados a modificar sus conductas para apropiarse de los beneficios del seguro de desempleo (142).

Los efectos de la prestación por desempleo se manifiestan, principalmente, a través de cuatro variables: la cuantía, la duración, el coste de la prestación y las condiciones que se establecen para su disfrute (143).

- La cuantía viene dada por la «tasa de sustitución» (el cociente entre la prestación por desempleo y el salario previo al despido): si es elevada, se supone que reduce el esfuerzo de búsqueda, eleva el salario de reserva y, por tanto, da lugar a un nivel de desempleo mayor (cuantitativamente, su efecto no parece importante).
- La duración de la prestación por desempleo: la oportunidad de percibir la prestación durante un largo período alarga el desempleo (este es el componente que tiene mayores efectos en los estudios empíricos).
- El coste viene dado por el tipo marginal de la cotización social correspondiente (su efecto no parece relevante) (144).
- Las condiciones, y especialmente su carencia (sobre todo, la posibilidad de rechazar propuestas de trabajo sin perder por ello el derecho a la prestación por desempleo), deben ser, probablemente, uno de los componentes más distorsionadores del esquema de protección del desempleo.

En España, los estudios empíricos sugieren que el seguro de paro no tiene efectos directos importantes sobre la intensidad de búsqueda de empleo (145), ni tampoco sobre el nivel de salarios (146). La duración de la prestación parece muy relevante a la hora de la vuelta a un empleo (147). Pero su contribución a la explicación del paro parece radicar en que potencia sus efectos con los de otras rigideces, contribuyendo a la dualización del mercado de trabajo y al poder de los *insiders* (148). En este sentido, parece que ha alargado la permanencia en el desempleo (lo que también ha aumentado el volumen de gasto social) y moderado la posible presión de los salarios a la baja por parte de los parados (149).

* * *

(142) Sobre la importancia de esos aprendizajes negativos, cfr. Argandoña (1999 b), Lindbeck (1995).

(143) Cfr. Ahn y Ugidos (1995), Alba (1999), Andrés y García (1993), Blanco (1995), Bover et al. (1997), Cebrián et al. (1995, 1996), Toharia (1995, 1997).

(144) Cfr. OECD (1996).

(145) Probablemente porque esa intensidad es baja incluso sin seguro, debido a la existencia de otros mecanismos de protección, como la ayuda familiar o la economía sumergida.

(146) Cfr. Alba y Freeman (1990), Andrés et al. (1990), Jimeno y Toharia (1993), López (1991).

(147) El 30% de los parados vuelve al cabo de dos años, y el 50% al cabo de cuatro años. No se observa una aceleración de la tasa de salida al final del período de percepción. Cfr. Bover et al. (1997), Cebrián et al. (1995, 1996).

(148) El seguro de paro suele ser más generoso para aquellos colectivos cuyo salario es más rígido respecto del desempleo. Cfr. Saint-Paul (1996 b).

(149) Es significativo que el seguro de desempleo, que se concibió inicialmente como una ayuda breve (seis meses) y sujeta a la aceptación de ofertas, ampliase considerablemente su duración y cobertura precisamente cuando se introdujeron los contratos temporales (Ley 31/1984, de Protección del Desempleo, de agosto de 1984). El siguiente paso, en la dirección de ampliar la cobertura, se dio en 1989, cuando los sindicatos se encontraban ya enfrentados con el Gobierno, y a pesar de que la creación de ocupación era muy intensa. Coincidiendo con este cambio, el número de perceptores de prestaciones contributivas, que se había mantenido estable desde 1984, aumentó considerablemente (de 0,6 a 1 millón al año). La tasa de cobertura (bruta y neta) creció en 1989-1993; en este año, prácticamente todos los parados con experiencia previa percibían la prestación por desempleo (cfr. Toharia et al. 1998). El Real Decreto-Ley 3/1989, de Medidas Adicionales de Carácter Social, amplió la ayuda asistencial, lo que aumentó la tasa neta de cobertura hasta el 84% en julio de 1993.

Esta breve explicación de algunos costes de ajuste nos ayuda a entender mejor la naturaleza de la «trampa» en que se encuentran los parados en España:

- La negociación colectiva favorece el aislamiento de los empleados respecto de su entorno, evitando los diversos mecanismos por los que los parados o los recién llegados al mercado podrían presionar los salarios a la baja, e involucrando a las empresas en esos mismos mecanismos.
- Los costes de despido son muy altos para los empleados con cierta antigüedad (los *insiders*) (150), de modo que las empresas se resisten a despedirlos, salvo que no les quede otro remedio. Esto significa que esos trabajadores cuentan con una elevada protección, que les permite, de nuevo, aislarse de la competencia de los *outsiders* y conseguir aumentos de salarios generosos, aunque el nivel de paro siga siendo muy alto, y aunque la economía entre en una recesión.
- Las empresas, como es lógico, desean tener costes de despido menores, pero los sindicatos se oponen a ello. Los contratos temporales introducidos en 1984 fueron un expediente cómodo para satisfacer los intereses de ambos: las empresas consiguieron tener colectivos de trabajadores de contratación fácil y coste de despido reducido y cierto, mientras que los empleados mantuvieron el coste de despido diferencial suficientemente elevado como para seguir haciendo demasiado cara para las empresas la conclusión de su contrato. Los costes de la reforma –alta rotación del empleo, elevación del gasto social de protección del desempleo, etc.– recayeron principalmente sobre los *outsiders*.
- Un seguro de desempleo elevado y, sobre todo, de larga duración, mantiene a los desempleados poco interesados en la vuelta al mercado, reduce su presión a la baja sobre los salarios y los hace competidores más remotos de los empleados, aumentando el poder de éstos y, en consecuencia, sus salarios relativos (151).
- La «trampa» en que caen los parados no consiste en tal o cual componente del marco laboral –la indemnización por despido improcedente, la protección por desempleo, la estructura de la negociación colectiva, etc.–, sino en el conjunto de instituciones, costumbres y leyes.

* * *

(150) En conjunto, los costes de despido en España son de los más altos de Europa, incluso después de los cambios de los años noventa. Un despido improcedente en un contrato indefinido costaba en España 1.260 días de salario como indemnización, frente a 720 en los nuevos contratos y 508 en promedio en Europa (sólo Suecia tiene más de 720 días de indemnización, e Irlanda y Grecia una cifra similar). La indemnización media por despido en 1991 fue de 381 días en España y 131 en el promedio europeo (ningún país tenía un coste mayor que el español). Cfr. IMF (1998). En el primer semestre de 1997, el 70,9% de los despidos revisados por los juzgados de lo social se fallaron en favor de los trabajadores, sólo un poco menos del 72,8% de 1993, a pesar de la reforma de 1994. En los entes de mediación, conciliación y arbitraje, la indemnización media fue subiendo desde unos 5 meses en 1980 hasta 8-9 meses en 1985, 14 en 1990-1992 y 18 en 1993, para bajar luego a 12-13 en 1996. Cfr. IMF (1997).

(151) La protección del desempleo en España ha sido generosa, y lo sigue siendo incluso después de las reformas de los años noventa; las cifras de IMF (1997) muestran una protección no inferior a la media europea (sin incluir la indemnización por despido). El Plan de Empleo Rural (PER) tiene un efecto similar al del seguro de desempleo, al proporcionar empleos subvencionados en unos períodos, seguidos del seguro de desempleo en otros. Es muy generoso (40 días de trabajo dan derecho a entre 40 y 360 días de una protección igual al 70% del salario mínimo interprofesional), y reduce también el incentivo a emigrar.

Los problemas del desempleo en España empezaron con una batalla por la apropiación de las rentas en los años setenta. Esa batalla la ganaron los empleados, en primera instancia, y la perdieron las empresas, los despedidos y los recién llegados al mercado de trabajo. Cuando llegó la recuperación, las empresas volvieron a adquirir ventaja, frenando las reivindicaciones y el poder de los empleados, aunque estos supieron defender su posición, a costa de los parados. A la hora de reelaborar el marco laboral en los ochenta, empleados y empresas favorecieron un conjunto de arreglos que consolidaron el poder de los primeros y los beneficios de las segundas, a costa de una tasa de paro que sigue siendo elevada y persistente. Pero, ¿qué ha pasado después?

El ciclo económico, de 1984 a finales de los noventa

La coyuntura económica cambió en 1985. La demanda y el producto volvieron a crecer (véase Gráfico 1), arrastrando al empleo, sobre todo asalariado (véanse los Gráficos 3 y 5); el paro se redujo (véase Gráfico 4), pero el crecimiento de la población activa (véase Gráfico 2) impidió que la creación de ocupación se trasladase plenamente a un menor desempleo. Las empresas llevaron a cabo un intenso proceso de capitalización, pero el crecimiento de la ocupación fue también muy rápido (véase Gráfico 9), de modo que la relación capital/empleo se estabilizó (véase Gráfico 11).

En 1986, España entró a formar parte de la CEE. La integración aceleró el proceso de liberalización, desregulación y flexibilización de la economía (152) y el fomento de la competencia; animó la adaptación de la estructura productiva hacia nuevos bienes y servicios, procesos y tecnologías; atrajo capitales exteriores y sirvió para acelerar las reformas.

Esta evolución favorable se produjo, inicialmente, sin desequilibrios macroeconómicos significativos: la inflación siguió reduciéndose (véase Gráfico 6); los salarios reales se mantuvieron estables (véanse Gráficos 15 y 16). La balanza comercial acusó el impacto de la liberalización, pero la balanza corriente siguió mostrando superávit, y las inversiones y capitales extranjeros llegaron a España en grandes cantidades. El gasto público se aceleró, pero los ingresos crecieron fuertemente, debido a la excelente coyuntura económica y a la introducción del impuesto sobre el valor añadido; el déficit público empezó a moderarse a partir de 1986.

En las fases largas de creación de ocupación vuelve a aumentar el poder de los *insiders* que, como hemos visto, se habían protegido de la competencia de los *outsiders* mediante los contratos temporales, los elevados costes de despido en los contratos indefinidos y un seguro de desempleo generoso. No es de extrañar, pues, que al cabo de un tiempo se presentasen los síntomas de una nueva batalla por el reparto de las rentas. Esto ocurrió hacia 1987, cuando concurren varios factores:

- La conciencia del mayor poder de mercado de los empleados, paralela a la reducción del desempleo y al aumento de los beneficios (véase Gráfico 12).
- El aumento de la demanda de trabajo, fruto de la expansión del producto (también el uso de tecnologías intensivas en capital provoca escaseces de trabajo en las fases de auge).

(152) Pero no del mercado de trabajo, porque el modelo europeo no era más flexible que el español ni era capaz de introducir nuevo dinamismo en éste.

- El sentimiento de los trabajadores de que habían quedado fuera de la bonanza económica. La moderación salarial de finales de los setenta se había presentado como un sacrificio necesario para que las empresas recuperasen su rentabilidad y estuviesen en condiciones de invertir. Diez años después, la marcha de las empresas era brillante, pero los salarios reales de los ocupados seguían estancados.
- En el verano de 1988, la tasa de inflación se aceleró, pero el Gobierno no quiso admitir que se trataba de un cambio de tendencia, y anunció una nueva reducción de la inflación esperada para 1989, a fin de que la moderación salarial no se interrumpiese. Los sindicatos interpretaron esto como una ruptura de las reglas del juego de la negociación colectiva, ya descritas, y ahí acabó el modelo de consenso fraguado en 1977.
- Hubo también otras razones para el cambio en la actitud sindical, como el rechazo a la reforma de las pensiones, la inactividad de los partidos de la oposición, la publicidad de los primeros casos de corrupción política, la protesta del ala izquierda socialista por el incumplimiento del ideario del partido, etc.

La gota que colmó el vaso fuese la propuesta de un contrato de trabajo para jóvenes con un salario mínimo inferior al legal que, por tanto, representaba una competencia directa para los *outsiders*. De ahí surgió la convocatoria de la huelga general del 14 de diciembre de 1988 (14-D). El Gobierno subestimó la amenaza de la huelga, se vio sorprendido por la elevada participación, admitió su derrota y se puso a negociar con los sindicatos.

Parece lógico, pues, considerar este episodio como una nueva etapa en la lucha por la apropiación de las rentas, pero ahora con tres caracteres distintos:

- 1) No fue un enfrentamiento directo contra las empresas, aunque los salarios nominales y reales aumentaron (Gráficos 15 y 18), y volvió a crecer la participación del trabajo en la renta nacional (véase Gráfico 14).
- 2) Fue un conflicto con el Gobierno, en un intento (con éxito) de detener la flexibilización del mercado que éste pretendía introducir (153).
- 3) El contenido inmediato de la batalla se libró en los Presupuestos Generales del Estado (Gráfico 28), donde se recogieron las reivindicaciones sindicales sobre aumento de sueldos de funcionarios, contratación pública, mejoras en las pensiones contributivas e introducción de las no contributivas, etc.

La política fiscal fue, en consecuencia, expansiva a partir de 1989, impulsada por el gasto social, la inversión pública y la falta de capacidad –o de voluntad política– de controlar el crecimiento del gasto. La política monetaria se hizo restrictiva. La peseta entró en el mecanismo de cambios del Sistema Monetario Europeo (SME) en junio de 1989, en un intento de imponer la estabilidad, y en julio el Banco de España puso en práctica un control directo del crecimiento del crédito, medida poco ortodoxa pero efectiva. Con tipos de interés altos (véase Gráfico 22), la peseta se apreció en términos reales, lo que incidió negativamente en el saldo de la balanza por cuenta corriente.

(153) La patronal apoyó al Gobierno, pero quedó fuera de la confrontación, porque lo que se discutía superaba el ámbito de la negociación colectiva.

La fase expansiva del ciclo se estaba agotando. Los efectos de la restricción monetaria empezaron a notarse en 1991. La combinación de políticas monetaria, fiscal y cambiaria no era sostenible, de modo que entre septiembre de 1992 y mayo de 1993, la peseta sufrió tres devaluaciones. La economía llegó al emblemático año 1992 (el año de los Juegos Olímpicos en Barcelona y de la Exposición Internacional en Sevilla) con una notable pérdida de ritmo, también por la incertidumbre creada por la guerra del Golfo (1990-1991) y el brote, breve pero intenso, de crecimiento de los precios del petróleo. En 1993, la economía sufría una depresión corta pero profunda (véase Gráfico 1).

Las empresas reaccionaron a la caída de ventas deteniendo sus proyectos de inversión (véase Gráfico 10) y reduciendo sus plantillas: al principio cancelaron, sobre todo, empleos permanentes, y luego, cuando la necesidad de ajustarse a la recesión se hizo más acuciante, muchos contratos temporales (véase Gráfico 3) (154). La reducción de los costes de ajuste (menor coste de despido de los contratos de duración determinada, por la reforma de 1984) fue un factor importante en esta recesión, pues permitió a las empresas reducir rápidamente sus costes. Los salarios volvieron a moderarse, aunque continuó el comportamiento dual.

La adhesión de España al Tratado de Maastricht (1992), que creaba la Unión Económica y Monetaria europea (UEM), exigía un esfuerzo extraordinario para cumplir las condiciones establecidas, sobre todo en términos de inflación y de déficit público. La recesión de 1993 retrasó la consolidación fiscal, que se reanudó en 1994. La política monetaria volvió a ser expansiva, a partir de la devaluación de mayo de 1993; la reducción de los tipos de interés contribuyó positivamente a la recuperación económica. El resto de políticas se vio interrumpido por las elecciones generales de 1993 y por el intento gubernamental de pactar una reforma del mercado de trabajo. La oposición de los sindicatos impidió el acuerdo, por lo que el Gobierno llevó a cabo la reforma por decisión propia, ya en 1994.

La salida de la recesión fue relativamente rápida, porque la situación financiera de las familias y de las empresas era sólida (a diferencia de lo ocurrido en los primeros años ochenta). Los beneficios volvieron a crecer en 1994 (véase Gráfico 12), y la creación de empleo neto se recuperó pronto (véase Gráfico 3). El gobierno del Partido Popular surgido de las elecciones de marzo de 1996 continuó la tarea de la convergencia nominal con la UE, que se vio coronada por el éxito: en mayo de 1998, España entraba a formar parte del grupo de once países que el 1 de enero de 1999 iniciaron la UEM. El déficit público se había reducido en 1998 al 1,8% del PIB, y la inflación había bajado al 1,4% en diciembre de dicho año, sin que por ello el crecimiento se viera perjudicado (3,8% en 1998). La creación de ocupación fue intensa en todos esos años.

