

Estudios de Economía Aplicada
Nº 4. 1995. Págs. 115 a 134

La flexibilidad del Mercado de Trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto

M^{ra} Isabel Sánchez y Sánchez-Amaya
Miren Gurutze Intxaurburu Clemente
UPV/EHU

RESUMEN

Las economías capitalistas europeas tienden hacia una mayor flexibilización de sus mercados laborales como una condición necesaria, aunque no suficiente, para conseguir alcanzar un crecimiento económico sostenido en sus actuales sistemas económicos. Esta flexibilidad se basa principalmente en la reducción de los costes laborales unitarios, tanto salariales como no salariales, donde remuneración se iguala a productividad.

En el presente trabajo se plantea si dicha flexibilidad es la respuesta al agotamiento del actual modelo de desarrollo y, por lo tanto, a las exigencias de cambios estructurales en el mismo, donde la flexibilidad se basaría en la búsqueda de nuevas formas de relación laboral que conllevarían a nuevas dinámicas en la estructura productiva y organizativa de cada país. En este caso la reducción de los costes laborales sería el resultado de dicho cambio y no la medida flexibilizadora por excelencia.

Palabras clave: Flexibilidad, competitividad, salarios, empleo, productividad.

SUMMARY

The european capitalist economies tend to a greater flexibility within their labour market. This fact, is a required condition, (it is not enough, indeed) to achieve a growth in economy maintained in their current economic systems. This flexibility is mainly based on the reduction of the unitary labour costs, where remuneration equalizes to productivity.

The aim of this essay, is to analyse and state whether such flexibility is the answer to the exhaustion of the current economic development pattern. Furthermore, it will be also analysed whether this flexibility is the solution to the requests for a structural change within the system in itself, where flexibility would depend on the search for new ways of labour relationship. These relationships, would lead to a change in the productive and organizative structure of every single

country. In this way, the reduction in the labour costs, would be the result of such change, and not, the main flexibility rule.

Key words: Flexibility, competitiveness, wages, employment, productivity.

1. Flexibilidad laboral, ¿Una alternativa?

La flexibilidad del mercado de trabajo es la tonadilla de moda en la actual crisis económica, y es contemplada, no ciertamente como la panacea de todos los males de la economía, pero sí como uno de los factores de los que depende el progreso económico y social.

Según la teoría ortodoxa, las causas de la crisis que llevamos padeciendo las economías occidentales deben encontrarse en los "shocks" de oferta que se producen a principios de los años 70, siendo el más destacado de ellos el del petróleo acaecido en 1973. Ante estos choques se argumenta que las respuestas de los mercados, especialmente del mercado de trabajo, se convierte en algo fundamental para superar las etapas de recesión en el ciclo económico; ello implica, que cualquier traba al ajuste económico se considere como un factor que dificulta la recuperación económica. De ahí que a la flexibilidad del mercado laboral se le otorgue un requerimiento esencial para salir de la actual situación económica. Esta explicación a la aparición de las crisis basada en factores externos ha sido, tal y como iremos viendo, criticada por diversos aspectos.

A sensu contrario, debemos considerar las teorías basadas en los denominados factores internos y que giran en torno al agotamiento endógeno del modelo de crecimiento de la posguerra. En éstas, la flexibilidad del mercado de trabajo no tiene la misma transcendencia que para la teoría neoclásica, ni se presenta como una solución a la crisis actual, y la que consideramos una postura más acertada tras las conclusiones obtenidas en este trabajo.

Aún así, la flexibilidad del mercado laboral se está presentando como una de las piezas claves de la estrategia de recomposición de las bases de crecimiento de todas las economías capitalistas en Europa, que no solo tienen fuertes desventajas comparativas para competir en mercados extracomunitarios, sino que tienen el potencial de demanda interna en pleno declive. A la economía española además de los factores anteriormente apuntados, hay que añadir desventajas en el propio mercado europeo, ya que registra una situación comparativa en términos macroeconómicos bastante desfavorable respecto a nuestros vecinos comunitarios.

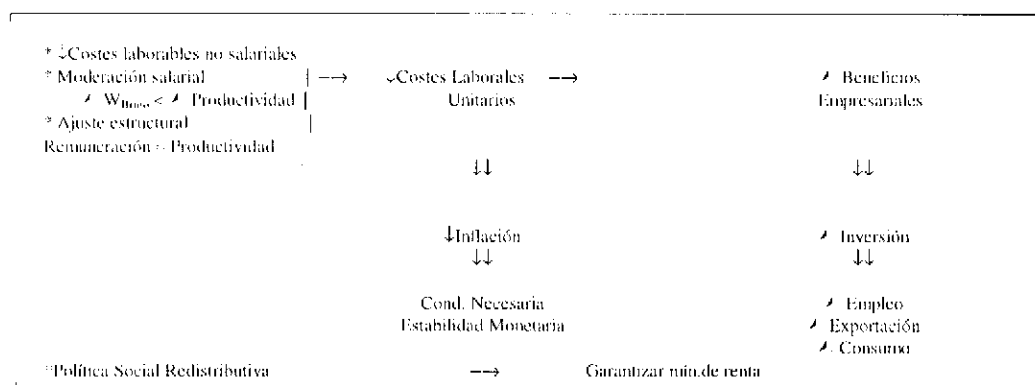
Dentro de las estrategias para reducir el desempleo que la Comisión de la Comunidad Económica Europea formula en su informe de 1986-1987, Rapport Economic Annuel, se señala que el fomento del crecimiento y del empleo pasa por mejorar las condiciones objetivas para la formación bruta de capital en un

clima de relativa estabilidad monetaria que permita, al mismo tiempo, la continuidad del proceso de ajuste estructural de la economía. Estos objetivos implican alterar el peso de los impuestos y de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, lo que supone una reducción de los costes laborales unitarios. Además, se aconseja seguir una política de moderación salarial donde los salarios brutos, en términos reales, deben aumentar más despacio que la productividad.

