

EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL AUMENTO DEL PARO
EN ESPAÑA

El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España

Este artículo ha sido elaborado por Ángel Estrada, Mario Izquierdo y Aitor Lacuesta, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

La manifestación más grave de la intensidad de la crisis que está afectando a la economía española es la evolución de la tasa de paro. En concreto, de acuerdo con los datos de la EPA, la tasa de paro pasó del 9,6% a principios del año pasado al 17,9% en el segundo trimestre de este año, superando la cifra de 4 millones de desempleados¹. La destrucción de puestos de trabajo está siendo más acusada que en otros países desarrollados, aun cuando se tienen en cuenta algunas peculiaridades del caso español. Así, en países que afrontan una contracción de la actividad similar a la española, pero presentan unos incrementos de la población activa más reducidos que España y su sector de la construcción no había experimentado una expansión comparable, la tasa de paro aumentó en pequeña magnitud desde principios del año pasado —por ejemplo, según Eurostat, en Francia, en 1,3 puntos porcentuales (pp)— o, incluso, se ha mantenido estable —por ejemplo, en Alemania—, si bien es previsible que estos países registren un aumento del desempleo en los próximos trimestres. Sin embargo, cuando la comparación se hace con países que comparten características similares en los desarrollos inmobiliarios y demográficos, como son Estados Unidos, Reino Unido o Irlanda, el aumento del desempleo en España sigue destacando; en concreto, en Estados Unidos la tasa de paro «solo» ha aumentado en 4 pp, algo más que en el Reino Unido, y el mayor deterioro se ha producido en Irlanda, con 6,4 pp, frente a los más de 8 pp de España.

Este comportamiento sugiere que los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo español frente a perturbaciones adversas no funcionan de forma adecuada, ya que hacen recaer el peso del ajuste en el empleo, lo que resulta muy costoso desde la perspectiva del crecimiento económico a largo plazo y del bienestar social. Además, estas distorsiones no solo se manifiestan en los períodos recesivos, sino que también se reflejan en las épocas de expansión económica en forma de una excesiva temporalidad y precariedad de los empleos generados, de un bajo crecimiento de la productividad y de los salarios reales y de una tasa de paro que no acaba de converger a la registrada por los países de nuestro entorno. Las deficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo reflejan, entre otras cosas, una insuficiente adecuación del diseño institucional que lo regula. Entre las numerosas figuras institucionales que configuran el mercado laboral, las más relevantes a la hora de determinar su modalidad y capacidad de ajuste ante graves perturbaciones macroeconómicas son los sistemas de protección del desempleo, entendidos en sentido amplio (incluyendo las prestaciones por desempleo y las indemnizaciones por rescisión de contratos), los mecanismos de determinación salarial (es decir, el sistema de negociación colectiva), las políticas activas (las acciones encaminadas a aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral) y los mecanismos de intermediación de este mercado (es decir, los servicios que facilitan que los demandantes y los oferentes de empleo —las empresas y los individuos, respectivamente— se emparejen con facilidad).

Entre todas ellas, las que ejercen una influencia más determinante en el desplazamiento de los ajustes hacia el empleo probablemente son las dos primeras, esto es, los sistemas de protección

1. Para hacerse una idea de la magnitud del problema debe tenerse en cuenta que, en términos homogéneos, la tasa de paro más elevada alcanzada por la economía española fue del 18,2% en el tercer trimestre de 1994, si bien, de acuerdo con la forma en que entonces se medía según la metodología vigente, que era la que determinaba la percepción social de su gravedad, la tasa de paro alcanzó el 24,5%.

del desempleo y los mecanismos de determinación salarial². Además, diversos estudios han puesto de manifiesto cómo también resulta muy relevante tener en cuenta la interacción entre ambas instituciones para entender la reacción del mercado laboral ante perturbaciones³: de hecho, es evidente que los sistemas de protección pueden afectar al resultado de la negociación colectiva, y, viceversa, que el grado de ajuste de los salarios ante una perturbación hace necesario recurrir a los sistemas de protección del empleo. En este sentido, deben recordarse las fundadas razones que justifican la existencia de estas instituciones del mercado de trabajo, ya que permiten asegurar las rentas a los trabajadores (que, así, pueden mantener un patrón de gasto más estable en el tiempo), trasladan parte del riesgo desde los individuos a las empresas, hacen que las empresas consideren como propio el coste social que tiene despedir a las personas, permiten que los desempleados encuentren un puesto de trabajo que se ajuste mejor a sus cualificaciones y equilibran el poder de negociación entre ambas partes del mercado de trabajo, entre otras. De aquí la importancia de que el diseño de las mismas sea adecuado y favorezca que los ajustes del mercado de trabajo se produzcan de manera eficiente y con el menor coste económico y social posible. Sin embargo, no debe olvidarse que, para que se pueda obtener el máximo rendimiento de estas mejoras de diseño, es necesario que las empresas actúen en un entorno más competitivo en los mercados de productos, de forma que la consecuente reducción de los márgenes empresariales acabe por trasladarse a los consumidores finales.

Así, en las dos secciones siguientes de este artículo se resume el marco institucional vigente en España sobre la protección de los desempleados y la determinación de los salarios, poniéndolo en una perspectiva internacional y tratando de identificar sus principales deficiencias. A continuación, se pasa revista a algunas de las reformas de los mercados de trabajo que han realizado países de nuestro entorno, que pueden servir de marco de referencia para enmarcar la problemática española. En concreto, Alemania y Austria abordaron profundas reformas en la concepción de los sistemas de protección del desempleo durante los años noventa y, de hecho, son países que, por el momento, muestran una considerable resistencia al aumento del paro. Suecia es un ejemplo paradigmático de cómo una negociación colectiva que se queda a medio camino entre la excesiva centralización pasada y la negociación al nivel de la empresa puede ser perjudicial para el desempleo. Finalmente, la última sección resume las conclusiones del artículo.

***La protección de los
trabajadores en España.
Los efectos de la excesiva
segmentación del
mercado de trabajo***

La mayoría de los países desarrollados cuentan con dos mecanismos básicos para asegurar las rentas que obtienen los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que permiten, ante la situación de desempleo, que la búsqueda de un nuevo empleo finalice con un puesto de trabajo más adecuado a las características del desempleado (las indemnizaciones por despido y los subsidios por desempleo), que combinan en diferentes grados. En el caso español, la legislación sobre indemnización por rescisión de contratos indefinidos está recogida en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Para simplificar, las empresas cuentan con dos procedimientos para prescindir de los servicios de un trabajador concreto: causas objetivas (artículos 52 y 53 del ET) o disciplinarias (artículos 54 y 55 del ET). En cualquiera de los dos casos, si el despido es recurrido ante los juzgados podrá ser declarado procedente, improcedente o nulo. Si el procedimiento utilizado es el objetivo, el empresario deberá dar un preaviso de un mes al trabajador y poner a su disposición una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades; si, posteriormente, es declarado improcedente, deberá indemnizarle con 45 días de salario por año, con un máximo de 42 mensualidades. Esta última cuantía fue la que se redujo, para determinados colectivos de trabajadores, en el año 1997 —con la creación del contrato de trabajo para el fo-

2. Esto no quiere decir que las otras dos instituciones carezcan de importancia. De hecho, Dinamarca es el ejemplo más paradigmático de la efectividad que pueden llegar a tener unas políticas activas potentes y bien diseñadas y de la importancia de los servicios públicos y privados de empleo para evitar que una situación de desempleo acabe por estigmatizar al individuo que la sufre. 3. Blanchard y Wolfers (2000) analizan la importancia de las interacciones entre instituciones laborales y tipos de perturbaciones recibidas por las economías a la hora de analizar el comportamiento del mercado laboral.

	Costes de despido (semanas de salario)		Costes de despido (semanas de salario)
Dinamarca	0	Reino Unido	22
Nueva Zelanda	0	Grecia	24
EEUU	0	Irlanda	24
Austria	2	Finlandia	26
Australia	4	Suecia	26
Japón	4	Canadá	28
Italia	11	Francia	32
Islandia	13	Hungría	35
Noruega	13	México	52
Polonia	13	España	56
Eslovaquia	13	Alemania	69
Suiza	13	Corea	91
Bélgica	16	Turquía	95
Holanda	17	Portugal	95
República Checa	22		
OCDE	25,8		

FUENTE: Doing Business (Banco Mundial).

mento del empleo estable— hasta 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Cuando el procedimiento utilizado es el disciplinario, el despido se hace efectivo de forma inmediata y la indemnización es nula si se considera procedente; si la justicia lo declara improcedente, la indemnización es también de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades⁴. Por último, en ambos casos el despido puede ser declarado nulo si se prueba que ha existido una discriminación del trabajador, en cuyo caso la empresa deberá readmitirlo.