La reforma del seguro de desempleo

Como señalamos antes, la protección por desempleo se intensificó en 1984 y en 1989, pero empezó a ser corregida a la baja en 1992. La motivación directa de esta reforma no fue tanto la supresión de un factor de rigidez, que acentuaba el poder de los *insiders*, sino más bien una razón fiscal: el elevado déficit público y la necesidad de cumplir los objetivos del Tratado de la UEM. La Ley 22/1992 de Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección del Desempleo, de 30 de julio, alargó el período de cotización exigido y redujo la duración y la tasa de cobertura de las prestaciones contributivas (155). Posteriormente, las Leyes 21 y 22/1993 eliminaron la exención de las prestaciones por seguro de desempleo del

(154) Cfr. García-Perea y Gómez (1993).

(155) Pero también aumentó la protección asistencial para los que perdían la contributiva.

impuesto sobre la renta de las personas físicas, trasladaron al parado el pago de las cotizaciones sociales y redujeron el suelo de la prestación contributiva (156).

Con todo, incluso después de esta reforma, la cobertura y duración del seguro en España han resultado más generosas que las de otros países europeos; además, no se han establecido mecanismos fiables para exigir la aceptación de ofertas (157). Todo hace pensar que la sociedad española ve con buenos ojos que los desempleados reciban ingresos suficientes, a pesar de la creciente conciencia de sus efectos negativos sobre la creación de ocupación (y de los frecuentes casos de fraude).

La reforma laboral de 1994

La revisión del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en 1984 fue el único cambio importante emprendido desde la creación del nuevo marco laboral en la democracia. Ya hemos explicado que esa reforma contribuyó a la creación de empleo en los ochenta, pero también aceleró los despidos en los noventa. Durante su vigencia se alzaron muchas voces contra los contratos temporales (158), pero a principios de los noventa la necesidad de la reforma era patente. Esta tuvo lugar mediante las Leyes 10/1994, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, y la Ley 11/1994, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores, ambas de 19 de mayo.

Aquí no nos interesa el contenido detallado de la reforma, sino sólo su significado, de acuerdo con el modelo de mercado de trabajo presentado antes:

- Se suprimió el contrato temporal para fomento del empleo como vía general para la contratación (159). Con ello, desaparecía la causa principal de la segmentación y volatilidad de las entradas y salidas en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, se potenciaban otros contratos como alternativas para la contratación a plazo fijo, con costes de despido también bajos y predeterminados. Por ejemplo, el contrato en prácticas y el nuevo contrato de aprendizaje permitían pagar salarios inferiores al mínimo interprofesional, aunque su uso continuó siendo muy limitado (y más como contrato barato que por su componente de formación).

Después de la reforma, las empresas disponían de una amplia gama de contratos, de entre los que podían elegir aquellos que ofreciesen mejores condiciones en términos de salarios y costes de despido (aunque ello supusiese usar algunos contratos para fines distintos de los previstos por el legislador). Y los sindicatos habían logrado eliminar el contrato de fomento del empleo.

(156) La huelga general de medio día convocada para el 28 de mayo de 1992, en protesta por el recorte de las prestaciones por desempleo, fue un fracaso.

(157) La tasa de cobertura neta, que había alcanzado un máximo del 84% en julio de 1993, se redujo casi 24 puntos hasta 1998.

(158) Los empresarios solicitaban que la flexibilidad se extendiese a otras formas de contrato, reduciendo los costes de despido. Los sindicatos protestaban contra los «contratos basura», pidiendo la reinstauración plena de los indefinidos (lo que aumentaría su poder de mercado). Los expertos señalaban la volatilidad creada por los contratos temporales y la segmentación del mercado que producían. Para un análisis y un elenco de propuestas, cfr. Segura et al. (1991).

(159) Poco antes, en abril de 1992, se había extendido la duración mínima de los contratos temporales para el fomento del empleo de 6 a 12 meses, y su renovación máxima, de tres a cuatro años.

- Se fomentaba la movilidad interna en las empresas (flexibilización del cómputo de la jornada anual, del descanso y de las vacaciones, autorización de la compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso, eliminación de los topes legales mínimos al aumento de salarios por horas extraordinarias y nocturnas, introducción de razones económicas para la movilidad geográfica, y supresión de la autorización administrativa previa en los casos de traslado geográfico individual, así como en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo).

El objeto de esta medida era reducir algunos de los costes de ajuste, aunque otros muchos permanecían en vigor.

- En cuanto a la extinción del contrato, se ampliaban las causas de los despidos individuales y por causas objetivas, se limitaba el pago de salarios de tramitación a 60 días, se reducían los plazos para la resolución de expedientes de regulación de empleo y se mantenía la autorización administrativa en los despidos colectivos.

Este fue uno de los puntos centrales de la reforma, en cuanto a la reducción de los costes de despido. No obstante, los sindicatos consiguieron que no se abaratase el despido improcedente (el más utilizado por las empresas); además, la redacción de las causas objetivas de despido procedente quedaba suficientemente imprecisa como para que la resolución de los contratos siguiese siendo cara e incierta.

- Se potenciaba la negociación colectiva en la determinación del salario base y de otros componentes de la remuneración, en un intento de aumentar la flexibilidad salarial, aunque el avance fue modesto.
- Se suprimió el monopolio del INEM y se autorizaron las agencias privadas de empleo (sin ánimo de lucro). Esto debía favorecer el emparejamiento de trabajadores y empresarios.
- Se anunció también la autorización de las empresas de trabajo temporal, que se llevó a cabo por Ley 14/1994, de 1 de junio.

Los que pusieron su confianza en la reforma laboral de 1994 debieron quedar defraudados: las medidas apuntaban en la dirección correcta, reducían los costes de ajuste y aumentaban la flexibilidad interna y externa, pero el avance fue pequeño (160):

- La potenciación de la negociación colectiva era deseable, pero se avanzó poco en el desmantelamiento de la intervención estatal (161), y no se redujo sustancialmente el poder de los *insiders*.
- Se siguieron manteniendo demasiadas rigideces, tanto en la entrada como en la salida de la relación laboral (y algunas normas para los contratos a tiempo parcial, temporales, en prácticas y de aprendizaje perdieron flexibilidad).

(160) Cfr. Malo y Toharia (1997 a), Gómez (1994), Jimeno (1994, 1996 b).

(161) La sustitución de las Ordenanzas Laborales por acuerdos en la negociación colectiva parecía un paso importante. No obstante, no se pusieron medios para facilitar que este proceso se llevase a cabo; por ejemplo, como la cobertura de los convenios colectivos y de las Ordenanzas no se correspondían, era muy difícil que aquella sustitución se hiciese efectiva, sobre todo porque los *insiders* se veían favorecidos por la rigidez de las Ordenanzas.

- Los costes de despido se redujeron, pero poco. Aunque en teoría se favorecía el uso del despido colectivo por causas objetivas, en la práctica seguía siendo una opción incierta y sujeta a los avatares de una negociación que solía incrementar el coste del despido más allá del del despido improcedente (162). No se abarató el despido ordinario (improcedente) ni se cambiaron los criterios judiciales y administrativos. Los costes se redujeron un poco, al limitar los salarios de tramitación, pero el incentivo del trabajador a litigar se mantuvo, porque esos salarios los paga ahora la Administración pública. La vía más empleada siguió siendo la de los despidos con avenencia.
- Los convenios seguían teniendo eficacia general y preservando el poder del sindicato representativo. No se modificó la jerarquía de convenios, y siguió predominando el más favorable. La cláusula de descuelgue sólo era operativa cuando se reconocía en el convenio superior.
- No se emprendió una reforma del INEM.

Las medidas de 1994 estaban, pues, bien orientadas. El momento era el adecuado: el país estaba saliendo de una recesión breve pero profunda, el paro había aumentado hasta tasas de nuevo muy elevadas (Gráfico 4), y la conciencia de que las cosas debían cambiar era muy generalizada. Pero los resultados se quedaron cortos, probablemente por la debilidad política del gobierno socialista. Los sindicatos no quisieron firmar el acuerdo, porque hubiese implicado la renuncia a las ventajas que constituían su razón de ser, como protectores de los intereses de los *insiders*. La huelga general convocada para el 27 de enero de 1994 como protesta contra la reforma tuvo poca repercusión.

Con la recuperación de la producción que estaba iniciándose en aquellas fechas, el empleo aumentó rápidamente, y se mantuvo la moderación salarial. Pero esto no puede atribuirse sin más a la reforma: la creación y destrucción de empleo se había hecho mucho más volátil desde la introducción de los contratos temporales, y ahora, cuando la demanda crecía, las empresas, que habían reducido drásticamente sus plantillas, necesitaban nuevos trabajadores desde el principio. En cuanto a la moderación salarial, se explica, sobre todo, por la rápida caída de la tasa de inflación, relacionada, a su vez, con el progreso en el cumplimiento de las condiciones de Maastricht.

La reforma de 1997

El gobierno del Partido Popular salido de las elecciones de 1996 no se planteó una nueva reforma laboral como tema prioritario, pero impulsó un acuerdo entre sindicatos y patronal para conseguirlo. El debate fue largo pero fructífero: el 28 de abril de 1997 se firmaron tres acuerdos sobre Estabilidad en el empleo, Negociación colectiva y Cobertura de vacíos producidos por la derogación de las Ordenanzas Laborales, que se tradujeron en mayo en los Decretos-Ley 8/1997 y 9/1997, de 16 de mayo.

¿Por qué se llegaron a firmar esos acuerdos? El momento no parecía el más adecuado, cuando la ocupación crecía a buen ritmo (aunque la tasa de paro seguía siendo alta). Debieron influir, sin duda, la pérdida de fuerza de los sindicatos, la conciencia de los defectos de la

(162) De hecho, los costes del despido objetivo siguieron siendo muy parecidos a los del despido improcedente, cuando intervenían el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, IMAC (o sus equivalentes autonómicos) o los juzgados de lo social. Y siguieron sin admitirse despidos colectivos si no se había llegado a un acuerdo (lo que suponía una indemnización superior a la legal). Cfr. Jimeno (1996 a).

reforma anterior, los cambios que se iban introduciendo en la organización de las empresas (*just-in-time*, *lean organizations*, equipos de trabajo, *total quality management*, etc.), que necesitaban un planteamiento más flexible (y que, por tanto, mermaban también poder a los sindicatos), la próxima entrada de España en la UEM (con lo que tenía de pérdida de instrumentos monetarios y cambiarios para el control de la economía, y de sometimiento de la política fiscal a criterios estrictos sobre la cuantía del déficit), la reducción de la tasa de inflación (que dejaba sin sentido a buena parte de los contenidos de la negociación colectiva tradicional) y la voluntad política del nuevo Gobierno que, no obstante, no quiso imponer sus puntos de vista (que habrían sido fuertemente contestados si no hubiese habido un consenso previo).

Como antes, no describiremos la reforma con detalle, sino sólo en sus líneas generales.

- Se clarificaron los supuestos del despido objetivo, para incluir la superación de situaciones competitivas en el mercado o las exigencias de la demanda. Se pretendía así contribuir efectivamente a la reducción de los costes de despido, orientando a las empresas hacia el despido por causas objetivas, más barato (aunque continuaron casi todos los defectos del sistema anterior).
- Se estableció un nuevo contrato indefinido, de menor coste de despido, si éste resultaba ser improcedente (33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades), aunque limitado a ciertos colectivos y, en principio, sólo hasta el año 2001.
- Esta fue una de las aportaciones principales de la reforma. Su objetivo era consolidar los contratos indefinidos, limitando el coste de despido, aunque no se aplicaba a los trabajadores ya ocupados (los *insiders*) ni a los no ocupados que no formasen parte de los colectivos beneficiados. Es obvio, pues, que no iba a reducir sustancialmente el poder de mercado de los *insiders*, al limitar el número de personas que podían acogerse a él y al mantener un diferencial sensible en los costes de despido respecto de los contratos indefinidos antiguos (163).
- Sustitución del contrato de aprendizaje por un nuevo contrato de formación, que introducía algunas mejoras, pero que suponía también un retroceso en su reglamentación. Probablemente trataba de corregir abusos en el uso de estos contratos como una forma de disponer de trabajadores no cualificados pero baratos, aunque lo hizo menos atractivo.
- Bonificación a las cuotas empresariales de la Seguridad Social y beneficios fiscales a las empresas, como incentivo a la contratación indefinida o a la transformación de contratos temporales en indefinidos, durante dos años. Al abaratar la contratación indefinida, esta medida contribuyó a desarrollarla (y, en general, a aumentar el empleo).

(163) Antes de la reforma, el diferencial de coste de despido entre un trabajador con contrato temporal al cabo de los tres años de duración máxima del contrato (12 días x 3 años = 36 días) y el de un empleado con contrato indefinido de la misma duración (45 días x 3 años = 135 días) era de 99 días de salario, que es también el diferencial entre el coste de despido de un trabajador acogido al nuevo contrato (33 días x 3 años = 99 días) con el de un trabajador con contrato por obra o eventual por razones de la producción (sin coste de despido). Los 99 días suponen algo menos de un 10% del salario total de tres años, y alrededor del 7% del coste del salario más las cotizaciones sociales medias.

- Clarificación de los contratos para obra o actividad específica y de los contratos por especiales circunstancias de la producción, y supresión de los contratos por nueva actividad.
- Facilitar la sustitución de las derogadas Ordenanzas Laborales por decisiones incluidas en los convenios colectivos.
- Impulso de la negociación colectiva, primando la autonomía de las partes y la posibilidad de celebrar convenios de nivel inferior que llegasen a acuerdos distintos de los del nivel superior.

De nuevo se puede afirmar que la reforma se orientaba en la dirección correcta, pero que distaba mucho de ser suficiente (164).

- Dos puntos clave de la reforma fueron el fomento de los contratos indefinidos mediante bonificaciones fiscales y de la seguridad social, y el nuevo contrato indefinido con menores costes de despido. Esas medidas reducían el coste total del trabajo, pero lo lograban, primero, discriminando contra los colectivos excluidos de ese nuevo contrato (lo que introducía nuevos niveles en la segmentación del mercado de trabajo español); segundo, reduciendo artificialmente el coste del empleo; tercero, con el riesgo de que, al suprimir esas bonificaciones, se volviera a reducir la creación de empleo indefinido, y cuarto, con un impacto de esta medida en los Presupuestos Generales del Estado (pequeño, pero no insignificante).

En definitiva, los *insiders* continúan estando protegidos de la competencia de los que se acogen al nuevo contrato, aunque cabe la esperanza de que, en una futura reforma, se generalice la menor indemnización a los contratos indefinidos antiguos (165).

- La flexibilización de los contratos temporales no ha avanzado. Los cambios introducidos en algunas de las modalidades existentes, sobre todo en la de formación, así como la supresión del contrato para lanzamiento de nueva actividad, han sido pasos atrás.
- Tampoco la reforma de las causas de despido supone una mejora patente, sobre todo teniendo en cuenta que se mantienen los procedimientos existentes, la autorización administrativa en los despidos colectivos y las reglas de decisión de los juzgados de lo social, de la inspección del trabajo y de los organismos de mediación, arbitraje y conciliación.
- La reforma de la negociación colectiva ha sido también insuficiente. En concreto, estamos muy lejos todavía del papel que deberían tener los convenios de empresa, para introducir la flexibilidad salarial necesaria.

Desde la reforma de 1997, la creación de empleo ha continuado a buen ritmo, favorecida por la coyuntura económica y por la moderación salarial. Ha crecido el número de

(164) Cfr. Gómez y Montero (1997), Malo y Toharia (1997 a).

(165) De hecho, el empleo indefinido aumentó no como consecuencia de una mayor contratación, sino por el menor número de despidos.

contratos temporales (aunque menos de lo que sería de desear, probablemente por las limitaciones en la edad de contratación de algunos colectivos) (166) y los indefinidos (estos últimos, probablemente, por las ventajas fiscales y de seguridad social ya señaladas).

La reforma se encaminó, pues, en la dirección correcta, pero, una vez más, el paso adelante fue pequeño, sobre todo a la hora de reducir el poder de los *insiders*, romper la segmentación del mercado, introducir más flexibilidad en los salarios y poner las bases para una reducción del desempleo de larga duración (también mediante la reducción de las prestaciones por desempleo).

* * *

La situación laboral a mediados de 1999 parece brillante. El número de empleados ha alcanzado los 13,77 millones en el segundo semestre, con una creación de empleo del 4,8% anual, según la Encuesta de Población Activa. El número de parados se ha reducido a 2,55 millones, un 15,6% de la población activa, superando las mejores cifras de la anterior fase expansiva (167). La moderación salarial continúa en vigor: el crecimiento de los salarios en convenio es del 2,3% anual, sólo ligeramente superior a la evolución de los precios (2,2% en agosto de 1999), en tanto que los salarios por persona, según la Encuesta de Salarios, crecían el 2,1% en el primer trimestre de 1999 (168). ¿Significa esto que el problema del desempleo va a dejar de ser la asignatura pendiente de la economía española?