Es en este contexto donde se impulsa una flexibilización de los mercados basada en la reducción de costes laborales unitarios, -moderando salarios, rebajando otros costes laborales no salariales y aumentando la productividad-, junto a una modificación de la estructura salarial por sectores y empresas, que establezca una relación más estrecha entre remuneración y productividad. En teoría, esta vía permitiría conseguir los objetivos económicos perseguidos por las políticas económicas de la Comisión. Como consecuencia de la reducción de los costes laborales, aumentarían los beneficios empresariales, se frenaría la inflación y se potenciaría la inversión a la vez que se permitiría relanzar la demanda agregada con la expansión de las exportaciones y la recuperación a medio plazo del consumo y la inversión interna.

Los costes sociales de este ajuste, a corto plazo, podrían ser paliados por una política social redistributiva que garantizase unos mínimos de renta y de prestaciones.

En el esquema adjunto se ofrece un resumen de como influyen las variables comentadas en los mecanismos de la flexibilidad.



Si esta propuesta fuera realmente válida para salir de la actual situación económica como es defendida por la mayoría de los empresarios y políticos, siendo al mismo tiempo la interpretación teórica más extendida entre los economistas, ¿por qué existe cierta resistencia a este tipo de medidas por

determinados sectores?. ¿Por qué los sindicatos mantienen una actitud defensiva y reaccionaria?. Porque seguir por este camino implica que los primeros afectados por el ajuste sean los asalariados y una política social redistributiva, en la que la reducción del gasto público es otro de los objetivos vigentes, puede considerarse política y prácticamente inviable. De ahí, que no nos sorprenda la desconfianza y actitud defensiva de sindicatos y trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior debemos aceptar que partimos de dos tipos de actitudes frente a la flexibilidad del mercado de trabajo. Unos, la ven como un requisito imprescindible para volver a alcanzar un crecimiento económico sostenido y equilibrado. Otros interpretan esta medida como un intento de adaptación del mercado laboral a las condiciones de degradación económica impuestas por la actual situación de crisis.

Aunque es verdad que frente a estas opciones no aparece ninguna otra alternativa consolidada, el ajuste esperado de los indicadores macroeconómicos por la disminución de los costes salariales es simplemente teórico. Y decimos simplemente porque la reducción de los costes salariales no garantiza que vaya a aumentar la inversión, que esta inversión vaya a ser productiva (y no especulativa), o que se vaya a producir una expansión de las exportaciones; la realidad económica es mucho más compleja y aparece contaminada de múltiples factores que desvían la consecución de los objetivos señalados. De hecho, desde la década de los años 80 se vive una carrera hacia la flexibilización que no acaba de mostrar sus frutos en términos de creación de empleo.

Ahora bien, ¿no será que el sistema de organización productiva en sí ha llegado a su fin?. Quizá sea necesaria una ruptura de los actuales métodos para dar paso a un nuevo modelo de producción acompañado de su correspondiente sistema de relaciones laborales. En este caso la rigidez del mercado de trabajo se debería a que la relación laboral ha quedado anticuada y constituye un freno al desarrollo de otras nuevas formas de producción.

Cuando hablamos de un cambio organizativo, nos referimos a un sistema de producción y desarrollo basado en la innovación tecnológica y nuevas técnicas de organización, donde quizá sea necesaria una mayor flexibilidad estructural, pero debería ser una flexibilización estructural positiva, basada en una estrategia de innovación y flexibilización y no de un retroceso a las formas más duras del sistema capitalista que incluiría la reducción y discriminación salarial, la generalización de los contratos temporales, la subcontratación, etc.

2. Definiendo la flexibilidad

Cuando se oye hablar de flexibilidad del mercado de trabajo, automáticamente se identifica con una disminución del grado de regulación en las relaciones

laborales. Como vamos a ver, este término es mucho más extenso, y dependiendo de la definición que consideremos tendrá una connotación positiva o negativa.

Si se toma como marco de referencia el modelo ortodoxo de oferta y demanda, rigidez significa cualquier traba que impida el ajuste de los precios y las cantidades para lograr el equilibrio de los mercados, a este tipo de flexibilidad se la denomina negativa, Toharía (1988). Si mediante la flexibilidad se busca prioritariamente reducir los costes laborales, también debería considerarse negativa, ya que si bien puede incidir en una recuperación a corto plazo de los beneficios empresariales, difícilmente puede crear un clima de expectativas más favorable que estimule la inversión a medio y largo plazo.

Si por el contrario, aceptamos que el modelo de crecimiento capitalista de la posguerra ha llegado a su fin y vivimos una fase de transición hacia un nuevo sistema de concebir la sociedad, entonces la flexibilidad se basaría en la búsqueda de una coherencia entre la nueva forma de relaciones laborales y el marco económico. La que se denominaría flexibilidad positiva.

En este contexto la flexibilidad tendería a buscar como objetivo prioritario un cambio en la estructura productiva y en los esquemas organizativos y de gestión de la empresa. En este caso la reducción de costes laborales unitarios sería el resultado final de la flexibilización y no la premisa fundamental de las medidas flexibilizadoras.

Uno de los factores que más se menciona a la hora de explicar la fuerte caída del empleo experimentada por la economía española en las últimas décadas, es la de la rigidez del mercado de trabajo. Cuando se habla de esta falta de flexibilidad se suele incidir en aspectos como el aumento de los salarios, diferenciación salarial, contratación laboral, movilidad, etc. aspectos que más bien se relacionan con la flexibilidad negativa de la que hablábamos, y que se va a analizar en el siguiente apartado con el fin de aclarar si realmente la economía española ha sido tan rígida como se afirma, si ésta es la culpable del desempleo y si una mayor flexibilidad lograría los objetivos económicos deseables o es teóricamente recomendable para tal fin.