Para enmarcar estas magnitudes en el entorno internacional, se utiliza la información que recopila el Banco Mundial en la elaboración del indicador Doing Business, dada su homogeneidad entre países⁵. En esta estadística, el coste del despido en España se situaba en 2008 en 56 semanas de salario, asumiendo el caso de un despido por causas objetivas considerado procedente de un trabajador con 20 años de antigüedad en la empresa. Como se puede apreciar en el cuadro 1, esta cuantía es más del doble que la establecida en promedio en los países de la OCDE (25,8 semanas). De hecho, solo cuatro países desarrollados superan tal indemnización: Alemania, Portugal, Corea y Turquía. Sin embargo, estas cifras podrían no estar reflejando adecuadamente las indemnizaciones efectivamente pagadas en el caso español, ya que la mayoría de las rescisiones de contratos, en vez de materializarse como objetivas procedentes, son tramitadas como disciplinarias y acaban siendo consideradas improcedentes. Si este fuera el caso, el coste de despido sería de 128 semanas de salario para el trabajador considerado en el indicador del Banco Mundial, superando ampliamente a todos los países analizados.

Desafortunadamente, en España no existe información precisa sobre la calificación final de las rescisiones de contratos; sin embargo, se pueden hacer algunas aproximaciones que permi-

4. A diferencia del despido objetivo, estos parámetros no fueron modificados en el contrato de fomento del empleo estable. 5. En concreto, uno de los componentes de este indicador recoge los costes de rescindir por razones económicas (que corresponden al procedimiento objetivo en el caso español) el contrato de un trabajador de 42 años, no directivo, que trabaja a tiempo completo, lleva 20 años en la misma empresa y gana un salario igual a la media del conjunto del país. La empresa en la que trabaja pertenece al sector manufacturero, tiene 201 empleados y está sujeta a un convenio colectivo, incluso aunque no participe en su negociación.

ten afirmar que una amplia mayoría de las rescisiones de contratos indefinidos en España acaban conllevando la indemnización máxima de 45 días por año trabajado. De hecho, combinando la información de los individuos que acceden a prestaciones por desempleo según causa de este derecho con las estadísticas judiciales de los despidos, se obtiene que las empresas reconocen con carácter inmediato la improcedencia del despido⁶ en algo más del 70% de los casos, y, de los casos que se llevan a los juzgados (el 30% restante), en alrededor del 30% se pacta, y más del 20% acaban en sentencias favorables al trabajador. En consecuencia, se puede acercar al 90% el porcentaje de las rescisiones de contratos indefinidos que obtienen la indemnización máxima contemplada por el ET⁷.

En cualquier caso, conviene tener en cuenta que esta legislación solo afecta a alrededor del 70% de los trabajadores por cuenta ajena españoles: aquellos que cuentan con un contrato indefinido. En cambio, la indemnización por no renovar un contrato a un trabajador temporal eventual o por obra o servicio es de solo 8 días por año trabajado, es decir, 22 semanas en términos del indicador del Banco Mundial (si fuera posible que un trabajador temporal estuviera 20 años trabajando en la misma empresa). Para el resto de los trabajadores temporales (alrededor del 20%, 1,2 millones de personas), la indemnización por finalización del contrato es nula. Esto situaría al conjunto de los temporales por debajo de la media de la OCDE, cifra comparable a la de todos los trabajadores por cuenta ajena de la República Checa o el Reino Unido, donde el porcentaje de trabajadores con contratos temporales es de solo un 9% y un 6%, respectivamente.

El segundo sistema para asegurar las rentas de los trabajadores cuando pierden su empleo son las prestaciones por desempleo. Esta institución, que es gestionada por el sector público y se financia mediante cotizaciones de empresarios y trabajadores en la mayoría de los países, se suele definir mediante dos parámetros: su duración máxima y el porcentaje que representa respecto al salario del trabajador. Sin embargo, el sistema suele ser algo más complejo, ya que existen umbrales mínimos y máximos sobre la prestación efectivamente percibida, esta puede irse reduciendo en el tiempo y determinados colectivos pueden acceder a una prestación asistencial cuando se les acaba la contributiva. Dadas estas complejidades, para poder enmarcar a España entre los países desarrollados, en el cuadro 2 aparece el porcentaje medio que representa esta prestación sobre el salario de tres tipos de desempleados que se diferencian por el salario que percibían antes de perder el empleo (67%, 100% o 150% del salario medio de la economía) y llevan menos de un año en esa situación.

Como se puede apreciar, los trabajadores españoles se situarían entre los países de la OCDE que cuentan con unas prestaciones por desempleo relativamente generosas, casi 5 pp por encima del promedio de la OCDE. Sin embargo, como ya ocurría con el coste de despido, estas cifras pueden resultar engañosas como consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo. En efecto, dado que los trabajadores temporales transitan en mayor número de ocasiones por el desempleo, los derechos acumulados también son menores y, por tanto, su tasa de reposición efectiva también es menor. De hecho, teniendo esto en cuenta, los trabajadores temporales españoles se situarían por debajo de la media de la OCDE, con un grado de protección algo inferior al de Estados Unidos.

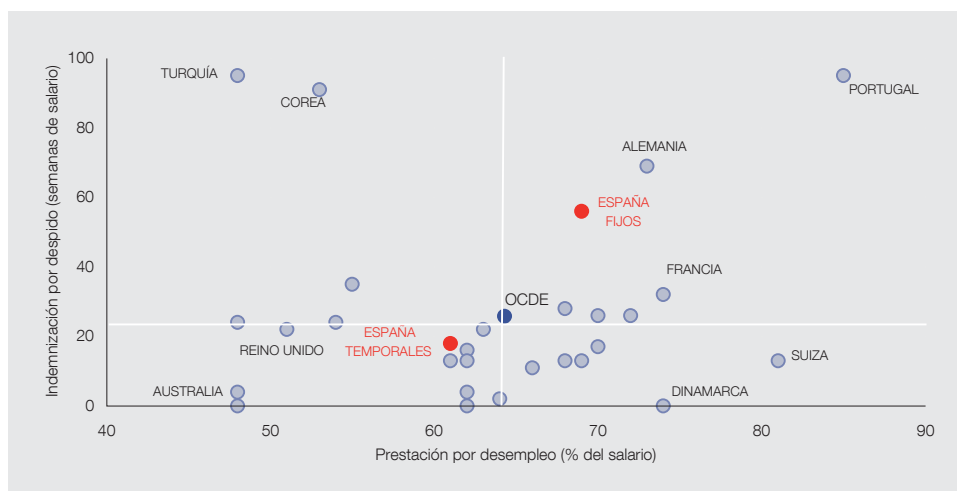
6. La Ley 45/2002 eliminó la obligación de las empresas de pagar los salarios de tramitación entre el momento del despido y la fecha de la conciliación judicial si estas reconocen la improcedencia del despido disciplinario en el momento en que este ocurre y ponen a disposición del trabajador la indemnización correspondiente. 7. No existe información detallada sobre las indemnizaciones pagadas en los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE); sin embargo, el porcentaje de trabajadores que se queda desempleado mediante esta figura es muy reducido, incluso en situaciones como la actual.

	Tasa de reposición (% de salario)		Tasa de reposición (% de salario)
Turquía	48	Italia	66
Grecia	48	Eslovaquia	68
Australia	48	Canadá	68
Nueva Zelanda	48	España	69
Reino Unido	51	Noruega	69
Corea	53	Holanda	70
Irlanda	54	Finlandia	70
Hungría	55	Suecia	72
Polonia	61	Alemania	73
EEUU	62	Francia	74
Japón	62	Dinamarca	74
Bélgica	62	Suiza	81
Islandia	62	Portugal	85
República Checa	63	Luxemburgo	86
Austria	64		
OCDE	64,3		

FUENTE: OCDE.

De esta forma, combinando la información contenida en los cuadros 2 y 4 y añadiendo la desagregación entre trabajadores indefinidos y temporales para el caso español, los países desarrollados se pueden agrupar en los cuatro cuadrantes que aparecen en el gráfico 1, dependiendo de las distintas combinaciones de estas dos instituciones con que abordan la protección de sus trabajadores. Desde esta perspectiva, la manifestación más evidente de la dualidad de nuestro mercado de trabajo es que, de hecho, España aparece en dos cuadrantes opuestos. Por un lado, están los trabajadores con contratos temporales, que se agrupan con los países con indemnizaciones por rescisión de los contratos y prestaciones por desempleo inferiores a la media de la OCDE, representados por todos los países anglosajones. En el extremo opuesto están los trabajadores españoles con contratos indefinidos, con indemnizaciones por despido y prestaciones por desempleo superiores a la media de la OCDE, compartiendo cuadrante con Portugal y Alemania, entre otros. En los otros dos cuadrantes cabe destacar los países nórdicos (en concreto, Dinamarca y Noruega), que se caracterizan por tener unas prestaciones por desempleo superiores a la media, pero han eliminado prácticamente las indemnizaciones por despido. En cambio, Turquía y Corea destacan por lo opuesto, tienen unas elevadas indemnizaciones por despido y las prestaciones por desempleo son de las más reducidas.