La respuesta es, probablemente, ambigua. El fuerte crecimiento del empleo en la fase actual del ciclo parece deberse, principalmente, a tres causas:

- 1) La elevada tasa de crecimiento del producto, que parece ser el factor más importante.
- 2) El abaratamiento relativo del trabajo, por los menores costes de despido inherentes al nuevo contrato indefinido. Esto debe haber fomentado la contratación bajo esta modalidad (169), con un efecto permanente (porque el trabajo es ahora más barato) y otro transitorio (la demanda de trabajo debe haber crecido más rápidamente durante un tiempo, hasta igualar la productividad marginal del trabajo con el nuevo coste marginal; cuando este efecto se haya agotado, el crecimiento de la contratación será, de nuevo, “normal”).
- 3) Un abaratamiento adicional, debido a las bonificaciones en las cotizaciones sociales para la contratación indefinida. Este efecto debe ser, en principio, también transitorio, porque no cabe esperar que esas ventajas se mantengan permanentemente.

Si esto es verdad, el crecimiento del empleo deberá moderarse. Y, en el futuro, la creación de ocupación dependerá, de nuevo, del crecimiento del producto, y de las posibles reducciones del coste del trabajo, debidas, por ejemplo, a una rebaja de las cotizaciones sociales (170) o a nuevas reducciones en los costes de despido.

(166) La duración media de los contratos temporales se ha reducido mucho, por la eliminación de las modalidades más duraderas, como las de fomento del empleo y de lanzamiento de nueva actividad.

(167) De acuerdo con las cifras del INEM, la tasa de paro fue del 9,5% en agosto.

(168) Aunque, según la Contabilidad Nacional, su tasa de crecimiento era próxima al 4% anual.

(169) El cambio en la estructura de la contratación debió ser uno de los objetivos principales de la reforma de 1997. Y, en efecto, los contratos indefinidos registrados en el INEM, que en 1996 representaban el 4,2% del total, pasaron al 10,3% en los cinco primeros meses de 1999, y los contratos temporales convertidos en indefinidos, del 0,3% al 3,7%.

(170) Los efectos directos de esta medida deberán tener en cuenta, en su caso, los efectos indirectos debidos a la sustitución de dichas cotizaciones por otros impuestos. Cfr. Fernández et al. (1994), Salas y Vilches (1994), Servén (1988), Zabalza et al. (1987).

Pero, además, la reforma reciente habrá tenido otros efectos no despreciables, principalmente un cambio en la estructura de los contratos, con mayor peso de los indefinidos (que era, probablemente, el primer objetivo de la reforma de 1997), y una reducción de los costes de ajuste (por los menores costes de despido). Esto último debe haber aumentado la sensibilidad de la demanda de trabajo al ciclo, de modo que es probable que, en la próxima fase recesiva, se produzca, de nuevo, una rápida caída del empleo, como medio para la recuperación de la cuenta de resultados de las empresas.

Conclusión

En los años setenta, la batalla por la apropiación de las rentas aún pudo presentarse con la retórica de la lucha de clases: «trabajadores proletarios» contra «empresarios explotadores». Pero en los años ochenta quedó claro que, como en todo mercado, la clave de unos salarios altos o bajos radicaba en el poder del mercado, es decir, en la capacidad para levantar o reducir barreras a la posible sustitución del trabajo por capital o por otro trabajo, limitando o ampliando su sustituibilidad por otros recursos, y permitiendo o dificultando el acceso de otros competidores mediante la creación o supresión de costes de ajuste y otras barreras. Y esto no tanto frente al capital cuanto frente a los demás oferentes de servicios laborales, sobre todo los parados y los recién llegados al mercado de trabajo, o sea, los *outsiders*.

Esta versión puede parecer «políticamente incorrecta», porque nuestra sociedad aún sigue viendo al trabajador como la parte débil en la relación laboral. Pero me parece que este punto de vista ya no es admisible. En todo caso, la tesis aquí presentada ofrece, me parece, claves útiles para entender por qué se produjo el fuerte aumento del desempleo, por qué fue tan difícil la creación de ocupación, qué fuerzas actuaron en ese proceso, cómo y por qué se llevaron a cabo las reformas, qué caracteres han quedado incorporados al mercado de trabajo español de un modo más o menos permanente y, por tanto, cuáles pueden ser los acontecimientos posteriores.

Pero, además, todo eso está cambiando, y en las páginas anteriores se han ofrecido algunas ideas de por dónde parece ir ese cambio. He aquí algunas pinceladas:

- Las estrictas condiciones de la Unión Económica y Monetaria reducen los grados de libertad de la negociación colectiva en la fijación de los salarios. Eso, con tasas de inflación inferiores al 2% anual, deja sin sentido una buena parte de la negociación colectiva. Pero entonces, ¿cuál va a ser el papel de los sindicatos?
- Otro componente importante de la negociación colectiva ha sido, tradicionalmente, la regulación de la jornada. Los sindicatos han hecho de la propuesta de las 35 horas un banderín de enganche, por razones obvias. Pero, dejando de lado la evidencia del fracaso de esa propuesta, lo que el debate ha puesto de manifiesto es que las empresas no están hablando de número de horas, sino de flexibilidad, porque eso es lo que les pide el mercado y la competencia. Pero los sindicatos no quieren flexibilidad, porque esto resta poder a los *insiders*.
- Tercero, la globalización está cambiando la naturaleza de los problemas. Antes, con una negociación sectorial, las empresas tenían menos interés en oponerse a aumentos salariales que afectaban a todos sus competidores a la vez. Ahora,

muchos de esos competidores son extranjeros y no están sujetos a los convenios vigentes en España. Por tanto, la actitud de las empresas ante la negociación colectiva está cambiando también.

- Y otro tanto ocurre con la innovación tecnológica, los cambios en los procesos de producción y en las técnicas de organización y de gestión de los recursos humanos, el mayor peso del empleo especializado y cualificado, etc. Las relaciones laborales han tenido que dar entrada a esas realidades, que convierten el «café para todos» de la negociación colectiva o de la intervención estatal en un peso, más que en una ventaja. Y así ocurre con otros muchos aspectos de los costes laborales y de los costes de ajuste que han aflorado en las páginas anteriores.

La historia del paro en España que he ofrecido en este trabajo parece echar toda la culpa sobre los *insiders*, y ninguna sobre los empresarios. Y esto no es justo. Los empresarios no son imparciales en la lucha entre parados y ocupados, ni están dispuestos a ejercer las responsabilidades que les atribuye el hecho de que ellos tengan «la sartén por el mango», sino que procuran inclinar la balanza del poder de mercado a su favor. En este sentido, estoy de acuerdo con los expertos que afirman que la desregulación absoluta del mercado de trabajo sería un error. Y ya he señalado también que ha habido mucho de complicidad empresarial en los defectos del modelo laboral español, aunque ahora las empresas estén interesadas en cambiar algunos (sólo algunos) de sus contenidos.

Pero recordemos que las preguntas que nos hicimos fueron, primera, por qué en España hemos llegado a tasas de desempleo próximas al 25%, y segunda, por qué no hemos sido capaces de crear empleo en cuantía suficiente para volver a niveles de desocupación «normales». Y me parece que el poder de mercado de los patronos no está en la causa de esos dos problemas. Por eso ellos aparecen como inocentes en nuestro juicio. A lo más, se les puede echar en cara que reaccionaron a los aumentos de costes introduciendo tecnologías intensivas en capital, que destruyeron ocupación. Pero ésta fue una respuesta «pasiva» al intento de los trabajadores de apropiarse de las rentas generadas en la relación laboral. Y, tal como está organizado el mercado de trabajo en los noventa, no parece que el poder empresarial vaya a ser el problema principal en un futuro próximo. Lo que no obsta para que, tarde o temprano, tengamos que preguntarnos cuál es el marco legal e institucional «ideal» al que deberíamos tender.

Entretanto, seguiremos debatiendo las sucesivas reformas que harán falta para convertir nuestro mercado de trabajo en una institución social eficiente, capaz de proporcionar trabajo a todo español que lo desee (pero, eso sí, al salario vigente, no al que los sindicatos intenten imponer) y de proporcionar trabajadores a cada empresa que cree puestos de trabajo (de nuevo, a un salario adecuado).

El análisis llevado a cabo en estas páginas sobre las reformas recientes es optimista: hemos sido capaces de avanzar en la dirección adecuada, aunque, eso sí, muy despacio. Y es probable que, en el futuro, debamos apretar el paso, no tanto por razones de voluntad política cuanto por la fuerza del cambio económico. Porque en un mundo globalizado, con capitales que se mueven libremente de un país a otro en busca de oportunidades, las barreras levantadas por los *insiders* serán barridas. Y antes de que esto ocurra, nos conviene demolerlas de manera ordenada. Porque, de otro modo, se cumplirá la profecía de Caballero y Hammour: «Aunque la globalización puede mejorar la productividad, la inversión y el crecimiento, todo ello puede no beneficiar al empleo y, posiblemente, puede reducir los ingresos de los trabajadores» (171). □

(171) Caballero y Hammour (1998), pág. 56.

Referencias bibliográficas

- Abraham, K. y S. Houseman (1993), «Does employment protection inhibit labor market flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium», NBER Working Paper n° 4390.
- Addison, J. T. y W. S. Siebert, eds. (1997), «Labour Markets in Europe. Issues of Harmonization and Regulation», Dryden Press, Londres.
- Aguirregabiria, V. y C. Alonso-Borrego (1999), «Labor contracts and flexibility: evidence from a labor market reform in Spain», Universidad Carlos III de Madrid, Working Paper.
- Ahn, N. y A. Ugidos (1995), «Duration of unemployment in Spain: relative effects of unemployment benefits and family characteristics», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57.
- Akerlof, G. (1982), «Labor contracts as partial gift exchange», *Quarterly Journal of Economics*, 97, 4.
- Akerlof, G. y J. L. Yellen (1987), «Efficiency Wage Models of the Labor Market», Cambridge University Press, Cambridge.
- Akerlof, G. A. y J. L. Yellen (1988), «Fairness and unemployment», *American Economic Review*, 78, 2.
- Akerlof, G. y J. L. Yellen (1990), «The fair-wage effort hypothesis and unemployment», *Quarterly Journal of Economics*, 105.
- Alba, A. (1991), «Fixed-term employment contracts in Spain: Labor market flexibility or segmentation?», Universidad Carlos III de Madrid, Working Paper n° 91-29.
- Alba, A. (1999), «El seguro de desempleo: protección e incentivos», en Maravall (1999).
- Alba, A. y R. Freeman (1990), «Jobfinding and wages when long-run unemployment is really long: the case of Spain», NBER Working Paper n° 3409.
- Alogoskoufis, G. y A. Manning (1988), «On the persistence of unemployment», *Economic Policy*, 7, octubre.
- Alogoskoufis, G., C. Bean, G. Bertola, D. Cohen, J. Dolado y G. Saint-Paul (1995), «Unemployment: Choices for Europe», Centre for Economic Policy Research, Londres.
- Andrés, J. y J. García (1992), «Principales rasgos del mercado de trabajo español ante 1992», en Viñals (1992 b).
- Andrés, J. y J. García (1993), «Factores determinantes de los salarios: evidencia para la economía española», en Dolado et al. (1993).
- Andrés, J., J. Dolado, C. Molinas, M. Sebastián y A. Zabalza (1990), «The influence of demand and capital constraints in Spanish unemployment», en Drèze y Bean (1990).
- Andrés, J., A. Escribano, C. Molinas y D. Taguas (1991), «La inversión en España: un enfoque macroeconómico», en Molinas et al. (1991).
- Antolín, P. (1995), «Movilidad laboral, flujos de desempleo, vacantes y comportamientos en la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo español», *Moneda y Crédito*, 201.
- Antolín, P. y O. Bover (1993), «Regional migration in Spain: the effect of personal characteristic and of unemployment, wage and house price differentials using pooled cross-sections», Banco de España, Documento de Trabajo n° 9318.
- Argandoña, A. (1984), «Para entender la crisis económica española», 2ª ed., Tecnos, Madrid.
- Argandoña, A. (1985), «La política monetaria española, 1973-1984. Aportaciones a un debate pendiente», *Información Comercial Española*, 617-618, enero-febrero.
- Argandoña, A. (1991), «El fracaso del modelo laboral español», en Círculo de Empresarios (1991).
- Argandoña, A. (1997), «Spain and the European Social Charter. Social harmonization with unemployment and high wage growth», en Addison y Siebert (1997).
- Argandoña, A. (1998), «La evolución de la cultura de la estabilidad en España», en Guitián y Muns (1998).

- Argandoña, A. (1999 a), «Entrada y salida del mercado de trabajo: Modalidades contractuales», en Sagardoy y Sánchez Molinero (1999).
- Argandoña, A. (1999 b), «El Estado del bienestar: ¿crisis económica o crisis ética?», en Banús y Llano (1999).
- Argandoña, A. (1999 c), «La reforma laboral pendiente: visión económica», en Instituto de Estudios Económicos (1999).
- Argandoña, A. (1999 d), «Ética y negocios en la España del siglo veinte», *Nuestro Tiempo*, 540, junio.
- Argandoña, A., C. Gámez y F. Mochón (1997), «Macroeconomía avanzada II. Fluctuaciones cíclicas y crecimiento económico», McGraw-Hill, Madrid.
- Artus, J. R. (1984), «The disequilibrium real wage hypothesis: an empirical evaluation», *International Monetary Fund Staff Papers*, 31.
- Ashenfelter, O. y R. Layard, eds. (1986), «Handbook of Labor Economics», vol. 1., North Holland, Amsterdam.
- Atkinson, A. B. y J. Micklewright (1991), «Unemployment compensation and labor market transitions: a critical review», *Journal of Economic Literature*, 29, 4.
- Ball, L. (1990), «Insiders and outsiders: a review essay», *Journal of Monetary Economics*, 26.
- Ballabriga, F. C., C. Molinas, M. Sebastián y A. Zabalza (1991), «Las restricciones de demanda y de capital en la economía española: 1964-1988», en Molinas et al. (1991).
- Banco de España (1985), «Informe anual 1984», mayo, Madrid.
- Banús, E. y A. Llano, eds. (1999), «Razón práctica y multiculturalismo», Newbook, Pamplona.
- Bean, C. B. (1994), «European unemployment: a survey», *Journal of Economic Literature*, 32, junio.
- Bean, C. B., R. Layard y S. Nickell, eds. (1986), «The Rise in Unemployment», Basil Blackwell, Londres.
- Beckerman, W., ed. (1986), «Wage rigidity and unemployment», Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Bentolila, S. (1989), «Coste de despido: una panorámica», *Revista de Economía Pública - Herri Ekonomiaz*, 5.
- Bentolila, S. (1996), «Las decisiones judiciales sobre despidos en España: una perspectiva económica», Fundación Empresa Pública, Documento de Trabajo nº 9602.
- Bentolila, S. y G. Bertola (1990), «Firing costs and labor demand: how bad is eurosclerosis?», *Review of Economic Studies*, 57, 3.
- Bentolila, S. y O. J. Blanchard (1990), «Spanish unemployment», *Economic Policy*, 10, abril.
- Bentolila, S. y J. J. Dolado (1993), «La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad», Banco de España, Documento de Trabajo nº 9319.
- Bentolila, S. y J. J. Dolado (1994), «Labour flexibility and wages. Lessons from Spain», *Economic Policy*, 18, abril.
- Bentolila, S. y G. Saint-Paul (1992), «The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain», *European Economic Review*, 36.
- Bentolila, S. y G. Saint-Paul (1998), «Explaining movements in the labour share», CEPR Discussion Paper nº 1958, septiembre.
- Berger, S. y M. Piore (1980), «Dualism and Discontinuity in Industrial Society», Cambridge University Press, Cambridge.
- Bertola, G. (1990), «Job security, employment and wages», *European Economic Review*, 34.
- Bertola, G. (1991), «Flexibility, investment and growth», mimeo, Princeton University.
- Bertola, G. y A. Ichino (1996), «Wage inequality and unemployment: US vs Europe», *NBER Macroeconomics Annual, 1996*, MIT Press, Cambridge.
- Blanco, J. M. (1995), «La duración del desempleo en España», en Dolado y Jimeno (1995).
- Blanchard, O. J. (1991), «Wage bargaining and unemployment persistence», NBER Working Paper nº 3664.