3. Mecanismos de flexibilidad

3.1 Salarios

a) Flexibilidad y costes salariales

En España, la determinación de los salarios monetarios ha venido marcada en buena medida por la existencia de una serie de acuerdos globales o pactos firmados entre las diferentes fuerzas políticas y sociales de nuestro país.

En los últimos años del régimen franquista, 1973-1975, se intentó limitar el crecimiento de los salarios a la tasa de inflación del año anterior más algunos puntos excepcionales, normalmente tres o cinco puntos, a través de los decretos-leyes adoptados por el gobierno, esta medida tendía a perpetuar la inflación.

En los primeros años de la transición, 1975-1977, se propugna la revisión automática de los salarios y siempre que el índice de coste de vida subiese tres o más puntos.

Desde los pactos de la Moncloa (1977) y los acuerdos globales firmados posteriormente (AMI, ANE, AI, AES,...) el criterio de inflación tomado como referencia será la inflación esperada y no la pasada como resultó ser anteriormente.

A estos acuerdos se les puede calificar de razonablemente flexibles, además de garantizar un marco de estabilidad dentro de una perspectiva macroeconómica. Presentan sin embargo un coste al ejercer cierta influencia de uniformar tratamientos, tal y como ha sucedido en el caso de los salarios, cuya evolución fue similar en la mayoría de los convenios colectivos firmados, no respondiendo a los diferenciales de productividad por sectores o empresas, además de agotar la banda establecida en los mismos.

Acuerdos Económicos: Negociación De Salarios (1980-1986)

	Acuerdo	Banda salarial	Incremento medio de salarios en CCT	Evolución salario mínimo(1)	Índice precios de consumo
1980	AMI-1	3-16	15,33	10,21	15,6
1981	AMI-2	11-15	13,06	12,50	14,5
1982	ANE	9-11	12,02	11,00	14,4
1983	AI	9,5-12,5	11,44	13,10	12,2
1984(2)	-	6,5	7,81	8,00	11,3
1985	AES	5,5-7,5	7,41	7,00	8,8
1986	AES	7,2-8,6	8,20	8,00	8,1

1) De dieciocho y más años. El cociente respecto al salario de los diecisiete años se mantiene invariable, año tras año, en 1,63; para los menores de esa edad en 2,58.

(2) No se llegó a un acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales.

FUENTE: INEM, MTSS

Por otra parte, los temas tratados en aquellos se limitan al incremento salarial o a la contratación. Sin embargo una ampliación a otras cuestiones que incluyesen temas relativos a la productividad, rendimientos e incentivos, jornada laboral, participación de los trabajadores en temas relacionados con la formación

ocupacional y en los resultados de la empresa, hubieran permitido acercar con más realidad los convenios colectivos a las características de los sectores y las empresas, reduciéndose la rigidez habida hasta ese momento.

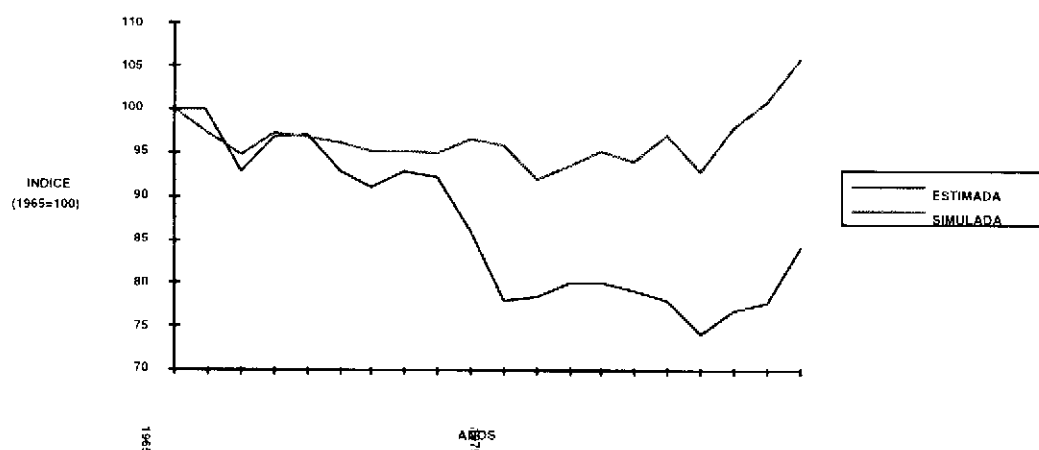
En cuanto a los aumentos salariales se refiere, el mercado de trabajo se comportó de una forma relativamente flexible, aún llegando a alcanzar los máximos en las bandas establecidas. No obstante, se afirma que los salarios reales crecieron demasiado, incidiendo negativamente en los beneficios empresariales y en la fuerte caída del empleo sobre todo a partir de los años 80 y 81.

Sin embargo la afirmación anterior es muy discutible ya que si aceptamos que el aumento deseable de los salarios es aquel que deja inalterada la tasa de beneficio global de la economía, utilizando el criterio de la distribución de la renta entre salarios y beneficios, los datos de la economía española no muestran un incremento excesivo de los salarios. El salario bruto, incluidas las cotizaciones sociales, se mantiene a un nivel aproximadamente igual al justificado en estos términos, pero el salario neto crece a una tasa muy inferior a la justificada, Toharia (1988).

Si examinamos el Gráfico 1, estimado por el profesor Toharia (1987), donde se contrasta la evolución de la tasa agregada de beneficio de la economía española observada si solo hubiesen influido en ella los factores salariales, con la evolución real estimada, se concluye que no parece que pueda imputarse al excesivo crecimiento de los salarios reales la indudable caída de los beneficios empresariales experimentada por nuestra economía.