Esta excesiva segmentación del mercado de trabajo fue el resultado de la introducción del contrato temporal sin causa justificada en 1984. Muy probablemente, en aquel momento fue la única vía por la cual, sin modificar las condiciones de los contratos estables, se pudo incentivar la creación de empleo reduciendo los costes de despido, hasta prácticamente eliminarlos, para las nuevas contrataciones, en un momento en que la tasa de paro estaba creciendo con mucha intensidad y un colectivo mayoritario de parados se veía atrapado en esa situación durante un largo período de tiempo. Esta reforma contribuyó a aliviar el problema de la incidencia del desempleo de larga duración y favoreció la entrada al mercado laboral de nuevos colectivos. Asimismo, incrementó la movilidad laboral, permitiendo una mejor reasignación de los trabajadores desde sectores en declive hacia sectores con mayor dinamismo, en un período de intensa reconversión de numerosos sectores industriales. Sin embargo, el manteni-



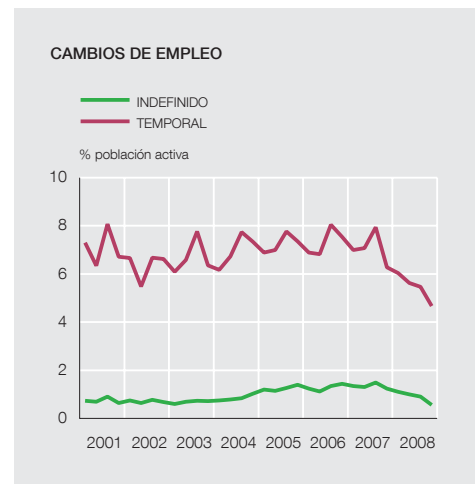
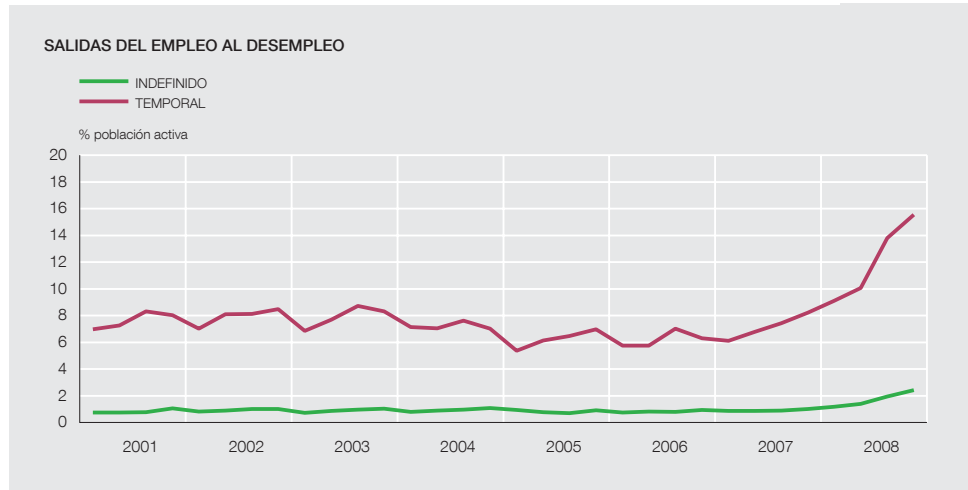
FUENTES: Banco Mundial, OCDE y Banco de España.

miento de las dos modalidades de contratación con diferencias tan elevadas en la protección del empleo ha generado una excesiva segmentación laboral, que está teniendo efectos perjudiciales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sobre todo porque desplaza las necesidades de ajuste de las empresas ante cualquier tipo de perturbación hacia el empleo, en particular, el empleo temporal⁸.

Así, como se observa en el gráfico 2, la movilidad laboral se concentra, casi de manera exclusiva, en el colectivo de trabajadores con contratos temporales. De esta forma, incluso en las épocas de expansión económica las salidas del empleo hacia el desempleo son muy frecuentes entre los trabajadores temporales (alrededor de un 8% de los que en un trimestre tienen un contrato temporal se convierten en parados un trimestre después), mientras que este tipo de transiciones son muy escasas entre los trabajadores con contrato indefinido. A su vez, las salidas del desempleo se producen de forma mayoritaria hacia el empleo temporal, y los cambios de empleo de los trabajadores indefinidos son también muy infrecuentes, limitando las ganancias de productividad que esta movilidad puede generar potencialmente. Esta concentración de la flexibilidad en un grupo específico de trabajadores lleva, además, a una excesiva rotación de los trabajadores temporales a través de trabajos de muy corta duración combinados con episodios de desempleo, con efectos negativos adicionales sobre la productividad⁹. Finalmente, ante una crisis como la actual, se aprecia cómo el intenso ajuste del empleo que se está produciendo en la economía española se circunscribe casi en exclusiva a los trabajadores con contrato temporal, cuyas tasas de salida del empleo se han duplicado en los últimos trimestres; en cambio, las tasas de salida del empleo de los trabajadores indefinidos apenas si se han visto afectadas. Aunque es muy probable que un mayor número de trabajadores fijos acabe siendo despedido, el grueso del ajuste está recayendo sobre los trabajadores que tienen condiciones más precarias en el mercado de trabajo y que, además, disponen de menor protección para hacer frente a esta situación.

En conjunto, por tanto, el mercado de trabajo, en su configuración actual, presenta serias ineficiencias en su comportamiento que amplifican el impacto de las perturbaciones sobre la

8. De hecho, el objetivo de prácticamente todas las reformas laborales llevadas a cabo en los últimos años (1997, 2001 y 2006, entre las más destacadas) ha sido, precisamente, reducir la dualidad del mercado de trabajo tratando de incentivar la contratación indefinida. 9. Véase, por ejemplo, Blanchard y Landier (2002) para una modelización teórica de estos efectos.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística.

economía, incluso aunque sean de corta duración, ya que estas se canalizan excesivamente a través de modificaciones en el nivel de empleo. Como se muestra en el cuadro 3, esto se traduce en una mayor variabilidad del empleo medido en personas ocupadas (relativo al PIB) en España en comparación con otros países desarrollados. Este comportamiento, que tiende a amplificar las oscilaciones económicas, es consecuencia, en parte, de la escasa sensibilidad de los salarios reales a las condiciones cíclicas de la economía. De hecho, como se puede apreciar en este cuadro, España es el único país donde, en media, los salarios reales por persona tienden a aumentar en las recesiones y a reducirse en las expansiones, lo cual exacerba el ajuste del empleo ante una perturbación de demanda. Además, España es el único país en que la correlación entre las horas trabajadas y el componente cíclico de la actividad es inferior a la correlación entre las personas ocupadas y dicho componente cíclico, lo cual sugiere que las horas trabajadas por persona se reducen en las expansiones y aumentan en las recesiones, lo que iría en la dirección contraria a la adecuada para estabilizar el número de personas con empleo.

Este recurso a la flexibilidad externa, en lugar de a la flexibilidad interna que proporcionan los ajustes en el tiempo de trabajo o en los salarios, tiene severos efectos sobre el patrón de ajuste de la economía ante cualquier perturbación, ya que se traduce de forma inmediata en cambios en el número de personas ocupadas y, por tanto, en el desempleo. Esto tiene un indudable coste social para las personas que pierden su puesto de trabajo y para la sociedad en su

	EEUU	Alemania	Francia	Reino Unido	Italia	España	Suecia
<i>Volatilidades relativas al PIB</i>							
Horas totales trabajadas	0,96	0,75	1,25	1,46	0,82	1,67	1,01
Personas ocupadas	0,71	0,78	0,70	1,06	0,86	1,41	1,01
<i>Correlaciones con el PIB</i>							
Horas totales trabajadas	0,88	0,81	0,39	0,72	0,32	0,70	0,84
Personas ocupadas	0,85	0,70	0,81	0,72	0,32	0,89	0,78
Horas por persona	0,70	0,19	-0,07	0,50	-0,03	-0,11	0,14
Salario por persona	0,52	0,42	0,21	0,11	0,27	-0,27	0,01
Salario por hora	0,19	0,39	0,21	-0,19	0,24	-0,14	-0,05

FUENTES: Eurostat y Banco de España.