- Blanchard, O. J. (1997 a), «The medium run», *Brookings Papers on Economic Activity*, 2.
- Blanchard, O. J. (1997 b), «Labor-market flexibility and aggregate unemployment volatility. A comment», *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 46, junio.
- Blanchard, O. J. y L. H. Summers (1986), «Hysteresis in European Unemployment», *NBER Macroeconomics Annual, 1986*, MIT Press, Cambridge.
- Blanchard, O. J. y L. H. Summers (1987), «Hysteresis in unemployment», *European Economic Review*, 31, febrero.
- Blanchard, O. J., R. Dornbusch, J. Drèze, H. Giersch, R. Layard y M. Monti (1986 a), «Employment and growth in Europe: A two-handed approach», en Blanchard et al. (1986 b).
- Blanchard, O. J., R. Dornbusch y R. Layard (1986 b), «Restoring Europe's Prosperity», MIT Press, Cambridge.
- Blanchard, O. J., J. F. Jimeno, J. Andrés, C. Bean, E. Malinvaud, A. Revenga, G. Saint-Paul, D. J. Snower, R. Solow, D. Taguas y L. Toharia (1995), «Spanish Unemployment: Is There a Solution?», CEPR, Londres.
- Blanchflower, D. (1986), «What effects do unions have on relative and absolute wages in Great Britain?», *British Journal of Industrial Relations*, julio.
- Bover, O. y M. Arellano (1994), «Female labour force participation in the 1980's: the case of Spain», *Investigaciones Económicas*, mayo.
- Bover, O., M. Arellano y S. Bentolila (1997), «Unemployment duration, benefit duration and the business cycle», CEMFI, Documento de Trabajo n° 9711.
- Bruno, M. (1986), «Aggregate supply and demand factors in OECD unemployment: an update», *Economica*, 53, suplemento.
- Bruno, M. y J. D. Sachs (1981), «Supply versus demand approaches to the problem of stagflation», en Giersch (1981).
- Bruno, M. y J. D. Sachs (1985), «Economics of Worldwide Stagflation», Basil Blackwell, Oxford.
- Bulow, J. y L. H. Summers (1986), «A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment», *Journal of Labor Economics*, 4, septiembre.
- Burda, M. (1992), «A note on employment determination in presence of firing benefits», *Scandinavian Journal of Economics*.
- Caballero, R. J. (1997), «Sunk investments, the churn, and macroeconomics», *NBER Reporter*, primavera.
- Caballero, R. J. y M. L. Hammour (1996), «On the timing and efficiency of creative destruction», *Quarterly Journal of Economics*, 111, agosto.
- Caballero, R. J. y M. L. Hammour (1998), «Jobless growth: appropriability, factor substitution, and unemployment», *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 48, junio.
- Cabrales, A. y H. A. Hopenhayn (1997), «Labor market flexibility and aggregate employment volatility», *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 46, junio.
- Calmfors, L. (1994), «Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey», *OECD Economics Studies*, 21.
- Calmfors, L. y J. Driffill (1988), «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, 6, abril.
- Cebrián, I., C. García, J. Muro, L. Toharia y E. Villagómez (1995), «Prestaciones por desempleo, duración y recurrencia del paro», en Dolado y Jimeno (1995).
- Cebrián, I., C. García, J. Muro, L. Toharia y E. Villagómez (1996), «The influence of unemployment benefits on unemployment duration: evidence from Spain», *Labour*, 10, 2.
- Círculo de Empresarios (1991), «La política económica española en la Unión Económica y Monetaria europea», Madrid.

- Círculo de Empresarios (1993), *Boletín del Círculo de Empresarios*, 57, diciembre (monográfico: «El mercado de trabajo español: reforma y creación de empleo»).
- Coe, D. y F. Gagliardi (1985), «Nominal wage determination in ten OECD countries», OECD, Economics and Statistics Working Paper nº 19, marzo.
- Cohen, D., A. Lefranc y G. Saint-Paul (1997), «French unemployment: a transatlantic perspective», *Economic Policy*, 25, octubre.
- Collado, J. C., M. I. Martínez y E. Alonso (1996), «El empleo en España y Europa. Un análisis comparado por sectores», Fundación Argentaria-Visor, Madrid.
- Corona, J. F. (1999), «La fiscalidad sobre el trabajo en España: análisis comparativo», en Instituto de Estudios Económicos (1999).
- Costas, A. y J. M. Serrano (1995), «Problemas escogidos y olvidados de la política económica española», en Serrano y Costas (1995).
- Cuervo, A. (1988), «La crisis bancaria en España, 1977-1985», Ariel, Barcelona.
- Daniel, W. W. (1990), «The Unemployment Flow», Policy Studies Institute, Londres.
- Davis, S. J. y J. C. Haltiwanger (1990), «Gross job creation and destruction, microeconomic evidence and macroeconomic implications», *NBER Macroeconomics Annual, 1990*, MIT Press, Cambridge.
- Davis, S. J. y J. C. Haltiwanger (1992), «Gross job creation, gross job destruction, and employment reallocation», *Quarterly Journal of Economics*, 107.
- Davis, S. J., J. C. Haltiwanger y S. Schuh (1996), «Job Creation and Destruction», MIT Press, Cambridge.
- De la Dehesa, G. y D. J. Snower, eds. (1997), «Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market», Cambridge University Press, Cambridge.
- De Lamo, A. R. y J. J. Dolado (1993), «Un modelo de mercado de trabajo y la restricción de oferta en la economía española», *Investigaciones Económicas*, 17.
- Dickens, W. T. y K. Lang (1988), «The reemergence of segmented labor market theory», *American Economic Review*, 78, mayo.
- Doeringer, P. y M. Piore (1971), «Internal Labor Markets and Manpower Analysis», Sharpe, Nueva York.
- Dolado, J. J. y S. Bentolila (1992), «Who are the insiders? Wage setting and temporary contracts in Spanish manufacturing», Banco de España, Documento de Trabajo DT 9229.
- Dolado, J. J. y J. F. Jimeno, eds. (1995), «Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español», FEDEA, Madrid.
- Dolado, J. J. y J. L. Malo de Molina (1985), «Desempleo y rigidez del mercado de trabajo en España», Banco de España, *Boletín Económico*, septiembre.
- Dolado, J. J. y J. L. Malo de Molina (1986), «Spanish industrial employment: some explanatory facts», *Economica*, 53, suplemento.
- Dolado, J. J., J. L. Malo de Molina y A. Zabalza (1986), «Spanish industrial unemployment: some explanatory facts», en Bean et al. (1986).
- Dolado, J. J., C. Martín y L. Rodríguez Romero (1993), «La industria y el comportamiento de las empresas españolas», Alianza Editorial, Madrid.
- Drèze, J. H. (1996), «Employment in Europe», en Gual (1996).
- Drèze, J. H. y C. B. Bean, eds. (1990), «Europe's Unemployment Problem», MIT Press, Cambridge.
- Drèze, J. H., C. Wyplosz, C. B. Bean, F. Giavazzi y H. Giersch (1987), «The two-handed growth strategy for Europe: autonomy through flexible cooperation», *EEC Economic Paper*, nº 60.
- Federal Reserve Bank of Kansas City (1994), «Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options», Kansas.
- Fernández, M., J. Ponz y D. Taguas (1994), «Algunas reflexiones sobre la fiscalidad del factor trabajo y la sustitución de cuotas a la seguridad social por imposición

- indirecta», Dirección General de Planificación, Ministerio de Economía y Hacienda, Documento de Trabajo D-94004.
- Fina, Ll. y L. Toharia (1987), «El paro en España: un punto de vista estructural», Fundación IESA, Madrid.
- Fisher, J. D. M. (1999), «The new view of growth and business cycles», Federal Reserve Bank of Chicago, *Economic Perspectives*, primer trimestre.
- Fuest, C. y B. Huber (1998), «Why do countries subsidize investment and not employment», NBER Working Paper nº 6685, agosto.
- Fundación BBV (1998), «El “stock” de capital en España y su distribución territorial», varios volúmenes, Fundación BBV, Bilbao.
- García Delgado, J. L., ed. (1993), «Lecciones de economía española», Civitas, Madrid.
- García-Fontes, W. y H. Hopenhayn (1996), «Creación y destrucción de empleo en la economía española», en Marimón (1996).
- García-Perea, P. y R. Gómez (1993), «Aspectos institucionales del mercado de trabajo español, en comparación con otros países comunitarios», Banco de España, *Boletín Económico*, septiembre.
- Giarini, O. y P. M. Liedtke (1996), «El dilema del empleo. El futuro del trabajo», Fundación Bilbao Bizkaia Kutxa y Club de Roma, Bilbao.
- Giersch, H., ed. (1981), «Macroeconomic Policies for Growth and Stability», Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Gil, L. A. y J. F. Jimeno (1993), «The determinants of labour mobility in Spain: Who are the migrants?», FEDEA Working Paper nº 93-05.
- Gómez, S. (1994), «La reforma del mercado de trabajo y su impacto en la empresa», Nota técnica DPN-30, IESE, Universidad de Navarra, octubre.
- Gómez, S. y A. de la Calle (1995), «Las relaciones laborales en España», Documento de Investigación nº 297, IESE, Universidad de Navarra, octubre.
- Gómez, S. y A. Montero (1997), «Los acuerdos sociales de abril de 1997 y sus consecuencias en el mercado de trabajo», nota técnica DPN-35, IESE, Universidad de Navarra, junio.
- González, M. y J. A. Camacho (1999), «Evolución y estructura del mercado de trabajo en España (1976-1988): una aproximación», en Instituto de Estudios Económicos (1999).
- Gordon, R. J. (1987), «Productivity, wages, and prices inside and outside manufacturing in the US, Japan and Europe», *European Economic Review*, 31, abril.
- Gordon, R. J. (1988), «The role of wages in the inflation process», *American Economic Review*, 78, 2.
- Grubb, D., R. Jackman y R. Layard (1982), «Causes of the current stagflation», *Review of Economic Studies*, 49, 5.
- Gual, J., ed. (1996), «The Social Challenge of Job Creation. Combating Unemployment in Europe», Edward Elgar, Cheltenham.
- Gual, J. (1997 a), «El empleo y la desregulación de los mercados de bienes y servicios», *Papeles de Economía Española*, 72.
- Gual, J. (1997 b), «Crecimiento y empleo en España ante la moneda única: ¿cuál puede ser el papel de las reformas estructurales?», *Información Comercial Española*, 767, diciembre-enero.
- Gual, J., ed. (1998), «Job Creation. The Role of Labor Market Institutions», Edward Elgar, Cheltenham.
- Gual, J. (1999 a), «Creación de empleo y crecimiento económico en España», *Ekonomi Gerizan*, Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras.
- Gual, J. (1999 b), «El potencial de creación de empleo en España», en Instituto de Estudios Económicos (1999).
- Gutián, M. y J. Muns, eds. (1998), «La cultura de la estabilidad y el consenso de Washington», “la Caixa”, Colección Estudios e Informes, nº 15, Barcelona.

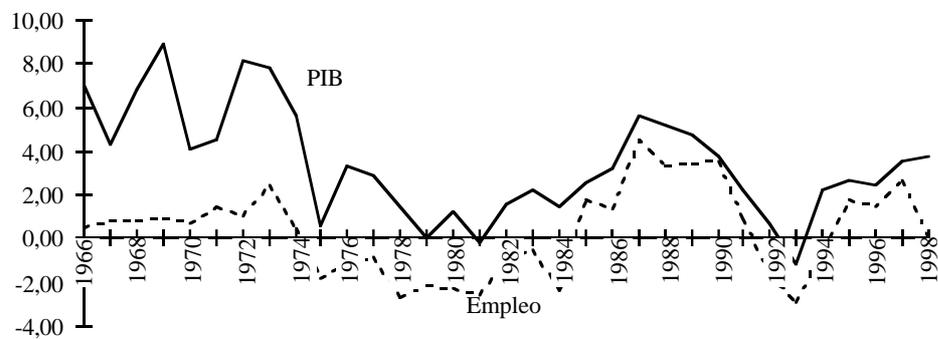
- Hall, R. E. (1998), «Jobless growth: appropriability, factor substitution, and unemployment. A comment», *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 48, junio.
- Hopenhayn, H. y R. Rogerson (1993), «Job turnover and policy evaluation: a general equilibrium analysis», *Journal of Political Economy*, 101, 5.
- Howell, D. R., M. Duncan y B. Harrison (1998), «Low wages in the US and high unemployment in Europe: A critical assessment of the conventional wisdom», New School for Social Research, Center for Economic Policy Analysis, Working Paper n° 2/98.
- IMF (1997), «Country Report: Spain», mayo.
- IMF (1998), «Spain: Selected issues», IMF Staff Country Report No. 98/53, mayo.
- Instituto de Estudios Económicos (1999), «El mercado de trabajo en España, I y II», *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, 1 y 2.
- Jaumandreu, J. (1986), «El empleo en la industria: destrucción de puestos de trabajo, 1973-1982», *Papeles de Economía Española*, 26.
- Jimeno, J. F. (1992), «Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español», *Moneda y Crédito*, 195.
- Jimeno, J. F. (1994), «La reforma del mercado de trabajo: caminando (lentamente) en la dirección adecuada», *Cuadernos de Información Económica*, 90, septiembre.
- Jimeno, J. F. (1996 a), «Los costes según la regulación española», *El País*, 4 de julio.
- Jimeno, J. F. (1996 b), «Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994», FEDEA, Documento de Trabajo n° 96-09, abril.
- Jimeno, J. F. (1997), «La negociació colectiva: aspectes institucionals i les seves conseqüències econòmiques», *Revista Econòmica de Catalunya*, 32.
- Jimeno, J. F. y L. Toharia (1993), «The effects of fixed term employment on wages: theory and evidence from Spain», *Investigaciones Económicas*, 17, 3.
- Jimeno, J. F. y L. Toharia (1994), «Unemployment and Labour Market Flexibility: Spain», ILO, Ginebra.
- Katz, L. (1986), «Efficiency wage theories: a partial evaluation», *NBER Macroeconomics Annual, 1986*, MIT Press, Cambridge.
- Keynes, J. M. (1936), «The General Theory of Employment, Interest and Money», Macmillan, Londres.
- Krueger, A. B. (1999), «Measuring labor's share», *American Economic Review*, 89, febrero.
- Krugman, P. (1994), «Past and prospective causes of high unemployment», en Federal Reserve Bank of Kansas City (1994).
- Layard, R. y C. B. Bean (1989), «Why does unemployment persist?», *Scandinavian Journal of Economics*, 91.
- Layard, R. y L. Calmfors, eds. (1987), «The Fight against Unemployment», MIT Press, Cambridge.
- Layard, R. y S. Nickell (1986), «Unemployment in Britain», *Economica*, suplemento, 53, 5.
- Layard, R., D. Metcalf y S. Nickell (1978), «The effect of collective bargaining on relative and absolute salaries», *British Journal of Industrial Relations*, noviembre.
- Layard, R., S. Nickell y R. Jackman (1991), «Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market», Oxford University Press, Oxford.
- Layard, R., S. Nickell y R. Jackman (1994), «The Unemployment Crisis», Oxford University Press, Oxford.
- Lazear, E. (1990), «Job security provisions and employment», *Quarterly Journal of Economics*, 105, 3.
- Lindbeck, A. (1994), «Paro y macroeconomía», Alianza Editorial, Madrid.
- Lindbeck, A. (1995), «Hazardous welfare-state dynamics», *American Economic Review*, 85, mayo.
- Lindbeck, A. y D. J. Snower (1984), «Involuntary unemployment as a insider-outsider dilemma», Institute for International Economic Studies, Seminar Paper n° 309, Estocolmo.