Ahora bien, si en vez de considerar la tasa de beneficio global de la economía, se observa la tasa de beneficio empresarial, el resultado sería totalmente diferente. El incremento salarial afecta directamente a la tasa de beneficio empresarial, y ésta a su vez también afecta directamente a la inversión, y en consecuencia, al empleo creado o destruido.

EVOLUCION ESTIMADA Y SIMULADA DE LA TASA DE BENEFICIOS EN ESPAÑA,
1965-84



En realidad, los costes laborales unitarios vienen reduciéndose desde 1979, manteniendo un crecimiento por debajo del avance de la productividad. Hay quien afirma que este comportamiento junto con la liberalización parcial de la legislación contractual, ha colaborado en la recuperación parcial del empleo a partir de 1985. La política gubernamental de reducción de costes a través de recortes en los tipos de cotización a la Seguridad Social (dos puntos en el cuatrienio 1983-1986), tal y como se aconsejaba desde varios informes de la Comisión Europea, tuvo el éxito pronosticado a corto plazo. Tanto a nivel teórico como empírico, se ha demostrado que toda reducción de este tipo de costes tiene una repercusión positiva sobre el nivel de empleo.

Por otro lado, suponiendo que se desee que el ingreso público no quede alterado, los impuestos establecidos para compensar la reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, pueden tener efectos negativos sobre la ocupación, pero parece que éstos (como el impuesto sobre el valor añadido o el impuesto sobre sociedades) son menos discriminatorios y han de

tener, al aplicarse a una base más amplia, un menor efecto desincentivador de la utilización del trabajo.

Uno de los estudios aplicados al caso español sobre este tema muestra que una reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social tendrá inequívocamente efectos positivos sobre el empleo, Kehoe (1986). Dicho estudio afirma que una reducción del orden del 30% de las cotizaciones empresariales disminuiría la inflación y significativamente el desempleo, aumentando el nivel de actividad económica. El déficit público también disminuiría gracias al incremento de ingresos públicos debido al aumento de la actividad económica y el empleo, por otro lado también, de la reducción del gasto derivada del menor desempleo. Por esta razón el liberar a los empresarios de esta carga social, parece ser una medida flexibilizadora de interesante aplicación.

Ahora bien, debemos aceptar que el empleo creado a través de estas medidas de abaratamiento de costes empresariales, así como a través de otras que se van a ir explicando a lo largo de este trabajo y que han tenido lugar en España (tales como las nuevas modalidades de contratación, que además de abaratar costes laborales durante la permanencia del trabajador en la empresa reducen o anulan los costes de despido o, la discriminación salarial por ejemplo a jóvenes que buscan el primer empleo), no son más que el resultado de un abaratamiento excepcional de la mano de obra que incentiva el subempleo y no una muestra de aumento de la capacidad de generación de empleo de la economía española.

B) Relacion salario-empleo

Como hemos venido señalando, las políticas económicas vigentes apuntan hacia una mayor flexibilización del mercado laboral, que prevee la reducción de los salarios reales con el fin de conseguir una reducción en el nivel de desempleo (políticas reales) o bien como políticas anti-inflacionistas (políticas nominales).

En el informe Dahrendorf, OCDE (1986b) se propone la eliminación de los mecanismos que hacen que los salarios crezcan por encima de la productividad y que los incrementos positivos en términos reales de los salarios sean inferiores a los de la misma con el fin de dejar espacio para que pueda incrementarse el empleo mediante medidas de reparto de trabajo (vía reducciones de jornada, trabajo a tiempo parcial y horarios flexibles). Además una moderación del incremento salarial incrementaría los beneficios empresariales, lo que se supone que en la secuencia conocida, estimula la inversión que a su vez aumentaría el empleo. Sin embargo, este incremento tiene que ser suficientemente elevado como para mantener la demanda global y estimular el cambio técnico así como la modernización de la economía.

De lo contrario, una drástica reducción del incremento salarial disminuiría el nivel de vida de los trabajadores, y aunque puede frenar el proceso de sustitución de capital-trabajo y estimular con ello el empleo, tiene efectos claramente negativos sobre la actividad económica. A corto plazo la demanda de consumo disminuiría y a largo plazo, supone un menor estímulo para la modernización de la estructura productiva, con el consiguiente empeoramiento de la competitividad internacional de nuestra producción por razones distintas al precio; cuando la modernización productiva debería plantearse como último objetivo, para mejorar nuestra situación competitiva sin depender en gran medida de la inestabilidad de los tipos de cambio.

C) Diferenciación salarial

Para algunos autores la negociación centralizada de los salarios, impulsada por los pactos sociales a los que nos hemos referido anteriormente, ha supuesto un fuerte elemento de rigidez para la estructura salarial, homogeneizando excesivamente los incrementos salariales, olvidando aspectos microeconómicos de cada sector o empresa en concreto. Para otros autores sin embargo, esta rigidez no ha sido tan marcada como se afirma.

En lo que la mayoría de los teóricos parecen coincidir es, en que la apertura de los abanicos salariales por sectores, empresas u ocupaciones, asociando la evolución salarial a la productividad, podría resultar muy importante a la hora de maximizar la eficacia y el rendimiento final de la empresa.

Esta política también se defiende como una forma de generar empleo, aunque no existe una conexión directa entre el crecimiento desigual de los salarios y la creación de empleo.

Hasta ahora, el criterio utilizado era que los salarios crecieran de forma más o menos igual al crecimiento de la productividad media. Esto, además de no plantear grandes problemas distributivos, traía consigo algunas ventajas, a nivel desagregado, si el incremento de los salarios era más homogéneo que la productividad, se conseguía que los salarios se convirtieran en un motor de cambio estructural, Salter (1986). Los sectores tecnológicamente más dinámicos experimentan reducciones de sus costes unitarios, lo cual les proporciona unos beneficios extraordinarios que atraen hacia los mismos la inversión y estimulan la producción y el empleo. En el polo opuesto, los sectores tecnológicamente más estancados sufren un incremento de los costes laborales unitarios. De hecho, esta es la pauta que a grandes rasgos se siguió en los principales países de la OCDE (1985) y en también en nuestro país.