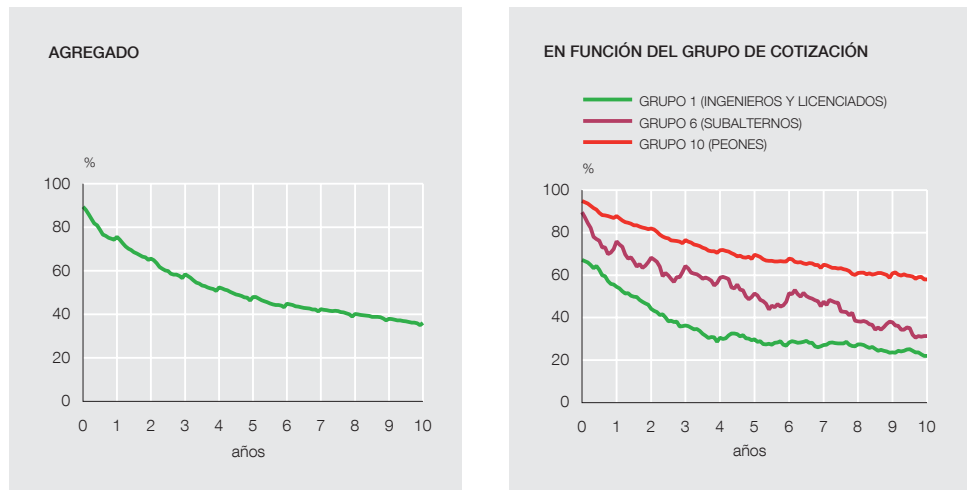
a. Las correlaciones y volatilidades se computan sobre el componente cíclico de cada serie.

conjunto, pero, además, tiene importantes efectos sobre la confianza de los agentes, ya que el desempleo es el principal determinante de las expectativas de los hogares.

Además, desde una perspectiva de largo plazo, los incentivos a acumular capital humano por parte de los trabajadores y a proveer formación por parte de las empresas también se ven afectados negativamente por la segmentación del mercado de trabajo. Este efecto es crucial, puesto que, sin duda, la mejor protección de los trabajadores frente a una desaceleración económica es el capital humano que atesoran, es decir su formación y sus conocimientos. De hecho, es bien conocido que la población más formada no solo se caracteriza por presentar unos niveles salariales más elevados, sino una menor tasa de paro, incluso aunque la participación en el mercado de trabajo de este colectivo también es más alta. La relación entre segmentación del mercado de trabajo e inversión en capital humano es consecuencia de que los trabajadores temporales no tienen suficientes incentivos para adquirir los conocimientos específicos de la empresa en la que trabajan en la actualidad, ya que existe una elevada probabilidad de que, en algunos meses, estén trabajando en otra empresa o en el desempleo. De la misma forma, el empresario tampoco tiende a realizar la inversión en formación del trabajador temporal que sería eficiente, ya que se ve expuesto a que sus rendimientos beneficien a otra empresa¹⁰. Además, en algunas ocasiones, el efecto sobre los trabajadores indefinidos puede ser también perjudicial, ya que, al estar aparentemente protegidos frente a las fluctuaciones de la actividad, tampoco tienen los incentivos adecuados para proseguir su formación en el empleo.

Por último, la dualidad del mercado de trabajo español pone en situación más desfavorecida a ciertos colectivos de trabajadores, fundamentalmente, los nuevos entrantes en el mercado laboral, como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes. Los problemas de equidad que se generan son notables, ya que sobre estos grupos recae en gran medida el peso del ajuste del mercado. Este tipo de problemas sería menos relevante si los trabajadores que tienen contratos temporales no estuvieran mucho tiempo en esa situación, ya que el paso por la temporalidad sería, únicamente, la puerta de entrada al mercado de trabajo hasta alcanzar unas mejo-

10. En Albert et ál. (2005), se muestra que los trabajadores temporales tienen una menor probabilidad de acceder a un empleo en empresas que ofrecen formación a sus trabajadores y que, una vez en ellas, también presentan una menor probabilidad de recibir dicha formación. También, en este sentido, Dolado y Stuchi (2008) encuentran un impacto negativo de la temporalidad sobre el crecimiento de la productividad sobre todo en empresas donde la incidencia de la temporalidad es elevada.



FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

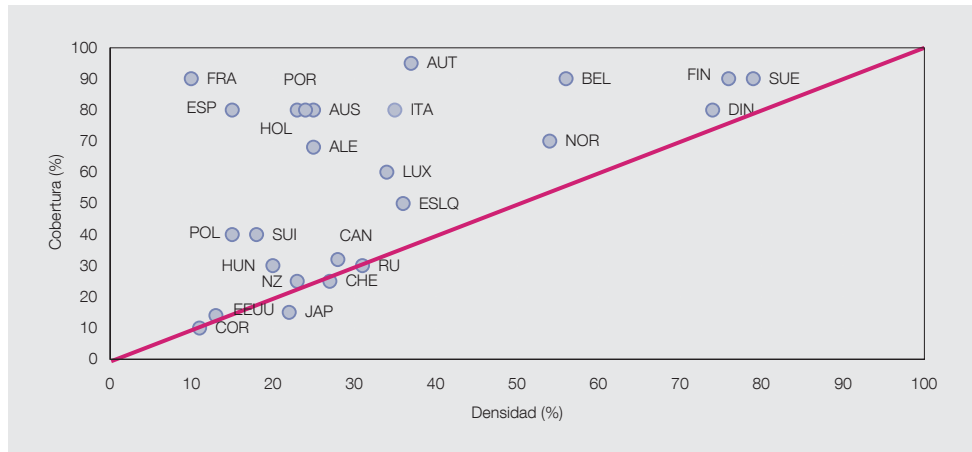
res condiciones laborales. Sin embargo, la evidencia muestra que esta transición es muy lenta, con lo que un porcentaje significativo de trabajadores acaba atrapado en la temporalidad. En efecto, como se puede apreciar en el gráfico 3¹¹, el porcentaje de trabajadores que empiezan su carrera laboral con un contrato temporal supera el 80%. Este porcentaje se va reduciendo a lo largo de la vida laboral, pero lo hace muy lentamente. De hecho, después de 10 años en el mercado laboral todavía un 40% de los trabajadores mantiene un contrato de este tipo. Detrás de este fenómeno parece encontrarse la elevada discontinuidad en los costes de despido entre los contratos temporales e indefinidos que afecta de manera decisiva a la decisión de la empresa de convertir a un trabajador temporal en indefinido.

Obviamente, este fenómeno no afecta a todos los trabajadores por igual; de hecho, son los grupos menos favorecidos y con menor formación los que tienen que sufrir durante más tiempo una situación de precariedad. Según se observa en el cuerpo derecho del gráfico 3, cuanto más elevado es el nivel de formación menor es la probabilidad de iniciar la carrera laboral con un contrato fijo, pero es que, además, los individuos con niveles educativos bajos (grupos de cotización altos) tienen una transición mucho más lenta que los trabajadores con niveles de cotización altos, aunque ninguna transición a un contrato fijo es excesivamente rápida. En cualquier caso, la magnitud del problema es considerable, ya que, incluso en el caso de ingenieros y licenciados, el 20% de ellos todavía sigue con un contrato temporal 10 años después de haber empezado a trabajar¹².

La negociación colectiva en España. Los efectos del predominio de los niveles intermedios de la negociación

La literatura económica suele utilizar tres indicadores para evaluar el impacto económico de la negociación colectiva en el mercado de trabajo: su cobertura, su grado de coordinación y su nivel de centralización. La aproximación más simple al grado de cobertura de la negociación colectiva es la densidad sindical, esto es, la proporción de trabajadores afiliados a algún sindicato, ya que estas son las organizaciones que formalmente representan a los trabajadores en la negociación. No obstante, hay razones para pensar que esta aproximación infraestima el efecto

11. Elaborado con los datos de las vidas laborales de hombres que empezaron a trabajar en 1986. 12. En Toharia y Cebrián (2008) se realiza un análisis muy minucioso del problema de la «trampa de la temporalidad» de diferentes colectivos de trabajadores. Sus resultados muestran que un porcentaje elevado de la población (en torno a un tercio) permanece atrapada en la temporalidad durante un largo periodo de tiempo. Esto tiene nefastas consecuencias sobre, por ejemplo, los periodos de cotización, ya que el empleo temporal se combina con frecuentes pasos por el desempleo.