- Lindbeck, A. y D. J. Snower (1986), «Wage rigidity, union activity, and unemployment», en Beckerman (1986).
- Lindbeck, A. y D. J. Snower (1988 a), «The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment», MIT Press, Cambridge.
- Lindbeck, A. y D. J. Snower (1988 b), «Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: an insider-outsider approach», *American Economic Review*, 78, marzo.
- Ljungqvist, L. y T. J. Sargent (1998), «The European unemployment dilemma», *Journal of Political Economy*, 106.
- López, E. (1991), «El crecimiento de precios y salarios en la economía española: 1964-1988», en Molinas et al. (1991).
- Malo de Molina, J. L. (1983), «Rigidez y flexibilidad en el mercado de trabajo: la experiencia española durante la crisis», Banco de España, *Estudios Económicos*, nº 34.
- Malo de Molina, J. L. y E. Ortega (1985), «Los costes unitarios del trabajo en las divisiones industriales españolas (1977-1983)», Banco de España, *Boletín Económico*, mayo.
- Malo, M. A. y L. Toharia (1994), «Los costes de despido en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 25-26, septiembre-diciembre.
- Malo, M. A. y L. Toharia (1997 a), «Economía y derecho del trabajo: algunas lecciones de las reformas de 1994 y 1997», *Cuadernos Económicos de ICE*, 63.
- Malo, M. A. y L. Toharia (1997 b), «Las indemnizaciones por despido: su origen, sus determinantes y las enseñanzas de la reforma de 1994», *Documentación Laboral*, 51.
- Maravall, J. M., ed. (1999), «Políticas de bienestar y desempleo», Fundación Argenteria-Visor, Madrid.
- Marimón, R., ed. (1996), «La economía española: una visión diferente», A. Bosch, Barcelona.
- Marimón, R. (1997), «Una reflexió sobre l'atur a Espanya», Universitat Pompeu Fabra, Opuscle CREI nº 1.
- Marimón, R. y F. Zilibotti (1996), «¿Por qué hay menos empleo en España? Empleo 'real' vs. empleo 'virtual' en Europa», en Marimón (1996).
- Martín, M. J. y F. Martí (1994), «Las prestaciones por desempleo en España», Banco de España, *Boletín Económico*, febrero.
- Meager, N. y H. Metcalf (1987), «Recruitment of the long-term unemployed», Institute of Manpower Studies, MNS Report nº 138.
- Michie, J. y J. G. Smith, eds., (1994), «Unemployment in Europe», Harcourt Brace, Londres.
- Milner, S. (1994), «Industrial disputes and the law in Spain», London School of Economics, Centre for Economic Performance, Discussion Paper nº 250, julio.
- Milner, S. (1995), «Las relaciones laborales en España y la evolución macroeconómica», en Dolado y Jimeno (1995).
- Milner, S. y G. Nombela (1995), «Trade union strength, organisation and impact in Spain», London School of Economics, Centre for Economic Performance, Discussion Paper nº 258, agosto.
- Milner, S., D. Metcalf y G. Nombela (1995), «Employment protection legislation and labour market outcomes in Spain», London School of Economics, Centre for Economic Performance, Discussion Paper nº 244, mayo.
- Minford, P. (1983), «Unemployment: Casues and Cure», Martin Robertson, Londres.
- Modigliani, F. (1998), «Manifiesto sobre el desempleo en la Unión Europea», Instituto Internacional San Telmo, Málaga.
- Molinas, C., M. Sebastián y A. Zabalza, eds. (1991), «La economía española. Una perspectiva macroeconómica», Antoni Bosch e Instituto de Estudios Fiscales, Barcelona.
- Newell, A. y J. Symons (1987), «Corporatism, laissez-faire and the rise in unemployment», *European Economic Review*, 31.

- Nickell, S. (1986), «Dynamic models of labor demand», en Ashenfelter y Layard (1986).
- Nickell, S. (1990), «Unemployment: a survey», *Economic Journal*, 100.
- Nickell, S. (1997), «Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America», *Journal of Economic Perspectives*, 11, verano.
- Nickell, S. (1999), «Product markets and labour markets», *Labour Economics*, 6.
- Nicolini, J. P. y F. Zilibotti (1996), «Fuentes de crecimiento de la economía española», en Marimón (1996).
- OECD (1994), «The OECD Jobs Study: Evidence and Explanation», París.
- OECD (1996), «The OECD Jobs Strategy: Technology, Productivity and Job Creation», París.
- Orszag, J. M. (1998), «Anatomy of policy complementarities», CEPR Discussion Paper nº 1963, septiembre.
- Pedreño, A. (1993), «Mercado de trabajo», en García Delgado (1993).
- Peoples, J. (1998), «Deregulation and the labor market», *Journal of Economic Perspectives*, 12, verano.
- Pérez Díaz, V. (1987), «El retorno de la sociedad civil», Instituto de Estudios Económicos, Madrid.
- Phelps, E. M. (1994), «Structural Slumps. The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest, and Assets», Harvard University Press, Cambridge.
- Piore, M. (1980), «Dualism as a response to flux and uncertainty», en Berger y Piore (1980).
- Raymond, J. L., J. García y C. Polo (1986), «Factores explicativos de la demanda de empleo», *Papeles de Economía Española*, 26.
- Rojo, L. A. (1981), «Desempleo y factores reales», *Papeles de Economía Española*, 8.
- Rotemberg, J. J. y M. Woodford (1999), «The cyclical behavior of prices and costs», NBER Working Paper nº 6909, enero.
- Rowthorn, R. (1992), «Centralisation, employment and wage dispersion», *Economic Journal*, 102, mayo.
- Sachs, J. D. (1979), «Wages, profits, and macroeconomics adjustment: a comparative study», *Brookings Papers on Economic Activity*, 2.
- Sachs, J. D. (1983), «Real wages and unemployment in the OECD countries», *Brookings Papers on Economic Activity*, 1.
- Sagardoy, J. A. y J. M. Sánchez Molinero, eds. (1999), «La reforma estructural del mercado de trabajo», Fundación para el Análisis de los Problemas Sociales, Colección Papeles de la Fundación, nº 50, Madrid.
- Saint-Paul, G. (1993), «On the political economy of labor market flexibility», *NBER Macroeconomics Annual, 1993*, MIT Press, Cambridge.
- Saint-Paul, G. (1996 a), «Exploring the political economy of labour market institutions», *Economic Policy*, 23, octubre.
- Saint-Paul, G. (1996 b), «Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective», MIT Press, Cambridge.
- Saint-Paul, G. (1997 a), «The rise and persistence of rigidities», *American Economic Review*, 87, mayo.
- Saint-Paul, G. (1997 b), «High unemployment from a political economy perspective», en De la Dehesa y Snower (1997).
- Saint-Paul, G. (1999 a), «The political economy of employment protection», Universitat Pompeu Fabra, Economics Working Paper nº 355.
- Saint-Paul, G. (1999 b), «The political consequences of unemployment», Universitat Pompeu Fabra, Economics Working Paper nº 343.
- Salas, R. y G. Vilches (1994), «La sustitución de cuotas de la seguridad social por IVA: resultados empíricos», *Cuadernos de Actualidad*.
- Salop, S. (1979), «A model of the natural rate of unemployment», *American Economic Review*, 69, 1.

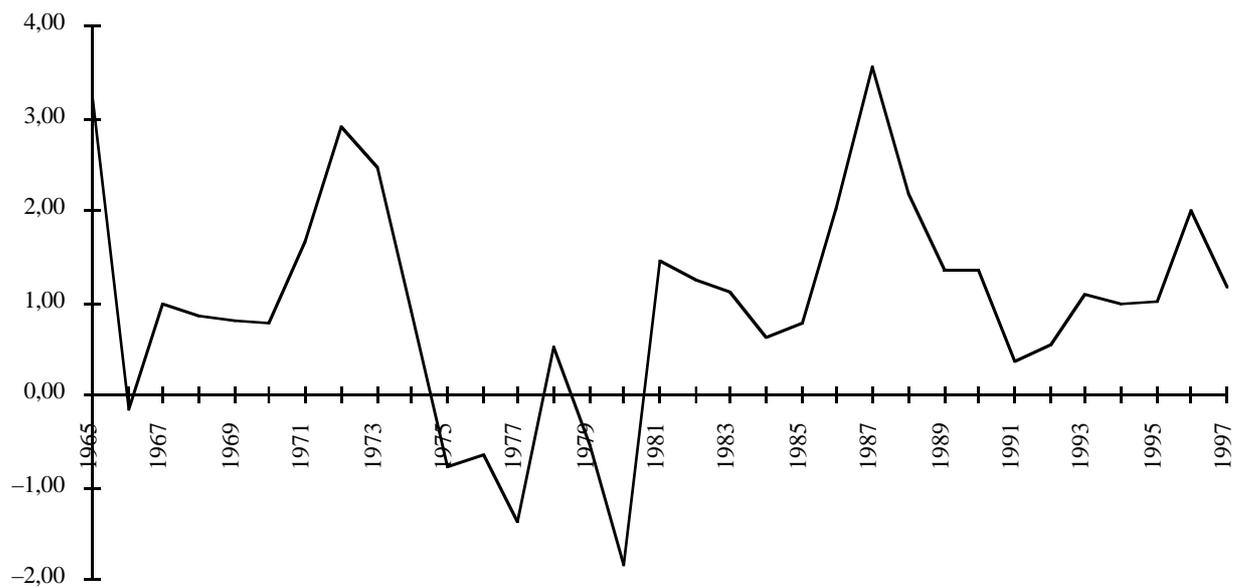
- Sanromà, E. (1993), «El marc laboral», Generalitat de Catalunya, Cuaderns de Competitivitat nº 15, Barcelona.
- Sebastián, C. (1994), «Cómo crear empleo en una economía competitiva», Círculo de Empresarios, Madrid.
- Segura, J., F. Durán, L. Toharia y S. Bentolila (1991), «Análisis de la contratación temporal en España», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Serrano, J. M. y A. Costas, eds. (1995), «Diez ensayos sobre economía española», Pirámide, Madrid.
- Servén, L. (1988), «La sustitución de cotizaciones sociales por IVA: una evaluación», FEDEA.
- Shapiro, C. y J. Stiglitz (1984), «Equilibrium unemployment as a worker discipline device», *American Economic Review*, 74, 3.
- Siebert, H. (1997), «Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe», *Journal of Economic Perspectives*, 11, verano.
- Solow, R. M. (1979), «Another possible source of wage rigidity», *Journal of Macroeconomics*, 1, invierno.
- Solow, R. M. (1985), «Insiders and outsiders in wage determination», *Scandinavian Journal of Economics*, 87, 2.
- Solow, R. M. (1990), «The Labor Market as a Social Institution», Basil Blackwell, Oxford.
- Song, F. (1998), «Hysteresis in unemployment: evidence from OECD countries», *Quarterly Review of Economics and Finance*, 2, verano.
- Stiglitz, J. E. (1976), «The efficiency wage hypothesis, surplus labor and the distribution of income in LDCs», *Oxford Economic Papers*, 28.
- Stiglitz, J. E. (1985), «Equilibrium wage distributions», *Economic Journal*, 95.
- Toharia, L. (1995), «La protección por desempleo en España», Fundación Empresa Pública, Documento de Trabajo 95-04.
- Toharia, L. (1997), «El sistema español de protección por desempleo», *Papeles de Economía Española*, 72.
- Toharia, L., C. Albert, I. Cebrián, C. García Serrano, I. García Mainar, M. A. Malo, G. Moreno y E. Villagómez (1998), «El mercado de trabajo en España», McGraw-Hill, Madrid.
- Trigo, J. (1997), «Paro y empleo», *Horizonte Empresarial*, 2079, julio-septiembre.
- Viñals, J. (1992 a), «La economía española ante el Mercado Unico: las claves del proceso de integración de la economía española», en Viñals (1992 b).
- Viñals, J., ed. (1992 b), «La economía española ante el Mercado Unico. Las claves del proceso de integración», Alianza Editorial, Madrid.
- Viñals, J. y J. F. Jimeno (1996), «Monetary Union and European unemployment», Banco de España, Documento de Trabajo nº 9624.
- Viñals, J. y J. F. Jimeno (1997), «El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea», Banco de España, Documento de Trabajo nº 9717.
- Weiss, A. (1980), «Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion», Princeton University Press, Princeton.
- Winter-Ebner, R. (1991), «Some microevidence of unemployment persistence», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53.
- Wyplosz, C. (1987), «Comment», en Layard y Calmfors (1987).
- Zabalza, A. (1996), «La recesión de los noventa bajo la perspectiva de los últimos treinta años», *Moneda y Crédito*, 202.
- Zabalza, A., C. Molinas y M. A. Lasheras (1987), «Una evaluación de la política de sustitución de cuotas de la seguridad social por IVA», Dirección General de Planificación, Documento de Trabajo D87001.

Gráfico 1. Tasa de crecimiento del PIB y del empleo



Fuentes: EPA y CNE.

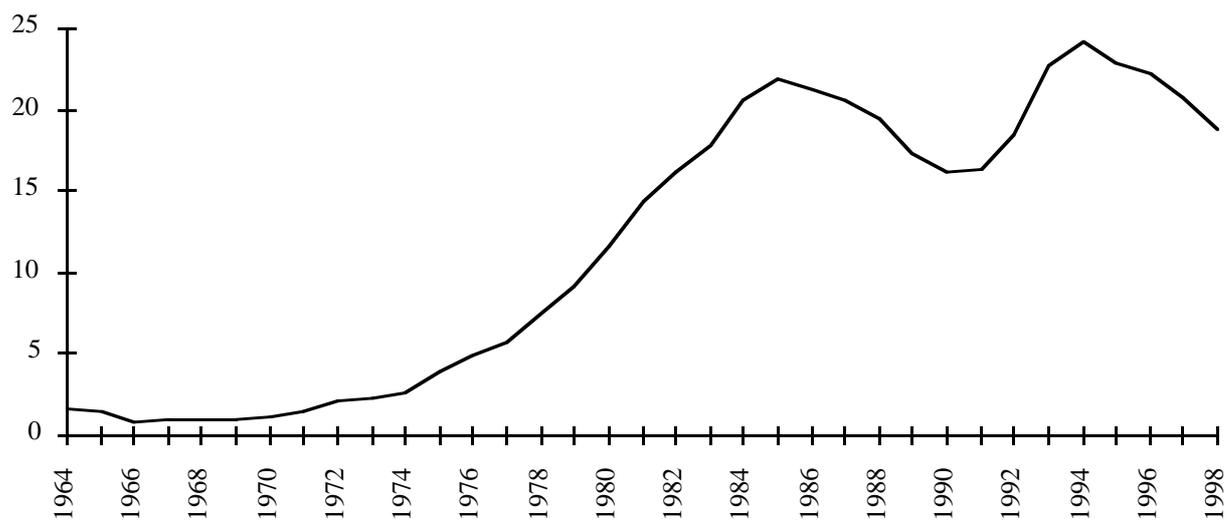
Gráfico 2. Tasa de crecimiento de la población activa



Fuentes: EPA.

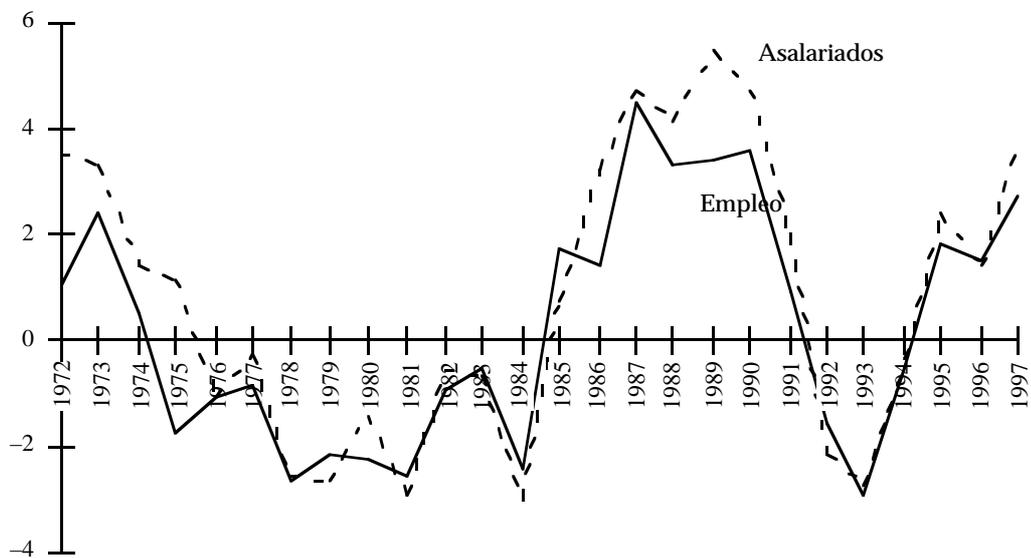
Gráfico 3. Empleo total

Fuente: EPA (1964-1970) y CNE.