Según un estudio realizado en 1987, Jimeno (1987), los salarios industriales de la economía española se han comportado de forma razonablemente flexible y

óptima. En los sectores en los que la productividad aumentó por debajo de la media, los salarios también crecieron menos que la media, mientras que por el contrario, en los sectores que la productividad aumentó por encima de la media, los salarios no siguieron dicha tendencia. Este es el comportamiento óptimo de las diferencias salariales respecto a la productividad y a la creación de empleo.

Entonces, ¿qué ocurriría con el empleo de llevarse a la práctica un crecimiento diferenciado de los salarios de acuerdo con la productividad de cada sector?. La creación neta de empleo depende de la diferencia entre el número de puestos de trabajo que se dejan de crear en los sectores en que la productividad aumenta más deprisa (donde el incremento salarial pasaría a ser superior, de ahí el efecto negativo sobre el empleo) y el número de puestos de trabajo que se mantienen en los sectores de menor productividad (donde el incremento salarial sería menor).

Desde el punto de vista de la eficiencia, los mayores estímulos para el empleo han de venir de la modernización y del aumento de la competitividad de la economía sin deberse vía precios, y para alcanzar dichos objetivos, no parece lógico penalizar a los sectores mas dinámicos con incrementos salariales superiores.

Una de las conclusiones a las que se llega en el informe de la Comisión de la CEE (1986) señala que en momentos de elevado desempleo una política de diferenciación salarial puede considerarse como un instrumento para el mantenimiento temporal del empleo en los sectores más retrasados, a la vez que advierte que se trata de una política defensiva y conservadora que a largo plazo puede perjudicar seriamente la modernización y la expansión de la economía comunitaria.

Aparte de esta diferenciación salarial como respuesta a variaciones en productividad, también existen otras basadas en discriminaciones a diferentes colectivos, y las cuales suponen unas de las medidas flexibilizadoras más importantes hoy en día.

En este sentido, se permiten menores salarios a determinados grupos con dificultades para encontrar empleo, como por ejemplo es el caso de los jóvenes en busca de su primer trabajo y por lo tanto sin experiencia laboral. Esta es una medida que podría traer mayores oportunidades a dichos grupos pero a costa del empleo de otros, lo que supone una gran discriminación tanto para los trabajadores que no se pueden beneficiar de esta medida como para los que sufren la restricción salarial (jóvenes con altas cualificaciones pero sin experiencia laboral).

Siguiendo con las dificultades de los jóvenes, estos podrían ser compensados mediante subvenciones salariales, tal como se hace en muchos de los denominados programas especiales de fomento de empleo. Con esta alternativa el coste económico de la medida pasa de los jóvenes a los contribuyentes y

parece más positiva desde el punto de vista de la equidad. En cambio si la desventaja entre los más jóvenes es debida a diferencias de formación, se debería buscar la compensación mediante un aumento de calidad y cantidad de la misma; esta solución parece preferible desde la óptica de la eficiencia.

Otra de las alternativas más utilizadas en la actual situación económica, es el tratamiento excepcional para los trabajadores de empresas que sufren graves problemas. Es posible que este tipo de medidas ayuden a las empresas a superar situaciones de recesión en su actividad, pero es dudoso que representen una solución de carácter permanente.

3.2 Jornada de Trabajo

La reducción de la jornada laboral y una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo, conocido como flexitime, son unas de las medidas reivindicadas por diversos colectivos con el fin de aumentar el nivel de empleo. Esta debería plantearse en el marco de la negociación colectiva teniéndose en cuenta su relación con variables como productividad y salarios. Tal y como hemos mencionado anteriormente, resultaría ampliamente positivo no limitar la negociación colectiva únicamente a marcar las pautas del aumento salarial, y que abordase otros temas como el que nos ocupa.

Los efectos de una mayor utilización de fórmulas flexitime sobre el mercado de trabajo son ambiguos. Pueden ser favorables en la medida que aumenten el nivel de empleo y, sobre todo, que logren un ajuste más estrecho entre los deseos de la duración y horarios de las jornadas laborales y las posibilidades de elección de los trabajadores. Son negativos en la medida que supongan una intensificación del trabajo, una reducción del salario, o un aumento de la dependencia y el tiempo de disponibilidad del trabajador a las exigencias discrecionales de la empresa.

En caso de que el flexitime se base en la reducción del número de horas trabajadas, no debería suponer aumentos en los costes laborales unitarios, excepto cuando sirva para mantener el nivel de empleo o la viabilidad de la empresa en situaciones de crisis, y que serían aceptables siempre y cuando el coste social del incremento del desempleo sea mayor que el incremento de los costes unitarios.

Desde la óptica empresarial interesaría el flexitime en la medida que reduzca costes (períodos de inactividad pagados, costes de crear y mantener stocks, costes fijos medios) e incremente la productividad. Además se ha comprobado que en determinados trabajos monótonos y repetitivos, una menor jornada puede comportar aumentos de la productividad media.

Desde una perspectiva macroeconómica, la reducción de costes es una de las razones más claras a favor del flexitime, ya que permite aumentos de los niveles de actividad económica y empleo con las mismas dotaciones de capital.

Por último, desde el punto de vista de los trabajadores, se ofrece menos resistencia a la realización de jornadas atípicas debido a diversos cambios sociales (crisis de la familia tradicional, descenso de natalidad, incremento de hogares uniparentales) y a la coyuntura actual (elevado desempleo).