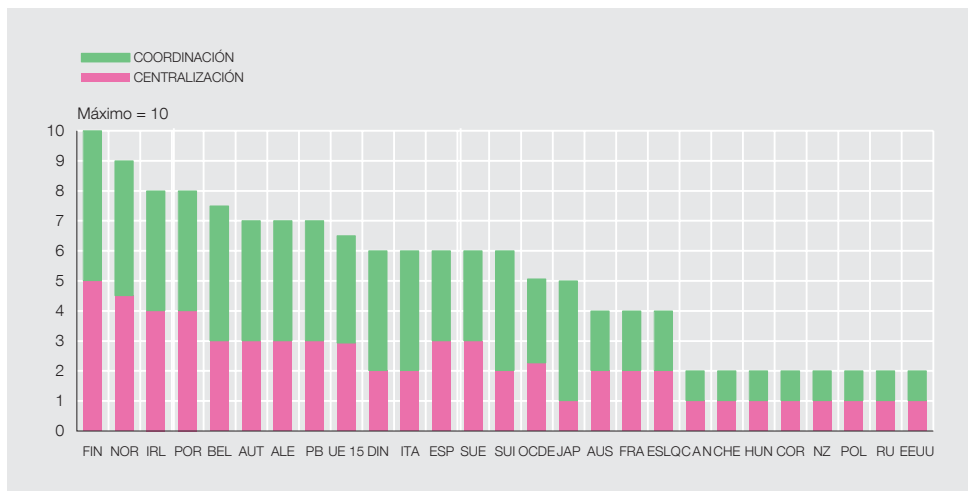


FUENTE: OCDE.

atribuido a la cobertura, ya que la existencia de mecanismos legales de extensión de los acuerdos (como ocurre en España) hace que no sea necesario que los trabajadores o sus representantes hayan participado en la negociación para estar afectados por estos. Por ello, es habitual recurrir a una medida adicional, la cobertura de la negociación colectiva, que mide la proporción de trabajadores cuyos salarios vienen fijados por el proceso de negociación colectiva.

Como se puede apreciar en el gráfico 4, España se sitúa, junto con Francia, entre las economías en las que la densidad sindical es más reducida, si bien la cobertura de la negociación colectiva es de las más elevadas (entre el 80% y el 90% de los afiliados al Régimen General de la Seguridad Social desde 1990). Así, España exhibe, junto a Francia, la mayor diferencia entre el número de participantes activos en la negociación y los que, al final, se ven afectados por la misma. En cambio, no existen tales diferencias ni en los países nórdicos (donde ambos indicadores se sitúan entre el 80% y el 90%), ni en los países anglosajones (en el Reino Unido apenas superan el 30%). La explicación de este fenómeno en España radica en dos principios básicos de la negociación colectiva: la *eficacia general automática* de los convenios, que establece que todo convenio de ámbito superior al de empresa tiene que ser aplicado a todas las empresas y todos los trabajadores que formen parte del ámbito geográfico y sectorial correspondiente independientemente de que hayan participado o no en dicha negociación, y la *legitimidad para negociar*, que utiliza un criterio de mayorías electorales para delimitar los representantes de los trabajadores que forman parte de los comités negociadores (por el lado de las empresas, son las asociaciones mayoritarias las legitimadas). El inconveniente de estos principios es que hay colectivos de trabajadores (temporales, parados, etc.) y empresas (las más pequeñas) que no están suficientemente representados en la negociación, por lo que esta tiende a no ser todo lo «sensible» que sería deseable a las especiales necesidades de estos colectivos. Adicionalmente, otra particularidad institucional del caso español radica en que las cláusulas de descuelgue, las que definen las condiciones bajo las cuales una empresa en dificultades puede no aplicar lo pactado en un convenio sectorial, suelen acordarse con criterios muy restrictivos que impiden su aplicación incluso en situaciones muy negativas para la empresa.

Tan importante en términos del impacto económico como el contenido y su extensión, es el grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva, aunque estos son conceptos difíciles de precisar, y mucho más de cuantificar. Según los indicadores de la OCDE, el grado de centralización y de coordinación de la negociación colectiva en España se ha reducido desde mediados de los ochenta. En la actualidad, es de tipo intermedio (véase gráfico 5),



FUENTE: OCDE.

ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CUADRO 4

	Porcentaje de trabajadores afectados por cada ámbito				
	Empresa	Total	Sector		
			Provincial	Autonómico	Nacional
2.000	15,2	84,8	58,1	11,3	15,5
2.001	12,8	87,2	53,8	7,6	25,8
2.002	11,5	88,5	54,8	9,5	24,2
2.003	11,5	88,5	54,4	10,4	23,6
2.004	10,8	89,2	54,7	10,2	24,4
2.005	11,8	88,2	52,7	10,2	25,3
2.006	12,1	87,9	52,3	10,0	25,6
2.007	12,8	87,2	52,8	7,9	26,5
2.008	10,6	89,4	54,6	6,8	28,0

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

al igual que en la mayoría de economías europeas (Alemania, Dinamarca, Francia, Italia y Suecia, entre ellas). Las restantes economías nórdicas (Finlandia y Noruega), Irlanda, Portugal y Bélgica reflejan los mayores niveles de coordinación y centralización. En cambio, las economías de Europa del Este (República Checa, Hungría y Polonia) o las anglosajonas (Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido) son las más descentralizadas.

La posición que ocupa España en estos dos indicadores es consecuencia, en primer lugar, del principio de eficacia general automática de los convenios, que, además, se ve reforzado porque la regulación de los conflictos de concurrencia entre convenios limita notablemente la posibilidad de que convenios de ámbito inferior modifiquen lo ya acordado en convenios de ámbito superior. Esto hace que exista una predominancia de los convenios de ámbito superior al de la empresa, aun a pesar de que la legislación permite que los convenios se negocien a ese nivel. Como se puede apreciar en el cuadro 4, el grueso de los convenios que se firman en España son sectoriales con un ámbito geográfico provincial; los sectoriales-nacionales representan un cuarto del total, y los autonómicos tienen la misma importancia que los de empresa (alrededor del 10%). Además, esta estructura se ha mantenido bastante estable desde principios del nuevo milenio. Esto sugiere que el grado de centralización de la negociación colectiva es intermedio, lo cual, de acuerdo con la teoría económica, tendría un impacto

Porcentaje de trabajadores afectados	España	Área del euro	Francia	Italia	Bélgica
Vínculo automático con la inflación pasada	38,4	16,3	8,9	1,2	98,2
Vínculo automático con la inflación esperada	16,4	4,1	2,0	0,5	0,0
Relación indirecta con la inflación pasada	10,9	9,7	21,2	2,6	0,0
Relación indirecta con la inflación esperada	5,0	5,5	8,0	1,5	0,0
No se aplica una política para adaptar los salarios a la evolución de la inflación	29,3	64,4	59,9	94,2	1,8

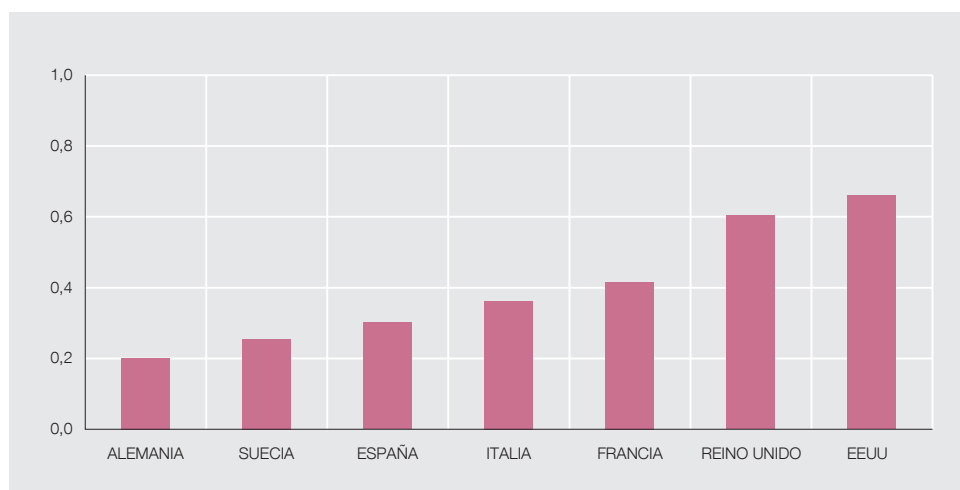
FUENTES: Banco de España y Druant et ál (2008).

sobre el nivel de paro estructural y el crecimiento salarial más desfavorable que si el sistema fuera totalmente centralizado (como en los países nórdicos) o descentralizado (como en los anglosajones), como muestran Calmfors y Drifill (1988) a nivel teórico, e Izquierdo et ál. (2003) empíricamente para España.

Este diseño institucional de la negociación colectiva hace que los salarios en España se caractericen por un exceso de rigidez que dificulta su ajuste ante las diferentes perturbaciones que puede recibir la economía. Así, desde una perspectiva agregada, los salarios en España presentan una escasa sensibilidad a las condiciones económicas y tienen un elevado grado de indiciación a la inflación pasada. En este sentido, los resultados de una encuesta relativamente homogénea realizada en la mayoría de los países europeos sobre el proceso de determinación salarial vienen a corroborar, en líneas generales, la elevada indiciación presente en el mecanismo de negociación en España y la menor sensibilidad a las condiciones económicas reinantes. Los resultados, que se presentan en el cuadro 5, muestran que alrededor del 70% de las empresas españolas aplican una política salarial que tiene en cuenta, de forma directa o indirecta, la evolución de la inflación. Este porcentaje es muy superior al que se observa en la mayoría de los países europeos¹³. De hecho, la relación con la inflación, sea pasada o esperada, es directa y automática para el 54% de las empresas, cuando este porcentaje se sitúa en torno al 20% para el promedio de los países del área del euro. Esta acusada indiciación salarial, sin duda, tiene un impacto sobre los mecanismos de ajuste salarial ante distintas perturbaciones en el sentido, por ejemplo, de dificultar la absorción de perturbaciones externas, como un aumento de los precios del petróleo. A su vez, cabe destacar su carácter asimétrico, ya que solo se activan cuando la inflación observada supera la prevista, pero no cuando esta se queda por debajo.