Gráfico 4. Tasa de desempleo

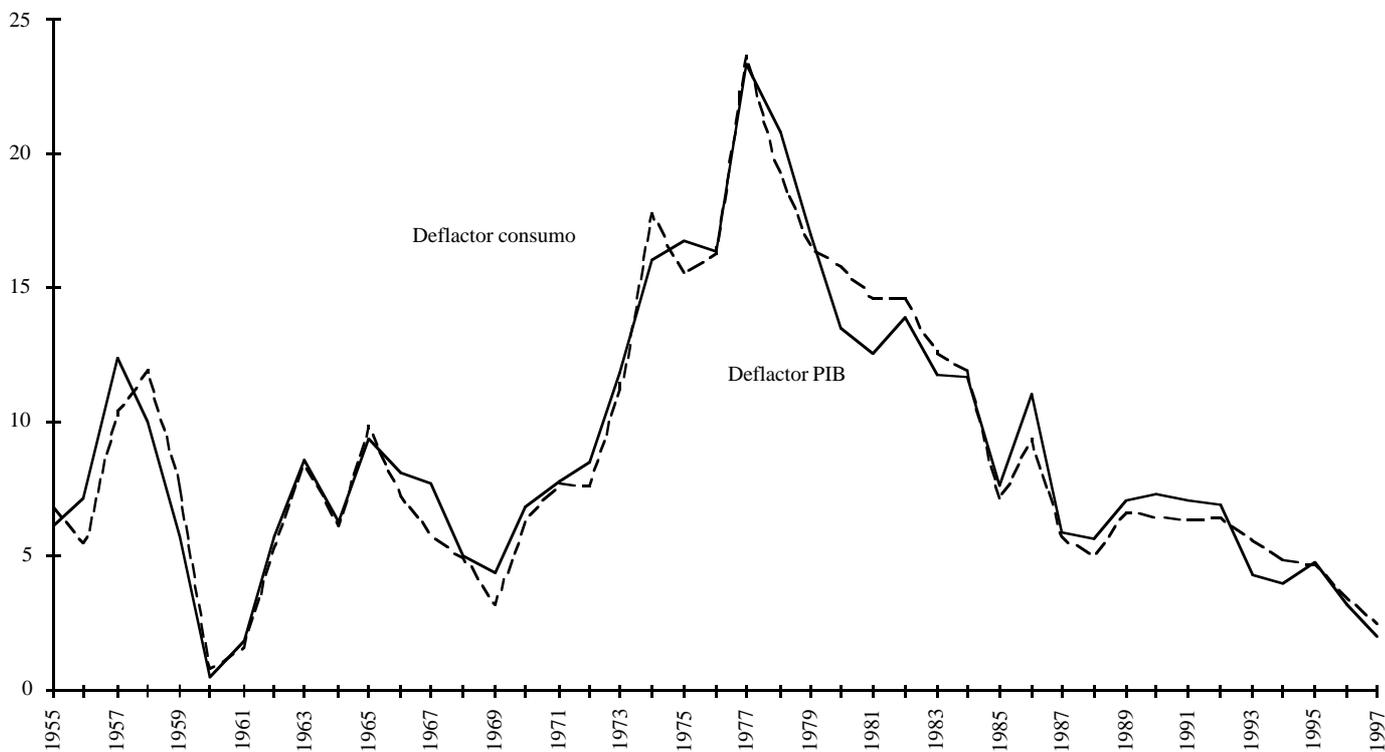
Fuente: INE.

Gráfico 5. Tasa de crecimiento del empleo y del empleo asalariado

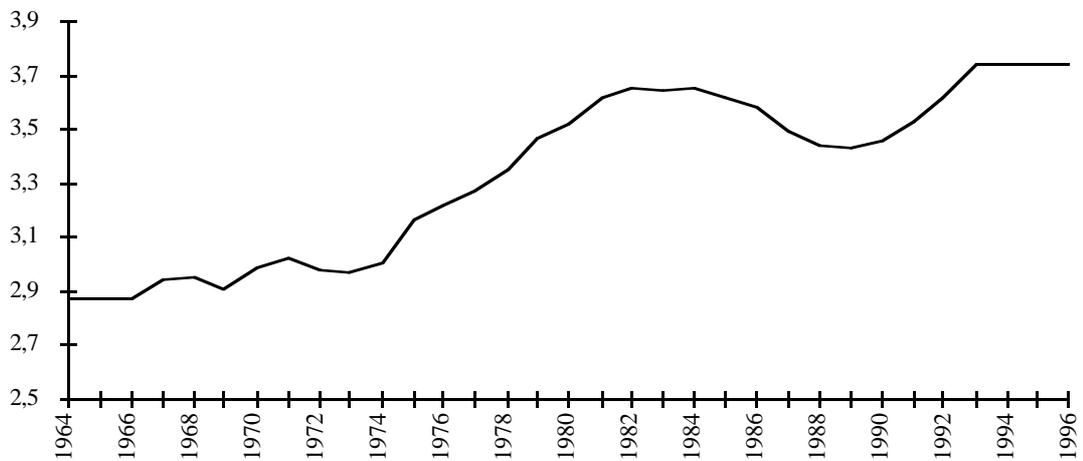


Fuente: CNE.

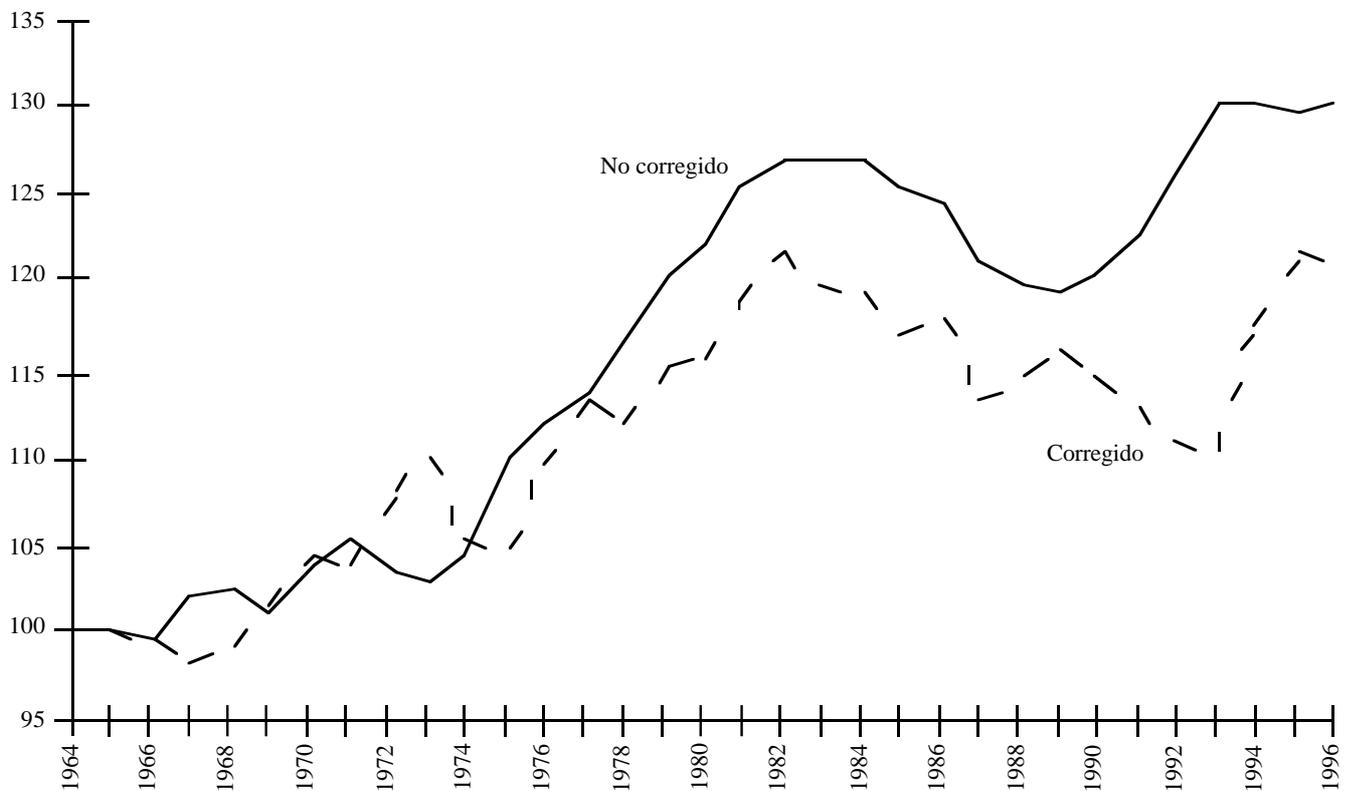
Gráfico 6. Tasa de crecimiento del deflactor del producto interior bruto y del deflactor del consumo privado



Fuente: CNE.

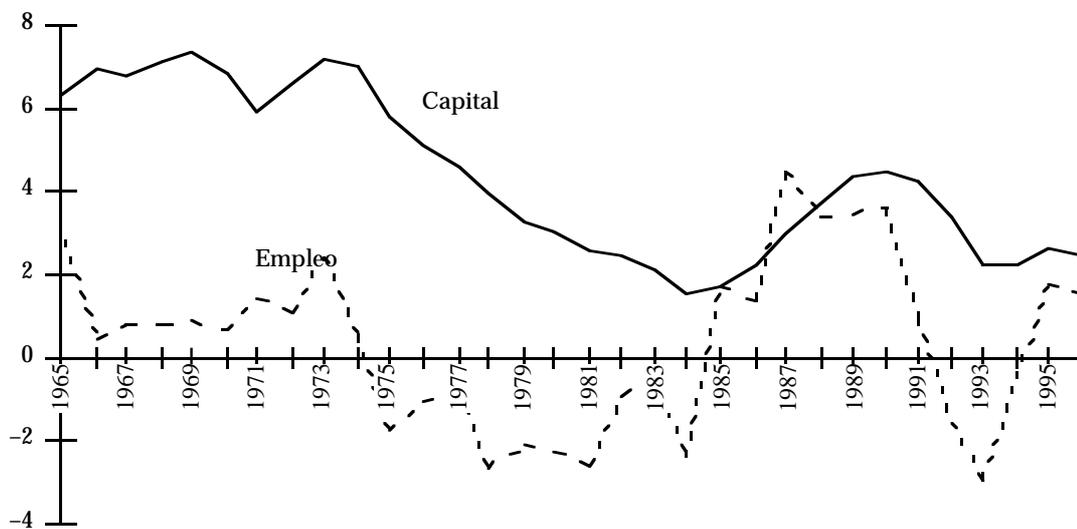
Gráfico 7. Relación capital total - producto total

Fuente: Fundación BBV y CNE.

Gráfico 8. Relación capital total - producto total y capital total (corregido por el uso de la capacidad productiva) - producto total (1964 = 100)

Fuentes: Fundación BBV y CNE.

Gráfico 9. Crecimiento del stock de capital total y del empleo

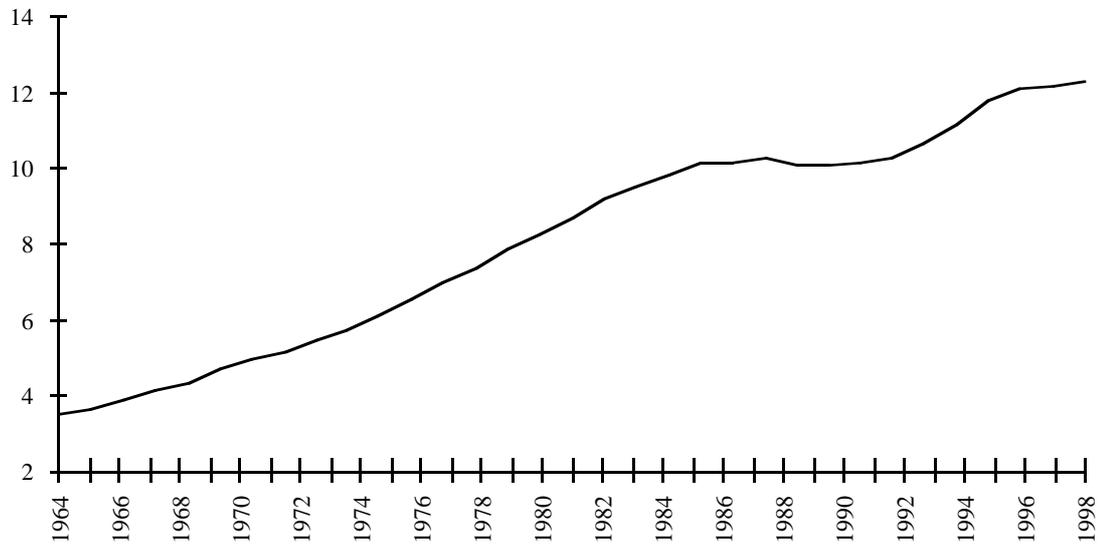


Fuentes: Fundación BBV e INE.

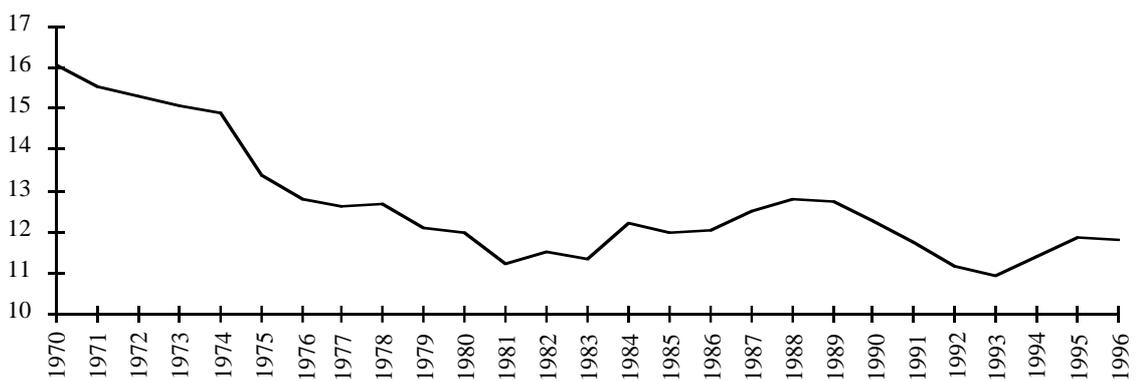
Gráfico 10. Relación formación bruta de capital - producto interior bruto, en pesetas corrientes



Fuente: CNE.

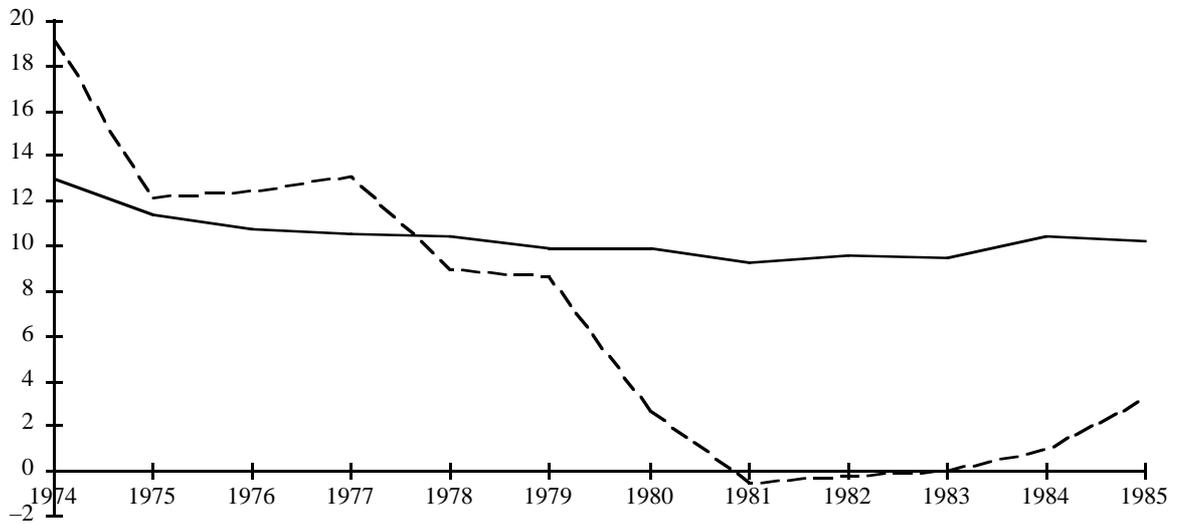
Gráfico 11. Relación capital total - empleo total

Fuente: Fundación BBV, CNE y EPA.