Teniendo en cuenta lo anterior, parece que no es conveniente la existencia de restricciones legales sobre la forma de distribución de esas horas de trabajo, ya que podría influir negativamente sobre la eficacia, productividad y/o rendimiento de la empresa; y siempre respetando determinados mínimos para garantizar que no se cometan abusos por parte de los empresarios.

3.3 Movilidad laboral

Si nos referimos a la movilidad entre diferentes puestos de trabajo, el mercado laboral español siempre se ha caracterizado de ser muy rígido y asegurador del puesto de trabajo. Hoy en día esto no es más que un tópico y también es dudable que en el pasado fuera así.

Aunque este punto es tratado más extensamente a continuación, adelantamos algunos datos obtenidos en la "Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo" realizada en 1985 por el Ministerio de Economía y Hacienda. En ella se estima que el porcentaje de personas que llevaban más de cinco años en el mismo empleo era del 56,7%, cifra que no se diferenciaba mucho de las economías europeas, y que tampoco la podemos considerar muy elevada teniendo en cuenta que la economía española había registrado en los años anteriores una fuerte destrucción de empleo por lo que era lógico que la antigüedad media de los trabajadores ocupados tendiese a aumentar, ya que se supone que los trabajadores más afectados por el desempleo en tiempos de crisis son los de menor antigüedad.

En este sentido puede decirse que el mercado de trabajo español ha sido razonablemente flexible en el pasado, aunque hoy en día tiende a ser mucho más flexible por la gran cantidad de puestos de trabajo de carácter temporal creados.

Lo que parece imponerse es la movilidad funcional, término que se refiere básicamente a la organización del trabajo. Una empresa, al margen de alteraciones en su nivel de producción, está variando continuamente la estructura ocupacional y el contenido de los puestos de trabajo, de ahí que la movilidad funcional sea algo consustancial al proceso de crecimiento económico. Nuestra legislación laboral básica, el Estatuto de los Trabajadores, no establece impedimentos a dicha movilidad dentro de un mismo grupo profesional, pero al

no haber sido definidos tales colectivos para la mayor parte de los sectores, el sistema establecido en dicho Estatuto no ha resultado operativo. Por lo que la sustitución de las ordenanzas es un tema pendiente en los convenios colectivos.

3.4 Estabilidad del empleo

El mercado de trabajo español, siempre se ha identificado con un mercado que garantizaba la estabilidad en el empleo y en este sentido se caracterizaba por su rigidez.

Si analizamos el caso español, la práctica del despido ha sido utilizada como vía de ajuste de plantillas de empresas que se encontraban en situación de crisis, afectando a más de dos millones de trabajadores en las últimas décadas.

De los datos existentes destacan tres resultados. En primer lugar, cerca del 60% de los despidos son pactados entre empresarios y trabajadores. En segundo lugar, los despidos individuales representan más del 80% del total de despidos. Por último, la mayor parte de los expedientes de regulación de empleo (más del 90%) es aceptada por la autoridad laboral, tanto en el caso de los expedientes pactados como de los no pactados, Toharia (1988).

Como vemos, el mercado de trabajo también se ha comportado de una forma razonablemente flexible en lo relativo al despido. Las empresas españolas lo han podido utilizar como una vía de ajuste de sus plantillas. Desde luego que no ha sido un ajuste gratuito, y podría alegarse que el mercado no ha sido lo suficientemente flexible en esta cuestión. A esto debemos responder que las indemnizaciones pagadas no han sido excesivamente elevadas y que si hubiese sido posible despedir legalmente sin tener que abonar indemnización alguna, quizá los trabajadores habrían puesto más resistencia mediante huelgas, movilizaciones y otras acciones de protesta. Por lo tanto, se habría conseguido una mayor flexibilidad por una parte pero habrían surgido otras rigideces.

En la práctica, los ajustes automáticos de plantilla parecen no ser rentables para las empresas, pero no admitir la posibilidad de que la empresa se acoja a esta posibilidad podría poner en riesgo la viabilidad de la empresa y/o de nuevas inversiones. Otra opción es la de generalizar la contratación de carácter temporal, pieza básica en la que descansa la flexibilidad del mercado de trabajo, aunque podría acabar creando distorsiones innecesarias en la mano de obra.

El mercado de trabajo actual parece caracterizarse por la proliferación de nuevas formas de relación laboral más flexibles y distintas al contrato de trabajo denominado hasta ahora normal, nos referimos a la subcontratación, al aumento del trabajo autónomo, al incremento de la economía sumergida, a la contratación temporal, etc. Estos cambios que se están dando en el mercado laboral van acompañados y apoyados por cambios legislativos. Existen diversas opiniones

acerca de estas transformaciones Fina (1988), consideraremos a continuación dos de las principales posiciones propugnadas:

Para algunos autores se trata de una cuestión estructural ligada a la situación de crisis, donde el mercado de trabajo se ha convertido en un mercado monopsonista, el poder se ha desplazado hacia el lado de la demanda y es utilizado para reducir salarios y otras ventajas adquiridas en los años de pleno empleo Wilkinson (1985). Así mismo, la crisis económica hace que el mercado de productos sea más competitivo, que las incertidumbres sean mayores y ello da lugar a una mayor inestabilidad de las ventas, de la producción y por ello del empleo.

Para otros autores, nos encontramos ante transformaciones más profundas que suponen el fin de una época y el inicio de otra que no se sabe exactamente como será. Las características de las nuevas tecnologías, que reducen en algunos casos la relevancia de las economías de escala, y las transformaciones de la demanda de productos, más selectiva y diferenciada, serían las dos principales causas que se contemplan en esta hipótesis. Tales factores darían lugar a unos mercados de productos permanentemente más competitivos y a un modelo de especialización flexible de la producción que sería incompatible con un marco institucional rígido que solo es coherente con los sistemas también inflexibles de producción en masa, Piore y Sabel (1984).