En cuanto a la presencia de rigideces en el ajuste de los costes laborales, en Banco de España (2008) se mostró cómo los salarios pactados en la negociación colectiva presentan una escasa sensibilidad ante la situación económica, medida por la evolución de la tasa de desempleo, que se ve reforzada por la existencia de un porcentaje muy elevado de convenios plurianuales sobre los que el impacto de las condiciones económicas es aún más reducido. En una perspectiva internacional, los resultados de la encuesta mencionada anteriormente muestran, por ejemplo, que la capacidad de las empresas españolas para ajustar sus costes es mucho más reducida que la que se observa en otros países, ya que, por ejemplo, ante un aumento del coste de un consumo intermedio solamente un 45% de las empresas declara que ajusta sus costes laborales, mientras que este porcentaje se sitúa por encima del 70% para el agregado de los países europeos.

13. Véase Druant et ál. (2008). Aunque la comparación de las respuestas de las empresas entre países puede verse, en cierta medida, afectada por el diferente marco institucional de cada país.



FUENTES: EU-KLEMS y Banco de España.

Pero el sistema de negociación colectiva español no solo induce una rigidez agregada en la dimensión temporal de los salarios reales y nominales, sino que también genera una falta de flexibilidad transversal, es decir, de una adecuada asociación entre los salarios y el resto de materias sujetas a negociación colectiva con las condiciones específicas de las empresas y los sectores. En efecto, se observa una elevada homogeneización en los crecimientos salariales entre sectores, que se traduce, por ejemplo, en que la correlación entre los incrementos de los salarios reales y la productividad total de los factores para las diferentes ramas de actividad es una de las más reducidas de los países desarrollados. Como se puede apreciar en el gráfico 6, España se encuentra entre los países que presentan menos adecuación entre los crecimientos salariales que se registran a nivel sectorial y el avance de la productividad total de los factores, como corresponde a los países en los que la negociación es más centralizada y que se encuentran muy lejos de los países anglosajones, donde es descentralizada. Esto implica que los salarios relativos entre sectores son un pobre indicador de la reasignación de recursos que debe realizar la economía cuando se producen perturbaciones y, por tanto, sugiere, de nuevo, que el ajuste puede ser más doloroso y duradero en nuestro caso.

Reformas laborales recientes abordadas por otros países de nuestro entorno

En esta sección se sintetizan algunas reformas de calado introducidas en los mercados laborales de países de nuestro entorno en los últimos años. Es necesario destacar, sin embargo, que, como consecuencia de la crisis, la mayor parte de los países han aplicado medidas relacionadas con el mercado laboral dirigidas a mantener el empleo a través de programas temporales, parcial o totalmente, subsidiados por el sector público, y a sustentar los ingresos de los colectivos afectados por la pérdida de empleo. En este sentido, en España también se han puesto en marcha algunas medidas dirigidas, principalmente, a aumentar la protección de ciertos colectivos de trabajadores, aquellos afectados por los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), e incentivar la salida del desempleo.

A lo largo de la pasada década, distintos países europeos han introducido reformas relevantes en sus mercados laborales buscando aumentar la competitividad y el dinamismo de sus economías dentro del marco de reformas de la Agenda de Lisboa¹⁴. En este sentido, se han instrumentado numerosas políticas para dotar a sus mercados de mayor flexibilidad e incremen-

14. Para un análisis más detallado sobre las reformas en el mercado laboral de los países de nuestro entorno europeo entre 2000 y 2006, véase Moral y Vacas (2009).

tar el grado de utilización del factor trabajo, en línea con las recomendaciones contenidas en dicha Agenda. A continuación, se resaltan tres casos muy concretos por su relevancia, si bien no conviene olvidarse de que, en general, en Europa se han introducido numerosas reformas que, de una u otra forma, han tendido a incrementar la flexibilidad de las empresas para ajustarse en situaciones adversas sin tener que recurrir a despidos o a la no renovación de contratos. Este es el caso, por ejemplo, de países como Holanda o Francia, que han flexibilizado sus legislaciones fomentando el contrato a tiempo parcial y facilitando el ajuste de la jornada laboral por parte de las empresas.

REFORMAS DE LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO: LOS CASOS ALEMÁN Y AUSTRIACO

Alemania es el país que más profunda y globalmente ha transformado las instituciones de su mercado de trabajo y el sistema de protección social en los últimos años, a través de las reformas *Hartz*, implementadas sucesivamente entre 2003 y 2005¹⁵. Los objetivos perseguidos fueron principalmente tres: mejorar los servicios públicos de empleo, mediante la modernización de su organización y funcionamiento; incentivar la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados, a través de la reforma del sistema de protección social con base en un nuevo equilibrio entre derechos y obligaciones; e incrementar la demanda de trabajo mediante la disminución del grado de restricción de la regulación del mercado laboral, a través de una reducción de la protección del empleo en el segmento del trabajo temporal¹⁶.

La mejora del sistema de recolocación de los desempleados se llevó a cabo introduciendo elementos de mercado y competencia en los servicios de empleo públicos. En primer lugar, se introdujeron objetivos cuantitativos a las agencias de colocación mientras se les dotaba de mayor discrecionalidad para escoger las políticas activas adecuadas para sus desempleados. Esta elección se lleva a cabo a través de entrevistas personalizadas entre el desempleado y un consejero público al que se le asigna cada caso. Las políticas activas destinadas a los desempleados pasan a depender de la probabilidad de encontrar trabajo por parte del desempleado. Además, se rediseñaron los programas activos, quedando sujetos a una evaluación rigurosa y continua. Asimismo, si el servicio público no es capaz de ofrecer un trabajo al desempleado en el plazo de 6 semanas, este puede decidir ir a un servicio de empleo privado, que recibirá subvenciones públicas dependiendo de su tasa de colocación. Finalmente, los cursos de formación también pueden ser provistos por agencias privadas a través de subvenciones.

En cuanto a los incentivos a la búsqueda activa de empleo, el sistema alemán se rige en la actualidad por el principio de «derechos y deberes». En este sentido, el acceso a las prestaciones depende en gran medida de la predisposición a trabajar. Una persona desempleada tiene acceso a la prestación de desempleo entre 6 meses y 1 año y esta está relacionada con su contribución anterior. A partir de ese momento, solo recibe un pago asistencial que depende de la riqueza del desempleado y que está sujeto a penalizaciones en el caso de que la persona no demuestre una buena voluntad en la búsqueda de empleo. Para fomentar la contratación privada se crearon dos tipos de contrato dirigidos a los trabajadores con menores ingresos —«Minijobs» y «Midijobs»¹⁷—. Estos contratos establecen una reducción de las cotizaciones sociales decrecientes con el salario. Asimismo, para aumentar la empleabilidad de los parados mayores de 50 años, el Estado subvenciona la mitad de la diferencia salarial entre el nuevo y el último empleo durante el tiempo que hubiera durado la prestación.

15. *Hartz I y II*, el 1 de enero de 2003, *Hartz III*, el 1 de enero de 2004, y *Hartz IV*, el 1 de enero de 2005. 16. Para un análisis más detallado de las reformas *Hartz* y sus efectos en Alemania, véase Jacobi y Kluge (2006) y Ward-Warmedinger et al. (2008). 17. El primero es aplicable a empleos remunerados de menos de 400 euros/mes, y el segundo, entre 400 y 800 euros/mes.

Finalmente, respecto a la disminución del grado de restricción de la regulación del mercado laboral, se liberalizó la contratación temporal, fuertemente regulada desde 1972, al mismo tiempo que se requería a las agencias de contratación temporal que se aseguraran de que los trabajadores temporales se pudieran acoger a los convenios colectivos entre empresa y empresarios para impedir que recibieran un trato desfavorable respecto a los trabajadores con contratos permanentes. Asimismo, se creó una agencia pública que ayudaba a la colocación con contratos temporales de colectivos de difícil colocación. Por último, las empresas con menos de 10 trabajadores quedaron exentas de los pagos de rescisión de contrato de la restrictiva regulación de protección del empleo alemana¹⁸. Las diferentes evaluaciones de la reforma parecen demostrar que esta ha ido en la buena dirección, reduciendo la tasa de paro e incrementando la tasa de ocupación [Jacobi y Kluge (2006)].