Gráfico 12. Tasa de beneficio

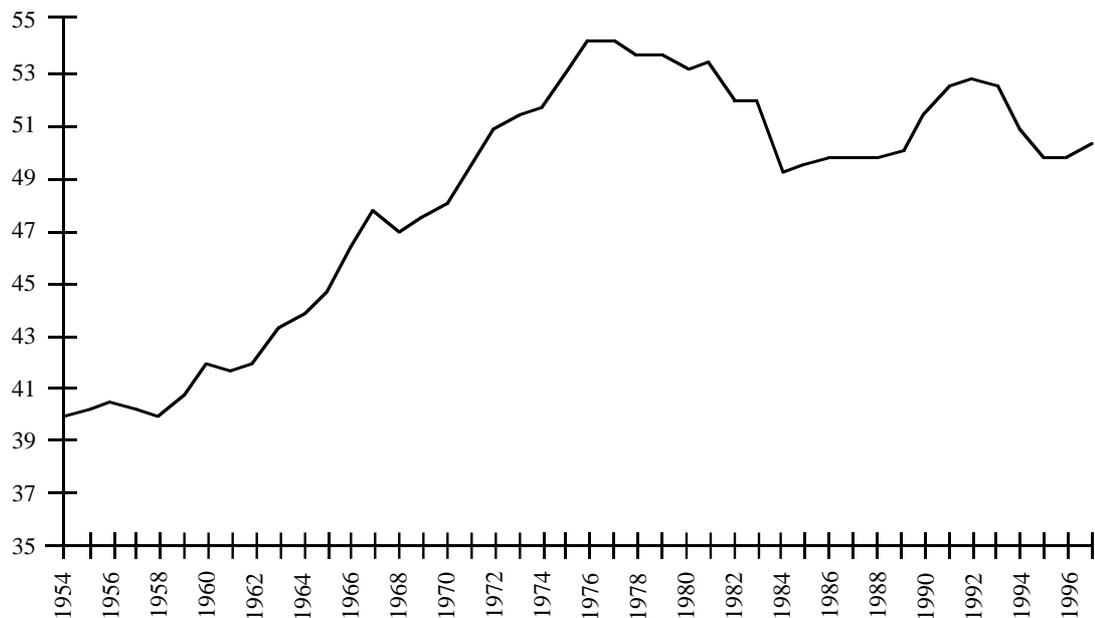
Fuente: Fundación BBV, CNE y elaboración propia.

Gráfico 13. Tasa de beneficios (Contabilidad Nacional) y beneficio sobre fondos propios (balance de las empresas)



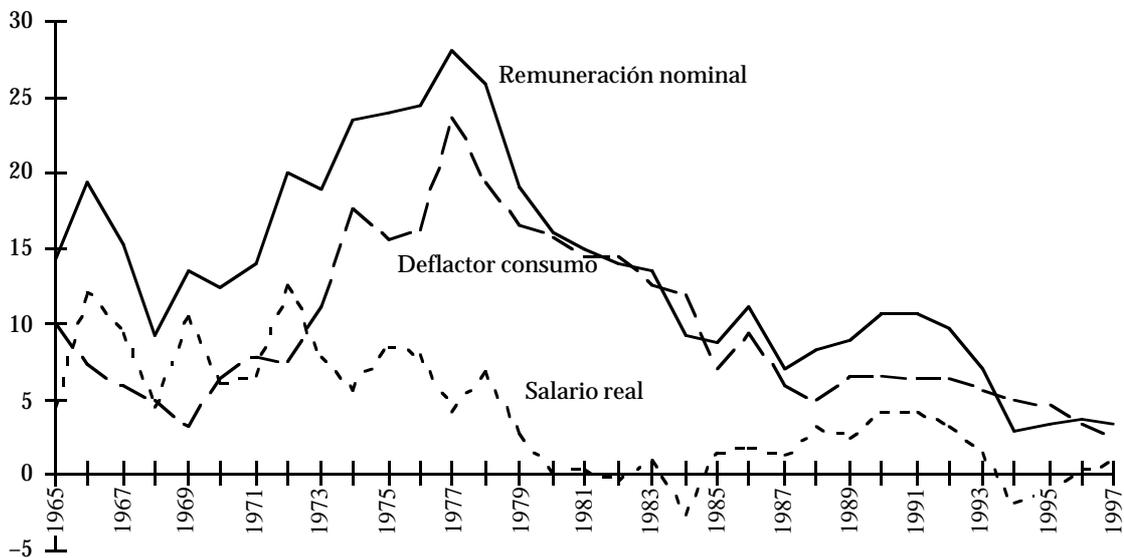
Fuentes: Fundación BBV, CNE, APD y elaboración propia.

Gráfico 14. Proporción de las rentas del trabajo sobre el valor añadido



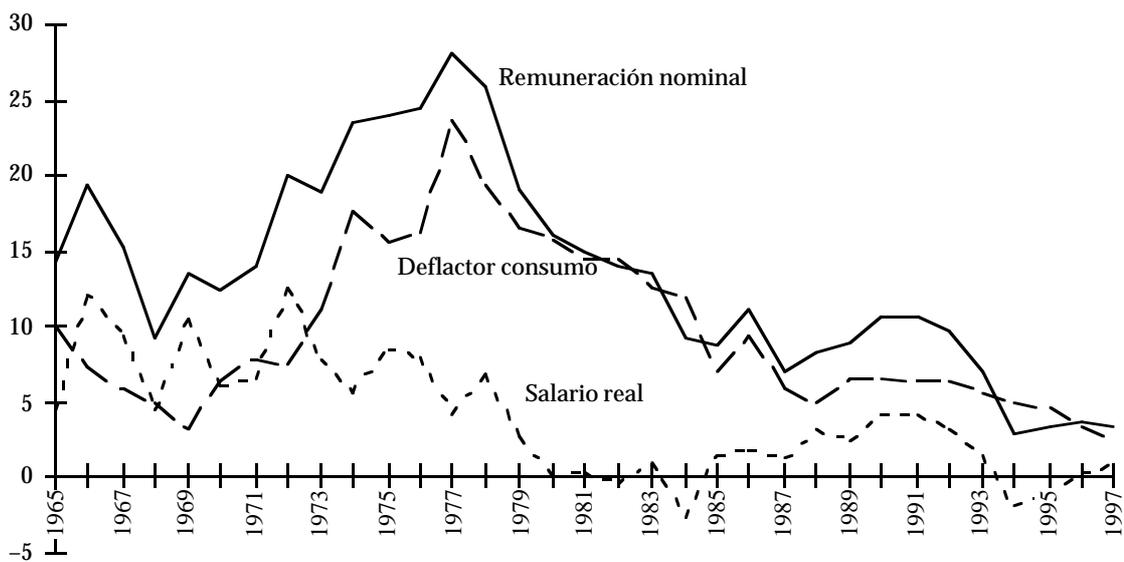
Fuente: CNE.

Gráfico 15. Crecimiento de la remuneración nominal por empleado, del deflactor del consumo privado y del salario real consumo

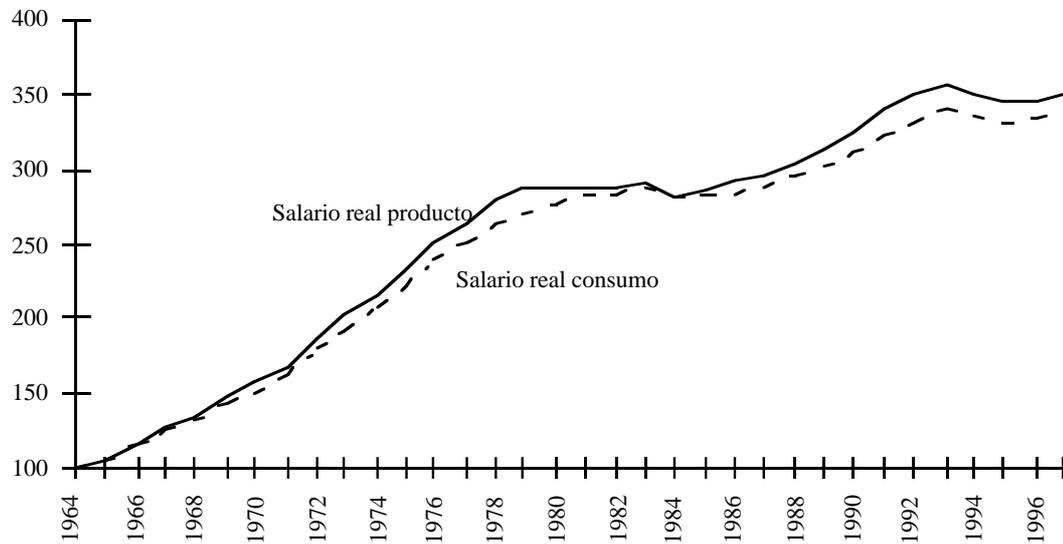


Fuente: CNE e INE.

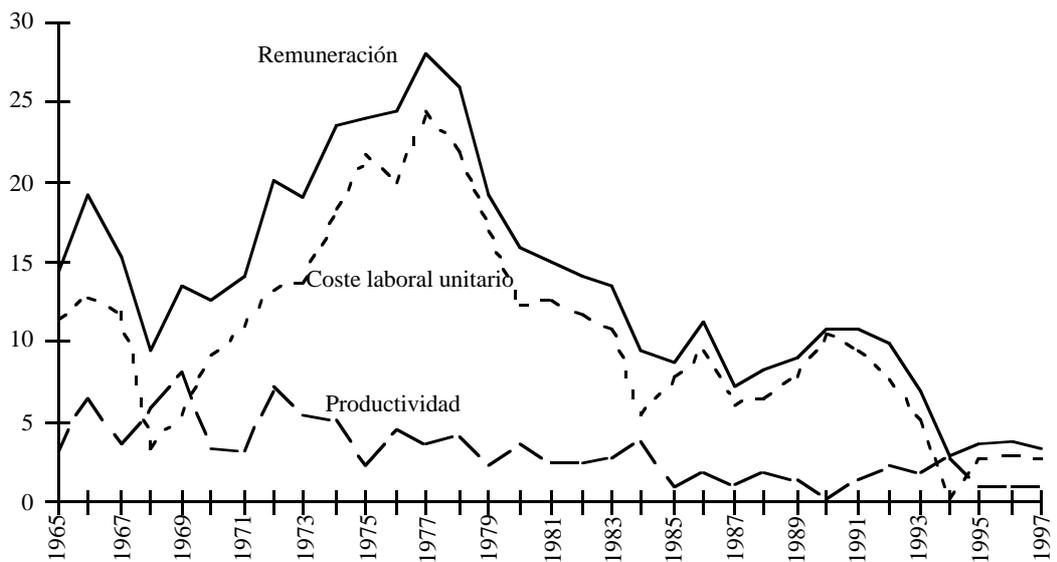
Gráfico 16. Crecimiento de la remuneración nominal por empleado, del deflactor del PIB y del salario real producción



Fuente: CNE e INE.

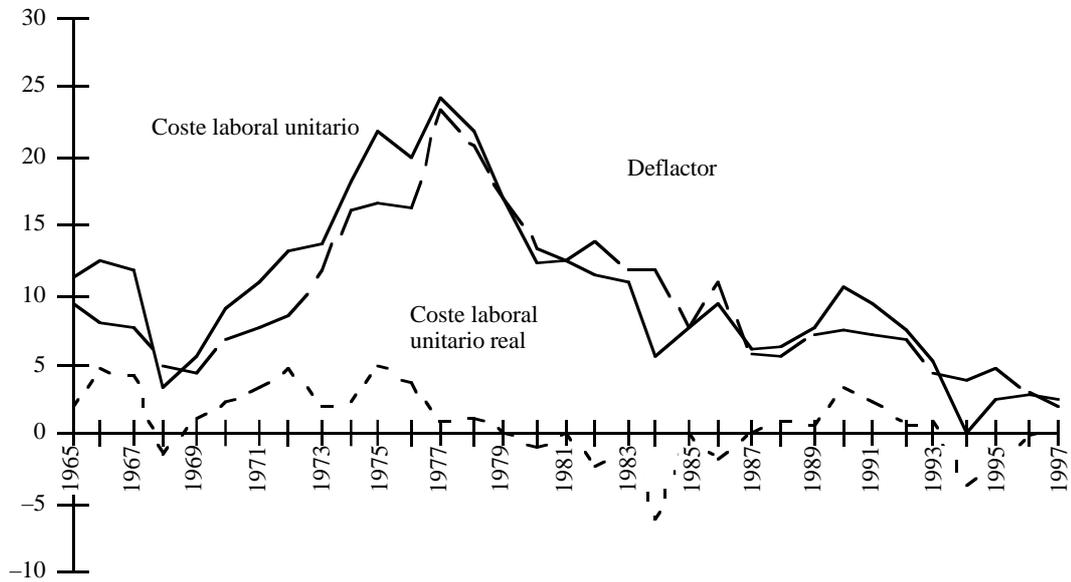
Gráfico 17. Índice de salarios reales producto y consumo

Fuentes: CNE e INE.

Gráfico 18. Crecimiento de la remuneración por empleado, de la productividad del trabajo y del coste laboral unitario

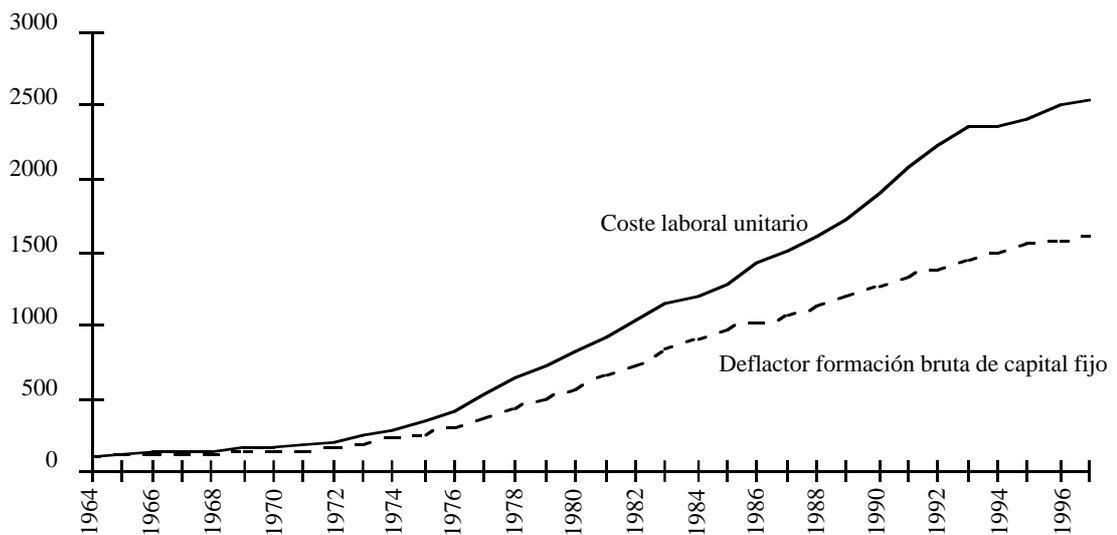
Fuentes: CNE e INE.

Gráfico 19. Crecimiento del coste laboral unitario, del deflactor del PIB y del coste laboral unitario real



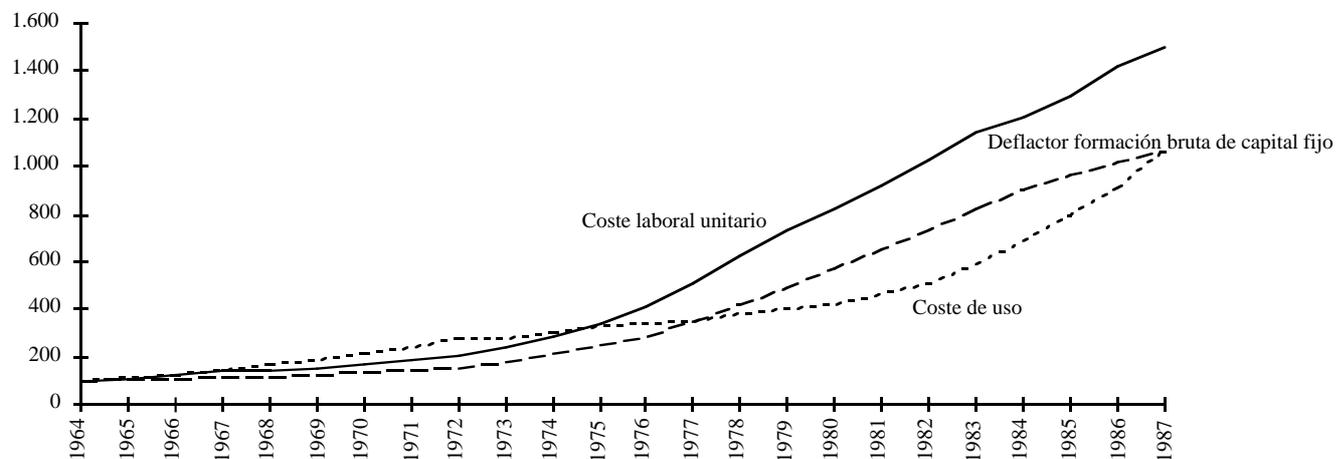
Fuentes: CNE e INE.