Los efectos de dichas transformaciones sobre las condiciones de trabajo, aunque a priori tengan una connotación negativa, pueden diferir ampliamente.

Estos efectos son analizados en el modelo que sobre el mercado de trabajo proponen Brusco y Villa (1986) para el análisis del caso italiano, Fina (1988). En este trabajo el mercado laboral se divide en tres segmentos de acuerdo con el grado de estabilidad de su empleo y el mecanismo que emplea dicha estabilidad:

Segmento A: trabajadores con elevada estabilidad de empleo, proporcionada por mecanismo de tipo legal y/o sindical. Por ejemplo funcionarios o trabajadores manuales de las grandes empresas.

Segmento B: trabajadores que tienen conocimientos y cualificaciones que les permiten disfrutar de elevados niveles de ocupación, lo cual hace que tengan un flujo regular de ingresos y una elevada estabilidad en el empleo, aunque no necesariamente en la misma empresa. La protección procedería del mercado. Por ejemplo profesionales o algunos trabajadores manuales.

Segmento C: abarca a los demás trabajadores, sin protección de ningún tipo, con trabajos inestables, mal remunerados o con largas jornadas de trabajo.

La economía sumergida, o más exactamente la economía irregular entendida como todo tipo de actividad que elude la normativa legal de contratación y la relativa a cotizaciones a la Seguridad Social, cubriría prácticamente todo el segmento C y una parte del segmento B.

El efecto principal de la crisis será el de acrecentar el tamaño del Segmento C sobre todo a costa del segmento A, donde la variable afectada tenderá a ser el nivel de empleo, y a costa del segmento B, donde la variable afectada tenderá a ser el nivel de ingresos y la regularidad con que estos se obtienen.

En España la crisis ha coincidido con un importante proceso de crecimiento del sector público, segmento A, debido a la transición democrática. Por otro lado, durante los primeros años de la crisis el empleo de la gran empresa resistió bastante bien en términos comparativos lo cual llevó a un proceso de concentración de la producción y del empleo. En los últimos años sin embargo, este hecho parece haber cambiado de signo -debido en parte a la política de reconversión industrial- y la crisis ha incidido mucho más directamente sobre el segmento A. Ahora nos encontramos ante un nuevo proceso de desconcentración de la producción, Toharia (1987).

El efecto de los factores de tipo estructural tenderá más bien a acrecentar la dimensión del segmento B, quizá también la del segmento C y reducirá consecuentemente la del segmento A. Debe advertirse que el incremento del segmento B, no es automático ni fácil sino que depende de determinados prerequisites (formación, cultura industrial, redes comerciales).

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, tanto la reducción del segmento A como el incremento de los empleos precarios del segmento C suponen un claro empeoramiento en las condiciones laborales. El posible incremento del segmento B sin embargo, más bien puede comportar una mejora de las mismas.

Los efectos de los cambios legislativos tendentes a facilitar estas formas de contratación más flexibles o atípicas se pueden dividir en tres apartados y que tratamos a continuación.

Un efecto sobre la estructura del empleo, en este caso las medidas liberalizadoras de la contratación y del fomento del empleo de determinados colectivos, pueden consistir en la distribución del empleo en favor de los colectivos cuya contratación se incentiva y en contra de los que son sustituidos. De modo que surgiría un conflicto de intereses entre los diferentes grupos.

El efecto sobre la dimensión relativa de los tres segmentos, es decir reducción del segmento A en favor de los otros dos segmentos. En términos de condiciones laborales este cambio supone globalmente un empeoramiento para la clase trabajadora.

Efectos (aparentes o reales) sobre el nivel de empleo, a corto plazo parece que las medidas de flexibilización han tenido efectos negativos sobre el empleo tal y como muestra el modelo econométrico realizado para nuestro país sobre los determinantes del empleo industrial por los profesores Santos y Labeaga (1987)

aunque como subrayan los propios autores, este resultado debe tomarse con muchas precauciones y continuarse los estudios sobre esta línea de investigación.

A medio y largo plazo los efectos son más discutibles, hay quien asegura que con estas medidas se conseguirán empresas más eficientes y dinámicas, lo cual incrementaría el potencial de crecimiento económico. También hay quien afirma prácticamente lo contrario, que con ellas se potencian las actividades más decadentes y que en lugar de estimular retardan el crecimiento.

Lo que es cierto es que estas medidas podrían traer consigo un incremento aparente de los niveles de empleo debido a la regularización de determinados trabajos irregulares sobre todo dentro del segmento B.

Conclusiones

La caída del empleo experimentada por la economía española en las últimas décadas no puede atribuirse a factores de rigidez institucional ni a unos crecimientos desmesurados de los salarios nominales.

El desempleo del mercado de trabajo español puede denominarse estructural, entendiendo el problema como una insuficiencia crónica de la capacidad productiva que permita afrontar los retos de la competitividad, por lo que parecen necesarias algunas reformas que permitan su recuperación. El sistema productivo y de relaciones laborales tienen que reestructurarse adaptándose a las nuevas tecnologías, de tal forma que nos permitan competir dentro de nuestro entorno económico.

Todos los estudios llevados a cabo parecen apuntar, a que la tan deseada flexibilidad del mercado laboral no garantiza una disminución del desempleo; en realidad, la absorción paulatina del paro es inconcebible sin una tasa estable de inversión en capital fijo, capaz tanto de adaptar nuestra estructura productiva como de sostener un nivel de actividad más elevado. Esto implica considerar los mecanismos que permitan un volumen superior de ahorro interno (reducción de la inflación, cambios en el sistema financiero, mejora de los incentivos a la inversión) y externo (fomento de la inversión extranjera). También es importante favorecer al máximo la creación y expansión de empresas que son, al fin y al cabo, las que van a crear empleo.