Este nuevo marco regulatorio ha venido acompañado de otras medidas para reducir el efecto de la crisis actual sobre el empleo. Esto ha hecho que, hasta el momento, numerosas empresas hayan podido ajustarse a la caída de la demanda sin multiplicar los despidos, favorecidas por una moderación salarial y gracias a ciertas mejoras en los incentivos a usar los «kurzbeirts» o reducciones temporales de la jornada de trabajo. Así, en lugar de despedir al trabajador se le permite una reducción de la jornada laboral parcial o total durante, como máximo, 6 meses. Durante el tiempo de inactividad, el Estado se hace cargo de pagar al trabajador el 67% de su sueldo anterior. En general, una empresa podía acogerse a los «kurzbeirts» siempre que el comité sindical de la empresa lo aceptase y supusiera una reducción de las horas trabajadas como mínimo del 10% para un tercio de los trabajadores. El segundo paquete anticrisis del Gobierno alemán implementado a partir de febrero de este año aumentó el colectivo de empresas que podían beneficiarse de este instrumento al eliminar la restricción de que un tercio de la plantilla tuviera que verse afectada por la reducción de la jornada. Asimismo, el período de duración de la reducción se ha ampliado a 24 meses. Finalmente, también se ha bonificado el 50% de las cotizaciones sociales de los trabajadores mientras sigan en activo. La bonificación se convierte en el 100% en el caso de que desarrollen programas de formación. Aunque este instrumento es formalmente similar a los ERE temporales españoles, su incidencia ha sido tradicionalmente mucho menor en nuestro país¹⁹. Múltiples factores pueden favorecer esta menor incidencia, destacando la mayor facilidad que existe en España para ajustar el número de trabajadores reduciendo los contratos temporales. Esto hace que las empresas no tengan que pagar costes de despido y que los trabajadores fijos no vean en riesgo su propio puesto de trabajo; sin embargo, estos son, fundamentalmente, los trabajadores representados en la negociación con la empresa que debe acordar la aplicación del ERE temporal, que, en cualquier caso, conlleva una reducción de sus ingresos.

Otra reforma significativa, dirigida en este caso al sistema de protección del desempleo, fue la del caso austriaco. En junio de 2002, el Parlamento de Austria aprobó un cambio legislativo en el sistema de costes de despido aplicable a todos los contratos finalizados a partir de enero de 2003, si bien aquellos que estaban en vigor en esa fecha podían mantenerse bajo el amparo del sistema anterior. El sistema vigente con anterioridad otorgaba una indemnización por despido a los trabajadores que llevaran en la empresa más de 3 años y que fueran

¹⁸. Con anterioridad, eran las empresas con menos de 5 empleados. Nótese que los datos del cuadro 1 se refieren a una empresa con 201 trabajadores. ¹⁹. Evidentemente, existen otras diferencias entre las dos instituciones que pueden favorecer el menor uso del instrumento. En España los ERE temporales deben ser aprobados por las Comunidades Autónomas o el Estado en el caso de compañías que operen en diversas regiones, previa consulta con los representantes sindicales. Durante el período de inactividad, el trabajador cobra el subsidio de paro (70% o 60% del sueldo anterior). En cualquier caso, se puede solicitar si el ERE afecta al menos a 10 trabajadores para empresas menores de 100, un 10% de los trabajadores para empresas entre 100 y 300 y un 30% para mayores de 300.

despedidos de manera improcedente²⁰. El pago era creciente en el tiempo trabajado en la empresa, hasta un máximo de 12 meses tras una experiencia acumulada de 25 años en la empresa²¹. Cabe señalar, por tanto, que esta cuantía era notablemente inferior a la vigente en España en la actualidad para los trabajadores fijos, ya que un trabajador con 25 años de experiencia recibiría un total de 37,5 mensualidades de indemnización. La reforma se planteó como necesaria porque impedía a un numeroso grupo de trabajadores acceder a cualquier tipo de prestación en caso de ser despedido y desincentivaba la movilidad laboral y la inversión en capital humano, disminuyendo el avance de la productividad del aparato productivo en su conjunto.

Las empresas bajo la nueva regulación tienen la obligación de contribuir desde el segundo mes de empleo y hasta que la relación termine el 1,53% del salario bruto mensual. Esta contribución se va acumulando en un fondo a nombre del trabajador y puede ser retirada, sin ningún tipo de carga impositiva, cuando el empleador decida finalizar la relación contractual y siempre y cuando el trabajador haya estado trabajando más de 3 años. Si el trabajador no es despedido ninguna vez a lo largo de su vida laboral, puede retirar los fondos en el momento de su jubilación. En el caso de que un trabajador desee finalizar la relación contractual con su empleador de forma voluntaria, si bien no puede retirar el dinero en efectivo, mantiene plenos derechos sobre él y podrá seguir acumulando efectivo en su fondo con contribuciones de los trabajos que realice en el futuro. Este sistema, que aún no ha sido evaluado, ha logrado, en cualquier caso, que los derechos de despido sean adquiridos por todos los trabajadores desde el primer día de trabajo en su empresa. Asimismo, preserva estos derechos acumulados en el caso de un cambio voluntario de empresa, con lo que la movilidad de los trabajadores entre empresas debería verse favorecida.

SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL CASO SUECO

Si bien es cierto que durante la última década los sistemas de negociación colectiva europeos no han experimentado grandes reformas, sí que ha habido una tendencia a una mayor descentralización (sobre todo a nivel de empresa). Esto ha sido evidente en los países de la Europa del Este, donde la negociación centralizada era dominante, o en Alemania, donde se ha incrementado el uso de las cláusulas de descuelgue de los convenios sectoriales para empresas con dificultades. Asimismo, también ha habido algunos cambios en los sistemas de indicación de los crecimientos salariales pactados para reducir su elevado componente inercial. Este es el caso de Eslovenia, donde se ha cambiado el uso de la inflación pasada por un sistema que tiene en cuenta la inflación esperada, o el de Grecia, donde se han abolido las cláusulas de salvaguarda [Du Caju et ál. (2008)].

Todos estos cambios pretenden facilitar la supervivencia de empresas ante situaciones macroeconómicas adversas, sin tener que sacrificar la asignación a largo plazo de recursos productivos en un entorno de libre mercado. Un caso paradigmático es el de Suecia, donde los problemas derivados de la negociación centralizada desembocaron en una mayor descentralización a nivel sectorial. Sin embargo, la crisis de principios de los noventa puso en evidencia que un grado de centralización intermedio tampoco generaba los resultados apetecidos, evidenciando la necesidad de llegar a pactos a nivel nacional en materia de rentas para poder afrontar situaciones adversas.

Con una tasa de densidad sindical cercana al 80%, los salarios en Suecia han sido tradicionalmente el resultado de una negociación colectiva centralizada sin la participación activa del

²⁰. Solo en el caso de jubilación, siempre y cuando la persona llevara trabajando más de 10 años, no hacía falta un despido improcedente para cobrar la indemnización. ²¹. Las empresas tenían que hacer una provisión anual de la mitad de los costes de despido para el conjunto de su plantilla. Por otro lado, el cobro de la indemnización estaba sujeto a una carga tributaria del 6%.

Gobierno, aunque las acciones de este afectaran a la estrategia sindical²². En conjunto, este sistema se tradujo en una compresión salarial muy elevada, acompañada de una moderación salarial que permitió que el desempleo no aumentara significativamente²³. Sin embargo, la reducida dispersión salarial comenzó a tener un impacto negativo sobre la capacidad de atracción por parte de las empresas suecas de trabajadores de alta cualificación y en la inversión en capital humano de los propios suecos. El sistema fue modificado hacia una negociación algo más descentralizada a partir de 1983²⁴: se generaron efectos positivos que se materializaron en elevados crecimientos de productividad y de los salarios reales, mejoraron los incentivos para reasignar recursos productivos a sectores de mayor calidad y se incrementaron los rendimientos de la educación [Edin y Topel (1997)].

Sin embargo, la crisis de los noventa puso en evidencia los problemas que este nivel intermedio de descentralización provocaba. Las peticiones salariales conseguidas en unas industrias no tenían en cuenta los costes asociados a otras, por lo que, a nivel agregado, se conseguían incrementos salariales excesivos para poder afrontar con éxito la crisis. El Gobierno, en este caso, demandó una vuelta a la centralización e, incluso, a pesar de su historial no intervencionista, creó una comisión que debía seguir las negociaciones (Rehnberg Group). Asimismo, propuso un techo que limitaba el crecimiento salarial resultante de la negociación colectiva, y esta amenaza tuvo bastante credibilidad, ya que el Gobierno gozaba de suficiente apoyo parlamentario. Esta estrategia tuvo éxito en lograr durante los primeros años de la década de los noventa una moderación salarial que acabó reduciendo el desempleo notablemente; sin embargo, tuvo enormes costes colaterales. Concretamente, las cuentas públicas resultaron tremendamente perjudicadas y el Gobierno tuvo que reducir ciertos programas públicos a la vez que incrementaba los impuestos. En este contexto, estaba claro que los trabajadores no iban a aceptar mayores caídas de su salario real, con lo que a partir del 1995 se volvió a una senda de fuertes incrementos salariales sectoriales que redujo el ritmo de caída de la tasa de paro.