Gráfico 20. Índices de coste laboral unitario y de deflactor de la formación bruta de capital fijo (1964 = 100)



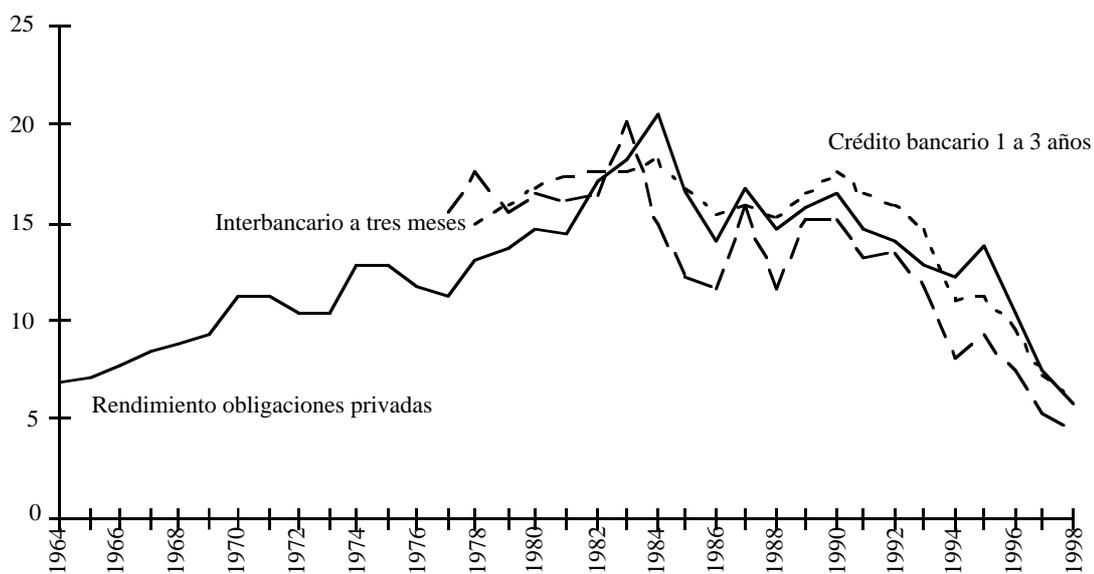
Fuentes: CNE e INE.

Gráfico 21. Índices de coste laboral unitario total, del deflactor de la formación bruta de capital fijo y del coste de uso del capital (1964 = 100)



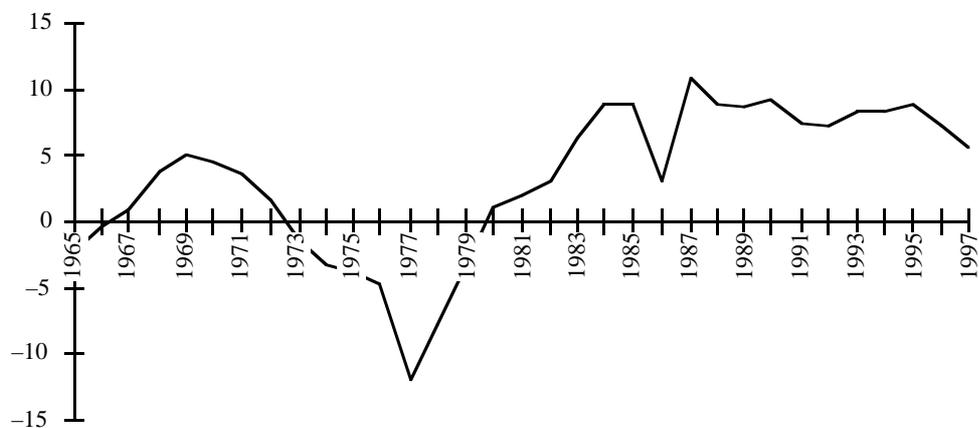
Fuentes: CNE, INE y Andrés et al. (1991).

Gráfico 22. Tipos nominales de interés



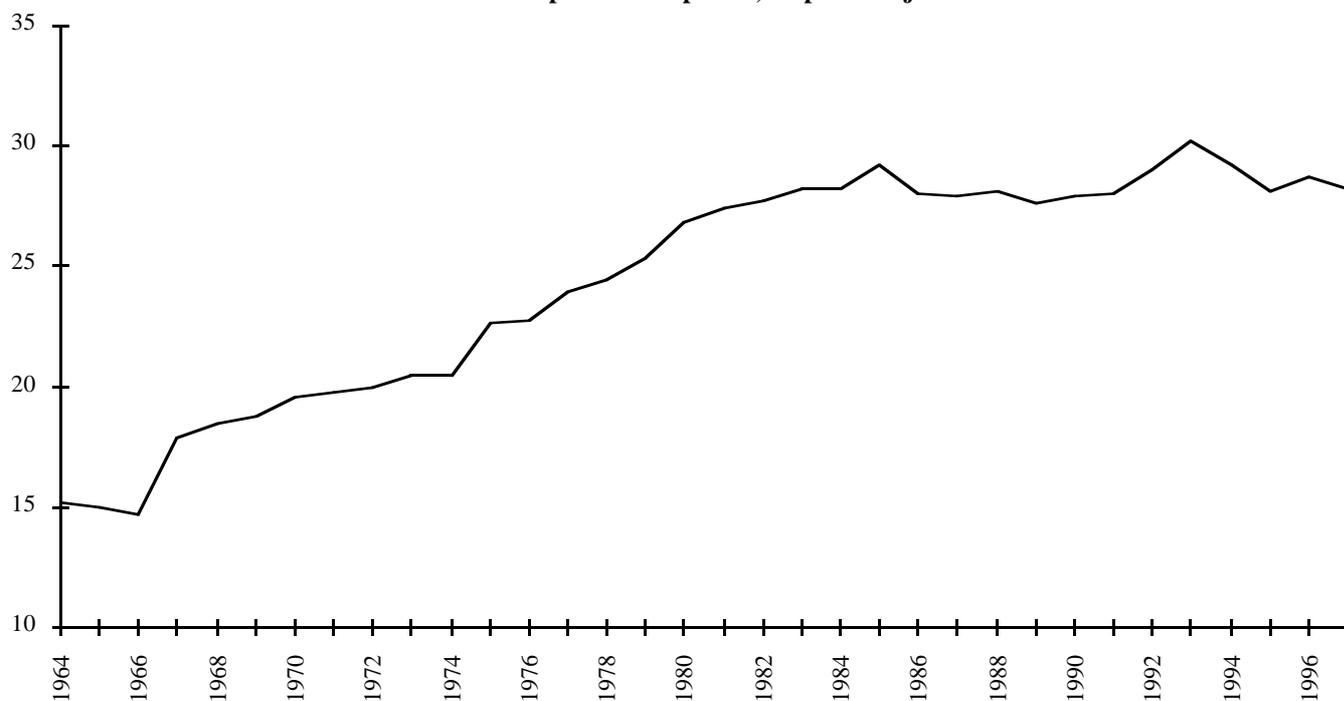
Fuente: Banco de España.

Gráfico 23. Tipo de interés real a largo plazo (rendimiento de obligaciones privadas menos tasa de crecimiento del deflactor del PIB)



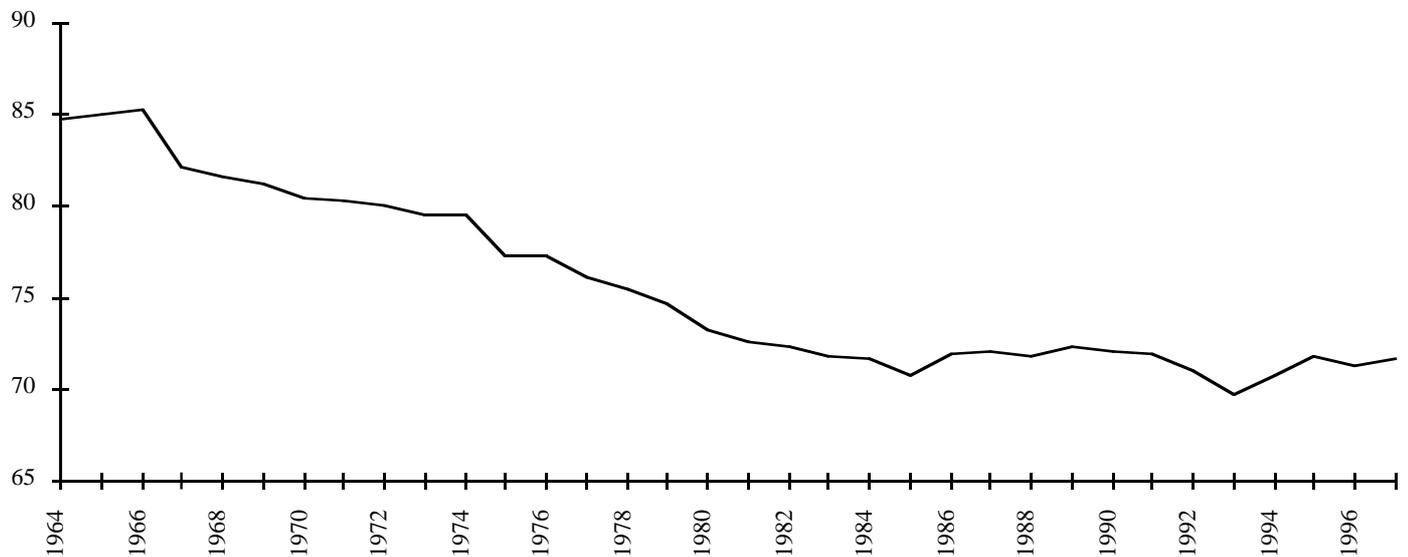
Fuente: Banco de España y elaboración propia.

Gráfico 24. Diferencial entre remuneración de asalariados neta de cotizaciones sociales y coste total de la remuneración de asalariados para las empresas, en porcentaje sobre esta última



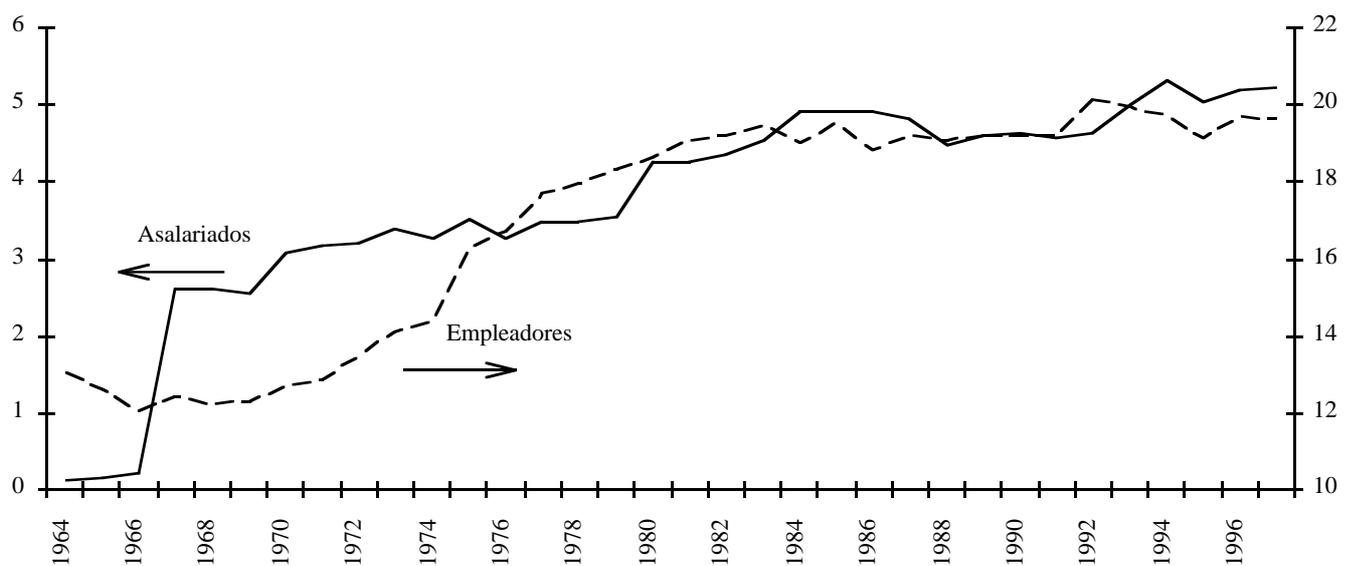
Fuente: CNE.

Gráfico 25. Renta de los asalariados neta de cotizaciones sociales, en porcentaje de la remuneración de los asalariados



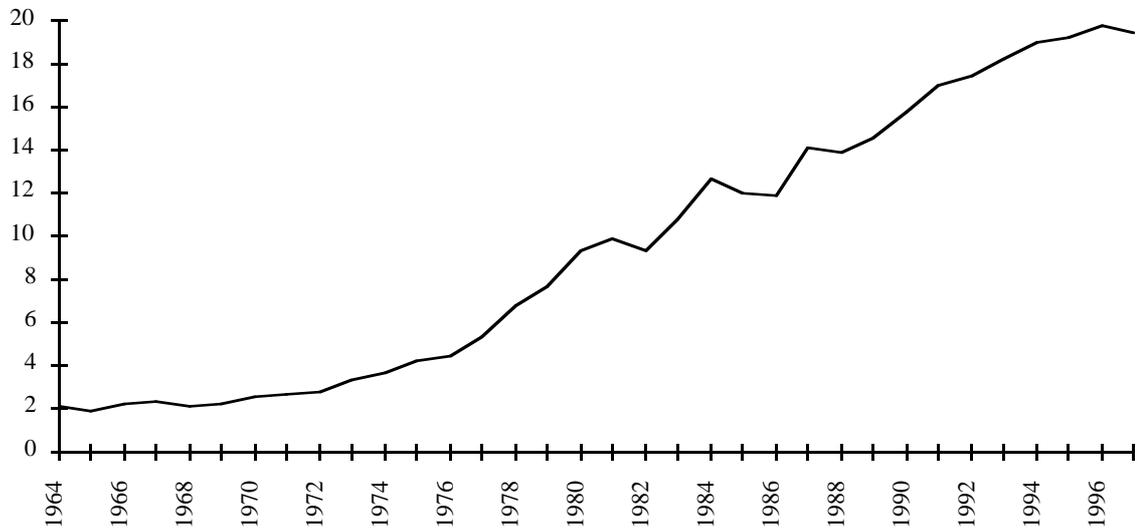
Fuente: CNE.

Gráfico 26. Cotizaciones sociales a cargo de los empleadores y de los asalariados, en porcentaje de la remuneración de los asalariados



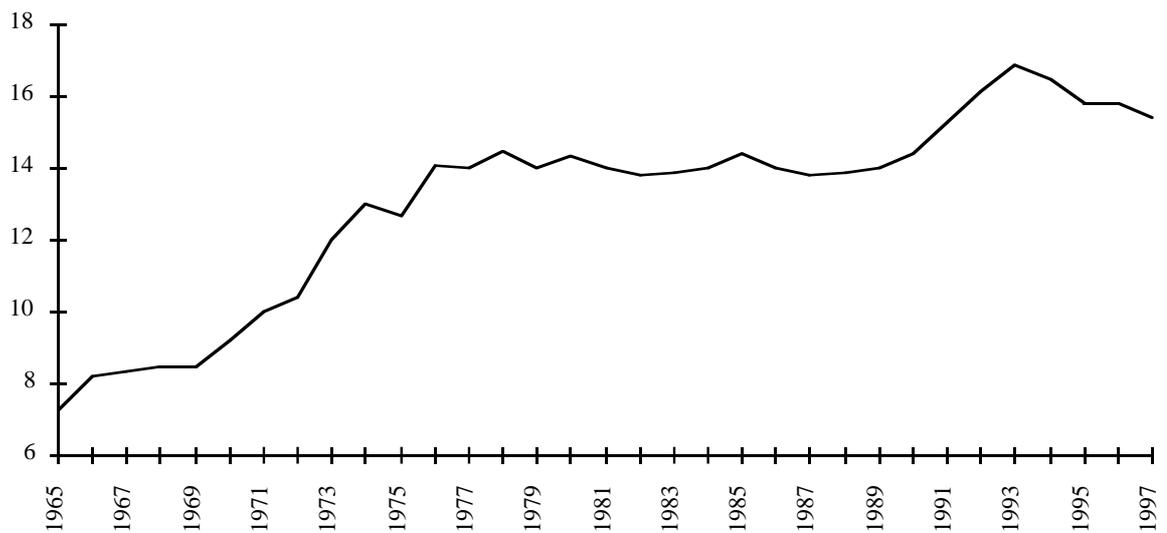
Fuente: CNE.

Gráfico 27. Retenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas, en porcentaje de la renta de los asalariados neta de cotizaciones sociales



Fuente: CNE.

Gráfico 28. Prestaciones sociales de las Administraciones públicas, en porcentaje del PIB



Fuente CNE.