Aspectos como los tratados en este estudio que aportan una mayor flexibilidad al mercado de trabajo y que siguen las tendencias del futuro, no sirven por si solos para dotar al sistema económico-productivo de la eficacia necesaria para operar adecuadamente. Además, dependiendo en que sentido se produzca la flexibilidad mencionada, podría crear una gran precariedad en el mercado de trabajo.

Nota

Agradecemos las sugerencias realizadas por un evaluador anónimo y que han servido para mejorar el contenido de este trabajo; los errores de haberlos, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Bibliografía

BOYER, Robert. (1986): "La Flexibilidad del Trabajo en Europa", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

BRUSCO, Sebastiano (1982): "The Emilian Model: Productive Decentralization and Social Integration", Cambridge Journal of Economics, vol. 6., nº2, Londres.

COMISION DE LA C.E.E. (1986a): "La stratégie de coopération pour la croissance envisagée d'un point de vue sectoriel", Economie Européenne, nº28, Bruselas.

-(1986b): Rapport Economic Annuel, Bruselas.

DOLADO J.J., MALO DE MOLINA J.L., ZABALZA A. (1985): "El Desempleo en el Sector Industrial Español: Algunos Factores Explicativos " Banco de España. Servicio de Estudios. Documento de Trabajo nº 8508, Madrid.

FINA, Lluís (1986): "Comentario a la sesión sobre flexibilidad, rotación laboral y mercado secundario", en Luis Garrido (ed.), Reparto de trabajo y crisis social, Editorial Pablo Iglesias, Madrid.

FINA, Lluís (1988): "Las Propuestas de 'Flexibilización' de los Mercados de trabajo. Promesas y Realidades", en "El Debate sobre la Flexibilidad del Mercado de Trabajo", Dirigida por MALO DE MOLINA, J.L., Estudios de la Fundación, Fondo para la Investigación Económica y Social. Obra Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid.

GOMEZ, Mikel. (1992): "El Mercado Unico frente a las Desigualdades Regionales" en Estudios Regionales nº 32, Madrid.

JIMENO, J.F. (1987): "La Flexibilidad Salarial en la Industria Española, 1978-82 ", Investigaciones Económicas, Madrid.

KEHOE, Timothy J. y otros (1986): "A General Equilibrium Analysis of the Indirect Tax Reform in Spain", Departamento de Economía de la Universidad Autónoma de Barcelona, multicopiado, Barcelona.

MALO DE MOLINA, J.L. (1983): "¿Rigidez o Flexibilidad en el Mercado de Trabajo? La experiencia española durante la crisis" Estudios Económicos nº34

MALO DE MOLINA, J.L. (1988): "Política de Empleo y Reforma del Mercado de Trabajo", en "El Debate sobre la Flexibilidad del Mercado de Trabajo", Dirigida por MALO DE MOLINA, J.L., Estudios de la Fundación, Fondo para la Investigación Económica y Social. Obra Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros. Madrid.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA (1985): "La negociación colectiva en 1984", Madrid.

O.C.D.E. (1985): "Perspectivas de Empleo" (1985), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

-(1986a): Flexibility in the Labour Market. The Current Debate, París.

-(1986b): La flexibilidad del mercado de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

PALACIO, Juan Ignacio (1988): "Competitividad Económica y Flexibilidad Laboral", en "El Debate sobre la Flexibilidad del Mercado de Trabajo", Dirigida por MALO DE MOLINA, J.L., Estudios de la Fundación, Fondo para la Investigación Económica y Social. Obra Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid.

PIORE, Michel J. y SABEL, C.(1984): "The Second Industrial Divide", Basic Books, New York.

PIORE, Michel J. (1986): "Perspectives on Labour Market Flexibility", Industrial relations, vol.25, nº2, Londres.

SABEL, Charles F.(1984): "The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity", Basic Books, New York.

SAEZ, Felipe (1988): "Objetivos Económicos y Mercado de Trabajo: Factores de Flexibilidad", en "El Debate sobre la Flexibilidad del Mercado de Trabajo", Dirigida por MALO DE MOLINA, J.L., Estudios de la Fundación, Fondo para la Investigación Económica y Social. Obra Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid.

SALTER, W.E.G. (1986): "Productividad y Cambio Técnico", Colección Economía del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (ed, original de 1966), Madrid.

SANTOS, M. y LABEAGA J.M. (1987): "Nota sobre los determinantes del empleo industrial en España (1966-1985) ", Revista Económica de Catalunya, nº5, Barcelona.

TOHARIA, Luis (1986): "Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España", en "La Flexibilidad del Trabajo en Europa" Dirigido por Boyer,R., Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

TOHARIA, Luis (1987): "New forms and new areas of employment growth. A note of the Spanish case", comunicación presentada en la Conferencia Internacional sobre The Changing Nature of Employment, New Forms and Areas, Organizada por la Comisión de la C.E.E., D.G.V., y por el B.I.P.E., 19-20 de Junio, Multicopiado, París.

TOHARIA, Luis (1988): "La Flexibilización del Mercado de Trabajo en España: ¿Negativa o Positiva?", en "El Debate sobre la Flexibilidad del Mercado de Trabajo", Dirigida por MALO DE MOLINA, J.L., Estudios de la Fundación, Fondo para la Investigación Económica y Social. Obra Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid.

VILLA, Paola (1986), "La Nuova Legislazione del Lavoro in Italia: Orientamenti e Prospective", ponencia presentada en la Conferencia Internacional sobre The Employment Problem: Strategies for European Countries, organizada por la Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro, 17-18 Octubre, multicopiado, Roma.

WILKINSON, Frank (1985): "Deregulation, segmented Labour markets and unemployment", Department of Applied Economics, University of Cambridge, multicopiado.