Por tanto, la experiencia sueca muestra que la descentralización de la negociación colectiva fue positiva en el largo plazo gracias a los incentivos que generó tanto en términos de reasignación de los recursos a industrias de mayor calidad, como de incrementos de los incentivos a la formación del capital humano. Desde un enfoque de corto plazo, sin embargo, al quedarse a medio camino entre la total centralización y la negociación al nivel de empresa, no fue suficiente en momentos de crisis para frenar el deterioro del mercado de trabajo, haciéndose estrictamente necesario recurrir a un pacto de rentas que moderara los crecimientos de márgenes y salarios, para contribuir de manera relevante a la recuperación económica.

Conclusiones

En este artículo se han descrito las principales características institucionales del mercado de trabajo español tanto en términos de la protección del empleo como del sistema de determinación salarial en comparación con la situación en otros países. Estas comparaciones ponen de manifiesto la excesiva segmentación del mercado de trabajo español, que aún una muy elevada protección para el colectivo de trabajadores con contrato indefinido con una amplia gama de modalidades de contratación temporal, con costes de extinción muy reducidos, que acaba con-

22. Concretamente, a lo largo de la historia sueca se observa que los sindicatos siguieron una estrategia de moderación salarial que se sustentaba en reducciones de impuestos o en un incremento de las prestaciones sociales, por lo que las ganancias netas no se veían afectadas negativamente [Mares (2006)]. 23. El objetivo principal de la concentración salarial, en lo que se conoció como el modelo Rehn y Meidner, era incrementar los costes de las empresas menos productivas hasta el punto de tener que desaparecer, de forma que sus trabajadores tuvieran que asignarse a otros trabajos más productivos. En parte, esto sucedió, aunque también provocó una migración interna muy notable del Norte de Suecia, donde existía una estructura productiva más tradicional, hacia el Sur. 24. Cuando el sindicato industrial Metall y la patronal de las industrias de ingeniería Verkstads Förening, que representaba a grandes empresas como Volvo, Saab o ABB, firmaron un acuerdo propio, separándose de la negociación centralizada.

figurando un mercado de trabajo con una ratio de temporalidad muy elevada, la más alta de los países europeos. Este desigual reparto de la flexibilidad en el mercado de trabajo tiene consecuencias negativas para su funcionamiento, y para la economía española en general, tanto en términos de eficiencia como de equidad. Quizá la muestra más clara de esto sea la intensidad del ajuste del empleo que se está produciendo en la actual crisis, muy superior a la que se observa en otros países y concentrada en los trabajadores con empleo temporal, que disminuyeron más de un 20% en el primer trimestre del año. Este ajuste conlleva, asimismo, un aumento del desempleo de más de 1,8 millones de personas en un año, o 9 pp en términos de la tasa de desempleo, que alcanzó el nivel más elevado de todos los países que conforman la OCDE. Como se ha mencionado en el artículo, la segmentación del mercado laboral tiene, además, efectos negativos sobre las decisiones de formación y sobre la evolución de la productividad.

Por otra parte, el sistema vigente de negociación colectiva tiende a exacerbar algunas de las implicaciones de la segmentación del mercado laboral. Como hemos visto, las características principales del sistema de negociación en España configuran un mercado laboral con una elevada indiciación a la inflación y con escasa sensibilidad de los salarios a las condiciones cíclicas. Además, presenta un nivel de negociación intermedio que fomenta incrementos salariales muy uniformes y escasamente vinculados a las condiciones económicas específicas de las empresas e impide que los salarios relativos sirvan como mecanismo de señalización de la reasignación de los recursos hacia los sectores con mayor potencial de desarrollo.

En conjunto, por tanto, un diseño más adecuado de las instituciones del mercado de trabajo podría mejorar la capacidad de reasignación del empleo entre sectores, empresas o regiones, lo cual facilitaría una salida más rápida del desempleo al elevado colectivo de trabajadores en dicha situación. Una mejoría en este terreno resultaría clave para sentar las bases de una recuperación sólida de la economía, evitando que una eventual reactivación de la demanda se diluya en meros aumentos de la inflación y escasos y precarios incrementos del empleo. Además, la configuración del mercado de trabajo es posiblemente el ingrediente más importante para promover un cambio en el modelo productivo que ha prevalecido durante el último ciclo económico. Si el diseño de las instituciones laborales incentiva adecuadamente las decisiones de formación de empresas y trabajadores, señala correctamente hacia dónde han de dirigirse los recursos, facilita la movilidad laboral entre empresas y sectores, y aumenta su capacidad de ajuste ante las distintas perturbaciones que puede sufrir la economía, la consecución de un nuevo patrón de especialización de la economía más sostenible se podrá alcanzar con más rapidez y con menores costes.

En este contexto, la referencia a la experiencia de otros países que han abordado reformas de sus mercados de trabajo con el objetivo de mejorar la eficiencia del ajuste ante perturbaciones agregadas e incentivar la formación del capital humano cobra un interés especial. Las instituciones del mercado de trabajo deben ser diseñadas de forma que se incentive el logro de ambos objetivos. Para ello, los mecanismos de contratación deberían permitir conjugar una adecuada protección del empleo para los trabajadores en su conjunto y la flexibilidad que demandan las empresas para lograr un ajuste más eficiente, y equitativo, del mercado laboral a las distintas perturbaciones de la economía. Con ello se conseguiría, además, mejorar los incentivos a la inversión en capital humano y, de este modo, contribuir al avance de la productividad. Por su parte, el sistema de negociación colectiva debería facilitar un mayor ajuste de los crecimientos salariales y de todos los aspectos relacionados con la organización del trabajo y la formación de los trabajadores a la situación específica de empresas y sectores, a la vez que se dota de mayor flexibilidad en el tiempo a los acuerdos alcanzados.

15.7.2009.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERT, C., C. GARCÍA SERRANO y V. HERNANZ (2005). «Firm provided training and temporary contracts», *Spanish Economic Review*, 7, pp. 67-88.
- BANCO DE ESPAÑA (2008). *Informe Anual*.
- BLANCHARD, O., y A. LANDIER (2002). «The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France», *Economic Journal*, 112 (junio).
- BLANCHARD, O., y J. WOLFERS (2000). «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence», *The Economic Journal*, vol. 110, n.º 462, Conference Papers (marzo), pp. C1-C33.
- CALMFORS, L., y J. DRIFILL (1988). «Centralization of wage bargaining», *Economic Policy*, n.º 6 (abril), pp.13-61.
- DOLADO, J. J., y S. STUCHI (2008). *Do temporary contracts affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms*, CEPR Discussion Paper n.º 7055.
- DU CAJU, P., E. GAUTIER, D. MOMFERATOU y M. WARD-WARMEDINGER (2008). *Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan*, Working Paper Series n.º 974.
- DRUANT, M, S. FABIÁN, G. KEZDI, A. LAMO, F. MARTINS y R. SABBATINI (2008). «How Are Firm's Wages and Prices Linked: Survey Evidence in Europe», mimeo.
- EDIN, R.-A., y R. TOPEL (1997). «Wage policy and Restructuring: The Swedish Labor Market since 1960», en R. Freeman, R. Topel y B. Swedenborg, *The Welfare State in Transition: Reforming in the Swedish Model*, Chicago University Press, pp. 155-201.
- EUROPEAN COMMISSION (2009). «Labour Market Prospects and Policies to Soften the Impact of the Financial Crisis», ECFIN Economic Brief, Issue 1, mayo.
- IZQUIERDO, M., E. MORAL y A. URTASUN (2003). *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios*, Documento Ocasional del Banco de España n.º 0302.
- JACOBI L., y J. KLUVE (2006). *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany*, IZA Working Paper Series, vol. 2100.
- MARES, I. (2006). *Taxation, Wage Bargaining, and Unemployment*, Cambridge University Press.
- MORAL, E., y C. VACAS (2009). «Reformas en los mercados de trabajo europeos en el período 2000-2006», *Boletín Económico*, enero, Banco de España, pp. 91-101.
- TOHARIA, L., e I. CEBRIÁN (2008). *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y trayectorias*, Colección Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- WARD-WARMEDINGER, M., K. MASUCH, R. GÓMEZ-SALVADOR, N. LEINER-KILLINGER, R. STRAUCH, J. TURUNEN, J. DE MULDER, H. STAHL, D. NICOLITSAS, A. LACUESTA, P. CIPOLLONE, A. STIGLBAUER, K. STOVICEK, A. BALLEER, K. MCQUINN, P. MONTANARO, A. ROSOLIA, E. VIVIANO y C. DUARTE (2008). *Labour Supply and Employment in the Euro Area Countries: Developments and Challenges*, ECB Occasional Paper n.º 87.